

MATEUSZ GAJDA

Uniwersytet Łódzki

ROLA ORZECZNICTWA SĄDU NAJWYŻSZEGO
W ZAKRESIE PROBLEMÓW PRAKTYCZNYCH
ZWIĄZANYCH Z URLOPEM NA ŻĄDANIE

1. UWAGI WSTĘPNE

Urlop na żądanie pracownika został wprowadzony do polskiego systemu prawa poprzez nowelizację Kodeksu pracy¹ z dnia 26 lipca 2002 roku². Od początku obowiązywania instytucja budziła spore wątpliwości zarówno w orzecznictwie, jak i doktrynie. Zgodnie z art. 167² i 167³ 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. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu jego rozpoczęcia. Łączny wymiar urlopu, wykorzystanego przez pracownika na powyższych zasadach, nie może przekroczyć w roku kalendarzowym 4 dni, niezależnie od liczby pracodawców, z którymi pracownik pozostaje w danym roku w kolejnych stosunkach pracy.

W niniejszym artykule zostanie przedstawiona rola orzecznictwa Sądu Najwyższego w zakresie problemów związanych ze stosowaniem w praktyce urlopu na żądanie. Linia orzecznicza, odnosząca się do

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141 ze zm.).

² Ustawa z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks Pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 135, poz. 1145).

powołanych przepisów, ma duże znaczenie z powodu ich niejasności oraz licznych wątpliwości pojawiających się w praktyce. Wykładnia językowa regulacji może prowadzić do wniosku, że pracownikowi przysługuje bezwzględne prawo do skorzystania z urlopu na żądanie, niezależnie od woli pracodawcy. Analiza dotychczasowych wyroków SN w zakresie poruszanej problematyki prowadzi do wniosku, iż judykatura eksponuje rolę funkcji organizacyjnej prawa pracy i tym samym ogranicza swobodę korzystania przez pracowników z urlopu na żądanie.

2. CHARAKTER PRAWNY URLOPU NA ŻĄDANIE

Od momentu wprowadzenia urlopu na żądanie do systemu prawnego w doktrynie toczy się ożywiona dyskusja na temat jego charakteru prawnego. Zdecydowana większość autorów uznaje 4 dni, które pracownik może wykorzystać na urlop na żądanie, za część przysługującego mu urlopu wypoczynkowego³. Mimo to początkowo pojawiły się wątpliwości, czy polski ustawodawca zdecydował się na ilościową zmianę wymiaru urlopu wypoczynkowego, który zgodnie z art. 154 § 1 Kodeksu pracy wynosi 20 dni, jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat albo 26 dni, jeżeli jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Należy zauważyć, iż urlop na żądanie charakteryzuje się kilkoma cechami dystynktywnymi, przejawiającymi się w niemożliwości zastosowania do niego niektórych z przepisów regulujących urlop wypoczynkowy. W szczególności, do urlopu na żądanie nie ma zastosowania zasada proporcjonalności udzielenia urlopu (art. 155¹ Kodeksu pracy). Co więcej, na gruncie prawa pracy urlopy wypoczynkowe co do zasady są udzielane zgodnie z planem urlopów ustalonym przez pracodawcę, który bierze pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy (art. 163 § 1 Kodeksu pracy). Powyższa regulacja nie ma zastosowania do urlopu na żądanie, który nie jest

³ Tak między innymi: A. SOBCZYK, *Urlop na żądanie*, «Praca i Zabezpieczenie Społeczne» 7/2004, s. 12; E. CHMIELEK-ŁUBIŃSKA, *Urlop na żądanie pracownika*, «Praca i Zabezpieczenie Społeczne» 3/2003, s. 26.

przewidziany w planie urlopów, a jego termin najczęściej nie podlega wcześniejszym ustaleniom.

Możliwość skorzystania z urlopu na żądanie sprowadza się do przyznania pracownikowi uprawnienia do samodzielnego wyboru terminu urlopu oraz nałożeniu na zobowiązanego pracodawcę obowiązku jego udzielenia⁴. Ten strukturalnie prosty mechanizm jest jednak źródłem wielu zastrzeżeń oraz problemów praktycznych.

