



CZĘSTOCHOWSKIE STOWARZYSZENIE ETOH

NR 11

listopad 2023 r.



**POWIAT
LUBLINIECKI**



**MINISTERSTWO
SPRAWIEDLIWOŚCI**

www.ms.gov.pl

Zadanie publiczne współfinansowane ze środków otrzymanych
z Powiatu Lublinieckiego

**INFORMATOR PRAWNY NR 11
CZĘSTOCHOWSKIEGO STOWARZYSZENIA
ETOH
Listopad 2023**

PRAWO PRACOWNIKA ZWOLNIENIA SIĘ OD PRACY

Wstęp.

W dotychczasowej regulacji prawa pracy nie funkcjonowało zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej. Natomiast zgodnie z § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej 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) przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy. W związku z tym nie ma przeszkód prawnych, aby pracodawca już obecnie usprawiedliwił pracownikowi jego nieobecność w pracy spowodowaną działaniem siły wyższej oraz uznał ją za płatną bądź nie (zależy to od woli pracodawcy). Pracodawca może również udzielić pracownikowi zwolnienia od pracy na część dnia pracy z zachowaniem lub bez zachowania prawa do wynagrodzenia, przy czym decyzja w tym zakresie także należy do pracodawcy. W wyniku nowelizacji kodeksu pracy z dnia 26 kwietnia 2023r. pracownikom zostało przyznane nowe uprawnienie do urlopu z powodu siły wyższej. Dodany został art. 148¹ Kodeksu pracy,

zgodnie z którym pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika, w wymiarze 2 dni lub 16 godzin, z zachowaniem prawa do połowy wynagrodzenia Pracodawca jest obowiązany udzielić tego zwolnienia na wniosek pracownika zgłoszony najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia, w terminie wskazanym przez pracownika

Wymiar zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy jest ustalany proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika; niepełna godzina zwolnienia od pracy będzie zaokrąglana w górę do pełnej godziny

Ze zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym będzie mógł skorzystać także pracownik, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin np. pracownik z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności albo pracownik zatrudniony w służbie zdrowia.

Jest to rozwiązanie analogiczne jak w art. 154² § 3 Kodeksu pracy, który dotyczy zasad udzielania urlopu wypoczynkowego. Nie jest tu celowe zaokrąglanie czasu zwolnienia przy niepełnej godzinie.

Do pracownika korzystającego ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej odpowiednie zastosowanie będzie miał przepis art. 186⁴ Kodeksu pracy dotyczący obowiązku dopuszczenia pracownika do pracy po urlopach związanych z urodzeniem dziecka

Za czas zwolnienia od pracy, o którym wyżej mowa, pracownik zachowa prawo do 50% wynagrodzenia obliczanego co do zasady jak wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego. Wynika to z § 5 rozporządzenia 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), zgodnie z którym przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy oraz za czas niewykonywania pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia, stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, z tym że składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy.

Tak jak w przypadku urlopu na żądanie pracownik będzie składał wniosek w każdej dostępnej formie.

Regulacja zawarta w dodawanym art. 148¹ Kodeksu pracy stanowi wdrożenie art. 7 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. Państwa członkowskie mogą ograniczyć prawo pracownika do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej do określonej ilości czasu przypadającej na rok lub na konkretny przypadek.

Podczas korzystania ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej pracownik nadal pozostaje w stosunku pracy i zachowuje swoje prawa pracownicze, przy czym jego wynagrodzenie za okres tego zwolnienia jest w wysokości 50%.


Kiedy pracodawca ma obowiązek zwolnić pracownika od świadczenie pracy ?


Pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy (tzw. urlop okolicznościowy) na wniosek zgłoszony przez pracownika najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia w następujących sytuacjach;


- ➡ -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 stacje 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

- ➡ -wezwanego w celu wykonywania czynności biegłego w postępowaniu administracyjnym, karnym przygotowawczym, sądowym lub przed kolegium do spraw wykroczeń; łączny wymiar zwolnień z tego tytułu nie może przekraczać 6 dni w ciągu roku kalendarzowego
- ➡ na czas niezbędny do wzięcia udziału w posiedzeniu komisji pojednawczej w charakterze członka tej komisji. Dotyczy to także pracownika będącego stroną lub świadkiem w postępowaniu pojednawczym.

 na czas niezbędny do przeprowadzenia obowiązkowych badań lekarskich i szczepień ochronnych przewidzianych przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych, o zwalczaniu gruźlicy oraz o zwalczaniu chorób wenerycznych.

 wezwanego w charakterze świadka w postępowaniu kontrolnym prowadzonym przez Najwyższą Izbę Kontroli i pracownika powołanego do udziału w tym postępowaniu w charakterze specjalisty.

 celu przeprowadzenia zajęć dydaktycznych w szkole zawodowej, w szkole wyższej, w placówce naukowej albo w jednostce badawczo-rozwojowej; łączny wymiar zwolnień z tego tytułu nie może przekraczać 6 godzin w tygodniu lub 24 godzin w miesiącu.

 Członkostwa w radzie nadzorczej, działającej u zatrudniającego go pracodawcy, na czas niezbędny do uczestniczenia w posiedzeniach tej rady

Jakim dodatkowym grupom pracowników przysługuje zwolnienie?

Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika:

- 1) będącego członkiem ochotniczej straży pożarnej – na czas niezbędny do uczestniczenia w działaniach ratowniczych i do wypoczynku koniecznego po ich zakończeniu, a także – w wymiarze nieprzekraczającym łącznie 6 dni w ciągu roku kalendarzowego – na szkolenie pożarnicze;
- 2) będącego ratownikiem Górskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego – na czas niezbędny do uczestniczenia w akcji ratowniczej i do wypoczynku koniecznego po jej zakończeniu;
- 3) będącego członkiem doraźnym Państwowej Komisji Badania Wypadków Kolejowych, ujętym na liście ministra

właściwego do spraw transportu, na czas wyznaczenia przez przewodniczącego Państwowej Komisji Badania Wypadków Kolejowych do udziału w postępowaniu;

4) będącego członkiem ochotniczej drużyny ratowniczej działającej w brzegowej stacji ratowniczej Morskiej Służby Poszukiwania i Ratownictwa „Służba SAR” – na czas niezbędny do uczestniczenia w akcji ratowniczej i do wypoczynku koniecznego po jej zakończeniu oraz na czas udziału w szkoleniach organizowanych przez Morską Służbę Poszukiwania i Ratownictwa; na czas wykonywania obowiązku świadczeń osobistych, w trybie i na warunkach przewidzianych w odrębnych przepisach.

Ile dni zwolnienia okolicznościowego od pracy przysługuje ?

Zwolnienie od pracy przysługuje w wymiarze dwóch lub jednego dnia i tak;

2 dni zwolnienia przysługuje – w przypadku ;



ślubu pracownika



urodzenia się dziecka



zgonu i pogrzebu małżonka



zgonu dziecka



zgonu ojca,



zgonu matki,



zgonu ojczyma



zgonu macochy,

1 dzień zwolnienia przysługuje – w przypadku



ślubu dziecka pracownika



zgonu pogrzebu siostry,



zgonu pogrzebu brata,



zgonu pogrzebu, teściowej,



zgonu pogrzebu teścia,



zgonu pogrzebu babki,



zgonu pogrzebu dziadka,



zgonu pogrzebu innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.

W jakich innych sytuacjach pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi zwolnienia od pracy?

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.

Kto może skorzystać z urlopu z powodu siły wyższej i w pilnych sprawach rodzinnych?

Urlop z powodu działania siły wyższej przysługuje pracownikom zatrudnionym na podstawie



umowie o pracę



powołania,



wyboru,



mianowania



spółdzielczej umowy o pracę.

Urlop z powodu siły wyższej nie przysługuje osobom zatrudnionym, na umowach cywilnoprawnych, takich jak



umowa zlecenie,



umowa o dzieło



umowa B2B



kontrakt menedżerski

Czym jest siła wyższa?

