

## Czy pracodawca może odmówić udzielenia urlopu na żądanie

**Pracownik ma prawo do urlopu na żądanie w wymiarze nieprzekraczającym cztery dni w roku kalendarzowym. Z art. 167<sup>2</sup> kodeksu pracy wynika, iż pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu, jeśli tylko zgłosi on takie żądanie najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. Czy istnieją jednak okoliczności, które usprawiedliwiają odmowę udzielenia urlopu na żądanie?**

Ustawodawca, wprowadzając przepisy regulujące urlop na żądanie, miał na celu zapewnienie pracownikowi prawa decydowania o terminie wykorzystania czterech dni z puli przysługujących mu 20 lub 26 (w zależności od stażu pracy) dni urlopu. Pracownik może

zgłosić wniosek o skorzystanie z urlopu w tym trybie nawet dopiero w dniu jego rozpoczęcia, a pracodawca ma obowiązek udzielenia urlopu zgodnie z wnioskiem. Do tego celu zastosowano reguły rządzące urlopem, np. owych czterech dni nie uwzględnia się w planie urlopów.

Zdarzają się jednak sytuacje, które zarówno w ocenie Sądu Najwyższego, jak i przedstawicieli doktryny usprawiedliwiają pracodawcę odmawiającego pracownikowi urlopu na żądanie.

Pierwszą z nich jest przypadek, kiedy po stronie pracodawcy zachodzi ważna przyczyna wymagająca obecności pracownika w pracy. Skoro bowiem pracodawca może odwołać pracownika z urlopu wypoczynkowego, z powodu

wystąpienia nieprzewidzianych okoliczności (art. 167 par. 1 k.p.), powinien on mieć również możliwość odmówienia urlopu na żądanie, gdy zaistnieją szczególne warunki wymagające obecności pracownika.

Pracodawca może również odmówić urlopu na żądanie pracownikowi, gdy ten, żądając dni wolnych, nadużywa prawa. Stanie się tak gdy np. pracownik żąda urlopu w terminie, w którym chciał skorzystać z urlopu wypoczynkowego i spotkał się z odmową pracodawcy. Podobnie też dojdzie do nadużycia prawa, gdy wszyscy pracownicy będą chcieli skorzystać z urlopu na żądanie w tym samym dniu, używając prawa do urlopu na żądanie jako instrumentu zastępującego strajk. Podnosi się również, iż pracodawca może sprzeciwić się skorzystaniu



przez pracownika z urlopu na żądanie, gdy zagrożone jest jego dobro lub mienie, a nieobecność pracownika mogłaby spowodować szkodę materialną w zakładzie pracy.

Podkreślić jednak należy, iż wskazane powyżej sytuacje powinny mieć absolutnie wyjątkowy charakter. Zasadą jest bowiem, iż pracodawca musi udzielić urlopu na żądanie, choćby nawet wiązało się to dla niego z trudnościami czy komplikacjami w organizacji pracy.■

**BARTŁOMIEJ RACZKOWSKI**  
partner, Bartłomiej Raczkowski Kancelaria  
Prawa Pracy

[www.gazetaprawna.pl/akademia\\_pracy](http://www.gazetaprawna.pl/akademia_pracy)