Spore wątpliwości budzi przede wszystkim cel, w jakim urlop na żądanie może zostać wykorzystany. Przepisy Kodeksu pracy nie wymagają od pracownika uzasadnienia swojego żądania. Co więcej, urlop nie musi zostać przeznaczony na regenerację sił, w przeciwieństwie do urlopu wypoczynkowego, który jest powszechnym, odpłatnym zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy, udzielanym pracownikowi właśnie w tym celu⁵. *Ratio legis* urlopu na żądanie sprowadza się przede wszystkim do umożliwienia pracownikowi załatwienia ważnych spraw osobistych. Przykładowo, pracownik może wykorzystać go na regenerację sił w związku z niezbyt groźną infekcją chorobową, która nie wymaga zwolnienia lekarskiego z powodu choroby⁶. Nie podlega to jednak jakiegokolwiek kontroli ze strony podmiotu zatrudniającego. Pomimo tego, w doktrynie można spotkać się z postulatem oceny żądania pracownika z punktu widzenia interesów pracodawcy, zasad współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa⁷. Mając na uwadze interes pracownika, zasadnym jest, aby nie zgłaszał on wniosku w przypadku ważnych wydarzeń w jego życiu, w związku z którymi przysługuje mu urlop okolicznościowy⁸.

⁴ K. SERAFIN, *Urlop na żądanie a pracownicze formy protestu*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, red. Z. GÓRAL, Warszawa 2009, s. 207.

⁵ K. RĄCZKA, *Komentarz do art. 152 KP*, [w:] M. GERSDORF, K. RĄCZKA, M. RACZKOWSKI, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011, s. 716.

⁶ A. RZETECKA-GIL, *Urlop na żądanie*, «Monitor Prawa Pracy» 11/2008, s. 55 i n.

⁷ K. RĄCZKA, *Komentarz do art. 167² Kodeksu pracy*, [w:] GERSDORF M., RACZKOWSKI M., RĄCZKA K., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011, s. 908 i n.

⁸ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. z 1996 r. Nr 60, poz. 281).

Problemy związane ze stosowaniem urlopu na żądanie w praktyce wiążą się przede wszystkim z koniecznością zrównoważenia interesów pracownika i pracodawcy. Wydaje się, że potrzeby pracownika nie powinny być ważniejsze od prawidłowego zorganizowania procesu pracy w danym zakładzie pracy⁹. Dlatego też polski ustawodawca celowo zawęży zakres uprawnienia przysługującego pracownikowi poprzez ustalenie limitu urlopu na żądanie w wymiarze 4 dni w danym roku kalendarzowym. Uzasadnieniem dla tego rozwiązania jest ograniczenie praw pracownika, który co do zasady powinien świadczyć pracę zgodnie z obowiązującym go harmonogramem.

Z drugiej strony, należy mieć na uwadze, że podporządkowanie będące wyznacznikiem stosunku pracy powinno mieć swoje granice i nie może być uznawane jako absolutne. Warto zastanowić się nad potrzebami pracownika i jego prawem do niestawienia się w zakładzie pracy w związku z jego czasową niedyspozycyjnością czy też koniecznością załatwienia spraw osobistych. Jak słusznie zauważa Tatiana Wrocławska, niedyspozycyjność powinna być rozpatrywana w związku z wykonywaną przez pracownika pracą. W tym ujęciu warunkiem *sine qua non* wniosku o urlop na żądanie jest stwierdzenie, że „stan psychofizyczny konkretnego pracownika wpływałby na wykonywaną przez niego pracę w sposób uzasadniający jej zaprzestanie”¹⁰. Postulat ten nie znajduje jednak odzwierciedlenia w treści przepisów Kodeksu pracy, których stosowanie bez wątplenia jest sporym wyzwaniem dla pracodawców i judykatury.

