

**Autor:** Anna Rogowska, radca prawny, Kancelaria Jedynak Rogowska.

**Publikacja:** 07.10.2015

**Źródło publikacji:** [egospodarka.pl](http://egospodarka.pl)

## Odwołanie pracownika z urlopu: w jakich sytuacjach to możliwe?

W jakich sytuacjach pracownik może być ściągnięty do pracy z urlopu. Kto pokrywa koszty ewentualnego przerwano go urlopu pracownika oraz – co istotne jego rodziny? Czy pracownik może żądać od pracodawcy takiego zadośćuczynienia?

Każdy pracownik ma prawo do corocznego, nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego, które może zrealizować w drodze ustaleń z pracodawcą. W sytuacji, kiedy pracodawca udzieli już pracownikowi urlopu, a więc wyrazi zgodę na to, aby w konkretnym terminie i przez określony czas pracownik skorzystał ze swojego prawa do wypoczynku, wtedy jednostronna decyzja pracodawcy o zmianie terminu urlopu może zapaść wyłącznie wyjątkowo, w przypadkach przewidzianych w Kodeksie pracy.

Sytuacje - kiedy niemożność wykorzystania przez pracownika w całości urlopu wypoczynkowego w zaplanowanym i uzgodnionym z pracodawcą terminie wynika z okoliczności leżących po stronie pracodawcy – mogą mieć miejsce w przypadku przesunięcia przez pracodawcę terminu urlopu lub odwołania pracownika z urlopu.

Odnosnie przesunięcia terminu urlopu, pracodawca może to zrobić, gdy po jego stronie zachodzą szczególne potrzeby, a nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy. Z takimi sytuacjami będziemy mieć do czynienia np. w przypadku nieoczekiwanego, nieplanowanego zdarzenia lub okoliczności, jak np. konieczność usuwania awarii, kontrola w zakładzie pracy, nowe pilne zlecenie.

W przypadku przesunięcia terminu urlopu ustawodawca nie przewidział obowiązku pracodawcy zwrotu poniesionych przez pracownika kosztów związanych z zaplanowanym urlopem. W doktrynie powszechnie przyjmuje się jednak, że w przypadku przesunięcia urlopu na podstawie przepisu art. 164 § 2 kp pracodawca ma obowiązek zwrotu kosztów poniesionych przez pracownika, do czego podstawą jest art. 167 § 2 kp stosowany w drodze analogii. Wniosek taki znajduje swoje uzasadnienie w art. 117 § 2 kp, który mówi, iż pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością pracodawcy.

Warunkiem odwołania pracownika z urlopu wypoczynkowego jest zaistnienie sytuacji, w której pracownik korzystający z urlopu wypoczynkowego okaże się niezbędny w zakładzie pracy.

Z kolei, w przypadku odwołania pracownika z urlopu, pracodawca może to zrobić tylko wówczas, gdy obecności danego pracownika w pracy wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu. Należy pamiętać, że odwołanie z urlopu winno być stosowane całkowicie wyjątkowo. Warunkiem odwołania pracownika z urlopu wypoczynkowego jest zaistnienie sytuacji, w której pracownik korzystający z urlopu wypoczynkowego okaże się niezbędny w zakładzie pracy. Ustawodawca nie wprowadził w przepisach Kodeksu pracy przepisu, który ograniczałby autonomię pracodawcy co do oceny sytuacji, która uzasadnia odwołanie pracownika z urlopu. Oczywiście jest jednak, że powodem odwołania nie może być chęć dokuczenia pracownikowi, zaburzenia mu wypoczynku i spokoju w czasie wolnym od pracy. Odwołanie z urlopu musi być obiektywnie uzasadnione i nie może nosić znamion mobbingu.

Odwołanie z urlopu to jednostronna decyzja pracodawcy, której pracownik powinien się podporządkować. Jest on, bowiem obowiązany stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, (jeżeli nie są one oczywiście sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę). Wykonania polecenia w omawianym zakresie wymaga od pracownika również nałożony na niego obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy. Jednym słowem, odwołany z urlopu pracownik ma obowiązek przerwać urlop i stawić się w zakładzie, nawet jeżeli uważa, że firma świetnie sobie bez niego poradzi. Odmowa zastosowania się do decyzji pracodawcy może spowodować nałożenie na pracownika kary porządkowej, a nawet doprowadzić do rozwiązania umowy o pracę.

Co ważne, polecenie pracodawcy powinno zostać wydane w taki sposób, aby było możliwe do wykonania. Odwołanie z urlopu musi więc nastąpić ze odpowiednim wyprzedzeniem, umożliwiającym pracownikowi stawienie się w pracy w wyznaczonym przez pracodawcę terminie.

W przypadku odwołania z urlopu, pracodawca jest obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika, ale tylko te, które poniósł w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu. Za takie koszty uznaje się przykładowo: koszty pobytu w hotelu, ośrodku wczasowym, pensjonacie, na kwaterze prywatnej lub w sanatorium, a także koszty podróży - o ile zostały one faktycznie poniesione przez pracownika i nie podlegają one zwrotowi. Do kosztów podlegających zwrotowi należą również wydatki związane z przerwaniem wypoczynku i powrotem rodziny pracownika.

Pracownik nie może się natomiast ubiegać o zwrot kosztów zakupu odzieży i sprzętu sportowego, rekreacyjnego, czy wypoczynkowego, jaki nabył w związku z urlopem. Nie podlega również zwrotowi koszt utraconego zarobku w sytuacji, gdy pracownik zamierzał przeznaczyć urlop na podjęcie dorywczej pracy. Zaznaczyć jednak trzeba, że nie ma żadnych przeciwwskazań, aby pracodawca przyznał pracownikowi określoną kwotę pieniężną, przekraczającą wysokość kosztów poniesionych przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem z urlopu.

Jeżeli natomiast pracodawca odwoła pracownika z urlopu sprzecznie z przepisami kodeksu pracy, to znaczy w szczególności, kiedy obecność w pracy danego pracownika nie jest niezbędna albo, gdy nie zaszły żadne okoliczności, o których nie było wiadomo w chwili rozpoczynania urlopu, to ponosi odpowiedzialność na podstawie odpowiednio stosowanych przepisów kodeksu cywilnego, a więc może odpowiadać za szkodę w pełnej wysokości tj. również za utracone przez pracownika korzyści.