

Warszawa, 7 czerwca 2023 r.

Prezes
Zakładu Ubezpieczeń Społecznych992800.601.825.2023-WZK-11
UNP 2023-00316154**Pan Arkadiusz Siekaniec**
Wiceprzewodniczący Rady Krajowej
Związku Zawodowego Górników
ul. Pl. Grunwaldzki 8-10
40-950 KATOWICE*Drogi Panie Przewodniczący*

w odpowiedzi na wystąpienia z dnia 22 maja 2023 r. w sprawie uwzględnienia urlopu opiekuńczego, o którym mowa w art. 173¹ Kodeksu pracy oraz zwolnienia od pracy, o którym mowa w art. 148 Kodeksu pracy do okresów pracy górniczej, przedstawiam stanowisko Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, dotyczące poruszonych kwestii.

W przypadku, gdy dla celów uwzględnienia pracy górniczej znaczenie ma liczba dniówek roboczych w miesiącu przepracowanych pod ziemią, tzw. dniówek zjazdowych (przykładowo praca pod ziemią stale i w pełnym wymiarze czasu pracy dla celów ustalenia emerytury górniczej bez względu na wiek wymaga zjazdów pod ziemię we wszystkie dniówki robocze w miesiącu), jako miesiąc równoznaczny z miesiącem, w którym pracownik przepracował pod ziemią wszystkie dniówki robocze, uważany jest też taki miesiąc, w którym pracownik przez część dniówek roboczych w miesiącu nie pracował pod ziemią, gdyż przebywał na urlopie wypoczynkowym, szkoleniowym lub w delegacji służbowej, czy też nie przepracował wszystkich dniówek roboczych pod ziemią z powodu obowiązkowych okresowych i kontrolnych badań lekarskich, badań psychotechnicznych i innych nieobecności usprawiedliwionych pozostających w związku z pracą, za które zachował prawo do wynagrodzenia.

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 1510, z późn.zm.), dalej „Kodeks Pracy”.

Jako „usprawiedliwienie” dla braku dniówki zjazdowej nie są natomiast traktowane dni, w których górnik korzystał z dnia wolnego za przepracowane soboty i niedziele, czy za godziny nadliczbowe, czy też dni honorowego krwiodawstwa. Jako „usprawiedliwienie” za brak zjazdów w określone dniówki robocze nie traktuje się również dni, w których pracownik korzystał z postojowego. Wyjątek w tym zakresie został określony w art. 56 ustawy ośłonowej². Zgodnie z art. 56 pkt 3 ww. ustawy, okresy niewykonywania w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii w związku z COVID-19 pracy górniczej, o której mowa w art. 50c ustawy emerytalnej³, z powodu zaprzestania lub ograniczenia działalności przez pracodawców w związku z COVID-19, podlegają uwzględnieniu jako okresy wykonywania pracy górniczej, przy ustalaniu prawa do emerytury górniczej i jej wysokości, pod warunkiem kontynuowania w tych okresach stosunku pracy i gotowości pracownika do wykonywania pracy oraz pod warunkiem wykonywania tej pracy w miesiącu poprzedzającym zaprzestanie lub ograniczenie działalności przez pracodawcę w związku z COVID-19.

Cechę wspólną dla okresów usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za które ubezpieczony otrzymuje wynagrodzenie, a które uwzględniane są przy ustalaniu dniówek roboczych, w których wykonywana była praca górnicza, stanowi ich związek z pracą i brak możliwości rezygnacji z ich przebycia.

Zgodnie z art. 173¹ Kodeksu pracy, pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy, w wymiarze 5 dni, 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. Urlopu udziela pracodawca na podstawie wniosku złożonego przez pracownika w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. Okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze (art. 173 Kodeksu pracy). Możliwość skorzystania z urlopu opiekuńczego stanowi uprawnienie pracownika, lecz nie jest to okres, z którego pracownik nie mógłby zrezygnować.

Stosownie natomiast do art. 148 Kodeksu pracy, pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika. W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia. Pracodawca jest obowiązany udzielić tego zwolnienia od pracy, na wniosek zgłoszony przez

² Ustawa z dnia 14 maja 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w zakresie działań ośłonowych w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz. U. z 2020 r. poz. 875, z późn. zm.), dalej: „ustawa ośłonowa”.

³ Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2022 r. poz. 504, z późn. zm.), dalej: „ustawa emerytalna”.

pracownika najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia. Jest to uprawnienie pracownika związane z jego osobistą sytuacją (działanie siły wyższej).

Przebyte wskazane wyżej okresy niewykonywania pracy nie zostaną przez Zakład potraktowane jako „usprawiedliwienie” dla braku dniówki roboczej, przepracowanej pod ziemią. Powyższe okresy nie mogą być również uwzględnione do okresów pracy górniczej, a jedynie zostaną uznane za „zwykły” okres zatrudnienia.

Dodatkowo informuję, że zgodnie z art. 12 ust. 2 pkt 5 ustawy zasiłkowej⁴ dodaną ustawą z dnia 9 marca 2023 r.⁵ za okresy niezdolności do pracy przypadające w czasie okresu urlopu opiekuńczego, o którym mowa w art. 173 Kodeksu pracy nie przysługuje prawo do zasiłku chorobowego.

W tym miejscu należy także zaznaczyć, że powyższe stanowisko zostało skonsultowane z Departamentem Ubezpieczeń Społecznych w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej.

Z wyznaczeni prezesa

Z upoważnienia Prezesa ZUS
CZŁONEK ZARZĄDU

Dorota Bleniasz
Dorota Bleniasz

⁴ Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2022 r. poz. 1732, z późn. zm.), dalej: „ustawa zasiłkowa”.

⁵ Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 641).