**Urlop okolicznościowy**

Kodeks pracy gwarantuje pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę różne rodzaje urlopów. Wiele z nich przysługuje pracownikom po spełnieniu pewnych warunków, lub są udzielna ze względu na zachodzące okoliczności uprawniające do skorzystania z dni wolnych od pracy .

Na wstępie należy wyjaśnić, iż przepisy ustawy Kodeks pracy nie regulują urlopu okolicznościowego. Przepisy dotyczące tego rodzaju urlopu zawarte są w Rozporządzeniu w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy. Urlop okolicznościowy to właściwie zwolnienie od pracy związane ze szczególnymi okolicznościami w życiu pracownika. Są to sytuacje budzące silne emocje i wiążą się z najbliższymi osobami. Urlop okolicznościowy przysługuje w wymiarze 1 dnia lub 2 dni i przysługuje za nie [wynagrodzenie](https://ksiegowosc.infor.pl/tematy/wynagrodzenie/).

|  |  |
| --- | --- |
| Urlop okolicznościowy przysługuje pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę. Prawo to wynika z § 15 Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15.05.1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy.  Wspomniany przepis wskazuje, że pracodawca jest zobowiązany zwolnić pracownika od pracy na czas obejmujący: a) 2 dni w razie: ślubu pracownika, urodzenia się pracownikowi dziecka, zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy, b) 1 dzień w razie: ślubu dziecka pracownika, zgonu i pogrzebu siostry pracownika, jego brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.  Okoliczność w postaci ślubu może uzasadniać [prawo](https://ksiegowosc.infor.pl/tematy/prawo/) do 1 lub 2 dni urlopu okolicznościowego. Wszystko zależy od tego, kto bierze ślub - sam pracownik czy jego dziecko. Jeśli sam pracownik, prawo przyznaje mu 2 dni [zwolnienia od pracy](https://kadry.infor.pl/tematy/zwolnienia-od-pracy/) z tego tytułu. Natomiast jeśli jest to ślub dziecka pracownika, wówczas można skorzystać tylko z 1 dnia wolnego. Śluby innych osób bliskich nie pozwalają na skorzystanie z tego uprawnienia. |  |
|  |  |
| Urodzenie dziecka to szczególny moment w życiu pracownika, który również daje [prawo](https://samorzad.infor.pl/tematy/prawo/) do 2 dni wolnego. Często jeden dzień wykorzystany jest na dzień porodu, a drugi na drugi dzień po porodzie, kiedy ojciec dziecka pomaga przy opiece nad noworodkiem. Kobiecie natomiast wraz z dniem porodu rozpoczyna się [urlop macierzyński](https://kadry.infor.pl/tematy/urlop-macierzynski/). |  |
| Oprócz ślubu i urodzenia się dziecka urlop okolicznościowy przysługuje na mniej przyjemne wydarzenie w życiu pracownika - śmierć bliskiej osoby. Zgodnie z § 15 Rozporządzenia w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy [pracodawca](https://ksiegowosc.infor.pl/tematy/pracodawca/) ma obowiązek zwolnić od pracy pracownika na czas obejmujący:   * 2 dni – w razie zgonu i pogrzebu małżonka pracownika, jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy; * 1 dzień – w razie zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką. |  |
|  |  |
|  |  |
| Ważne jest, aby poinformować pracodawcę o skorzystaniu z tego uprawnienia z wyprzedzeniem. Jeśli jednak zdarzenie jest nagłe, jak np. śmierć bliskiej osoby, to konieczne jest powiadomienie przełożonego o swojej nieobecności jak najszybciej, jednak nie później niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Tak wynika z § 2. rozporządzenia:  § 2. rozporządzenia w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy 1. Pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. 2. 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. Jeżeli przepisy prawa pracy obowiązujące u danego pracodawcy nie określają 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.  Pracodawca zobowiązany jest uwzględnić wniosek pracownika i udzielić mu urlopu. Odmowy mógłby dokonać w przypadku, gdy skorzystanie z dnia wolnego nie jest powiązane z wydarzeniem, w związku z którym urlop przysługiwał. |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |