

## KRÓTKO I NA TEMAT

DLA „RZECZPOSPOLITEJ”

## Dni zwolnienia od pracy tylko w uzasadnionych okolicznościach



**KATARZYNA DOBKOWSKA**  
RADCA PRAWNY, PARTNER  
W KANCELARII PRAWA PRACY  
RACZKOWSKI I WSPÓLNICY

## UPRAWNIENIA

**Przełożony ma obowiązek uwzględnić wniosek pracownika w sprawie udzielenia mu wolnego w związku ze ślubem lub urodzeniem dziecka, pod warunkiem że wskazany termin wiąże się z tym zdarzeniem.**

**☛: Czy pracodawca musi uwzględnić wniosek pracownika o udzielenie mu urlopu okolicznościowego, np. z okazji jego ślubu na konkretny dzień, czy też może mu wyznaczyć wolne w innym terminie?**

**KATARZYNA DOBKOWSKA:** Takiego zwolnienia należy udzielić w terminie wskazanym przez pracownika. Istotne jest bowiem, aby można było zrealizować jego cel, którym jest umożliwienie udziału w ważnych wydarzeniach rodzinnych lub załatwienia niezbędnych spraw wiążących się z nimi. W przypadku ślubu jest to zatem zarówno dzień zaślubin, jak i dzień, w którym podwładny będzie załatwiać związane z tym formalności.

**W jakim oddaleniu czasowym od przyczyny uzasadniającej wolne pracownik może domagać się jego udzielenia? Czy matka nowo narodzonego dziecka może np. domagać się wolnego z tego tytułu po zakończeniu rocznego urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego?**

Pracownik może domagać się udzielenia mu wolnego jedynie w okresie, w którym może wziąć udział w zdarzeniach będących jego

podstawą lub zachodzi konieczność załatwienia związanych z nimi spraw. Nie ma podstaw do udzielenia zwolnienia, gdy te sprawy zostały już załatwione. Celem wolnego z tytułu urodzenia się dziecka jest jego odebranie ze szpitala oraz załatwienie formalności w urzędzie stanu cywilnego. Zatem z takiego zwolnienia można skorzystać w ciągu kilku, góra kilkunastu dni po urodzeniu się dziecka. Zwolnienie to wykorzysta raczej ojciec, ponieważ matka przebywa wówczas na urlopie macierzyńskim i zdecydowanie nie może prosić o takie celowe zwolnienie po jego zakończeniu.

**Czy można zatem stwierdzić, że istnieje sztywna granica oddzielająca okres, gdy staranie się przez pracownika o wolne jest uzasadnione, od okresu, kiedy staje się bezpodstawne? Trudno w tym przypadku mówić o sztywnej granicy czasowej określonej w**

dniah, po której nie można już skorzystać z urlopu okolicznościowego. Niemniej jednak musi wystąpić związek czasowy między zdarzeniem będącym podstawą udzielenia wolnego a jego terminem. Konieczny jest też związek funkcjonalny – w dniu zwolnienia od pracy musi być możliwe załatwienie spraw stanowiących jego przeznaczenie. W przypadku śmierci w najbliższej rodzinie jest to zwykle dzień pogrzebu oraz ewentualnie ten, w którym pracownik musi załatwiać związane z nim formalności.

**Czy osoba, która dopiero została zatrudniona, może starać się o wolne np. z tytułu urodzenia dziecka tuż przed podpisaniem umowy o pracę?**

Jeżeli pracownik przewiduje lub może nawet już wie, że będzie musiał odebrać dziecko oraz jego matkę ze szpitala w dniu rozpoczęcia pracy lub w którymś z kolejnych dni, to może

zawnioskować o takie zwolnienie przy podpisaniu umowy o pracę. Rekomendowałabym, aby uczynił to raczej po podpisaniu umowy o pracę, żeby nie wystraszyć pracodawcy postawą roszczeniową i domaganiem się wolnego jeszcze przed przystąpieniem do pracy. Tym bardziej że nie musi wnioskować o takie wolne z wyprzedzeniem. Może to uczynić nawet w dniu poprzedzającym potrzebę skorzystania z urlopu okolicznościowego, choć oczywiście lojalność w stosunku do pracodawcy i dbałość o jego interesy, które są obowiązkami pracownika, nakazywałyby uczynić to jak najwcześniej.

**Jakie możliwości weryfikowania uprawnień podwładnych do zwolnień okolicznościowych ma pracodawca, bez naruszenia chronionych danych osobowych? Czy może np. żądać przedstawienia aktu ślubu dziecka pracownika**

**na potwierdzenie prawa do wolnego z tego tytułu?**

Pracodawca ma prawo zażądać okazania dokumentu poświadczającego zdarzenie będące podstawą udzielenia urlopu okolicznościowego, tj. świadectwa urodzenia lub odpisu z aktu ślubu dziecka bądź z aktu zgonu. Kodeks pracy wyraźnie zezwala bowiem pracodawcy, aby żądał od zatrudnionych podania danych osobowych, jeżeli jest to konieczne ze względu na korzystanie przez nich ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy. Do takich – bez wątplenia należą urlopy okolicznościowe. Z kolei przepisy o ochronie danych osobowych zezwalają przetwarzać dane niezbędne do wykonania zadań administratora danych (którym jest pracodawca) odnoszących się do zatrudnienia pracowników.

—rozmawiał—mrz