

2011-08-24 09:10

Kiedy pracodawca może odwołać z urlopu



foto: Soshnikov/iStockphoto

W myśl art. 167 § 1 Kodeksu pracy, pracodawca może odwołać pracownika z urlopu wówczas, gdy jego obecności w pracy wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu. Uprawnienie to należy rozpatrywać w powiązaniu z możliwością przesunięcia terminu urlopu z inicjatywy pracodawcy (art. 164 § 2 k.p.), jako że skutkują one w ten sam sposób tj. *naruszeniem* ogólnej zasady wynikającej z prawa pracownika do corocznego, nieprzerwanego i płatnego urlopu.

Wydaje się przy tym, że wybór odpowiedniej podstawy prawnej zależy od tego, czy chwila złożenia stosownego oświadczenia przez pracodawcę przypada na okres przed urlopem pracownika (wówczas zastosowanie znajdzie art. 164 § 2 k.p.) czy też już po jego rozpoczęciu (art. 167 k.p.) - jest to zatem kwestia jednej doby.

Decyzja pracodawcy nie wymaga uzasadnienia i ma charakter polecenia wiążącego pracownika. Pracownik nie ma możliwości kwestionowania decyzji pracodawcy a odmowa przerwania lub przesunięcia urlopu może być przez pracodawcę potraktowana jako naruszenie obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę.

Omawiane uprawnienia mają jednak charakter wyjątkowy i nie powinny być przez pracodawcę nadużywane. Nadto, przyczyna odwołania pracownika z urlopu nie może być znana pracodawcy przed jego rozpoczęciem, a sama obecność pracownika w zakładzie musi być w danym momencie konieczna i niezbędna. Jako przykładowe wskazać można m.in. takie zdarzenia jak: choroba innego pracownika, kontrola w zakładzie pracy lub niezaplanowane wcześniej spotkanie wymagające obecności pracownika. W swym oświadczeniu, pracodawca powinien wskazać termin w jakim pracownik ma stawić się do pracy (oczywiście uwzględniając realne możliwości pracownika, miejsce w którym przebywa itp.)

W przypadku ewentualnego postępowania sądowego, to na pracodawcy spoczywać będzie obowiązek wykazania przesłanek uzasadniających odwołanie z urlopu bądź przesunięcie jego terminu. Dokonanie takich czynności gdy nie zaistniały niezbędne ku temu warunki kwalifikuje się do uznania za niezgodne z zasadami współżycia społecznego (m.in. uchwała SN z 9 lutego 1967 r., III PZP 22/66, OSNCP 1967, nr 6, poz. 100), co z kolei otwiera pracownikowi drogę dochodzenia roszczeń odszkodowawczych wobec pracodawcy.

Należy również pamiętać, iż pracodawca jest również obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu tj. takie, których pracownik nie musiałby ponosić gdyby odwołanie z urlopu nie nastąpiło (art. 167 § 2 k.p.).

Kwestię wtórną stanowi forma polecenia pracodawcy, jako że odwołanie z urlopu może zostać dokonane w każdej formie (w tym również mailem), co wynika zarówno z braku przepisów w tym zakresie jak i samej charakterystyki tej szczególnej instytucji. Trudne do wyobrażenia wydaje się skierowanie polecenia w formie pisemnej do pracownika spędzającego urlop na jeziorze bądź na innym kontynencie.

Niezbędne jest jednak, aby pracownik mógł zapoznać się z treścią oświadczenia pracodawcy (art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). To przezorny pracodawca musi zatem zadbać o uprzednie uzyskanie od pracownika informacji umożliwiających kontakt podczas urlopu (w tym adresu mailowego). Takie zobowiązanie pracownika nie wynika wprost z przepisów prawa pracy, niemniej może ono zostać zamieszczone w umowie o pracę bądź Regulaminie pracy.

W przeciwnym razie pracownikowi łatwo byłoby dowodzić, iż nie otrzymał on oświadczenia pracodawcy ze względu na ograniczony dostęp do poczty elektronicznej, brak zasięgu, roamingu itp. W zasadzie podniesienie takiego zarzutu przez pracownika wyklucza możliwość jego pociągnięcia do jakiegokolwiek odpowiedzialności - nie sposób bowiem wymagać stosowania się do polecenia, z którego treścią pracownik nie mógł się zapoznać.

Autor jest associate w kancelarii KSP Legal & Tax Advice

Maciej Pietrzycki