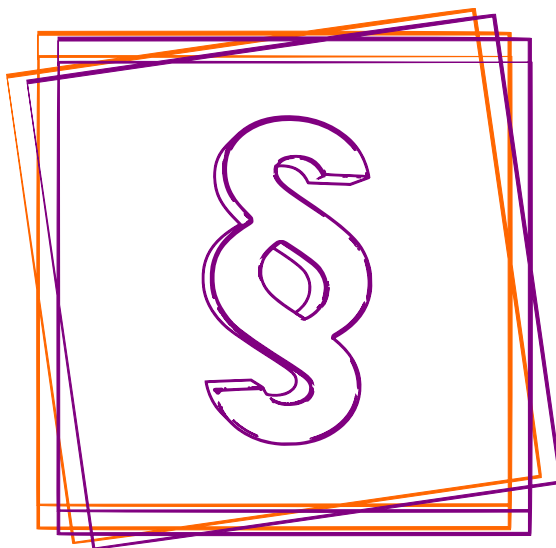


URLOPOWE ABC



Stan prawny na dzień 3.08.2025 r.

NIEZBĘDNIK PRAWNY



NIEODPŁATNE USŁUGI
-POMOC PRAWNA
-PORADY OBYWATELSKIE
-MEDIACJA



Ministerstwo
Sprawiedliwości



KATOWICE
dla odmiany

Zadanie publiczne współfinansowane ze środków budżetu Państwa otrzymanych z Miasta Katowice

Spis treści

I.Wstęp.....	3
II.Urlop wypoczynkowy.....	4
III.Urlop na żądanie.....	6
IV.Urlop okolicznościowy.....	7
V.Urlop rehabilitacyjna.....	8
VI.Urlop macierzyński	9
VII.Urlop ojcowski	11
VIII.Urlop rodzicielski	12
IX.Urlop wychowawczy	13
X.Urlop opiekuńczy	14
XI.Zwolnienie z pracy w związku z wychowywaniem dziecka.....	15
XII.Urlop bezpłatny	16
XIII.Urlop na poszukiwanie pracy.....	17
XIV.Urlop szkoleniowy.....	18
XV.Zwolnienie z pracy z powodu działania siły wyższej.....	19
XVI.Zwolnienie z pracy w związku z oddawaniem krwi.....	20
XVII.Zwolnienie z pracy na czas uczestnictwa w akcjach ratunkowych.....	21
XVIII.Zwolnienie z pracy w związku z wezwaniem pracownika przez urząd, sąd lub policję.....	22
XIX.Stowarzyszenie Na rzecz Poradnictwa Obywatelskiego DOGMA - Informacje.....	23

I. Wstęp

W Polsce przysługuje Ci kilka rodzajów urlopów – wypoczynkowy, na żądanie, bezpłatny, macierzyński, opiekuńczy... Łatwo się w tym wszystkim pogubić. Każdy z rodzajów urlopów rządzi się swoimi prawami i warto znać przysługujące pracownikom uprawnienia, by móc w pełni z nich skorzystać.

Najpopularniejszy urlop wypoczynkowy daje szansę na pełne oderwanie się od obowiązków służbowych, ale nie jest jedyną dostępną opcją. Urlopy rodzicielskie, macierzyńskie i ojcowskie umożliwiają poświęcenie czasu na opiekę nad dzieckiem, a urlop szkoleniowy pomaga w rozwoju zawodowym. Z kolei urlop na żądanie, a także zwolnienie z powodu działania siły wyższej pozwalają szybko reagować na nagłe sytuacje życiowe. Urlop bezpłatny daje możliwość dłuższej przerwy od pracy bez utraty zatrudnienia.

Warto mądrze korzystać z przysługujących dni wolnych – to inwestycja w dobre samopoczucie, rozwój i długoterminową satysfakcję z pracy. Jednak aby dobrze planować urlopy, najpierw należy zapoznać się ze wszystkimi możliwościami. Z pomocą przychodzi nasz **Niezbędnik prawny – URLOPOWE ABC**.

II. Urlop wypoczynkowy

Urlop wypoczynkowy przysługuje każdemu zatrudnionemu na umowę o pracę i dotyczy tylko dni roboczych, czyli tych, które są dla pracownika dniami pracy. Prawo do urlopu wypoczynkowego przysługującego jest niezbywalne, a plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników.

Podstawa prawna: Kodeks pracy (art. 152-173); Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Zasady nabywania prawa do urlopu wypoczynkowego: Pracownik podejmujący pracę w środku roku kalendarzowego nabywa prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku. Prawo do kolejnych urlopów nabywa się w każdym następnym roku kalendarzowym.

Wymiar urlopu wypoczynkowego: Wymiar urlopu wypoczynkowego zależy od stażu pracy pracownika.

- ◆ 20 dni urlopu przysługuje pracownikowi, którego staż pracy jest krótszy niż 10 lat;
- ◆ 26 dni urlopu przysługuje pracownikowi, którego staż pracy wynosi co najmniej 10 lat.

Do stażu pracy, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego, wlicza się również okresy nauki. W przypadku [pracy w niepełnym](#)

[wymiarze czasu pracy](#) wymiar urlopu wypoczynkowego wylicza się proporcjonalnie do czasu pracy, a niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę.

Udzielanie urlopu wypoczynkowego: Pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi urlopu w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo. Na wniosek pracownika, urlop może być podzielony na części, ale co najmniej jedna z nich powinna trwać nieprzerwanie 14 dni kalendarzowych. [Urlop niewykorzystany](#) powinien być udzielony najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego. [Wypłata ekwiwalentu pieniężnego za urlop](#) jest dopuszczalna tylko w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub wygaśnięcia stosunku pracy.

Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy: Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, takie samo jakby w tym czasie pracował.

Zmiana terminu urlopu wypoczynkowego: Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę potrzeby firmy i wnioski pracowników. Pracodawca może zmienić termin urlopu na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami lub [odmówić urlopu](#) w danym terminie z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia w pracy.

Odwołanie z urlopu wypoczynkowego: Pracodawca może odwołać pracownika z urlopu tylko wtedy, gdy jego obecność w zakładzie jest niezbędna z powodu okoliczności nieprzewidzianych w chwili rozpoczynania urlopu. Pracodawca jest zobowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w związku z odwołaniem go z urlopu.

III. Urlop na żądanie

Urlop na żądanie to część urlopu wypoczynkowego, z którego personel może skorzystać w nagłej sytuacji, informując pracodawcę najpóźniej w dniu planowanego urlopu.

Podstawa prawna: Kodeks pracy (art. 167)

Wymiar urlopu na żądanie: Każdy pracownik, niezależnie od wymiaru etatu i systemu czasu pracy, ma prawo do 4 dni urlopu na żądanie w danym roku kalendarzowym, które wliczają się do ogólnej puli dni urlopu wypoczynkowego przysługującej danemu pracownikowi. Urlop na żądanie przechodzi na kolejny rok kalendarzowy, ale nie jako urlop na żądanie, tylko zwykły urlop zaległy.

Zasady udzielania urlopu na żądanie: Pracodawca jest zobowiązany udzielić pracownikowi urlopu na żądanie w wybranym przez niego terminie. Pracodawca może odmówić udzielenia urlopu na żądanie tylko w wyjątkowych sytuacjach. Pracownik powinien zgłosić chęć skorzystania z takiego urlopu najpóźniej w dniu jego rozpoczęcia. Urlop na żądanie można wykorzystać jednorazowo (4 dni pod rząd), w częściach lub pojedynczo. Pracownik nie musi tłumaczyć pracodawcy, dlaczego potrzebuje dni wolnych na żądanie, a pracodawca nie ma prawa o to pytać.

Wynagrodzenie: Urlop na żądanie jest płatny i traktowany jak zwykły urlop wypoczynkowy, za który pracownikowi przysługuje 100% wynagrodzenia.

