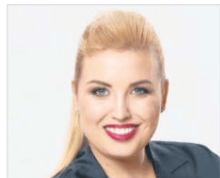


Kadry i płace

ZARZĄDZANIE

Uprawnienia rodzicielskie w pytaniach i odpowiedziach

Nowelizacja kodeksu pracy wprowadziła nowe rozwiązania dla pracowników będących rodzicami. Warto poinformować o nich zatrudnionych i zebrać nowe oświadczenia o korzystaniu lub nie z tych uprawnień.



DR KATARZYNA KALATA
radca prawny Kancelaria Kalata
założycielka HR LEX Sp. z o.o.

Od 26 kwietnia 2023 r. obowiązują zmiany w kodeksie pracy w zakresie uprawnień związanych z rodzicielstwem dla pracowników, w tym m.in. elastyczna organizacja czasu pracy, wydłużony okres urlopu rodzicielskiego, nowe zasady udzielania urlopu rodzicielskiego czy brak możliwości zatrudnienia pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8. roku życia bez jego zgody w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy przerywanego. Takiego pracownika nie można również delegować poza stałe miejsce pracy.

Poniżej przedstawiamy odpowiedzi na pytania naszych czytelników.

■ Czy data urodzenia dziecka w jakiś sposób wpływa na możliwość uzyskania urlopu rodzicielskiego, jeśli chodzi o zmiany w zakresie uprawnień rodzicielskich?

Tak, ma znaczenie. Urlop macierzyński rozpoczyna się w dniu porodu. Aby skorzystać z nowych regulacji, poród musiał nastąpić po 26 kwietnia lub w okresie od 2 sierpnia 2022 r. do 26 kwietnia 2023 r., a pracownik musiał w tym okresie:

- mieć prawo do urlopu rodzicielskiego (a urlop rodzicielski zależy m.in. od wieku dziecka) lub jego części lub
- korzystać z urlopu rodzicielskiego albo jego części.

Należy podkreślić, że urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w pięciu częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia. Zgodnie z art. 34 ustawy z 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw nowe regulacje mają zastosowanie również w razie przyjęcia dziecka na wychowanie lub urodzenia dziecka przed datą wejścia w życie zmian w kodeksie pracy, tj. 26 kwietnia 2023 r. Otóż pracownik, który w okresie od 2 sierpnia 2022 r. do 26 kwietnia 2023 r.:

- miał prawo do urlopu rodzicielskiego lub jego części lub
- korzystał z urlopu rodzicielskiego albo jego części

nabędzie prawo do skorzystania z urlopu rodzicielskiego na nowych zasadach, tj. m.in. w wydłużonym wymiarze.

Wprowadzenie tej zasady wynika z faktu, że przepisy dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów, a dobrem dzieci Polska powinna wdrożyć do 2 sierpnia 2023 r.

PRZYKŁAD

9 grudnia 2022 r. pracownica zakończyła urlop rodzicielski, czyli zgodnie z przepisami przejściowymi do kodeksu pracy w okresie od 2 sierpnia 2022 r. do 26 kwietnia 2023 r. korzystała z urlopu rodzicielskiego (albo jego części). Łącznie pracownica przebywała na nim 52 tygodnie. 23 maja 2023 r. ojciec dziecka złożył do swojego pracodawcy wniosek o urlop rodzicielski oraz o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres dodatkowych 9 tygodni. Ma do tego prawo, ponieważ w okresie od 2 sierpnia 2022 r. do 26 kwietnia 2023 r. matka dziecka

korzystała z urlopu rodzicielskiego. Pracownik-ojciec nabędzie prawo do zasiłku macierzyńskiego za ten okres w wysokości 70 proc. podstawy wymiaru po 21 dniach od złożenia wniosku do pracodawcy.

■ Czy dodatkowy urlop rodzicielski dla jednego z rodziców może być podzielony na części? Jeśli tak, to jak długa ma być każda część?

Urlop rodzicielski przysługuje nie więcej niż w pięciu częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia (art. 182^{1c} k.p.). Również dodatkowe 9 tygodni urlopu rodzicielskiego są udzielane według powyższych zasad.

Nie ma żadnego przepisu, który określałby długość poszczególnych części. Rodzice mają dowolność w zakresie dzielenia się urlopem rodzicielskim. Pod uwagę jednak trzeba wziąć liczbę części urlopu oraz wymiar 9 tygodni nieprzenaszalnego urlopu rodzicielskiego na drugiego z rodziców.

PRZYKŁAD

27 kwietnia 2023 r. pracownica zakończyła urlop rodzicielski. Przebywała na nim bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Ojciec dziecka złożył swojemu pracodawcy wniosek o podzielenie dodatkowego urlopu rodzicielskiego na części oraz o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za ten okres w wymiarze 9 tygodni. Pracownik – ojciec nabędzie prawo do zasiłku macierzyńskiego za ten okres w wysokości 70 proc. podstawy wymiaru po 21 dniach od złożenia wniosku do pracodawcy. Ojciec dziecka postanowił podzielić ten urlop na trzy równe części po 3 tygodnie każda. Zadeklarował, że pierwsza część urlopu rozpocznie się 1 czerwca 2023 r. i potrwa do 21 czerwca 2023 r., druga rozpocznie się 30 czerwca 2023 r. i potrwa do 20 lipca 2023 r., a trzecia będzie trwać od 13 sierpnia do 2 września 2023 r. Po złożeniu wniosku o urlop rodzicielski i wypłatę zasiłku macierzyńskiego pracodawca ojca sprawdził dokumentację oraz spełnienie warunków. Po upływie 21 dni od złożenia wniosku ojciec otrzymał potwierdzenie o udzieleniu urlopu, że jego wniosek został przyjęty i dodatkowy urlop rodzicielski zostanie podzielony na trzy części. Zgodnie z obowiązującymi przepisami ojciec będzie miał prawo do wypłaty zasiłku macierzyńskiego za ten okres w wysokości 70 proc. podstawy wymiaru. Wysokość zasiłku będzie ustalana na podstawie obowiązujących przepisów dotyczących wynagrodzenia oraz stażu pracy ojca.

Podział urlopu na części daje możliwość elastycznego korzystania z urlopu rodzicielskiego i dostosowania go do indywidualnych potrzeb oraz potrzeb dziecka.

■ Czy te nieprzenaszalne 9 tygodni dla jednego z rodziców może być podzielone na 4 i pół tygodnia?

Nie, nieprzenaszalnych 9 tygodni dla jednego z rodziców nie można dzielić na niepełne tygodnie. Zgodnie z art. 182^{1a} k.p. urlop rodzicielski przysługuje w tygodniach, zatem nie wolno udzielać tego urlopu w niepełnych tygodniach.

W rzeczy wistosci nie ma przepisu, który określałby dokładną długość poszczególnych części tego urlopu, jednak zawsze najkrótsza część musi oznaczać tydzień lub jego wielokrotność. Rodzice mają pełną swobodę w zakresie podziału tych 9 tygodni, zgodnie z ich preferencjami i indywidualnymi potrzebami. Mogą podzielić ten urlop na krótsze lub dłuższe okresy.

■ Ojciec dziecka 2 sierpnia 2022 r. był uprawniony do urlopu rodzicielskiego. Teraz znowu chce z niego skorzystać. Może normalnie złożyć wniosek, czy potrzebne są jakies dodatkowe dokumenty?

Ojciec dziecka może skorzystać z urlopu rodzicielskiego. Urlop ten jest udzielany na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownika-rodzicia dziecka w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Do wniosku dołącza się dokumenty

określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a} k.p.

PRZYKŁAD

Pracownica, która jest matką, 2 sierpnia 2022 r. skończyła trwający 16 tygodni urlop rodzicielski. Ojciec dziecka złożył poniższy wniosek o wykorzystanie pozostałej części urlopu rodzicielskiego, tj. 25 tygodni.

Wzór wniosku o urlop rodzicielski

Jan Kowalski
ul. Okrağa 10/8
02-897 Nowa Wieś

Nowa Wieś, 24 maja 2023 r.

Wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego

Zgodnie z art. 182^{1c} § 1 Kodeksu pracy, w związku z wychowywaniem córki Olgi Kowalskiej, urodzonej 10 maja 2021 r., proszę o udzielenie urlopu rodzicielskiego w wymiarze 25 tygodni, od 19 czerwca 2023 r. do 10 grudnia 2023 r.

Okresy dotychczas wykorzystanego urlopu rodzicielskiego / zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego:

- od 27 września 2021 r. do 16 stycznia 2022 r.

Jednocześnie informuję, że dotychczas z urlopu macierzyńskiego korzystała matka dziecka i bezpośrednio po urlopie macierzyńskim wykorzystala urlop rodzicielski w jednej części.

W załączeniu:

- 1) skrócony odpis aktu urodzenia dziecka (dzieci),
- 2) oświadczenie matki o braku zamiaru korzystania z urlopu rodzicielskiego.

Pracownik ma prawo do wydłużonego urlopu rodzicielskiego, ponieważ 2 sierpnia 2022 r. przebywał na urlopie rodzicielskim. Pracodawca udzieli urlopu rodzicielskiego w wydłużonym wymiarze o 9 tygodni (41 tygodni – 16 tygodni wykorzystanych przez matkę = 25 tygodni).

■ Jeżeli urlop rodzicielski, wynoszący 32 tygodnie, podzielony jest na dwóch rodziców, tzn. matka dziecka korzysta np. z 16 tygodni i ojciec korzysta z kolejnych 16 tygodni, to kto może skorzystać z dodatkowych 9 tygodni urlopu rodzicielskiego?

W przedstawionej sytuacji każdy z rodziców może skorzystać z 9 tygodni urlopu rodzicielskiego lub rodzice mogą podzielić się wymiarem 9 tygodni urlopu rodzicielskiego.

Każdy z pracowników – rodziców dziecka ma wyłączne prawo do skorzystania z 9 tygodni urlopu rodzicielskiego, zgodnie z maksymalnymi limitami urlopu rodzicielskiego:

- 1) 41 tygodni – w przypadku w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- 2) 43 tygodni – w przypadkach porodu mnogiego.

Korzystanie z urlopu rodzicielskiego w wymiarze co najmniej 9 tygodni oznacza wykorzystanie przez pracownika – rodzica dziecka urlopu w wymiarze 9 tygodni. Zatem jeden z rodziców może skorzystać maksymalnie z 32 tygodni urlopu rodzicielskiego (41 tygodni – 9 tygodni, które przysługuje wyłącznie jednemu z rodziców). Jeśli rodzic nie wykorzystał pełnego wymiaru, tj. 32 tygodni, może skorzystać z dodatkowych 9 tygodni. Jednak nie należy mylnie przypuszczać, że te 9 tygodni jest przeznaczone wyłącznie dla ojca dziecka. W opisanej sytuacji żaden z rodziców nie wykorzystał pełnej puli urlopu rodzicielskiego, tj. 32 tygodni, zatem rodzice mogą podzielić między siebie 9 tygodni urlopu rodzicielskiego.

PRZYKŁAD

Kamil i Marta są zatrudnieni na podstawie umowy o pracę. Postanowili podzielić między siebie urlop

rodzicielski. Po narodzinach syna, Adama, Kamil skorzystał z 16 tygodni urlopu rodzicielskiego, pozostałą część 16 tygodni wykorzystała Marta. 9 tygodni urlopu rodzicielskiego podzielił na trzy równe części, po 3 tygodnie każda. Kamil rozpoczął pierwszą część swojego dodatkowego urlopu rodzicielskiego 1 maja 2023 r. i zakończył 21 maja 2023 r. Następnie, po krótkiej przerwie, rozpoczął drugą część urlopu 1 czerwca 2023 r., która trwała do 21 czerwca 2023 r. Ostatnią część urlopu rozpoczęła się 1 lipca 2023 r. i zakończyła 21 lipca 2023 r. Tę część wykorzystała matka dziecka. Cały przysługujący urlop rodzicielski został podzielony na pięć części, dzięki czemu mógł zostać wykorzystany zgodnie z indywidualnymi potrzebami rodziców.

