

Rodzice będą bardziej chronieni

PRACA Opiekunowie zyskają efektywniejszą ochronę przed wypowiedzeniem. Wystarczy, że zachowają część urlopu rodzicielskiego

Łukasz Guza
lukasz.guza@infor.pl

Pracownik ma zyskać dodatkowe sześć lat na skorzystanie z urlopu rodzicielskiego. To oznacza, że wydłuży się czas, w którym może unikać zwolnienia. Wystarczy, że skorzysta z zachowanej części urlopu, gdy spodziewa się wypowiedzenia. Podobny efekt osiągnie też, jeśli w odpowiednim czasie złoży wniosek do pracodawcy o objęcie np. indywidualnym rozkładem lub ruchomym czasem pracy.

Takie uboczne skutki może wywołać projekt dyrektywy dotyczącej godzenia obowiązków zawodowych i rodzicielskich przedstawiony przez Komisję Europejską.

Dłuższa ochrona

Zgodnie z propozycjami KE urlop rodzicielski będzie można wykorzystać najpóźniej do ukończenia przez dziecko 12 lat. W Polsce pracownik ma obecnie takie prawo do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy sześć lat. W praktyce wydłużenie tego terminu oznacza, że automatycznie dłuższy będzie też czas, w którym pracownik może skorzystać z gwarancji zatrudnienia. W okresie korzystania z urlopu jest bowiem chroniony przed zwolnieniem.

Wystarczy zatem, że zachowa na później np. 16 tygodni rodzicielskiego (przepisy zezwalają obecnie na późniejsze wykorzystanie maksymalnie takiego wymiaru) i złoży wniosek o ich udzielenie, gdy np. planowane są cięcia etatów w firmie. Jeśli ma jedno dziecko, na zastosowanie takiego manewru będzie miał aż 12 lat, a przy większej liczbie dzieci – nawet ponad 20 lat. To ważne uprawnienie dla rodziców.

– Może być ono używane do unikania zwolnień. Już obecnie wielu opiekunów wykorzystuje swoje uprawnienia w tym celu. Dotyczy to np. obniżania wymiaru czasu pracy po powrocie z rodzicielskiego – tłumaczy dr Magdalena Zwolińska, adwokat z kancelarii DLA Piper Wiater. Podkreśla, że skoro przepisy umożliwiają unikanie zwolnień, to trudno się dziwić, że rodzice z nich korzystają.

– Proponowana zmiana oznaczałaby jednak, że znacząco wydłuży się czas, w którym można skorzystać z takich rozwiązań. To nie najlepsza wiadomość dla zatrudniających – dodaje.

Dlatego firmy negatywnie oceniają omawianą propozycję. W swoim stanowisku do projektu dyrektywy Pracodawcy RP wskazali, że wydłużenie okresu korzystania z rodzicielskiego jest niezrozumiałe. Ich zdaniem Bruksela nie uzasadniła, dlaczego datą graniczną ma być ukończenie przez dziecko 12 lat.

Skuteczny wniosek

Firmy nie zgadzają się też na inną zmianę dotyczącą ochrony pracowników. KE proponuje, aby każdy rodzic dziecka do 12 lat mógł występować do pracodawcy o objęcie go elastyczną organizacją pracy (np. telepracą albo indywidualnym rozkładem czasu pracy).

Opiekunowie w Polsce mogą składać takie wnioski już teraz, ale zgodnie z projektem dyrektywy mają zyskać ochronę przed zwolnieniem nie tylko w okresie korzystania z takiego przywileju (o ile zgodzi się na niego pracodawca), ale też w czasie, w którym występują o jego udzielenie. Wystarczy zatem, że rodzic, który spodziewa się zwolnienia, wystąpi z wnioskiem do firmy o objęcie go np. ruchomym czasem pracy.

Przywileje rodzicielskie

Jak pracownicy korzystają z urlopów na dziecko

- Liczba osób korzystających z zasiłku macierzyńskiego
- Liczba osób korzystających z zasiłku macierzyńskiego z tytułu urlopu ojcowskiego



– Nie kwestionując dobrych chęci projektodawców, trzeba jednak zauważyć, że taka zmiana będzie prowadzić do nadużyć. Jest ich tym więcej, im więcej ochrony przyznaje się konkretnej grupie zatrudnionych – ostrzega Sławomir Paruch, radca prawny i partner w Kancelarii Raczkowski Paruch.

Podkreśla, że pracownicy mogą składać wnioski „na zapas” tylko po to, aby zyskać gwarancję utrzymania etatu.

– A ochrona przysługująca rodzicom już teraz jest bardzo szeroka. Obejmuje okresy ciąży, urlopów macierzyńskich i rodzicielskich, pracy w obniżonym wymiarze po powrocie z opieki – dodaje.

Co więcej, sama odmowa pracodawcy w sprawie objęcia elastyczną organizacją pracy nie musi oznaczać, że zatrudnionemu nie przysługuje już żaden rodzaj ochrony. Jeśli zwolniony z pracy rodzic prawdopodobnie

nie przed sądem, że stracił etat z powodu korzystania z uprawnień (np. złożenia wniosku o objęcie go elastyczną organizacją pracy), pracodawca będzie musiał udowodnić, że to nieprawda. W praktyce zatem firma, która będzie musiała zwolnić jedną z dwóch osób na podobnych stanowiskach, sprawdzi najpierw, czy któraś z nich korzystała lub wnioskuje o udzielenie uprawnienia na dziecko. I – w celu uniknięcia sporów – raczej zwolni tę, która takich wniosków nie przedstawiała.

Kariera a obowiązki

Jednocześnie również w tym przypadku zadziała wydłużenie okresów na skorzystanie z uprawnień rodzicielskich. Opiekun będzie mógł złożyć propozycję objęcia go elastycznymi rozwiązaniami aż do momentu, w którym jego dziecko skończy 12 lat. Zdaniem Konfe-

JAKI WYMIAR URLOPÓW OBECNIE PRZYSŁUGUJE PRACUJĄCYM RODZICOM

- ➔ **20 tygodni** urlopu macierzyńskiego (pierwsze 14 tygodni przysługuje wyłącznie matce)
- ➔ **31–37 tygodni** urlopu macierzyńskiego w przypadku urodzenia co najmniej bliźniaków (dokładny wymiar zależy od liczby urodzonych dzieci)
- ➔ **32 tygodnie** urlopu rodzicielskiego (34 tygodnie w razie urodzenia co najmniej bliźniaków)
- ➔ **2 tygodnie** urlopu ojcowskiego (przysługuje wyłącznie mężczyznom)
- ➔ **36 miesięcy** urlopu wychowawczego (z tego wymiaru jeden miesiąc jest przypisany do konkretnego rodzica)

deracji Lewiatan (KL) w ten sposób wykształci się kolejna grupa szczególnie traktowanych pracowników. W swojej opinii do projektu KL podkreśliła też, że omawiane rozwiązanie wywoła wątpliwości (np. co do związku czasowego między skorzystaniem z uprawnień rodzicielskich a przysługującą z tego tytułu ochroną przed zwolnieniem).

– Teoretycznie projekt ma zachęcać do łączenia kariery zawodowej z obowiązkami opiekuńczymi. Ale w praktyce oznacza on dla pracodawców komunikat: uważaj, jeśli zatrudniasz kogoś, kto ma uprawnienia związane z posiadaniem rodziny – podsumowuje Robert Lisicki, radca prawny, ekspert Konfederacji Lewiatan.

PISALIŚMY O TYM

Urlopy rodzicielskie do poprawki
– DGP nr 92/2017
• www.praca.gazetaprawna.pl