

Czy da się odwołać pracownika z urlopu telefonicznie lub mailem?**Katarzyna Małaniuk, [radca prawny Poznań](#), Rödl & Partner****Pracownik w trakcie urlopu nie ma obowiązku pozostawania w kontakcie z pracodawcą oraz sprawdzania poczty e-mailowej, ponieważ pozostaje poza sferą pracowniczego podporządkowania.**

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z r., II PK 26/16 z 8 marca 2017 r.

Pracodawca odwołał pracownika zatrudnionego na stanowisku menedżera projektu z urlopu udzielonego po długotrwałej chorobie w przedostatnim dniu tego urlopu. Pracodawca uczynił to dzwoniąc do pracownika na jego telefon prywatny i informując, że jest potrzebny w pracy. Rozmowa telefoniczna została jednak przerwana, więc pracodawca wysłał e-mail na prywatny adres pracownika informujący o odwołaniu go z urlopu. W toku procesu twierdził też, że wysłał do pracownika w tej sprawie również dwa smsy, czego jednak nie udowodnił.

Pracownik przeczytał wiadomość e-mail dopiero ostatniego dnia urlopu i poinformował, że jest w Warszawie i nie może się stawić do pracy. W konsekwencji pracodawca wysłał do niego oświadczenie o dyscyplinarnym rozwiązaniu umowy o pracę, wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych spowodowane niestawieniem się do pracy mimo wezwania i odwołania z urlopu. Pracownik odwołał się do sądu pracy żądając uznania wypowiedzenia za bezskuteczne i przywrócenia do pracy. Sąd rejonowy oddalił jego powództwo, natomiast Sąd Okręgowy w Poznaniu przywrócił go do pracy. Na skutek skargi kasacyjnej o sprawie rozstrzygnął Sąd Najwyższy na korzyść pracownika wskazując, że podczas urlopu pracownik nie ma obowiązku bycia w kontakcie z pracodawcą.

Komentarz eksperta**Katarzyna Małaniuk, radca prawny i senior associate w poznańskim biurze Rödl & Partner**

W okresie urlopowym oraz w związku z brakami kadrowymi w wielu zakładach przełożeni mają pokusę udzielania pracownikom urlopów warunkowych, żądania odbierania telefonów lub e-maili oraz odwoływania pracowników z urlopów wypoczynkowych. W uzasadnieniu przywołanego wyroku Sąd Najwyższy wskazał na brak obowiązku pozostawiania pracownika w kontakcie z pracodawcą w trakcie urlopu. Zatem urlopy warunkowe, czy też żądanie bycia „pod telefonem lub e-mailem” nie znajduje uzasadnienia w przepisach prawa pracy i pracodawca nie powinien wyciągać negatywnych konsekwencji z braku aktywności po stronie pracownika w trakcie urlopu.

Zgodnie z art. 167 § 1 kodeksu pracy pracodawca może odwołać pracownika z urlopu tylko wtedy, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu. Jednak, aby to uczynić musi jakoś pracownikowi tę swoją wolę zmanifestować, ponieważ odwołując pracownika z urlopu ogranicza jego konstytucyjne prawo do wypoczynku. Zdaniem Sądu Najwyższego ta manifestacja musi być jednoznaczna i zrozumiała dla pracownika. Dlatego powinien to uczynić w jednoznacznym oświadczeniu woli. Takie oświadczenie jest skuteczne dopiero w chwili, gdy pracownik ma możliwość zapoznać się z jego treścią. Pracownik korzystający z urlopu wypoczynkowego, zwolniony jest czasowo z obowiązku świadczenia pracy, pozostaje więc poza sferą pracowniczego podporządkowania i nie ma obowiązku pozostawania w kontakcie z pracodawcą. Pracownik nie ma więc obowiązku sprawdzania prywatnej poczty e-mail, odczytywania intencji pracodawcy z faktów konkludentnych, oddzwaniania do pracodawcy.

Oznacza to, że choć odwołanie pracownika z urlopu jest dopuszczalne prawem i teoretycznie możliwe w praktyce napotyka na znaczne trudności, skoro pracownik tego telefonu, czy e-maila wcale odbierać nie musi. Nawet jeśli odbierze telefon, to pracodawcy trudno będzie udowodnić, że jednoznacznie odwołał pracownika z urlopu, a jeśli wyśle e-mail, czy sms nie będzie miał pewności, kiedy dojdzie do pracownika w taki sposób, aby mógł się zapoznać z jego treścią. W końcu nawet, jeśli pracownik się z tym oświadczeniem zapozna, to i tak powrót do pracy w terminie wskazanym przez pracodawcę może okazać się niemożliwy, np. z uwagi na odległość od miejsca pracy, brak środków transportu.

Zatem odwołanie pracownika z urlopu w świetle najnowszego wyroku Sądu Najwyższego w praktyce możliwe jest jedynie przy woli współpracy po stronie pracownika.

Art. 167 § 1 kodeksu pracy wymaga wystąpienia okoliczności nieprzewidzianych w chwili rozpoczynania urlopu, a więc nie mogą być to zwykłe trudności organizacyjne a zdarzenia nagłe, które nie dają się przewidzieć lub zaplanować. Pracodawca odwołując pracownika z urlopu powinien wskazać te przyczyny, ponieważ ich zasadność może być elementem sporu przed sądem pracy dotyczącego mobbingu lub dyskryminacji pracownika. Mogą zostać też uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, gdyby celem odwołania z urlopu było wręczenie wypowiedzenia (uchwała SN z 9 lutego 1967 r., III PZP 22/66).

Warto wskazać, że urlop wypoczynkowy pracownika służy również przestrzeganiu przepisów bhp a odwołanie z urlopu wywoła stres dla pracownika i jego najbliższej rodziny (skoro wyczekiwane wakacje zostaną nagle skrócone). W konsekwencji taka decyzja może generować dodatkowe koszty dla pracodawcy związane z powrotem pracownika i jego rodziny z urlopu oraz wpływać negatywnie na zdrowie pracownika i morale całej załogi. W interesie pracodawcy jest zatem bardzo dokładne rozważenie decyzji o odwołaniu pracownika z urlopu i podejmowanie jej na szczeblu kierowniczym, zamiast kierowania się wyłącznie chwilowymi trudnościami organizacyjnymi.

Warto również pamiętać, aby w sytuacji niestawienia się pracownika do pracy z uwagi na odwołanie z urlopu pracodawca nie podejmował pochopnie decyzji o rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, tylko próbował wyjaśnić zaistniałą sytuację i przeanalizował ją pod kątem prawnym, co może go uchronić przed ewentualnym sporem sądowym.

Źródło: <http://www.rp.pl/Kadry/307299969-Czy-da-sie-odwolac-pracownika-z-urlopu-telefonicznie-lub-mailem.html#ap-1>