IV. Urlop okolicznościowy

Urlop okolicznościowy to zwolnienie od pracy (urlop to jego potoczna nazwa) związane ze szczególnymi sytuacjami życiowymi pracownika, takimi jak ślub, urodzenie dziecka lub śmierć bliskiej osoby.

Podstawa prawna: 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 (§ 15).

Wymiar urlopu: Wymiar urlopu okolicznościowego zależy od konkretnego wydarzenia.

- ◆ 2 dni zwolnienia przysługują w razie ślubu pracownika, urodzenia się jego dziecka oraz zgonu małżonka, dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy;
- ◆ 1 dzień urlopu przysługuje w razie ślubu dziecka pracownika, zgonu i pogrzebu siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka pracownika, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.

Zasady udzielania: Urlop okolicznościowy jest udzielany na wniosek pracownika. Pracownik powinien przedstawić dokumenty potwierdzające zasadność urlopu (akt małżeństwa, urodzenia, zgonu).

Wynagrodzenie: Wynagrodzenie za urlop okolicznościowy oblicza się podobnie jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy. Składniki wynagrodzenia ustalone w zmiennej wysokości (np. premie, prowizje, nagrody) bierze się pod uwagę wyłącznie z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy.

V. Urlop rehabilitacyjna

Urlop rehabilitacyjny to dodatkowe uprawnienie dla pracowników z orzeczeniem o niepełnosprawności, mające na celu wsparcie ich rehabilitacji i powrotu do zdrowia.

Podstawa prawna: Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych; Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 maja 2003 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania zwolnień od pracy osobom o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym.

Komu przysługuje: Urlop rehabilitacyjny przysługuje pracownikom z orzeczeniem o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności nie mają prawa do tego urlopu. Pracownik nabywa prawo do pierwszego urlopu rehabilitacyjnego po przepracowaniu jednego roku od dnia, w którym zaliczono go do jednego z tych stopni niepełnosprawności.

Wymiar urlopu rehabilitacyjnego: Osobie uprawnionej przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Pracownikowi przysługuje także zwolnienie od pracy na turnus rehabilitacyjny, trwający do 21 dni roboczych w roku. Łączny wymiar dodatkowego urlopu i zwolnienia na turnus rehabilitacyjny nie może przekroczyć 21 dni roboczych w roku kalendarzowym.

Zasady udzielania urlopu rehabilitacyjnego: Aby skorzystać z urlopu na turnus rehabilitacyjny, pracownik musi przedstawić skierowanie wystawione przez lekarza. Po zakończeniu turnusu pracownik powinien

przedstawić dokument potwierdzający uczestnictwo w turnusie. Urlop rehabilitacyjny może być wykorzystany na uczestnictwo w turnusach rehabilitacyjnych, badania specjalistyczne, lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy.

Wynagrodzenie: Wynagrodzenie za urlop rehabilitacyjny oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. W przypadku zmiennych składników wynagrodzenia, dla pracownika przebywającego na urlopie, oblicza się średnią z trzech ostatnich miesięcy pracy poprzedzających urlop.

VI. Urlop macierzyński

Urlop macierzyński przysługuje każdej pracownicy zatrudnionej na umowę o pracę, która urodziła dziecko. Dotyczy to również pracownicy, która przyjęła dziecko lub dzieci na wychowanie. Urlop macierzyński jest obowiązkowy, to znaczy, że nie można się go zrzec.

Podstawa prawna: Kodeks pracy (art. 180)

Wymiar urlopu macierzyńskiego:

- ◆ 20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
- ◆ 31 tygodni w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie;
- ◆ 33 tygodnie w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie;

- ◆ 35 tygodni w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie;
- ◆ 37 tygodni w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

Zasady wykorzystania urlopu macierzyńskiego: Urlop macierzyński najczęściej rozpoczyna się w dniu porodu. Pracownica ma jednak prawo rozpocząć urlop macierzyński do 6 tygodni przed planowaną datą porodu. Po porodzie matka musi obowiązkowo wykorzystać 14 tygodni urlopu macierzyńskiego.

