

# Urlopy na żądanie jako strajk

**POSTĘPOWANIE** | Tylko udział w strajku, który został zorganizowany legalnie, nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych. Inne sposoby wyrażenia protestu mogą być powodem wyciągnięcia surowych konsekwencji.

Zdarza się, że pracownicy masowo składają wnioski o urlop na żądanie i w ten nieformalny sposób organizują strajk. Czy pracodawca może zapobiec takiej akcji? Czy może odmówić udzielenia urlopu na żądanie? Jakie konsekwencje mogą spotkać wnioskujących o urlop w takich okolicznościach?

## Specyficzny charakter

W ramach urlopu wypoczynkowego każdemu pracownikowi przysługuje prawo do 4 dni tzw. urlopu na żądanie w roku kalendarzowym. Aby z niego skorzystać, zatrudniony musi zgłosić takie żądanie najpóźniej w dniu rozpoczęcia wolnego.

Art. 167<sup>2</sup> k.p. nie wskazuje dokładnie, czy takie żądanie musi zostać zgłoszone przed pracą, czy też może nastąpić w trakcie lub nawet po godzinach pracy danego dnia. W orzecznictwie utrwalił się jednak pogląd, iż zgłoszenie powinno nastąpić przed rozpoczęciem przez pracownika pracy w danym dniu zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

## Konieczna zgoda

Zgłoszenie żądania nie jest równoznaczne z prawem do

rozpoczęcia urlopu. Może to nastąpić wyłącznie po uzyskaniu zgody pracodawcy. Samo zawiadomienie nie jest zatem wystarczające. Rozpoczęcie urlopu przed udzieleniem zgody stanowi naruszenie obowiązku przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie i może być uznane za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy.

Mimo że kodeks pracy wskazuje na obowiązek pracodawcy udzielenia zatrudnionemu urlopu na żądanie, to zarówno doktryna jak i orzecznictwo podkreślają, iż obowiązek ten nie ma charakteru bezwzględnie (por. **postanowienie Sądu Najwyższego z 11 września 2012 r., III PK 17/12**). Pracodawca może odmówić jego udzielenia ze względu na szczególne okoliczności, które powodują, że zasługujący na ochronę wyjątkowy interes pracodawcy wymaga obecności pracownika w pracy w dniu określonym w żądaniu. Z taką sytuacją możemy mieć do czynienia np. w przypadku istotnych braków kadrowych w sezonie chorobowym lub urlopowym, bądź gdy nieobecność kolejnego pracownika zagroziłaby ciągłości pracy lub spowodowała jej dezorganizację. Odmowę udzielenia urlopu na żądanie może też uzasadniać



**LUKASZ CHRUŚCIEL**  
radca prawny, partner kierujący  
Biurem Kancelarii Raczkowski  
Paruch w Katowicach

sytuacja, w której nieobecność danej osoby w pracy w tym konkretnym dniu mogłaby spowodować istotne zagrożenie dla dobra bądź mienia zakładu pracy.

## W celu protestu

Jeżeli powodem wzięcia urlopu na żądanie jest udział w nieformalnym strajku, to może to pozostawać w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa i zasadami współżycia społecznego oraz być uznane za przejaw nadużycia prawa (art. 8 k.p.). Prawo do urlopu na żądanie nie



**SANDRA SZYBAK-BIZACKA**  
radca prawny, prawnik w Biurze  
Kancelarii Raczkowski Paruch  
w Katowicach

zostało bowiem przewidziane jako narzędzie do organizowania nieformalnego strajku. Nie powinno również być nastawione na wyrządzenie pracodawcy szkody.

Zasady i warunki organizowania strajku i innych form akcji protestacyjnych zostały uregulowane w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Jeżeli chodzi o organizowanie strajku, to jedną z zasad jest wyczerpanie przed jego ogłoszeniem innych form rozwiązania sporu, tj. przeprowadzenie rokowań i mediacji. Istotne jest również, że ogłoszenie strajku zakładowego wymaga zgody większości pracowników (w głosowaniu

musi wziąć udział co najmniej połowa zatrudnionych) i poinformowania pracodawcy o strajku co najmniej na 5 dni przed jego rozpoczęciem. Tylko udział w strajku, który został zorganizowany w sposób legalny, nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych.

Zatem w sytuacji, gdy do pracodawcy wpływają masowo wnioski o udzielenie urlopu „na żądanie”, a z posiadanych przez niego informacji wynika, że pozostają w związku z nieformalnym strajkiem, może odmówić udzielenia urlopu na żądanie.

Ustawa o sporach zbiorowych dopuszcza organizowanie innych form akcji protestacyjnych, które tym różnią się od strajku, że nie wiążą się z powstrzymaniem się od pracy, np. noszenie opasek strajkowych. Takie formy są dopuszczalne tylko po wyczerpaniu etapu rokowań w ramach sporu zbiorowego. Żądanie urlopu w celu wzięcia udziału w takiej akcji jest nadużyciem prawa.

## Dotkliwe konsekwencje

Każdy pracownik, który rozpoczyna urlop, mimo braku zgody pracodawcy, ciężko narusza swoje podsta-

wowe obowiązki, a jego nieobecność jest nieusprawiedliwiona. Gdy zaś rozpoczyna urlop mimo braku zgody pracodawcy, w celu strajkowym, narusza obowiązki w stopniu jeszcze cięższym i dodatkowo naraża pracodawcę na szkody.

Takie naruszenie ma charakter umyślny, skoro pracownik swoim żądaniem chce zrealizować cel, do którego urlop na żądanie nie został przewidziany. Celem urlopu, w tym urlopu na żądanie, jest wypoczynek, względnie załatwienie innych ważnych spraw osobistych. Nie jest nim obchodzenie przepisów prawa o organizowaniu strajków. Osoba żądająca urlopu w celu udziału w strajku może zostać zwolniona za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia z jej winy w trybie art. 52 k.p.

Warto dodać, że zgodnie z art. 23 ustawy o sporach zbiorowych tylko podczas strajku zorganizowanego zgodnie z przepisami ustawy pracownik zachowuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy (z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia), a okres przerwy w wykonywaniu pracy wlicza mu się do okresu zatrudnienia w zakładzie pracy. ©