

Czy pracodawca powinien przyznać urlop okolicznościowy rozwiedzionemu pracownikowi na pogrzeb byłej teściowej? Odpowiedź może zaskoczyć niejednego.

Kwestia może pojawić się w przykładowej sytuacji. Urzędnik starostwa powiatowego rozwiódł się z żoną trzy lata wcześniej. O ile na temat byłej żony wyrażał neutralne opinie, o tyle często, jeszcze za czasów trwania jego małżeństwa, narzekał na swoją teściową. Obwinił ją częściowo za rozpad swojego małżeństwa, przy różnych okazjach wytykał jej negatywne (w jego ocenie) cechy charakteru lub przywoływał jako przykłady, pasujące do dyskusji, anegdoty związane z jego relacjami z matką byłej żony. Jego niechęć do byłej teściowej była powszechnie kojarzona wśród urzędników i kierownictwa starostwa. Pewnego dnia otrzymał wiadomość od byłej żony, że jej matka zmarła i pogrzeb odbędzie się w piątek 13ego stycznia. Komentując na głos przy kolegach i przełożonych, że to bardzo symboliczna data, urzędnik wydrukował odpowiedni formularz i złożył wniosek o przyznanie urlopu okolicznościowego (zwolnienia od pracy) na dzień pogrzebu kobiety.

Przełożeni byli zdziwieni, a znając stosunek mężczyzny do byłej teściowej oraz to, że pracownik był rozwiedziony, zaczęli zastanawiać się czy mogą mu udzielić dodatkowego dnia wolnego. Ich wątpliwości rozwiązał radca prawny starostwa.

Okazuje się, że pracownikowi przysługuje taki urlop w wymiarze 1 dnia.

W myśl § 15 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (t.j. Dz. U. z 2014 r., poz. 1632) pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika na czas obejmujący:

1. 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.
2. 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.

Teściowa jest wymieniona w punkcie drugim przepisu jako osoba, z powodu śmierci i pogrzebu której przysługuje pracownikowi dodatkowy, płatny dzień wolny. Czemu jednak zwolnienie od pracy przysługuje również z powodu śmierci byłej teściowej lub teścia, skoro, teoretycznie, nie ma już więzi rodzinnej?

Kwestię rozstrzyga norma art. 61^{indeks 8} § 1 Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego. Zgodnie z tym przepisem, z małżeństwa wynika powinowactwo między małżonkiem a krewnymi drugiego małżonka i trwa ono mimo ustania małżeństwa, a więc m.in. orzeczenia rozwodu. Teściowa jest więc powinowatą i niezależnie od rozwodu pozostaje nią nadal. Oznacza to, że rozwiedzionemu pracownikowi przysługuje 1 dzień zwolnienia z powodu śmierci matki lub ojca byłego męża lub żony.

Takie jest też stanowisko Państwowej Inspekcji Pracy opublikowane 3 lutego 2022 r.

Należy również zauważyć, co może wydać się paradoksalne, że urlop ten nie przysługuje w razie zgonu i pogrzebu byłego małżonka, ponieważ w momencie rozwodu ustaje więź prawna między byłymi małżonkami. Wyjątek stanowi sytuacja, gdy były małżonek pozostawał pod bezpośrednią opieką

Rozwiedziony urzędnik a pogrzeb byłej teściowej. Co na to prawo?

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: środa, 18, styczeń 2023 11:46

Adrian Pokrywczyński

Odsłony: 5977

drugiego.