



# Wniosek o zwrot kosztów związanych z odwołaniem z urlopu

## Uwagi ogólne

### Odwołanie z urlopu

Urlop wypoczynkowy i jego wykorzystanie w naturze jest jednym z podstawowych praw pracowniczych, którego naruszenie możliwe jest wyłącznie na podstawie przepisów prawa pracy. Może się jednak zdarzyć, że pracownik rozpocznie urlop w planowanym terminie, ale w jego trakcie pojawią się przeszkody w kontynuowaniu wypoczynku. Na wypadek takich sytuacji kodeks pracy przewiduje odwołanie z urlopu, które stanowi odstępstwo od zasady nieprzerwanego wypoczynku.

### WAŻNE

**Odwołanie z urlopu możliwe jest tylko wówczas, gdy:**

- **zachodzą okoliczności nieprzewidziane w chwili jego rozpoczęcia (np. choroba osoby zastępującej urlopującego pracownika, awaria, ważne spotkanie, na którym potrzebna jest wiedza pracownika, a które wcześniej nie było zaplanowane),**
- **obecność pracownika w zakładzie jest niezbędna.**

Odwołanie z urlopu może nastąpić w różnej formie, gdyż przepisy nie stawiają w tym zakresie szczególnych wymagań. Najczęściej praktykowanym środkiem komunikacji okazuje się w takich

sytuacjach telefon lub poczta elektroniczna. Trzeba jednak pamiętać, że odwołanie z urlopu rodzi po obu stronach określone obowiązki. Dlatego w razie wątpliwości forma pisemna takiego odwołania może mieć istotne znaczenie.

### **Koszty podlegające zwrotowi**

Pracownik, któremu pracodawca przerwał wypoczynek, ma prawo upomnieć się o zwrot kosztów poniesionych w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu. Przepisy kodeksu pracy nie precyzują bliżej, jakie koszty pozostają w bezpośrednim związku z odwołaniem. W każdym jednak przypadku chodzi tu tylko o poniesione przez pracownika koszty bezpośrednie.

Zaliczyć do nich można koszty związane z zorganizowanym wypoczynkiem (np. opłata za wykupione wczasy w hotelu, ośrodku wypoczynkowym lub prywatnej kwaterze w części, w której pracownik nie uzyskał ewentualnego zwrotu), koszty dojazdu do miejsca wypoczynku lub podróży powrotnej (np. bilety kolejowe, lotnicze).

Obowiązek rekompensaty ze strony pracodawcy nie obejmuje zatem wszystkich kosztów, jakie mogą wiązać się z wypoczynkiem pracownika. Przykładowo pracownik nie może ubiegać się o zwrot kosztów związanych wprawdzie z urlopem, ale tylko pośrednio, np. dotyczących zakupu sprzętu sportowego, wyposażenia turystycznego czy odzieży na wakacje.

### **WAŻNE**

Pracownik ma prawo do rekompensaty tylko tych poniesionych kosztów, które pozostają w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu.

# Wymogi formalne

## Forma i treść wniosku

Przepisy kodeksu pracy nie wymagają od pracownika wniosku w sprawie zwrotu kosztów poniesionych na skutek odwołania z urlopu. Stwierdzają jedynie, że pracodawca ma obowiązek koszty te zrekompensować. Z uwagi jednak na to, że są to kwestie natury finansowej, wydaje się słuszne, by pracownik zwrócił się do pracodawcy z konkretnym pismem. Może to mieć istotne znaczenie dowodowe w razie ewentualnego sporu co do wysokości dokonanej rekompensaty.

We wniosku pracownik powinien wyszczególnić poniesione koszty oraz określić ich łączną wysokość. W miarę możliwości koszty powinny być udokumentowane rachunkami, które pracownik winien załączyć do wniosku. Pracodawca ma bowiem obowiązek zwrócić koszty poniesione, a pracownik powinien fakt poniesienia ich w jakiś sposób udowodnić.

## Dochodzenie rekompensaty

Jeżeli pracodawca przerywa pracownikowi wypoczynek, musi się liczyć z koniecznością zwrotu poniesionych z tego tytułu kosztów. Może się jednak zdarzyć, że pracodawca uchyli się od tego obowiązku albo wypłaci rekompensatę finansową w zaniżonej wysokości, nie uwzględniając wszystkich kosztów poniesionych przez pracownika.

W jednym i drugim przypadku może okazać się konieczne przymuszenie pracodawcy do zapłaty na drodze sądowej. Trzeba więc pamiętać, że spory dotyczące zwrotu kosztów związanych z odwołaniem pracownika z urlopu należą do właściwości sądu pracy. Istotny też jest termin, gdyż roszczenia z tego tytułu ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym stały się wymagalne.

## **PODSTAWA PRAWNA**

- **Art. 167 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).**

**Danuta Klucz**