

Gdy czas na urlop

PRAWA PRACOWNICZE | TOMASZ ZALEWSKI

Choroba zawsze, a szef tylko czasem może zepsuć planowany wypoczynek. Firma, w której pracujemy, ma prawo odwołać urlop lub zmienić jego termin

U rlop i wypoczynek są świętym prawem pracownika, w pewnych okolicznościach jednak może być ono ograniczone na rzecz szczególnych potrzeb pracodawcy lub innych nieprzewidywanych okoliczności.

Odwołanie kosztuje

Pracodawca może odwołać pracownika z urlopu. Ale muszą wystąpić szczególne okoliczności. Pracownik może zostać wezwany z wakacji do firmy, tylko gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczęcia urlopu.

- Aby pracodawca mógł skutecznie skorzystać z prawa do odwołania pracownika z urlopu, musi mieć możliwość skontaktowania się z nim w tym czasie. Dlatego uważam, że uzasadniona jest prośba przełożonego o potrzebne do tego informacje. Powinien się zadowolić numerem telefonu, nawet prywatnym. Więcej informacji nie po-

winien żądać, np. konkretnego adresu czy nazwy hotelu - uważa adwokat **Bartłomiej Raczkowski z Kancelarii Prawa Pracy.**

Czasem informacja o bardzo odległym miejscu zaplanowanego odpoczynku może odwieść pracodawcę od odwołania z urlopu. Powodem są pieniądze. Otóż zgodnie z art. 167 kodeksu pracy, ma on obowiązek pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu.

Za rodzinę także

Firma powinna też zwrócić pieniądze za przerwany wypoczynek jego rodziny, jeżeli musiała ona wrócić wcześniej z wakacji. Pracownik powinien udokumentować koszty związane z odwołaniem z urlopu. Jeżeli pracodawca ich nie pokryje, można będzie wystąpić przeciwko niemu z roszczeniem do sądu pracy.

Należy także pamiętać, że pracodawca, wyznaczając termin stawienia się w pracy osoby odwołanej z urlopu, musi uwzględnić realną możliwość powrotu z

wakacji. Nie może się domagać, by pracownik z dalekiego egzotycznego miejsca wrócił do firmy w ciągu kilku godzin.

Niestawienie się w pracy usprawiedliwią także choroba lub inne nieprzewidziane okoliczności. Zignorowanie wezwa-

Pracodawca ma obowiązek pokryć koszty poniesione przez pracownika w związku z odwołaniem go z urlopu

nia do powrotu może stać się natomiast uzasadnioną przyczyną zwolnienia dyscyplinarnego.

Przesunięcie daty

Nie mniej bolesną od odwołania sprawą może się okazać konieczność przesunięcia daty rozpoczęcia urlopu. Prawo dopuszcza taką zmianę zarówno z inicja-

tyw pracownika, jak i pracodawcy. Aby pracownik skorzystał ze zmiany terminu, powinien złożyć wniosek umotywowany ważnymi przyczynami.

Z kolei zmiana z inicjatywy pracodawcy jest dopuszczalna ze względu na szczególne potrzeby firmy i jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy. Pracodawca powinien jednak w porozumieniu z pracownikiem ustalić nowy termin wypoczynku. Ma też obowiązek pokryć koszty, jakie pracownik poniósł w związku z nieudzieleniem mu urlopu.

Choroba to nie urlop

Czasami urlop nie może się rozpocząć z przyczyn niezależnych i od pracownika, i od firmy. Jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, na przykład z powodu choroby czy urlopu macierzyńskiego, to pracodawca ma obowiązek przesunąć urlop na termin późniejszy. ■

— „Rzeczpospolita”