Urlop tacierzyński: Po wykorzystaniu 14 tygodni urlopu macierzyńskiego po porodzie, [pracownica ma prawo zrezygnować z pozostałej części urlopu](#). W przypadku rezygnacji z pozostałej części urlopu macierzyńskiego przez matkę urlop ten może być wykorzystany przez pracownika-ojca wychowującego dziecko. Ten fragment urlopu macierzyńskiego, który zostaje przeniesiony na ojca, nazywa się potocznie urlopem tacierzyńskim.

Wynagrodzenie za urlop macierzyński: Podczas urlopu macierzyńskiego otrzymujesz zasiłek macierzyński, który zastępuje Twoje normalne wynagrodzenie. Zasiłek jest obliczany na podstawie Twoich zarobków z ostatnich 12 miesięcy.

- ◆ Jeśli zawnioskujesz o urlop macierzyński i rodzicielski osobno, zasiłek macierzyński będzie wynosił 100%, a za urlop rodzicielski 70%.

- ◆ Jeśli od razu po porodzie złożysz wniosek o cały urlop macierzyński i rodzicielski razem, zasiłek wyniesie 81,5% Twojej pensji przez cały ten czas.

VII. Urlop ojcowski

Urlop ojcowski to specjalny urlop, który przysługuje ojcu dziecka. Jest niezależny od uprawnień matki i może być wykorzystywany równoległe z jej urlopem.

Podstawa prawna: Kodeks pracy (art. 182[3])

Komu przysługuje: Urlop ojcowski przysługuje ojcu, biologicznemu lub adopcyjnemu, nawet gdy jest on rozwiedziony z matką dziecka. Nie otrzymają go natomiast osoby pozbawione praw rodzicielskich, nieutrzymujące kontaktu z dzieckiem lub nieuprawnione do tego.

Wymiar i okres wykorzystania urlopu ojcowskiego: Wymiar urlopu ojcowskiego wynosi 14 dni kalendarzowych, wliczając w to weekendy i święta. Urlop można wykorzystać jednorazowo lub w dwóch częściach, z których każda musi trwać minimum tydzień. Urlop ojcowski musi być wykorzystany przed ukończeniem przez dziecko 12 miesiąca życia lub do upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka, ale nie później niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.

Wynagrodzenie za urlop ojcowski: Urlop ojcowski jest płatny, a ojcowie otrzymują zasiłek w wysokości 100% swojego przeciętnego wynagrodzenia z ostatnich 12 miesięcy, który jest finansowany przez ZUS. Urlop ojcowski nie może zostać przeniesiony na drugiego rodzica, a niewykorzystane dni przepadają.

VIII. Urlop rodzicielski

Urlop rodzicielski to jeden z urlopów pracowniczych, który przysługuje rodzicom. Jego celem jest umożliwienie spędzenia większej ilości czasu z dzieckiem i wykształcenie więzi.

Podstawa prawna: Kodeks pracy (art. 182[1a])

Komu przysługuje: Przysługuje pracownikowi-rodzicowi po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego lub zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego. Jest to urlop dobrowolny i częściowo płatny z zasiłku macierzyńskiego. Można z niego korzystać do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat.

Wymiar urlopu rodzicielskiego: Wymiar urlopu rodzicielskiego wynosi 41 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie, lub 43 tygodnie w przypadku porodu mnogiego. Urlop rodzicielski może być udzielony jednorazowo albo w maksymalnie 5 częściach.

Podział między rodziców: Każdemu z rodziców przysługuje wyłączone prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego, którego nie można przenieść na drugiego rodzica. Jeżeli jeden z rodziców nie wykorzysta tego prawa,

to te 9 tygodni przepadają. Z pozostałych tygodni rodzice mogą korzystać zgodnie z własnymi ustaleniami.