W związku z powyższym orzecznictwo Sądu Najwyższego w zakresie kształtowania praktyki stosowania przedmiotowych przepisów pełni niezwykle istotną rolę. Analiza linii orzeczniczej Sądu Najwyższego prowadzi do wniosku, że ma ona na celu ustabilizowanie sytuacji prawnej stron stosunku pracy poprzez doprecyzowanie niejasnych przepisów Kodeksu pracy.

⁹ M. NAŁĘCZ, *Prawo pracy po zmianach. Cz. II*, «Monitor Prawniczy» 22/2002, s. 13 i n.

¹⁰ T. WROCŁAWSKA, *Kontrowersje wokół prawa do urlopu na żądanie (ze szczególnym uwzględnieniem statutu prawnego lekarzy)*, [w:] *Z zagadnień współczesnego...*, s. 368-369.

3. ANALIZA LINII ORZECZNICZEJ SĄDU NAJWYŻSZEGO ORAZ ZWIĄZANYCH Z NIĄ PROBLEMÓW PRAKTYCZNYCH

Procedura skorzystania przez pracownika z urlopu na żądanie, wbrew kodeksowemu unormowaniu, ma charakter złożony i jest związana z wieloma praktycznymi problemami. Kwestie budzące wątpliwości zarówno pracodawców, jak i pracowników pojawiają się już na etapie wystąpienia z wnioskiem o udzielenie urlopu na żądanie.

Szczególnie istotnym zagadnieniem z punktu widzenia pracowników jest forma, w jakiej powinni oni zgłosić swoje żądanie pracodawcy. Przepisy Kodeksu pracy nie wymagają szczególnej formy dla wniosku pracownika, dlatego też Sąd Najwyższy uznaje, że jest ona dowolna¹¹. W konsekwencji żądanie można zgłosić zarówno ustnie, pisemnie, telefonicznie, jak i przy wykorzystaniu nowych technologii, na przykład faksu czy też internetowej skrzynki pocztowej. Nie budzi wątpliwości, że najbardziej korzystną formą dla pracownika, ze względu na możliwość wystąpienia ewentualnego sporu z pracodawcą, jest forma pisemna, która umożliwi udowodnienie faktu zgłoszenia swojego żądania przed sądem pracy.

Stanowisko Sądu Najwyższego, choć trafne, może prowadzić do powstania sytuacji, w której forma żądania pracownika będzie bezpośrednio oddziaływała na jego sytuację prawną. Wybór określonego środka komunikacji w sposób zasadniczy wpływa na możliwość zapoznania się z treścią wniosku przez pracodawcę w odpowiednim czasie. Należy pamiętać, że przyczyny, dla których pracownik chce skorzystać z urlopu na żądanie, często mogą mieć charakter niespodziewany i niezależny od jego woli. Dlatego też w interesie pracownika leży wybranie odpowiedniej do sytuacji formy zakomunikowania pracodawcy swojego żądania.

W przypadku, gdy pracownik zdecyduje się na wykorzystanie nowych technologii, może dojść do sytuacji, w której pracodawca zapozna się z jego wnioskiem po rozpoczęciu planowanego czasu pracy. Przykładowo, poinformowanie o chęci skorzystania z urlopu na żądanie poprzez faks/e-mail pracodawcy łączy się z ryzykiem opóźnionego odczytania

¹¹ Wyrok SN z dnia 7 listopada 2013 r., SNO 29/13, «Lex» nr 1393802.

wiadomości. Bezspornie, pracownik, który swoje żądanie wysyła za pomocą formy elektronicznej, zdając sobie sprawę, że pracodawca nie będzie miał faktycznej możliwości zapoznania się z nim w wymaganym terminie, nie dochowuje należytej staranności w zakomunikowaniu swojego żądania i nie może usprawiedliwiać swojej nieobecności w pracy milczeniem pracodawcy, które nie będzie w tym przypadku zawinione.

