

Kiedy szef każe nagle wrócić z wczasów

FORMALNOŚCI | Wtedy, gdy obecność zatrudnionego jest w firmie niezbędna z powodu szczególnych okoliczności, których nie dało się przewidzieć w momencie jego wyjazdu, będzie musiał jednak pokryć wydatki związane ze zmianą terminu wolnego

PATRYCJA ZAWIRSKA

Urlop może zostać przesunięty na wniosek pracownika. Zgodnie z art. 164 § 1 k.p. prośbę o taką zmianę trzeba umotywić ważnymi przyczynami. Są nimi okoliczności uniemożliwiające wykorzystanie wakacji zgodnie z ich przeznaczeniem, czyli wyłączenie wypoczynku.

→PRZYKŁAD 1

Pani Katarzyna zarezerwowała wczasy za granicą od 15 do 29 lipca. 14 lipca zachorowała jej mama. Pani Katarzyna jest jedyną osobą, która może zaopiekować się chorą, czyli przynieść jej zakupy, ugotować posiłek itd. Mogłaby to robić po pracy. Dlatego postanowiła odwołać wczasy i złożyła wniosek o przesunięcie terminu urlopu. Umotywowała to tym, że sprawowanie opieki nad mamą uniemożliwi jej wykorzystanie urlopu zgodnie z jego prze-

znaczeniem. Jej prośbę należy uznać za uzasadnioną.

→PRZYKŁAD 2

Pani Magdalena ma zaplanowane wakacje od 20 sierpnia do 3 września. Chce wyjechać w góry. Z prognozy pogody wynika, że spodziewane są wtedy deszcze. Zła pogoda nie jest ważną przyczyną, która mogłaby uzasadniać przesunięcie wolnego.

Wniosek pracownika o zmianę terminu wolnego nie jest dla szefa wiążący. To do pracodawcy należy decyzja, czy go uwzględnić. Może urlopu nie przesunąć, nawet gdyby podwładny umotywiował prośbę ważnymi względami, jeśli zmiana terminu zagrażałaby normalnemu funkcjonowaniu firmy. Nic nie stoi na przeszkodzie, żeby przesunąć tylko część zaplanowanego wolnego.

Pracodawca i pracownik zawsze mogą zawrzeć porozumie-

nie o przesunięciu daty wakacji. Jeżeli uzgodnią inny ich termin, nie musi być to uzasadnione żadnymi szczególnymi potrzebami.

Przesuwa przełożony

Zgodnie z art. 164 § 2 k.p. szefowi wolno jednostronnie przesunąć urlop, gdy wystąpiły szczególne przyczyny i obecność pracownika w firmie jest niezbędna. Ważne, aby powody przesunięcia nie były znane w chwili ustalania pierwotnego terminu wakacji. Mimo że to szef decyduje, kiedy i komu przesunąć urlop, nie powinien korzystać z tego uprawnienia w sposób dolegliwy. Za takie zachowanie można uznać np. zmianę daty wolnego co roku temu samemu pracownikowi. Zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych muszą być jednak świadomi tego, że od nich wymaga się większej dyspozycyjności. Modyfikacja terminu ich wypoczynku może być szczególnie usprawiedliwiona.

Jeżeli mimo przesunięcia urlopu przez szefa pracownik nie pojawi się w firmie, będzie to nieobecność nieusprawiedliwiona. Niewykluczone, że pracodawca wyciągnie wtedy odpowiednie konsekwencje, a nawet rozważy rozwiązanie angażu.

W przeciwieństwie do przesunięcia wolnego na wniosek pracownika jednostronnie szef może przenieść wyłącznie cały urlop.

→PRZYKŁAD 3

Pan Bartłomiej pracuje w fabryce obuwia na stanowisku kierowniczym. Ma zaplanowany dwutygodniowy urlop od 15 października. 12 października firma podpisuje kontrakt, w związku z którym będzie musiała w bardzo krótkim czasie wyprodukować dużą partię butów. Obecność pana Bartłomieja jest niezbędna, aby dopilnować utrzymania dużej produktywności. W takiej sytuacji szef może przesunąć urlop.

Za kurs nurkowania nikt nie zwróci

Planując wakacyjne wyjazdy, często z wyprzedzeniem rezerwujemy hotele, wycieczki i inne atrakcje. Jeżeli pracodaw-

ca przesunął urlop, powinien zwrócić pracownikowi udokumentowane wydatki, jakie ten poniósł w bezpośrednim związku ze zmianą terminu wolnego. Będą to w szczególności niepodlegające zwrotowi koszty wczasów czy biletów lotniczych. Szef nie zwróci jednak wydatków, które zatrudniony poniósł wyłącznie z myślą o urlopie.

→PRZYKŁAD 4

Pan Krzysztof zaplanował wyjazd do Egiptu połączony z nurkowaniem na rafach. Szef przesunął jego urlop i zwrócił mu opłatę za wczasy. Nie musi jednak rekompensować odbytego przed planowanymi wakacjami kursu nurkowania.

Szybko do zadań

Szefowi wolno też przerwać trwający już wypoczynek i nakazać powrót do pracy. Takie uprawnienie daje mu art. 167 k.p. Pracodawca może wezwać zatrudnionego z urlopu w sytuacjach wyjątkowych, kiedy jego obecność w firmie jest niezbędna z nieprzewidywanych wcześniej powodów. Aby oświadczenie o odwołaniu z urlopu było skuteczne, musi dotrzeć do podwładnego. Pracownik, któ-

ry otrzymał od szefa wiadomość o konieczności powrotu z wakacji, ma niezwłocznie stawić się w pracy. W przeciwnym razie jego nieobecność będzie nieusprawiedliwiona. Nie ma tu znaczenia, czy zatrudniony uznaje odwołanie za zasadne.

→PRZYKŁAD 5

Pan Paweł jest menedżerem w dużej firmie. Podczas wczasów w Meksyku otrzymał od szefa SMS z informacją, że zostaje odwołany z urlopu. Pan Paweł powinien niezwłocznie wrócić do kraju i stawić się w pracy, nawet jeśli szef nie poinformował go o przyczynie odwołania.

Podobnie jak przy przesunięciu urlopu szef pokrywa wszelkie udokumentowane koszty podwładnego poniesione w bezpośrednim związku z przerwaniem wolnego. Jeżeli po powrocie pracownik uzna, że pracodawca nie miał dostatecznych powodów, aby zakłócić jego wypoczynek, może domagać się naprawienia całej szkody, jaką poniósł z tego tytułu.

Autorka jest prawnikiem w Bartłomiej Raczkowski Kancelaria Prawa Pracy