

Patryk Łuczyński*

Nieprzerwalność urlopu wypoczynkowego a możliwość odwołania z urlopu przez pracodawcę

Streszczenie

Artykuł dotyczy kwestii nieprzerwalności urlopu wypoczynkowego jako jednej z jego cech konstrukcyjnych, a także ustawowego wyjątku od tej zasady, jaką jest możliwość odwołania pracownika z urlopu przez pracodawcę. Skupiono się w nim na przedstawieniu teoretycznych i praktycznych problemów, związanych z możliwością odwołania pracownika z urlopu przez pracodawcę, w tym dokonano oceny poglądów doktryny i orzecznictwa w tej materii.

Słowa kluczowe: urlop wypoczynkowy, nieprzerwalność, odwołanie

The continuity of annual leave and the employer's right to cancel it

Abstract

This article addresses the issue of continuity of annual leave seen as one of its design features, as well as the statutory exception to this rule, which is the right of an employer to cancel an employee's leave. The paper focuses on the theoretical and practical aspects of the case, including an assessment of the views of the legal doctrine and the case law in this matter.

Keywords: annual leave, continuity, canceling

1. Uwagi wstępne

Prawo do wypoczynku i mieszczące się w nim prawo do urlopu stanowią prawo człowieka drugiej generacji¹. Jest ono też konstytucyjnym prawem podmiotowym, wyrażonym w art. 66 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej², a także prawem wyartykułowanym w aktach organizacji międzyna-

* Autor jest studentem V roku prawa. Uniwersytet Łódzki, Wydział Prawa i Administracji, e-mail: patryk.luczynski@edu.uni.lodz.pl

1 A. Sobczyk, S. Buch, [w:] *Konstytucja RP. Tom. I. Komentarz do art. 1–86*, red. M. Safjan, L. Bosek, Legalis/el. 2016, art. 66, teza 29.

2 L. Garlicki, S. Jarosz-Żukowska, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz. Tom II*, red. L. Garlicki, M. Zubik, Lex/el. 2016, art. 66, teza 5.

rodowych, np. Konwencji nr 132 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej corocznych płatnych urlopów³, ale też w aktach Rady Europy, np. Europejskiej Karcie Społecznej z 1961 r.⁴

W ujęciu konstytucyjnym jest to prawo do corocznego płatnego urlopu. Na gruncie Kodeksu pracy⁵ ustawodawca ujął prawo do wypoczynku, w tym prawo do urlopu wypoczynkowego, jako zasadę prawa pracy wyrażoną w art. 14. Ponadto w art. 152 Kodeksu pracy ustawodawca doprecyzował rozumienie tego prawa, wskazując, że pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, który na podstawie art. 152 § 2 Kodeksu pracy ma charakter niezbywalny.

Powyższe pozwala przyjąć, że na gruncie prawa pracy urlop determinowany jest m.in. cechą nieprzerwalności, która będzie przedmiotem dalszej części rozważań w ramach niniejszej pracy.

2. Nieprzerwalność urlopu

Udzielenie urlopu wypoczynkowego jest jednym z obowiązków pracodawcy, którego naruszenie stanowi wykroczenie przewidziane w art. 282 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy. Niewykonanie przez pracodawcę tego obowiązku pozwala pracownikowi na wysunięcie roszczenia o udzielenie urlopu na drodze sądowej⁶. Należy jednak pamiętać, że pracodawczy obowiązek udzielenia pracownikowi urlopu nie oznacza, że pracownik może korzystać z przysługującego mu prawa do urlopu w dowolnym czasie, bez zgody pracodawcy⁷. Urlopy powinny być bowiem udzielane przez pracodawcę zgodnie z planem urlopów, który z kolei pracodawca powinien ustalić, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Jeżeli pracodawca nie jest – stosownie do art. 163 § 1¹ Kodeksu pracy – zobowiązany do przyjęcia planu urlopów, to ustalenie terminu urlopu dokonywane jest przez niego po porozumieniu z pracownikiem.

Prowadzi to do wniosku, że skorzystanie przez pracownika z prawa do urlopu wypoczynkowego uzależnione jest od jego udzielenia przez pracodawcę. Nie jest to więc dowolna decyzja pracownika i tym samym nie jest wystarczające samo złożenie wniosku urlopowego, lecz konieczne jest jego zatwierdzenie przez pracodawcę⁸. Pracodawca, udzielając urlopu w określonym terminie – czy to tworząc plan urlopowy, czy też udzielając urlopu na wniosek pracownika nieobjętego planem urlopowym – powinien wziąć pod uwagę konieczność zapewnienia normalnego toku pracy i uwzględnić, czy w określonym terminie obecność konkretnego pracownika nie będzie konieczna. Warto w tym miejscu zasygnalizować problem, który nie jest zgodnie oceniany w doktrynie, czy w przypadku planu urlopowego pracownik może udać się na urlop we wskazanym w nim terminie, czy też mimo takiego planu powinien uzyskać od pracodawcy dodatkową zgodę na udanie się na wypoczynek. Część doktryny stoi na stanowisku, że pomimo planu urlopowego pracownik chcący skorzystać z ujętego w nim wypoczynku powinien uzyskać zgodę pracodawcy na jego rozpoczęcie⁹. Należy jednak opowiedzieć się za drugim ze stanowisk, które zakłada, że plan urlopowy ma charakter konstytutywny i od momentu podania

3 Konwencja Nr 132 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca corocznych płatnych urlopów (zrewidowana), <https://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k132.html> (dostęp: 6.07.2022).

4 Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18.10.1961 r. (Dz.U. z 1999 r., nr 8, poz. 67).