Specyficzny charakter urlopu na żądanie wyraża się między innymi w uprawnieniu do skorzystania z niego w nagłych przypadkach. Istotną kwestią praktyczną z punktu widzenia pracownika może okazać się brak możliwości nawiązania kontaktu z pracodawcą poza miejscem pracy. W dużych przedsiębiorstwach problem ten będzie zminimalizowany ze względu na to, że osoby na wysokich stanowiskach często korzystają z telefonu służbowego, także poza miejscem pracy. Teoretycznie obowiązujące w zakładach pracy regulaminy oraz praktyka mogą rozstrzygać kwestię niezwłocznego skontaktowania się z pracodawcą w przypadku chęci zgłoszenia wniosku o udzielenie urlopu na żądanie. Mając na uwadze prawo do prywatności oraz brak obowiązku udostępnienia danych o charakterze prywatnym, wydaje się, że możliwe są przypadki, w których pracownik nie będzie mógł nawiązać kontaktu ze swoim przełożonym poza zakładem pracy. Powyższe rozwiązanie powinno zostać przyjęte szczególnie w przedsiębiorstwach, w których pracownicy zgodnie z obowiązującym ich harmonogramem rozpoczynają pracę w późnych godzinach popołudniowych albo w porze nocnej. W tych przypadkach brak odpowiednich procedur może ograniczyć przysługujące im prawo z powodu faktycznej niemożliwości zgłoszenia swojego żądania osobom, które mogłyby udzielić im urlopu.

Zagadnieniem budzącym wątpliwości jest także ustalenie momentu, w którym pracownik powinien najpóźniej zgłosić zamiar skorzystania z urlopu na żądanie. Należy zauważyć, że pracownik może dokonać tej czynności z kilkudniowym wyprzedzeniem, co możliwi pracodawcy zmiany w organizacji w pracy. W praktyce, pracownicy najczęściej wyrażają wolę skorzystania z urlopu na żądanie w sytuacjach nagłych i nieprzewidywalnych, co uniemożliwia im wcześniejsze złożenie wniosku. W doktrynie prawa pracy można spotkać się ze stanowiskami

zakładającymi, że wykładnia gramatyczna przepisu umożliwi przyjęcie, że zgłoszenie żądania może nastąpić do końca dnia rozpoczęcia urlopu¹².

Takie rozumowanie, choć korzystne dla pracownika, może budzić wątpliwości w zakresie, w jakim dopuszcza możliwość jego nieobecności w pracy w przypadku braku wyrażenia zgody przez pracodawcę. Zdaniem Sądu Najwyższego w takiej sytuacji „pracownik faktycznie sam udziela sobie tego urlopu, a w istocie *ex post* usprawiedliwia swoją nieobecność”¹³. Poza tym, mając na uwadze funkcję organizacyjną prawa pracy, należy zauważyć, że brak obecności pracownika prowadzi do wadliwego zorganizowania procesu pracy i w konsekwencji, przykładowo, może skutkować powstaniem szkody w majątku pracodawcy.

Dlatego też Sąd Najwyższy uważa, że żądanie pracownika powinno być zgłoszone „najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, jednak do chwili przewidywanego rozpoczęcia pracy przez pracownika według obowiązującego go rozkładu czasu pracy”¹⁴. Warto zauważyć, iż w linii orzeczniczej podkreśla się także możliwość ukształtowania rozwiązania tego problemu poprzez regulamin pracy albo przyjętą u danego pracodawcy praktykę zakładową (zwyczaj), które mogą dopuszczać późniejsze zgłoszenie wniosku o udzielenie urlopu na żądanie¹⁵. W razie braku takiego uregulowania istotne jest, by „sformułowanie „najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu” rozumieć raczej jako synonim chwili, w której pracownik powinien przystąpić do wykonywania w danym dniu pracy, a nie jako synonim końca doby kalendarzowej”¹⁶.

Powyższe zagadnienie wydaje się istotne ze względu na to, że pracownik, który otrzyma negatywną decyzję pracodawcy, jest zobowiązany stawić się do pracy. Dlatego też to w interesie pracownika leży zgłoszenie

¹² M. ZIELENIECKI, *Komentarz do art. 1672 KP*, [w:], *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. SOBczyk, Warszawa 2014, s. 652; E. CHMIELAK-ŁUBIŃSKA, *Urlop na żądanie pracownika*, «Praca i Zabezpieczenie Społeczne» 3/2003, s. 26.

