

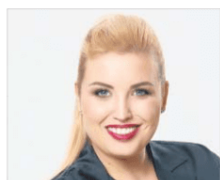
Nowy poradnik „Rzeczpospolitej”

Nowelizacja Kodeksu pracy

UPRAWNIENIA

Łączenie pracy z urlopem rodzicielskim na specjalnych zasadach

Ostatnia nowelizacja kodeksu pracy m.in. wydłużyła urlop rodzicielski i nadała prawo do tego urlopu niezależnie od podlegania ubezpieczeniom przez matkę dziecka. Ale zasady korzystania z tego uprawnienia i łączenia go z pracą nie uległy zmianie.



DR KATARZYNA KALATA
radca prawny, Kancelaria Kalata

rzynskiego za okres urlopu rodzicielskiego.

Z inicjatywy rodzica

Zmiana formy wykorzystywania urlopu rodzicielskiego przez pracownika każdorazowo następuje na wniosek, który można złożyć w formie:

- papierowej,
- elektronicznej.

Rodzic musi złożyć wniosek na co najmniej 21 dni przed dniem, od którego chciałby rozpocząć wykonywanie pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić to podanie.

Choćby kodeks pracy przyznaje pracownikowi prawo do łączenia pracy z urlopem rodzicielskim, istnieją sytuacje, w których pracodawca może odmówić takiej formy wykonywania pracy. Kluczowe przesłanki, którymi musi uzasadnić odmowę pracodawca, to względny organizacyjny lub specyfika pracy wykonywanej przez pracownika.

Kodeks pracy nie definiuje, co należy rozumieć pod powyższym stwierdzeniem. Należy jednak przyjąć, że względny organizacyjny to:

siada wyjątkowe umiejętności lub kwalifikacje, których brak, nawet przez część czasu pracy, mógłby wpłynąć na działanie firmy, c) nieprzewidywalny harmonogram pracy – gdy pracownik pracuje w systemie zmianowym lub ma nieregularne godziny pracy, co uniemożliwia jasne planowanie jego obecności w pracy.

PRZYKŁAD

Pani Anna jest inżynierem w dużym przedsiębiorstwie budowlanym. Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego postanowiła wrócić do pracy na pół etatu i korzystać z urlopu rodzicielskiego. Złożyła stosowny wniosek pracodawcy. Jednak ze względu na nadchodzący duży projekt budowlany, w którym pani Anna miała pełnić kluczową rolę jako główny inżynier, pracodawca uznał, że jej obecność w pełnym wymiarze czasu pracy jest niezbędna dla powodzenia projektu. Wskazał na specyfikę jej pracy i brak innej osoby z takimi samymi umiejętnościami w firmie. Odmówił łączenia pracy z urlopem rodzicielskim, gdyż podczas negocjacji z klientem złożył, że projekt rozpocznie się po powrocie Anny z urlopu rodzicielskiego.

Pracodawca ma obowiązek poinformować pracownika o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku. Może to zrobić zarówno w postaci papierowej, jak i elektronicznej.

Bez zmiany umowy

Często pracodawcy zastanawiają się, czy po akceptacji wniosku pracownika należy dokonać zmian w umowie o pracę pracownika, bowiem dochodzi do tymczasowej zmiany:

- wymiaru czasu pracy oraz
- wysokości wynagrodzenia za pracę.

Jednak akceptacja wniosku pracownika nie nakłada na pracodawcę obowiązku zawarcia nowej umowy o pracę bądź zawarcia porozumienia zmieniającego z pracownikiem. Zmiana warunków zatrudnienia wynika bezpośrednio z brzmienia art. 182¹ § 1 k.p. i jest stosowana z mocy prawa.

Urlop wypoczynkowy

Pracownik, który łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z pracą na część etatu, zachowuje wszystkie swoje uprawnienia, w tym prawo do urlopu wypoczynkowego. Jego status zatrudnienia oraz wymiar czasu pracy pozostają niezmiennymi. Dlatego fakt korzystania z urlopu rodziciel-

skiego podczas pracy na część etatu nie wpływa na długość przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego. Nie ma podstaw do obniżania wymiaru urlopu wypoczynkowego pracownika z powodu korzystania z urlopu rodzicielskiego. Tym bardziej, że pracownik, który przebywa na urlopie rodzicielskim i nie łączy go z pracą, nie ma obniżanego wymiaru urlopu za okres korzystania z urlopu rodzicielskiego.

PRZYKŁAD

Pani Aleksandra złożyła wniosek o urlop rodzicielski oraz o łączenie z pracą na połowę etatu. Jest zatrudniona na 3/4 etatu i ma prawo do 20 dni urlopu wypoczynkowego w 2023 r. (26 dni x 3/4 = 20 dni; 20 dni x 8 = 160 godzin). Pracownica złożyła wniosek o urlop wypoczynkowy od 4 do 8 września 2023 r. W tych dniach miała pracować po 4 godziny dziennie. Dlatego z jej wymiaru urlopu wypoczynkowego należy odjąć 20 godzin.

