

NIEOBECNOŚĆ W PRACY

Pracownik musi uprzedzić pracodawcę o nieobecności w pracy i przedstawić dowody na jej usprawiedliwienie. Zaniedbania mogą skończyć nawet utratą pracy.

Pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna ta jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. Jeżeli natomiast powiadomienie z wyprzedzeniem okaże się niemożliwe, pracownik, którego nieobecność jest już faktem, i tak musi niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o jej przyczynie i przewidywanym okresie trwania. Ma na to czas najpóźniej do drugiego dnia swej nieobecności w pracy. Niedotrzymanie tego terminu może jedynie być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami: obłąną chorobą pracownika połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym. W razie hospitalizacji pracownika szpital ma obowiązek zawiadomić o tym pracodawcę.

Jeżeli wewnętrzne przepisy nie określają sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy, pracownik ma do wyboru zawiadomienie:

- osobiste
- przez inną osobę
- telefonicznie
- drogą pocztową
- za pośrednictwem innego niż telefon środka łączności.

Najczęściej wykorzystywanym dokumentem do usprawiedliwienia nieobecności w pracy jest zwolnienie lekarskie. Może je wystawić lekarz lub lekarz dentysta zatrudniony w dowolnym zakładzie opieki zdrowotnej, a także starszy felczer lub felczer zatrudniony w publicznym zakładzie opieki zdrowotnej. Zwolnienie jest wystawiane na specjalnym formularzu, znanym jako L-4.

Jeżeli pracodawca wątpi w wiarygodność zwolnienia, może uruchomić postępowanie kontrolne.

Kontrolę nad prawidłowością wydawania orzeczeń sprawują:

- kierownicy zakładów opieki zdrowotnej (jeśli kierownik sam nie jest lekarzem, musi upoważnić do kontroli kogoś, kto ma do tego uprawnienia),
- wojewódzcy lekarze kontroli nad orzecznictwem lekarskim,
- lekarze kontroli orzecznictwa o czasowej niezdolności do pracy oddziałów Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Kierownicy zoz mają obowiązek wyjaśnienia m.in. wątpliwości zgłaszanych przez kierowników zakładów pracy. Wystarczy zatem sprawdzić, w którym zozie pracuje lekarz wystawiający zwolnienie.

Zdarza się, że pracownik musi stawić się przed sądem czy urzędem w godzinach swojej pracy – wówczas pracodawca jest zobowiązany do udzielenia pracownikowi zwolnienia od pracy.

Sytuacje, kiedy pracodawca musi udzielić pracownikowi zwolnienia od pracy

Zdarzenie uprawniające do zwolnienia od pracy	Czas przymusowego zwolnienia
Wezwanie pracownika przez organ administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sąd prokuraturę, policję albo organ prowadzący w sprawach o wykroczenia	Czas niezbędny do stawienia się
Wezwanie pracownika do osobistego stawienia się przed organem właściwym w zakresie powszechnego obowiązku obrony	Na czas niezbędny do załatwienia sprawy będącej przedmiotem wezwania
Ślub pracownika, urodzenie się jego dziecka, zgon i pogrzeb małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy	2 dni za każde z wymienionych zdarzeń
Prowadzenie przez pracownika zajęć dydaktycznych w szkole zawodowej, w szkole wyższej, w placówce naukowej albo w jednostce badawczo-rozwojowej, jak też szkolenia na kursie zawodowym	Nie więcej niż 6 godzin w tygodniu lub 24 godziny w miesiącu
Pełnienie funkcji radnego rady gminy, powiatu lub województwa	Na czas udziału w pracach organów gminy, powiatu lub sejmiku województwa i jego komisji oraz zarządu województwa
Pełnienie funkcji ławnika	Na czas wykonywania czynności w sądzie
Pełnienie obowiązków związanych z wychowywaniem dziecka w wieku do 14 lat	2 dni w roku
Poddanie się przez pracownika obowiązkowym badaniom lekarskim i szczepieniom ochronnym przewidzianym przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych	Na czas niezbędny do przeprowadzenia tych badań
Poszukiwanie pracy w okresie wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę	2 dni robocze, jeśli okres wypowiedzenia wynosi 2 tygodnie albo miesiąc, a 3 dni robocze, jeśli okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące albo został z 3 miesięcy skrócony przez pracodawcę z przyczyn nie dotyczących pracownika

Sprostowanie

W Notesie Związkowca nr 20 pisano o premiach i nagrodach dla pracowników. Powołano się na art. 107 par. 1 Kodeksu pracy. Z dniem 1.01.2004 r. artykuł ten został zniesiony.

- Materiał zebrała i opracowała: Maria Kościńska

Źródło: Kodeks pracy, Rzeczpospolita 481/115 z 18 maja 2005 r.