¹³ Wyrok SN z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 128/06, «OSNP» 23-24/2007, poz. 346.

¹⁴ Ibidem.

¹⁵ Ibidem.

¹⁶ Ibidem.

żądania przed rozpoczęciem dnia pracy. W praktyce częstym przypadkiem jest zbagatelizowanie konieczności podjęcia działań mających na celu uzyskanie informacji o rozpatrzeniu wniosku. Sąd Najwyższy, wbrew literalnemu brzmieniu przepisu, uważa, że „obowiązek udzielenia urlopu na żądanie nie jest bezwzględny, a pracodawca może odmówić żądaniu pracownika ze względu na szczególne okoliczności, które powodują, że jego zasługujący na ochronę wyjątkowy interes, wymaga obecności pracownika w pracy”¹⁷. Stanowisko to należy uznać za trafne ze względu na wykładnię gramatyczną i systemową przepisu. Zwrot „udzielenie urlopu” zdaniem Sądu Najwyższego odnosi się do „jednostronnej czynności pracodawcy zwalniającej pracownika z obowiązku świadczenia pracy i usprawiedliwiającej jego nieobecność”¹⁸. Dlatego też podporządkowany pracownik nie może udzielić sobie sam urlopu, ograniczając się jedynie do złożenia odpowiedniego oświadczenia woli. „Czym innym jest bowiem samo prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego (w każdej postaci) i obowiązek pracodawcy umożliwienia wykonywania tego uprawnienia w określonym roku kalendarzowym, a czym innym – kwestia indywidualizacji okresu skorzystania z tego prawa”¹⁹. W związku z tym pracownik musi być świadomy, że do momentu wyrażenia przez pracodawcę zgody powinien przygotować się do konieczności stawienia się w pracy w danym dniu, zgodnie z obowiązującym go czasem pracy i harmonogramem. Nie oznacza to, że pracodawca może wykorzystywać ową sytuację i umyślnie i celowo nie informować go o swojej decyzji. Zasadne z punktu widzenia organizacyjnego byłoby niezwłoczne rozpatrzenie wniosku pracownika i przekazanie mu rozstrzygnięcia.

Początkowo Sąd Najwyższy dostrzegął, iż dla pracownika oczekującego na decyzję pracodawcy, powstaje specyficzny okres czasu liczony od chwili zgłoszenia żądania do chwili ustosunkowania się do wniosku, w którym pozostaje on w niepewności. Dlatego też w linii orzeczniczej podkreślano, że w sytuacji, gdy pracodawca nie udzieli odpowiedzi na

¹⁷ Postanowienie SN z dnia 11 września 2012 r., III PK 17/12, «Legalis» nr 613039.

¹⁸ Wyrok SN z dnia 28 października 2009 r., II PK 123/09, «OSNAPiUS» 11-12/0000, poz. 148, s. 456.

¹⁹ Wyrok SN z dnia 7 listopada 2013 r., SNO 29/13, «Lex» nr 1393802.

żądanie pracownika, nieobecność w pracy nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w związku z naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych²⁰. Co więcej, zauważono, iż „przy braku wyraźnego sprzeciwu pracodawcy, pracownik po zgłoszeniu żądania może wykorzystywać urlop w rozmiarze przez niego wskazanym bez konieczności dopełnienia jakichkolwiek innych formalności”²¹. Był to jednak pogląd powszechnie krytykowany w doktrynie, w której podnosi się, że milczenie pracodawcy nie może być interpretowane przez pracownika jako dorozumiana zgoda i pozytywne rozpatrzenie jego wniosku²². Z tej przyczyny stanowisko Sądu Najwyższego uległo zdecydowanej rewizji. W jednym z orzeczeń stwierdzono, iż rozpoczęcie urlopu „na żądanie” (art. 167² Kodeksu pracy) przed udzieleniem go przez pracodawcę może być uznane za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, będącą ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt. 1 Kodeksu pracy²³.

