

AKADEMIA KADROWA 1963

Kontakt z pracownikiem podczas urlopu wypoczynkowego



ROBERT STĘPIEŃ

radca prawny,
starszy prawnik w kancelarii
Raczkowski Paruch

Zdarza się, że pracodawca ma potrzebę skontaktowania się z zatrudnionym w czasie urlopu (zwłaszcza jeśli pełni on wysokie stanowisko lub jest specjalistą, bez którego zapewnienie prawidłowego funkcjonowania zakładu może być utrudnione albo wręcz niemożliwe). Czy firma może się domagać od pracownika prywatnego numeru telefonu?

W kodeksie pracy nie ma wyraźnej podstawy prawnej, która umożliwiłaby pracodawcy żądanie przekazania takiej informacji. W szczególności nie wynika to z art. 22¹ k.p., który zawiera katalog danych, jakich pracodawca może domagać się od podwładnego.

Jednocześnie, ustawodawca przyznaje zatrudnionemu prawo odwołania pracownika z urlopu, jeżeli zachodzą okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania wypoczynku, które wymagają obecności zatrudnionego w zakładzie. Skoro pracodawca ma takie prawo, to powinien mieć możliwość

skontaktowania się z podwładnym. Można zatem zasadnie twierdzić, że ten ostatni powinien zostawić swoje dane kontaktowe, w szczególności numer telefonu. W przeciwnym wypadku firma nie będzie miała możliwości skorzystania ze swojego uprawnienia do odwołania go z urlopu.

Zdaniem generalnego inspektora ochrony danych osobowych żądanie prywatnego numeru telefonu może być jednak zasadne jedynie w przypadku pracowników pełniących strategiczne funkcje i co do których prawdopodobne jest, że może zaistnieć konieczność ich od-

wołania z wypoczynku. Pozyskiwanie od wszystkich pracowników informacji o miejscu pobytu w czasie urlopu i numerze telefonu na wypadek, gdyby konieczne było odwołanie, naruszałoby zasadę adekwatności (źródło: giodo.gov.pl).

Stanowisko GODO wskazuje, że kwestia żądania od zatrudnionego danych kontaktowych jest realnym problemem i niezasadne jest jednoznaczne odmawianie pracodawcy takiego uprawnienia. Można wręcz twierdzić, że skoro ten ostatni ma prawo odwołać z urlopu każdego pracownika, to może też od każdego żądać numeru jego telefonu.

Jednocześnie, dopóki omawiana kwestia nie zostanie wyraźnie uregulowana (projekt nowelizacji przepisów w tym zakresie przygotował już resort cyfryzacji), będą pojawiać się pytania i wątpliwości (czy pracownik ma obowiązek posiadać prywatny telefon; czy musi go odebrać; co z kosztami roamingu; co jeżeli pracownik znajduje się poza zasięgiem sieci itd.). Na te pytania nie ma jednoznacznej odpowiedzi. Trzeba je oceniać przez pryzmat okoliczności, w tym z punktu widzenia obowiązku dbałości o dobro firmy, ciążącego na każdym pracowniku (także w trakcie urlopu). Not. LG ©