

PRAWO PRACY



Usprawiedliwianie nieobecności w pracy



www.pip.gov.pl ▶

Obowiązek powiadomienia

W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, 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.

Sposób zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy powinien wynikać z przepisów obowiązujących w zakładzie pracy, np. z regulaminu pracy.

Jeżeli przepisy prawa pracy obowiązujące u danego pracodawcy nie określają sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy, wówczas pracownik powiadamia pracodawcę:

- osobiście lub przez inną osobę,
- telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności,
- drogą pocztową, przy czym za termin zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego.

PAMIĘTAJ!

Niedotrzymanie terminu (2 dni) może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku określonego w tym przepisie [2]. Takimi okolicznościami mogą być: obłożna choroba połączona z brakiem lub nieobecnością domowników albo inne zdarzenie losowe.

Udowodnienie nieobecności

Dowody usprawiedliwiające nieobecność pracownika w pracy można podzielić na dwie grupy:

- urzędowe,
- własne.

Do dowodów urzędowych zaliczamy:

- zaświadczenie lekarskie, o którym mowa w art. 55 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa,
- decyzję właściwego państwowego inspektora sanitarnego, wydaną zgodnie z przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych – w razie odosobnienia pracownika z przyczyn przewidzianych tymi przepisami,
- imienne wezwanie pracownika do osobistego stawienia się, wystosowane przez:
 - organ właściwy w sprawach powszechnego obowiązku obrony,
 - organ administracji rządowej lub samorządu terytorialnego,
 - sąd,
 - prokuraturę,
 - policję lub organ prowadzący postępowanie w sprawach o wykroczenia – w charakterze strony lub świadka w postępowaniu prowadzonym przed tymi organami.

Na takim imiennym wezwaniu powinna znaleźć się adnotacja potwierdzająca stawienie się pracownika na to wezwanie.

Pozostałe dowody

Dowody własne pracownika to:

- oświadczenie pracownika – w razie zaistnienia okoliczności uzasadniających konieczność sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem do lat 8 z powodu nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza,
- oświadczenie pracownika o chorobie niani lub dziennego opiekuna oraz kopia zaświadczenia lekarskiego, stwierdzająca niezdolność do pracy niani lub dziennego opiekuna, potwierdzone przez pracownika za zgodność z oryginałem – w przypadku choroby niani, z którą rodzice mają zawartą umowę uaktywniającą, lub dziennego opiekuna, sprawujących opiekę nad dzieckiem,
- oświadczenie pracownika potwierdzające odbycie podróży służbowej w godzinach nocnych, zakończonej w takim czasie, że do rozpoczęcia pracy nie upłynęło 8 godzin, w warunkach uniemożliwiających odpoczynek nocny.

Powyższe dowody usprawiedliwiające nieobecność w pracy wynikają z § 3 rozporządzenia [2].

W ulotce przedstawiono najczęstsze przyczyny usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.

Wezwanie do wojska

Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika wezwanego do osobistego stawienia się przed organem właściwym w zakresie powszechnego obowiązku obrony **na czas niezbędny** w celu załatwienia sprawy będącej przedmiotem wezwania.

Wówczas pracodawca nie udziela urlopu wypoczynkowego pracownikowi, ale zwalnia go od obowiązku wykonywania pracy w tym czasie.

Za czas zwolnienia pracownikowi **nie przysługuje** wynagrodzenie od pracodawcy.



W razie skorzystania przez pracownika z tego zwolnienia, pracodawca wydaje zaświadczenie określające wysokość utraconego wynagrodzenia za czas tego zwolnienia w celu uzyskania przez pracownika od właściwego organu rekompensaty pieniężnej z tego tytułu.

Wezwanie do instytucji państwowych

Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy **na czas niezbędny** do stawienia się na wezwanie organu administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sądu, prokuratury, policji albo organu prowadzącego postępowanie w sprawach o wykroczenia.

Dowodem usprawiedliwiającym nieobecność pracownika w pracy (uzasadniającym udzielenie zwolnienia z pracy) jest imienne wezwanie pracownika do osobistego stawienia się wystosowane przez właściwy organ.



Wezwanie usprawiedliwi absencję jedynie wówczas, gdy będzie opatrzone adnotacją potwierdzającą przybycie na rozprawę.

Zwolnienie to przysługuje niezależnie od tego, w jakim charakterze ma się stawić pracownik.

Za czas tego zwolnienia pracownikowi **nie przysługuje** wynagrodzenie od pracodawcy.

Pracodawca wydaje pracownikowi zaświadczenie określające wysokość utraconego przez pracownika wynagrodzenia w związku ze stawiennictwem na wezwanie w celu uzyskania przez pracownika od właściwego organu rekompensaty pieniężnej z tego tytułu.

Członkowie OSP i GOPR

Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika:

- 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,
- będącego ratownikiem Górskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego – na czas niezbędny do uczestniczenia w akcji ratowniczej i do wypoczynku koniecznego po jej zakończeniu.

Pracodawca powinien także zwolnić od pracy pracownika:

- będącego członkiem doraźnym Państwowej Komisji Badania Wypadków Kolejowych, ujętym na liście ministra właściwego do spraw transportu,
- będącego członkiem ochotniczej drużyny ratowniczej działającej w brzegowej stacji ratowniczej Morskiej Służby Poszukiwania i Ratownictwa „Służba SAR”.

Zwolnienie pracownika od pracy w razie konieczności udziału w akcji ratowniczej następuje w trybie przyjętym przez służbę ratowniczą odpowiednią do organizowania takich akcji.



Krwiodawcy

Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika będącego krwiodawcą na czas oznaczony przez stację krwiodawstwa w celu oddania krwi.

Pracodawca jest również obowiązany zwolnić od pracy pracownika będącego krwiodawcą na czas niezbędny do przeprowadzenia zaleconych przez stację krwiodawstwa okresowych badań lekarskich, jeżeli nie mogą być one wykonane w czasie wolnym od pracy.



Pracodawca obowiązany jest udzielić zwolnienia od pracy wszystkim dawcom krwi, a nie tylko honorowym.

PRZYKŁAD!

Pracownik chce jednorazowo oddać krew na rzecz chorego kolegi podczas zorganizowanej w tym celu akcji. Stacją krwiodawstwa będzie w tym przypadku specjalnie do tego celu przygotowany i wyposażony autobus.

Za czas zwolnienia od pracy pracownikowi – krwiodawcy **przysługuje** prawo do wynagrodzenia od pracodawcy.

Urlopy okolicznościowe

Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika na czas obejmujący:

- **2 dni** – w razie ślubu pracownika lub narodzin 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.

Powyższe zwolnienie od pracy przysługuje pracownikowi niezależnie od wypracowanego przez niego urlopu wypoczynkowego. Jest więc dodatkowym okolicznościowym zwolnieniem od pracy.

UWAGA!

Zwolnienie obejmuje pełne dni pracy, niezależnie od liczby godzin przypadających do przepracowania w te dni zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy. Za dni zwolnienia na uroczystości osobiste i rodzinne pracownikowi należy się wynagrodzenie. Zwolnienia tego pracodawca nie udziela pracownikowi z własnej inicjatywy. Pracownik musi się sam zwrócić o udzielenie urlopu okolicznościowego.

Pracownikowi, który nie wykorzystał dni wolnych, nie przysługuje ekwiwalent pieniężny z tego tytułu.

Kościoty i związki wyznaniowe

Osoby należące do kościołów i innych związków wyznaniowych, których święta religijne nie są dniami ustawowo wolnymi od pracy, **mogą na własną prośbę** uzyskać zwolnienie od pracy na czas niezbędny do obchodzenia tych świąt, zgodnie z wymogami wyznawanej przez siebie religii.

Pracodawca nie może żądać od pracownika składania oświadczenia o wyznaniu.

Zwolnienie od pracy może być udzielone pod warunkiem odpracowania czasu zwolnienia, bez prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w dni ustawowo wolne od pracy lub pracę w godzinach nadliczbowych.

PAMIĘTAJ!

Pracownik należący do kościoła lub innego związku wyznaniowego prośbą o udzielenie zwolnienia od pracy powinien zgłosić pracodawcy co najmniej 7 dni przed dniem zwolnienia. **Pracodawca zawiadamia pracownika o warunkach odpracowania zwolnienia nie później niż 3 dni przed dniem zwolnienia.**

W razie świąt religijnych przypadających w określone dni każdego tygodnia należy, na prośbę pracownika, ustalić dla niego indywidualny rozkład czasu pracy.



Członkowie komisji wyborczej

Członkowi obwodowej lub terytorialnej komisji wyborczej w związku z wykonywaniem zadań przysługuje:

1) zwolnienie od pracy na dzień głosowania oraz liczenia głosów, a także na dzień następny po dniu, w którym zakończono liczenie głosów, z zachowaniem prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy,

2) do 5 dni zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia.

Skorzystanie przez pracownika z prawa do zwolnienia od pracy w związku z wykonywaniem zadań członka komisji wyborczej jest dla pracodawcy wiążące, tzn. **pracodawca nie może odmówić jego udzielenia**.

Członkowie terytorialnych i obwodowych komisji wyborczych w razie zamiaru skorzystania ze zwolnienia od pracy są obowiązani, co najmniej na 3 dni przed przewidywanym terminem nieobecności w pracy, uprzedzić – **w formie pisemnej** – pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy. Powinni także, nie później niż następnego dnia po upływie okresu nieobecności w pracy, dostarczyć pracodawcy zaświadczenie usprawiedliwiające nieobecność w pracy spowodowaną wykonywaniem zadań w komisji wyborczej.

Zasady wynagradzania

Pracownik za czas zwolnień zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wtedy, gdy przewidują to przepisy prawa. Za czas pozostałych zwolnień wynagrodzenie przysługuje wówczas, gdy pracodawca przyznał takie prawo w przepisach wewnętrzzakładowych (np. w regulaminie pracy).

Zgodnie z § 5 rozporządzenia [4] przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy, stosuje się zasady obowiązujące jak przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop. Składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy.

UWAGA!

Jeżeli pracownik korzysta ze zwolnienia od pracy, za które nie nabywa prawa do wynagrodzenia, pracodawca wydaje mu zaświadczenie określające wysokość utraconego zarobku w celu uzyskania przez pracownika od właściwego organu rekompensaty pieniężnej z tego tytułu. Wysokość i warunki otrzymywania rekompensaty określają odrębne przepisy, chyba że przepisy prawa pracy obowiązujące u danego pracodawcy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia za czas tego zwolnienia.

Podsumowanie

Urlopy związane ze zdarzeniami rodzinnymi – płatne przez pracodawcę

Okoliczność		Wymiar zwolnienia
ślub	pracownika	2 dni
	dziecka pracownika	1 dzień
narodziny	dziecka pracownika	2 dni
zgon i pogrzeb	małżonka, dziecka, matki, ojca, macochy, ojczyma pracownika	2 dni
	brata, siostry, dziadka, babki, teścia, teściowej oraz innej osoby pozostającej na utrzymaniu lub pod bezpośrednią opieką pracownika	1 dzień

Zwolnienie na badania i szczepienia oraz zwolnienia dla krwiodawcy

Przyczyna zwolnienia	Okres/czas zwolnienia	Zwolnienia płatne/niepłatne przez pracodawcę
przeprowadzenie obowiązkowych badań lekarskich i szczepień ochronnych przewidzianych w odrębnych przepisach	na czas niezbędny	płatne
oddanie krwi przez krwiodawcę	na czas oznaczony przez stację krwiodawstwa	płatne
przeprowadzenie przez krwiodawcę zaleconych przez stację krwiodawstwa okresowych badań lekarskich, jeżeli nie mogą one być wykonane w czasie wolnym od pracy	na czas niezbędny	płatne

