

Czas wolny od pracy z powodu działania siły wyższej

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z dnia 15 lutego 2022 roku zakłada wprowadzenie uregulowań przewidujących udzielenie czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej.

Powyższy projekt stanowi wdrożenie do polskiego porządku prawnego postanowień dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE.

Zgodnie z art. 7 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. Państwa członkowskie mogą ograniczyć prawo pracownika do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej do określonej ilości czasu przypadającej na rok lub na konkretny przypadek.

Czas wolny od pracy z powodu działania siły wyższej – projekt art. 148¹ Kodeksu pracy

Pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy

- w wymiarze **2 dni** albo **16 godzin** w roku kalendarzowym
- z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika.

W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.

Sposób wykorzystania

O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.

Pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy na żądanie zgłoszone przez pracownika we wniosku najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.

Wymiar zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy będzie ustalany proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika; niepełna godzina zwolnienia od pracy będzie zaokrąglana w górę do pełnej godziny.

Ze zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym będzie mógł skorzystać także pracownik, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikającą z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin

Termin wejścia w życie

Zgodnie z art. 20 ust.1 dyrektywy 2019/1158, państwa członkowskie obowiązane są **do dnia 2 sierpnia 2022 r.** przyjąć i opublikować przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do jej wykonania.

Stan prawny na dzień 20 maja 2022 roku