

PRAWO PRACY



# Zwolnienie od pracy



[www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl) ▶

# Zwolnienia okolicznościowe

W języku potocznym zwolnienia okolicznościowe od pracy często nazywane są urlopem okolicznościowym. Urlop ten nie jest częścią urlopu wypoczynkowego.

**Pracodawca jest obowiązany zwolnić od wykonywanej pracy m.in. :**

- wezwanego do osobistego stawienia się przed organem właściwym w zakresie powszechnego obowiązku obrony,
  - na wezwanie organu administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sądu prokuratury, policji albo organu prowadzącego postępowanie w sprawie o wykroczenia,
  - będącego krwiodawcą na czas oznaczony przez stację krwiodawstwa w celu oddania krwi oraz na czas niezbędny do przeprowadzenia zaleconych przez stację krwiodawstwa okresowych badań lekarskich, jeżeli nie mogą one być wykonane w czasie wolnym od pracy – na czas obejmujący:
- **2 dni** – w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy,
  - **1 dzień** – w razie ślubu dziecka pracownika albo zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.

**Wszystkie te zdarzenia lub okoliczności usprawiedliwiające nieobecność w pracy zostały określone w rozporządzeniu (patrz podstawy prawne).**

# Zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej

Z dniem 26 kwietnia 2023 roku pracownicy zyskali nowe uprawnienie tj. zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika.

Za siłą wyższą uważa się jedynie zdarzenia zewnętrzne w stosunku do uprawnionego, a zarazem nadzwyczajne i w konsekwencji nieuchronne oraz w danym układzie stosunków niemożliwe do przewidzenia – wyrok Sądu Najwyższego z 13.05.2021 r., V CSKP 83/21, LEX nr 3174818.

## UWAGA!

Zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej przysługuje pracownikowi w **wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym.**

Aby pracownik mógł skorzystać z tego zwolnienia, będą musiały wystąpić jednocześnie 3 przesłanki:

- działanie siły wyższej,
- pilne sprawy rodzinne spowodowane chorobą lub wypadkiem,
- konieczność natychmiastowej obecności pracownika.



# Zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej

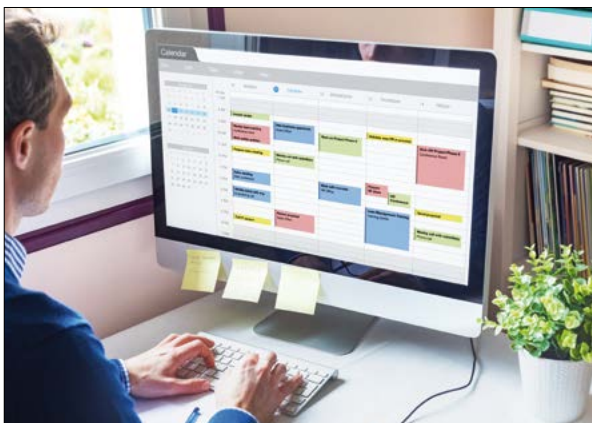
O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym tego zwolnienia decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.

Pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy z powodu siły wyższej na wniosek zgłoszony przez pracownika **najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia**. Kodeks pracy nie precyzuje, w jakiej formie pracownik może składać wniosek o zwolnienie z powodu siły wyższej. Należy uznać, że pracownik może złożyć go w dowolnej formie tj. nie tylko osobiście ale też w formie elektronicznej czy też sms-em.



# Zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej

Zwolnienie od pracy udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.



## PRZYKŁAD

Pracownik zatrudniony w 1/2 wymiaru czasu pracy ma prawo do 8 godzin zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej w roku kalendarzowym (16 godz. x 1/2 etatu = 8 godz.) z kolei pracownik zatrudniony na 1/3 etatu będzie miał prawo do 6 godzin zwolnienia z tytułu siły wyższej (16 godz. x 1/3 etatu = 5,33 godz.; po zaokrągleniu 6 godz.).

# Zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej

W przypadku pracownika objętego niższą dobową normą czasu pracy (np. pracownik z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności albo pracownik zatrudniony w służbie zdrowia) wymiar godzinowy zwolnienia należy ustalić mnożąc tę normę przez 2.

## PRZYKŁAD

Pracownik służby zdrowia, którego dobowy wymiar czasu pracy wynosi 7 godz. 35 minut, będzie mógł skorzystać ze zwolnienia od pracy z powodu siły wyższej w wymiarze godzinowym wynoszącym łącznie 15 godz. 10 min, z kolei pracownik ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, którego obowiązuje 7-godzinna dobowo norma czasu pracy skorzysta z tego zwolnienia w wymiarze 14 godzin.

