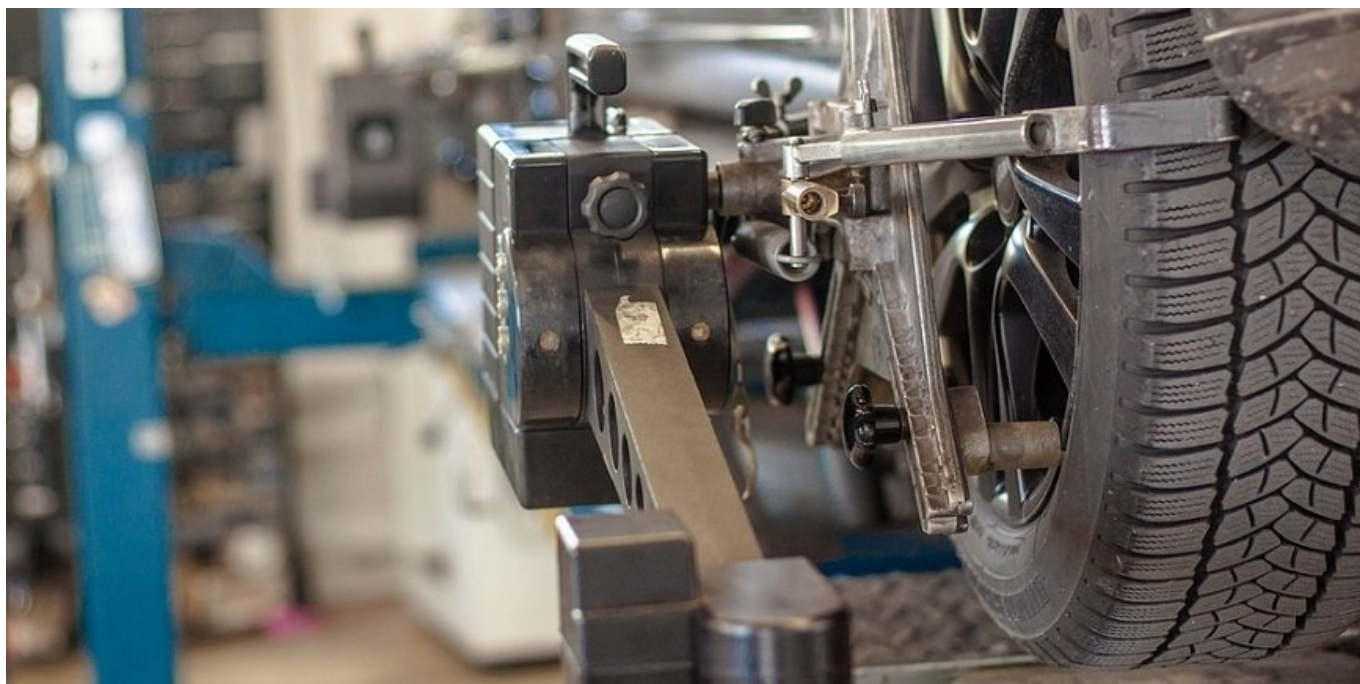


W jakich okolicznościach można wezwać pracownika z urlopu?

data aktualizacji: 2019.07.16



Osoby zatrudnione na umowę o pracę zgodnie z przepisami mają prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego wypoczynku. Pracodawca może jednak nie tylko odmówić podwładnemu urlopu w wybranym przez niego terminie, ale także przełożyć go lub nawet przerwać, gdy jest on już rozpoczęty.

W zależności od stażu pracy w każdym roku kalendarzowym zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę przysługuje 20 lub 26 dni urlopu, którego pracodawca jest zobowiązany udzielić. Osoba zatrudniona nie może jednak dowolnie wybrać sobie czasu, w którym chce wykorzystać przysługujące dni wolne. O tym, kiedy będzie mogła pójść na urlop, decyduje bowiem przełożony. Co więcej, szef może odwołać pracownika z wolnego, musi jednak zrobić to w określony sposób i w konkretnej sytuacji.

Odwołanie z urlopu może nie być proste

Zgodnie z art. 167 § 1: „Pracodawca może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu.”

- Odwołanie pracownika z urlopu jest możliwe tylko wtedy, gdy pracodawcy uda się z nim skontaktować. A to może nie być proste. Pracownik nie ma bowiem obowiązku informować szefa o tym, gdzie spędza urlop, ani zostawiać mu swoich prywatnych namiarów - maila czy telefonu. Taką konieczność mogą nałożyć na niego jedynie przepisy zakładowe np. układ zbiorowy lub regulamin pracy. Muszą w nim być wskazane wyraźnie grupy pracowników, którzy są zobligowani do stałego pozostawania w kontakcie telefonicznym ze swoim pracodawcą - zaznacza Jacek Grzywa, Radca Prawny i Kierownik

Działu Prawnego Grupy Progres.

Najczęściej dotyczy to osób zajmujących stanowiska wysokiego szczebla, m.in. dyrektorów, menedżerów, głównych księgowych, czy osób odpowiadających za infrastrukturę w firmie, które potrafią usunąć daną awarię. Pracownicy zajmując takie stanowiska muszą liczyć się z dużym prawdopodobieństwem, że mogą zostać odwołani z urlopu. W regulaminie może zostać też zapisane, by pozostawali zarówno pod telefonem służbowym, jak i prywatnym. Odwołanie z urlopu jest jedynym przypadkiem, w którym pracodawca może kontaktować się z podwładnym będącym na urlopie.

Szefowi się nie odmawia?

Niezależnie od zasadności odwołania z urlopu, pracownik ma obowiązek stawić się w pracy w określonym terminie. Pracodawca nie musi przy tym podawać przyczyn odwołania podwładnego z urlopu. Obowiązkiem zatrudnionego jest wykonanie polecenia – powrót do zakładu pracy i podjęcie pracy. Pracownik wykonuje polecenie nawet wówczas, gdy jest przekonany o tym, że pracodawca może sobie bez jego wsparcia poradzić lub gdy według niego przerwanie urlopu jest nieuzasadnione. Dlaczego? Odmowa stawienia się w pracy może skutkować rozwiązaniem łączącej go z pracodawcą umowy. A w takich sytuacjach osobie zwolnionej pozostaje jedynie sąd pracy.

Pracownik ma prawo do zwrotu kosztów

Zgodnie z art. 167 § 2: „Pracodawca jest obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu.”

- Jeśli pracodawca odwoła nam wcześniej zaplanowany urlop, w związku z którym ponieśliśmy już jakieś koszty np. wykupiliśmy wycieczkę, kupiliśmy bilety, opłaciliśmy noclegi itp., powinien zwrócić nam koszty z tym związane – mówi kierownik Działu Prawnego Grupy Progres. – Muszą to być jednak koszty faktycznie poniesione przez nas i udokumentowane, a także bezpośrednio związane z przesunięciem urlopu. Ponadto, pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi dni wolnych w innym terminie – dodaje Jacek Grzywa.

Źródło: