

EKSPERT RADZI

Czy można zmusić pracowników do wykorzystania urlopu

Firma chce zrobić długi weekend na początku maja tego roku (od 1 do 5 maja). Zostaliśmy poproszeni o wypisanie na 2 maja wniosków urlopowych – na ten dzień zaplanowano postój. Zawsze kiedy wypadał taki długi weekend, w czasie którego mieliśmy wykorzystać urlop, wiele osób szło oddawać krew, aby nie tracić urlopu na ten dzień. Tym razem usłyszeliśmy, że firma nie będzie uznawać dokumentu ze stacji krwiodawstwa. Czy pracodawca ma do tego prawo, jeżeli krew oddano w dzień, gdy zakład miał planowany postój? Czy może nakazać nam wykorzystać urlop w tym dniu, czy powinien wypłacić postojowe?



**SŁAWOMIR
PARUCH**

radca prawny, partner
w kancelarii Raczkowski
& Wspólnicy

Jeżeli pracodawca ogłosi dzień 2 maja dniem wolnym od pracy, pracownicy nie będą zobowiązani do świadczenia pracy, a obowiązek wypłaty wynagrodzenia będzie zależał od tego, czy są oni wynagradzani według stawek miesięcznych, czy godzinowych. Jeżeli jednak pracodawca wprowadzi przerwę w wykonywaniu pracy, to ci, którzy wcześniej wyrazili gotowość wykonywania w tym czasie pracy, nie mają obowiązku stawiania się do pracy i zachowują prawo do wynagrodzenia (w wysokości

ustalanej na podstawie art. 81 par. 1 k.p.). Pracownicy nie mają przy tym obowiązku usprawiedliwiania swojej nieobecności czy tym bardziej nie mogą być zobowiązani do korzystania w tym czasie z urlopu wypoczynkowego. Wystarczającym usprawiedliwieniem niewykonywania pracy jest decyzja pracodawcy o wprowadzeniu przerwy. Pracodawca nie może zobowiązywać pracowników do skorzystania z urlopu, jeśli chce wstrzymać pracę w zakładzie na tzw. długi weekend. Urlop służy zaspokajaniu potrzeb pra-

cownika, a nie pracodawcy. Regułą tych nie zmienia treść art. 163 par. 1 k.p., zgodnie z którym urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopowym, z uwzględnieniem wniosków pracowników oraz konieczności zapewnienia normalnego toku pracy. Przełożony może jedynie przesunąć uzgodniony wcześniej termin urlopu, jeżeli jest to uzasadnione jego szczególnymi potrzebami, a nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia w toku pracy (art. 164 par. 2 k.p.).

Nie jest godne pochwały również postępowanie pracowników polegające na korzystaniu ze zwolnień od pracy w związku z oddawaniem krwi, aby nie tracić urlopu.

Decyzja pracodawcy o wstrzymaniu pracy w zakładzie w długi weekend stanowi dzień rozkładowo wolny od pracy lub przerwę w wykonywaniu pracy w rozumieniu art. 81 par. 1 k.p.

Wprowadzenie 2 maja dnia wolnego od pracy będzie dla pracowników wynagradzanych miesięcznie dniem płatnym (ich wynagrodzenie jest stałe). W przypadku

pracowników wynagradzanych godzinowo rozkład może zostać ułożony w taki sposób, że będzie to dzień wolny, niepłatny.

Przerwa w wykonywaniu pracy jest rozumiana w świetle art. 81 par. 1 k.p. jako okres, w którym pracownik zachowuje gotowość do wykonywania pracy, a jej niewykonywanie wynika wyłącznie z przyczyn dotyczących pracodawcy (tj. z decyzji pracodawcy o wprowadzeniu przerwy). „Gotowość do wykonywania pracy” należy rozumieć w taki sposób, że w momencie ogłoszenia przez pracodawcę przerwy w wykonywaniu pracy pracownicy nie mieli zaplanowanego na ten dzień urlopu wypoczynkowego lub innego wydarzenia uprawniającego ich do zwolnienia od pracy oraz że wyrazili gotowość stawiania się w tym dniu do pracy i wykonywania pracy. Wraz z ogłoszeniem przerwy pracownicy nie mają obowiązku stawiania się do pracy w dniu jej udzielenia.

Podstawa prawna

Art. 81 par. 1, art. 164 par. 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).