

Prawa pracownicze (46). Urlop na żądanie

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: poniedziałek, 26, grudzień 2016 07:00

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odsłony: 2265

Z czterech dni urlopu wypoczynkowego pracownik może skorzystać w specjalnym trybie. Może się to przydać po dłuższym balu sylwestrowym.

Prawo do urlopu na żądanie przysługuje każdemu pracownikowi, niezależnie od rodzaju umowy o pracę. Zgodnie z art. 167 [2] kodeksu pracy, w ciągu roku kalendarzowego można wziąć do czterech dni urlopu na żądanie. Oznacza to, że pracownik może skorzystać z takiego wolnego w wymiarze od zera do czterech dni. Zera, bo obowiązku skorzystania z urlopu na żądanie nie ma. To jedynie przywilej pracowniczy.

Aby rozwiać często w życiu codziennym pojawiające się wątpliwości, trzeba podkreślić, że urlop na żądanie nie jest innym, dodatkowym urlopem wypoczynkowym. Są to maksymalnie cztery z 26 lub 20 dni urlopu wypoczynkowego przysługującego za dany rok kalendarzowy.

Co równie ważne, jeśli pracownik nie weźmie wolnego na żądanie w danym roku, wolne – jego nietypowy tryb - „przepada”. Nie przechodzi na kolejny rok jako na żądanie. Owe cztery dni urlopu przechodzą co prawda na rok następny, ale już jako normalne dni urlopu.

Przykładowo pracownik w 2016 roku wziął jeden dzień urlopu wypoczynkowego w trybie na żądanie, to w 2017 r. będzie miał prawo do wolnego na żądanie w wymiarze czterech dni a nie np. siedmiu (czyli nie trzy z 2016 r. plus cztery za 2017 r.).

Dowodzi temu pismo Departamentu Pracy Głównego Inspektoratu Pracy z 1 kwietnia 2011 r., GPP-110-4560-14-1/11/PE/RP:

GIP stoi na stanowisku, iż dni niewykorzystanego w danym roku urlopu na żądanie nie przechodzą na następny rok kalendarzowy i wraz z końcem roku tracą swój specyficzny charakter.

Niezależnie od tego czy pracownik w poprzednim roku kalendarzowym korzystał lub też w ogóle nie korzystał z urlopu na żądanie, w kolejnym roku kalendarzowym przysługuje mu prawo tylko do czterech dni urlopu na żądanie. Należy tu zaznaczyć, że dni niewykorzystanego w danym roku kalendarzowym urlopu na żądanie nie przechodzą na następny rok kalendarzowy i wraz z końcem roku tracą swój specyficzny charakter. Zatem, jeśli przykładowo, pracownikowi przysługują w 2011 r. 32 dni urlopu, na które składa się 26 dni urlopu bieżącego i sześć dni urlopu zaległego - to niezależnie od tego, czy pracownik w 2010 r. korzystał z urlopu na żądanie - w 2011 r. przysługuje mu prawo jedynie do czterech dni urlopu na żądanie.

Wyjątkowość urlopu na żądanie polega na sposobie jego uzgadniania z pracodawcą. Nie uwzględnia się go w planie urlopowym, o czym pisaliśmy już [TUTAJ](#).

Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. Jak wyjaśnia Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w stanowisku w sprawie tzw. urlopów na żądanie z 18 listopada 2010 r., SPS-023-19250/10, *pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika, zgłoszone nie później niż w dniu rozpoczęcia urlopu, i w terminie przez niego wskazanym - nie więcej niż 4 dni urlopu wypoczynkowego w każdym roku kalendarzowym. Pracodawca jest zatem związany zarówno terminem udzielenia urlopu wypoczynkowego wskazanym przez pracownika, jak i liczbą dni takiego urlopu wykorzystywanego na żądanie pracownika.*

Prawa pracownicze (46). Urlop na żądanie

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: poniedziałek, 26, grudzień 2016 07:00

