

Okiem
prawnikaPraca
na rodzicielskim
to nie powrót
na cały etat

➔ **KATARZYNA
SAREK-SADURSKA**
RADCA PRAWNY W KANCELARII
RACZKOWSKI PARUCH

CZAS PRACY

Rodzicowi, który łączy urlop na dziecko z pracą w swojej firmie nie wolno zlecać pracy ponadwymiarowej. Resort pracy dopuszcza natomiast możliwość wystąpienia godzin nadliczbowych.

■ **Aktualnie łączę urlop rodzicielski z pracą na 1/2 etatu. Nadal jestem pełnoetatowcem. Wiem, że można pracować w nadgodzinach, ale czy mogę iść do pracy np. w sobotę na 7 godzin, jeśli od poniedziałku do piątku chodzę na 3,5 godziny, ponieważ karmię piersią?** – pyta czytelniczka.

To pytanie porusza szereg problemów. Czytelniczka dotyka bowiem trzech zagadnień – tj. pracy ponadwymiarowej, pracy w tzw. dniu harmonogramowo wolnym od pracy (czyli najczęściej w soboty) oraz pracy w nadgodzinach.

Praca ponadwymiarowa dla osoby pracującej na pół etatu, to czas powyżej połowy etatu, a poniżej pełnego etatu. Za taką pracę przysługuje jedynie normalne wynagrodzenie (bez dodatku), chyba że strony postanowiły w umowie o pracę, że taki dodatek będzie przysługiwać. Zgodnie z doniesieniami prasowymi, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w jednym ze swoich stanowisk stwierdziło, że pracownikowi łączącemu pracę z urlopem rodzicielskim, pracodawca nie może zaplanować pracy ponadwymiarowej. W tym czasie pracownik korzysta bowiem z urlopu rodzicielskiego. W praktyce oznacza to, że w przypadku osoby, która pracuje po 4 godziny dziennie (np. od 9.00 do 13.00), nie można zaplanować pracy na pozostałe 4 godziny w danym dniu (czyli np. od 13.00 do 17.00). Możliwe byłoby jednak takie ustalenie rozkładu pracy, aby w konkretnym dniu pracowała ona 8 godzin (a w kolejnym w ogóle).

Ministerstwo dopuszcza jednak, aby pracownik łączący pracę z urlopem rodzicielskim pracował w nadgodzinach. Pracownik musi jednak na to wyrazić zgodę. Taka praca jest kompensowana dodatkiem bądź czasem wolnym. W naszym przykładzie byłby to czas po 17.00 (czyli po wykorzystaniu urlopu rodzicielskiego w danym dniu w wymiarze pół etatu). Jak widać, rozwiązanie takie byłoby bardzo niepraktyczne i moim zdaniem stanowisko ministerstwa jest w tym zakresie dyskusyjne.

Innym przykładem jest praca w dniu harmonogramowo wolnym od pracy (czyli w sobotę – jeżeli normalny rozkład pracy obejmuje dni od poniedziałku do piątku). Taka praca może się zdarzyć zarówno w ramach „pół etatu” czytelniczki, jak i być pracą w nadgodzinach. Powinna ona być kompensowana przede wszystkim czasem wolnym w wymiarze pełnego dnia. Dopiero gdy udzielenie dnia wolnego jest obiektywnie niemożliwe, pracodawca powinien wypłacić wynagrodzenie wraz z dodatkiem w wysokości 100 proc. ©