

URLOP NA ŻĄDANIE

Odstępujemy w tym odcinku od porad na temat obrotu wekslami. Czynimy to na prośbę czytelnika Pana Rafała K. o udzielenie pilnych wyjaśnień, dotyczących zasad wykorzystania „urlopu na żądanie”, w sprawie o dużej bieżącej aktualności dla naszego czytelnika.

Pan Rafał K. jest pracownikiem zatrudnionym w firmie Z. Mając zamiar skorzystania z przysługującego mu prawa do urlopu na żądanie, zgłosił pracodawcy telefonicznie (na godzinę przed rozpoczęciem pracy), że nie przyjdzie w tym dniu do firmy. Pracodawca z uwagi na brak możliwości znalezienia zmiennika na stanowisku pracy Pana Rafała i wobec konieczności obsadzenia jego stanowiska w danym dniu, odmówił udzielenia urlopu. Pan Rafał mimo to nie pojawił się w pracy twierdząc, iż pracodawca nie miał prawa mu odmówić. Czy słusznie?

Zgodnie z art. 167² Kodeksu pracy „pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym”. Należy zaznaczyć, że Kodeks pracy dopuszcza możliwość zgłoszenia takiego żądania przez pracownika najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

Mimo wydawałoby się tak jednoznacznego brzmienia tego artykułu Kodeksu pracy, zgłoszenie przez pracownika żądania udzielenia urlopu „na żądanie” nie rodzi po stronie pracodawcy bezwzględnego obowiązku udzielenia takiego urlopu. Zasady udzielania przez pracodawcę urlopu „na żądanie” są takie same, jak urlopu wypoczynkowego, gdyż „urlop na żądanie” jest de facto częścią urlopu wypoczynkowego. Skoro więc do udzielenia urlopu wypoczynkowego jest konieczne udzielenie go przez pracodawcę, a nie tylko zgłoszenie jego rozpoczęcia przez pracownika, to także przy „urlopie na żądanie” wniosek urlopowy pracownika jest brany przez pracodawcę pod uwagę, ale nie jest dla niego wiążący. Taki pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 28 października

2009 r. (II PK 123/09) zaznaczając jednakże, że decyzja pracodawcy co do odmowy udzielenia pracownikowi urlopu na żądanie nie ma charakteru dowolnego. Pracodawca co do zasady ma obowiązek udzielenia pracownikowi takiego urlopu na jego prośbę, a odmówić może jedynie w szczególnie uzasadnionych przypadkach. W związku z tym jeśli „urlop na żądanie” pracownika nie przeszkadza w zapewnieniu normalnego toku pracy, pracodawca nie może odmówić pracownikowi udzielenia takiego urlopu. Odmowa pracodawcy jest dopuszczalna wyłącznie wtedy, gdy obecność pracownika w pracy jest konieczna dla ochrony wyjątkowego interesu pracodawcy.

W zaistniałej sytuacji po pierwsze trzeba wskazać, że pan Rafał nie popełnił błędu zgłaszając swoją nieobecność dopiero na godzinę przed rozpoczęciem

zmiany, ponieważ zgodnie z Kodeksem Pracy pracownik może zgłosić żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu jego rozpoczęcia. Kluczowym więc dla oceny czy pracodawca miał prawo odmówić udzielenia zgody na „urlop na żądanie” jest to, czy po stronie pracodawcy zaistniały przyczyny, które stanowiły taką szczególną sytuację, o jakiej Sąd Najwyższy mówił w powołanym wyroku. Niestawienie się Pana Rafała w pracy, wobec braku zgody pracodawcy na „urlop na żądanie”, stanowiło naruszenie przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy. To może być podstawą do zastosowania przez pracodawcę kar porządkowych zgodnie z art. 108 § 1 Kodeksu pracy.

Należy zaznaczyć, że pracownik nie może rozpocząć „urlopu na żądanie”, ale również pracodawca nie może odmówić udzielenia takiego urlopu z błahych przyczyn. Przyczyny te muszą być istotne dla zapewnienia normalnego toku pracy, przy czym tę istotność należy mierzyć obiektywnym brakiem możliwości zastąpienia pracownika w pracy w danym dniu i wynikającym z tego faktu zagrożeniem poniesienia strat przez pracodawcę.

Radca Prawny Adw. Zbigniew Labocha
z Kancelarii prawniczej „L&D”
z siedzibą w Katowicach