■ Czy ograniczenia w zleceniu pracy w godzinach nadliczbowych i w nocy rodziców dzieci do ukończenia 8. roku życia dotyczą również umów cywilnoprawnych?

Nie. Zakazy pracy w godzinach nadliczbowych oraz w nocy, w kontekście rodziców dzieci do 8. roku życia, dotyczy pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (art. 178 § 2 k.p.). Przepisy dotyczące ochrony rodzicielstwa, takie jak ograniczenia dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, odnoszą się do pracowników, czyli osób m.in. zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

W przypadku umów cywilnoprawnych, takich jak umowy zlecenie, umowy o dzieło czy umowy o świadczenie usług, co do zasady nie stosujemy regulacji kodeksu pracy. Jednak mogą pojawić się wyjątki od tej zasady, np. w przypadku szkoleń BHP lub kontroli trzeźwości. W przypadku umów cywilnoprawnych strony mogą dowolnie kształtować swoje prawa i obowiązki, a więc istnieje możliwość wprowadzenia zakresu godzin świadczenia przedmiotu umowy do samej umowy.

■ Czy jako zakład pracy mamy obowiązek poinformować pracowników o nowych uprawnieniach dla pracowników opiekujących się dzieckiem do 8. roku życia?

Przepisy nie nakładają bezpośrednio takiego obowiązku, jednak aby pracodawca mógł zlecić pracownikowi pracę m.in. w godzinach nadliczbowych, wymagane jest uzyskanie jego zgody. Wiadome jest, że w zakładzie pracy mogą pojawić się sytuacje nieprzewidziane i polecenie np. wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych może pojawić się nagle ze względu na potrzeby pracodawcy. Warto zatem posiadać takie zgody w aktach osobowych.

Zgodnie z nowym brzmieniem art. 178 § 2 k.p. pracownik, który opiekuje się dzieckiem do momentu, gdy ukończy ono 8 lat, nie może być zatrudniany w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy ani nie może być delegowany poza stałe miejsce pracy bez jego zgody.

Należy podkreślić, że art. 189¹ k.p. stwierdza, że m.in. z prawa do odmowny pracy w godzinach nadliczbowych może korzystać tylko jeden z rodziców.

Co prawda, przepisy nie nakładają na pracodawcę obowiązku uzyskiwania oświadczenia od pracownika o korzystaniu lub niekorzystaniu z poszczególnych uprawnień przewidzianych w kodeksie pracy. Jednak obowiązek złożenia przez pracownika takiego oświadczenia można wywnioskować z § 6 pkt 1 lit. d rozporządzenia ministra rodziny, pracy i polityki społecznej z 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (DzU z 2018 r., poz. 2369), który wskazuje, że w aktach osobowych, w części B, powinna znaleźć się zgoda pracownika – rodzica opiekującego się dzieckiem na zatrudnienie w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy

Kadry i płace

i delegowanie poza stałe miejsce pracy (art. 178 § 2 k.p.).

Przepisy nie określają również częstotliwości odbierania od pracowników takich oświadczeń. Jednak w związku ze zmianą przepisów kodeksu pracy rekomendowanym rozwiązaniem jest poinformowanie pracowników o ich prawach i wystosowanie prośby o złożenie nowych oświadczeń.

- **Pracownica urodziła dziecko 13 maja 2023 r. Złożyła wniosek o urlop macierzyński i rodzicielski na jednym druku na 32 tygodnie i od razu dopisała, że wnioskuje o zasiłek w wysokości 81,5 proc. (dotyczyła do wniosku zaświadczenie o poroździe i akt urodzenia). Czy to prawidłowe?**

Tak. Pracownica mogła złożyć na jednym druku wniosek o urlop macierzyński i rodzicielski od razu na 32 tygodnie. Wniosek powinien zawierać informację o tym, że pracownica wnioskuje o zasiłek w wysokości 81,5 proc. Do wniosku należy dołączyć:

- 1) odpis skrócony aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny dokument potwierdzający urodzenie dziecka (dzieci), albo kopie tych dokumentów,
- 2) oświadczenie pracownicy o braku zamiaru korzystania z urlopu rodzicielskiego albo z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego przez drugiego z rodziców dziecka przez okres wskazany we wniosku.

