

## AKADEMIA PRACY CZ. 1014

www.gazetaprawna.pl/akademia\_pracy

## Kiedy pracownikowi przysługuje urlop okolicznościowy



Fot. Arch.

**Niektóre okoliczności osobiste czy rodzinne powodują, że pracownik chciałby mieć wolne. Czy w takim przypadku może liczyć na zwolnienie od pracy?**

Uprawnienie do zwolnienia pracownika od pracy z powodów osobistych czy rodzinnych wynika z par. 15 rozporządzenia

ministra pracy i polityki społecznej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. z 1996 r. nr 60, poz. 281 z późn. zm.). Zgodnie z nim, pracownikowi przysługują dwa dni urlopu w przypadku ślubu, urodzenia się dziecka oraz zgonu i pogrzebu małżonka, dziecka bądź rodzica (matki, ojczyńca). Jeden dzień urlopu przysługuje w razie ślubu dziecka oraz zgonu i pogrzebu siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także in-

nej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką. Jest to tzw. urlop okolicznościowy. Jeżeli nastąpi któreś z powyższych zdarzeń, pracodawca nie może odmówić pracownikowi zwolnienia od pracy. Za czas niewykonywania pracy w związku ze skorzystaniem z urlopu okolicznościowego pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. W przepisach nie określono, w jakim terminie należy udzielić zwolnienia – np. czy w dniu ślubu i następnym, czy poprzedzającym,

czy też w zupełnie innym terminie. Nie oznacza to jednak, że pracownik ma pełną swobodę w dysponowaniu tym uprawnieniem. Zwolnienie powinno zostać wykorzystane w czasie bezpośrednio związanym z okolicznością, która stanowi podstawę jego udzielenia. Konieczne jest zachowanie nie tylko związku przyczynowego, ale również związku czasowego pomiędzy zdarzeniem a zwolnieniem. Przepisy nie określają również sposobu, w jaki pracownik powinien udokumentować zaistnienie konkretnego wyda-

rzenia. Za formę najbardziej właściwą uznać należy przedstawienie właściwego dokumentu, np. aktu urodzenia, aktu zgonu czy zaświadczenia wydanego przez duchownego udzielającego ślubu konkordatowego. Układ zbiorowy lub regulamin pracy może przewidywać korzystniejsze uprawnienia pracowników do urlopu okolicznościowego. Katalog zdarzeń do niego uprawniających może zostać rozszerzony bądź można przewidzieć większą liczbę dni wolnych w związku z konkretną okolicznością. **not. mj**

**Bartłomiej Raczkowski**  
partner, **Bartłomiej Raczkowski**  
Kancelaria Prawa Pracy