Wydaje się, że takie stanowisko w niektórych stanach faktycznych może być krzywdzące dla pracownika. Sąd Najwyższy powinien skłaniać się ku wyraźnemu zaakcentowaniu obowiązku pracodawcy wyrażenia swojej woli w postaci odmowy udzielania urlopu na żądanie. Należy bowiem pamiętać, że wniosek pracownika o udzielenie mu urlopu na żądanie powinien być co do zasady rozpatrzony pozytywnie. Z tej przyczyny, w przypadku otrzymania decyzji odmownej i ewentualnego spóźnienia do pracy, usprawiedliwionego koniecznym czasem na dotarcie z miejsca zamieszkania do zakładu pracy, pracownik nie powinien ponosić jakiegokolwiek odpowiedzialności ze względu na jego usprawiedliwione okolicznościami przekonanie, że pracodawca wyrazi zgodę.

Z drugiej strony, takie założenie może stanowić dodatkową ochronę pracowników świadomych tego, iż ich obecność w zakładzie pracy jest niezbędna w związku z licznymi zwolnieniami lekarskimi innych

²⁰ Wyrok SN z dnia 26 stycznia 2005 r., II PK 197/04, «OSNAPiUS» 17/2005, poz. 271, s. 797.

²¹ Ibidem.

²² B. BURY, *Urlop na żądanie – glosa – II PK 197/04*, «Monitor Prawa Pracy» 4/2006, s. 219 i n.

²³ Wyrok SN z dnia 11 września 2012 r., III PK 17/12, «Legalis» nr 613039.

pracowników czy też ważnymi okolicznościami. Dlatego wydaje się, że sądy orzekające powinny oceniać każdą sprawę, zwracając szczególną uwagę na takie kwestie, jak wiedza pracownika odnośnie konieczności jego obecności w zakładzie pracy czy też celowość jego stawiennictwa w danym dniu oraz zachowanie pracodawcy po otrzymaniu wniosku.

Rozwiązaniem, które może zostać przyjęte w ramach rozstrzygnięcia danej sprawy, jest założenie, że na obie strony stosunku pracy został nałożony obowiązek aktywnego i usprawiedliwionego okolicznościami działania. Należy zauważyć, iż pracownik wyrażający wolę skorzystania ze swojego prawa nie może poprzestać na zgłoszeniu swojego żądania pracodawcy. Poza tym, powinien wyrazić wolę skorzystania z urlopu w czasie umożliwiającym pracodawcy dostosowanie organizacji pracy do jego nieobecności²⁴. W przypadku braku zgody ciąży na nim obowiązek stawienia się do pracy, dlatego też nie może rozpocząć urlopu na żądanie.

Wydaje się, że pracodawca powinien odpowiedzieć na żądanie pracownika niezwłocznie tak, aby w przypadku decyzji odmownej pracownik miał możliwość stawienia się do pracy zgodnie z obowiązującym go czasem pracy. Nie powinien on także nadużywać swojego uprawnienia do udzielania urlopów i co do zasady powinien uwzględniać wnioski pracowników. Jedynym wyjątkiem mogą okazać się szczególne okoliczności uzasadniające odmowę udzielenia urlopu na żądanie. Sąd Najwyższy słusznie zauważa, że „pracodawca (...) wyjątkowo może jednak odmówić jego udzielenia, jeżeli zachodziłaby sytuacja, w której nie można byłoby pogodzić z zasadą dbałości o dobro i mienie pracodawcy (art. 100 § 2 pkt. 4 Kodeksu pracy), na przykład wówczas, gdyby wszyscy pracownicy określonego zakładu pracy lub jego wyodrębnionej części albo znacząca ich część, wystąpili o udzielenie im urlopu na żądanie tego samego dnia”²⁵. Ze względu na interes pracodawcy przyczyny odmowy powinny być obiektywne, ponieważ w razie wystąpienia ewentualnego sporu przed sądem to właśnie pracodawca będzie musiał wykazać, że obecność pracownika w danym dniu w zakładzie pracy była dla niego niezbędna.

²⁴ Ibidem.

²⁵ Wyrok SN z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 128/06, «OSNP» 23-24/2007, poz. 346.

