

Urlop macierzyński

- W związku z urodzeniem i opieką o urodzone dziecko należy pracownicy urlop macierzyński w trwaniu 28 tygodni (w wypadku dwóch lub więcej dzieci w trwaniu 37 tygodni).
- Okres czerpania urlopu macierzyńskiego się z punktu widzenia rozszczenia na urlop ocenia jako wykonywanie pracy.
- Pracodawcy nie wolno wyznaczyć okresu czerpania urlopu na okres, w którym jest pracownica na urlopie macierzyńskim.
- Jeżeli pracownica poprosi pracodawcę o udzielenie urlopu tak, by ten nawiązywał bezpośrednio na skończenie urlopu macierzyńskiego, jest pracodawca zobowiązany taką prośbę załatwić pozytywnie.

Urlop rodzicielski

- Poracodawca jest zobowiązany udzielić pracownicy lub pracownikowi na ich prośbę urlop rodzicielski.
- Urlop rodzicielski się świadczy matce dziecka po skończeniu urlopu macierzyńskiego a ojcu od urodzenia dziecka w zakresie, o jaki poproszą, maksymalnie do trzech lat wieku dziecka.

Prawo na urlop macierzyński i rodzicielski mają też pracownica lub pracownik, którzy przyjęli dziecko do opieki zastępującej opiekę rodziców.

Inne ważne przeszkody osobiste

Jeżeli pracownik nie może wykonywać pracę z innych ważnych osobistych powodów dotyczących jego osoby, jest pracodawca zobowiązany udzielić mu czas wolny od pracy co najmniej w wyznaczonym zakresie a w przewidzianych przypadkach świadczyć pracownikowi i ekwiwalent wynagrodzenia czy płacy w wysokości średniego zarobku.

Zakres innych ważnych osobistych przeszkód w pracy jest wyznaczony w Rozporządzeniu Rady Ministrów nr 590/2006 Dz. U.

1. Badanie lub opieka lekarska

- czas wolny od pracy z ekwiwalentem pieniężnym się udzieli w niezbędnym zakresie.

2. Zawodowe badanie profilaktyczne, badanie lub szczepienie związane z wykonywaniem pracy

- czas wolny od pracy udzieli się w niezbędnym zakresie.

3. Przerwanie ruchu albo opóźnienie środków komunikacji zbiorowej

- czas wolny od pracy bez ekwiwalentu wynagrodzenia lub płacy.

4. Uniemożliwienie drogi do pracy

- czas wolny od pracy z ekwiwalentem wynagrodzenia lub płacy się udzieli w niezbędnym zakresie, maksymalnie 1 dzień, pracownikom ciężko upośledzonym zdrowotnie.

5. Wesele

- czas wolny od pracy będzie udzielony w zakresie 2 dni na własne wesele, z tego 1 dzień w celu obecności w obrządku weselnym, ekwiwalent wynagrodzenia lub płacy jest świadczony talko za 1 dzień,
- czas wolny od pracy z ekwiwalentem wynagrodzenia lub płacy będzie udzielony rodzicowi na 1 dzień w celu obecności na weselu dziecka i w jednakowym zakresie będzie udzielony czas wolny od pracy dziecku bez ekwiwalentu pieniężnego w celu obecności na weselu rodzica.

6. Urodzenie się dziecka

- czas wolny od pracy będzie udzielony w niezbędnym zakresie:
 - z ekwiwalentem pieniężnym do transportu żony (konkubiny) do ośrodka zdrowotnego i z powrotem,
 - bez ekwiwalentu pieniężnego do obecności podczas porodu żony (konkubiny).

7. Zgon

- czas wolny od pracy z ekwiwalentem pieniężnym będzie udzielony:
 - 2 dni przy zgonie małżonka, konkubina lub dziecka i dalszy dzień w celu obecności na pogrzebie tych osób,
 - 1 dzień w celu obecności na pogrzebie rodzica i rodzeństwa pracownika, rodzica i rodzeństwa jego małżonka, jak i również małżonka dziecka lub małżonka rodzeństwa i na dalszy dzień, jeżeli pracownik załatwia pogrzeb

- w niezbędnym zakresie, najwyżej 1 dzień w celu obecności na pogrzebie dziadka lub babci lub wnuka pracownika albo prarodzica małżonka albo innej osoby, która wprawdzie nie należy do ww. osób fizycznych, ale w dzień śmierci żyła z pracownikiem w jednym gospodarstwie domowym, i na dalszy dzień, jeżeli pracownik załatwia pogrzeb ww. osób.

8. Odprowadzenie do lekarza

- czas wolny od pracy w celu odprowadzenia członka rodziny do ośrodka zdrowotnego w niezbędnym zakresie, najwyżej 1 dzień,
- z ekwiwalentem pieniężnym, jeżeli chodzi o odprowadzenie małżonka (małżonki), konkubina (konkubiny) lub dziecka, rodzica, dziadka lub babci pracownika albo jego małżonka,
- bez ekwiwalentu pieniężnego, jeżeli chodzi o innych członków rodziny,
- czas wolny w celu odprowadzenia upośledzonego dziecka do ośrodka świadczenia usług socjalnych lub szkoły lub placówki szkolnej jednemu z rodziców – z ekwiwalentem pieniężnym za niezbędny okres, najwyżej zaś na 6 dni w kalendarzowym roku,
- czas wolny od pracy w celu odprowadzenia dziecka do poradni szkolnej w niezbędnym zakresie bez ekwiwalentu pieniężnego.

9. Pogrzeb współpracownika

- czas wolny od pracy z ekwiwalentem pieniężnym w niezbędnym zakresie.

10. Przeprowadzka

- czas wolny od pracy bez ekwiwalentu pieniężnego na niezbędny okres, najwyżej 2 dni,
- czas wolny od pracy z ekwiwalentem pieniężnym, jeżeli chodzi o przeprowadzkę w interesie pracodawcy.

11. Szukanie nowego miejsca pracy

- czas wolny od pracy bez ekwiwalentu pieniężnego, przed wygaśnięciem stotunku pracy, w niezbędnym zakresie, najwyżej pół dnia w tygodniu, w okresie odpowiadającym 2 miesięcznemu okresowi wypowiedzenia,

- w jednakowym zakresie będzie udzielony czas wolny od pracy z ekwiwalentem pieniężnym, przed wygaśnięciem stosunku pracy na podstawie wypowiedzenia od strony pracodawcy z powodów podanych w § 52 lit. a (aż e) kodeksu pracy lub porozumieniem z tych samych powodów,
- czas wolny od pracy można za zgodą pracodawcy łączyć.

Przeszkody w interesie publicznym

- Wykonywanie funkcji publicznej.
- Wykonywanie obowiązków obywatelskich.
- Inne czynności w interesie publicznym.
- Czas wolny od pracy w związku obowiązkami poborowymi.
- Przeszkody z powodów szkolenia, innej formy przygotowania lub studiów.

PRZESZKODY W PRACY PO STRONIE PRACODAWCY

Przestój i przerwanie pracy spowodowane nieprzyjawnymi warunkami atmosferycznymi.

Jeżeli pracownik nie może wykonywać pracy:

- a) z powodu przejściowej usterki na urządzeniu maszynowym, której nie zawinił, z powodu usterek w dostawach surowców lub sił napędowych, z powodu wadliwych instrukcji pracy albo z powodu innych przyczyn: chodzi o przestój, i jeżeli nie był przeniesiony na inną pracę, należy się mu ekwiwalent pieniężny w wysokości **co najmniej 80% średniego zarobku.**
- b) w skutek przerwania pracy spowodowanego nieprzyjawnymi warunkami atmosferycznymi lub klęską żywiołową i jeżeli nie był przeniesiony do innej pracy, **należy się mu ekwiwalent pieniężny w wysokości co najmniej 60% średniego zarobku.**

