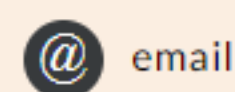


Kiedy można odwołać pracownika z urlopu



IWONA JACKOWSKA



email

opublikowano: wczoraj, 07-09-2021, 20:00

Jeśli ściągniesz pracownika z wypoczynku bez potrzeby, zapłacisz nie tylko za koszty jego podróży. Rekompensata należy się też rodzinie.

Jeśli pracodawca nie skorzystał ze specjalnego tymczasowego uprawnienia w sprawie zaległych urlopów pracowniczych, to – według ogólnych zasad – powinny być one wykorzystane do końca września. W czasie trwającej pandemii szefowie mogli bowiem nakazać swoim podwładnym, aby odrobili te zaległości znacznie wcześniej, w terminach dogodnych dla firm i wcale nie musieli mieć na to zgody pracowników. Jest to w zasadzie jedna z nielicznych sytuacji, w których decyzja urlopową zapada jednostronnie. Polecenie służbowe bez możliwości odmowy jest możliwe także przy odwołaniu z rozpoczętego odpoczynku. Jednak nie bezwarunkowo.

Zadzwoń, napisz maila

Odwołanie pracownika z urlopu jest możliwe tylko wtedy, gdy nagle okoliczności wymagają jego obecności w firmie, a bez niego wystąpią poważne zakłócenia w pracy.

– Pracownik musi potraktować decyzję o odwołaniu z urlopu wypoczynkowego jako polecenie służbowe. Jeśli nie wywiąże się z niego, naruszy obowiązki pracownicze. Może to skutkować karą dyscyplinarną, a nawet rozwiązaniem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Tak wynika z art. 52 par. 1 pkt. 1 Kodeksu Pracy – zaznacza Mateusz Boguszewski, główny księgowy w firmie doradczej inFakt.

Wyjaśnia, że najpierw należy telefonicznie lub mailowo powiadomić pracownika o konieczności powrotu do firmy. Pracodawca musi się przy tym upewnić, że adresat tej wiadomości zapoznał się z treścią odwołania. Podkreśla, że taką decyzję trzeba przedstawić z odpowiednim wyprzedzeniem i uwzględnić czas potrzebny na powrót z miejsca odpoczynku. Co ważne, ma ona dla firmy określone konsekwencje finansowe.

Sielanka pod ochroną:

Każdemu pracownikowi przysługuje coroczny urlop. Nie można się go zrzec ani komuś go odebrać – niezależnie od tego, czy zatrudniony spędza go pod palmą, w ogródku czy na kanapie. To, że firma wypłaca wówczas wynagrodzenie, nie oznacza, że szef ma prawo ten czas sielanki skrócić. Jeśli to robi, musi mieć wyjątkowy powód.

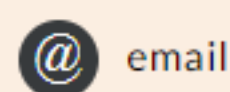
Odwołanie podwładnego z urlopu zobowiązuje do pokrycia wydatków, jakie ten poniósł w związku z koniecznością wcześniejszego, nieplanowanego skrócenia odpoczynku i powrotu do pracy. Pracodawca powinien zwrócić m.in. opłaty za pobyt w hotelu, ośrodku wypoczynkowym lub za podróż. Dodatkowo musi też uregulować koszty niewykorzystanego urlopu przez rodzinę pracownika, jeśli w związku z taką sytuacją również ona musiała przerwać wypoczynek.

– Jeżeli pracownik wraca z rodziną, to koszty te obejmują także wydatki poniesione na powrót jej członków – mówi Wojciech Bigaj, radca prawny z kancelarii BKB Baran Książek Bigaj.

Kiedy można odwołać pracownika z urlopu



IWONA JACKOWSKA



email

opublikowano: wczoraj, 07-09-2021, 20:00

– Pracodawca nie ma natomiast obowiązku ponoszenia takich dodatkowych wydatków związanych z rozpoczęciem skróconego urlopu pracownika, jak na przykład zakup akcesoriów sportowych – zauważa Mateusz Boguszewski.

Przerwane zadanie

Wezwanie do powrotu do pracy jest niedopuszczalne w przypadku, gdy pracodawca spodziewał się sytuacji, w których obecność konkretnego pracownika będzie konieczna w okresie przypadającym na jego urlop wypoczynkowy, lub gdy wcześniej zaplanował jego udział w określonym projekcie. Art. 167 Kodeksu pracy wyraźnie bowiem zastrzega, że odwołanie z wypoczynku jest możliwe wyłącznie w sytuacji, gdy obecności w zakładzie pracy wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania odpoczynku.