5 Ustawa z 26.06.1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510).

6 Postanowienie SN z 10.04.1997 r., I PKN 112/97, LEX nr 31261.

7 Wyrok SN z 10.11.1998 r., I PKN 364/98, LEX nr 38492.

8 Wyrok SN z 12.07.2017 r., III PK 115/16, LEX nr 2350661, wyrok SN z 16.12.2008 r., I PK 88/08, LEX nr 580233.

9 Zob. A. Malinowski, *Urlopy pracownicze – akty wykonawcze. Komentarz*, Legalis/el. 2010, art. 163, teza 6; Ł. Pisarczyk, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017, s. 996.

go do wiadomości pracownicy mogą rozpocząć korzystanie z urlopu bez dodatkowej zgody ze strony pracodawcy¹⁰. Przyjęcie planu urlopowego stanowi bowiem przejaw zatwierdzenia przez pracodawcę nieobecności poszczególnych pracowników w konkretnych dniach z uwagi na wykorzystanie przez nich urlopu. Należy więc zgodzić się z A. Bigajem, że w takim wypadku to pracodawca powinien wykazać się aktywnością w przesunięciu terminu urlopu, jeżeli zajdą określone okoliczności, wymagające obecności pracownika w pracy¹¹.

Wyznaczając urlop, pracodawca powinien pamiętać o jego elementach konstrukcyjnych, do których należy m.in. nieprzerwalność. Ta rozumiana jest w doktrynie jako niewystępowanie pomiędzy dniami urlopu wypoczynkowego dni, które byłyby dla pracownika dniami pracy¹². Literalna wykładnia art. 152 § 1 Kodeksu pracy zakłada, że pracodawca powinien udzielić, a pracownik wykorzystać urlop jednorazowo w całości¹³. Tak rozumiana nieprzerwalność urlopu nie odpowiada jednak obecnym realiom społecznym i trybowi życia, przez co jest to rozwiązanie rzadko spotykane. Co prawda w doktrynie formułuje się różne teorie opisujące istotę urlopu wypoczynkowego, jednak najogólniej można wskazać, że udzielenie urlopu wypoczynkowego związane jest z potrzebą zregenerowania sił poświęconych przez pracownika przy wykonywaniu codziennych zadań pracowniczych¹⁴. Takie założenie, dotyczące urlopu wypoczynkowego, jakkolwiek słuszne i zasługujące na aprobatę, nie w pełni odpowiada faktycznym powodom korzystania z tego uprawnienia przez pracowników. W realiach deficytu wolnego czasu, zwiększającego się tempa życia, niejednokrotnie urlop wypoczynkowy wykorzystywany jest nie tylko do wypoczynku, ale również do załatwiania spraw życia codziennego, na które pracownicy nie mają czasu w standardowym trybie pracy. Ponadto, uwzględniając różną specyfikę pracy, natężenie czynników stresogennych czy też nierównomierne obciążenie pracą w różnych okresach roku, trudno zgodzić się z tezą, która zdaje się przyświecała ustawodawcy, że tylko nieprzerwany urlop wypoczynkowy pozwoli na regenerację sił przez pracownika.

Z perspektywy pracownika słuszniejsze wydaje się więc szerokie rozumienie zasady nieprzerwalności urlopu i wiązanie jej nie tylko z zakazem dzielenia urlopu na części, ale przede wszystkim z wolnością pracownika do nieingerowania w tok wykorzystywanego urlopu przez pracodawcę¹⁵. Pracownik, realizując swoje prawo do urlopu, powinien mieć bowiem gwarancję, że jego plany, które niejednokrotnie wiążą się też z określonymi kosztami, nie zostaną zaburzone przez pracodawcę, co w doktrynie określa się mianem spokoju urlopowego¹⁶. Można jednak już teraz wskazać, że zarówno od wąsko rozumianej zasady nieprzerwalności urlopu – niedzielenia go na części, jak również od tej zasady rozumianej w *sensu largo* Kodeks pracy wprowadza wyjątki.

Pierwszym z nich jest art. 162 Kodeksu pracy, który przewiduje, że urlop wypoczynkowy może zostać podzielony na wniosek pracownika na części, przy czym co najmniej jedna część urlopu powinna trwać nie krócej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych. Obowiązkiem pracodawcy jest więc udzielenie pracownikowi urlopu ciągłego w wymiarze 14 dni – przy czym wlicza się do tego święta i dni wolne od pracy, zaś urlop przysługujący pracownikowi ponad ten wymiar (który ostatecznie może być różny i wynosić np. 10 dni – w zależności m.in. od okresu, w którym urlop zostanie wymierzony) może zostać rozłożony na części, na wniosek pracownika. Możliwość podzielenia urlopu na części uzależniona jest

10 Zob. A. Kosut, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom II*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 1031–1032; A. Bigaj, *Prawo do urlopu wypoczynkowego*, Warszawa 2015, s. 221.

11 Por. tamże.

12 Ł. Pisarczyk, [w:] *Kodeks...*, s. 945.

13 M. Zieleniecki, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Legalis/el. 2020, art. 152, teza 5.

14 Wyrok SN z 24.01.1974 r. sygn. akt: III PRN 41/73, LEX nr 15381.

15 Por. M. Nowak, *Zasada urlopu nieprzerwanego. Urlopy i inne zwolnienia od pracy*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom III. Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, red. K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021, s. 801.

16 Por. A. Bigaj, *Prawo...*, s. 247.

od wniosku pracownika. Pracownik może złożyć taki wniosek, co do zasady, na etapie poprzedzającym ustalenie planu urlopów przez pracodawcę bądź na etapie porozumienia z pracodawcą co do terminu wykorzystania urlopu – jeżeli nie jest on objęty obowiązkiem sporządzania planu urlopów¹⁷. Wniosek pracownika o podzielenie urlopu nie musi być uzasadniony, jak również za taką decyzją pracownika nie muszą stać żadne szczególne powody¹⁸. Z jednej strony, *a contrario* należy przyjąć, że brak wniosku pracownika uniemożliwia pracodawcy udzielenie urlopu w częściach, a tym samym zobowiązuje go do wymierzenia urlopu w całości jednorazowo, chociażby mogło to negatywnie oddziaływać na normalny tok pracy zakładu. Z drugiej strony należy pamiętać o tym, że wniosek pracownika nie zobowiązuje pracodawcy do podziału urlopu, bowiem ten może uznać, że z perspektywy organizacji procesu pracy, ale też efektywności odpoczynku, dogodniejsze będzie udzielenie urlopu jednorazowo w całość¹⁹.