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odslony: 2265

Jednakże może zdarzyć się, że pracodawca odmówi udzielania wolnego. Ale może stać się tak tylko wyjątkowo, ze względu na szczególne okoliczności. Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z 7 listopada 2013 r., sygn. akt SNO 29/13. SN orzekł, że: *Pracodawca może odmówić udzielenia urlopu na podstawie art. 1672 k.p. ze względu na szczególne okoliczności, które powodują, że zasługujący na ochronę wyjątkowy interes pracodawcy wymagałby obecności danego pracownika w pracy w okresie określonym w żądaniu udzielenia urlopu.*

W wyroku tym SN stwierdził ponadto, że: *Pracodawcę wiąże wskazanie we wniosku terminu (okres udzielenia urlopu), jeżeli pracownik nabył już prawo do urlopu wypoczynkowego w danym roku kalendarzowym. Dla pracownika nie są zatem wiążące sugestie pracodawcy o możliwości udzielenia „urlopu na żądanie” w innym okresie niż wskazany we wniosku pracownika.*

Żądanie pracownika powinno być zgłoszone najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, jednak do chwili przewidywanego rozpoczęcia pracy przez pracownika według obowiązującego go czasu pracy w danym zakładzie pracy. Regulamin pracy lub przyjęta praktyka pracodawcy mogą przewidywać także późniejsze zgłoszenie wniosku o udzielenie „urlopu na żądanie”.

Przepisy nie przewidują żadnej szczególnej formy dla zgłoszenia wniosku o urlop na żądanie. Tak też uznał Sąd Apelacyjny w Szczecinie w wyroku z 27 stycznia 2015 r., sygn. akt III APo 5/14, uznając: *Wniosek o udzielenie urlopu "na żądanie" (art. 167[2] k.p.) powinien być zgłoszony najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. Można zatem zgłosić przez pracownika skorzystanie z urlopu „na żądanie” ustnie, telefonicznie, czy nawet faksem lub sms-em, i ten swoisty sposób wystąpienia o udzielenie części urlopu nie jest wcale uwarunkowany od złożenia formalnego (pisemnego) wniosku, w szczególności po dacie wykorzystania urlopu i po powrocie do pracy.*

Pracownik musi mieć jednak pewność, że pracodawca otrzymał jego zgłoszenie oraz otrzymać jego akceptację. Inaczej jego nieobecność może zostać potrątowana jako nieusprawiedliwiona. W praktyce wystarczy, że pracownik wyśle do przełożonego smsa i dostanie odpowiedź zwrotną ze zgodą.

Jednak udzielenie urlopu samemu sobie nie powinno być nadmiernie penalizowane. - *Nieobecność w pracy po zgłoszeniu przez pracownika żądania udzielenia urlopu w trybie art. 1672 k.p., na które pracodawca nie udzielił odpowiedzi, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.* - uznał Sąd Najwyższy w wyroku 26 stycznia 2005 r., sygn. akt II PK 197/04.

Prawa do urlopu na żądanie może przydać się w awaryjnych sytuacjach, kiedy wystąpiły nagle okoliczności, przez które nie stawi się w pracy. Na przykład pracownik nie zdołał wrócić z urlopu na czas (np. miał awarię samochodu czy opóźniony lot). Wolne przyda się, kiedy zatrudniony jest jeszcze wczorajszy np. po imprezie sylwestrowej. Kiedy przepisy o urlopach na żądanie wchodziły w życie, popularnie nazywano je „kacowym”.

Warto mieć na uwadze, że korzystanie z prawa do wolnego na żądanie nie powinno być nadużywane.

- *Pracownik nie może nadużywać tego prawa (art. 8 k.p.) i stwarzać zagrożenia dla istotnych interesów pracodawcy. W razie sprzecznego z prawem korzystania przez pracownika z tego uprawnienia lub za jego nadużycia pracodawca może stosować wobec niego sankcje przewidziane prawem pracy. W szczególności za sprzeczną z celem tych przepisów należy uznać zorganizowaną akcję polegającą na*

Prawa pracownicze (46). Urlop na żądanie

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: poniedziałek, 26, grudzień 2016 07:00

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odsłony: 2265

skorzystaniu z urlopu na żądanie przez całą załogę lub znaczną jej część. Jest to obejście przepisów o strajku – wyjaśnia Kazimierz Jaśkowski w Kazimierz Jaśkowski, Kazimierz, Eliza Maniewska, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, opublikowano: LEX/el. 2016.