

Odwołanie pracownika z urlopu

data aktualizacji: 2019.02.07 autor:

Zasada urlopu nieprzerwanego wymaga, aby pracownik mógł wypoczywać w sposób niezakłócony korzystając z tzw. spokoju urlopowego. Przepisy Kodeksu pracy stanowią bowiem, że pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego.

Jednakże przepisy dopuszczają odstępstwa od powyższej zasady, co ma miejsce między innymi w razie odwołania pracownika z urlopu. Dochodzi wówczas do przerwania urlopu z inicjatywy pracodawcy, który podejmując tę decyzję musi mieć na względzie wskazane w Kodeksie pracy przesłanki jej legalności. Mianowicie, odwołanie pracownika z urlopu może nastąpić wyłącznie wtedy, gdy: wystąpiły okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu oraz nieobecność pracownika w zakładzie pracy, ze względu na te okoliczności, jest konieczna.

Znaczenie podstawowe dla możliwości zastosowania omawianej instytucji ma zwłaszcza pierwsza ze wskazanych wyżej przesłanek. Jedynie bowiem wtedy odwołanie pracownika z urlopu będzie zgodne z prawem, gdy okoliczności, które są podstawą odwołania, nie tylko zaistniały w trakcie urlopu, ale w momencie jego rozpoczynania ich wystąpienia nie można było przewidzieć. Gdyby było inaczej, pracodawca powinien był przesunąć urlop pracownika.

Jako przykłady okoliczności wymagających obecności pracownika w zakładzie podaje się konieczność usunięcia awarii urządzeń czy niespodziewaną kontrolę dotyczącą stanowiska pracy danego pracownika.

To pracodawca dokonuje oceny przyczyn uzasadniających odwołanie pracownika z urlopu. Pracownik z kolei jest zobowiązany podporządkować się decyzji pracodawcy zarówno wtedy, gdy podał on przyczyny stanowiącej podstawę odwołania (nie ma takiego obowiązku), jak i wtedy, gdy podana przyczyna, zdaniem pracownika, nie uzasadnia odwołania. Odwołanie z urlopu jest bowiem poleceniem służbowym, które pracownik powinien wykonać. Pracodawca powinien jednak wydać to polecenie w taki sposób, aby pracownik mógł je wykonać. Odwołanie z urlopu musi więc nastąpić ze stosownym wyprzedzeniem, aby pracownik miał realną możliwość stawienia się w zakładzie pracy w wyznaczonym przez pracodawcę terminie.

Odmowa wykonania polecenia przerwania urlopu i stawienia się w zakładzie pracy może uzasadniać zastosowanie środków dyscyplinujących wobec pracownika, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez pracownika.

W przypadku zgodnego z prawem odwołania pracownika z urlopu pracodawca ma obowiązek pokryć, pozostające z tym odwołaniem w bezpośrednim związku, koszty poniesione przez pracownika. Wysokość poniesionych kosztów powinien udowodnić pracownik. Zwrot kosztów następuje w części proporcjonalnej do okresu niewykorzystanego z powodu odwołania. Przykładowo, pracownik wykupił 2-tygodniowy wyjazd, po tygodniu został odwołany z urlopu - zwrot obejmuje połowę wydatkowanej kwoty. Do kosztów tych należy zaliczyć również koszty podróży. Jeżeli pracownik w związku z

odwołaniem go z urlopu powrócił z urlopu wraz z rodziną, kosztami pozostającymi w bezpośrednim związku z odwołaniem będą również powyższe wydatki poniesione przez członków rodziny.

Jeżeli jednak pracodawca odwołał pracownika z urlopu sprzecznie z przepisami Kodeksu pracy, to ponosi odpowiedzialność na podstawie odpowiednio stosowanych przepisów kodeksu cywilnego, a więc w szczególności także za utracone przez pracownika korzyści.

Joanna Chrostowska, radca prawny



Kancelaria Radcy Prawnego

Skierniewice, ul. Jagiellońska 29 lok. 410

kancelaria.chrostowska@gmail.com, joanna.chrostowska.oirpwarszawa.pl

tel. 573 180 209

Źródło: <https://eglos.pl/aktualnosci/item/30717-odwolanie-pracownika-z-urlopu>