Skoro decyzji pracownika pozostawiono złożenie wniosku o udzielenie urlopu w częściach, to może on też zdecydować, na ile części chce podzielić urlop, w tym podjąć decyzję, że będzie wykorzystywał urlop po jednym dniu²⁰. Na etapie składania wniosku o podzielenie urlopu na części nie musi on wskazywać poszczególnych części czy dat, w których będzie chciał skorzystać z urlopu – chyba że będzie to niezbędne do sporządzenia planu urlopowego. Jeżeli jednak planu urlopowego nie sporządzono, pracownik każdorazowo przed wykorzystaniem części podzielonego urlopu powinien uzyskać zgodę pracodawcy²¹.

Należy też podkreślić, że naruszenie zasady niepodzielności urlopu i wymierzenie urlopu w częściach, z których żadna nie będzie trwała co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych, nie jest obarczone sankcją, w szczególności nie stanowi wykroczenia przeciwko prawom pracownika²² – oczywiście pod warunkiem, że podział urlopu dokonany był na wniosek pracownika.

3. Odwołanie z urlopu przez pracodawcę

Drugim z wyjątków od zasady nieprzerwalności urlopu jest przewidziana w art. 167 § 1 Kodeksu pracy możliwość odwołania pracownika z urlopu przez pracodawcę.

Odwołanie z urlopu jest jednostronną czynnością pracodawcy, która nie jest uzależniona od zgody pracownika. Jest to polecenie pracodawcy, w wydaniu którego nie jest on swobodny, bowiem odwołanie z urlopu będzie legalne jedynie wówczas, gdy obecność pracownika jest konieczna i uzasadniona okolicznościami nieprzewidywanymi w chwili rozpoczynania urlopu.

Kwestia odwołania pracownika z urlopu wywołuje wiele problemów praktycznych. Pierwszy z takich problemów pojawia się już na etapie dekodowania przesłanek usprawiedliwiających odwołanie pracownika z urlopu wypoczynkowego.

Ustawodawca wymaga, aby okoliczności przemawiające za odwołaniem pracownika z urlopu były nieprzewidywalne w chwili rozpoczynania urlopu. W tym zakresie przyjąć należy, że nieprzewidywalność ta ma wystąpić zarówno na etapie planowania urlopu i tworzenia planu urlopowego, jak i w okresie bezpośrednio poprzedzającym rozpoczęcie urlopu, bowiem w przypadku wystąpienia takich okoliczności na tym etapie pracodawca powinien dokonać przesunięcia terminu urlopu²³, a nie zezwalać na jego

17 A. Kosut, [w:] *Kodeks...*, s. 1240.

18 Tamże.

19 Por. M. Nowak, *Zasada...*, s. 802.

20 Por. A. Malinowski, *Urlopy...*, art. 162, teza 4; J. Iwulski, [w:] J. Iwulski, W. Sanetra, *Komentarz do kodeksu pracy*, Warszawa 2013, s. 871.

21 Por. Wyrok SN z 15.03.2001 r. I PKN 306/00, OSNP 2002/24/591.

22 M. Zieleniecki, [w:] *Kodeks...*, art. 162, teza 2.

23 A. Kosut, [w:] *Kodeks...*, s. 1260.

rozpoczęcie z zamiarem następnego odwołania. Ponadto chodzi o okoliczności uzasadniające potrzebę obecności pracownika w pracy nie tylko w momencie rozpoczynania urlopu, ale też takie, które mogą według dostępnych danych wystąpić w trakcie jego trwania²⁴ – trudno byłoby zaakceptować sytuację, w której pracodawca udziela pracownikowi urlopu w okresie, który na podstawie danych archiwalnych obciążony jest zwiększonym zapotrzebowaniem na pracowników.

Prawodawca nie wprowadził też żadnych konkretnych wytycznych, w jakich sytuacjach obecność pracownika może być uznana za niezbędną. Pozostawione to zostało uznaniu i ocenie pracodawcy. W doktrynie zwraca się uwagę, że okoliczności te mogą mieć różnorodny charakter, a konieczność obecności pracownika może być oceniana z punktu widzenia dalszego funkcjonowania całości lub części zakładu pracy, wystąpienia ryzyka wysokich strat materialnych lub wizerunkowych po stronie pracodawcy²⁵. Odwołuje się też do faktu niezastępowalności tego pracownika w danym czasie innymi osobami zatrudnionymi przez pracodawcę z uwagi na wyróżniające go kwalifikacje, umiejętności, przygotowanie do danej pracy czy posiadane uprawnienia²⁶. W mojej ocenie przykładem uzasadnionego odwołania pracownika z urlopu będzie np. niespodziewana awaria systemu, wymagająca zaangażowania konkretnego pracownika z uwagi na posiadane przez niego uprawnienia, których nie posiada inna osoba w firmie, czy też konieczność obsługi nieprzewidywalnego, nagłego wzrostu wolumenu spraw – np. liczby reklamacji konsumenckich, gdzie występują ustawowo określone terminy, których przekroczenie może mieć negatywne konsekwencje dla pracodawcy, o ile obsłużenie tego procesu dostępnymi siłami nie jest możliwe.

