

PAULINA ZADYKOWICZ

Uniwersytet w Białymstoku

e-mail: zadykowicz.paulina@gmail.com

Obowiązek pracodawcy udzielenia pracownikowi urlopu na żądanie

The employer's obligation to grant the leave at the request of an employee

Streszczenie. Instytucja urlopu na żądanie została uregulowana w art. 167²-167³ k.p., które wprowadziła ustawa z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie innych ustaw. Od samego początku swego istnienia budzi ona wiele wątpliwości i kontrowersji, co przekłada się na liczne opracowania, wykładnie oraz orzeczenia sądów. W niniejszym opracowaniu przedstawiono przede wszystkim wątpliwości związane z obowiązkiem pracodawcy udzielenia pracownikowi urlopu na żądanie, a w szczególności czy pracodawca zawsze jest związany wnioskiem pracownika w tym przedmiocie.

Słowa kluczowe: prawo pracy, urlop na żądanie.

Summary. The institution of the leave at the request of an employee was regulated in articles 167² - 167³ of The Labor Code. Since the beginning of its binding regulation raises many doubts and controversies in the field of theoretical consideration in labor law doctrine and practical problems in judicature. In this article author discussed problems resulting from the obligation of the employer to grant the leave at the request of an employee and the nature of this obligation.

Key words: the labor law, the leave at the request.

1. Uwagi ogólne

Instytucja urlopu na żądanie została uregulowana w art. 167²-167³ k.p., które wprowadziła ustawa z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie innych ustaw¹. Ideę urlopu na żądanie zaproponowała Trójstronna Komisja do Spraw Społeczno-Gospodarczych, która następnie zgłosiła projekt parlamentowi. Uzasadnieniem dla potrzeby wprowadzenia takiej regulacji było stworzenie możliwości absencji w pracy z wcześniej nieprzewidzianych powodów; jak twierdzono - sytuacje te z zasady powinny mieć charakter nagły i akcydentalny. Wymienione przesłanki były podstawą założenia ustawowego².

Artykuł 167² k.p. stanowi, iż pracodawca jest zobowiązany do udzielenia urlopu pracownikowi na jego żądanie w dniach przez niego wskazanych nie więcej niż cztery razy w danym roku kalendarzowym, a żądanie takie pracownik powinien zgłosić najpóźniej w dniu

¹ Dz. U. Nr 135, poz. 1145.

² P. Szybka, *Obowiązek pracodawcy udzielenia pracownikowi urlopu na żądanie*, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 8, s. 408.

rozpoczęcia urlopu. Zauważyć należy, iż urlop na żądanie nie jest urlopem dodatkowym, lecz specjalnym trybem udzielania części urlopu wypoczynkowego i nie stwarza nowej oraz samodzielnej instytucji prawnej. A co za tym idzie, nie powiększa on rocznego wymiaru urlopu pracownika³.

Pomimo faktu, iż urlop na żądanie jest częścią urlopu wypoczynkowego, charakteryzuje się on pewnymi odmiennościami. Przepisy szczególne regulują w stosunku do niego dwie kwestie: po pierwsze, urlopu tego nie obejmuje się planem urlopów (art. 163 § 1 k.p.), a po drugie, urlopu na żądanie nie dotyczy zasada mówiąca o nakazie udzielenia urlopu pracownikowi najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego (art. 168 k.p.). W związku z tym, poza wyżej wymienionymi wyjątkami, do urlopu na żądanie stosuje się resztę przepisów prawa urlopowego, skoro ustawodawca ich wyraźnie nie wyłączył⁴.

Nie można jednoznacznie określić, w jakim celu pracownik może skorzystać z urlopu na żądanie. W literaturze wymienia się między innymi potrzebę załatwienia ważnych spraw osobistych przez pracownika, regenerację sił czy cel inny niż wypoczynek⁵. Biorąc pod uwagę fakt, iż urlop na żądanie jest częścią urlopu wypoczynkowego a nie inną, nową instytucją (np. płatnym zwolnieniem przeznaczonym na cel inny niż wypoczynek⁶), to bezpodstawne wydaje się twierdzenie, iż powinien być on przeznaczony na cel inny niż regeneracja sił fizycznych lub psychicznych. Jednakże krótki okres jego trwania i swoboda w żądaniu pracownika może wskazywać na możliwość jego innego przeznaczenia⁷.