Kontrowersyjnym zagadnieniem, które może pojawić się w przypadku skutecznego udzielenia urlopu na żądanie, jest możliwość odwołania pracownika w trakcie jego trwania. Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, zgodnie z którym urlop na żądanie stanowi część urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi. W konsekwencji oba urlopy mają zbliżony charakter prawny i poza wyjątkami wynikającymi z ustaw czy też z istoty uprawnienia do urlopu na żądanie należy do niego zastosować przepisy normujące regulacje urlopowe²⁶. Dlatego też w piśmiennictwie²⁷ przeważa stanowisko, że do urlopu na żądanie odpowiednie zastosowanie będzie miał art. 167 Kodeksu pracy odnoszący się do przysługującego pracodawcy prawa do odwołania pracownika z urlopu wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu.

Wydaje się, że taka możliwość może przeczyć racjonalności istnienia omawianej instytucji, a zarazem szczegółowemu trybowi udzielania urlopu. Trudno byłoby bowiem zaakceptować sytuację, w której przykładowo, tego samego dnia pracodawca udziela pracownikowi zgody na skorzystanie z urlopu na żądanie, by po kilku godzinach odwołać go z niego. Z drugiej strony, nie można wykluczyć zaistnienia okoliczności nieprzewidzianych w chwili rozpoczynania urlopu, a wpływających na konieczność obecności w zakładzie pracy, przykładowo awarii systemu obsługiwanego przez pracownika. Z tego względu należy ponownie odwołać się do zasady zrównoważenia interesów stron stosunku pracy oraz do obowiązku dbania o dobro zakładu pracy przez pracownika, który w nadzwyczajnych i nieprzewidzianych okolicznościach powinien być świadomy możliwości odwołania go z urlopu na żądanie. Jednocześnie warto podkreślić, że pracodawca w takiej sytuacji będzie zobowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu (art.167 § 2 Kodeksu pracy).

²⁶ Postanowienie SN z dnia 11 września 2012 r., III PK 17/12, «Legalis» nr 613039.

²⁷ Tak między innymi: A. MAREK, *Odwołanie pracownika z urlopu*, «Służba Pracownicza» 10/80/2010, s. 8 i n.; M. CHAKOWSKI, P. CISZEK, *Kontrowersje wokół tzw. urlopu na żądanie a orzecznictwo SN*, «Monitor Prawa Pracy» 3/2010, s.133 i n.

4. PODSUMOWANIE

Konkludując, należy podkreślić zasadniczą rolę orzecznictwa Sądu Najwyższego w kształtowaniu wykładni przepisów normujących instytucję urlopu na żądanie. Jej znaczenie przejawia się przede wszystkim w wyjaśnieniu prawnej sytuacji stron stosunku pracy oraz ich obowiązków. Dotychczasowa linia orzecznicza stara się wyważyć racje pracowników i pracodawców poprzez szeroką i precyzyjną wykładnię przepisów. Sąd Najwyższy poprzez dodawanie nowych przesłanek, warunkujących udzielenie pracownikowi urlopu na żądanie, wprowadził kompleksową zmianę jego prawnego charakteru, która powoduje jego zbliżenie do zwykłego urlopu wypoczynkowego.

Teoretycznie można by rozważać ocenę dotychczasowej linii orzeczniczej jako prawotwórczej. Z drugiej strony, analiza przepisów Kodeksu pracy prowadzi do wniosku, że dokonywana przez Sąd Najwyższy wykładnia jest nie tylko w pełni uzasadniona, ale także wynika z błędu krajowego ustawodawcy, który wprowadził przepisy o bardzo spornym charakterze. Poszczególne orzeczenia, mimo że nie są prawnie wiążące, to wywierają istotny wpływ na treść rozstrzygnięć sądów powszechnych, a także na prawidłowe kształtowanie się wzajemnych relacji pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, świadomych możliwych konsekwencji swoich zachowań.