Doktryna jako przykładowe okoliczności, uzasadniające odwołanie z urlopu wskazuje też m.in. niespodziewaną kontrolę, dotyczącą stanowiska pracy danego pracownika, niezapowiedziany przyjazd delegacji zagranicznej, przesunięcie się terminu rozprawy sądowej sprawy, w której pracownik reprezentuje pracodawcę²⁷. Zasadne jest jednak przyjęcie, że okoliczności te będą mogły być uznane za uzasadnione jedynie przy spełnieniu dodatkowych warunków, np. w przypadku niezapowiedzianej delegacji zagranicznej potrzeba obecności konkretnego pracownika powinna wynikać ze sprawowanej przez niego funkcji, np. tłumacza czy pracy na stanowisku, które będzie podlegało szczególnemu zainteresowaniu delegowanych. Z kolei przesunięcie terminu rozprawy sądowej, w której pracownik reprezentuje pracodawcę, będzie uzasadniało odwołanie go z urlopu jedynie wówczas, gdy szczególne okoliczności uniemożliwiają skorzystanie z substytucji, np. na skutek tego, że pracownik jest jedynym radcą prawnym u pracodawcy, czy też z uwagi na skomplikowany charakter sprawy, który wymaga jej dogłębnej znajomości.

Kwestią sporną w doktrynie pozostaje, czy pracodawca powinien uzasadnić wobec pracownika swoją decyzję o odwołaniu go z urlopu. A. Bigaj stoi na stanowisku, że pracodawca nie ma obowiązku wskazywania motywów swojej decyzji²⁸. Zdaje się, że opiera się on przy tym na literalnej wykładni art. 167 Kodeksu pracy, który nie nakłada na pracodawcę obowiązku uzasadnienia decyzji o odwołaniu pracownika z urlopu. Przeciwny pogląd wyraża z kolei M. Nałęcz, wskazując, że: „pracodawca powinien podać do wiadomości pracownika te przyczyny, a ich zasadność, w tym niemożliwość wcześniejszego przewidzenia, może być elementem sporu przed sądem pracy dotyczącego mobbingu lub dyskryminacji pracownika”²⁹. W mojej ocenie słuszność należy przyznać drugiemu z zaprezentowanych

24 M. Nowak, *Zasada...*, s. 806.

25 Tamże.

26 Por. M. Nowak, *Odwołanie pracownika z urlopu wypoczynkowego. Podstawowe zasady realizacji prawa do urlopu wypoczynkowego*, [w:] M. Kuba, M. Nowak, E. Staszewska, *Urlopy pracownicze*, „Biblioteka Prawa Pracy”, red. Z. Góralski, Warszawa 2016, s. 123.

27 M. Nałęcz, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, K. Walczak, Legalis/el. 2021, art. 167, teza 1.

28 A. Bigaj, *Prawo...*, s. 280; podobnie: A. Kosut, [w:] *Kodeks...*, s. 1260.

29 M. Nałęcz, [w:] *Kodeks...*, art. 167, teza 2.

stanowisk. Oczywiście, przyjęcie, że odwołanie pracownika z urlopu będzie przejawem mobbingu lub dyskryminacji wymagać będzie wykazania pozostałych przesłanek określonych w art. 943 Kodeksu pracy, w szczególności uporczywości i długotrwałości działania mobbingującego. Powinności pracodawcy w uzewnętrznieniu powodów odwołania pracownika z urlopu należy jednak dopatrywać się też w fakcie, że odwołanie takie stanowi wyjątek od zasady udzielenia urlopu nieprzerwanego. Ponadto, daje to pracownikowi możliwość oceny, czy faktycznie występują okoliczności warunkujące legalność polecenia pracodawcy. Skoro bowiem pracownik jest uprawniony do odmowy wykonania polecenia pracodawcy sprzecznego z prawem lub umową o pracę – na podstawie art. 100 § 1 Kodeksu pracy, to wykładnia funkcjonalna art. 167 § 1 w związku z art. 100 § 1 Kodeksu pracy nakazuje przyjąć, że pracownik powinien mieć zapewnioną możliwość oceny konkretnego polecenia pod kątem jego zgodności z przepisami, a w tym przypadku pod kątem spełnienia przez polecenie przesłanek określonych w art. 167 Kodeksu pracy. Podzielam również stanowisko wyrażone przez M. Nowak, że brak obowiązku podania pracownikowi uzasadnienia odwołania go z urlopu może „utrudniać mu decyzję o wystąpieniu na drogę postępowania sądowego i dochodzeniu z tego tytułu odszkodowania”³⁰. Trzeba też podkreślić, że nieuzasadnienie takiej decyzji uniemożliwi pracownikowi ocenę, czy nie doszło do naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków wobec pracownika. Gdyby bowiem pracownik uznał, że doszło do takiego naruszenia, mógłby skorzystać z możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia³¹.

Kolejnym istotnym praktycznie problemem jest sposób, w jaki powinno nastąpić odwołanie pracownika z urlopu. Z jednej strony w doktrynie i judykaturze jednogłośnie podkreśla się, że z uwagi na to, że odwołanie pracownika z urlopu ma charakter wyjątku od reguły i ogranicza prawo pracownika do wypoczynku, powinno być ono dokonane w formie jednoznacznego oświadczenia woli złożonego w taki sposób, który pozwoli pracownikowi zapoznać się z jego treścią³². Na szczególną uwagę zasługuje wyrok Sądu Najwyższego z 8.03.2017 r.³³, w którym pochyłono się nad formą oraz okolicznościami złożenia oświadczenia woli o odwołaniu z urlopu przez pracodawcę. Sąd Najwyższy podkreślił, że prawo do urlopu wypoczynkowego jest bezwzględnie obowiązujące, a pracodawca, odwołując pracownika z urlopu, ogranicza jego konstytucyjne prawo do wypoczynku, przez co powinien uczynić to w jednoznacznym oświadczeniu woli, które wywołuje skutek w chwili zgłoszenia go pracownikowi w taki sposób, aby mógł zapoznać się z jego treścią. Pracownik korzystający z urlopu pozostaje w tym okresie poza sferą pracowniczego podporządkowania i nie utrzymuje stałego, codziennego kontaktu z pracodawcą, jak również nie ma obowiązku codziennego kontrolowania prywatnej poczty elektronicznej. W konsekwencji Sąd Najwyższy, odwołując się do teorii doręczenia kwalifikowanego w obrocie elektronicznym, uznał, że wymogu skutecznego złożenia oświadczenia o odwołaniu pracownika z urlopu nie spełnia wysłanie przez pracodawcę wiadomości na prywatną skrzynkę mailową pracownika, zwłaszcza gdy pracodawca nie wykaże, że wykorzystywał ten sposób komunikacji z pracownikiem w dotychczasowej pracy. W mojej ocenie nie będzie też skutecznym złożenie oświadczenia woli w formie wiadomości SMS lub wiadomości e-mail przesłanej przez pracodawcę na służbowy adres e-mail pracownika, z którego ten, co do zasady, w czasie urlopu nie musi (i nie powinien) korzystać.