Harmonogram pracy

Przepisy kodeksu pracy nie precyzują, jak powinien wyglądać harmonogram pracy, gdy pracownik łączy ją z urlopem rodzicielskim. Jednak w stosunku do tak wykonywanej pracy należy zastosować regulacje o czasie pracy pracowników i ogólne zasady dotyczące wszystkich pracowników w zakresie planowania czasu pracy. Ważne jest jedynie, by dostosować się do norm określonych dla danego systemu czasu pracy, zgodnie z art. 129 § 1 k.p.

W praktyce, jeśli pracownik łączy urlop z pracą na połowę etatu, istnieje wiele możliwości ustalenia harmonogramu czasu pracy. Rodzic może np. pracować:

- 2 dni po 8 godzin i 1 dzień 4 godzin,
- 3 dni po 6 godzinach i 1 dzień 2 godziny,
- 5 dni po 4 godziny.

Co ważne, to pracodawca decyduje o harmonogramie pracy swojego pracownika. Choćby propozycje pracownika dotyczące dni i godzin pracy nie są dla niego wiążące, to w sytuacji, gdy realizacja tych propozycji nie zakłóci działania firmy i jest realna, powinien wziąć je pod uwagę.

PRZYKŁAD

Pracownik zatrudniony na pełny etat w miesięcznym systemie rozliczeniowym zdecydował się wziąć 24-tygodniowy urlop rodzicielski. W czerwcu 2023 r. złożył wniosek, by przez cały lipiec 2023 r. łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z pracą w wymiarze 1/2 etatu. Pracodawca przystał na tę prośbę. W lipcu 2023 r. dla 1/2 etatu

pracownik miał przepracować 84 godzin (168 godz. x 1/2). Pracodawca zaplanował dla niego pracę w okresie:

- od 3 lipca do 14 lipca po 8 godzin, tj. 10 x 8 godzin = 80 godzin,
 - 31 lipca – 4 godziny.
- Razem: 84 godziny (80 godz. + 4 godz.).**

Takie działania pracodawcy jest zgodne z przepisami.

Nie ma również zakazu złączenia pracownikiem łączącemu pracę z korzystaniem z urlopu rodzicielskiego z pracą w godzinach nadliczbowych, jeżeli pracownik wyrazi na to zgodę. Zgodnie z art. 178 § 2 k.p., „pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8. roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 159, oraz delegować poza stałe miejsce pracy”.

PRZYKŁAD

Pan Tomasz jest inżynierem w dużym zakładzie produkcyjnym. W grudniu 2022 r. został ojcem i postanowił skorzystać z urlopu rodzicielskiego, ale zdecydował się także na kontynuowanie pracy w wymiarze 1/2 etatu, aby nie tracić wprawy i być na bieżąco z projektami w firmie. Od lipca do grudnia 2023 r. pan Tomasz łączył korzystanie z urlopu rodzicielskiego z pracą na 1/2 etatu. 16 sierpnia 2023 r. w zakładzie wystąpiła awaria jednego z kluczowych urządzeń. Wymagało to natychmiastowej interwencji i naprawy. Pan Tomasz, dzięki swojemu doświadczeniu, był jednym z nielicznych, którzy mogli szybko zdiagnozować problem i zaproponować rozwiązanie.

Mimo że tego dnia pracował tylko do południa, z uwagi na łączenie pracy z urlopem rodzicielskim sytuacja wymagała jego dłuższej obecności w zakładzie. Dlatego pracodawca poprosił go o pozostanie w pracy i przepracowanie dodatkowych 4 godzin poza standardowym wymiarem czasu pracy. Pan Tomasz zgodził się i awaria została szybko usunięta. Jego praca w godzinach nadliczbowych była zgodna z przepisami, ponieważ prawo nie zakazuje złączenia pracy w godzinach nadliczbowych pracownikowi łączącemu pracę z korzystaniem z urlopu rodzicielskiego.

Wydłużenie za pracę

Jeśli pracownik zdecyduje się na łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą u swojego dotychczasowego pracodawcy, długość urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, w jakim wykonuje pracę (art. 182¹ k.p.). Urlop rodzicielski ulega wydłużeniu nie dłużej niż do:

■ 82 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka oraz

■ 86 tygodni – przy urodzeniu więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

Okres, o który urlop rodzicielski ulega wydłużeniu, stanowi iloczyn liczby tygodni, przez jaką pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, i wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu rodzicielskiego (art. 182¹ § 2 k.p.).