Instytucja urlopu na żądanie od samego początku swego istnienia budzi wiele wątpliwości i kontrowersji, co przełożyło się na liczne opracowania, wykładnie i orzeczenia sądów. Na tle art. 167² k.p. niejasności wywołują w szczególności kwestie związane z ostatecznym terminem złożenia wniosku, momentem rozpoczęcia urlopu czy obowiązkiem pracodawcy udzielenia urlopu. W niniejszym opracowaniu, ze względu na jego ograniczone ramy, skupię się przede wszystkim na wątpliwościach związanych z obowiązkiem pracodawcy udzielenia pracownikowi urlopu na żądanie. W praktyce wątek ten głównie rodzi pytanie, czy pracodawca zawsze będzie związany wnioskiem pracownika o udzielenie urlopu na żądanie.

³ E. Chmielek-Łubińska, *Urlop na żądanie pracownika*, „Monitor Prawa Pracy” 2005, nr 10, s. 273.

⁴ Tamże, s. 273.

⁵ A. Kosut, *Urlop na żądanie pracownika* [w:] „Studia z prawa pracy. Księga pamiątkowa ku czci Docenta Jerzego Logi”, Łódź 2007, s. 155-156.

⁶ E. Chmielek-Łubińska, *Urlop...*, s. 273.

⁷ J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 780.

2. Cechy charakterystyczne urlopu na żądanie

Swoistym problemem w doktrynie jest kwestia terminu, w którym pracownik winien jest zgłosić swoje żądanie pracodawcy. Ustawodawca nieprecyzyjnie określa moment zgłoszenia wniosku, gdyż art. 167² k.p. stanowi, iż zdarzenie to ma nastąpić „najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu”. Z punktu widzenia pracodawcy jest to kwestia o tyle istotna, że nagła i niespodziewana nieobecność pracownika może wpłynąć negatywnie na organizację pracy.

Niejasne jest sformułowanie „dzień rozpoczęcia urlopu”. A. Sobczyk zaproponował cztery wykładnie rozumienia tego zwrotu⁸. Wśród nich, największą popularnością cieszy się interpretacja, w myśl której pracownik może zgłosić swoje żądanie do końca dniówki roboczej, rozumianej jako normalne godziny pracy pracownika⁹. Innego zdania był Sąd Najwyższy, który w wyroku z 15 listopada 2006 r.¹⁰ stwierdził, że pracownik powinien zgłosić swoje żądanie najpóźniej w pierwszym dniu urlopu, lecz przed rozpoczęciem czasu pracy.

W literaturze¹¹ przyjęto ogólny pogląd, iż wniosek ten powinien być zgłoszony możliwie jak najwcześniej, gdyż pracownik ma obowiązek dbałości o dobro pracodawcy (art. 100 § 2 pkt. 4 k.p.). Pracodawca w takiej sytuacji będzie w stanie zorganizować zastępstwo na czas żądanego urlopu, co w konsekwencji nie będzie prowadziło do dezorganizacji w zakładzie pracy.

Artykuł 167² k.p. nie wskazuje, w jakiej formie pracownik jest zobligowany do złożenia wniosku. Oznacza to, że swoje żądanie pracownik może wyrazić w dowolnej formie. Może być to wniosek pisemny, ustny - osobisty lub za pośrednictwem telefonu, przesłany drogą elektroniczną bądź faksem. Możemy przyjąć, że najlepszą formą jest forma pisemna, ponieważ w razie sporu sądowego za jego pomocą najłatwiej jest wykazać, iż w danych dniach korzystało się z urlopu a nieobecność była usprawiedliwiona¹². Niezachowanie formy pisemnej nie sprawia, iż tak złożone żądanie staje się niewiążące.

Należy zwrócić uwagę na chwilę złożenia wniosku przez pracownika. Przyjmuje się, że wniosek można uznać za prawidłowo złożony, gdy dotarł on do pracodawcy w taki sposób, że będzie on w stanie zapoznać się z jego treścią. Wniosek od chwili złożenia go pracodawcy

⁸ A. Sobczyk, *Urlop na żądanie*, „Praca i Zabezpieczenia Społeczne” 2004, nr 7, s. 12.

⁹ A. Kosut, *Urlop...*, s. 158.