- **Czy ojciec dziecka nabędzie prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego matki dziecka, która nie miała prawa do urlopu macierzyńskiego, bo straciła pracę przed zajęciem w ciąży? Dziecko ma 11 miesięcy, a mąż pracuje za granicą.**

Nie. Zgodnie z art. 52 ust. 1 ustawy z 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw pracownik, który w dniu wejścia w życie zmian w kodeksie pracy, tj. 26 kwietnia 2023 r., był uprawniony do urlopu rodzicielskiego lub korzysta z tego urlopu, ma prawo do skorzystania z tego urlopu w wymiarze wydłużonym i zgodnie z nowymi zasadami. W przedstawionym pytaniu ojciec nie nabył prawa do urlopu rodzicielskiego, ponieważ matka dziecka urodziła dziecko w okresie, w którym nie była objęta ubezpieczeniem chorobowym. Należy podkreślić, że zgodnie z nowelizacją kodeksu pracy, ojciec może nabyć prawo do urlopu rodzicielskiego nawet wtedy, gdy matka dziecka w momencie porodu nie była zatrudniona (nie podlegała ubezpieczeniu chorobowemu). Jeśli więc sytuacja taka jak przedstawiona w pytaniu będzie miała miejsce po 26 kwietnia 2023 r., ojciec dziecka – który podlega ubezpieczeniu w Polsce – może nabyć prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego.

PRZYKŁAD:

Katarzyna straciła pracę przed zajęciem w ciąży i nie była objęta ubezpieczeniem chorobowym w momencie narodzin dziecka (23 maja 2023 r.). Jej mąż aktualnie jest zarejestrowany jako bezrobotny. Jeśli Katarzyna i jej mąż Adam będą podlegali ubezpieczeniu chorobowemu, to będą mogli skorzystać z urlopu rodzicielskiego nie później niż do

zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6. rok życia.

- **Czy pracownik, który w naszym zakładzie pracy na stałe wykonuje pracę zdalną, może wnioskować o elastyczną organizację pracy? Pracownik podczas pracy zdalnej chce wykonywać pracę w ruchomym systemie czasu pracy.**

Tak. Pracownik pracujący zdalnie ma możliwość złożenia wniosku o elastyczną organizację pracy. Taki wniosek może m.in. obejmować prośbę o:

- pracę zdalną,
- system przerywanego czasu pracy (art. 139 k.p.),
- system skróconego tygodnia pracy (art. 143 k.p.),
- system pracy weekendowej (art. 144 k.p.),
- ruchomy czas pracy (art. 140¹ k.p.),
- indywidualny rozkład czasu pracy (art. 142 k.p.).

Należy jednak pamiętać, że pracodawca, rozpatrując taki wniosek (ma na to 7 dni), uwzględni swoje możliwości oraz konkretne okoliczności związane z sytuacją faktyczną, a także potrzeby, które uzasadniają złożenie wniosku przez pracownika. Ostateczna decyzja pracodawcy będzie zależała od tych czynników i może skutkować zarówno uwzględnieniem, jak i odmową uwzględnienia wniosku (art. 188¹ § 1 i 2 k.p.).

PRZYKŁAD:

Anna pracuje zdalnie w firmie informatycznej. Ze względu na osobiste zobowiązania, chciałaby złożyć wniosek o elastyczną organizację pracy, wskazując na chęć pracy w obniżonym wymiarze czasu przez sześć miesięcy. Obecnie pracuje na pełny etat, ale z uwagi na możliwość pracy zdalnej chciałaby obniżyć wymiar do 3/4 etatu. W swoim wniosku argumentuje, że ze względu na elastyczność pracy zdalnej jest w stanie efektywnie wykonywać swoje obowiązki w krótszym czasie, co pozwoliłoby jej zająć się prywatnymi sprawami i utrzymać lepszą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Ponadto podkreśla, że z uwagi na utratę klienta przez pracodawcę nie ma potrzeby zatrudniania jej w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracodawca po dokładnym przeanalizowaniu sytuacji zdecydował się przychylić do prośby Anny i zatwierdził elastyczną organizację pracy w obniżonym wymiarze czasu na sześć miesięcy.