Wynagrodzenie: Wynagrodzenie podczas urlopu rodzicielskiego jest wypłacane w formie zasiłku macierzyńskiego.

- ◆ Jeśli matka dziecka złoży wniosek o urlop rodzicielski w ciągu 21 dni po porodzie, zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego wyniesie 81,5% podstawy wymiaru zasiłku.
- ◆ Jeśli wniosek złożony zostanie po 21 dniach po porodzie, zasiłek macierzyński wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku za okres urlopu macierzyńskiego i 70% podstawy wymiaru zasiłku za okres urlopu rodzicielskiego. Zasiłek macierzyński za 9-tygodniową, nieprzenoszalną część urlopu rodzicielskiego przysługującą ojcu dziecka wynosi 70% podstawy wymiaru zasiłku.

IX. Urlop wychowawczy

Urlop wychowawczy to jeden z urlopów, który przysługuje rodzicom w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Przysługuje on pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, którzy posiadają co najmniej 6-miesięczny staż pracy (okresy poprzedniego zatrudnienia także się wliczają).

Podstawa prawna: Kodeks pracy (art. 186)

Wymiar urlopu wychowawczego: Maksymalny wymiar urlopu wychowawczego wynosi 36 miesięcy. Urlop wychowawczy jest udzielany na okres nie dłuższy niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat. Rodzice mogą korzystać z urlopu jednocześnie, jednak łączny okres nie może przekraczać 36 miesięcy.

Podział urlopu wychowawczego: Urlop można podzielić maksymalnie na 5 części. Jeden miesiąc z puli 36 miesięcy urlopu wychowawczego jest przeznaczony wyłącznie dla jednego rodzica i nie można go przenieść na drugiego rodzica.

Wynagrodzenie: Urlop wychowawczy jest urlopem bezpłatnym. Osoby przebywające na urlopie wychowawczym mogą ubiegać się o dodatek do zasiłku rodzinnego, zwany również zasiłkiem wychowawczym, o ile spełniają kryteria dochodowe.

X. Urlop opiekuńczy

Urlop opiekuńczy to forma zwolnienia od pracy, która umożliwia pracownikom opiekę nad członkami rodziny lub osobami zamieszkującymi w tym samym gospodarstwie domowym, które wymagają opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.

Podstawa prawna: Kodeks pracy (art. 173[1])

Cel urlopu opiekuńczego: Urlop przysługuje w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia członkowi rodziny (synowi, córce, matce, ojcu lub małżonkowi) pracownika lub osobie zamieszkującej w tym

samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.

Wymiar urlopu opiekuńczego: Pracownikowi przysługuje prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze 5 dni w ciągu roku kalendarzowego, które można wykorzystać w całości lub w częściach. Niewykorzystany urlop opiekuńczy przepada i nie przenosi się na kolejny rok. Urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Wynagrodzenie za urlop opiekuńczy: Urlop opiekuńczy jest urlopem bezpłatnym.

XI. Zwolnienie z pracy w związku z wychowywaniem dziecka

To zwolnienie potocznie nazywane jest opieką na dziecko i przysługuje na opiekę nad zdrowym dzieckiem do ukończenia przez nie 14 lat i nie wymaga uzasadniania wniosku składanego pracodawcy.

Podstawa prawna: Kodeks pracy (art. 188)

Komu przysługuje: Opieka na dziecko przysługuje rodzicom dziecka, które nie ukończyło 14 lat. Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka pracują, z uprawnień może skorzystać jedno z nich. Dopuszczalny jest podział zwolnienia, tak aby każdemu z rodziców przysługiwał jeden dzień.

Wymiar zwolnienia: Niezależnie od liczby dzieci w wieku do 14 lat, pracownikowi przysługuje 2 dni lub 16 godzin zwolnienia w roku kalendarzowym. Z tego zwolnienia można skorzystać w dniach lub w godzinach. Wymiar zwolnienia w godzinach dla pracownika zatrudnionego na niepełny etat ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, zaokrąglając niepełną godzinę w górę do pełnej godziny.

