

# Pracodawca nie zweryfikuje przesłanek zwolnienia od pracy z powodu siły wyższej

Będzie musiał opierać się na oświadczeniu pracownika. **Z wykładni prounijnej wynika także, że uprawnienie to przysługuje tylko w odniesieniu do dzieci, rodziców oraz małżonka, a nie jak powszechnie jest przyjmowane – również do członków dalszej rodziny**



dr hab. Małgorzata Kurzynoga  
profesor UŁ, radca prawny,  
partner w BKB Baran Książek Bigaj



dr hab. Daniel Książek  
radca prawny, partner zarządzający  
w BKB Baran Książek Bigaj

Najnowsza nowelizacja przepisów kodeksu pracy, która wejdzie w życie 26 kwietnia 2023 r., wprowadza nowe uprawnienie dla pracowników, a mianowicie zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej. Zgodnie z nowo dodanym art. 148<sup>1</sup> pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin. W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia. Wprowadzenie w prawie krajowym zwolnienia od pracy z powodu siły wyższej wymusza na nas dyrektywa UE nr 2019/1158.

## Zdarzenie zewnętrzne

Jedną z przesłanek do skorzystania ze zwolnienia od pracy jest siła wyższa. W uzasadnieniu do projektu autorzy odwołują się do pojęcia siły wyższej ugruntowanego w orzecznictwie. Sprawa komplikuje się jednak, gdy zajrzyśmy do judykatury. W orzecznictwie Sądu Najwyższego akceptację zyskała teoria obiektywna siły wyższej, zgodnie z którą za siłę wyższą uznaje się zdarzenie zewnętrzne o nadzwyczajnym i przemożnym charakterze, któremu nie można zapobiec (nawet jeśli można było przewidzieć jego wystąpienie). Siła wyższa to również zdarzenie, które cechuje niemożność przewidzenia jego następstw i skutecznego zapobieżenia tym następstwom. Są to np. powódzie, huragany, wyładowania atmosferyczne, trzęsienia ziemi, wojna. Kryterium „zewnętrzności” prowadzi do znacznego węższego zakresu – w porównaniu z teorią subiektywną – pojęcia siły wyższej. Ponadto w orzecznictwie SN choroba i wypadek to nie siła wyższa. W wyroku z 8 marca 2012 r., sygn. akt V CSK 165/11, SN orzekł, że skutek w postaci poważnej choroby wywołanej wypadkiem drogowym zwinionym przez innego uczestnika ruchu nie może być uznany za działanie siły wyższej. Sam wypadek, czy to w związku z nieprawidłowym zachowaniem innego uczestnika ruchu, czy też wbiegnięciem zwierzęcia pod samochód, nie jest w danych okolicznościach ani zjawiskiem nadzwyczajnym, ani nieuchronnym, ani niemożliwym do przewidzenia.

## Także choroba lub wypadek

Gdyby stosować wypracowaną w orzecznictwie polskim koncepcję pojęcia siły wyższej to mogłoby się okazać, że nie jest możliwe skorzystanie z projektowanego zwolnienia. Jeśli przyjmiemy, jak proponuje projektodawca, że muszą być spełnione trzy przesłanki:

- działanie siły wyższej;

- pilne sprawy rodzinne spowodowane chorobą lub wypadkiem;
- natychmiastowa obecność pracownika,

oraz uwzględnimy orzecznictwo, że choroba i wypadek to nie jest siła wyższa, to przesłanki te wykluczają się. Dlatego podkreślamy, że przy interpretacji art. 148<sup>1</sup> k.p. należy stosować wykładnię prounijną, ponieważ przepis służy wdrożeniu dyrektywy 2019/1158. Co prawda w art. 7 dyrektywy 2019/1158 mowa jest o sile wyższej (w ang. wersji force majeure, we franc. force majeure, a w niem. höherer gewalt), jednakże należy pamiętać, że zwroty użyte w unijnych dokumentach nie mogą być interpretowane przez pryzmat regulacji krajowych, lecz zgodnie z intencją prawodawcy unijnego. Tymczasem z różnych wersji językowych dyrektywy 2019/1158 wynika, że chodzi o zapewnienie pracownikowi prawa do nieobecności w pracy z powodu pilnych spraw rodzinnych w przypadku choroby lub wypadku, które wymagają natychmiastowej obecności pracownika. Punkt 28 preambuły dyrektywy 2019/1158 stanowi o prawie do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych i niespodziewanych sprawach rodzinnych. Chodzi tu więc o stany związane wyłącznie z niespodziewanymi, a więc nieprzewidywalnymi, nagłymi sprawami spowodowanymi chorobą lub wypadkiem, a nie w przypadkach zaistnienia szeroko pojętej siły wyższej.

## Inna definicja krewnego

Polski ustawodawca nie określił bliżej, co oznaczają sprawy rodzinne. Brzmienie art. 148<sup>1</sup> k.p. zostało wprost przekopowane z art. 7 dyrektywy 2019/1158. Dyrektywa zawiera jednak definicję pojęcia krewnego (w ang. wersji dyrektywy – relative). Zgodnie z art. 3 ust. 1e tej dyrektywy „krewny” oznacza syna, córkę, matkę, ojca, małżonka (małżonkę) lub partnera (partnerkę) w związku partnerskim, w przypadku gdy prawo krajowe uznaje takie związki partnerskie. Punkt 10 preambuły dyrektywy 2018/1158, zawierający swego rodzaju uzasadnienie dla uprawnień pracowniczych przewidzianych tą dyrektywą, odnosi się do krewnego, stanowiąc, że „fakt posiadania chorego lub niesamodzielnego krewnego również okazuje się mieć negatywny wpływ na zatrudnienie kobiet i powoduje, że niektóre z nich zupełnie wycofuje się z rynku pracy”. Jednocześnie pkt 18 preambuły stanowi, że „państwa członkowskie posiadają kompetencje do zdefiniowania stanu cywilnego i stanu rodzinnego oraz do ustalenia, które osoby mają być uznawane za rodzica, matkę i ojca”. Postanowienia zamieszczone w preambule same w sobie nie mają oczywiście charakteru wiążącego, ale pomagają w rozumieniu przepisów zawartych w samej dyrektywie. Stąd też wynika, że sprawy rodzinne ściśle wiąże się z pojęciem krewnego, którego definicję odnajdujemy w przytoczonym art. 3 ust. e. W tym kontekście należy dodać, że przepisy krajowe mogą określić korzystniejsze rozwiązania, niż wynika to z prawa unijnego, które określa minimalne standardy. Nie mamy z tym jednak do czynienia w przypadku brzmienia art. 148<sup>1</sup> par. 1 k.p., które ogranicza się do przekopowania przepisów dyrektywy. W takiej sytuacji, zgodnie z zasadami prawidłowej wykładni przepisów mających na celu wdrożenie dyrektywy, należy sto-

sować wykładnię prounijną. Należy zatem przyjąć, że na gruncie prawa polskiego zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej przysługuje tylko w odniesieniu do dzieci, rodziców i małżonka.

## Pracownik decyduje

Kolejną przesłanką skorzystania z ww. zwolnienia jest konieczność natychmiastowej obecności pracownika w związku z wystąpieniem choroby lub wypadku. W przypadku nagłego zdarzenia, zwłaszcza zagrażającego członkom rodziny, każdy czuje ciężar na nim powinności obecności czy udzielenia pomocy. Jednak to uczucie nie zawsze jest racjonalne, nie zawsze też obiektywne okoliczności sprawy wymagają obecności pracownika, jednakże nie można naszym zdaniem kwestionować subiektywnej oceny pracownika w tym zakresie. Innymi słowy, pracodawca nie będzie w stanie zweryfikować i podważyć, czy obiektywnie rzecz biorąc, sytuacja rodzinna wymagała natychmiastowej obecności pracownika.

## Wniosek najpóźniej w dniu korzystania

Ustawodawca określił termin, w jakim pracownik powinien wystąpić o omawiane zwolnienie od pracy. Jednakże nie uczynił tego w sposób precyzyjny. Artykuł 148<sup>1</sup> par. 3 k.p. stanowi, że wniosek zawierający żądanie udzielenia tego zwolnienia powinien zostać złożony najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia. Przepis ten jest zbliżony do art. 167<sup>2</sup> k.p., dotyczącego urlopu na żądanie. Tymczasem od chwili gdy przepis ten wszedł w życie, sformułowano kilka interpretacji odnoszących się do terminu zgłoszenia takiego żądania. Wskazywano, że pracownik ma obowiązek zgłoszenia żądania najpóźniej w dniu kalendarzowym, w którym urlop się rozpocznie, ale przed godziną rozpoczęcia pracy przez pracownika bądź też do końca dnia roboczej, rozumianej jako normalne godziny pracy pracownika zgłaszającego wniosek. Inne stanowisko przyjął Sąd Najwyższy, którego zdaniem wniosek o udzielenie urlopu na żądanie powinien być zgłoszony najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, jednak do chwili przewidywanego rozpoczęcia pracy przez pracownika według obowiązującego go rozkładu czasu pracy. Jednocześnie Sąd Najwyższy uznał, że regulamin pracy albo przyjęta u pracodawcy praktyka zakładowa (zwyczaj) mogą przewidywać późniejsze zgłoszenie wniosku o udzielenie takiego urlopu (wyr. SN z 15 listopada 2006 r., sygn. akt I PK 128/06; wyr. z 7 lutego 2008 r., sygn. akt II PK 162/07). Wobec użycia przez ustawodawcę analogicznego sformułowania w komentowanym przepisie, należy uznać, że wykładnia ta znajduje pełne zastosowanie do wniosku o skorzystanie z omawianego zwolnienia od pracy. Ponadto w orzecznictwie przyjmuje się, że pracownik nie może rozpocząć korzystania z urlopu na żądanie, dopóki pracodawca nie wyrazi na to zgody (np. wyr. SN z 16.09.2008 r., II PK 26/08), a w wyjątkowych przypadkach pracodawca może nawet odmówić udzielenia pracownikowi urlopu na żądanie (wyr. SN z 22.11.2018 r., II PK 199/17).

Wydaje się, że podobne uwagi należy odnieść do nowych przepisów o zwolnieniu od pracy z powodu działania siły wyższej w związku z wykorzystaniem w ich treści tożsamego sformułowania „pracodawca obowiązany jest udzielić”. Świadczy to o pozostawieniu w tym za-

kresie pewnej decyzyjności pracodawcy, co prawda mocno ograniczonej (pracodawca będzie mógł odmówić wyłącznie w wyjątkowych przypadkach), ale jednak warunkującej możliwość skorzystania ze zwolnienia od pracy od zgody pracodawcy. Samowolne udanie się na zwolnienie może skutkować nałożeniem na pracowników sankcji przewidzianych prawem pracy.

## Ograniczone dane

Zwolnienie od pracy, o którym mowa w art. 148<sup>1</sup> k.p. będzie w dużej mierze oparte na zaufaniu, ponieważ pracodawca nie ma uprawnień weryfikacyjnych. Pracodawca może nie mieć czasu na weryfikację wniosku. Zgodnie z art. 148<sup>1</sup> par. 3 k.p. „pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy (...) na wniosek zgłoszony przez pracownika najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia”. Stylistyka przepisu wskazuje, że pracodawca ma obowiązek uwzględnić wniosek pracownika. Jeżeli pracodawca ma podejrzenia co do korzystania przez pracownika ze zwolnienia wbrew ustawie, musiałby niekiedy w dniu złożenia wniosku badać, czy wniosek dotyczy pilnej sprawy rodzinnej, czy dotyczy choroby lub wypadku oraz tego, czy rzeczywiście obecność pracownika jest niezbędna. Jednocześnie ani przepisy kodeksu pracy, ani przepisy wykonawcze nie określają treści wniosku o zwolnienie od pracy. W rezultacie w przypadku zwolnienia od pracy z powodu siły wyższej pracodawca nie będzie mógł zażądać danych koniecznych do wskazania w wniosku o zwolnienie od pracy i tym samym danych, które mogą być przetwarzane przez pracodawcę. Wzory wniosków będą opracowywane na poziomie pracodawcy.

W naszej ocenie we wzorze wniosku można będzie co najwyżej wymagać podania danych członków rodziny, w odniesieniu do których pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy. Jak już wskazaliśmy, z wykładni prounijnej wynika, że zwolnienie od pracy przysługuje wyłącznie na dzieci, rodziców i małżonka. Gromadzenie przez pracodawcę innych danych będzie niosło za sobą ryzyko na styku prawa pracy i ochrony danych osobowych. Naszym zdaniem przedłożone przez pracownika dodatkowe dokumenty dotyczące stanu zdrowia członków rodziny nie powinny być przez pracodawcę przetwarzane ze względu na prawdopodobieństwo zarzutu nadmierowego gromadzenia wrażliwych danych osobowych.

Przedłożone przez pracownika dodatkowe dokumenty dotyczące stanu zdrowia członków rodziny nie powinny być przez pracodawcę przetwarzane ze względu na prawdopodobieństwo zarzutu nadmierowego gromadzenia wrażliwych danych osobowych.

## Podstawa prawna

art. 148<sup>1</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510; ost.zm. Dz.U. z 2023 r. poz. 240)