

KRÓTKO I NA TEMAT

Majówka
pewna
dla każdego

JAKUB OSTALOWSKI

PIOTR
WOJCIECHOWSKIADWOKAT, EKSPERT PRAWA
PRACY, OF COUNSEL RACZKOWSKI
I WSPÓLNICY SP.K.

W: Jak mamy postąpić, jeśli pracownik weźmie urlop na żądanie obejmujący dni łącznie z 2 maja, który jest u nas wolny z racji święta 3 maja? Czy należy mu go odjąć z puli urlopowej?

PIOTR WOJCIECHOWSKI:

Jeśli tak się zdarzy, to pracownik wadliwie złożył wniosek o urlop na żądanie. Zażądał go na dzień, który zgodnie z jego harmonogramem czasu pracy jest wolny od zadań, a zatem urlop w tym dniu nie może być udzielony. Zgodnie bowiem z art. 154² § 1 k.p. udziela się go na dni, które są dla etatowca dniami pracy na podstawie jego rozkładu czasu pracy. Dlatego wniosek o urlop na żądanie na 2 maja należy uznać za niezłożony i jeden dzień pozostawić

w puli urlopowej. Trzeba też przekazać pracownikowi, że pozostał mu jeszcze jeden dzień urlopu na żądanie.

Zwolnienie lekarskie pracownika obejmuje kilka dni, łącznie z 3 maja. Czy należy mu dać w zamian inny dzień wolny, choć wtedy jeszcze choruje?

Nie. Choroba pracownika w dniu wolnym od zadań nie obniża wymiaru czasu pracy, co skutkowało by koniecznością udzielenia dnia wolnego w innym terminie. W tym dniu etatowiec nie wykonuje pracy z powodu dnia wolnego udzielonego wszystkim pozostałym. Okoliczność chorowania w tym dniu nie powiększa liczby dni wolnych od zadań o jeden. Nie pozbawi natomiast chorującego prawa

do wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku, jeżeli nabył do niego prawo. Natomiast zdrowy pracownik nie otrzyma wynagrodzenia za pracę za ten dzień, jeżeli nie wykonywał w tym czasie pracy.

Pracownik ma u nas dwie umowy o pracę (w różnych częściach etatu) i na dwa rodzaje prac. Czy ma dostać dwa dni wolne za 3 maja?

Nie. Wystarczy jeden dzień. Co prawda każda umowa zawarta nawet przez jednego pracodawcę daje zawsze dwa tytuły do wszystkich świadczeń pracowniczych, ale w praktyce każda z nich powinna być tak realizowana, aby zatrudniony na dwa etaty miał w obrębie każdego z nich dzień wolny wynikający

z pięciodniowego tygodnia pracy. Nie oznacza to jednak, że taki dzień musi przypadać w różne dni dla każdej z tych umów oddzielnie. Spowodowałyby to udzielenie w sumie dwóch dni wolnych w różnych terminach. Takie rozwiązanie zresztą byłoby kłopotliwe organizacyjnie. Jeżeli pracownik miałby zapewniony dzień wolny z jednego angażu, w tym samym dniu musiałby przyjść do pracy z drugiego i faktycznie nie otrzymałby wolnego. W praktyce realizacja prawa pracownika do dnia wolnego z racji świątecznej soboty z obu zawartych z nim umów może przypadać w jednym dniu wskazanym przez pracodawcę, tak jak to się dzieje w każdej tzw. wolną sobotę.

DLA „RZECZPOSPOLITEJ”

Zatrudniam kilku pracowników. Jak przekazać im informację o wolnym za Święto Narodowe Trzeciego Maja, jeśli każdy z nich będzie miał inny termin odbioru tego dnia?

Po ostatnich zmianach przepisów informacje o harmonogramie czasu pracy przekazuje się podwładnym w formie pisemnej lub elektronicznej co najmniej na miesiąc i dodatkowo na siedem dni przed takim miesiącem. Nie ma zatem przeszkód, aby informacja taka trafiła do załogi na papierze lub pocztą mailową. Pracodawca powinien jednak mieć potwierdzenie, że takie informacje rzetelnie podał pracownikom, wskazując konkretne daty dni wolnych za świąteczną sobotę.

—rozmawiała Grażyna Ordak