- **Czy pracodawca może ograniczyć okres, na który wyraża zgodę na pracę w elastycznej organizacji pracy?**

Tak. Pracodawca może wyrazić zgodę na wykonywanie przez pracownika pracy w elastycznej organizacji pracy wyłącznie na część okresu, o który wnioskował pracownik. Pracodawca ma jednak obowiązek, w terminie 7 dni, odpowiedzieć pracownikowi oraz uzasadnić przyczynę odmowy udzielenia zgody na wykonywanie pracy w elastycznej organizacji pracy w całym wskazanym przez pracownika okresie.

PRZYKŁAD:

Marta pracuje w firmie jako konsultantka ds. marketingu. Ze względu na zmianę swojej sytuacji życiowej i potrzebę elastyczności, chciałaby złożyć wniosek o możliwość wykonywania pracy zdalnie przez trzy miesiące. W obecnej sytuacji pracodawca wymaga obecności pracowników w biurze, ale Marta uważa, że mogłaby równie efektywnie wykonywać

swoje obowiązki zdalnie. Jako uzasadnienie wniosku wskazała na możliwość oszczędności czasu i kosztów związanych z dojazdem do biura, a także na większą koncentrację i efektywność pracy w znanym i komfortowym środowisku domowym. Wniosek Marty obejmuje pracę zdalną przez trzy miesiące. Pracodawca Marty analizuje jej wniosek, uwzględniając obowiązujące regulacje dotyczące pracy zdalnej oraz potrzeby firmy. Wyraził zgodę na pracę zdalną, ale przez dwa miesiące, a nie trzy. Argumentuje, że istnieje potrzeba obecności pracowników w biurze po dwóch miesiącach z uwagi na finalizację projektu marketingowego dla klienta, co wymaga współpracy zespołowej oraz spotkań z klientem w siedzibie firmy. Ostateczna decyzja pracodawcy wynika z analizy bieżących potrzeb firmy i możliwości organizacyjnych. Działanie pracodawcy jest prawidłowe.

- **Nasz pracownik, wychowujący 3-letnie dziecko, złożył wniosek o elastyczną organizację czasu pracy. Będzie wykonywał pracę w formie pracy zdalnej do 30 czerwca 2023 r. Czy będzie mógł złożyć wniosek o przedłużeniu okresu wykonywania pracy w formie elastycznej organizacji pracy? Czy musimy wyrazić zgodę na dalsze wykonywanie pracy w formie pracy zdalnej?**

Tak. Pracownik może ponownie złożyć o wydłużenie okresu wykonywania pracy w elastycznej organizacji czasu pracy z uwagi na wychowywanie dziecka do ukończenia przez nie 8. roku życia. W każdym przypadku po złożeniu takiego wniosku pracodawca rozpatrując wniosek musi:

- uwzględnić potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy,
- potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizacji pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika (art. 188¹ § 4 k.p.).

Pracodawca po rozpatrzeniu wniosku pracownika informuje pracownika o uwzględnieniu wniosku lub przyczynie odmowy jego uwzględnienia. Gdyby w zakładzie pracy nastąpiły jakieś zmiany organizacyjne i obecność pracownika w siedzibie firmy okazałaby się niezbędna, pracodawca może odmówić zgody na dalszą pracę w formie elastycznej organizacji czasu pracy.

PRZYKŁAD:

Pracownik działu kadr złożył wniosek o elastyczną organizację czasu pracy w formie pracy zdalnej do końca wakacji. Pracodawca wyraził zgodę na wykonywanie takiej pracy tylko do końca lipca, bowiem w sierpniu planowany jest audyt w firmie i obecność pracownika na miejscu jest kluczowa. Działanie pracodawcy jest prawidłowe.

