

Czas pracy rodziców^{B9}
Nieprecyzyjny przepis pozbawia opiekunów
możliwości ułożenia sobie rozkładu zajęć

Szef decyduje, kiedy opiekun pracuje

Nieprecyzyjny przepis pozbawia rodziców możliwości dogodnego kształtowania rozkładu czasu pracy, gdy zamiast na wychowawczy, wróć do pracy na część etatu

Tomasz Zalewski
tomasz.zalewski@infor.pl

Wśród pracodawców złą sławą cieszy się art. 186⁷ kodeksu pracy, zgodnie z którym pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć przełożonemu pisemny wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego wolnego. Szef jest bowiem obowiązany uwzględnić takie pismo. Zatrudniony, który skorzysta z uprawnienia, zyskuje ochronę, która bywa nadużywana. To negatywnie nastawia przedsiębiorców do osób, które chcą z takiego prawa skorzystać.

Część rodziców jest jednak prawdziwie zainteresowana pracą w obniżonym wymiarze i krótsze godziny pracy wynikają z obiektywnych przesłanek, np. konieczności odbioru dziecka ze żłobka. Niestety, pracodawca nie musi uwzględ-

nić potrzeb pracownika, który chce np. codziennie pracować o godzinę krócej. Przełożony jest bowiem jedynie obowiązany obniżyć wymiar czasu pracy. Przepisy nic nie mówią na temat rozkładu czasu pracy takiego pracownika. Szef może więc obniżyć wymiar, ale tak ułożyć jego rozkład, że podwładny przez cztery dni tygodnia będzie pracował w normalnych godzinach, a piątego w ogóle.

– Co prawda na pisemny wniosek pracownika pracodawca może ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy. Jednak przełożony nie musi uzasadniać odmowy – przekonuje **Sławomir Paruch**, radca prawny **Kancelaria Raczkowski i Wspólnicy**.

Przypomina on, że rozkład czasu pracy i ewentualne w nim zmiany ustala pracodawca. Ma więc możliwość wyznaczania zatrudnionemu, w jakich dniach i w ja-

kim wymiarze będą wykonywać swoją pracę.

Sytuację rodziców przez jakiś czas poprawiła nieobowiązująca już ustawa antykryzysowa (lata 2009–2011). Znajdował się w niej przepis, zgodnie z którym pracownik opiekujący się dzieckiem do ukończenia przez nie 14. roku życia, mógł złożyć przedsiębiorcy pisemny wniosek dotyczący ustalenia indywidualnego rozkładu czasu pracy przewidującego różne godziny rozpoczęcia i kończenia zadań.

Pracodawca musiał uwzględnić taki wniosek, chyba że nie było to możliwe ze względu na organizację lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku przedsiębiorca miał obowiązek powiadomić zainteresowanego na piśmie.

– Kierując się wykładnią celowościową pracodawca, uwzględniając wnio-

sek pracownika o obniżenie wymiaru czasu pracy, powinien także wziąć pod uwagę jego prośbę dotyczącą np. konkretnych dni, w których wymiar czasu ma być obniżony. W przeciwnym razie art. 186⁷ k.p. nie spełniłby swojego celu. Niestety, w razie sporu pracownikowi trudno będzie wyegzekwować w sądzie korzystny rozkład, chyba że udowodni, iż działania pracodawcy stanowią dyskryminację – twierdzi Magdalena Zwolińska, adwokat w kancelarii DLA Piper Wiater sp.k.

Jej zdaniem należy doprecyzować art. 186⁷ o wskazanie, w jakim zakresie pracodawca jest związany wnioskiem pracownika. Przepis w obecnej wersji może utrudnić realizację uprawnień rodzicielskich.

PISALIŚMY O TYM

Co się zmieni w prawie pracy w 2013 roku – DGP nr 2/2013
www.praca.gazetaprawna.pl