

Justyna Czerniak-Swędzioł  <https://orcid.org/0000-0002-1524-2307>

Uniwersytet Jagielloński

VIS MAIOR JAKO POWÓD ZWOLNIENIA OD PRACY

Abstract

Vis maior as a reason for dismissal from work

One of the completely new rights given to employees as a result of the April 2023 amendments to the Labour Code is exemption from work due to force majeure in urgent family matters caused by illness or accident, if the employee's immediate presence is necessary (Art. 148¹ § 1 of the Labour Code). When interpreting the law, there is the concept of rationality of the legislator, which should be applied here. Which means that the employee does not so much have to request the employer to take time off from work due to force majeure above, but remains obliged to report absence from work in advance or report the need to leave the workplace for an urgent family matter caused by illness or accident. Applying in this case the interpretation developed on the basis of the provisions on leave on demand to Art. 148¹ of the Labour Code does not remain justified.

Słowa kluczowe: siła wyższa, zwolnienie od pracy, usprawiedliwienie nieobecności, pilne sprawy rodzinne

Keywords: force majeure, leave of absence, excused absence, urgent family matters

ASJC: 3308, **JEL:** K31

Wstęp

Nowa rzeczywistość w realiach zatrudnienia pracowniczego, która od końca kwietnia 2023 roku¹ zagościła już na dobre w obowiązującym porządku prawnym, a z którą dopiero przyjdzie nam się zmierzyć, w praktyce związana była z koniecznością wdrożenia do polskiego porządku prawnego dwóch dyrektyw unijnych – dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z 20 czerwca 2019 roku w sprawie przejrzystych

¹ Wskutek wejścia w życie ustawy z 9 marca 2023 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2023, poz. 641).

i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE L 2019, nr 186/105) oraz dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20 czerwca 2019 roku w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.Urz. UE L 2019, nr 188/79, dalej: „dyrektywa 2019/1158”).

Jednym z zupełnie nowych uprawnień nadanych pracownikom – obok urlopu opiekuńczego, o którym mowa w art. 173¹ ustawy z 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. 2023, poz. 1465 tekst jedn., dalej: „Kodeks pracy”, „k.p.”) – jest zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika, które uregulowane zostało w art. 148¹ § 1 k.p. Przepis ten jest wyrazem wdrożenia art. 7 dyrektywy 2019/1158, który stanowi, że 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.

Ustawodawca w przypadku zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej w § 2 art. 148¹ k.p. wyraźnie odniósł się zarówno do wymiaru takiego zwolnienia (dwa dni albo 16 godzin) oraz do kwestii jego udzielenia (wniosek pracownika), jak również odpłatności za takie zwolnienie (połowa wynagrodzenia za pracę). Biorąc powyższe pod uwagę, konieczne jest rozważenie, czy pracownik nabył jedynie prawo do złożenia wniosku o zwolnienie od pracy, a co za tym idzie, czy winien oczekiwać uprzedniej zgody od pracodawcy na takie zwolnienie. Czy jednak pracownik nabył prawo do odmowy wykonania obowiązków pracowniczych, a zatem zgoda pracodawcy nie będzie już konieczna? Odpowiedź na te pytania będzie możliwa przy próbie zdefiniowania samego pojęcia siły wyższej, albowiem Kodeks pracy tego nie czyni. To zaś skłania do refleksji o możliwości posługiwania się w prawie pracy definicją siły wyższej wykorzystywaną już w polskim prawie². Tak podjęte rozważania prowadzą do kolejnego pytania, a mianowicie czy implementacja prawa unijnego była faktycznie konieczna, skoro rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 marca 1996 roku w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. 2014, poz. 1632 tekst jedn.) wciąż obowiązuje.

Analiza nowego uprawnienia, które ustawodawca przyznał przecież wszystkim pracownikom (zwrócić należy bowiem uwagę na umiejscowienie tej regulacji w rozdziale IV k.p.), będzie stanowiła próbę odnalezienia racjonalnego sposobu na jego wykładnię i właściwe stosowanie w praktyce zgodne z zasadami prawa pracy.

² W doktrynie prawa cywilnego wyróżnia się trzy kategorie siły wyższej, a mianowicie katastrofalne działania przyrody, akty władzy ustawodawczej i wykonawczej oraz poważne zaburzenia życia publicznego (zob. Warkało 1949, s. 100–102).

1. Próba zdefiniowania pojęcia siły wyższej na potrzeby art. 148¹ k.p.

Siła wyższa (łac. *vis maior*, ang. *act of God* – „wola boska”, fr. *force majeure*, niem. *höhere Gewalt*) to ogólne określenie przyczyny sprawczej zdarzenia o charakterze przypadkowym lub naturalnym (żywiolowym), nie do uniknięcia, takiego, nad którym człowiek nie panuje (łac. *vis maior, quae humana infirmitas resistere non potest*). W doktrynie i orzecznictwie dominuje tzw. koncepcja obiektywna, traktująca siłę wyższą jako zjawisko o charakterze zewnętrznym, które było nieuchronne, którego nie można było przewidzieć i któremu nie można było się przeciwstawić, zapobiec, nawet przy dołożeniu najwyższego stopnia staranności (wyrok Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2002 roku, I PKN 12/02, OSNP 2004, nr 12, poz. 206). Siła wyższa działa na pewnym obszarze i dotyczy niesprecyzowanego kręgu podmiotów. W szczególności o sile wyższej można mówić w przypadku klęsk żywiołowych (np. powódź, lawina, śnieżyce) czy działań zbrojnych (Pisarczyk 2016). Co do zasady jako siły wyższej nie traktuje się okoliczności dotyczących samego uprawnionego, nawet jeżeli mają charakter nadzwyczajny, jak wyjazd, odbywanie kary pozbawienia wolności czy choroba (Kosut 2022b). Ustawodawca nie zdefiniował siły wyższej, niemniej jednak posługuje się tym pojęciem w wielu różnych regulacjach prawnych, także w przepisach Kodeksu pracy. Już na gruncie art. 13 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z 16 marca 1928 roku o umowie o pracę robotników (Dz.U. 1928, nr 35, poz. 324 ze zm., nie obowiązuje) pracodawca mógł skorzystać z prawa do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę w przypadkach zaistnienia siły wyższej, jednak pod warunkiem, że zdarzenie uprawniające do rozwiązania nie było następstwem winy pracodawcy (Tomaszewska 2021). Zgodnie zaś z art. 293 k.p. działanie siły wyższej doprowadza do sytuacji, w których bieg przedawnienia się nie rozpoczyna lub ulega zawieszeniu. Pojęcie to wykorzystywane jest również w kontekście ryzyka produkcyjnego, zwanego także technicznym, a związanego z ujemnymi skutkami awarii maszyn, urządzeń, wypadków czy też innych przypadków siły wyższej (Walczak 2021).

W doktrynie (Jaskulska 2023) wskazuje się, że skoro Kodeks pracy nie definiuje pojęcia siły wyższej, choć się nim posługuje, to w tym zakresie należałoby odwołać się do sposobów jej ujmowania w orzecznictwie i nauce prawa. I tak dla przykładu w wyroku z 13 maja 2021 roku (V CSKP 83/21, LEX nr 3174818) Sąd Najwyższy za siłę wyższą uznał jedynie zdarzenia zewnętrzne w stosunku do uprawnionego, a zarazem nadzwyczajne i w konsekwencji nieuchronne oraz w danym układzie stosunków niemożliwe do przewidzenia, czyli o „przemóżnej” mocy oddziaływania, przed którego skutkami nie było żadnej obrony³. Źródłem siły wyższej mogą być także – w określonych uwarunkowaniach politycznych – akty władzy publicznej (łac. *vis imperii*), przybierające postać zarówno aktów normatywnych, jak i rozstrzygnięć indywidualnych (decyzje administracyjne, orzeczenia sądu) bądź też działań faktycznych⁴.

³ Zob. także uchwała Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2007 roku, III CZP 100/07, OSNC 2008, nr 12, poz. 139 i przywołane tam orzecznictwo; wyroki Sądu Najwyższego: z 16 września 2011 roku, IV CSK 77/11, LEX nr 1084732; z 8 marca 2012 roku, V CSK 165/11, LEX nr 1213430.

⁴ Zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 29 września 2017 roku, V CSK 642/16, LEX nr 2434728; z 31 maja 2019 roku, IV CSK 129/18, LEX nr 2690186; z 13 maja 2021 roku, V CSKP 83/21, LEX nr 3174818; uchwała

Z kolei na przykład w art. 189e ustawy z 14 czerwca 1960 roku – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. 2023, poz. 775 tekst jedn. ze zm.) ustawodawca zwalnia stronę od odpowiedzialności za naruszenie prawa w przypadkach, w których siła wyższa uniemożliwia dopełnienie obowiązku. Przy czym użyte w powołanym przepisie pojęcie siły wyższej jest co do zasady charakterystyczne dla prawa cywilnego. W pojęciu tym wyróżnia się elementy obiektywne i element subiektywny. Do elementów obiektywnych należy zaliczyć zewnętrzny oraz nadzwyczajny charakter zdarzenia, brak możliwości jego przewidzenia oraz zapobieżenia mu. Element subiektywny to zachowanie przez podmiot obowiązany najwyższej staranności w celu zapobieżenia zdarzeniu lub jego skutkom. Z kolei, co wyjaśnił Wojewódzki Sąd Administracyjny w Lublinie w wyroku z 3 marca 2016 roku (III SA/Lu 769/15, LEX nr 2012196), siła wyższa jest zdarzeniem o charakterze przypadkowym lub naturalnym (żywiolowym), nie do uniknięcia, takim, nad którym człowiek nie panuje. Do zdarzeń tych należą zwłaszcza zdarzenia o charakterze katastrofalnych działań przyrody i zdarzenia nadzwyczajne w postaci zaburzeń życia zbiorowego, takie jak wojna, zamieszki krajowe. Musi to być zdarzenie zewnętrzne w stosunku do powołującego się na siłę wyższą podmiotu i stan ten powinien istnieć obiektywnie, a więc musi być widoczny i sprawdzalny, tak więc nie może być wytworem wyobraźni. Siła wyższa charakteryzuje się także tym, że jest zdarzeniem niemożliwym lub prawie niemożliwym do przewidzenia, którego skutkom nie można zapobiec.

Przenosząc powyższe na grunt prawa pracy, należałoby zatem przyjąć, że siła wyższa to zdarzenie zewnętrzne w stosunku do podmiotu obowiązane (pracownika), co oznacza, że pozostaje ono poza kontrolą tego podmiotu, który nie ma żadnego wpływu na jego wystąpienie i skutki. Jest to zdarzenie nadzwyczajne, wyjątkowe, któremu nie można zapobiec i którego nie da się przewidzieć w świetle aktualnego stanu wiedzy i doświadczenia życiowego. Pojęcie to ulega subiektywizacji, zarówno gdy chodzi o wskazane wyżej elementy obiektywne, takie jak zewnętrzność, niemożność przewidzenia i zapobieżenia zdarzeniu, jak również wymóg, aby podmiot obowiązany, pomimo dochowania najwyższej staranności, nie mógł zapobiec zdarzeniu i jego skutkom (Wróbel 2023). Tyle tylko, że przy takim ujęciu siły wyższej w sytuacji na przykład zawinionego przez pracownika wypadku dziecka czy też lekkomyślnych działań prowadzących do wypadku innego członka rodziny niemożliwe byłoby zastosowanie zwolnienia od pracy w trybie art. 148¹ k.p. Wobec tego, jak słusznie zauważa Arkadiusz Sobczyk (2023b), do Kodeksu pracy za prawem unijnym wprowadzono własną definicję siły wyższej na potrzeby usprawiedliwiania nieobecności w pracy, którą należy odczytywać jako normę o treści „przez działanie siły wyższej należy rozumieć wystąpienie pilnych spraw rodzinnych w przypadku choroby lub wypadku, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika, niezależnie od tego, czy sytuacjom tym można było zapobiec czy nie”. Równocześnie zawarte w analizowanym przepisie słowo „wypadek” należy rozumieć szeroko i nie ograniczać go jedynie do zdarzeń odnoszących się wprost do osób, ale również do rzeczy czy zjawisk klimatycznych (np. powódź). Okolicznościami uzasadniającymi skorzystanie ze zwolnienia od pracy w trybie art. 148¹ k.p. nie pozostają natomiast te bezpośrednio związane z osobą

Sądu Najwyższego z 26 października 2007 roku, III CZP 30/07, OSNC 2007, nr 5, poz. 43; postanowienie Sądu Najwyższego z 29 sierpnia 2013 roku, I CSK 716/12, OSNC-ZD 2014, nr 4, poz. 66.

pracownika, ale wyłącznie te dotyczące rodziny pracownika. Ustawodawca posługuje się przy tym kategorią spraw rodzinnych, co należy interpretować możliwie szeroko i zaliczyć do nich sprawy, które będą dotyczyły osób pozostających z pracownikiem w stosunku pokrewieństwa (rodzice, dziadkowie, rodzeństwo), powinowactwa (teściowie, dziadkowie i rodzeństwo współmałżonka) oraz małżeństwa. Nie należy przy tym wykluczać również innych osób, którymi stosownie do okoliczności danego przypadku mogą być np. macocha lub ojczym pracownika, ciotka lub wuj pozostający na utrzymaniu pracownika, wreszcie jego partner czy konkubent. Należy bowiem pamiętać, że dla ustawodawcy – zwłaszcza w kontekście nowych uprawnień pracowniczych implementowanych do naszego porządku prawnego – liczy się bowiem stan faktyczny (ustawodawca po zmianach w Kodeksie pracy posługuje się pojęciem „pracownik wychowujący dziecko”, np. art. 188¹ k.p.), a nie tylko stan prawny polegający na istnieniu formalnej więzi prawnej (pracownik–rodzic). Jest to niezwykle istotne szczególnie dla tych pracowników, którzy są tzw. rodzicami społecznymi, czyli wychowującymi nie swoje biologiczne dziecko lub dziecko przez nich niezaadoptowane.

2. Prawo do złożenia wniosku o zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej czy prawo do odmowy wykonania pracy z powodu siły wyższej?

Zgodnie z brzmieniem art. 148¹ § 3 k.p. pracownik składa wniosek o udzielenie zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej najpóźniej w dniu, w którym chce zacząć z niego korzystać, a pracodawca obowiązany jest udzielić pracownikowi takiego zwolnienia. Jednocześnie po jego zakończeniu pracodawca ma obowiązek dopuścić pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeśli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym i na nie mniej korzystnych warunkach niż obowiązujące przed zwolnieniem, gdyż do pracownika korzystającego ze zwolnienia z powodu siły wyższej stosuje się odpowiednio art. 186⁴ k.p. Stworzona w tym przypadku dla pracownika ochrona zatrudnienia wydaje się być rozwiązaniem mocno przerysowanym choćby dlatego, że kilkunastogodzinna, a nawet dwudniowa nieobecność w pracy realnie nie spowoduje przecież utraty możliwości zatrudnienia na tym samym stanowisku pracy. O ile więc ochrona zatrudnienia pozostaje uzasadniona przy dłuższych nieobecnościach w pracy (np. urlop wychowawczy), o tyle przy takich epizodach, które wpisują się w ryzyko (osobowe) pracodawcy, nie wydaje się, aby pozostawała uzasadniona. Poza tym ustawodawca pozostaje niekonsekwentny, albowiem ochrony zatrudnienia nie zapewnił już pracownikowi korzystającemu z urlopu na żądanie, który przecież jest dwa razy dłuższy niż zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej.

Wobec takiej treści przepisu należy w pierwszej kolejności zastanowić się, czy w przypadku złożenia takiego wniosku wymagana jest (uprzednia) zgoda pracodawcy? Użyte przez ustawodawcę w analizowanym przepisie sformułowanie „pracodawca obowiązany jest udzielić” pozostaje tożsame z obowiązkiem udzielenia pracownikowi urlopu na żądanie (art. 167² k.p.). Z kolei w orzecznictwie wskazuje się, że pracownik nie może rozpocząć korzystania z urlopu na żądanie, dopóki pracodawca nie wyrazi na to zgody (wyrok Sądu Najwyższego z 16 września

2008 roku, II PK 26/08, OSNP 2010, nr 3–4, poz. 36), a w wyjątkowych przypadkach pracodawca może nawet odmówić udzielenia pracownikowi urlopu na żądanie (wyrok Sądu Najwyższego z 22 listopada 2018 roku, II PK 199/17, LEX nr 2580542). Czy powyższe należy odnieść również do nowych przepisów o zwolnieniu od pracy z powodu działania siły wyższej? Uważam, że w przypadku zwolnienia z powodu działania siły wyższej pozostawienie pewnej decyzyjności pracodawcy, co prawda mocno ograniczonej, ale warunkującej możliwość skorzystania ze zwolnienia od pracy od (uprzedniej) zgody pracodawcy zupełnie zmieniłoby sens i racjonalność wprowadzonego do Kodeksu pracy przepisu⁵. Skoro mamy do czynienia z siłą wyższą i potrzebą „natychmiastowej” obecności pracownika w „pilnej sprawie rodzinnej” to – jak słusznie zauważa Arkadiusz Sobczyk (2023b) – nie powinna mieć zastosowania wykładnia wypracowana na gruncie urlopu na żądanie. Odmowa udzielenia przez pracodawcę zwolnienia od pracy w przypadku siły wyższej pozostaje niedopuszczalna z tym, że w sytuacji, w której nieobecność w pracy skutkowałaby niedającymi się zapobiec szkodom, to pracodawca ma prawo odroczyć opuszczenie miejsca pracy do czasu zapewnienia zastępstwa (Sobczyk 2023a, s. 722), czyli chwilowo nie udzielić pracownikowi takiego zwolnienia. Wydaje się być przy tym dopuszczalne samodzielne rozważenie przez pracownika ryzyka opuszczenia miejsca pracy w kontekście dobra zakładu pracy wobec dobra rodziny i jego niezbędnej natychmiastowej obecności w pilnej sprawie rodzinnej. Ocena zaś tego czy decyzja pracodawcy pozostawała proporcjonalna względem sytuacji pracownika i tak pozostanie w ocenie sądu. Podobnie zresztą jak i decyzja pracownika, który w takiej sytuacji samowolnie opuszczając miejsce pracy mógłby przecież naruszyć swoje podstawowe obowiązki.

Idąc dalej, sama forma wniosku o zwolnienie z powodu działania siły wyższej nie została narzucona przez ustawodawcę, co pozostaje uzasadnione z uwagi na towarzyszącą siłę wyższej nagłość. Jednakże mając na uwadze obowiązek prawidłowego ewidencjonowania czasu pracy, jak również z uwagi na walor dowodowy wniosek powinien przybrać postać przynajmniej dokumentową (np. e-mail, komunikat poprzez system elektronicznego obiegu dokumentacji pracowniczej). Taka interpretacja wydaje się zgodna również w kontekście najnowszych zmian w przepisach określających zasady prowadzenia dokumentacji pracowniczej⁶. Aktualnie w dokumentacji dotyczącej ewidencjonowania czasu pracy (§ 6 rozporządzenia) będą bowiem przechowywane wnioski pracownika dotyczące ubiegania się i korzystania ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej. Należałoby jednak uznać za dopuszczalne również przesłanie przez pracownika wiadomości SMS do pracodawcy, a nawet przekazanie pracodawcy ustnej informacji (np. telefonicznie), a w ślad za tym sporządzenie notatki służbowej. Oczywiście dla porządku oraz celem zapewnienia prawidłowego ewidencjonowania czasu pracy, pracodawca powinien ustalić wewnętrznie formę składania takich wniosków.

Również sam moment, w którym taki wniosek zostanie przekazany pracodawcy pozostaje wtórny, gdyż dopuszczalne jest złożenie go również w ciągu dnia pracy z uwagi na możliwość

⁵ Odmienne Jaskulska (2023), która opowiada się za stosowaniem wykładni wypracowanej na gruncie przepisów o urlopie na żądanie.

⁶ W dniu 17 maja 2023 roku weszło w życie rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z 9 maja 2023 roku zmieniające rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. 2023, poz. 879).

udzielenia pracownikowi jedynie kilku godzin zwolnienia (art. 148¹ § 4 k.p.). Jednocześnie w myśl art. 148¹ § 2 k.p. pracownik już w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia, złożonym w danym roku kalendarzowym, decyduje o sposobie jego wykorzystania. Należy jednak podkreślić, że przepis w swojej konstrukcji wprowadza rozwiązanie całkowicie irracjonalne. Oznaczałoby to bowiem, że np. pracownik wezwany na miejsce wypadku musi zadeklarować pracodawcy, w jakiej formie będzie korzystał ze zwolnienia w przypadku przyszłych wypadków lub choroby (działania siły wyższej), gdyby takie nastąpiły. Jednocześnie pracownik opuszczający miejsce pracy z powodu działania siły wyższej w pilnej sprawie rodzinnej w trakcie pracy z założenia traci możliwość skorzystania z pełnego dnia zwolnienia. Wobec tego należy przyjąć, że pracownik może w przyszłości uzupełnić deklarację dotyczącą sposobu korzystania ze zwolnienia (Sobczyk 2023a, s. 723).

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, iż w razie działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem pracownik w istocie ma prawo nie do złożenia wniosku o zwolnienie od pracy, ale do odmowy wykonania pracy. Jednocześnie na pracowniku spoczywa obowiązek zgłoszenia tego faktu pracodawcy. Ustawodawca wskazuje bowiem na pracodawcę jako na podmiot udzielający zwolnienia od pracy. Racjonalna wykładnia tego przepisu skłania jednak do przyjęcia, że może to być nie tyle formalnie pracodawca, co bezpośredni przełożony pracownika. Jednocześnie wewnętrzną sprawą zakładu pracy pozostanie nadanie takiej osobie kompetencji do udzielenia pracownikowi takiego zwolnienia. Przy czym wydaje się, że właśnie osoba bezpośrednio nadzorująca przebieg pracy i organizująca jej proces ma możliwość realnej oceny zaistniałej sytuacji naglej w kontekście udzielenia pracownikowi takiej „zgody”.

Wobec tego słowo „wniosek”, zawarte w art. 148¹ k.p., należy rozumieć wyłącznie jako uprzednie zgłoszenie przez pracownika nieobecności w pracy lub potrzeby opuszczenia miejsca pracy w pilnej sprawie rodzinnej spowodowanej chorobą lub wypadkiem. Pracownik dokonujący takiego zgłoszenia powinien wskazać przełożonemu, iż przyczyna (okoliczność) takiego zwolnienia jest związana z wystąpieniem siły wyższej. Wydaje się jednak, że nie istnieje potrzeba szczegółowego określenia przez pracownika przyczyny zwolnienia ani tym bardziej jej dokumentowania. Pracodawca może jednak wymagać, aby pracownik wskazał rodzaj siły wyższej (choroba, wypadek) oraz złożył oświadczenie, że jego obecność jest niezbędna.

3. Nowe uprawnienie pracownika do zwolnienia od pracy z powodu siły wyższej w kontekście obowiązujących przepisów prawa pracy

Nieobecność pracownika w pracy oznacza niemożność wywiązania się z podstawowego obowiązku, jakim jest wykonywanie pracy. Niekiedy jednak następują okoliczności, które uprawnniają pracownika do nierealizowania tych obowiązków i nieobecności w pracy, która staje się wówczas usprawiedliwiona. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 14 marca 2017 roku (III PK 84/16, OSNP 2018, nr 4, poz. 44), są to nieobecności nieplanowane, które wynikają z niezdolności do pracy spowodowanej chorobą lub konieczności wykorzystania

dnia przewidzianego na pracę na inne – zdaniem ustawodawcy usprawiedliwione – cele rodzinne (opieka), socjalne (ślub, pogrzeb), społeczne (praca nauczyciela zawodu) czy wymiaru sprawiedliwości (świadek). Dotychczas, tj. przed 26 kwietnia 2023 roku, w prawie pracy nie funkcjonowało zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej. Należy jednak zauważyć, że w polskim porządku prawnym nieprzerwanie od 27 lat obowiązuje rozporządzenie z 15 maja 1996 roku w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy. Wskazane przepisy wprowadzają podział przyczyn nieobecności pracownika w pracy na takie, które są skonkretyzowane przez przepisy prawa pracy, oraz takie, które nie zostały w przepisach określone w sposób wyraźny. Do pierwszej grupy należą te nieobecności pracownika, które ustawodawca przewidział i zdecydował o ich usprawiedliwionym charakterze. Warto tu wskazać choćby nieobecności spowodowane niezdolnością pracownika do pracy, określone w art. 92 k.p., związane z chorobą pracownika, z odosobnieniem w związku z chorobą zakaźną czy też ze względu na poddanie się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddanie się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów czy też nieobecności związane z koniecznością opieki nad chorym dzieckiem lub innym członkiem rodziny (Stefański 2020). Kolejną grupę stanowią przyczyny nieobecności, których nie unormowano wyraźnie przepisami prawa. Nie oznacza to jednak, że nie mogą one zostać uznane za usprawiedliwiające nieobecność pracownika w pracy. Pracodawca zawsze ma bowiem możliwość usprawiedliwienia nieobecności pracownika i w tym celu pracownik powinien podać okoliczności, które na konieczność takiego usprawiedliwienia wskazują. Pracodawca dokonuje oceny – ciesząc się przy tym dużą swobodą, choć nie jest ona zupełna – czy przyczyny wskazane przez pracownika można zakwalifikować jako usprawiedliwiające nieobecność. Pracodawca nie może odmówić usprawiedliwienia nieobecności, jeśli odmowa taka stałaby w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego czy zasadą równego traktowania. Nie jest również dopuszczalna sytuacja, w której pracodawca traktuje taką samą przyczynę raz jako usprawiedliwiającą nieobecność, a w odniesieniu do innego pracownika jako nieusprawiedliwiającą takiej nieobecności. Również Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach wskazał na wiele takich okoliczności, które powinny spowodować usprawiedliwienie nieobecności pracownika w pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 12 stycznia 2012 roku, I PK 74/12, OSNP 2012, nr 21–22, poz. 262). I tak wymienił m.in. paraliż komunikacyjny niemożliwy do przewidzenia lub uniknięcia (wynikający ze strajków, blokad dróg, niecodziennych korków), uczestniczenie w akcji ratującej życie i zdrowie, uczestniczenie w wypadku samochodowym, zdarzenia losowe dotyczące pracownika (włamanie i kradzież w domu pracownika, zalanie mieszkania). Przy czym katalog tych przyczyn pozostaje otwarty, a zdarzenia takie każdorazowo podlegają ocenie pracodawcy. Wobec powyższego w dotychczasowym porządku prawnym istniała i wciąż istnieje możliwość zwolnienia się przez pracownika z obowiązku świadczenia pracy z powodu zaistnienia różnych okoliczności uniemożliwiających jej świadczenie również z powodu działania siły wyższej. Nie istniały więc żadne przeszkody, aby pracodawca nieobecność w pracy spowodowaną działaniem siły wyższej usprawiedliwił i uznał według swojego uznania za płatną bądź niepłatną. Pracodawca mógł też w takiej sytuacji udzielić pracownikowi zwolnienia od pracy na część dnia pracy z zachowaniem lub bez zachowania prawa do wynagrodzenia.

Aktualnie pracownik korzystający ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej w wymiarze określonym przez art. 148¹ § 1 k.p., czyli dwa dni albo 16 godzin, zachowuje prawo do połowy wynagrodzenia i czas ten pozostaje usprawiedliwioną nieobecnością w pracy. Należy jednak zwrócić uwagę, że działanie siły wyższej w wymiarze wyższym (ponad dwa dni albo ponad 16 godzin) nie będzie rodziło bezwzględnego obowiązku stawienia się w pracy i w dalszym ciągu będzie usprawiedliwiała nieobecność pracownika w pracy, z tym że już bez zachowania prawa do wynagrodzenia.

W Kodeksie pracy obok zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej aktualne pozostają wciąż rozwiązania umożliwiające zwolnienie od pracy w celu załatwienia spraw osobistych, których odpracowanie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 2¹ k.p.) oraz przepisy dotyczące urlopu na żądanie, tj. nie więcej niż cztery dni urlopu, którego pracodawca obowiązany jest udzielić pracownikowi na jego żądanie zgłoszone najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu (art. 167² i 167³ k.p.). I to właśnie z urlopem na żądanie najczęściej utożsamia się zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej, co nie pozostaje rozwiązaniem właściwym z uwagi na istniejące, wyraźne różnice pomiędzy tymi uprawnieniami. W wyroku z 26 stycznia 2005 roku (II PK 197/04, OSNP 2005, nr 17, poz. 271) Sąd Najwyższy wskazał, że celem art. 167² k.p. jest umożliwienie załatwienia przez pracownika spraw osobistych we wskazanym terminie, bez konieczności informowania pracodawcy, o jakie sprawy chodzi. Urlop na żądanie jest więc w istocie zwolnieniem pracownika z obowiązku świadczenia pracy w czasie dogodnym dla pracownika z powodów, których pracownik nie mógł wcześniej przewidzieć i w związku z tym nie był w stanie zaplanować dnia wolnego lub dni wolnych od pracy (Bigaj 2015). Sąd Najwyższy podkreślił również, że urlop na żądanie stanowi część urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi, wobec czego ma identyczny do urlopu wypoczynkowego charakter prawny i poza wyjątkami przewidzianymi wyraźnie w ustawie, jak również wynikającymi z charakteru tego uprawnienia (np. możliwość dzielenia tego urlopu na części czy obowiązek udzielenia urlopu w terminie wskazanym przez pracownika), stosują się do niego wynikające z Kodeksu pracy regulacje urlopowe (wyrok Sądu Najwyższego z 16 września 2008 roku, II PK 26/08, OSNP 2010, nr 3–4, poz. 36 z głosem J. Szmita, OSP 2009, nr 12, poz. 129). I pomimo że z uzasadnienia projektu nowelizacji Kodeksu pracy z 26 lipca 2002 roku mogłoby wynikać, iż urlopowi temu nadano charakter zbliżony do tzw. zwolnień okolicznościowych, nie uprawnia to do przyjęcia, że cel tego urlopu jest inny niż regeneracja sił fizycznych i psychicznych pracownika (Kosut 2022a).

Podsumowanie

Celem dyrektywy 2019/1158 było prawne zagwarantowanie wszystkim pracownikom uprawnienia do skorzystania – w pilnych sprawach rodzinnych, spowodowanych chorobą lub wypadkiem – z czasu wolnego z powodu zdarzeń mających charakter siły wyższej. Obowiązek ustanowienia czasu wolnego w krajowych przepisach prawa pracy został nałożony na władze państw członkowskich Unii Europejskiej. Przepis art. 7 dyrektywy 2019/1158, w którym ustanowiona została ta powinność poszczególnych państw członkowskich, jak i odpowiadające

jej indywidualne uprawnienia pracownicze, przysługujące w każdym przypadku wystąpienia zdarzenia mającego charakter siły wyższej, nie został jednak precyzyjnie sformułowany. Nie wiadomo, kto decyduje o tym, czy sprawa ma charakter pilny (ang. *urgent*), i jak określić niezbędność natychmiastowej obecności pracownika przy uszkodzonym (ang. *the immediate attendance of the worker indispensable*). Nie można bowiem przewidzieć zdarzeń, na które ludzie nie mają wpływu (Świątkowski 2020, s. 27).

Czy zatem w świetle omówionych założeń prawa unijnego oraz faktu obowiązywania w polskim porządku prawnym przepisów rozporządzenia z 1996 roku implementacja dyrektywy była konieczna? Czy w polskim porządku prawnym faktycznie brakowało regulacji umożliwiającej zwolnienie pracownika z pracy w pilnych i niespodziewanych sprawach rodzinnych? Na każde z pytań należy moim zdaniem udzielić odpowiedzi przeczącej. Pozostając przekonana, że w zupełności wystarczające byłoby wprowadzenie jedynie stosownego ograniczenia co do ilości czasu przypadającego na dany rok kalendarzowy w prawie pracownika do zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej. A nawet, idąc dalej, pozostawienie dotychczasowych regulacji w niezmienionym kształcie. Niestety, tak się nie stało. Co zatem wniósł do naszego porządku prawnego nowy art. 148¹ k.p.? Zdaniem przedstawicieli doktryny implementacja wprowadza chaos i regres i pozostaje zupełnie nietrafna. Nie sposób jest nie zgodzić się z tą opinią, tym bardziej że nowa regulacja na tle obowiązujących wciąż przepisów rozporządzenia z 1996 roku czy też przepisów o urlopie na żądanie rodzi jedynie wątpliwości interpretacyjne.

Wobec tego należy – stosując wykładnię racjonalną – starać się korygować błędy ustawodawcy, aby stosowanie tych przepisów w praktyce nastęrczało możliwie najmniej problemów. Rozpocząć należy od tego, że pracownik nie tyle musi wnioskować do pracodawcy o zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej, co pozostaje zobowiązany do uprzedniego zgłoszenia nieobecności w pracy lub zgłoszenia potrzeby opuszczenia miejsca pracy w pilnej sprawie rodzinnej spowodowanej chorobą lub wypadkiem. Nie pozostaje zatem uprawnione stosowanie wykładni wypracowanej na gruncie przepisów o urlopie na żądanie do sytuacji uregulowanej w art. 148¹ k.p. Kodeks pracy w przypadku tego nowego przepisu posługuje się również własną – wprowadzoną za prawem unijnym – definicją siły wyższej. Poza tym zgłoszenie nieobecności w pracy powinno być przez pracownika dokonane do bezpośredniego przełożonego, co w przypadki nagłości i pilności zaistniałego zdarzenia jawi się jako całkowicie uzasadnione. I wreszcie deklaracja pracownika o sposobie korzystania ze zwolnienia w przypadku działania siły wyższej może zostać w przyszłości uzupełniona przez pracownika. Nie jest bowiem możliwe, aby pracownik składał wiążące go deklaracje w stosunku do wydarzeń niepewnych i co do których nie ma przecież żadnej wiedzy.

Bibliografia

- Bigaj A. (2015) *Prawo do urlopu wypoczynkowego*, Warszawa, fragm. 5. *Udzielenie urlopu na żądanie*.
 Jaskulska J. (2023) *Zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej*, LEX/el.
 Kosut A. (2022a) *Komentarz do art. 1672 [w:] K.W. Baran (red.), Kodeks pracy. Komentarz*, t. 2: *Art. 94–3045*, Warszawa.

- Kosut A. (2022b) *Komentarz do art. 293* [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 2: *Art. 94–3045*, Warszawa.
- Pisarczyk Ł. (2016) *29.2.5. Zakłócenia biegu przedawnienia* [w:] K.W. Baran (red.), *Procesowe prawo pracy*, Warszawa (seria: System Prawa Pracy, t. 6).
- Sobczyk A. (2023a) *Komentarz do art. 1481* [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa.
- Sobczyk A. (2023b) *Zwolnienie pracownika od pracy z powodu siły wyższej po nowelizacji – próba ratowania racjonalności*, <https://arkadiuszsobczyk.pl/zwolnienie-pracownika-od-pracy-z-powodu-sily-wyzszej-po-nowelizacji-proba-ratowania-racjonalnosci-2/> (dostęp: 20.08.2023).
- Stefański K. (2020) *Komentarz do § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15.05.1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy* [w:] K.W. Baran (red.), *Prawo pracy. Rozporządzenia. Komentarz*, Warszawa.
- Tomaszewska M. (2021) *5.4.3.4. Podstawy rozwiązania umowy o pracę* [w:] K.W. Baran (red.), *Historia polskiego prawa pracy*, Warszawa (seria: System Prawa Pracy, t. 14).
- Świątkowski A.M. (2020) *Publicznoprawne obowiązki państw członkowskich Unii Europejskiej w sferze spraw prywatnych – dyrektywa 2019/1158*, „Przegląd Prawa Publicznego”, nr 2.
- Walczak K. (2021) *5.7. Świadczenia z tytułu niewykonania pracy* [w:] M. Gersdorf, K. Rączka (red.), *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, Warszawa (seria: System Prawa Pracy, t. 3).
- Warkało W. (1949) *Siła wyższa jako zasada nieodpowiedzialności i domniemanie przypadkowości szkody*, „Państwo i Prawo”, z. 9–10.
- Wróbel A. (2023) *Komentarz do art. 189e* [w:] M. Jaśkowska, M. Wilbrandt-Gotowicz, A. Wróbel, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu postępowania administracyjnego*, LEX/el.

Orzecnictwo

- Uchwała Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2007 roku, III CZP 100/07, OSNC 2008, nr 12, poz. 139.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2002 roku, I PKN 12/02, OSNP 2004, nr 12, poz. 206.
- Uchwała Sądu Najwyższego z 26 października 2007 roku, III CZP 30/07, OSNC 2007, nr 5, poz. 43.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 16 września 2008 roku, II PK 26/08, OSNP 2010, nr 3–4, poz. 36.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 16 września 2011 roku, IV CSK 77/11, LEX nr 1084732.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 12 stycznia 2012 roku, I PK 74/12, OSNP 2012, nr 21–22, poz. 262.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 8 marca 2012 roku, V CSK 165/11, LEX nr 1213430.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 14 marca 2017 roku, III PK 84/16, OSNP 2018, nr 4, poz. 44.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 29 września 2017 roku, V CSK 642/16, LEX nr 2434728.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 22 listopada 2018 roku, II PK 199/17, LEX nr 2580542.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 31 maja 2019 roku, IV CSK 129/18, LEX nr 2690186.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 13 maja 2021 roku, V CSKP 83/21, LEX nr 3174818.
- Postanowienie Sądu Najwyższego z 29 sierpnia 2013 roku, I CSK 716/12, OSNC-ZD 2014, nr 4, poz. 66.
- Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Lublinie z 3 marca 2016 roku, III SA/Lu 769/15, LEX nr 2012196.

Akty prawa

- Ustawa z 14 czerwca 1960 roku – Kodeks postępowania administracyjnego, Dz.U. 2023, poz. 775 tekst jedn. ze zm.
- Ustawa z 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2023, poz. 1465 tekst jedn.
- Ustawa z 9 marca 2023 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2023, poz. 64.
- Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z 16 marca 1928 roku o umowie o pracę robotników, Dz.U. 1928, nr 35, poz. 324 ze zm.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 marca 1996 roku w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, Dz.U. 2014, poz. 1632 tekst jedn.
- Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z 9 maja 2023 roku zmieniające rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej, Dz.U. 2023, poz. 879.
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z 20 czerwca 2019 roku w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej, Dz.Urz. UE L 2019, nr 186/105.
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20 czerwca 2019 roku w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE, Dz.Urz. UE L 2019, nr 188/79.