¹⁰ Wyrok z dnia 15 listopada 2006, I PK 128/06, OSN 2007, nr 23-24, poz. 346.

¹¹ A. Kosut, *Urlop...*, s. 160.

¹² A. Marek, *Urlop na żądanie pracownika*, „Służba Pracownicza” 2003, nr 8, s. 7..

wywiera skutki prawne, gdyż tworzy po jego stronie obowiązek udzielenia pracownikowi urlopu¹³.

Uzasadnione dla dalszych rozważań jest wyjaśnienie terminu „żądanie pracownika”. Słownikowa definicja głosi, iż żądanie jest to życzenie wyrażone w kategoriach formie¹⁴. W świetle art. 167² k.p. żądanie nie jest jedynym determinantem rozpoczęcia urlopu. Pracodawca po zapoznaniu się z wnioskiem pracownika musi powiadomić go o swojej decyzji udzielenia (lub nie) urlopu. Decyzja ta musi zostać zakomunikowana niezwłocznie pracownikowi (przyjąć można, iż milczenie jest domniemaną zgodą pracodawcy, czyli udzieleniem urlopu¹⁵ i nie może być podstawą do rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p.¹⁶). Pracownik poprzez swoje żądanie nie może sam sobie udzielić urlopu; Kodeks pracy wyraźnie zaznacza, że jest to obowiązek pracodawcy. Urlop na żądanie jest częścią urlopu wypoczynkowego, zatem wymogiem jego rozpoczęcia jest wyrażenie przez pracodawcę na niego zgody (tj. formalne udzielenie urlopu).

3. Bezwzględny obowiązek udzielenia urlopu na żądanie

Prowadząc rozważania w temacie instytucji urlopu na żądanie, należy zwrócić szczególną uwagę na kwestię charakteru prawnego, jaki przyjmuje obowiązek pracodawcy udzielenia pracownikowi wyżej wspomnianego urlopu. Problematyka ta została wielokrotnie poruszana przez Sąd Najwyższy oraz była przedmiotem wielu opracowań naukowych. Wyróżnić możemy zatem dwa poglądy, według których jest to charakter bezwzględny albo charakter względny.

Bezwzględny charakter obowiązku jest poglądem reprezentowanym przez wąską grupę przedstawicieli doktryny. Jak zauważył to słusznie P. Szybka, w swoim orzecznictwie SN konsekwentnie nie uznaje bezwzględnego charakteru obowiązku pracodawcy¹⁷. Jednakże z tego powodu pogląd ten nie powinien być pomijany.

Tak jak zostało to zaznaczone wcześniej, urlop na żądanie jest częścią urlopu wypoczynkowego, wchodzi w jego skład, nie powiększając go, przy czym jest on instytucją wyjątkową i odrębną od „zwykłego” urlopu, gdyż w założeniu ma służyć celom innym niż wypoczynek. Według P. Szybki, wniosek o urlop pojmowany w ten sposób, powinien być zawsze dla pracodawcy wnioskiem wiążącym, a charakter jego udzielenia - bezwzględny.

¹³ A. Marek, *Problemy z urlopem na żądanie*, „Służba Pracownicza” 2008, nr 10, s. 7.

¹⁴ *Słownik języka polskiego*, red M. Szymczak, Tom III, Warszawa 1989, s. 1086.

¹⁵ A. Marek, *Problemy...*, s. 6-7.

¹⁶ Por. wyrok SN z dnia 26 stycznia 2005, II PK 197/04, OSN 2005, nr 17, poz. 271.

¹⁷ P. Szybka, *Obowiązek pracodawcy...*, s. 410.

Jednakże niezbędne ku temu jest, by pracownik uzasadnił swój wniosek, podając w nim, jakie nieprzewidziane i nagłe zdarzenia miały miejsce¹⁸. Taki zabieg pozwoli pracownikowi na ochronę przed oceną jego wniosku jako wniosku o urlop wypoczynkowy i teoretyczną odmowę jego udzielenia¹⁹