Z drugiej strony przyjmuje się, że oświadczenie pracodawcy nie ma narzuconej żadnej określonej formy, a tym samym może być dokonane ustnie, pisemnie, w tym z wykorzystaniem narzędzi komunikacji elektronicznej³⁴. Istotne jest jednak, jak wyżej już wspomniałem, aby oświadczenie dotarło do adresata – pracownika w taki sposób, który pozwoli mu zapoznać się z jego treścią, co powinno być

30 M. Nowak, *Zasada...*, s. 807.

31 Zob. szerzej: A. Bigaj, *Prawo...*, s. 284–285.

32 K. Jaśkowski, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. E. Maniewska, K. Jaśkowski, Warszawa 2019, s. 869; M. Nałęcz, [w:] *Kodeks...*, Legalis/el. 2021, art. 167, teza 3, wyrok SN z 8.03.2017 r. sygn. akt: II PK 26/16, LEX nr 2270901.

33 Wyrok SN z 8.03.2017 r. sygn. akt: II PK 26/16, LEX nr 2270901.

34 Por. M. Jurchewska, *Odwołanie pracownika z urlopu. Komentarz praktyczny*, LEX/el.

oceniane z uwzględnieniem okoliczności urlopowych – jeżeli bowiem pracodawca wysłał pracownikowi SMS na prywatny numer telefonu, zaś pracownik wyjechał na urlop w miejsce niemające zasięgu GSM, to nie sposób przyjąć, że takie odwołanie było skuteczne i że pracownik mógł zapoznać się z treścią oświadczenia pracodawcy. W razie ewentualnego sporu obowiązek wykazania, że oświadczenie o odwołaniu z urlopu dotarło do pracownika obciążać będzie pracodawcę.

Słusznie też zwraca się uwagę w doktrynie, że oświadczenie o odwołaniu z urlopu powinno zostać złożone pracownikowi w taki sposób i z takim wyprzedzeniem, aby pozwalało mu na stawienie się w wyznaczonym przez pracodawcę terminie³⁵. Jeżeli bowiem pracodawca wezwie pracownika do stawienia się w pracy – odwoła go z urlopu – ale wyznaczony pracownikowi termin będzie nierealny do dochowania, to opóźnienie pracownika nie będzie mogło wywoływać dla niego negatywnych konsekwencji. Pracodawca powinien przy tym uwzględnić np. odległość miejsca odbywania urlopu przez pracownika od zakładu pracy, częstotliwość i rodzaj połączeń, ale też np. obowiązek odbycia izolacji po powrocie zgodnie z właściwymi przepisami epidemicznymi, co jeszcze nie tak dawno było zasadą.

Podchodząc praktycznie do tematu odwołania pracownika z urlopu, konieczne staje się zwrócenie uwagi na formę dokonania tej czynności z perspektywy zakresu danych osobowych pracownika, które może przetwarzać pracodawca. Jak wcześniej wskazano, w trakcie urlopu pracownik nie ma, co do zasady, obowiązku odbierania służbowego numeru telefonu czy też odczytywania służbowej poczty e-mail. Pojawia się zatem pytanie, w jaki sposób skutecznie pracodawca może skontaktować się z pracownikiem, aby przekazać mu wezwanie powrotu do pracy.

Ogólne zasady przetwarzania danych osobowych, które dotyczą również danych przetwarzanych w toku procesu rekrutacji oraz na etapie zatrudniania pracownika, reguluje RODO³⁶. W świetle definicji administratora danych zawartej w art. 4 pkt 7 RODO nie powinno budzić wątpliwości, że takim podmiotem jest m.in. pracodawca, który określa cele i sposoby przetwarzania danych osobowych kandydatów do pracy i pracowników. Tym samym pracodawca zobowiązany jest do przestrzegania ogólnych zasad przetwarzania danych osobowych, określonych w art. 5 RODO, w tym zasady zgodności z prawem, dla której istotne jest, aby przetwarzanie danych osobowych odbywało się wyłącznie w oparciu o co najmniej jedną z podstaw legalizujących przetwarzanie wskazanych w art. 6 lub art. 9 RODO, bowiem tylko w takim przypadku przetwarzanie danych będzie legalne³⁷.

Prawodawca krajowy, korzystając z upoważnienia przewidzianego w art. 88 RODO, uszczegółowił zasady ochrony danych osobowych w kontekście zatrudnienia pracowników poprzez wprowadzenie katalogu danych, których pracodawca ma prawo żądać od kandydata do pracy oraz od pracownika, co nastąpiło w art. 221 Kodeksu pracy. Wśród takich danych znajdują się dane kontaktowe wskazane przez kandydata do pracy (następnie pracownika).

Brzmienie tego przepisu (art. 221 § 1 i 3 Kodeksu pracy) nie pozostawia wątpliwości, że zakres podanych danych kontaktowych pozostawiony jest wyłącznej decyzji pracownika³⁸, przy czym wyznaczany może być pośrednio przez cel, któremu te dane służą – przykładowo, jeżeli pracownik komunikuje się z pracodawcą za pośrednictwem poczty elektronicznej, to *de facto* wskazuje pracodawcy swój adres e-mail. W doktrynie wskazuje się, że skoro wskazany przepis stanowi, że pracodawca „żąda” danych,

35 K. Rączka, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka, Warszawa 2014, Lex/el. 2014, art. 167, teza 1.

36 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych (Dz.U.UE.L.2016.119.1)).

