

Czy udzielenie urlopu opiekuńczego jest zawsze obowiązkowe

Jednym z problematycznych zagadnień, jakie pojawiły się po wejściu w życie najnowszej nowelizacji kodeksu pracy, jest udzielanie przez pracodawcę urlopu opiekuńczego. Zgodnie z nowo dodanym art. 173¹ par. 1 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. 641; dalej: k.p.) przysługuje on pracownikowi w wymiarze pięciu dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. Na gruncie tych przepisów powstaje wiele pytań, na które ustawa nie daje wprost odpowiedzi, w tym przede wszystkim – czy pracodawca ma obowiązek udzielić takiego urlopu w każdym przypadku, czy podobnie jak przy urlopie na żądanie może w pewnych przypadkach odmówić? I czy wniosek o taki urlop można złożyć ad hoc, gdy dzieje się coś, co wymaga tego urlopu? Czy raczej z wyprzedzeniem? Z pewnością przepisy o urlopie opiekuńczym nie raz będą przedmiotem sporów sądowych, ale zanim ukształtuje się linia orzecznicza, oddajmy głos ekspertom.

© P 15

OPINIE EKSPERTÓW

Przyczyną odmowy mogą być kwestie formalne



ŁUKASZ KUCZKOWSKI

radca prawny, partner zarządzający kancelarią Raczkowski

Pracownik może skorzystać z urlopu opiekuńczego, składając wniosek najpóźniej na dzień przed datą wykorzystania z urlopu. We wniosku należy wskazać:

- imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych,
- przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia,
- jeżeli urlop dotyczy członka rodziny pracownika – stopień pokrewieństwa z pracownikiem,
- jeżeli urlop dotyczy osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania tej osoby,
- dzień (dni) wykorzystania urlopu.

Już sama konstrukcja urlopu opiekuńczego oraz treść wniosku uprawniają pracodawcę do oceny, czy zachodzą podstawy do udzielenia takiego urlopu. Urlop jest co prawda bezpłatny, ale każda nieobecność pracownika może dezorganizować pracę zakładu, dlatego z punktu widzenia pracodawcy jest istotne, czy przesłanki udzielenia urlopu zostały spełnione, czy też nie.

Niewątpliwie pracodawca ma prawo odmówić urlopu, jeżeli warunki jego udzielenia nie zostały spełnione. Przyczyny odmowy mogą być następujące:

- wniosek został złożony w błędnym terminie, tj. w dniu wykorzystania;
- wniosek został złożony ustnie, a nie pisemnie albo elektronicznie;
- wniosek nie spełnia innych wymogów formalnych, np. nie wskazuje przyczyn konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia;
- wniosek nie dotyczy członka rodziny (syn, córka, matka, ojciec małżonek), ale innej osoby;
- wniosek dotyczy innej osoby niż członek rodziny (albo innego członka rodziny), ale ta osoba nie zamieszkuje w tym samym gospodarstwie domowym z pracownikiem (wskazano we wniosku inny adres niż adres zamieszkania pracownika w aktach osobowych);
- wskazane we wniosku przyczyny konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia nie potwierdzają konieczność opieki lub wsparcia;
- nie zachodzą poważne względy medyczne – przy czym pracodawca nie ma w praktyce możliwości oceny, czy zachodzą względy medyczne i czy są one poważne; dla jednych wysoka gorączka i grypa nie będzie poważnym względem medycznym, ale dla innych już tak ze względu na choroby współistniejące; dodatkowo pracodawca nie ma możliwości zweryfikowania rzeczywistego wystąpienia tych powyższych względów medycznych.

W praktyce poza kwestiami formalnymi i weryfikacją osób, których wniosek dotyczy, pracodawcy będzie bardzo trudno oceniać wniosek. Tym bardziej że pracodawca nie ma podstaw do żądania od pracownika dokumentów potwierdzających wskazane okoliczności, szczególnie poważne względy medyczne. Co istotne, urlop obejmuje zarówno osobistą opiekę, jak i wsparcie. To ostatnie pojęcie istotnie rozszerza możliwości korzystania z urlopu, co powoduje, że do takiego urlopu kwalifikuje się także np. pomoc poważnie choremu synowi w przeprowadzce. Taką pomoc w przeprowadzce trudno natomiast uznać za osobistą opiekę.

Jeżeli wniosek pracownika spełnia wymogi i zachodzi konieczność sprawowania opieki i wsparcia ze względu na poważne względy medyczne, to pracodawca jest zobowiązany udzielić urlopu. Nie może odmówić, kierując się np. organizacją pracy lub potrzebami procesu pracy (np. pracownik miał zaplanowane spotkania), jak to ma miejsce w przypadku urlopu na żądanie. Byłoby to sprzeczne z istotą tego urlopu.

