

Wykorzystywanie zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej - stanowisko MRPiPS

Źródło: Ubezpieczenia i Prawo Pracy nr 1 (595) z dnia 1.01.2024 r.

Obowiązujący od 26 kwietnia 2023 r. przepis art. 148¹ § 1 K.p. uprawnia pracownika do 2 dni lub 16 godzin zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika (dalej zwane zwolnieniem). W doktrynie przyjmuje się, że pojęcie siły wyższej na gruncie tego przepisu nie ma związku z jego wypracowanym przez orzecznictwo znaczeniem w polskim prawie. Wprowadza on osobną kategorię siły wyższej, do której zalicza konieczność natychmiastowego opuszczenia pracy w ww. okolicznościach, bez względu na możliwość lub brak możliwości zapobieżenia im (por. Kodeks pracy. Komentarz, red. prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk, C.H. Beck 2023, kom. do art. 148¹, dalej zwany Komentarzem Sobczyka). Ogranicza ją jednak do "pilnych spraw rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem", nie uszczegółwiając tego sformułowania. W konsekwencji obejmuje każdą chorobę i każdy wypadek każdego członka rodziny pracownika, wymagający jego natychmiastowej obecności.

Prawo do zwolnienia uruchamia wniosek pracownika. Przepis art. 148¹ § 1 K.p. zobowiązuje pracodawcę do akceptacji wniosku, który zostanie złożony najpóźniej w dniu korzystania ze zwolnienia. Nie określa przy tym formy wniosku, jego treści (poza określeniem w pierwszym wniosku sposobu korzystania ze zwolnienia dziennego lub godzinowego) ani postaci składania. Pracownik może go zatem przedłożyć w dowolnym czasie (w tym w ciągu dnia) i trybie (w tym ustnie), nie podając szczegółowego uzasadnienia. Jak podnoszą niektórzy autorzy, wniosek sprowadza się de facto do poinformowania pracodawcy o nieobecności (por. kom. do art. 148¹ w Komentarzu Sobczyka). Nie uprawnia to jednak do konkluzji, że gdy pracownik powtórzy sformułowanie użyte w omawianym przepisie, nie podając żadnej konkretnej przyczyny, pracodawca musi mu udzielić zwolnienia.

Powyższy obowiązek nakłada na pracownika § 2 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 (Dz. U. z 2014 r. poz. 1632), dalej zwane rozporządzeniem o usprawiedliwianiu nieobecności. Dotyczy on również korzystania ze zwolnienia na podstawie art. 148¹ K.p. Pracownik powinien zatem określić, jakiego typu pilna sprawa rodzinna wywołana chorobą lub wypadkiem wymaga jego natychmiastowej obecności i uzasadnia wniosek o zwolnienie. Nie musi podawać detali (np. rodzaju choroby, szczegółów wypadku, danych członka rodziny) ze względu na ochronę danych osobowych, o czym w dalszej części. Może ograniczyć się do ogólnej informacji o konieczności udania się z dzieckiem do lekarza z uwagi na jego złe samopoczucie, powrót do domu ze względu na pożar czy stawienia się na miejscu wypadku męża, żony, czy innego członka rodziny. Dzięki temu pracodawca uzyska możliwość oceny czy spełnione są kodeksowe przesłanki skorzystania ze zwolnienia.

Powtórzenie we wniosku zwrotu kodeksowego "z powodu siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem" bez dalszej konkretyzacji należy traktować jako niepodanie przyczyny uzasadniającej zwolnienie w trybie art. 148¹ K.p. Pracodawca ma więc prawo odmówić jego udzielenia. Jednak nie powinien tego czynić, gdy już po złożeniu wniosku pracownik wskaże konkretny powód.

W kwestii stosowania art. 148¹ K.p. nasze Wydawnictwo wystąpiło do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z następującymi pytaniami:

1) Czy pracownik wnioskujący o zwolnienie (w dowolnym czasie, w tym w ciągu dnia i trybie, w tym ustnie), ma prawo niepodania szczegółowego uzasadnienia, a może, biorąc pod uwagę § 2 rozporządzenia w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania

pracownikom zwolnień od pracy pracownik powinien określić, jakiego typu pilna sprawa rodzinna wywołana chorobą lub wypadkiem wymaga jego natychmiastowej obecności i uzasadnia wnioskowanie o zwolnienie?

2) Czy pracodawca, pomimo zasady minimalizacji danych wyrażonej w art. 5 RODO i faktu, że dane o zdrowiu należą do danych osobowych szczególnej kategorii (art. 9 RODO), może domagać się udokumentowania powodu zwolnienia?