37 Por. A. Nerka, [w:] *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych. Komentarz*, red. M. Sakowska-Baryła, Legalis/el. 2018, art. 5, teza 2.

38 Por. D. Wajda, *Dopuszczalność przetwarzania danych osobowych pracowników i kandydatów do pracy. Prawa i obowiązki stron stosunku pracy*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom III. Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, red. K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021, s. 202.

to kandydat do pracy/pracownik ma obowiązek udzielenia żądanych danych³⁹. Należy jednak podkreślić, że na gruncie Kodeksu pracy ustawodawca nie wskazał, jakie dane kontaktowe pracownik ma podać pracodawcy, co mógł uczynić przez wskazanie, że pracownik podaje, np. numer telefonu lub adres e-mail. Tym samym pracownik zrealizuje obowiązek podania danych kontaktowych, wskazując pracodawcy, np. swój adres do korespondencji czy nawet adres skrytki pocztowej. Każda z tych form umożliwia bowiem kontakt z pracownikiem.

Nie można zaakceptować wyrażonego w doktrynie poglądu, jakoby dopuszczalne mogło być narzucenie kandydatowi do pracy (pracownikowi) „preferowanych form kontaktu wraz z przyjęciem, że wymagane jest podanie co najmniej dwóch z nich, np. prywatnego adresu e-mail oraz numeru telefonu”⁴⁰. Taka interpretacja pozostaje w sprzeczności z literalnym brzmieniem art. 221 § 1 i 3 Kodeksu pracy. Co prawda, pracodawca może np. w formularzu kontaktowym wskazać numer telefonu lub adres e-mail jako przykład danych kontaktowych, jednak nie może żądać podania którejs z konkretnie tych dwóch kategorii danych. Niedopuszczalność narzucenia kandydatowi do pracy (pracownikowi) danych kontaktowych, które ma podać, znajduje poparcie w stanowisku Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych, który zwrócił dodatkowo uwagę na fakt, że żaden przepis prawa nie nakłada też na osobę fizyczną obowiązku posiadania takich środków komunikacji⁴¹.

Przetwarzanie przez pracownika danych wykraczających poza te, które wskazane zostały w art. 221 § 1 i 3 Kodeksu pracy, może się odbywać na ogólnych zasadach, przewidzianych w RODO, z tym że pracodawca krajowy wprowadza szersze niż przewidziane w RODO obwarowania, dotyczące przetwarzania danych osobowych kandydatów do pracy i pracowników w oparciu o ich zgodę, o czym stanowi art. 221a i art. 221b Kodeksu pracy.

Nie wchodząc w szczegółowe kwestie dotyczące relacji RODO do Kodeksu pracy oraz poszczególnych przepisów obu aktów, w mojej ocenie pracodawca nie ma prawa żądać od pracownika wskazania danych kontaktowych, które umożliwiałyby mu odwołanie pracownika z urlopu. Jeżeli zatem pracownik dobrowolnie, z własnej inicjatywy, nie poda takich danych, to pracodawca, nawet gdyby wszedł w ich posiadanie, np. od kolegi z zespołu, nie będzie dysponował podstawą do ich przetwarzania.

Co równie istotne, w mojej ocenie pracodawca nie ma prawa żądać od pracownika ujawnienia informacji o planowanym sposobie wykorzystania urlopu wypoczynkowego, w szczególności wskazania, gdzie pracownik ma zamiar spędzić urlop. Przeciwnie stanowisko prezentuje A.M. Świątkowski, który wskazuje, że „pracodawca ma prawo wiedzieć, gdzie przebywa pracownik, którego zamierza odwołać z urlopu wypoczynkowego”⁴². Dla takiego żądania pracodawcy brak jest jednak podstawy prawnej. Informacja o miejscu spędzania urlopu wypoczynkowego jest informacją z zakresu prywatności pracownika, a oczekiwanie jej ujawnienia ogranicza to konstytucyjne uprawnienie, przez co możliwość żądania takiej informacji powinna być wprost wyrażona w przepisach prawa.

Warto dla jasności podkreślić, że chociaż pracownik w trakcie urlopu wypoczynkowego nie jest zobowiązany do utrzymywania relacji zawodowych, w tym do odbierania służbowego telefonu komórkowego czy odczytywania służbowych e-maili, to jeżeli komunikat o odwołaniu go z urlopu dojdzie do niego, to, co do zasady, nie będzie on mógł się mu sprzeciwić. Niestawiennictwo w pracy w takiej sytuacji może zostać ocenione jako naruszenie obowiązków pracowniczych w postaci niewykonania polecenia przełożonego i nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, co w konsekwencji prowadzić

39 Por. K. Jaśkowski, [w:] *Kodeks...*, Lex/el. 2023, art. 221, teza 5.1.

40 D. Dörre-Kolasa, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, [w:] *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych. Ustawa o ochronie danych osobowych. Wybrane przepisy sektorowe. Komentarz*, red. P. Litwiński, Legalis/el. 2021, art. 221, teza 3.

41 „Czy pracodawca może korzystać z prywatnych danych kontaktowych do pracownika?”, <https://archiwum.uodo.gov.pl/pl/138/1636> (dostęp: 2.07.2023).

42 A.M. Świątkowski, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A.M. Świątkowski, Legalis/el. 2018, art. 167, teza 3.

może do wymierzenia pracownikowi kary porządkowej, a w skrajnych przypadkach może być też zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, stanowiące podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika⁴³. Gdyby w takiej sytuacji okazało się, że powodem odmowy wykonania polecenia było to, że pracownik ocenił, że nie zachodzą przesłanki do odwołania go z urlopu, to będzie on mógł zaskarżyć wypowiedzenie umowy do sądu, wykazując, że polecenie, którego niewykonanie stanowi przyczynę rozwiązania umowy, było niezgodne z prawem z uwagi na to, że okoliczności stojące za decyzją pracodawcy były już znane przed rozpoczęciem urlopu albo też wykazując, że jego obecność nie była konieczna ze względu na przyjęte przez pracodawcę przyczyny odwołania.

