

## AKADEMIA PRACY CZ. 984

www.gazetaprawna.pl/akademia\_pracy

## Czy pracodawca może nie zgodzić się na obniżenie wymiaru czasu pracy pracownika



**Bartłomiej Raczkowski**  
partner, **Bartłomiej Raczkowski**  
Kancelaria Prawa Pracy

**Pracownik wychowujący dziecko nie chce zupełnie rezygnować z pracy, ale chce też opiekować się dzieckiem. Kiedy może złożyć wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy i czy pracodawca może go odrzucić?**

Pracownik, który ma prawo do urlopu wychowawczego, może

złożyć pisemny wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy. Maksymalny okres, którego może on dotyczyć, to okres, w którym pracownik mógłby korzystać z takiego urlopu. Uprawnienie to przysługuje zarówno pracownikom zatrudnionym na pełen etat, jak i zatrudnionym w niepełnym wymiarze. Wymiar czasu pracy po obniżeniu nie może być jednak niższy niż pół etatu. Zmniejszenie wymiaru czasu pracy poniżej tego poziomu zależy od uznania pracodawcy.

Pracownikowi, który złożył taki wniosek, przysługuje szczegól-

na ochrona przed zwolnieniem. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać z nim umowy o pracę od chwili złożenia wniosku do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy. Ochrona ta jednak jest wyłączona w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Jest ona też wyłączona, gdy wypowiedzenie jest złożone z przyczyn nie dotyczących pracownika, np. likwidacja stanowiska pracy (art. 5 ust. 1 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach roz-

wiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników). Ten ostatni wniosek nie jest jeszcze potwierdzony orzecznictwem, ale w moim przekonaniu jest uzasadniony. Ochrona nie dotyczy również sytuacji, gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 k.p.)

Co do zasady, pracodawca jest zobowiązany uwzględnić wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy. Może go jednak odrzucić, jeżeli został on złożony w celu

sprzecznym z jego przeznaczeniem lub z zasadami współzycia społecznego (art. 8 k.p.). Może to mieć miejsce w przypadku, gdy pracownik wnioskuje o symboliczne obniżenie wymiaru czasu pracy, np. o 1/40 etatu. Mogłoby to wskazywać, że wniosek został złożony jedynie w celu uzyskania ochrony, a nie po to, aby ułatwić sprawowanie opieki nad dzieckiem. W przypadku sporu na pracodawcy spoczywał będzie ciężar udowodnienia, że wniosek został złożony w celu innym niż jego przeznaczenie. **Not. mj**