

# Elastyczna praca dla rodziców

**WYNAGRODZENIA** Rząd chce wesprzeć kobiety w ciąży z powikłaniami i opiekunów dzieci niepełnosprawnych. Firmy rządziej odmówią objęcia ich np. ruchomym czasem pracy

Lukasz Guza  
lukasz.guza@infor.pl

W razie ciąży zagrożonej lub urodzenia dziecka niepełnosprawnego albo nieuleczalnie chorego rodzic powinien móc dostosować swój czas pracy do obowiązków związanych z opieką. Pracodawca będzie mógł mu odmówić tylko w określonych przepisami przypadkach. Taka rekomendacja nowelizacji przepisów k.p. jest zawarta w uchwale Rady Ministrów z 20 grudnia 2016 r. w sprawie programu kompleksowego wsparcia dla rodzin „Za życiem” (M.P. poz. 1250).

- To słuszny kierunek zmian. Ale ustawodawca będzie musiał prawidłowo wyważyć interesy zatrudnionych i firm, aby te ostatnie nie rezygnowały z przyjmowania do pracy opiekunów dzieci ze szczególnymi potrzebami - wskazuje prof. Bożenna Bałcerzak-Paradowska z Zakładu Problemów Rodziny Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych.

## Kto i co?

Uchwała RM przewiduje, że pracownik, który będzie przyszłym rodzicem (lub jego małżonek), w razie ciąży z powikłaniami mógłby złożyć pracodawcy wniosek o objęcie go indywidualnym rozkładem czasu pracy, ruchomym czasem pracy lub systemem przerywanego czasu pracy. Co do zasady pismo to byłoby dla firmy wiążące - mogłaby ona odmówić jego uwzględnienia tylko wówczas, gdy objęcie zatrudnionego jednym ze wspomnianych rozwiązań nie byłoby możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj obowiązków wykonywanych przez tego pracownika. Takie samo prawo przysługiwałoby też rodzicom dziecka posiadającego zaświadczenie o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu (które powstały w pre-

## Łączenie obowiązków rodzinnych i zawodowych

© RM

### KTO MÓGLBY SKORZYSTAĆ Z ELASTYCZNEGO CZASU PRACY?

- **pracownik małżonek albo pracownik rodzic dziecka** w fazie prenatalnej, w przypadku ciąży powikłanej
- **pracownicy rodzice dziecka posiadającego zaświadczenie o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu** albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu
- **pracownicy rodzice dziecka niepełnosprawnego** lub ze szczególnymi potrzebami edukacyjnymi

211 tys.

DZIECI JEST NIEPEŁNOSPRAWNYCH

### NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ WŚRÓD DZIECI

3%

dzieci w wieku 0-4 lat

4%

dzieci w wieku 5-9 lat

5%

dzieci w wieku 10-14 lat

natalnym okresie rozwoju lub w czasie porodu) lub dziecka niepełnosprawnego albo ze szczególnymi potrzebami edukacyjnymi (te grupy pracowników mogłyby też dodatkowo wnioskować o objęcie ich telepracą).

Wprowadzenie takiej zmiany miałyby dla zatrudnionych praktyczne znaczenie. Indywidualny rozkład umożliwi samodzielne określanie godzin wykonywania obowiązków (oczywiście przy zachowaniu dobowych i tygodniowych norm pracy i odpoczynku), a ruchomy czas pracy - rozpoczynanie jej w różnych godzinach w poszczególne dni (rozkład czasu pracy może też przewidywać przedział czasu, w którym pracownik sam decyduje o godzinie rozpoczęcia zadań w danym dniu). Z kolei system przerywanego czasu pracy zakłada możliwość wprowadzenia przerwy w wykonywaniu obowiązków w ciągu doby, trwającej nie dłużej niż 5 godzin (nie wlicza się jej do czasu pracy, jednakże przysługuje za nią prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy płacy należnej za czas przestoju).

- Elastyczne godziny pracy ułatwiają godzenie obowiązków zawodowych i rodzicielskich. Dlatego warto rozważyć wprowadzenie wspomnianych rozwiązań, i to nawet w szerszym zakresie, czyli dla wszystkich rodziców. Ale trzeba się liczyć z tym, że może być to problem dla firm - tłumaczy prof. Bożenna Bałcerzak-Paradowska.

Podkreśla, że tego typu zmiany powinny być dokładnie przedyskutowane z zatrudniającymi, aby w przyszłości nie ograniczały one opiekunom dostępu do etatów.

- Z badań wynika, że firmy zatrudniające rodziców dostrzegają

problemy z organizacją pracy, zapewnieniem jej właściwego toku, koniecznością szukania zastępstw. Ma to dla nich istotniejsze znaczenie niż kwestie finansowe, bo koszty korzystania z uprawnień rodzicielskich ponosi przede wszystkim ZUS - dodaje.

## Pracodawca decyduje?

W praktyce zatrudniający mogą mieć jednak istotny wpływ na ewentualne korzystanie z elastycznej pracy przez rodziców. Umożliwi im to wspomniana zasada, zgodnie z którą firma będzie mogła odmawiać objęcia pracownika np. indywidualnym rozkładem ze względu na organizację pracy lub rodzaj obowiązków wykonywanych przez zatrudnionego. Obie te przyczyny (organizacja i rodzaj pracy) można interpretować szeroko.

- To rzeczywiście może być furtka dla firm. Dodatkowo zatrudniający nie poniosą szczególnego ryzyka, jeśli odmówią pracownikowi skorzystania z omawianych uprawnień - wyjaśnia Katarzyna Dobkowska, radca prawny i partner w kancelarii Raczkowski Paruch.

Wskazuje, że w razie sporu co do zasadności odmowy zatrudniony będzie mógł się domagać jedynie zobowiązania firmy do wprowadzenia elastycznego czasu pracy. Trudno więc w tym przypadku twierdzić, że to dotkliwa konsekwencja dla pracodawcy.

- Nie zmienia to jednak faktu, że cel omawianych zmian, czyli wsparcie rodziców dzieci niepełnosprawnych, jest słuszny. Omawiana modyfikacja przepisów zachęcałaby ich do podejmowania lub kontynuowania zatrudnienia. Rządziej opuszczaliby rynek pracy - podsumowuje Katarzyna Dobkowska. © RM