## PAMIĘTAJ!

Pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy z powodu siły wyższej na wniosek zgłoszony przez pracownika **najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.**



# Zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej

W okresie zwolnienia od pracy z powodu siły wyższej **pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia**. Wynagrodzenie to oblicza się jak wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, z tym że składniki wynagrodzenia ustalane w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypało zwolnienie od pracy.



## **UWAGA!**

Pracodawca w świadectwie pracy w ust. 6 pkt 1 zamieszcza informację o wykorzystanym zwolnieniu z powodu siły wyższej (wskazując liczbę dni lub godzin zwolnienia wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy).

Wniosek pracownika dotyczący ubiegania się i korzystania ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej pracodawca przechowuje poza aktami osobowymi, tj. w dokumentacji dotyczącej ewidencjonowania czasu pracy – § 6 pkt 1 lit. b rozporządzenia w sprawie dokumentacji pracowniczej.

# Urlop opiekuńczy

Od dnia 26 kwietnia 2023 roku pracownikom przysługuje nowe uprawnienie, a mianowicie prawo do skorzystania z urlopu opiekuńczego.

Celem urlopu opiekuńczego jest **zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.**

Za członka rodziny uważa się: syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka.

Pracownik może skorzystać z urlopu opiekuńczego także wtedy, gdy opieki lub wsparcia wymagać będzie inna osoba – niewymieniona jako członek jego rodziny lub nawet w ogóle z nim niespokrewniona. Warunkiem w tym wypadku jest jednak wspólne zamieszkiwanie w tym samym gospodarstwie domowym.

## PRZYKŁAD

Pracownik złożył u pracodawcy wniosek o urlop opiekuńczy w celu zapewnienia opieki swojej babci, która z nim nie zamieszkuje pod jednym dachem. W takim przypadku pracodawca nie ma podstaw do udzielenia pracownikowi urlopu opiekuńczego.

Urlopu opiekuńczego udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.



# Urlop opiekuńczy

Urlop ten przysługuje pracownikowi w wymiarze **5 dni w ciągu roku kalendarzowego**. Urlop niewykorzystany lub wykorzystany w niepełnym wymiarze nie przechodzi na następny rok kalendarzowy. Przepisy Kodeksu pracy nie zastrzegają, że urlop ten jest udzielany jednorazowo. Można więc z niego korzystać po jednym dniem, lub 5 dni od razu, w zależności od potrzeb pracownika.

## PAMIĘTAJ!

Urlopu opiekuńczego pracodawca udziela na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym **niż 1 dzień** przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

Wniosek pracownika dotyczący ubiegania się i korzystania z urlopu opiekuńczego pracodawca przechowuje poza aktami osobowymi, to jest w dokumentacji dotyczącej ewidencjonowania czasu pracy – § 6 pkt 1 lit. b rozporządzenia w sprawie dokumentacji pracowniczej.



# Urlop opiekuńczy

## Wniosek o urlop opiekuńczy zawiera:

- imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych,
- przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika oraz
- w przypadku członka rodziny – stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub
- w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania tej osoby.

We wniosku pracownik nie podaje szczegółowych informacji o stanie zdrowia osoby, której zapewnia osobistą opiekę, a jedynie wskazuje przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia. Przepisy nie wymagają też załączania stosownego zaświadczenia lekarskiego w tym zakresie.

## UWAGA!

Za czas korzystania z urlopu opiekuńczego **pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie.**

Okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.



# Urlop opiekuńczy

Do pracownika uprawnionego do urlopu opiekuńczego mają odpowiednie zastosowanie przepisy Kodeksu pracy dotyczące ochrony stosunku pracy (art. 177 § 1, 1<sup>1</sup>, 4 i 4<sup>1</sup>). Ochrona pracownika korzystającego z urlopu opiekuńczego rozpoczyna się na 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z urlopu opiekuńczego. W tym okresie pracodawca nie może:

- 1) prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy;
- 2) wypowiedzieć (z wyjątkiem ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy) ani rozwiązać stosunku pracy z tym pracownikiem, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jego winy i reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

Do pracownika korzystającego z urlopu opiekuńczego odpowiednie zastosowanie mają również przepisy dotyczące powrotu do pracy po urlopach związanych z rodzicielstwem (art. 186<sup>4</sup> Kp) oraz przepisy o elastycznej organizacji pracy (art. 188<sup>1</sup> Kp).

## **UWAGA!**

Pracodawca w świadectwie pracy w ust. 6 pkt 3 zamieszcza informację o wykorzystanym urlopie opiekuńczym (wskazując liczbę dni urlopu wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy).

# Podstawy prawne

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1632).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 2017 r. poz. 927).
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. poz. 2369 z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1862 z późn. zm.).



Egzemplarz bezpłatny

Zeskanuj kod i odwiedź naszą stronę

[www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)