



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

BM-II.059.1.538.2025

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan

Włodzimierz Czarzasty

Marszałek Sejmu

Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 12919 Pana Posła Henryka Smolarza, w sprawie nieobecności w pracy spowodowanej alarmem ostrzegawczym, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Rodzaje alarmów i komunikatów ostrzegawczych oraz sposób ich ogłaszania i odwoływania, a także kwestie dotyczące trybu ich przekazywania uregulowano w rozporządzeniu Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 14 maja 2025 r. w sprawie alarmów i komunikatów ostrzegawczych¹, wydanym na podstawie art. 72 ustawy z dnia 5 grudnia 2024 r. o ochronie ludności i obronie cywilnej², pozostającej w kompetencji Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji.

Generalnie zasady usprawiedliwiania nieobecności w pracy określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (dalej jako „rozporządzenie”³), ale zwolnienia tego rodzaju przewidziane są też w innych aktach prawnych. Należy tu wymienić przede wszystkim Kodeks pracy, którym unormowano zwolnienia od pracy m.in.: na poszukiwanie pracy dla pracownika w okresie wypowiedzenia (art. 37 k.p.); w związku z podnoszeniem przez pracownika kwalifikacji z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą (art. 103¹ § 2 pkt 2 k.p.); z powodu wystąpienia siły wyższej (art. 148¹ k.p.); dla pracownika wychowującego dziecko w wieku do 14 lat (art. 188 k.p.). Uprawnienia do zwolnień od pracy przewidują też inne ustawy, np. ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych – dla działaczy związkowych (art. 25 ust. 5 oraz art. 31)⁴.

Z §1 wskazanego rozporządzenia wynika, że przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są:

1. zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie;
2. inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy.

W odniesieniu do pierwszej kategorii należy podkreślić, że przepisami prawa pracy – zgodnie z art. 9 Kodeksu pracy – są również, oprócz przepisów Kodeksu pracy i przepisów wykonawczych do Kodeksu, przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów

¹ Dz. U. poz. 645.

² Dz. U. poz. 1907.

³ Dz. U. z 2014 r. poz. 1632.

⁴ Por. K. Stefański [w:] Komentarz do rozporządzenia w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy [w:] Prawo zatrudnienia. Komentarz do rozporządzeń, Warszawa 2024.

zbiorowych pracy oraz regulaminów pracy i wynagradzania, a także statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy⁵.

Drugą kategorię przypadków stanowią przyczyny nieobecności, których nie uregulowano przepisami prawa w sposób wyraźny. Nie oznacza to, że nie mogą one zostać uznane za usprawiedliwiające nieobecność pracownika w pracy. Trzeba podkreślić, że „inne przypadki” wymienione w § 1 pkt 2 rozporządzenia stanowią katalog otwarty, a pracodawca, który stwierdzi ich zaistnienie, może na tej podstawie usprawiedliwić nieobecność pracownika w pracy. W tym celu pracownik powinien podać mu przyczynę lub przyczyny tej nieobecności. Skoro kwestia nieobecności pracownika z powodu uruchomienia systemu alarmowania i ostrzegania nie została przyporządkowana przez prawodawcę do kategorii zdarzeń i okoliczności określonych przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie (pkt 1), zasadnym wydaje się przyjęcie na gruncie ww. rozporządzenia, że pracodawca ma możliwość - choć nie obowiązek - zaliczenia przyczyny takiej nieobecności do kategorii innych przypadków niemożności wykonywania pracy wskazanych przez pracownika i uznanych przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy (pkt 2).

Choć w takiej sytuacji to do pracodawcy należy ocena charakteru nieobecności pracownika w pracy, jego swoboda w tym zakresie nie jest całkowita. Ograniczać może ją przykładowo konieczność przestrzegania zasad współżycia społecznego. Zgodnie bowiem z art. 8 Kodeksu pracy nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub z zasadami współżycia społecznego - takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Wskazać też należy, że pracodawca będący organizatorem procesu pracy nie powinien korzystać z przysługującego mu prawa w sposób bezwzględny, w tym uniemożliwiający korzystanie przez pracownika ze zwolnienia od pracy z przyczyn od niego niezależnych. Takie celowe działanie pracodawcy mogłoby zostać poddane ocenie pod kątem naruszenia przywołanego wyżej przepisu k.p. Nieusprawiedliwienie nieobecności w pracy pracownikowi, który wykazał niemożność jej wykonywania w związku z alarmem ostrzegawczym może zostać w konkretnej sytuacji zakwalifikowane (w zależności od okoliczności i danego stanu faktycznego) jako nadużycie przez pracodawcę prawa podmiotowego.

Ograniczeniem swobody pracodawcy w tym względzie mogą być też - w zależności od konkretnego stanu faktycznego - przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do zasady równego traktowania pracowników. Nie jest bowiem dopuszczalna sytuacja, w której pracodawca traktuje taką samą przyczynę jako usprawiedliwiającą nieobecność w pracy w odniesieniu do jednego pracownika, a do innego już nie⁶.

Natomiast w kwestii prawa pracownika do wynagrodzenia w przypadku usprawiedliwienia przez pracodawcę jego nieobecności spowodowanej alarmem ostrzegawczym należy podkreślić, że na mocy art. 80 Kodeksu pracy wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, natomiast za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy stanowią o tym przepisy prawa pracy. Z treści § 16 przywołanego rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. nie

⁵ Zob. także T. Libera [w:] W. Muszalski, K. Walczak (red.), Usprawiedliwianie nieobecności w pracy. Komentarz [w:] Prawo pracy – akty wykonawcze – suplement. Komentarz, 2006, § 1.

⁶ K. Stefański [w:] Komentarz do rozporządzenia w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy [w:] Prawo zatrudnienia. Komentarz do rozporządzeń, Warszawa 2024, § 1.

wynika obowiązek zapłaty pracownikowi wynagrodzenia w przypadku usprawiedliwienia jego nieobecności w pracy z powodów wskazanych w interpelacji. Nie wyklucza to jednak możliwości przyjęcia przez konkretnego pracodawcę korzystniejszych dla pracowników rozwiązań w tym zakresie.

Mając na względzie potrzebę zapewnienia najwyższych standardów ochrony zdrowia i życia pracowników w sytuacjach, w których dochodzi do uruchomienia systemów ostrzegania i alarmowania ludności o zagrożeniach uprzejmie informuję, że obowiązujące regulacje prawa pracy dotyczące usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy zostaną poddane analizie (we współpracy z MSWiA oraz MON) pod kątem możliwości ich doprecyzowania w celu ograniczenia potencjalnych wątpliwości pracowników i pracodawców.

Z wyrazami szacunku

z up. Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
Monika Sikora
Pełnomocnik Rządu do spraw osób Niepełnosprawnych
Podsekretarz Stanu
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/