MRPiPS

W dniu 13 grudnia 2023 r. otrzymaliśmy odpowiedź resortu pracy, w której czytamy: "(...) zgodnie z art. 148¹ Kodeksu pracy pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika. Podczas korzystania ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej pracownik pozostaje w stosunku pracy i zachowuje swoje prawa pracownicze. Za czas tego zwolnienia od pracy, pracownik zachowuje prawo do 50% wynagrodzenia obliczanego co do zasady jak wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego.

Pracodawca zobowiązany jest udzielić ww. zwolnienia na wniosek zgłoszony przez pracownika najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia. Pracownik może złożyć wniosek swojemu pracodawcy pisemnie, ustnie lub za pomocą środków komunikacji elektronicznej. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia od pracy 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. W zakresie zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin. Rozwiązanie to jest analogiczne jak w art. 154² § 3 Kodeksu pracy, który dotyczy zasad udzielania urlopu wypoczynkowego.

Jak wynika z treści art. 148¹ K.p., pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika. Zatem, żeby pracownik mógł skorzystać z ww. zwolnienia od pracy musi spełnić łącznie wszystkie przesłanki. Należy także zwrócić uwagę, że przepis nie przyznaje prawa do zwolnienia we wszelkich przypadkach wystąpienia wypadku lub choroby, ale tylko wtedy, jeżeli występują one w kontekście rodzinnym oraz mają charakter pilny, a także powodują, że niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika, który w związku z tymi okolicznościami, nie może w danym czasie pozostawać w dyspozycji pracodawcy.

Artykuł 148¹ § 1 K.p. został wprowadzony do przepisów prawa pracy w celu wdrożenia art. 7 dyrektywy PE i Rady (UE) 2019/1158 z 20.6.2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów. Dyrektywa nie pozwala na bardziej precyzyjne określenie zakresu przypadków, w których omawiane zwolnienie powinno być udzielone. Należy jednak mieć na uwadze, że celem dyrektywy jest zapewnienie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów, którym daje instrumenty pozwalające na lepsze godzenie pracy zawodowej z obowiązkami opiekuńczymi oraz umożliwienie pracownikowi zareagowania w nadzwyczajnych okolicznościach na nagłą sytuację kryzysową poprzez skorzystanie z możliwości zwolnienia od pracy.

Przepis art. 148¹ K.p. nie zawiera wymogu przedstawienia pracodawcy dokumentów potwierdzających okoliczności, które uzasadniają skorzystanie z tego zwolnienia. Należy jednak pamiętać, że obowiązkiem pracownika jest poinformowanie pracodawcy o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w

pracy, zgodnie z rozporządzeniem 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).

Zdaniem Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wystarczający jest wniosek o zwolnienie z pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika, bowiem wniosek ten zawiera informacje uzasadniające korzystanie ze zwolnienia uregulowanego w art. 148¹ K.p.

Równocześnie także należy wziąć pod uwagę zasadę minimalizacji danych wyrażoną w art. 5 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Dz. Urz. UE. L nr 119, str. 1). Biorąc pod uwagę ww. przepis, pracodawca może przetwarzać tylko informacje zawierające dane niezbędne, adekwatne i zgodne z celem przetwarzania. W tym przypadku będą to informacje niezbędne pracodawcy w celu udzielenia pracownikowi zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika. Należy pamiętać, że zgodnie z art. 9 RODO dane o zdrowiu należą do szczególnej kategorii danych, których przetwarzanie jest dopuszczalne jedynie w wyjątkowych przypadkach.

Podkreślamy jednocześnie, iż organem uprawnionym do oceny prawidłowości stosowania przepisów prawa pracy przez pracodawców oraz do udzielania Zainteresowanym porad prawnych w tym zakresie jest Państwowa Inspekcja Pracy, zgodnie z ustawą z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1614 z późn. zm.). Zatem w przypadku dalszych wątpliwości dotyczących stosowania przepisów prawa pracy można zwrócić się o pomoc do właściwego miejscowo Okręgowego Inspektoratu Pracy. Natomiast Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej uprawnień takich nie posiada, a wyrażane przez nie poglądy prawne nie są wiążące dla stron stosunku pracy, inspektorów pracy oraz sądów. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie jest również uprawnione do dokonywania powszechnie obowiązującej wykładni przepisów prawa pracy, jak również do analizowania oraz rozstrzygania konkretnych stanów faktycznych powstałych na gruncie ich stosowania. Z kolei rozstrzygnięcie sporów stron powstałych na tym tle należy do kompetencji sądów."