PRZYKŁAD

Pracownik otrzymał 32 tygodnie urlopu rodzicielskiego i chce go łączyć z pracą w wymiarze 1/2 etatu. Jeśli pracownik będzie pracował na 1/2 etatu, oznacza to, że drugą połowę czasu spędzi na urlopie rodzicielskim. Czyli korzystanie z urlopu stanowi 1/2 jego wymiaru czasu pracy. Teraz należy obliczyć, ile czasu pracownik będzie korzystać z urlopu rodzicielskiego, skoro łączy go z pracą na 1/2 etatu: 32 tygodnie (całkowity czas urlopu) pomnożone przez 1/2 (czas korzystania z urlopu) = 48 tygodni. Podsumowując, pracownik łączy 32 tygodnie urlopu rodzicielskiego z pracą w 1/2 etatu, co daje mu dodatkowe 16 tygodni urlopu.

W sytuacji łączenia przez pracownika urlopu rodzicielskiego z pracą, proporcjonalne wydłużenie wymiaru tego urlopu następuje wyłącznie w odniesieniu do tej części urlopu rodzicielskiego, z której aktualnie korzysta pracownik. Jeśli natomiast podczas dokonywania obliczeń w zakresie wydłużenia części urlopu rodzicielskiego część urlopu rodzicielskiego nie odpowiada wielokrotności tygodnia, należy udzielić urlopu w dniach oraz pominać niepełne dni.

PRZYKŁAD

Pani Teresa zawnioskowała o 28 tygodni urlopu rodzicielskiego. Przez pierwsze 14 tygodni zamierza pracować w wymiarze 1/2 etatu. Przez kolejne 14 tygodni będzie natomiast pracować na 1/4 etatu. Obliczenie należytego wymiaru urlopu rodzicielskiego: ■ 14 tygodni x 1/2 = 7 tygodni dodatkowego urlopu rodzicielskiego ■ 14 tygodni połączone z pracą na 1/4 etatu: 14 tygodni x 1/4 = 3,5 tygodnia, tj. 3 tygodnie i 2 dni (należy pominać niepełny dzień urlopu). W tym przypadku pracownica będzie korzystała z urlopu rodzicielskiego łączącego z pracą łącznie przez 10 tygodni i 2 dni.

Z ustawy „Za życiem”

Rodzice dzieci, które posiadają:

Osoba posiadająca status pracownika może łączyć urlop rodzicielski z wykonywaniem pracy u swojego pracodawcy (art. 182¹ kodeksu pracy). Pracę może świadczyć w wymiarze nie wyższym niż 1/2 etatu. Wówczas pracodawca ma obowiązek udzielić urlopu rodzicielskiego na pozostałą część wymiaru czasu pracy i wypłacić za ten okres zasiłek macierzyński (jeśli jest płatnikiem zasiłków, jeżeli nie – musi przekazać wypłatę do ZUS).

Pracownicy – rodzice dziecka mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem w wymiarze do:

- 41 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka,

» W sytuacji łączenia przez pracownika urlopu rodzicielskiego z pracą, proporcjonalne wydłużenie wymiaru tego urlopu następuje wyłącznie w odniesieniu do tej części urlopu rodzicielskiego, z której aktualnie korzysta pracownik

■ 43 tygodni – w przypadku urodzenia większej liczby dzieci przy jednym porodzie.

Opisane niżej zasady dotyczą wyłącznie pracowników, tj. osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, które chcą podczas przebywania na urlopie rodzicielskim pracować u swojego macierzyńskiego pracodawcy. Jeśli w tym okresie zawrą umowę o pracę z innym podmiotem, omawiane kwestie nie będą miały zastosowania.

Również w odniesieniu do zleceniobiorców, którzy przebywają na zasiłku macierzyńskim (należnym za okres urlopu rodzicielskiego), regulacja art. 182¹ k.p. pracy nie ma zastosowania. Taka osoba może po prostu wykonywać umowę zlecenie podczas przebywania na zasiłku macierzyńskim bez żadnych ograniczeń. Jednocześnie wykonywanie pracy na zasiłku macierzyńskim nie skutkuje w tym przypadku wydłużeniem okresu zasiłku macie-

■ planowanie zasobów ludzkich – jeżeli pracodawca ma w planach reorganizację lub istotne zmiany w zakresie zatrudnienia, które mogą uniemożliwić pracownikowi pracę w połączeniu z urlopem rodzicielskim,

■ brak odpowiedniego zastępstwa – gdy redukcja czasu pracy pracownika wymagałaby zatrudnienia zastępcy, a nie ma możliwości znalezienia takiej osoby w krótkim czasie,

■ zmniejszenie wydajności działu lub zespołu – w sytuacji, gdy obecność pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy jest kluczowa dla funkcjonowania całego zespołu lub działu,

■ rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika:
a) prace sezonowe – gdy pracownik wykonuje prace o charakterze sezonowym, gdzie „każda ręka do pracy” jest kluczowa w konkretnym okresie roku,
b) specjalistyczne umiejętności – jeśli pracownik po-