

## INFORMACJA DLA RODZICÓW DZIECI UCZĘSZCZAJĄCYCH DO SZKÓŁ I PRZEDSZKOLI, W KTÓRYCH ODBĘDZIE SIĘ STRAJK

### Usprawiedliwiona nieobecność

Przypominamy, że zgodnie z przepisami zaistnienie okoliczności uzasadniających konieczność sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem do lat 8 z powodu nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza, jest usprawiedliwioną nieobecnością pracownika w pracy. Stanowi tak § 3 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2014 r., poz. 1632). Dowodem usprawiedliwiającym nieobecność w pracy z tego powodu jest oświadczenie pracownika. Należy pamiętać, że pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia (przyczyną nieobecności może być ogłoszenie strajku w przedszkolu, do którego uczęszcza dziecko pracownika).

O nieobecności z takiej przyczyny i przewidywanej długości tej nieobecności, pracownik jest obowiązany zawiadomić pracodawcę niezwłocznie, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy.

Jeżeli obowiązujący u danego pracodawcy regulamin pracy lub układ zbiorowy pracy nie określa sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy, zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego. Nietrzymanie terminu może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku określonego w tym przepisie, zwłaszcza jego obłożną chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym.

Okres usprawiedliwionej nieobecności rodzica w pracy z powodu zamknięcia przedszkola lub szkoły, jest okresem, za który pracownik otrzymuje zasiłek opiekuńczy. Wynika to z treści art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity: Dz. U. z 2017 r., poz. 1368 ze zm.).

### Informacja dla rodziców i opiekunów dzieci do lat 8

W związku ze strajkiem w oświacie rodzice dziecka, które jeszcze nie ukończyło 8 lat, mogą przedłożyć swojemu pracodawcy wniosek o wypłatę zasiłku opiekuńczego wraz z oświadczeniem o nieprzewidzianym zamknięciu żłobka, przedszkola lub szkoły. Bowiem zgodnie z [art. 32 ust. 1 pkt. 1 lit. a ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa \(Dz. U. 2017 poz. 1368\)](#) zasiłek opiekuńczy przysługuje ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat w przypadku nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza, a także w przypadku choroby niani, z którą rodzice mają zawartą umowę uaktywniającą, o której mowa [w art. 50 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 \(Dz. U. z 2016 r. poz. 157 oraz z 2017 r. poz. 60\)](#), lub dziennego opiekuna sprawujących opiekę nad dzieckiem.

Zasiłek, o który mogą wystąpić zarówno ojciec, jak i matka dziecka, wypłacany jest w wysokości zasiłku chorobowego, czyli 80 proc. wynagrodzenia. Istotna przy tym jest okoliczność, aby *w czasie zamknięcia szkoły lub przedszkola inni członkowie rodziny pozostający we wspólnym gospodarstwie domowym nie mogli opiekować się dzieckiem.*

W przypadku, gdy zasiłek jest wypłacany przez ZUS (np. w przypadku działalności gospodarczej), należy złożyć [ZAS-36](#), czyli oświadczenie o sprawowaniu opieki nad

dzieckiem w wieku do 8 lat, i dodatkowo zaświadczenie płatnika składek wystawione na druku [ZUS Z-3](#) (w przypadku pracowników) albo [ZUS Z-3a](#) (w przypadku pozostałych ubezpieczonych) oraz [ZAS-36](#). (Druk wniosku po kliknięciu na niebieskie nazwy wniosków.)

### Urlop na żądanie.

#### *Art. 167<sup>2</sup> Kodeksu Pracy*

*Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.*

Zgodnie z Kodeksem pracy urlop na żądanie to urlop w wymiarze do 4 dni w roku. Pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi urlopu we wskazanym przez podwładnego terminie, jeśli pracownik zgłosi żądanie najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. Co istotne, pracownik nie musi wcześniej uzgadniać tego terminu z pracodawcą. Na tym polega istota tego rodzaju urlopu. Jest on zwykle wykorzystywany w ostatniej chwili, gdy pracownik nie może pójść do pracy ze względu na wystąpienie nagłych, nieprzewidzianych wcześniej okoliczności.

### Zwolnienie "na opiekę"

Każdy rodzic ma prawo skorzystać ze zwolnienia na opiekę nad dzieckiem. [Artykuł 188 Kodeksu Pracy](#) mówi, że każdemu pracownikowi wychowującego dziecko w wieku do 14 lat przysługują co roku 2 dni albo 16 godzin zwolnienia od pracy, **z zachowaniem prawa do wynagrodzenia**. To pracownik decyduje o tym, kiedy z tych dni skorzysta. Wolnego udziela pracodawca. **Te dwa dni zwolnienia są niezależne od puli urlopowej**