



WO.0003.0003.2020
D2020.05.00083

Kalisz, 04 maja 2020 r.

Pan
Roman Piotrowski
Radny
Rady Miasta Kalisza

Odpowiadając na interpelację z 23 kwietnia 2020 r. informuje, iż w związku ze zwiększającą się liczbą przypadków zakażenia koronawirusem SARS-CoV-2, pracodawcy zmuszeni są do podjęcia szczególnych kroków celem zminimalizowania rozprzestrzeniania się wirusa i zagwarantowania odpowiedniej ochrony pracownikom, przy jednoczesnym zapewnianiu ciągłości pracy i funkcjonowania Urzędu.

Zgodnie z oświadczeniem Światowej Organizacji Zdrowia mamy do czynienia z pandemią, w życie wchodzi nowe procedury i zalecenia władz mające na celu jej zahamowanie. Sytuacja rodzi wiele problemów, z którymi pracodawcy jak i pracownicy muszą wspólnie się zmierzyć.

W oparciu o powyższe w Urzędzie Miasta Kalisza podjęte zostały działania mające na celu zapewnienie jak najbezpieczniejszych warunków pracy. Dnia 21 kwietnia 2020 r. do kierowników komórek organizacyjnych skierowane zostało pismo z prośbą o zorganizowanie pracy w podległych komórkach, w sposób zapewniający zachowanie wszelkich wymogów sanitarnych obowiązujących w okresie pandemii m.in. zaproponowano rozważenie możliwości udzielenia pracownikom zaległych urlopów.

Według zaleceń Państwowej Inspekcji Pracy w trakcie trwania pandemii koronawirusa pracodawca może udzielić pracownikom zaległych urlopów wypoczynkowych bez ich zgody. Powyższe potwierdza stanowisko z 12 marca 2020 r.: *„Zgodnie z art. 161 Kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Jeżeli z przyczyn leżących po stronie*



pracodawcy lub pracownika (np. przesunięcie terminu urlopu, choroba pracownika) pracownik nie wykorzysta całego urlopu do końca roku, z dniem 1 stycznia następnego roku urlop ten stanie się urlopem zaległym.

Przepis art. 168 Kodeksu pracy stanowi, że urlopu zaległego należy pracownikowi udzielić najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego. W takim przypadku pracodawca nie ma obowiązku uzgadniania z pracownikiem terminu wykorzystania urlopu, lecz musi udzielić mu urlopu w terminie określonym w przywołanym wyżej przepisie. W wyroku z 24 stycznia 2005 r., sygn. akt I PK 124/05, Sąd Najwyższy stwierdził jednoznacznie, że pracodawca ma prawo wysłać pracownika na urlop zaległy nawet bez jego zgody.

Oznacza to, że pracodawca może jednostronnie wyznaczyć termin wykorzystania zaległego urlopu, np. w okresie zagrożenia koronawirusem (30 września to ostateczny termin wykorzystania zaległego urlopu).”

Wobec tego informuję, iż w Urzędzie Miasta Kalisza nie stosuje się „presji” związanej z wykorzystywaniem urlopów wypoczynkowych. Są to jedynie propozycje doraźnych działań zgodne z ogólnie przyjętymi zaleceniami, mające na celu tylko i wyłącznie przeciwdziałanie rozprzestrzenianiu się wirusa i stworzenie lepszych warunków pracy dla pracowników w dobie kryzysu wynikającego z zagrożenia koronawirusem.

Prezydent Miasta Kalisza

/.../

Krystian Kinastowski

Roman Piotrowski
Radny
Rady Miejskiej Kalisza

URZĄD MIASTA KALISZA
SEKRETARIAT PREZYDENTA

WPL.
DNIA 24. KWI. 2020

Nr kor.
Ilość zał. Podpis

Kalisz, 23.04.2020 rok

Pan
Krystian Kinastowski
Prezydent Miasta Kalisza

Uprzejmie proszę o odstąpienie Pana Prezydenta od stosowania presji na podległych pracownikach, aby w najbliższym okresie wykorzystywali urlop wypoczynkowy.

Każdy z nas oszczędza swój urlop. Każdy chce swój urlop wykorzystać według własnych oczekiwań i w tym czasie realizować również swoje pasje, wyjeżdżać poza miejsce stałego zamieszkiwania. Aktualnie w obawie przed rozpowszechnianiem koronawirusa zalecane jest pozostawanie w domu, a uzasadnionym wyjściem z domu jest właśnie wykonywanie pracy zarobkowej.

Psycholodzy uważają, że izolacja pozostawia następstwa w psychice. Stąd moja prośba, aby pozwolić pracownikom na wykorzystywanie urlopów w czasie dla nich dogodnym, tak aby zaoszczędzonego urlopu nie musieli spędzać jako izolowani we własnych domach.

Wywieranie presji, aby pracujące osoby wykorzystywały swój urlop w najbliższym czasie nie jest sprawiedliwe, ponieważ osoby opiekujące się dziećmi nie dość, że nie przychodzą do pracy i nie pracują, to jeszcze dzięki temu nie są poddawane żadnym presjom. Oznacza to, że nie są premiowani pracownicy wykazujący chęć i gotowość do pracy na rzecz miasta i mieszkańców.

Zadowolony pracownik jest bardziej kreatywny i efektywny.