Rozumienie „siły wyższej” jest wyjaśniane w orzecznictwie. Zgodnie z nim za siłę wyższą uznaje się zdarzenie, które jest zewnętrzne, niemożliwe do przewidzenia i któremu nie można było zapobiec. Za siłę wyższą uważa się zdarzenie nadzwyczajne, pochodzące z zewnątrz, niezależne od woli uprawnionego, którego nie można przewidzieć ani nie można mu zapobiec, przy dołożeniu najwyższego stopnia staranności. Mimo widocznej w polskiej doktrynie rozbieżności poglądów co do pojęcia siły wyższej, w orzecznictwie sądów dominuje zapatrywanie opowiadające się za koncepcją obiektywną siły wyższej. Zgodnie z nią do zdarzeń objętych kategorią siły wyższej, zalicza się do zdarzenia zewnętrzne w stosunku do przedsiębiorstwa, którego działalność jest rozpatrywana jako przyczyna szkody. Ponadto zwykle dodaje się, że działanie siły wyższej musi być nieuchronne, nadzwyczajne, niemożliwe do przewidzenia. Wskazuje się jednak, że ta nieuchronność jest konsekwencją nadzwyczajności zjawiska. Może wynikać z niemożności jego przewidzenia, ale tylko w danym układzie stosunków. Należy je uznać za takie, jeżeli ze względu na tkwiącą w nim moc oddziaływania, nie było przed nim, a ściślej przed jego skutkami – obrony. (por. Gerard Bieniek. Komentarz do Kodeksu cywilnego. LEX)

Dyrektywa unijna nr 2019/1158 nie definiuje ani nie doprecyzowuje tego pojęcia. Na gruncie prawa unijnego będzie ono weryfikowane w praktyce orzeczniczej.

Czy pracodawca może odmówić zwolnienia z powodu siły wyższej?

Zgodnie z Kodeksem pracy pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia z powodu działania siły wyższej na wniosek zgłoszony przez pracownika najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. W związku z tym pracodawca nie ma prawa odmówić pracownikowi tego zwolnienia od pracy, jeśli pracownik złożył odpowiedni wniosek.

W jaki sposób uzyskać zwolnienie z pracy z powodu siły wyższej ?

Pracodawca jest zobowiązany udzielić zwolnienia od pracy na żądanie zgłoszone przez pracownika we wniosku najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia. Oznacza to, że pracownik może zgłosić zwolnienie pod koniec dnia swojej zmiany. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny. Nie ma określonego wzoru treści takiego wniosku. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym. Pracodawca zaś jest zobowiązany udzielić zwolnienia od pracy na żądanie zgłoszone przez pracownika we wniosku najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.

Przykładowy wzór wniosku

Miejscowość , dnia r.

.....
(imię i nazwisko pracownika)

.....
(nazwa jednostki organizacyjnej)

**Wniosek pracownika
o udzielenie zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej**

Na podstawie art. 148¹ Kodeksu pracy w związku z działaniem siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem z uwagi, że niezbędna jest moja natychmiastowa obecność, proszę o udzielenie mi zwolnienia od pracy w wymiarze:

1*..... dni**, od dnia do dnia
(podać liczbę dni – maksymalnie 2 dni w roku kalendarzowym oraz dokładną datę zwolnienia od pracy)

1. *..... godzin**, w dniu od godz. do godz.
(podać ilość godzin – maksymalnie 16 godz. w roku kalendarzowym oraz dokładne godziny zwolnienia od pracy)

.....
(podpis pracownika)

*niepotrzebne skreślić

**zwolnienie od pracy przysługuje w wymiarze 2dni albo 16godzin w roku kalendarzowym. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia od pracy – w dniach albo godzinach – decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym. (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.)

podpis

.....



**POWIAT
LUBLINIECKI**

Zadanie publiczne współfinansowane ze środków
otrzymanych z Powiatu Lublinieckiego



**POWIAT
LUBLINIECKI**



**MINISTERSTWO
SPRAWIEDLIWOŚCI**

www.ms.gov.pl

REGON: 240530048, NIP:
9492019492
adres ul. ALEJA POKOJU, nr
12, lok. ---, miejsc.
CZESTOCHOWA, kod 42-
207,
Numer KRS: 0000266366



PUBLIKACJA WYDANA PRZEZ CZĘSTOCHOWSKIE
STOWARZYSZENIE ETOH