

Tylko co trzeci Polak wyjedzie w tym roku na urlop, a zdecydowana większość zamierza spędzić go w kraju. Wielu z nich musiało zrewidować swoje wakacyjne plany, które mieli na początku roku. Pandemia SARS-CoV-2 zmieniła nie tylko to, lecz także ilość czasu wolnego. Tarcza antykryzysowa 4.0 wpłynęła na sposób naliczania dni urlopowych, przy okazji dając pracodawcom nowe uprawnienia, m.in. możliwość wysłania pracownika na zaległy urlop nawet bez jego zgody i oddelegowania go do pracy zdalnej po powrocie z wakacji. Generalnie pracodawca nie ma jednak prawa żądać od pracownika podania destynacji wyjazdu.

Standardowo, zgodnie z Kodeksem pracy, urlop pracownika zależy od jego stażu pracy i wykształcenia. Pracownik pełnoetatowy, który świadczy pracę 40 godzin tygodniowo, ma prawo do 20 dni urlopu w roku kalendarzowym, jeżeli jego staż pracy jest krótszy niż 10 lat. Natomiast przy stażu pracy wynoszącym co najmniej 10 lat jest to 26 dni urlopowych. Z kolei osoby zatrudnione na 1/2 etatu nabywają prawo do urlopu w wymiarze proporcjonalnym do wymiaru czasu pracy, czyli jest to odpowiednio 10 i 13 dni.

Jak wynika z przepisu zawartego w tarczy antykryzysowej 4.0, firmy, które znacząco ucierpiały w wyniku pandemii, zyskały prawo m.in. do obniżenia wymiaru czasu pracy pracownika o 20 proc. (ale nie więcej niż do 1/2 etatu i z zastrzeżeniem, że pensja nie może być w tym przypadku niższa od minimalnej), nawet jeśli nie odnotowały spadku obrotów. Wystarczy, że firma wykaże spadek sprzedaży towarów i usług w związku z pandemią oraz odnotuje wzrost obciążenia funduszu płac. Taką możliwość mają jednak wyłącznie przedsiębiorcy, których udział kosztów wynagrodzeń w przychodach wynosi więcej niż 30 proc.

– W przypadku czasu pracy obniżonego o 20 proc., co stosuje wielu pracodawców, urlop należy skalkulować bardzo dokładnie. Przykładowo, jeśli pracownik od stycznia do kwietnia był zatrudniony w normalnym wymiarze, czyli świadczył pracę 40 godzin tygodniowo, za ten okres przysługuje mu wypoczynek proporcjonalnie do stażu pracy, na normalnych zasadach. Natomiast jeśli od maja do lipca pracodawca obniżył ten wymiar o 20 proc., wówczas urlop nalicza się już inaczej i podstawą do jego wyliczenia jest 0,8, a nie cały etat – tłumaczy Ewelina Kozłowska-Kowalczyk, radca prawny w Kancelarii Kopeć Zaborowski Adwokaci i Radcowie Prawni.

Ustawa formalnie umożliwiła też pracodawcy wysłanie pracownika w okresie pandemii na zaległy urlop, nawet bez jego zgody. Ma prawo wysłać go na urlop wypoczynkowy niewykorzystany przez niego w poprzednich latach kalendarzowych, w wymiarze do 30 dni urlopu. Nieformalnie pracodawcy decydowali się na taki krok nawet przed przyjęciem ustawy, ale raczej odbywało się to w porozumieniu z pracownikami.

Niedoprecyzowane pozostaje natomiast to, czy firma może zażądać informacji, gdzie pracownik wybiera się na urlop. Kodeks pracy reguluje zakres danych osobowych związanych z zatrudnieniem, których ujawnienia może żądać pracodawca od pracownika. Pytanie o miejsce, w którym pracownik chce spędzić urlop, dotyczy sfery jego życia prywatnego i nie ma on obowiązku udzielenia na nie odpowiedzi. Należy pamiętać jednak, że w dobie koronawirusa informacje te są potrzebne pracodawcy, by ocenić możliwość zakażenia się pracownika podczas wyjazdu i związane z tym ewentualne konsekwencje. Powstaje jednak ryzyko uznania, że dane te dotyczą zdrowia pracownika. Zgodnie zaś z RODO i Kodeksem pracy pracodawca może pozyskać takie dane tylko za zgodą pracownika i z jego inicjatywy. Pandemia jest jednak stanem wyjątkowym, więc takie pytanie może być uzasadnione.

*– Nie może być tak, że pracodawcy stale wymagają od swoich pracowników podawania destynacji, do których ci udają się na wakacje, ale wyjątkiem może być np. wyjazd poza terytorium Unii Europejskiej. Tutaj trzeba uwzględnić, że pracownik po powrocie będzie musiał przejść dwutygodniową kwarantannę. Jeżeli jest to pracownik kluczowy, wówczas pracę należy rozplanować tak, żeby na ten okres jego nieobecności zapewnić zastępstwo – mówi ekspertka.*

Jak wskazuje, wyjątkiem uzasadniającym zadawanie tego typu pytań jest też kwestia bezpieczeństwa klientów i współpracowników.

*– Na pracodawcy spoczywa obowiązek zabezpieczenia pracowników, czyli zapewnienia im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Także w przypadku, gdy pracownik ma bezpośrednią styczność z klientami, moim zdaniem pracodawca może zadać takie pytanie, dbając zarówno o klientów, jak i współpracowników, z którymi urlopowicz będzie miał styczność po powrocie. Nie jest to jednak stricte uregulowane ustawowo i budzi kontrowersje wśród specjalistów z zakresu prawa pracy. Można oczywiście zwrócić się do Głównego Inspektora Pracy, żeby to on wydał decyzję w tym zakresie, ale trzeba podchodzić do takich sytuacji zdroworozsądkowo – informuje radca prawny.*

Najlepiej byłoby, żeby przed wyjazdem pracownik sam dobrowolnie poinformował firmę, dokąd udaje się na wakacje. Nie jest jednak do tego zobligowany. Jeżeli stanowczo odmówi podania takiej informacji, wówczas pracodawca nie może zastosować wobec niego żadnych kar porządkowych ani zwolnienia dyscyplinarnego, bo nie ma ku temu podstaw prawnych.

Jeśli jednak podejrzewa, że pracownik wrócił z rejonów podwyższonego ryzyka zakażeniem SARS-CoV-2, może skierować go na pracę zdalną. Tarcza antykryzysowa 4.0 doprecyzowała jej zasady, wskazując m.in., że środki i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną powinien w tym przypadku zapewnić pracodawca.

*– Specustawa dała pracodawcom możliwość polecenia pracownikowi wykonywania pracy zdalnej. Jest to środek prewencyjny, który ma przeciwdziałać rozprzestrzenianiu się koronawirusa. Jeżeli pracownik odmówi udzielenia informacji i wyjedzie na urlop, pracodawca po powrocie może skierować go na pewien czas do pracy zdalnej i w odpowiednim momencie przywrócić – mówi Ewelina Kozłowska-Kowalczyk. – Jeżeli zakład pracy liczy 200 pracowników, a wiadomo, że wirus rozprzestrzenia się bardzo szybko, jedna osoba może zarazić pozostałe i firma nie będzie w stanie funkcjonować.*

*Źródło: Newseria*