

Opinia prawna
dotycząca urlopu pracownika na żądanie
(stan prawny na dzień 1 marca 2012 r.)

1. Uwagi wstępne

Zgodnie z regulacją zawartą w art. 167² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. 1998 r. Nr 21 poz. 94, ze zm.) pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi na jego żądanie, zgłoszone najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, w terminie przez niego wskazanym, w wymiarze nie większym niż 4 dni, urlopu na żądanie, w każdym roku kalendarzowym. Regulacja ta stanowi wyjątek od obowiązującej w prawie pracy zasady wykorzystania urlopu wypoczynkowego w całości i dzięki temu umożliwia pracownikowi dowolne zagospodarowanie swoim czasem. Łączny wymiar omawianego urlopu nie może jednak przekroczyć w danym roku kalendarzowym 4 dni, niezależnie od liczby pracodawców, z którymi pracownik pozostaje w stosunku pracy. Pracownik może skorzystać z przysługującego mu urlopu na żądanie wyłącznie do końca roku kalendarzowego, natomiast nie może przenieść tego uprawnienia na następny rok. Jako, że niewykorzystany urlop na żądanie nie przechodzi na następny rok kalendarzowy, nie jest traktowany jako urlop zaległy.

Urlop na żądanie nie jest urlopem dodatkowym, stanowi część urlopu wypoczynkowego, w ramach przysługującego pracownikowi wymiaru w danym roku kalendarzowym. Pracodawca winien go udzielić pracownikowi w takich samych dniach pracy, w jakich udzielania mu urlopu wypoczynkowego. Nadto, z uwagi na fakt, że urlop na żądanie stanowi część urlopu wypoczynkowego stosuje się do niego ogólne regulacje urlopowe, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej, albo co innego wynika z charakterystycznych cech tego urlopu. Niezgodne z prawem jest udzielenie urlopu wypoczynkowego, a także urlopu na żądanie (art. 167[2] k.p.), pracownikowi niezdolnemu do pracy z powodu choroby (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2009 r., II PK 123/2009). Z urlopu na żądanie może skorzystać także pracownik, który podjął pracę zawodową po raz pierwszy w życiu i wobec tego nie nabył jeszcze prawa do pełnego urlopu wypoczynkowego. Jako, że urlop na żądanie stanowi uprawnienie pracownika, a nie należy do jego obowiązków, pracownik może z niego zrezygnować. Wówczas wykorzystuje w całości przysługujący mu, na ogólnych zasadach urlop wypoczynkowy. Urlopów na żądanie, z uwagi na ich

nieprzewidywalny charakter, nie uwzględnia się w planie urlopów, ani też nie ujawnia się ich terminu w ustaleniach między stronami stosunku pracy.

2. Żądanie pracownika skierowane do pracodawcy o udzielenie mu urlopu na żądanie; moment rozpoczęcia urlopu na żądanie

Skierowane przez pracownika do pracodawcy żądania udzielenia mu urlopu na żądanie może nastąpić w dowolnej formie, a więc zarówno w formie ustnej, telefonicznej, pisemnej czy też każdej innej, jednakże najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. Zgodnie z dominującym stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w m.in. w wyroku z dnia 15 listopada 2006 r., sygn. akt: I PK 128/2006 1. *Wniosek o udzielenie urlopu „na żądanie” (art. 167[2]k.p.) powinien być zgłoszony najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, jednak do chwili przewidzianego rozpoczęcia pracy przez pracownika według obowiązującego go rozkładu czasu pracy. 2. Regulamin pracy albo przyjęta u pracodawcy praktyka zawodowa (zwyczaj) mogą przewidywać późniejsze zgłoszenie wniosku o udzielenie urlopu „na żądanie”*. Pogląd części doktryny jest jednak odmienny od przytoczonego powyżej. Kazimierz Jaśkowski w komentarzu do art. 167² i 167³ k.p. podnosił, że gdyby ustawodawca zamierzał poruszoną kwestię, zawartą w tezie 1 ww. wyroku, uregulować w sposób tam przedstawiony to wprost napisałby, że pracownik zgłasza żądanie udzielenia mu urlopu na żądanie przed terminem rozpoczęcia pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Nadto zauważył, że art. 167²k.p. nie zabrania udzielenia pracownikowi omawianego urlopu w sytuacji, gdy ten już go wykorzystał. Natomiast, ww. wyroku podniesiono, że jest to wówczas usprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy. Nie ma natomiast niczego sprzecznego z prawem w tym, że korzystanie przez pracownika z urlopu na żądanie jest traktowane jako usprawiedliwiona nieobecność w pracy (por. komentarz Kazimierza Jaśkowskiego do art. 167² i 167³ Kodeksu pracy; LexOmega).

