**Odwołanie pracownika z urlopu wypoczynkowego**

Wyjechaliśmy na upragniony urlop wypoczynkowy i nagle otrzymujemy telefon z pracy, że musimy przerwać nasz wypoczynek. Co w takiej sytuacji możemy zrobić? Czy pracodawca ma prawo odwołać nasz urlop? Jeśli tak, to w jakich przypadkach?

Reguluje to art. 167 § 1 Kodeksu Pracy, który mówi, że **pracodawca może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu.** Do takich okoliczności można zaliczyć np. awarię urządzenia, które jest w stanie naprawić tylko konkretny pracownik, kontrolę jego stanowiska pracy.

**Forma i termin wezwania pracownika z urlopu**

Nie ma regulacji prawnych, które wymagałyby konkretnej formy odwołania pracownika z urlopu. Może to być rozmowa telefoniczna, faks, email, jednak pamiętajmy, że w przypadku jakichkolwiek sporów pisemna forma będzie przydatna jako dowód. Termin w jakim pracownik powinien stawić się w pracy powinien być dostosowany do miejsca jego pobytu. Wymóg stawienia się w pracy na następny dzień, w przypadku, gdy pracownik wypoczywa w zagranicznym kurorcie może być potraktowany jako nadużycie prawa.

Co istotne, o ile nie regulują tego wewnętrzne przepisy firmy, pracownik nie ma obowiązku informowania pracodawcy o miejscu pobytu podczas urlopu wypoczynkowego ani podawania prywatnego numeru telefonu do informacji przełożonego.

**Konsekwencje prawne za niestawienie się na wezwanie pracodawcy**

**Jeżeli jednak decydujemy się na odebranie telefonu od pracodawcy, to należy pamiętać, że odwołanie pracownika z urlopu jest poleceniem służbowym, które powinno zostać przez nas wykonane, nawet wtedy, kiedy uważamy je za bezzasadne**. Odmowa powrotu z urlopu może wiązać się z poważnymi konsekwencjami. Zignorowanie polecenia może skutkować zastosowaniem kary porządkowej, środków dyscyplinarnych (art.108 §.2 Kodeksu Pracy) z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika włącznie (art. 52 § 1 pkt.1 Kodeksu Pracy). W sytuacji rozwiązania umowy o pracę pracownik ma prawo skierować do sądu pozew o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie. Wtedy to na pracodawcy ciąży obowiązek wykazania, że do odwołania z urlopu wypoczynkowego doszło faktycznie w okolicznościach przewidzianych w art. 167 § 1 Kodeksu Pracy.

**Koszty**

Pracodawca ma obowiązek pokrycia kosztów związanych z odwołaniem pracownika z urlopu. (art. 167 § 2 Kodeksu Pracy). Zwrotowi podlegają poniesione przez pracownika udokumentowane koszty np. koszt wykupionej wycieczki zagranicznej, koszt niewykorzystanych noclegów, wyżywienia, zabiegów leczniczych (np. w sanatorium), koszt podróży powrotnej. Jeżeli w wyniku odwołania pracownika z urlopu do powrotu zmuszona została także jego rodzina, to pracodawca pokrywa również koszty związane z ich powrotem.

Pracownik powinien skierować do pracodawcy żądanie wypłaty poniesionych kosztów.

W przypadku niewywiązania się pracodawcy z pokrycia kosztów pracownik może dochodzić swoich praw w sądzie pracy (zgodnie z art. 291 § 1 Kodeksu Pracy żądanie zwrotu kosztów przedawnia się wraz z upływem 3 lat od chwili, w której roszczenie stało się wymagalne).

**Kontynuacja urlopu**

Po odwołaniu pracownika z urlopu pracodawca powinien ustalić z nim termin, w którym będzie kontynuowany jego urlop. Może to być okres przypadający bezpośrednio po ustaniu przyczyny, dla której odwołano pracownika z urlopu, jak i termin późniejszy.