

Prawa pracownicze (36). Urlopy okolicznościowe

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: niedziela, 23, październik 2016 00:00

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odłony: 8146

Śluby, pogrzeby i narodziny mogą być powodem absencji w pracy. Dlatego często w takich sytuacjach pracownik może liczyć na udzielenie urlopu okolicznościowego.

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy pracownikowi przysługują zwolnienia od pracy związane ze zdarzeniami rodzinnymi i osobistymi. To tzw. urlopy okolicznościowe, których zadaniem jest umożliwienie pracownikowi wzięcia udziału w ważnych wydarzeniach rodzinnych lub załatwienie niezbędnych spraw wiążących się z takimi sytuacjami. Za ich czas przysługuje wynagrodzenie.

I tak, urlopy okolicznościowe należą się w razie:

- ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy - w wymiarze 2 dni;
- 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 - w wymiarze 1 dnia.

- *Ze względu na pojawiające się często wątpliwości należy wyjaśnić, że przez teściową i teścia rozumie się rodziców biologicznych małżonka lub też osoby, które go przysposobiły (adoptowały). Ojczymem lub macochą zaś będą małżonkowie rodziców, którzy nie dokonali przysposobienia. Jeżeli przysposobienie zostało dokonane, osoby te będą traktowane jak ojciec lub matka – podpowiada Anna Martusiewicz w "Urlopy pracownicze i inne zwolnienia od pracy", opublikowano: ABC 2010.*

- *Zwolnienie na pogrzeb innych bliskich osób, np. szwagra, bratowej, nie przysługuje – dodaje.*

Pracodawca w przepisach wewnętrznych ma prawo przyznać swoim zatrudnionym wolne także w razie śmierci, czy narodzin lub ślubu innych osób, podobnie jak i wyższy wymiar wolnego. Przykładowo trzy dni w razie ślubu pracownika. Nigdy zaś niższy. Taki byłby nieważny.

- *Zwolnienie obejmuje pełne dni pracy, niezależnie od liczby godzin przypadających do przepracowania w te dni zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy – przypomina Robert Lisicki w Konsultacje i wyjaśnienia, opublikowano: PiZS 2014/3/42-43.*

Udzielenie zwolnienia powinno nastąpić w okresie, w którym jest możliwe uczestniczenie pracownika w tych zdarzeniach lub zachodzi konieczność załatwienia spraw związanych z tymi zdarzeniami (na przykład załatwienie formalności związanych z pogrzebem).

Potwierdzają to wyjaśnienia Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 7 marca 2012 r., opublikowane w Rzeczpospolitej, Prawo i Praktyka 2012/66/6, w którym czytamy:

Zgodnie z § 15 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy w razie urodzenia się dziecka pracownika pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika na czas obejmujący dwa dni.

W ocenie Departamentu Prawa Pracy MPiPS to okolicznościowe zwolnienie od pracy powinno zostać

Prawa pracownicze (36). Urlopy okolicznościowe

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: niedziela, 23, październik 2016 00:00

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odłony: 8146

wykorzystane w czasie bezpośrednio związanym z wydarzeniem, które uzasadnia jego udzielenie. Istotny jest bowiem nie tylko związek przyczynowy, ale także związek czasowy z danym wydarzeniem. Co do zasady okolicznościowe zwolnienie od pracy powinno zatem pokrywać się z datą zdarzenia lub zostać wykorzystane w niedalekim odstępie czasowym, jeżeli pracownik udowodni, że zwolnienie ma związek z wydarzeniem.

Zważywszy na to oraz charakter okolicznościowego zwolnienia od pracy w razie urodzenia się dziecka pracownika, zdaniem MPiPS, pracownicy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego nie przysługują prawo do takiego zwolnienia.

Jak wyjaśnia Monika Mrozowska w "Urlopy okolicznościowe i inne nieobecności w pracy", opublikowano: Prawo Pracy 2005/12/1 *Pracownikowi, który nie wykorzystał dni wolnych, nie przysługuje ekwiwalent pieniężny z tego tytułu. Zatem niewykorzystane w odpowiednim czasie wolne przepada.*

Skorzystanie z urlopu okolicznościowego jest prawem a nie obowiązkiem pracowniczym. Zatem zatrudniony może, ale nie musi z niego skorzystać. A pracodawca nie może go do wzięcia wolnego zmusić. O wolne wnioskuje pracownik. Powinien także uprawdopodobnić powód, dla którego z niego korzysta, przynosząc na przykład świadectwo urodzenia dziecka.

- *W niedużych firmach, gdzie pracownicy "wiedzą o sobie wszystko", często pracodawca nie wymaga dokumentów potwierdzających zaistnienie okoliczności uprawniających do urlopu okolicznościowego, takich jak świadectwo urodzenia dziecka czy akt zgonu. Może się jednak zdarzyć, że kadry poproszą o taki dokument i pracownik powinien go dostarczyć – stwierdza Anna Martuszewicz.*