



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk



BM-II.059.1.486.2024

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację numer 4645 Pana Posła Bartosza Romowicza z 13 września 2024 r. w sprawie negatywnych konsekwencji dla pracodawców związanych z przyznaniem krwiodawcom dwóch dni wolnych od pracy”, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Zgodnie z art. 9 ustawy z dnia 22 sierpnia 1997 r. o publicznej służbie krwi (Dz.U. z 2024 r. poz. 281), honorowemu dawcy krwi przysługuje m.in. zwolnienie od pracy oraz zwolnienie od wykonywania czynności służbowych w dniu, w którym oddaje krew i na czas okresowego badania lekarskiego dawców krwi, na zasadach określonych w odrębnych przepisach, a także zwrot utraconego zarobku na zasadach wynikających z przepisów prawa pracy. Ustawa ta, a co za tym idzie też interpretacja jej przepisów i zajmowanie stanowiska w sprawie wprowadzanych do niej zmian, należy do właściwości Ministra Zdrowia.

Art. 9 ust. 1 pkt 2 ww. ustawy stanowi, że zwrot utraconego zarobku przysługujący honorowemu dawcy krwi ma następować na zasadach wynikających z przepisów prawa pracy. W tym kontekście należy zwrócić uwagę, że zatrudnianie pracowników jest jednym ze środków wykorzystywanych do osiągnięcia celów działalności pracodawcy, a jednocześnie, pracodawca w związku z prowadzoną działalnością ponosi tzw. ryzyko socjalne. Obejmuje ono konieczność wypłaty pracownikom wynagrodzenia oraz pewnych świadczeń związanych z pracą również w określonych przez przepisy prawa przypadkach nieświadczenia pracy przez pracowników. Oznacza to obowiązek: wypłaty wynagrodzenia za czas niezdolności pracownika do pracy m.in. wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - w granicach określonych w art. 92 Kodeksu pracy, wypłaty wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy (art. 172 k.p.), wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (art. 171 k.p.), a także wypłaty wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, gdy przepisy prawa pracy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia, w tym za czas zwolnienia od pracy pracownika będącego krwiodawcą w przypadku, o którym mowa w § 12 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 16 września 2014 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1632).

Omawiany obowiązek wypłaty wynagrodzenia oraz ww. świadczeń, wynikający z ponoszonego przez pracodawcę ryzyka socjalnego, wiąże się także z koniecznością finansowania ciężących na pracodawcy składek na ubezpieczenia społeczne oraz innych należności (takich jak składki na Fundusz Pracy, wpłaty do Pracowniczych Planów Kapitałowych), co wynika z innych przepisów prawa. Tak określone ryzyko socjalne stanowi

wyjątek od podstawowej zasady stosunku pracy, jaką jest przysługiwanie wynagrodzenia za pracę wykonaną (art. 80 k.p.).

Z kolei § 12 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 16 września 2014 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 1632) przewiduje, że pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika będącego krwiodawcą na czas oznaczony przez stację krwiodawstwa, w celu oddania krwi. Pracodawca jest również obowiązany zwolnić od pracy pracownika będącego krwiodawcą na czas niezbędny do przeprowadzenia zaleconych przez stację krwiodawstwa okresowych badań lekarskich, jeżeli nie mogą one być wykonane w czasie wolnym od pracy.

Obowiązek udzielenia zwolnienia ma charakter bezwzględny. Ciąży on na pracodawcy również wtedy, gdy w zakładzie pracy nastąpiło nagłe spiętrzenie prac lub gdy pracodawca będzie musiał podjąć działania organizacyjne w celu zastąpienia nieobecnego krwiodawcy. Należy przy tym podkreślić, że pracownik będący krwiodawcą nie powinien korzystać z przysługującego mu prawa w sposób uniemożliwiający pracodawcy zapewnienie toku pracy zakładu. Celowe działanie podjęte z zamiarem osiągnięcia takiego celu mogłoby zostać poddane ocenie pod kątem naruszenia przepisu art. 8 Kodeksu pracy, zgodnie z którym nie można ze swego prawa korzystać w sposób, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i, co za tym idzie, nie jest objęte ochroną.

Ponadto, w myśl § 2 ww. rozporządzenia pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy.

Zgodnie z naczelną zasadą Kodeksu pracy, wyrażoną w art. 80, wynagrodzenie przysługuje pracownikowi za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

Stosownie do przepisu § 16 ust. 1 ww. rozporządzenia, za czas zwolnienia od pracy, o którym mowa w wyżej przywołanym § 12, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Wynagrodzenie ustalane jest w takich sytuacjach w sposób określony na podstawie przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 2017 r. poz. 927). Zgodnie z § 5 rozporządzenia, przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy oraz za czas niewykonywania pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia, stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, z tym że składniki wynagrodzenia ustalane w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy. Przepis § 5 ust. 1 tego rozporządzenia stosuje się między innymi przy ustalaniu wynagrodzenia dla pracownika będącego krwiodawcą, za okres zwolnienia od pracy udzielonego przez pracodawcę na czas oznaczony przez stację krwiodawstwa w celu oddania przez niego krwi.

Z obowiązujących przepisów wynika zatem, że pracodawca obowiązany jest do udzielenia pracownikowi oddającemu krew zwolnienia od pracy w okresie wskazanym przez stację krwiodawstwa oraz do wypłacenia pracownikowi wynagrodzenia za okres zwolnienia, tak jakby w tym czasie pracował (na zasadach określonych w ww. § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r.). Obowiązek ten nie jest uzależniony od możliwości uzyskania przez pracodawcę ewentualnych zwrotów/dofinansowań/odliczeń poniesionych kosztów.

Zgodnie z art. 282 § 1 Kodeksu pracy, niewypłacenie przez pracodawcę w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, bezpodstawne obniżenie wysokości tego wynagrodzenia lub świadczenia albo dokonanie bezpodstawnych potrąceń podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Informuję, że kierowany przeze mnie resort nie prowadzi ewidencji liczby pracowników, którzy skorzystali ze zwolnienia od pracy w związku z oddaniem krwi w ostatnich latach i dodatkowych dni wolnych udzielanych w związku z krwiodawstwem. Do Ministerstwa nie wpływają też dane o skali kosztów poniesionych przez pracodawców w związku z takimi zwolnieniami.

Jednakże biorąc pod uwagę istotność omawianej sprawy i jej wymiar społeczny, obecnie w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki rozważane są możliwości wprowadzenia rozwiązań zwiększających uprawnienia pracowników, którzy honorowo oddają krew.

Z wyrazami szacunku

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/