

## **Moment zgłoszenia wniosku o urlop na żądanie**

W artykule omówiono kwestię dotyczącą momentu, w którym najpóźniej pracownik może zażądać od pracodawcy urlopu na żądanie, analizując ostatni wyrok Sądu Najwyższego w tej sprawie omówiony wstępnie na łamach „Rzeczpospolitej” z dnia 16.11.2006 r.

Art. 167<sup>2</sup> Kodeksu pracy stanowi, że 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 rozpoczęcia urlopu.

To ostatnie sformułowanie dotyczące momentu zgłoszenia żądania stało się przedmiotem rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego, który w wyroku sygn. akt I PK 128/06, jak donosi Rzeczpospolita z dnia 16.11.2006 r. stwierdził, iż pracownik powinien złożyć wniosek o urlop na żądanie najpóźniej pierwszego dnia wypoczynku ale przed rozpoczęciem swojej dniówki roboczej.

Wskazany kierunek wykładni jest podyktowany tym, że zatrudniony, zdaniem SN, nie może stawiać pracodawcy w sytuacji niespodziewanej absencji, gdyż taka możliwość dezorganizuje proces pracy, uniemożliwiając zorganizowanie zastępstwa za pracownika.

Zaraz po wejściu w życie urlopu na żądanie, w większości ukształtowała się wykładnia, zgodnie z którą dopuszczalne jest zgłoszenie żądania o urlop do końca dnia kalendarzowego, w którym pracownik chce skorzystać z urlopu.

Powiadomienie pracodawcy o rozpoczęciu urlopu na żądanie winno nastąpić w dniu jego rozpoczęcia. Nie jest to sformułowanie precyzyjne. Nie wynika bowiem z niego, że momentem powiadomienia o rozpoczęciu urlopu częściowego ma być chwila przed planowaną godziną rozpoczęcia pracy przez pracownika.

Należałoby zalecać taki moment powiadomienia, aby ograniczyć niepewność pracodawcy, co do tego, czy pracownik będzie świadczył pracę czy też nie. Z drugiej jednak strony, w wypadku choroby pracownika jest on zobowiązany do powiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pierwszego dnia nieobecności, nie później niż dnia drugiego.

W konsekwencji, instytucja urlopu na żądanie nie stawia pracodawcy, pod względem momentu powiadomienia o urlopie, w gorszej sytuacji. Niebezpieczeństwo tkwi jednak w tym, że urlop na żądanie może być wykorzystany jako forma swoistego rodzaju protestu, będąca odmianą, w tym wypadku legalnego strajku, kiedy to pracownicy porozumiewają się i powiadomią wspólnie o wzięciu urlopu w określonych 4 dniach.

Niemniej jednak, w skonstruowanej instytucji, ustawodawca musiał zawrzeć owo ryzyko. Toteż informacja o korzystaniu przez pracownika z urlopu na żądanie musi trafić do pracodawcy najpóźniej do końca dnia, w którym pracownik miał świadczyć pracę.

Powstaje jednak pytanie, jak rozumieć np. w równoważnych normach czasu pracy pojęcia dnia pracy? Wszak doba pracownicza w takich przypadkach nie pokrywa się z dobą astronomiczną.

Wydaje się, że pojęcie doby pracowniczej jest elementem wyjątkowym stosowanym dla celów rozliczania czasu pracy, natomiast w problematyce urlopowej w zasadzie nie odgrywa roli. Z tego względu powiadomienie o rozpoczęciu urlopu w określonym dniu, powinno być dokonane w ramach doby astronomicznej danego dnia urlopu, czyli do godziny 24<sup>00</sup> tego dnia.

Jeśli więc pracownik rozpoczyna pracę o godzinie 22<sup>00</sup> i ma pracować do 6<sup>00</sup> dnia następnego, to oznacza, że jego urlop dotyczy dnia kalendarzowego, w którym występuje więcej godzin pracy. W konsekwencji, miałby prawo żądać urlopu do końca kalendarzowego dnia, w którym praca byłaby zakończona.

Kierunek wykładni SN, zobowiązujący pracownika do powiadomienia o żądaniu przed rozpoczęciem dniówki roboczej, ma ewentualnie sens u pracodawcy zatrudniającego pracowników w ruchu ciągłym, gdyż wówczas

przez całą dobę zakład pracy funkcjonuje i pracownik może w każdej chwili poinformować o zamiarze skorzystania z urlopu.

U większości pracodawców praca przebiega na jednej zmianie, toteż ustalanie takiego wymagania, aby pracownik miał obowiązek zażądania urlopu przed rozpoczęciem dniówki roboczej, jest twierdzeniem absurdalnym, gdyż praktycznie w wielu przypadkach jest to niemożliwe.

Na ten argument powołuje się J. Wratny w komentarzu do wskazanego rozstrzygnięcia SN, konkludując, iż jego zdaniem pracownik powinien najlepiej powiadomić o zamiarze wzięcia urlopu w dniu poprzednim albo niezwłocznie po godzinie planowanego rozpoczęcia pracy w dniu urlopu.