Bezpośrednio z bezwzględnym obowiązkiem pracodawcy wiąże się kwestia oceny interesów pracownika oraz interesów pracodawcy. Przyznanie pracodawcy prawa do nieudzielenia pracownikowi takiego urlopu ze względu na jego ważny interes (np. gospodarczy) stanowczo stawia go na pozycji uprzywilejowanej, ponad pracownikiem. Zwrócić należy uwagę, że prawo pracy powstało z idei ochrony praw pracownika, jako słabszej strony stosunku pracy; ochrona ta jest charakterystyczną funkcją prawa pracy. Konstatując, jeżeli pracownik składa wniosek o urlop na żądanie i uzasadnia go zdarzeniami nadzwyczajnymi i nieprzewidzianymi oraz nie stanowi to nadużycia prawa, to obowiązek pracodawcy w takiej sytuacji jest bezwzględny. Urlop na żądanie jest instytucją, która powstała, by zapewnić pracownikowi możliwość usprawiedliwionej nieobecności przez 4 dni w roku, w terminach dla niego dogodnych, zatem pracodawca nie powinien utrudniać mu korzystania z tego prawa. Jednakże w każdej indywidualnej sytuacji należy ważyć i oceniać interes pracownika oraz pracodawcy, gdyż tak samo jak pracodawca nie może naruszać praw pracowniczych (art. 282 § 1 pkt 2 k.p.), tak i pracownik jest obowiązany do dbania o dobro pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.).

Należy zaznaczyć kwestię związaną z rozróżnieniem bezwzględnego obowiązku udzielenia urlopu (wynikającego bezpośrednio z art. 161 k.p. w związku z art. 171 k.p.) od obowiązku udzielenia urlopu w żądanym przez pracownika terminie (wynikający z art. 167² k.p.). Pracodawca może przesunąć termin urlopu wypoczynkowego w sytuacji szczególnej, to jest takiej, która wymaga obecności pracownika w zakładzie pracy w planowanym okresie jego urlopu; gdy nieobecność spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy zakładu²⁰. Natomiast w odniesieniu do urlopu na żądanie pracodawca takiego uprawnienia nie ma, gdyż dokonać on może jedynie oceny wstępnej wniosku ze względu na przedmiot żądanego przez pracownika urlopu (tj. jego nagły i akcydentalny charakter)²¹. Jest to istotne, by zapobiegać sytuacjom, w których urlop na żądanie ma eliminować urlop wypoczynkowy. Wynika z tego, że jeżeli okoliczności, które są podstawą wystąpienia przez

¹⁸Tamże, s. 410.

¹⁹ Tak jak zostało to wcześniej zauważone, we wniosku pracownik nie musi wykazywać przyczyny, dla której planuje wykorzystanie urlopu na żądanie.

²⁰ Zob. art. 164 k.p.

²¹ P. Szybka, *Obowiązek pracodawcy...*, s. 411.

pracownika z wnioskiem urlopowym, będą spełniały przesłanki nagłości i akcydentalności, to pracodawca ma bezwzględny obowiązek udzielenia takiego urlopu. Jeżeli pracownik zgłosi żądanie udzielenia mu tego urlopu (a urlop ten jest rzeczywiście urlopem na żądanie), to pracodawca może mu takiego urlopu udzielić (tj. względnie)²².

4. Względny obowiązek pracodawcy

Zdecydowanie popularniejszym poglądem, przyjmowanym przez Sąd Najwyższy oraz znaczną część doktryny²³, jest względny obowiązek udzielenia pracownikowi urlopu w trybie art. 167² k.p. Tendencję tą zauważyć można przede wszystkim w linii orzeczniczej SN, który to na przestrzeni lat konsekwentnie podtrzymywał tezę o względnym charakterze obowiązku udzielenia urlopu na żądanie²⁴.

W wyroku z dnia 28 października 2009 r.²⁵ Sąd Najwyższy podkreśla fakt, iż urlopu wypoczynkowego udziela pracodawca, a w związku z tym, iż urlop na żądanie jest jego częścią, to „nie budzi wątpliwości, że wyrażony w nim²⁶ obowiązek pracodawcy nie ma charakteru bezwzględnego. Do udzielania urlopu mają bowiem zastosowanie ogólne reguły, w tym także ta z art. 163 § 1¹ k.p., zgodnie z którą wniosek urlopowy pracownika jest brany przez pracodawcę pod uwagę, ale nie jest dla niego wiążący”. Sąd Najwyższy wyraził również opinię, iż mogą zdarzyć się sytuacje, w których pracodawca ma prawo do odmówienia pracownikowi udzielenia urlopu, ponieważ „wymóg ustawowy udzielenia urlopu przez pracodawcę byłby zbędny, gdyby czynność pracodawcy w każdym przypadku miała sprowadzać się wyłącznie do akceptacji wniosku pracownika”. Co więcej, sam fakt zawiadomienia pracodawcy o rozpoczęciu urlopu nie zwalania go z obowiązku wykonywania pracy.