Aprobata pracodawcy konieczna



DR HAB. MAŁGORZATA KURZYNOGA

profesor UŁ, radca prawny, partner w BKB Baran Książek Bigaj

Pracodawca zasadniczo jest zobowiązany do udzielenia urlopu opiekuńczego. Przesłanką uzyskania prawa do urlopu opiekuńczego jest konieczność zapewnienia opieki lub wsparcia osobom określonym w art. 173¹ par. 1 k.p., które tego wymagają z poważnych względów medycznych. Nie są to zatem jakiegokolwiek, ale poważne względy medyczne. Jednak istnienie tej przesłanki zasadniczo opiera się na oświadczeniu pracownika, przepisy wymagają jedynie złożenia wniosku określonej treści, mimo że pracodawca unijny dopuszcza w tym zakresie konieczność dokumentowania zaistnienia poważnych względów medycznych. W pkt 27 preambuły do dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.Urz. UE z 2019 r. L 188, s. 79), odnoszącym się do urlopu opiekuńczego, wskazuje się, że „państwa członkowskie mogą wymagać uprzedniego przedstawienia zaświadczenia lekarskiego o potrzebie zapewnienia znacznej opieki lub wsparcia z poważnych powodów medycznych”. Polski ustawodawca zrezygnował jednak z tej możliwości. W uzasadnieniu do projektu polskiej ustawy wyjaśniono, że „pracodawca będzie udzielał urlopu opiekuńczego na podstawie wniosku pracownika. Nie należałoby opierać przesłankę do udzielenia tego świadczenia wyłącznie na zaświadczeniu wydawanym w systemie ochrony zdrowia. Obowiązek wydawania odnośnych zaświadczeń stanowiłby kolejne obciążenie biurokratyczne, co najpewniej w największym stopniu dotknęłoby lekarzy podstawowej opieki zdrowotnej. Każdorazowe zgłaszanie się do lekarza o wydanie takiego zaświadczenia skutkowałoby tworzeniem fikcji, że dana osoba (opiekun) będzie chciała skorzystać ze świadczeń opieki zdrowotnej, gdyż korzystałaby ona z tych samych kolejek oczekiwania na świadczenia jak regularni pacjenci”. Brzmienie art. 173¹ k.p., w którym posłużono się zwrotem „pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy...”, wskazuje, że pracodawca ma obowiązek uwzględnić wniosek pracownika w przypadku zaistnienia określonych w przepisie okoliczności. Artykuł 173¹ k.p. wymaga jedynie od pracownika złożenia wniosku o określonej treści, z zachowaniem jednodniowego terminu. W odniesieniu do urlopu opiekuńczego decyzyjność pracodawcy została ograniczona i nie ma podstawy do odmowy udzielenia pracownikowi takiego urlopu.

Mimo że brzmienie art. 173¹ k.p. wskazuje na obligatoryjność udzielenia urlopu opiekuńczego, należy przyjąć, że pracownik nie może rozpocząć korzystania z urlopu do momentu akceptacji wniosku przez pracodawcę, a w wyjątkowych sytuacjach pracodawca może nawet odmówić udzielenia takiego urlopu. Wydaje się, że pomocne w tym zakresie mogą okazać się zasady wypracowane przez orzecznictwo w stosunku do urlopu na żądanie, którego pracodawca także jest zobowiązany udzielić na wniosek pracownika. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że pracownik nie może rozpocząć korzystania z urlopu na żądanie, dopóki pracodawca nie wyrazi na to zgody (np. wyrok SN z 16 września 2008 r., sygn. akt II PK 26/08), a w wyjątkowych przypadkach pracodawca może nawet odmówić udzielenia pracownikowi urlopu na żądanie (wyrok SN z 22 listopada 2018 r., sygn. akt II PK 199/17). Samowolne udanie się na urlop opiekuńczy może skutkować nałożeniem na pracownika sankcji przewidzianych prawem pracy.

Brak zgody tylko w wyjątkowych sytuacjach



KATARZYNA WITKOWSKA-PERTKIEWICZ

radca prawny, starszy prawnik w PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień Kanclerz | Littler

Choć z samej treści przepisu nie wynikają wprost okoliczności, w których pracodawca może odmówić udzielenia takiego urlopu, to w określonych sytuacjach pracodawca będzie mógł odmówić pracownikowi skorzystania z urlopu opiekuńczego. Pracodawca będzie mógł odmówić skorzystania przez pracownika z urlopu opiekuńczego, jeśli złożony przez niego wniosek zawiera braki formalne. Dla przypomnienia pracownik we wniosku powinien wskazać imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika oraz w przypadku członka rodziny – stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania tej osoby. Jeśli wniosek będzie np. dotyczył innego krewnego niż syn, córka, matka, ojciec lub małżonek i pracownik nie wykaże, że osoba taka zamieszkuje z nim w tym samym gospodarstwie domowym, to urlop opiekuńczy nie będzie mu przysługiwał. Jeśli pracownik złoży wniosek o urlop opiekuńczy w tym samym dniu, w którym planuje jego wykorzystanie, pracodawca także będzie uprawniony do odmowy udzielenia urlopu – zgodnie z art. 173¹ k.p. par. 4 wniosek o urlop powinien być złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. Jeśli chodzi zaś o to, czy można ewentualnie zastosować do takiego urlopu zasady wypracowane przez orzecznictwo w stosunku do urlopu na żądanie, to praktyka powinna pójść w tę stronę. Dopuszczalna będzie zapewne incydentalna odmowa udzielenia urlopu w sytuacjach wyjątkowych, gdy jego udzielenie będzie rzeczywiście niemożliwe. Ewentualna odmowa powinna być wówczas szczegółowo uzasadniona.