

KRYSTYNA KWAPISZ

# Kontrowersje wokół urlopu na żądanie na podstawie orzecznictwa SN



Redaktor Naczelna Grupy Publikacji Kadrowych  
*Ewa Ziętek-Maciejczyk*

Redakcja  
*Zespół redakcyjny „Serwisu PP”*

Projekt okładki  
*Katarzyna Rydzoń*

Korekta  
*Grażyna Legucka*

Fotoskład własny

INFOR Ekspert Sp. z o.o.  
03-308 Warszawa  
ul. Batalionu Platerówek 3,  
tel. 22 212-12-48  
[www.infor.pl](http://www.infor.pl)

Biuro Obsługi Klienta  
05-270 Marki, ul. Okólna 40, tel. 22 761-30-30,  
0-801 626 666, faks 22 761-30-31, 761-30-32,  
e-mail: [bok@infor.pl](mailto:bok@infor.pl)  
[www.ksiazki.infor.pl](http://www.ksiazki.infor.pl)

Copyright by INFOR Ekspert Sp. z o.o.  
Warszawa 2011

Publikacja jest chroniona przepisami prawa autorskiego. Wykonywanie kserokopii lub powielanie inną metodą oraz rozpowszechnianie bez zgody wydawcy w całości lub części jest zabronione i podlega odpowiedzialności karnej.

ISBN 978-83-7716-074-9

Urlop na żądanie jest ważnym uprawnieniem pracownika, którego realizacja sprawia wiele problemów pracodawcom. Lakoniczność przepisu nie ułatwia interpretacji, stąd wiele ważnych i wątpliwych kwestii (np. dotyczących terminu złożenia wniosku czy wymogu zgody pracodawcy) musiało być wyjaśnionych przez Sąd Najwyższy.

Urlop wypoczynkowy to przysługująca pracownikowi coroczna płatna przerwa w wykonywaniu obowiązków. Udzielany jest zgodnie z planem urlopów, który ustala pracodawca zazwyczaj na początku roku kalendarzowego. Obowiązujące przepisy prawa pracy dopuszczają możliwość udzielenia pracownikowi urlopu także poza terminami wynikającymi z takiego planu urlopów.

Urlop wypoczynkowy jest prawem, ale i obowiązkiem pracownika. Pracownik nie może bowiem zrzec się prawa do niego. Jego wymiar zależy od stażu pracy danej osoby, do którego wlicza się także ukończenie przez pracownika szkół różnego szczebla. Szczegółowe zasady naliczania i udzielania urlopu są uregulowane w art. 152–173 Kodeksu pracy. Wymiar urlopu wynosi 20 dni lub 26 dni w roku kalendarzowym. Pracownik powinien uwzględnić w planie urlopów w zależności od przysługującego mu wymiaru 16 dni lub 22 dni, planem urlopów bowiem nie obejmuje się części urlopu udzielanego pracownikowi zgodnie z art. 167<sup>2</sup> k.p., czyli tzw. urlopu na żądanie.

Celem przepisu art. 167<sup>2</sup> k.p. jest umożliwienie pracownikowi załatwienia spraw osobistych w terminie dla niego dogodnym bez konieczności informowania o nich pracodawcy. Pracownikowi przysługują 4 dni takiego urlopu w każdym roku kalendarzowym. Wraz ze zmianą roku urlop na żądanie traci swój szczególny charakter i staje się zwykłym zaległym urlopem wypoczynkowym. Zgodnie ze stanowiskiem Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy (pismo z 7 kwietnia 2008 r., nr GPP-110-4560-170/08/PE) można

przyjąć, że dni niewykorzystanego np. w 2007 r. urlopu na żądanie „przechodzą” na 2008 r. jako „normalny” urlop, ale pracodawca nie może domagać się wykorzystania ich do końca pierwszego kwartału 2008 r.

W planie urlopów pracownik może więc wpisać dowolny termin ich wykorzystania i łączyć ten urlop z dniami „zwykłego” urlopu wypoczynkowego.

Trzeba pamiętać, że urlop na żądanie może być wykorzystany w kolejnym roku kalendarzowym jako „zwykły” zaległy urlop wypoczynkowy, nie sumuje się on z dniami przysługującymi pracownikowi w kolejnym roku, w związku z czym nie powstaje po stronie pracownika prawo do żądania np. 8 dni urlopu na żądanie.

Obowiązek udzielenia urlopu na żądanie nie jest więc bezwzględny, a pracodawca może odmówić żądaniu pracownika ze względu na szczególne okoliczności, które powodują, że jego zastępujący na ochronę wyjątkowy interes wymaga obecności pracownika w pracy. Przyczyny odmowy nie są określone w przepisach i zależą od wielu czynników. Pracodawca może się posłkować zasadami udzielania zwykłego urlopu wypoczynkowego. Nie powinien jednak przemilczeć złożonego wniosku pracownika.

Pracownik nie ma obowiązku wskazywania przyczyn, dla których żąda w konkretnym dniu (dniach) udzielenia urlopu na żądanie, jednak istnienie szczególnych okoliczności związanych np. ze stanem zdrowia lub innymi wypadkami losowymi, wymuszających nieobecność pracownika w miejscu pracy, mogłoby przeciwstawić się interesowi pracodawcy, nawet usprawiedliwiającemu