4. Zwrot kosztów

Zgodnie z art. 167 § 2 Kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu. Przepis ten ma w mojej ocenie charakter gwarancyjno-wyrównawczy. Po pierwsze stanowi on swoistego rodzaju hamulec dla pracodawcy przed zbyt pochopnym i nieprzemyślanym odwoływaniem pracownika z urlopu, po drugie zaś nakazuje pracodawcy zrekompensowanie kosztów, które poniesie pracownik, a które pozostają w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu.

Przewidziany w art. 167 § 2 obowiązek ogranicza się do kosztów, które powstały bezpośrednio na skutek odwołania pracownika z urlopu przez pracodawcę, a więc takich kosztów, których ów pracownik nie poniósłby, gdyby go z urlopu nie odwołano⁴⁴. Wśród takich kosztów na pierwsze miejsce wysuwają się koszty pobytu lub wycieczki w zakresie, w jakim pracownik nie mógł ich wykorzystać, jednocześnie nie mogąc uzyskać pełnego lub częściowego zwrotu opłat⁴⁵, koszty podróży do miejsca spędzenia urlopu i z powrotem⁴⁶. Zwrotowi podlegać będą też koszty związane z wykupionym przez pracownika uczestnictwem w imprezie kulturalnej lub innym wydarzeniu⁴⁷, np. w festiwalu, który odbywa się w konkretnym terminie, o ile kosztów tych pracownik nie będzie mógł uniknąć, np. zwracając bilet, a także wtedy, gdy w wyniku zwrotu biletów pracownik uzyska tylko częściowy zwrot ceny – wówczas pracodawca będzie zobowiązany do zwrotu różnicy pomiędzy uiszczoną ceną biletów a kwotą zwróconą. W kwestii zwrotu kosztów związanych z wykupionym przez pracownika uczestnictwem w imprezach kulturalnych lub innych wydarzeniach, ale też kosztów związanych z zakwaterowaniem czy wykupioną wycieczką należy wziąć pod uwagę nie tyle samą teoretyczną możliwość zwrotu biletów/odwołania rezerwacji, ale faktyczną możliwość dokonania takiej czynności z uwzględnieniem przewidzianej przez organizatora procedury ich dokonania i wyznaczonego przez pracodawcę terminu powrotu do pracy, nietrudno bowiem wyobrazić sobie sytuację, że zwrot biletów możliwy jest tylko do określonego czasu, który w zestawieniu z obowiązkiem powrotu do pracy w terminie wyznaczonym przez pracodawcę nie pozwala na ich skuteczne zwrócenie. Ponadto pracodawca jest zobowiązany do zwrotu pracownikowi kosztów, które związane będą z obowiązkiem powrotu z urlopu członków rodziny pracownika, jeżeli samodzielne kontynuowanie przez nich urlopu było niemożliwe⁴⁸.

Obowiązkiem zwrotu nie będą natomiast, co do zasady, objęte te wydatki pracownika, które poniósł on co prawda w związku z urlopem, ale których przedmiotem będą rzeczy możliwe do wykorzystania

43 Por. K. Rączka, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. Z. Salwa, Lex/el. 2008, art. 167, teza 1.

44 M. Nowak, *Zasada...*, s. 809.

45 Ł. Pisarczyk, [w:] *Kodeks...*, s. 1006.

46 M. Nałęcz, [w:] *Kodeks...*, Legalis/el. 2021, art. 167, teza 6.

47 A.M. Świątkowski, [w:] *Kodeks...*

48 Por. A. Kosut, [w:] *Kodeks...*, s. 1262.

w późniejszym terminie, np. zakup obuwia niezbędnego na wycieczce w góry, sprzętu do nurkowania, map, nawigacji. W doktrynie wskazuje się też, że nie będą podlegały zwrotowi korzyści, które pracownik mógłby uzyskać, gdyby nie został odwołany z urlopu, np. podejmując w tym czasie inną pracę zarobkową⁴⁹.

Zwrotowi podlegają, co do zasady, koszty udokumentowane, zaś obowiązek tego udokumentowania spoczywa na pracowniku⁵⁰. Udokumentowanie kosztów nie powinno być utożsamiane z koniecznością przedłożenia przez pracownika faktur lub innych rachunków, lecz jedynie z uprawdopodobnieniem wysokości kosztów poniesionych, np. przez przedłożenie biletów, przedłożenie wydruku z systemu rezerwacyjnego, który będzie obejmował informację o koszcie najmu kwatery, bądź też w innej formie, np. przez przedłożenie potwierdzenia płatności z rachunku bankowego i złożenie pisemnego oświadczenia, że dany koszt poniesiony został w związku z przerwaniem urlopu.

Niezależnie od konieczności zwrotu kosztów poniesionych przez pracownika w związku z odwołaniem go z urlopu, pracodawca ma obowiązek udzielenia pracownikowi przerwano urlopu w innym terminie.

Trzeba również zwrócić uwagę na obowiązek odszkodowawczy, który aktywuje się po stronie pracodawcy w sytuacji nieuprawnionego odwołania pracownika z urlopu, tzn. odwołania pracownika pomimo niezastnienia przesłanek określonych w art. 162 § 1 Kodeksu pracy. W takim przypadku, na podstawie art. 300 Kodeksu pracy, należy stosować ogólne reguły naprawienia szkody wynikającej z niewykonania lub nienależytego wykonania umowy, przewidziane w Kodeksie cywilnym, a obowiązek naprawienia szkody rozciągać będzie się nie tylko na rzeczywistą stratę, lecz również na utraczone przez pracownika korzyści⁵¹.