O ile pierwsze z twierdzeń, przenoszące obowiązek powiadomienia na dzień poprzedzający rozpoczęcie urlopu jest niedopuszczalne, gdyż taka wykładnia zmienia normatywną treść art. 167<sup>2</sup> K.p. , o tyle drugie rozwiązanie można rozważać jako zasadne.

Rzecz w tym, że ocena poprawności postępowania pracownika powinna być dokonywana w okolicznościach stanu faktycznego, na podstawie którego pracodawca musiałby wykazać naruszenie przez pracownika jego obowiązku powiadomienia o urlopie na żądanie.

Nie można przecież zobowiązywać pracownika w drodze wykładni przepisów kodeksu, do czegoś, do czego ustawodawca pracownika nie zobowiązuje. Skoro z art. 167<sup>2</sup> K.p. wynika, że pracownik może najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu powiadomić o jego wzięciu, to dzień wykorzystania urlopu kończy się o godzinie 24<sup>00</sup>.

Naruszenie tej granicy może powodować negatywne skutki dla pracownika. Nie jest natomiast dopuszczalne wywodzenie takich skutków w przypadku, gdy pracownik zażądał urlopu już w czasie, w którym powinien pracę wykonywać, gdyż ustawodawca nadał pracownikowi takie uprawnienie. Wykładnia idąca w przeciwnym kierunku jest wykładnią contra legem.

Zdumiewający jest natomiast pogląd K. Raczki, który pod śródtytułem „Przeważył zdrowy rozsądek” stwierdza, że zawsze był zdania, iż żądanie urlopu powinno być złożone przed godziną planowanego rozpoczęcia pracy przez pracownika.

Twierdzenie to wskazuje na teoretyczne rozważania w kwestii wykładni prawa, które nijak ma się do rzeczywistości zatrudnieniowej i tym samym poglądy autora czyni całkowicie nietrafnymi.

Mało tego, autor ten uważa jeszcze, że Sąd Najwyższy powinien się zająć wykładnią w zakresie tego, czy pracodawca ma prawo odmówić udzielenia pracownikowi urlopu na żądanie.

Skłania się zatem w tym kierunku, aby Sąd Najwyższy poprzez swoją wykładnię naruszał podstawową normę konstytucyjną zawartą w art. 7 Konstytucji RP, czyli przejmował rolę organu zmieniającego prawo, do czego nie jest upoważniony.

Ustawodawca w Kodeksie Pracy nie przewiduje jakichkolwiek możliwości nie udzielenia przez pracodawcę urlopu wypoczynkowego na żądanie, toteż rozważania wykładniowe w tym zakresie, powodowałyby ten skutek, że Sąd Najwyższy tworzyłby nowe prawo, zamiast interpretować istniejące.

Najbardziej zdumiewające i tym samym nonsensowne są argumenty zwolenników wykładni SN, którzy uważają, że urlop na żądanie nie może dezorganizować pracy pracodawcy, co tym samym uzasadnia wniosek sformułowany przez Sąd Najwyższy.

Bezsensowność tego twierdzenia polega na tym, że ustawodawca tworząc instytucję urlopu na żądanie musiał uwzględnić owo ryzyko dezorganizujące pracę pracodawcy, bo inaczej takiego rozwiązania nie uchwaliby.

Obowiązek zgłoszenia pracodawcy żądania urlopu nie jest w żaden sposób sformalizowany. W konsekwencji, pracownik rozpoczynający pracę np. o godzinie 8<sup>00</sup> w danym dniu, który o godzinie 7<sup>00</sup> nada na poczcie przesyłkę listową z żądaniem urlopu wyczerpie ciążący na nim obowiązek.

Przesyłka ta trafi do pracodawcy po trzech dniach a mimo tego wymóg formalny będzie przez pracownika spełniony i brak tutaj jakichkolwiek podstaw do czynienia mu zarzutu nieprawidłowego postępowania.

Przykład ten jasno pokazuje, że wszelkie narzekania pracodawców i niektórych komentatorów a także obecnie SN na rzekome dezorganizowanie procesu pracy przez urlop na żądanie w sytuacji, gdy pracownik powiadomi pracodawcę później niż przed planowanym rozpoczęciem pracy w dniu urlopu, są po prostu z legalistycznego punktu widzenia całkowicie nonsensowne.

Reasumując, art. 167<sup>2</sup> K.p. uprawnia pracownika do zażądania urlopu najpóźniej w dniu skorzystania z tego uprawnienia, czyli najpóźniej do godziny 24<sup>00</sup> tego dnia, a wszelkie próby ograniczania uprawnień pracownika nie mają nic wspólnego, z prawidłową, rzetelną wykładnią prawa, lecz są próbą bezprawnej zmiany prawa z oczywistą niekorzyścią dla zatrudnionych pracowników.

Wiadomość pochodzi z serwisu [prawo-pracy.pl](http://prawo-pracy.pl)  
[www.prawo-pracy.pl](http://www.prawo-pracy.pl)