

Urlop na żądanie

Autor: Anna Sosnowska

Urlop na żądanie stanowi pewnego rodzaju wyjątek od podstawowego celu oraz zasad przyznawania urlopu wypoczynkowego. Jego podstawową funkcją jest umożliwienie pracownikowi załatwienie ważnych spraw rodzinnych lub osobistych. Przysługujące pracownikowi cztery dni urlopu na żądanie, nie powodują przedłużenia wymiaru urlopu lecz są wydzielone z puli przysługujących pracownikowi dni odpoczynku.

Wymiar urlopu na żądanie

Każdemu pracownikowi, w skali roku kalendarzowego, przysługuje urlop na żądanie w wymiarze czterech dni niezależnie od liczby pracodawców, z którymi pracownik pozostaje w danym roku w kolejno następujących po sobie stosunkach pracy. Jeżeli na przykład, pracownik był zatrudniony w ramach stosunku pracy z pracodawcą A i wykorzystał u niego urlop na żądanie w wymiarze 3 dni, to po nawiązaniu w ciągu tego samego roku kalendarzowego stosunku pracy z pracodawcą B przysługuje mu już tylko 1 dzień urlopu na żądanie.

Należy zaznaczyć również, że pracownik może wykorzystać wszystkie 4 dni przysługującego mu urlopu jednorazowo.

Urlop niewykorzystany, zgodnie z art. 168 kodeksu pracy, nie przechodzi na kolejny rok. Nie ma w tym przypadku zastosowania reguła, iż w sytuacji niewykorzystania urlopu wypoczynkowego w terminie ustalonym zgodnie z art. 163, należy udzielić go pracownikowi najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego.

Poza planem

Urlopu na żądanie nie uwzględnia się w planie urlopów, jeżeli jest on sporządzany przez pracodawcę. W sytuacji, gdy przy ustalaniu planu urlopów został dla przykładu wskazany pewien okres, w którym przewidziano możliwość udzielenia pracownikowi przedmiotowego urlopu na żądanie, to pracownik nie jest zobligowany tym terminem i może w dowolnym czasie wystąpić z żądaniem udzielenia urlopu w maksymalnym wymiarze 4 dni.

Termin złożenia wniosku

Na podstawie art. 167² Kodeksu pracy, pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. Oznacza to, że pracownik nie ma obowiązku uzgadniania z pracodawcą terminu urlopu. Ponadto, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 stycznia 2005 r. (II PK 197/2004, OSNP 2005/17 poz. 271) stanął na stanowisku, że nieobecność w pracy po zgłoszeniu przez pracownika żądania udzielenia urlopu w trybie art. 167² Kodeksu pracy, na które pracodawca nie udzielił odpowiedzi, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy.

Forma wniosku

Nie ma prawnych ograniczeń dotyczących formy złożenia wniosku urlopowego. Żądanie może być złożone:

- na piśmie,
- ustnie,
- telefonicznie, lub
- pocztą elektroniczną.

Obowiązki pracodawcy

Pracodawca, co do zasady, nie ma prawa odmówić udzielenia pracownikowi urlopu na żądanie. Należy jednak pamiętać, że pracownik nie może bez zgody pracodawcy rozpocząć takiego urlopu.

Ponadto, pracodawca powinien zamieścić w świadectwie pracy informację o ilości dni urlopu wykorzystanego przez pracownika w danym roku kalendarzowym.

Odmowa udzielenia urlopu

Pamiętać należy, iż w niektórych okolicznościach pracodawca może odmówić udzielenia pracownikowi urlopu na żądanie. I tak, pracodawca może nie wyrazić zgody na urlop, jeżeli pracownik:

- nie nabył jeszcze prawa do urlopu wypoczynkowego,
- wykorzystał w danym roku cały urlop wypoczynkowy,
- wykorzystał w danym roku kalendarzowym wszystkie dni urlopu na żądanie u poprzedniego lub obecnego pracodawcy.

Urlop nie dla wszystkich

Urlop na żądanie nie przysługuje jednak wszystkim osobom wykonującym pracę. Nie przysługuje on na przykład zleceniobiorcom oraz wykonawcom zatrudnionym na podstawie umowy zlecenia czy umowy o dzieło, ze względu na brak prawa do urlopu wypoczynkowego.

Ponadto, na mocy art. 10 ust. 2 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. Nr 166, poz. 1608), do pracownika tymczasowego stosuje się przepisy art. 167² kodeksu pracy tylko wtedy, gdy pracownik tymczasowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy użytkownika przez okres 6 miesięcy lub okres dłuższy. Oznacza to, że pracownikowi tymczasowemu zatrudnionemu na podstawie miesięcznej umowy takie uprawnienie, niestety, nie przysługuje.

Artykuł został opublikowany na stronie internetowej serwisu PrawoPracy.org w 2007 roku; stan prawny: 2007 rok; www.PrawoPracy.org

Nota prawna: Kancelaria Radcy Prawnego Anna Sosnowska informuje, że powyższy artykuł może nie zawierać aktualnego stanu prawnego oraz nie stanowi porady prawnej i nie może być w taki sposób rozumiany. W celu uzyskania indywidualnej porady lub konsultacji prawnej skontaktuj się bezpośrednio z Kancelarią.