Inne przeszkody na stronie pracodawcy Jeżeli pracownik nie może wykonywać pracy:

- z powodu innych przeszkód na stronie pracodawcy jak przestoje i przerwanie pracy spowodowane nieprzyjawnymi warunkami atmosferycznymi albo klęską żywiołową, pracodawca wypłaca pracownikowi ekwiwalent pieniężny **w wysokości średniego zarobku,**
- przypadkach, kiedy pracodawca z przyczyn obiektywnych nie jest zdolny, przejściowo, zabezpieczyć pracownikowi pracę w wyznaczonym tygodniowym zakresie z powodów ograniczenia sprzedaży jego produkcji lub ograniczenia popytu na świadczonych usługach przez pracodawcę, pracodawca wypłaca pracownikowi ekwiwalent pieniężny w wysokości co najmniej 60% średniego zarobku pod warunkiem istnienia porozumienia między pracodawcą i związkami zawodowymi, które dotyczy tej przeszkody i wysokości ekwiwalentu pieniężnego. Tam, gdzie nie ma związków zawodowych, ma pracodawca prawo wnieść do urzędu pracy wniosek, aby urząd pracy, na podstawie dokumentów pracodawcy w postępowaniu administracyjnym orzekł, czy są powody do świadczenia ekwiwalentu pieniężnego w innej kwocie niż jest średni zarobek pracownika,
- czas spędzony w drodze służbowej albo w drodze mimo stałe miejsce pracy inaczej, niż pełnieniem zadań pracowniczych w czasie, który należy do czasu pracy, jest przeszkodą po stronie pracodawcy, za którą pracownikowi się nie potrąca zarobek. O ile pracownikowi wskutek sposobu świadczenia wynagrodzenia był zarobek obniżony, pracodawca świadczy pracownikowi ekwiwalent pieniężny w wysokości średniego zarobku.

Państwowy Urząd Inspekcji Pracy, referat stosunków i warunków pracy
© 2008

USPRAWIEDLIWIONA NIEOBECNOŚĆ W PRACY (PRZESZKODY W PRACY)

(brzemienie ważne od 1.1.2008r.)

- Regulacja prawna: §191 i następujące **ustawy nr 262/2006 Dz. U. (kodeks pracy)**, w brzmieniu późniejszych zmian przepisów (dalej tylko KP).
- Jeżeli o przeszkodzie w pracy pracownik wie, jest zobowiązany poprosić pracodawcę o czas wolny od pracy. Inaczej pracownik bezzwłocznie zawiadomi pracodawcę o przeszkodzie i o przypuszczalnym okresie jej trwania.
- Przeszkodę w pracy jest pracownik winien pracodawcy udowodnić. W celu spełnienia obowiązku pracownika według zdania pierwszego są osoby fizyczne i podmioty prawne zobowiązane udzielić pracownikowi potrzebną pomoc.

PRZESZKODY W PRACY NA STRONIE PRACOWNIKA

Ważne przeszkody osobiste w pracy

Pracodawca usprawiedliwi nieobecność pracownika w pracy w czasie trwania ważnych osobistych przeszkód w pracy, krótko okresowo bronią pracownikowi wykonywać pracę z powodu socialnych wydarzeń na stronie pracownika, którymi są:

- **jego/jej okresowa zdrowotna niezdolność do pracy**
- **kwarantanna**
- **macierzyński lub rodzicielski urlop**
- **opieka dzieckiem młodszym 10 lat lub innym członkiem gospodarstwa domowego według § 115 kodeksu cywilnego (ustawa nr. 40/1964 Dz. U.) i § 39 ustawy o ubezpieczeniu chorobowym (ustawa nr. 187/2006 Dz. U.),**
- **opieka dzieckiem młodszym niż 10 lat, jeżeli dziecko zachorowało albo doznało wypadku, albo osoba fizyczna, która inaczej się dzieckiem opiekuje, poddała się opiece lub badaniom w ośrodku zdrowotnym, które nie było można przeprowadzić poza czasem pracy pracownika.**