

Czy pracodawca może odmówić pracownikowi udzielenia dnia wolnego na opiekę nad dzieckiem?

Kategoria: Polityka Społeczna

Opublikowano: sobota, 08, październik 2022 14:13

Ewelina Kocemba

Odśrody: 1116

Zgodnie z art. 188 Kodeksu pracy – dalej k.p. pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Jak wyjaśnia Państwowa Inspekcja Pracy na mocy § 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 1632 t.j.) pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy, jeżeli obowiązek taki wynika z Kodeksu pracy, z przepisów wykonawczych do Kodeksu pracy albo z innych przepisów prawa. Obowiązujące przepisy nie określają trybu udzielenia pracownikowi zwolnienia, o którym mowa w art. 188 k.p. Kwestię tę powinny regulować przepisy wewnątrzzakładowe obowiązujące u danego pracodawcy, np. układ zbiorowy lub regulamin pracy. W razie braku takich przepisów należy wskazać na § 2 wspomnianego rozporządzenia, zgodnie z którym pracownik powinien przedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. Jeżeli natomiast nieobecność spowodowana jest zdarzeniami nagłymi i niemożliwymi do przewidzenia, pracownik obowiązany jest niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy.

PIP podkreśla, że jeżeli pracownik planuje skorzystać ze zwolnienia na opiekę nad dzieckiem, co do zasady, powinien odpowiednio wcześniej uprzedzić o tym pracodawcę i uzyskać jego zgodę. Jednak w razie nagłej konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, w sytuacji braku możliwości wcześniejszego uprzedzenia pracodawcy o swej nieobecności w świetle wskazanych wyżej przepisów nie ma podstaw, aby pracodawca odmówił pracownikowi udzielenia zwolnienia w dniu, w którym pracownik zgłasza chęć skorzystania z tego uprawnienia.

Państwowa Inspekcja Pracy wskazuje jednocześnie, że pracodawca, który odmawia udzielenia zwolnienia pracownikowi wychowującemu dziecko w wieku do 14 lat wbrew postanowieniom art. 188 k.p., narusza przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem, a tym samym dopuszcza się wykroczenia z art. 281 pkt 5 k.p.

Źródło: PIP