**URLOP NA ŻADANIE W ORZECZNICTWIE SĄDU NAJWYZSZEGO**

Poddając przepis K.P. o urlopie na żądanie analizie, rzeczywiście wydaje się, że pracodawca ma obowiązek udzielić urlopu na żądanie. Jednak orzecznictwo Sądu Najwyższego zdaje się temu przeczyć. W jednym z wyroków Sąd Najwyższy zwraca uwagę, że urlop na żądanie jest częścią urlopu wypoczynkowego, a przez to podlega takim samym regułom jak urlop wypoczynkowy.

Tutaj pojawia się wątpliwość co do stwierdzenia, że urlop ten (wypoczynkowy) jest udzielany przez pracodawcę. Skoro urlop wypoczynkowy jest udzielany, a urlop na żądanie jest częścią urlopu wypoczynkowego, urlop na żądanie też podlega pod sformułowanie, że jest udzielany. Podsumowując, zatrudniony nie może rozpocząć urlopu na żądanie, dopóki pracodawca go nie udzieli.

Co więcej, Sąd Najwyższy stwierdził, że skorzystanie z urlopu na żądanie bez zgody pracodawcy może być przez niego uznane za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, co może skutkować rozwiązaniem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, czyli bez wypowiedzenia. Skorzystanie z urlopu na żądanie bez zgody pracodawcy należy traktować jako naruszające podstawowy obowiązek pracowniczy w postaci konieczności przestrzegania ustalonego u pracodawcy czasu pracy.

Kiedy można odmówić urlopu na żądanie?

Pracodawca pomimo wskazanych opinii Sądu Najwyższego nie ma dowolności w odmowie udzielenie urlopu na żądanie. Dowolność byłaby sprzeczna z istotą urlopu na żądanie. Przywołując za Sądem Najwyższym, pracodawca może odmówić żądaniu pracownika ze względu na szczególne okoliczności, które powodują, że jego zasługujący na ochronę wyjątkowy interes wymaga obecności pracownika w pracy.

Wyroki Sądu Najwyższego

Wyrok Sądu Najwyższego z 16 września 2008r., sygn. akt II PK 26/08

Wyrok Sądu Najwyższego z 7 lutego 2008r., sygn. akt II PK 162/07

Wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 2009 r., sygn. akt II PK 123/09