Pracownik może złożyć dowolną liczbę wniosków o elastyczną organizację czasu pracy. Nie może jednak nigdy jednostronnie przedłużyć sobie zgody na wykonywanie pracy w formie elastycznej organizacji pracy.

Wyobraź sobie taką sytuację, że ostatniego dnia elastycznej organizacji pracy pracownik złożył ponownie wniosek o elastyczną organizację pracy. Pracodawca nie odpowiedział jeszcze na ten wniosek, gdyż ma na to 7 dni. W takiej sytuacji pracownik ma obowiązek powrócić do wykonywania pracy w uprzedniej formie. Jeśli pracownik samowolnie zadecyduje

o swojej formie wykonywania pracy, może ponieść konsekwencje dyscyplinarne. Pracodawca może nawet rozwiązać umowę o pracę.

- **Pracownik złożył wniosek o elastyczną organizację czasu pracy. Chce wykonywać pracę w systemie pracy weekendowej. Nie mamy możliwości zatrudnienia pracownika w takim systemie. Czy możemy rozwiązać z nim umowę o pracę?**

Nie wolno rozwiązać umowy o pracę z powodu złożonego wniosku przez pracownika. Jeśli pracodawca nie może z powodów organizacyjnych wyrazić zgody na tego typu elastyczny rodzaj pracy, może odmówić pracownikowi wykonywania pracy w tej formie. Art. 188¹ § 7 i 8 k.p. wprost stwierdza, że złożenie wniosku przez pracownika nie może być przyczyną rozwiązania umowy o pracę zarówno za wypowiedzeniem, jak i bez wypowiedzenia. Jeśli nawet pracodawca zdecydował się rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem z innych przyczyn, to na nim będzie ciążył obowiązek udowodnienia, że złożenie takiego wniosku nie było faktyczną przyczyną rozwiązania umowy o pracę, a podejmując decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy kierował się innymi powodami. W innym przypadku będziecie mu groziła grzywna od 1000 zł do 30 000 zł.

- **Nasz pracownik działu IT złożył wniosek o 9 tygodni urlopu rodzicielskiego. W tym czasie matka dziecka przebywa w domu. Pracownik kończy bardzo ważny projekt. Czy możemy mu odmówić lub przesunąć dzień rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego?**

Nie. Pracodawca nie może odmówić pracownikowi skorzystania z urlopu rodzicielskiego. Po złożeniu wniosku urlop rozpocznie się po 21 dniach (art. 182^{1d} k.p.). Zawsze jednak można porozmawiać z pracownikiem i przedstawić mu inne możliwości prawne łączenia opieki nad dzieckiem z pracą, np. elastyczną organizację czasu pracy. Jednak jeśli pracownik nie wycofa wniosku, urlop rozpocznie się po 21 dniach od złożenia wniosku.

PRZYKŁAD:

Witold jest pracownikiem działu IT w firmie informatycznej. Złożył wniosek o 9-tygodniowy urlop rodzicielski. W tym samym czasie matka dziecka będzie przebywać w domu. Pracownik aktualnie kończy kluczowy projekt dla firmy. Pracodawca rozumie, że zakończenie projektu jest priorytetowe, dlatego proponuje Witoldowi elastyczną organizację pracy przez te 9 tygodni, aby mógł kontynuować pracę nad projektem. W ten sposób Witold będzie mógł korzystać z elastycznych godzin pracy i wykonywać swoje obowiązki zgodnie z potrzebami projektu, jednocześnie będąc dostępny w razie konieczności opieki nad dzieckiem. W konsekwencji pracownik złożył wniosek o indywidualny rozkład czasu pracy oraz wniosek o urlop rodzicielski, który ma rozpocząć się we wrześniu 2023 r.

Przykład ten pokazuje, że pracodawca nie może odmówić pracownikowi skorzystania z urlopu rodzicielskiego, ale może wspólnie z nim poszukać elastycznych rozwiązań, które uwzględnią zarówno potrzeby projektu, jak i opieki nad dzieckiem. Ostateczna decyzja zależy od negocjacji i porozumienia między pracodawcą a pracownikiem. /e

Rzecz o Prawie

Oglądaj w każdy wtorek o godz. 14.00 na rp.pl