Wynagrodzenie: Za czas zwolnienia od pracy, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, które naliczane jest z uwzględnieniem składników stałych i zmiennych w wysokości należnej w miesiącu wykorzystywania zwolnienia.

XII. Urlop bezpłatny

Urlop bezpłatny to okresowe zawieszenie obowiązków pracownika i pracodawcy, udzielane na pisemny wniosek pracownika.

Podstawa prawna: Kodeks pracy (art. 174)

Wymiar urlopu bezpłatnego: Przepisy nie określają maksymalnej długości trwania urlopu bezpłatnego. Jeżeli urlop ma trwać dłużej niż 3 miesiące, pracodawca może zastrzec możliwość odwołania pracownika z urlopu z ważnych przyczyn.

Wniosek o urlop bezpłatny: Urlop bezpłatny jest udzielany wyłącznie na pisemny wniosek pracownika. Pracodawca nie może skierować pracownika na taki urlop bez jego zgody. Pracodawca może, ale nie musi, wyrazić zgodę na udzielenie urlopu bezpłatnego.

Wynagrodzenie: W czasie urlopu bezpłatnego pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia. Pracodawca nie opłaca za pracownika składek na ubezpieczenia społeczne. Okres urlopu bezpłatnego z reguły nie jest wliczany do okresów zatrudnienia, od których zależą uprawnienia pracownicze (wyjątkiem jest sytuacja, gdy urlop bezpłatny jest udzielany za zgodą pracownika w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy).

XIII. Urlop na poszukiwanie pracy

Pracownikowi, któremu pracodawca wręczył wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem co najmniej dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, przysługuje [urlop na poszukiwanie pracy](#).

Podstawa prawna: Kodeks pracy (art. 37)

Komu przysługuje: Urlop na poszukiwanie pracy przysługuje pracownikom zatrudnionym na umowę o pracę na czas określony i nieokreślony oraz na okres próbny wynoszący 3 miesiące. Warto pamiętać, że urlop na poszukiwanie pracy nie przysługuje pracownikom, którzy sami zwolnili się z pracy.

Wymiar urlopu na poszukiwanie pracy:

- ◆ 2 dni robocze w przypadku dwutygodniowego i miesięcznego okresu wypowiedzenia;
- ◆ 3 dni robocze, jeżeli okres wypowiedzenia wynosi trzy miesiące;
- ◆ 3 dni robocze przysługują również w przypadku skrócenia trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z powodu upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Wynagrodzenie: Wynagrodzenie za urlop na poszukiwanie pracy oblicza się podobnie jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

Szukasz pracy? [Przejrzyj najlepsze ogłoszenia o pracę na Asistwork!](#)

XIV. Urlop szkoleniowy

[Urlop szkoleniowy](#) przysługuje pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, którzy podnoszą swoje kwalifikacje zawodowe za zgodą lub z inicjatywy pracodawcy.

Podstawa prawna: Kodeks pracy (art. 103)

Wymiar urlopu szkoleniowego:

- ◆ 6 dni przysługuje pracownikom, którzy przystępują do egzaminów eksternistycznych, maturalnych lub potwierdzających kwalifikacje zawodowe;
- ◆ 21 dni przysługuje pracownikom w ostatnim roku studiów na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego.

XV. Zwolnienie z pracy z powodu działania siły wyższej

Pracownikowi przysługuje [zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej](#). W doktrynie prawa siła wyższa rozumiana jest jako zjawisko o charakterze nadzwyczajnym, któremu nie można zapobiec normalnymi środkami oraz za które osoba zobowiązana nie ponosi odpowiedzialności.

Podstawa prawna: Kodeks pracy (art. 148[1])

Kiedy przysługuje: Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej przysługuje w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika.