Kolejny problem dotyczący urlopu na żądanie stanowi, zagadnienie sprowadzone w zasadzie do pytania czy pracownik może rozpocząć omawiany urlop bez uzyskania oświadczenia pracodawcy o jego udzieleniu. Nie ulega wątpliwości, że pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o korzystaniu z tego urlopu. Rygorystyczne orzecznictwo Sądu Najwyższego stoi jednak na stanowisku, że pracownik nie może sam rozpocząć urlopu na żądanie bez udzielenia go przez pracodawcę. Jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 września 2008 r., sygn. akt: II PK 26/2008, *Rozpoczęcie urlopu „na żądanie” (art. 167[2] k.p. 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 k.p. Wynika z niego, że o ile pracownik sam może wskazać dni, które chce wykorzystać jako urlop na żądanie, o tyle sam nie może zdecydować o rozpoczęciu korzystania z nich. Rozpoczęcie urlopu na żądanie przed udzieleniem go przez pracodawcę może być uznane za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, będącą ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2008 r., sygn. akt: II PK 26/08). Podobnie traktowane jest zachowanie pracownika polegające na opuszczeniu miejsca pracy, po wystosowaniu żądania urlopu po kilku godzinach świadczenia pracy w tym dniu. Zachowanie to jest bezprawne, gdyż narusza podstawy obowiązku pracowniczego jakim jest konieczność przestrzegania ustalonego u pracodawcy czasu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07).

Odmienny od powyższego pogląd brzmi, iż pracownik nie potrzebuje zgody pracodawcy, aby rozpocząć wykorzystywanie urlopu na żądanie (por. komentarz Krzysztofa Rączki do art. 167² Kodeksu pracy). Dał temu także wyraz Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 stycznia 2005 r., sygn. akt: II PK 197/2004, w którym stwierdził, że *Nieobecność w pracy po zgłoszeniu przez pracownika żądania udzielenia urlopu w trybie art. 167² k.p., na które pracodawca nie udzielił odpowiedzi, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p.* Jednak jest to pogląd zdecydowanie mniejszościowy.

3. Obowiązek pracodawcy udzielenia pracownikowi urlopu na żądanie

Pracodawca każdorazowo jest związany żądaniem pracownika udzielenia mu urlopu na żądanie we wskazanym w nim terminie, przy czym pracownik nie musi uzasadniać swojego żądania, ani też podawać przyczyny z powodu której chce skorzystać z przysługującego mu urlopu. Nadto pracodawca, co do zasady, nie może sprzeciwić się żądaniu pracownika i odmówić mu udzielenia urlopu na żądanie we wskazanym terminie. Jednakże korzystanie przez pracownika z prawa do urlopu na żądanie podlega ocenie z punktu widzenia zasad współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczego przeznaczenia tego prawa. Zgodnie z regulacją zawartą w art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Nadto, pracodawca może odmówić

żądaniu pracownika udzielenia urlopu na żądanie ze względu na szczególne okoliczności, które powodują że jego zasługujący na ochronę wyjątkowy interes wymaga obecności pracownika w pracy (tak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 28 października 2009 r., sygn. akt: II PK 123/2009). Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 lipca 2009 r., sygn. akt: I PK 48/2009, *Treść klauzuli generalnej zawarta w art. 8 k.p. ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy.* Podobne stanowisko przyjął też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 stycznia 2011 r., sygn. akt: II PK 158/2010, podkreślając iż *Stosowanie art. 8 k.p. zawsze prowadzi do osłabienia zasady pewności prawa, toteż posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy i przy uwzględnieniu relacji zasad współżycia społecznego do zawartych w Kodeksie pracy instytucji ochrony wynagrodzenia za pracę.*