W wyroku z 26 stycznia 2005 r.²⁷ Sąd Najwyższy stwierdził, że „na podstawie art. 167 § 1 k.p. pracodawca może odwołać pracownika z urlopu z powodu wystąpienia nieprzewidzianych okoliczności, może także w razie zaistnienia takich okoliczności sprzeciwić się wykorzystaniu urlopu w trybie art. 167² k.p. i zażądać obecności pracownika w pracy. Rozpoczęcie i wykorzystywanie urlopu w takiej sytuacji może być traktowane w kategoriach odmowy wykonania polecenia i nieobecność pracownika w pracy może być uznana za nieusprawiedliwioną”. Jednakże nieobecność pracownika po zgłoszeniu

²² Tamże, s. 411.

²³ Są to m.in. E. Chmielek-Łubińska, *Urlop...*, s. 274 czy A. Sobczyk, *Urlop...*, s. 15.

²⁴ P. Szybka, *Obowiązek pracodawcy...*, s. 410.

²⁵ II PK 123/09, OSN 2011, nr 11-12, poz. 148.

²⁶ Tj. art. 167² k.p.

²⁷ II PK 197/04, OSN 2005, nr 17, poz. 271.

żądania, na które pracodawca nie udzielił odpowiedzi, nie jest naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych i nie staje się zatem podstawą do rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Pokreślono również kwestię obowiązku udzielenia przez pracodawcę urlopu, ponieważ „pracownik nie decyduje sam o rozpoczęciu urlopu, lecz pracodawca musi mu go udzielić”.

W wyroku z 16 grudnia 2008 r.²⁸ Sąd Najwyższy uznał, że każdy urlop wypoczynkowy, w tym urlop na żądanie, jest udzielany przez pracodawcę; zatem skoro obowiązek zawarty w art. 168 k.p. nie ma charakteru bezwzględnie związany wnioskiem pracownika, to pracownik nie może rozpocząć urlopu w terminie zaplanowanym czy uprzednio uzgodnionym z pracodawcą, jeżeli pracodawca się temu sprzeciwi.

Z przedstawionego powyżej orzecznictwa można wysnuć następujące wnioski. Po pierwsze, warunkiem rozpoczęcia korzystania z urlopu jest zgoda pracodawcy wyrażona poprzez udzielenie urlopu. Po drugie, pracodawca nie jest bezwzględnie związany wnioskiem pracownika. Po trzecie, pracodawca ma prawo do odmówienia udzielenia pracownikowi takiego urlopu.

Należy zwrócić szczególną uwagę na sytuacje, w których pracodawca może odmówić pracownikowi udzielenia urlopu. W literaturze²⁹ wyróżnia się przede wszystkim nadużycie prawa podmiotowego przez pracownika (art. 8 k.p.) oraz powstanie wyjątkowej sytuacji po stronie pracodawcy, która wymaga obecności pracownika w zakładzie pracy w czasie planowanego urlopu, a jego nieobecność stanowiłaby naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 100 § 2 pkt. 4 k.p.).

Pod pojęciem nadużycia prawa podmiotowego przez pracownika rozumieć możemy wykorzystywanie urlopu w sposób sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego. Sytuacje, w których może dojść do tego rodzaju naruszeń, wskazuje A. Sobczyk³⁰. Po pierwsze, pracownik zamierza skorzystać z urlopu niezgodnie z jego przeznaczeniem. W takiej sytuacji pracodawca ma prawo do odmówienia udzielenia urlopu ze wskazaniem, iż wniosek pracownika jest bezprzedmiotowy. Po drugie, pracownik deklaruje prawidłowy cel wykorzystania urlopu, lecz z okoliczności wynika, iż ma on zamiar wykorzystać go niezgodnie z przeznaczeniem (np. grupowe

²⁸ I PK 88/08, OSN 2010, nr 11-12, poz. 137.

²⁹ E. Chmielek-Łubińska, *Urlop...*, s. 276 czy A. Sobczyk, *Urlop...*, s. 15.

³⁰ A. Sobczyk, *Urlop...*, s. 15.

wykorzystanie urlopu jako formy strajku³¹). Podkreśla się, że we wspomnianych sytuacjach, udzielenie urlopu na żądanie musi być traktowane oraz oceniane indywidualnie³².

Sytuacje, w których pracodawca nie udziela urlopu z powodu zaistnienia po jego stronie okoliczności wymagających obecności pracownika w zakładzie pracy, muszą mieć szczególny charakter (np. konieczność usunięcia nagłej usterki, stanowiącej potencjalne zagrożenia). Można przyjąć, iż są to sytuacje, które zawierają się w art. 167 § 1 k.p.³³. Pracodawca w takiej sytuacji zmuszony jest do przeciwstawienia woli pracownika swojego interesu gospodarczego (tj. nieobecność pracownika powoduje po stronie pracodawcy straty materialne). W sytuacjach takich pracodawca musi racjonalnie ocenić, czy w konkretnym przypadku może nie udzielić pracownikowi urlopu, gdyż konsekwencją odmowy udzielenia urlopu może być odpowiedzialność za wykroczenie przeciwko prawom pracownika (art. 282 § 1 pkt. 2 k.p.).

5. Wnioski

Podsumowując powyższe rozważania, należy zwrócić uwagę na kontrowersje, jakie wywołuje urlop na żądanie. Instytucja ta została wprowadzona do Kodeksu pracy, by ułatwić pracownikowi możliwość skorzystania z usprawiedliwionej nieobecności w pracy, bez wcześniejszego zaplanowania. Jednakże zauważyć możemy, że budzi ona wątpliwości nie tylko w obszarach teoretycznych, jak również w praktycznych. Problematyka charakteru prawnego, jaki powinien przyjmować obowiązek pracodawcy udzielenia tego urlopu, jest kwestią sporną prowadzącą do nieporozumień oraz nieprawidłowego interpretowania przepisów prawa pracy. Prawo zawarte przez ustawodawcę w art. 167² k.p. jest przede wszystkim prawem podmiotowym pracownika i należy dokonywać jego takiej wykładni, by po stronie pracodawcy nie mogły powstawać nadużycia godzące w słuszny interes pracownika.

Nie mniej jednak zauważyć należy, że pracodawca jest, co do zasady, obowiązany do udzielenia urlopu na żądanie. Jednakże w sytuacji kolizji między interesem pracownika a ważnym interesem pracodawcy, nieuwzględnienie wniosku o urlop wydaje się być uzasadnione. O tym, czy w konkretnym przypadku pracodawca rzeczywiście legitymował się „ważnym interesem”, powinien w każdej sytuacji decydować sąd. W mojej ocenie tak

³¹ Por. K. Serafin, *Urlop na żądanie a pracownicze formy protestu* [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, pod red. Z. Górala., Warszawa 2009, s. 207218.

³² E. Chmielek-Łubińska, *Urlop...*, s. 276.

³³ M. Chakowski, P. Ciszek, *Kontrowersje wokół tzw. urlopu na żądanie a orzecznictwo SN*, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 3, s. 132.

ukształtowany sposób rozstrzygnięcia sporów powstałych między stronami stosunku pracy w omówionym przedmiocie powinien pozwolić na zachowanie równowagi pomiędzy ochroną interesów pracownika oraz pracodawcy.

Bibliografia:

- Baran K. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016
- Chakowski M., Ciszek P., *Kontrowersje wokół tzw. urlopu na żądanie a orzecznictwo SN*, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 3
- Chmielek-Łubińska E., *Urlop na żądanie pracownika*, „Monitor Prawa Pracy” 2005, nr 10
- Góral Z. (red.), *Studia z prawa pracy. Księga pamiątkowa ku czci Docenta Jerzego Logi*, Łódź 2007
- Góral Z. (red.), *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, Warszawa 2009
- Iwulski J., Sanetra W., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013
- Marek A., *Problemy z urlopem na żądanie*, „Służba Pracownicza” 2008, nr 10
- Marek A., *Urlop na żądanie pracownika*, „Służba Pracownicza” 2003, nr 8
- Sobczyk A., *Urlop na żądanie*, „Praca i Zabezpieczenia Społeczne” 2004, nr 7
- Szybka P., *Obowiązek pracodawcy udzielenia pracownikowi urlopu na żądanie*, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 8