– Jeżeli jakieś sprawy są niezakończone przez pracownika przed jego urlopem, a pomimo to dostał on zgodę na odpoczynek, to przełożony nie może go odwołać w celu np. zakończenia tych spraw. Takie uprawnienie dotyczy bowiem okoliczności, które są z istoty rzeczy nagle, wydarzyły się już po chwili, w której ktoś wyruszył na wypoczynek. Nie będą to więc sytuacje, o których pracodawca dowiedział się tuż przed ich wystąpieniem. W takim przypadku szefowie mogą skorzystać z przepisów o przesunięciu urlopu, zawartych w art. 164 kodeksu – zwraca uwagę Wojciech Bigaj.

Zgodnie z tą regulacją przesunięcie terminu urlopu jest dopuszczalne z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy.

– Gdyby takie okoliczności się pojawiły, pracownik nie powinien rozpoczynać urlopu, a termin jego udzielenia powinien zostać przez pracodawcę przesunięty – mówi radca.

Podkreśla, że najczęstszym błędem pracodawców związanym z odwołaniem z odpoczynku jest uzasadnienie takiej decyzji potrzebą kontynuacji rozpoczętych wcześniej zadań lub rozwiązania spraw, które były znane jeszcze przed udzieleniem urlopu albo takich, które mogą być rozwiązane po jego zakończeniu.

– Inna nieprawidłowa praktyka polega na przykład na odwołaniu z urlopu w celu rozwiązania umowy o pracę, To także należy ocenić jako naruszenie przepisów – podkreśla radca.

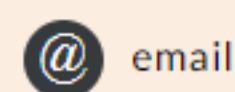
W sądzie „przy okazji”

Z jego doświadczeń wynika, że w praktyce sądowej raczej nie występują pozwy dotyczące odwołań z urlopów. Można to uzasadnić długotrwałymi postępowaniami w sprawach z zakresu prawa pracy. Obecnie prawomocne wyroki zapadają przeciętnie po dwóch, trzech latach.

Kiedy można odwołać pracownika z urlopu



IWONA JACKOWSKA



email

opublikowano: wczoraj, 07-09-2021, 20:00

– Taki czas trwania procesów oraz koszty postępowania powodują, że niecelowe staje się ich prowadzenie w sprawie nieuzasadnionego odwołania z urlopu. Pośrednio taki problem może być analizowany przez sąd, gdy rozpatrywana sprawa dotyczy odmowy przez pracownika skrócenia wypoczynku i rozwiązania z nim z tego powodu umowy o pracę – mówi Wojciech Bigaj.

Wyjaśnia, że w takiej sprawie, gdy pracownik odwoła się od wypowiedzenia umowy o pracę, sąd pracy przy ocenie zasadności jej rozwiązania będzie musiał zbadać, czy odwołanie z urlopu nastąpiło zgodnie z przepisami. Ponadto przeanalizuje, czy można uznać, że odmowa powrotu była naruszeniem ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy i niewykonaniem polecenia pracodawcy.

– Niewykorzystany urlop może zostać wykorzystany w innym terminie – przypomina Mateusz Boguszewski.

Zaznacza przy tym, że odwołanie z urlopu nie jest równoznaczne z jego przerwaniem. Te kwestie są regulowane w odrębnych przepisach.

– O przerwaniu urlopu mówimy wtedy, gdy pracownik jest czasowo niezdolny do pracy, czyli na przykład na skutek zachorowania podczas wypoczynku – tłumaczy Mateusz Boguszewski.

W takim przypadku pracownik musi dostarczyć zwolnienie lekarskie. Po jego zakończeniu nie może jednak kontynuować urlopu. Powinien wrócić do firmy, a pozostałe dni z przerwanej urlopu wykorzystać na wypoczynek w innym okresie.

NA ŻĄDANIE ZA ZGODĄ

Pracodawca ustala plan urlopów, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy przedsiębiorstwa. Nie musi tego robić, jeśli zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę lub jeżeli w firmie nie działają związki zawodowe.

Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części, ale przynajmniej jedna z nich musi trwać minimum 14 dni. W wymiarze urlopu wypoczynkowego przewidziane są cztery dni urlopu na żądanie, czyli nieplanowanego wcześniej.

Pracodawca musi go udzielić, gdy pracownik zgłosi żądanie otrzymania dnia wolnego przed rozpoczęciem pracy. Ekspert inFakt zwraca jednak uwagę, że aby móc rozpocząć urlop na żądanie, szef musi się na to zgodzić. W niektórych przypadkach ma bowiem prawo odmówić. Jest to możliwe, gdy braki kadrowe grożą przerwaniem ciągłości pracy.

Podstawą do odmowy może też być zasada wynikająca z Kodeksu pracy, według której pracownik zobowiązany jest do dbania o dobro zakładu pracy. Ponadto pracodawca może nie zgodzić się na urlop na żądanie, jeśli zgłaszająca go osoba wiedziała wcześniej o swojej nieobecności w określonym terminie, a przełożeni nie udzielili jej urlopu wypoczynkowego na ten czas.