Wymiar zwolnienia z powodu siły wyższej: Pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni lub 16 godzin w roku kalendarzowym.

Wynagrodzenie: Za czas takiego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do 50% wynagrodzenia, obliczanego jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

XVI. Zwolnienie z pracy w związku z oddawaniem krwi

[Krwiodawcom przysługuje zwolnienie od pracy za oddanie krwi](#). Dobrą praktyką jest konsultowanie terminu oddania krwi z pracodawcą, aby nie zakłócać pracy w dniach największego obłożenia.

Podstawa prawna: Ustawa z dnia 22 sierpnia 1997 roku o publicznej służbie krwi (art. 9); Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (§ 12).

Wymiar dni wolnych: Honorowemu dawcy krwi przysługują 2 dni wolne od pracy, w dniu oddania krwi i w dniu następnym. Zwolnienie obejmuje również czas na okresowe badania lekarskie, jeśli nie mogą być one wykonane w dniu wolnym od pracy.

Wymagania do uzyskania wolnego: Zwolnienie od pracy musi być odpowiednio udokumentowane zaświadczeniem wydanym przez stację krwiodawstwa, które należy przekazać pracodawcy. Zaświadczenie to potwierdza oddanie krwi i wskazuje czas nieobecności. W przypadku, gdy stan zdrowia pracownika nie pozwala na oddanie krwi, stacja krwiodawstwa również wystawia zaświadczenie usprawiedliwiające absencję. Nieobecność pracownika z powodu oddawania krwi powinna być traktowana jako usprawiedliwiona płatna nieobecność.

Wynagrodzenie: Za czas zwolnienia od pracy w związku z oddawaniem krwi, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Wynagrodzenie to jest ustalane tak, jak za czas urlopu, z tym że składniki wynagrodzenia

ustalane w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym pracownik oddał krew.

XVII. Zwolnienie z pracy na czas uczestnictwa w akcjach ratunkowych

Pracodawca ma obowiązek zwolnić pracownika od pracy, jeśli ten jest członkiem ochotniczych służb ratowniczych, na czas niezbędny na akcje ratownicze, wypoczynek po nich oraz szkoleń.

Komu przysługuje: Zwolnienie z pracy na czas uczestnictwa w akcjach ratowniczych przysługuje Strażakom z Ochotniczej Straży Pożarnej (OSP), Ratownikom Górskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego (GOPR) oraz Członkom ochotniczej drużyny ratowniczej działającej w brzegowej stacji ratowniczej Morskiej Służby Poszukiwania i Ratownictwa "Służba SAR".

Kiedy przysługuje: Zwolnienie od pracy przysługuje pracownikom będącym członkami ochotniczych służb ratowniczych, na czas niezbędny do uczestniczenia w akcjach ratowniczych oraz na czas wypoczynku po akcji. W niektórych przypadkach, zwolnienie od pracy przysługuje także w celu odbycia odpowiednich szkoleń. Czas potrzebny na wypoczynek po akcji ustala osoba kierująca akcją ratowniczą.

Wynagrodzenie: Czas nieobecności w pracy traktowany jest jako usprawiedliwiona niepłatna nieobecność. Za czas zwolnienia od pracy, pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny, wypłacany przez gminę, który ma rekompensować utracone wynagrodzenie.

XVIII. Zwolnienie z pracy w związku z wezwaniem pracownika przez urząd, sąd lub policję

Pracodawca ma obowiązek zwolnić pracownika od pracy, jeśli ten otrzyma wezwanie organu administracji rządowej, sądu, prokuratury, policji, samorządu terytorialnego lub organu prowadzącego postępowanie w sprawach o wykroczenia.

Kiedy przysługuje: Pracodawca musi zwolnić pracownika na czas niezbędny do stawienia się na wezwanie. Obejmuje to czas na samą rozprawę oraz dojazd do i z sądu. Zwolnienie przysługuje niezależnie od tego, czy pracownik został wezwany w charakterze strony, świadka, pełnomocnika, interwenta w postępowaniu cywilnym, czy biegłego.