5. Podsumowanie

Urlop wypoczynkowy jest niezbywalnym prawem pracownika, któremu odpowiada obowiązek pracodawcy do udzielenia takiego urlopu. Jedną z podstawowych zasad obowiązujących przy realizacji tego uprawnienia jest nieprzerwalność urlopu.

Nieprzerwalność ta ma zapewnić pracownikowi spokój urlopowy i pozwolić mu na regenerację sił, bez konieczności ciągłego pozostawania w stanie gotowości do stawienia się w pracy. Od zasady tej ustawodawca wprowadza jednak szereg wyjątków, które mogą być zrealizowane zarówno z woli pracownika – udzielenie urlopu w częściach, jak i z inicjatywy pracodawcy – odwołanie pracownika z urlopu.

Odwołanie pracownika z urlopu stanowi najdalej idącą ingerencję w prawo pracownika do nieprzerwalności urlopu. Skutkuje ono bowiem tym, że pracownik ma obowiązek stawienia się w pracy niezależnie od tego, gdzie i w jaki sposób realizował swoje prawo do wypoczynku. Z tego powodu wszelkie przesłanki takiego odwołania należy interpretować ściśle, a skorzystanie z tego uprawnienia przez pracodawcę powinno być uzasadnione.

Z jednej strony trzeba też zauważyć, że obecne regulacje prawne nie rozwiązują szeregu problemów wiążących się z wyżej wymienioną cechą urlopów. *De lege ferenda* należy postulować wprowadzenie w Kodeksie pracy obowiązku pracodawcy do uzasadnienia decyzji o odwołaniu pracownika z urlopu, sankcję dla pracodawcy, który w sposób nieuprawniony korzysta ze swojego uprawnienia – przez przyjęcie, że stanowi to wykroczenie przeciwko prawom pracownika. Z drugiej strony należałoby urealnić uprawnienie pracodawcy do odwołania pracownika z urlopu w szczególnych sytuacjach, m.in. przez doprecyzowanie rodzaju danych kontaktowych, które pracownik powinien podać pracodawcy, aby zapewnić możliwość szybkiego kontaktu.

49 Ł. Pisarczyk, [w:] *Kodeks...*, s. 1006–1007.

50 M. Zieleniecki, [w:] *Kodeks...*, art. 167, teza 3.

51 Por. M. Nowak, *Odwołanie...*, s. 124–125.

Bibliografia

- Bigaj A., *Prawo do urlopu wypoczynkowego*, Warszawa 2015.
- Dörre-Kolasa D., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, [w:] *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych. Ustawa o ochronie danych osobowych. Wybrane przepisy sektorowe. Komentarz*, red. P. Litwiński, Legalis/el. 2021.
- Garlicki L., Jarosz-Żukowski S., [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz. Tom II*, red. L. Garlicki, M. Zubik, Lex/el. 2016.
- Iwulski J., [w:] J. Iwulski, W. Sanetra, *Komentarz do kodeksu pracy*, Warszawa 2013.
- Jaśkowski K., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. E. Maniewska, K. Jaśkowski, Warszawa 2019.
- Jurczewska M., *Odwołanie pracownika z urlopu. Komentarz praktyczny*, LEX/el.
- Kosut A., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom II*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020.
- Malinowski A., *Urlopy pracownicze – akty wykonawcze. Komentarz*, Legalis/el. 2010.
- Nałęcz M., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, K. Walczak, Legalis/el. 2021.
- Nerka A., [w:] *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych. Komentarz*, red. M. Sakowska-Baryła, Legalis/el. 2018.
- Nowak M., *Odwołanie pracownika z urlopu wypoczynkowego. Podstawowe zasady realizacji prawa do urlopu wypoczynkowego*, [w:] M. Kuba, M. Nowak, E. Staszewska, *Urlopy pracownicze*, „Biblioteka Prawa Pracy”, red. Z. Góral, Warszawa 2016.
- Nowak M., *Zasada urlopu nieprzerwanego. Urlopy i inne zwolnienia od pracy*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom III. Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, red. K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021.
- Pisarczyk Ł., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017.
- Rączka K., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka, Warszawa 2014.
- Rączka K., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. Z. Salwa, Lex/el. 2008.
- Sobczyk A., Buch S., *Konstytucja RP. Tom. I. Komentarz do art. 1–86*, red. M. Safjan, L. Bosek, Legalis/el. 2016.
- Świątkowski A.M., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A.M. Świątkowski, Legalis/el. 2018.
- Wajda D., *Dopuszczalność przetwarzania danych osobowych pracowników i kandydatów do pracy. Prawa i obowiązki stron stosunku pracy*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom III. Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, red. K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021.
- Zieleniecki M., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Legalis/el. 2020.

Akty prawne

- Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18.10.1961 r. (Dz.U. z 1999 r., nr 8, poz. 67).
- Ustawa z 26.06.1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510).
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE.

Orzecznictwo

- Postanowienie SN z 10.04.1997 r., I PKN 112/97, LEX nr 31261.
- Wyrok SN z 24.01.1974 r., III PRN 41/73, LEX nr 15381.
- Wyrok SN z 10.11.1998 r., I PKN 364/98, LEX nr 38492.

Wyrok SN z 15.03.2001 r., I PKN 306/00, OSNP 2002/24/591.

Wyrok SN z 16.12.2008 r., I PK 88/08, LEX nr 580233.

Wyrok SN z 8.03.2017 r., II PK 26/16, LEX nr 2270901.

Wyrok SN z 12.07.2017 r., III PK 115/16, LEX nr 2350661.

Strony internetowe

Czy pracodawca może korzystać z prywatnych danych kontaktowych do pracownika?, <https://archiwum.uodo.gov.pl/pl/138/1636> (dostęp: 2.07.2023).

Konwencja Nr 132 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca corocznych płatnych urlopów (zrewidowana), <https://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k132.html> (dostęp: 2.07.2023).