

Pracownik odwołany przez pracodawcę z urlopu musi stawić się do pracy

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY WYJAŚNIA

PROBLEM

Czytelnik musiał odwołać pracownika z urlopu, ponieważ kontrahent złożył wniosek o renegotjację zawartej umowy, której podpisanie nadzorował podwładny. Pracownik jednak uznał, że jego obecność w pracy nie jest konieczna i nie będzie ponosił kosztów wcześniejszego powrotu z urlopu. Odmówił przerwania wypoczynku. Czy tego rodzaju zachowanie uzasadnia rozwiązanie z nim umowy o pracę?

PIP WYJAŚNIA

Pracodawca jest zobowiązany udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego w każdym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Urlop powinien być nieprzerwany i płatny. Może być podzielony na części. W takim jednak przypadku co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych. Jednak art. 167 par. 1 k.p. przewiduje odstępstwo od zasady wyrażonej w art. 152 par. 1 k.p.

Zgodnie z art. 167 k.p. pracodawca może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności niemożliwe do przewidzenia w chwili rozpoczynania przez niego urlopu. Oznacza to, że odwołanie z urlopu może nastąpić w każdej chwili - od pierwszego dnia urlopu wypoczynkowego - o ile jednak wystąpią określone przesłanki. Odwołanie jest poleceniem służbowym wydawanym przez pracodawcę, któremu pracownik musi się podporządkować. Nie ma znaczenia zdanie pracownika na ten temat. Musi on skrócić swój urlop i wrócić do pracy. Skoro więc pracodawca ocenił, że obecność pracownika w pracy jest na tyle niezbędna, że decyduje się on na odwołanie go z urlopu, pracownik musi podporządkować się temu poleceniu. Oznacza to więc, że powinien przerwać swój urlop i stawić się w pracy. Jeżeli tego nie zrobi, wówczas jego zachowanie zostanie potraktowane jako nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy. A wówczas, pracodawca - stosownie do okoliczności - może uznać to za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, co stanowi podstawę rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika na mocy art. 52 par. 1 pkt 1 k.p.

Pracodawca, odwołując pracownika z urlopu, musi liczyć się z koniecznością pokrycia kosztów poniesionych przez pracownika. Mogą to być jednak tylko wydatki pozostające w bezpośrednim związku z odwołaniem. Co więcej, będą one pokryte tylko w części proporcjonalnej do okresu urlopu niewykorzystanego z powodu odwołania. Można do nich zaliczyć np. koszty przejazdu. Natomiast do kosztów pozostających w bezpośrednim związku z odwołaniem nie można wliczyć tych związanych z utraconymi przez pracownika korzyściami, które mógłby uzyskać, gdyby nie został odwołany z urlopu (np. spodziewane zarobki związane z podjęciem pracy za granicą).

IRB