**„Wczasy pod gruszą” i 14 dni odpoczynku vs. zapewnienie ciągłości funkcjonowania organizacji**

**Okres wakacyjny to kumulacja urlopów. Wielu pracodawców zgodnie z art. 3 ust. 5 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych wypłaca pracownikom świadczenie urlopowe w postaci tzw. „wczasów pod gruszą”. Oczywiście jest kilka warunków, które pracownik musi spełnić, aby takie świadczenie otrzymać, ale najczęściej przewijającym się w rozmowach z moimi klientami jest 14 dniowy ciągły urlop, który pracownik musi wykorzystać. I tutaj często zaczynają się „schody”. Dlaczego?**

Po pierwsze należy wiedzieć, że zgodnie z Kodeksem Pracy pracownikowi zatrudnionemu na umowę o pracę przysługuje w zależności od stażu 20 lub 26 dni urlopu wypoczynkowego. Z kolei zgodnie z art. 162 Kodeksu Pracy:

*Art. 162. Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. W takim jednak przypadku co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.*

Z artykułu jasno wynika, że w ciągu roku kalendarzowego w zakresie przysługującego nam urlopu wypoczynkowego **musimy zregenerować siły w ciągu co najmniej 14 dni kalendarzowych przerwy od pracy** (oczywiście wliczając w to dni wolne od pracy oraz święta). Nigdzie w nim jednak nie jest określone, że przerwa ta ma nastąpić w okresie letnim (np. od czerwca do września). I tutaj dodałbym jeszcze pytanie: „Co z tym zrobić?”

Aby dobrze zrozumieć istotę problemu należy postawić się po obu stronach, tj. pracownika i pracodawcy.

Z punktu widzenia tego pierwszego okres wakacyjny to szczególny czas ze względu na: piękną pogodę (a jak wiemy słońce to witamina D), przerwę w szkole (dla tych którzy posiadają dzieci) i potrzebę spędzenia wspólnego czasu z rodziną w trakcie wypoczynku. Czynniki te powodują, że jest to najczęściej wybierany okres na wykorzystanie 14 dniowej ciągłej przerwy w pracy.

Z punktu widzenia pracodawcy z kolei to trudny czas, w którym do obecnie skomplikowanej sytuacji na rynku pracy (w kontekście pozyskiwania pracowników) dochodzą jeszcze kłopoty z zapewnieniem kompletnej obsady. Dodatkowo Employer Branding i Employee Experience wskazują raczej na to, żeby w swoim biznesie uwzględniać potrzeby pracowników.

Czasem taki stan rzeczy prowadzi do sytuacji „patowej”, w której jedna ze stron może czuć się pokrzywdzona. Dlatego, wspólnie z Managerami HR z którymi mam przyjemność o tym rozmawiać, wprowadzamy różne mechanizmy, które w dużym stopniu łagodzą tą sytuację, a z czasem ją wręcz eliminują. Do takich narzędzi najczęściej należą procesy, które obu stronom dają komfort wcześniejszej reakcji na zaistniałe sytuacje choćby poprzez:

l **planowanie urlopów na cały rok** – czasem decydujemy się na planowanie tylko tych 14 dniowych, ale to zależy od indywidualnej sytuacji biznesowej firmy – którą dokładnie wcześniej analizujemy,

l planowanie czasu pracy przez managerów przy użyciu rozwiązań, które pozwalają na **spojrzenie na wybrany obszar lub całą organizację z tzw. lotu ptaka**, żeby już wcześniej wyłapać trudniejsze momenty (oczywiście w tym przypadku kluczowym jest kompletna informacja o planowanych urlopach w jednym widoku z planem),

l uwolnienie możliwości **planowania czasu pracy przez samych pracowników**,

l wprowadzenie **„Próśb grafikowych”**, w ramach których pracownicy mogą określać swoje preferencje co do czasu pracy,

l **akcje informacyjne** i propagujące wiedzę w tematach HR w ramach organizacji.

Te oraz wiele innych metod, narzędzi i mechanizmów, które stosujemy zawsze poprzedzone są połączeniem kilku czynników, tj. rozmów na temat sytuacji biznesowej firmy i zasad panujących na styku organizacja – pracownik, zaangażowaniem w proces kluczowych aktorów w organizacji (Zarząd, wyższa kadra menadżerska), warsztatów identyfikujących procesy tak, aby wybrać dobrą metodę, zbudowaniem koncepcji i wizji rozwiązania oraz pełnym wsparciem w trakcie jej komunikowania i realizacji. Takie podejście pozwoliło wielu organizacjom, z którymi pracuję, na kontrolę sytuacji, a przy tym pogodzenie potrzeb obu stron, tj. pracownika i biznesu.

**Błażej Migoń**

ekspert w zakresie rozwiązań dla HR

eq system sp. z o.o.

**Masz jakieś uwagi lub pytania?** [**Skontaktuj się z Błażejem Migoniem na LinkedIn**](https://www.linkedin.com/in/b%C5%82a%C5%BCej-migo%C5%84-b844a75b/)**.**