Wynagrodzenie: Nieobecność pracownika w związku z wezwaniem jest usprawiedliwiona. Za czas zwolnienia od pracy na wezwanie do sądu lub prokuratury, pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia. Świadek może ubiegać się o zwrot kosztów podróży, noclegu oraz utraconych zarobków związanych ze stawiennictwem w sądzie.

XIX. Stowarzyszenie Na rzecz Poradnictwa Obywatelskiego DOGMA - Informacje

Stowarzyszenie „DOGMA” od ponad 20 lat prowadzi działalność poradniczą na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i będących w trudnej sytuacji życiowej.

Nasza organizacja od 2016 roku realizuje zadania wynikające z ustawy o nieodpłatnej pomocy prawnej oraz edukacji prawnej i posiada Certyfikat dla organizatorów placówek poradniczych dot. Modelu Wsparcia dla Poradnictwa Prawnego i Obywatelskiego, wyd. dnia 12.01.2014 r. przez Fundację Uniwersyteckich Poradni Prawnych.

W Punktach bezpłatnej pomocy prawnej i poradnictwa obywatelskiego powierzonych naszemu Stowarzyszeniu zyskaliśmy zaufanie klientów i opinię, że porady są przez nas prowadzone profesjonalnie, rzetelnie i z dużym wyczuciem.

Każda rozwiązana sprawa to nie tylko kolejny „numer klienta” w statystykach. To przede wszystkim problem, a nierzadko życiowy dramat człowieka, którego nie opuszcza poczucie bezsilności i bezradności; człowieka, któremu próbujemy pomóc w znalezieniu wyjścia z jego trudnej sytuacji. Staramy się pokazać, jak wielka siła drzemie w nim samym i jak wiele od niego zależy.



PUNKTY NIEODPŁATNEJ POMOCY PRAWNEJ PROWADZONE PRZEZ STOWARZYSZENIE "DOGMA"

- Terenowy Punkt Pomocy Społecznej nr 3 MOPS, ul. Oblatów 24
- Terenowy Punkt Pomocy Społecznej nr 5 MOPS, ul. Dębowa 16c
- Terenowy Punkt Pomocy Społecznej nr 2 MOPS, ul. Warszawska 42

Porady są udzielane od poniedziałku do piątku od 16.00 do 20.00

PUNKTY NIEODPŁATNEGO PORADNICTWA OBYWATELSKIEGO PROWADZONE PRZEZ STOWARZYSZENIE "DOGMA"

- Terenowy Punkt Pomocy Społecznej nr 9 MOPS, ul. Krakowska 138
- Terenowy Punkt Pomocy Społecznej nr 8 MOPS, ul. Łętowskiego 6a
- Centrum Rehabilitacji Społecznej MOPS, ul. Wojewódzka 23

Porady są udzielane od poniedziałku do piątku od 16.00 do 20.00

PUNKTY NIEODPŁATNEJ POMOCY PRAWNEJ I MEDIACJI

Miejska Izba Wyrzeźwiń w Katowicach, ul. Macieja 10

Poniedziałek - piątek 16.00 - 20.00

Przychodnia nr 13 "Moja Przychodnia", ul. Ordona 3

Poniedziałek - piątek 8.00 - 12.00

Przychodnia nr 13 "Moja Przychodnia", ul. Ordona 3

Poniedziałek - piątek 13.00 - 17.00

Miejski Dom Kultury w Katowicach ul. Hallera 28

Poniedziałek - piątek 11.00 - 15.00

Miejski Dom Kultury w Katowicach ul. Markiefki 44a

Poniedziałek - piątek 9.00 - 13.00

ZAPISY NA PORADY

- **telefonicznie** - pod numerem telefonu: **32 259-37-36** w godzinach pracy urzędu
- **elektronicznie** - zapisując się przy pomocy formularza dostępnego na stronie: <https://zapisy-np.ms.gov.pl>