W związku z brakiem pełnej regulacji, należy postulować *de lege ferenda* znowelizowanie przepisów Kodeksu pracy odnoszących się do urlopu na żądanie przez podkreślenie obowiązku zachowania należytej staranności w uzyskaniu przez pracownika zgody na rozpoczęcie urlopu na żądanie. Ponadto na pracodawcę powinien zostać nałożony obowiązek niezwłocznego ustosunkowania się do żądania pracownika. W przypadku, gdy nie byłoby to możliwe z zawnionych powodów, leżących po stronie pracodawcy, pracownik powinien zostać zwolniony od odpowiedzialności za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy. Zasadnym, z punktu widzenia pracownika oraz ze względów praktycznych, byłoby także wyłączenie jego odpowiedzialności porządkowej w przypadku, gdy spóźnia się do pracy ze względu na odmowę udzielenia urlopu na żądanie, dochowując należytej staranności w jak najszybszym

dotarciu do pracy. Pracownik nie powinien ponosić negatywnych konsekwencji, pod warunkiem, że nie był świadomy konieczności swojego stawiennictwa w zakładzie pracy w danym dniu. Pisemne uzasadnienie decyzji pracodawcy o odmowie udzielenia pracownikowi urlopu na żądanie powinno zostać doręczone pracownikowi w terminie 7 dni od momentu zgłoszenia żądania.

THE JURISDICTION OF THE POLISH SUPREME COURT
IN THE SCOPE OF PRACTICAL PROBLEMS CONNECTED
WITH LEAVE ON REQUEST

Summary

The article discusses the role of the jurisdiction of the Polish Supreme Court in the scope of practical problems connected with leave on request. Ever since its introduction in the Polish Labour Code, this institution has been generating misgivings and reservations both as regards the case law and the doctrine. The role of the Supreme Court in connection with this regulation is significant due to the legislator's lack of precision. Verdicts handed down by the Supreme Court on these issues have in general been changing the legal character of the institution by emphasising the organisational function of labour law. The interpretation of these legal provisions proposed by the Supreme Court has clarified some of the rights and duties of parties in matters connected with leave on request. Despite this, there are still situations where the current wording of the provisions may lead to disputes between employee and employer. Therefore, the current provisions of the Labour Code within this scope require amendment.

Słowa kluczowe: urlop na żądane, Kodeks pracy, Sąd Najwyższy, orzecznictwo, prawo pracy.

Keywords: leave on request, the Polish Labour Code, the Polish Supreme Court, case law, labour law.

Literatura:

- BURY B., *Urlop na żądanie – glosa – II PK 197/04*, «Monitor Prawa Pracy» 4/2006
- CHAKOWSKI M, P. CISZEK, *Kontrowersje wokół tzw. urlopu na żądanie a orzecznictwo SN*, «Monitor Prawa Pracy» 3/2010
- CHMIELAK-ŁUBIŃSKA E., *Urlop na żądanie pracownika*, «Praca i Zabezpieczenie Społeczne» 3/2003
- MAREK A., *Odwołanie pracownika z urlopu*, «Służba Pracownicza» 10/80/2010
- NAŁĘCZ M., *Prawo pracy po zmianach. Cz. II*, «Monitor Prawniczy» 22/2002
- RĄCZKA K, *Komentarz do art. 152 KP*, [w:] M. GERSDORF, K. RĄCZKA, M. RACZKOWSKI, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011
- RĄCZKA K., *Komentarz do art.167² Kodeksu pracy*, [w:] GERSDORF M., RACZKOWSKI M., RĄCZKA K., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011
- RZETECKA-GIL A., *Urlop na żądanie*, «Monitor Prawa Pracy» 11/2008
- SERAFIN K., *Urlop na żądanie a pracownicze formy protestu*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, red. Z. GÓRAL, Warszawa 2009
- SOBCZYK A., *Urlop na żądanie*, «Praca i Zabezpieczenie Społeczne» 7/2004, s. 12
- WROCŁAWSKA T., *Kontrowersje wokół prawa do urlopu na żądanie (ze szczególnym uwzględnieniem statutu prawnego lekarzy)*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, red. Z. GÓRAL, Warszawa 2009
- ZIELENIECKI M., *Komentarz do art. 167² KP*, [w:], *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. SOBCZYK, Warszawa 2014.