Podsumowanie

Obowiązkowe zwolnienia od pracy dla ratowników

Przyczyna zwolnienia	Okres/czas zwolnienia	Zwolnienia płatne/niepłatne przez pracodawcę
uczestnictwo członka OSP w działaniach ratowniczych	na czas niezbędny	niepłatne
wypoczynek członka OSP po zakończeniu działań ratowniczych	na czas niezbędny ustalony przez osobę kierującą	niepłatne
uczestnictwo członka OSP w szkoleniu pożarniczym	łącznie nie więcej niż 6 dni w ciągu roku kalendarzowego	niepłatne
uczestnictwo członka GOPR w akcji ratowniczej	na czas niezbędny	płatne
wypoczynek członka GOPR po zakończeniu akcji ratowniczej	na czas niezbędny ustalony przez osobę kierującą	płatne
udział doraźnego członka ujętego na liście ministra właściwego do spraw transportu w postępowaniu Państwowej Komisji Badania Wypadków Kolejowych	na czas wyznaczony przez przewodniczącego	niepłatne
uczestnictwo członka ochotniczej drużyny ratowniczej działającej w brzegowej stacji ratowniczej Morskiej Służby Poszukiwania i Ratownictwa, „Służba SAR” w akcji ratowniczej lub w szkoleniach	na czas niezbędny	płatne
wypoczynek członka „SAR” po zakończeniu akcji ratowniczej	na czas niezbędny ustalony przez osobę kierującą	płatne

Podsumowanie

Zwolnienia na wezwanie armii, urzędu, na posiedzenie komisji pojednawczej, zwolnienie biegłego i wezwanie w charakterze świadka w postępowaniu kontrolnym NIK

Przyczyna zwolnienia	Okres/czas zwolnienia	Zwolnienia płatne/niepłatne przez pracodawcę
na wezwanie organu właściwego w zakresie powszechnego obowiązku obrony	na czas niezbędny w celu załatwienia sprawy będącej przedmiotem wezwania	niepłatne
na wezwanie organu administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sądu, prokuratury, policji albo organu prowadzącego postępowanie w sprawach o wykroczenia	na czas niezbędny	niepłatne
na wezwanie NIK w charakterze świadka lub specjalisty	na czas niezbędny	niepłatne
wykonywanie czynności biegłego	łącznie nie więcej niż 6 dni w ciągu roku kalendarzowego	niepłatne
uczestnictwo w posiedzeniu komisji pojednawczej w charakterze członka tej komisji	na czas niezbędny	niepłatne
uczestnictwo w posiedzeniu komisji pojednawczej w charakterze strony lub świadka w postępowaniu pojednawczym	na czas niezbędny	płatne
przeprowadzenie zajęć dydaktycznych w szkole zawodowej, w szkole wyższej, w placówce naukowej albo w jednostce badawczo-rozwojowej, a także szkolenia na kursie zawodowym	łącznie nie więcej niż 6 godz. w tygodniu lub 24 godz. w miesiącu	niepłatne
udział członka działającej u pracodawcy rady nadzorczej w posiedzeniach tej rady	na czas niezbędny	niepłatne

Podstawy prawne

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465).
2. 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).
3. Ustawa z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania (Dz. U. z 2023 r. poz. 265).
4. 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).
5. Ustawa z dnia 5 stycznia 2011 r. Kodeks wyborczy (Dz. U. z 2023 r. poz. 2408).
6. Rozporządzenie Ministrów Pracy i Polityki Socjalnej Oraz Edukacji Narodowej z dnia 11 marca 1999 r. w sprawie zwolnień od pracy lub nauki osób należących do kościołów i innych związków wyznaniowych w celu obchodzenia świąt religijnych nie będących dniami ustawowo wolnymi od pracy (Dz. U. Nr 26, poz. 235).



Egzemplarz bezpłatny

Zeskanuj kod i odwiedź naszą stronę

www.pip.gov.pl