**URLOP NA ŻĄDANIE**

**H.RABIEGA**

Pracownik ma prawo skorzystać z urlopu na żądanie po uprzednim uzyskaniu zgody pracodawcy, który co do zasady jest obowiązany takiego urlopu udzielić. Przełożony może odmówić podwładnemu udzielenia takiego urlopu tylko ze względu na szczególne okoliczności dotyczące zakładu pracy albo, gdy pracownik nadużywa prawa.

**PODSTAWA PRAWNA**

Prawo do urlopu na żądanie wynika z art. 1672 Kodeksu pracy, który stanowi, że: Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż cztery dni urlopu w każdym roku kalendarzowym (niewykorzystane dni urlopu na żądanie nie są przenoszone na kolejny rok). Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. Łączny wymiar urlopu na żądanie wynosi maksymalnie cztery dni w roku kalendarzowym, niezależnie od liczby pracodawców, z którymi pracownik pozostaje w danym roku w kolejnych stosunkach pracy.

**CEL URLOPU NA ŻĄDANIE**

Urlop na żądanie jest częścią urlopu wypoczynkowego. Jest to krótki urlop wypoczynkowy udzielany w specjalnym trybie (poza planem urlopów, w trybie pilnym). Nie jest to urlop dodatkowy, który zwiększa pulę dni urlopu wypoczynkowego. Czy może być wykorzystany na dowolny cel? Zasadniczo pracownik ma tu swobodę - może to być wypoczynek, załatwienie nagłych / pilnych spraw osobistych, regeneracja sił fizycznych / psychicznych albo inny cel. Pracownik nie musi w żaden sposób uzasadniać swojego żądania. Pracodawca nie może żądać podania powodu.

**TERMIN ZGŁOSZENIA ŻĄDANIA**

Kiedy należy zgłosić żądanie urlopu w tym trybie? Najprostsza odpowiedź brzmi: najpóźniej w dniu rozpoczęcia takiego urlopu. Bardziej precyzyjniej wypowiedział się na ten temat Sąd Najwyższy, który stwierdził, że urlop na żądanie powinien być zgłoszony najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu - do chwili przewidywanego rozpoczęcia pracy przez pracownika według obowiązującego go rozkładu czasu pracy (wyrok SN z dnia 15 listopada 2006 r., sygn. akt I PK 128/06). Zatem zgodnie z takim stanowiskiem pracownik rozpoczynający swoją pracę o godzinie 8:00, powinien zgłosić żądanie urlopu w trybie art. 1672 Kodeksu pracy przed tą godziną. W tym samym orzeczeniu SN stwierdził, że regulamin pracy albo przyjęta u pracodawcy praktyka zakładowa (zwyczaj) mogą przewidywać późniejsze zgłoszenie wniosku o udzielenie urlopu „na żądanie”.

**FORMA ZGŁOSZENIA ŻADANIA**

W jakiej formie zgłosić żądanie udzielenia urlopu? Najlepszą drogą jest forma pisemna; albo na formularzu stosowanym w danym zakładzie pracy albo w formie pisma (należy podać kto składa pismo, datę, treść żądania oraz podpis). Żądanie udzielenia urlopu w trybie art. 1672 Kodeksu pracy zgłosić można także osobiście/ustnie (najlepiej przy świadku) lub telefonicznie. Możliwa jest także droga SMS-owa, mailowa albo poprzez stosowany w firmie komunikator lub w inny sposób zwyczajowo przyjęty. Nie ma w tym względzie ograniczeń. Żądanie / wniosek w tym trybie zostanie prawidłowo złożone, jeśli pracodawca będzie w stanie zapoznać się z jego treścią.

**TRYB UDZIELENIE URLOPU NA ŻĄDANIE**

Z chwilą złożenia przez pracownika wniosku o urlop w trybie art. 1672 Kodeksu pracy co do zasady powstaje po stronie pracodawcy obowiązek jego udzielenia. Po zapoznaniu się z wnioskiem pracodawca musi niezwłocznie podjąć decyzję o udzieleniu (lub odmowie udzielenia) urlopu w tym trybie oraz powiadomić o tej decyzji pracownika. Zgoda pracodawcy na urlop na żądanie jest niezbędna i konieczna, by taki urlop mógł się rozpocząć zgodnie z prawem („Pracownik nie może (...) rozpocząć urlopu na żądanie, dopóki pracodawca nie wyrazi na to zgody, czyli nie udzieli mu takiego urlopu." - wyrok SN z dnia 28 października 2009 r., sygn. akt II PK 123/09). Milczenie pracodawcy, który zapoznał się z wnioskiem o urlop w tym trybie, można uznać za domniemaną zgodę.

Obowiązek udzielenia pracownikowi urlopu na żądanie ma charakter względny (wniosek pracownika nie jest dla pracodawcy bezwzględnie wiążący). Innymi słowy: pracodawca zasadniczo ma obowiązek udzielenia urlopu na żądanie, ale w dwóch szczególnych przypadkach może odmówić.

**ODMOWA UDZIELENIA URLOPU NA ŻĄDANIE**

Kiedy pracodawca może odmówić udzielenia urlopu na żądanie? Po pierwsze pracodawca może nie udzielić urlopu w trybie art. 1672 Kodeksu pracy, jeśli z jego oceny okoliczności wynika, że pracownik nadużywa w danej sytuacji prawa (art. 8 Kodeksu pracy). Nadużyciem prawa będzie wykorzystanie urlopu na żądanie niezgodnie z jego przeznaczeniem albo zasadami współżycia społecznego (np. masowe wnioskowanie o urlop na żądanie w jednym terminie jako forma strajku grupy pracowników).

Po drugie pracodawca może nie zgodzić się na urlop w trybie art. 1672 Kodeksu pracy, jeśli w danym terminie wystąpią w zakładzie pracy okoliczności o szczególnym charakterze (np. usterka, awaria wymagająca pilnych działań), które wymagają obecności danego pracownika.