W sytuacji, gdy pracodawca nie udzieli pracownikowi przysługującego mu urlopu na żądanie, bez wystąpienia tzw. sytuacji wyjątkowej, może narazić się na odpowiedzialność z tytułu popełnionego wykroczenia i wówczas będzie podlegał karze grzywny w wysokości od 1 000 zł do 30 000 zł (art.. 282§ 1 pkt.2 k.p.).

4. Regulamin pracy i Regulamin wynagradzania BRIDGESTONE Poznań Sp. z o.o.

Premia nie jest uregulowana wprost w Kodeksie pracy, może natomiast wynikać z innych przepisów prawa pracy, w tym z regulaminu pracy czy też z regulaminu wynagrodzenia przyjętego u pracodawcy. W niniejszej sprawie, zgodnie z rozdziałem 10 Regulaminu pracy BRIDGESTONE Poznań Sp. z o.o. pracodawca wprowadził Program Premiowy mający przeciwdziałać problemowi nieobecności pracowników w pracy. Jest to

skuteczny program motywujący pracowników do nie opuszczania pracy bez ważnych powodów. W sposób szczegółowy wraz z regulaminem wynagradzania określają warunki jakie winien spełnić pracownik, aby uzyskać premię. Błędny wydaje się jednak zapis zawarty w pkt. 10.2. lit.c *in fine* regulaminu pracy, zgodnie z którym incydem jest urlop na żądanie zgłoszony zgodnie z pkt.5.1.a, a więc zgłoszony w tym samym dniu przed planowaną godziną rozpoczęcia pracy. *A contrario* wynika z niego, że urlop na żądanie zgłoszony niezgodnie z tym zapisem, takim incydem nie będzie. Jest to zapis niezrozumiały i nielogiczny tym bardziej, że analogiczny zapis dotyczący urlopu wypoczynkowego czy ojcowskiego stanowi, że incydem będzie ten urlop w sytuacji, gdy zostaje zgłoszony niezgodnie z pkt. 5.1. lit. b – e regulaminu pracy.

Premia stanowi dodatkowy składnik wynagrodzenia. Jest to świadczenie, którego wypłata uzależniona jest od spełnienia konkretnych i podlegających weryfikacji warunków. Nie może mieć charakteru całkowicie uznaniowego, winna być przyznawana za konkretne dokonania pracownika. Pracownik zawsze winien znać okoliczności i warunki jakie musi spełnić, aby premia została mu przyznana, a same zasady przyznawania premii powinny być precyzyjnie uregulowane. W konsekwencji spełnienie przez pracownika skonkretyzowanych i zobiektywizowanych przesłanek premiowych spowoduje powstanie prawa podmiotowego do przyznania dla niego premii (tak: wyrok SN z dnia 9 lipca 1998 r. I PKN 235/98). Podobnie stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 lipca 1998 r., sygn. akt: I PKN 235/98, zgodnie z którym, *Jeżeli strony w umowie o pracę uzgodniły przesłanki nabycia prawa do konkretnego składnika wynagrodzenia, to spełnienie tych przesłanek uzasadnia roszczenie pracownika o jego wypłatę.*

Nadto, regulamin wynagradzania Bridgestone Poznań Sp. z o.o. w § 10 pkt. 3 wymienia systemy premiowania wprowadzone u pracodawcy. Warunki nabycia określonej premii zostały zawarte w kolejnym paragrafie (tj. w § 11) oraz załącznikach D-I. Natomiast zgodnie z pkt. 10.5 regulaminu pracy *Wejście Pracownika do programu premiowania wpływa na wypłacone mu premie w sposób określony w Regulaminie Wynagradzania.* W celu więc otrzymania premii obecnościowej każdorazowo należy mieć na uwadze zarówno warunki przyznania premii, określone w § 11 regulaminu wynagradzania, jak i regulacje zawarte w jego Załączniku D.