

# Zmiany w urloпах ułatwią unikanie zwolnień

**Katarzyna Dobkowska** Firmy mogą mieć problemy z organizacją pracy w związku z nowymi uprawnieniami rodziców

z stycznia 2016 r. wejdzie w życie nowelizacja kodeksu pracy, która przewiduje m.in., że 16 z 32 tygodni urlopu rodzicielskiego będzie można wykorzystać nie bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, lecz później, do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat. Co to oznacza dla firm?

Pracodawcy obawiają się, że może to negatywnie wpłynąć na organizację pracy i zapewnienie jej prawidłowego toku. Wydłużony zostanie termin na złożenie wniosku o udzielenie wolnego na opiekę, ale nieznacznie – z 14 do 21 dni. Oznacza to, że o dłuższej nieobecności pracownika firma dowiedzie się tylko trzy tygodnie wcześniej.

**W czasie urlopu rodzic jest chroniony przed zwolnieniem. Pracownicy mogą to wykorzystać?**

W firmach, których sytuacja finansowa jest niepewna, zatrudnieni rzeczywiście mogą celowo pozostawiać część urlopu rodzicielskiego do wykorzystania w późniejszym terminie, np. w momencie, gdy uznają, że z powodu problemów ekonomicznych pracodawcy mogą utracić etat. 16-tygodniowy urlop i przysługująca w jego trakcie ochrona dają szansę na uniknięcie tego.

**Przepisy ustawowe tego nie przesądzają, ale wydaje się, że rodzice, którzy zmieniają pracę i zachowali 16 tygodni urlopu rodzicielskiego, będą mogli wykorzystać ten urlop w nowej firmie. Czy to nie spowoduje zamieszania? Pracodawcy będą na to zwracać uwagę?**

Regulacje uzależniające wykorzystanie urlopu rodzicielskiego od pozostawania w zatrudnieniu w firmie, w której rodzic pracował w momencie narodzin dziecka, miałyby dyskryminacyjny charakter. Można jednak przewidywać, że informację o wymiarze wykorzystanego urlopu rodzicielskiego trzeba będzie zamieszczać w świadectwie pracy. Nowy pracodawca będzie zatem wiedział, czy przyjmowana osoba ma prawo do urlopu rodzicielskiego, czy też nie. Oczywiście można zadać pyta-

nie, czy firmy będą zwracać na to uwagę. Sądzę, że nawet jeśli początkowo nie będzie to mieć dla nich znaczenia, zmieniając zdanie, jeżeli zatrudnią osobę, która po kilku dniach złoży wniosek o udzielenie np. 8 lub 16 tygodni urlopu. Trzeba się więc liczyć z tym, że nowe przepisy mogą utrudnić sytuację kobiet na rynku pracy, bo to one wciąż zdecydowanie częściej korzystają z urlopów na opiekę nad dzieckiem.

**Ustawa zmieni też zasady łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą na maksymalnie pół etatu. W takich przypadkach urlop będzie się wydłużał proporcjonalnie do wymiaru pracy, czyli np. osoba, która cały urlop rodzicielski połączy z wykonywaniem obowiązków na pół etatu, będzie mogła to robić przez 64 tygodnie. Firma może jednak odmówić zgody na skorzystanie z takiego rozwiązania, uzasadniając to organizacją lub rodzajem świadczonej pracy. Jak w praktyce ma to zrobić? Nowością jest proporcjonalnie wydłużanie urlopu w razie łączenia go z pracą na część etatu, co oznacza też, że wydłuży się w takim przypadku okres ochrony rodzica przed zwolnieniem.**

Natomiast już teraz pracodawca może odmówić zgody na łączenie pracy z urlopem. Stawia go to w uprzywilejowanej pozycji, bo organizacja lub rodzaj pracy to pojęcia nieostre, więc w praktyce każda – w miarę obiektywna – przyczyna będzie uzasadniała odmowę zgody w omawianej kwestii. Dla przykładu, jeśli ktoś pełni funkcję menedżerską, to trudno oczekiwać, aby osoba taka mogła świadczyć obowiązki tylko np. na pół etatu. W przypadku szeregowych pracowników taka przesłanka może nie wystarczyć, bo przecież np. sprzedawcę czy monterka może zastępować inny pracownik wykonujący podobne lub te same zadania. Ale w takich sytuacjach uzasadnieniem odmowy może być organizacja pracy, bo firma ma prawo organizować ją w sposób zapewniający uzyskiwanie optymalnych wyników.



**Katarzyna Dobkowska**, radca prawny i partner w kancelarii Raczkowski Paruch

**Pracownik może twierdzić, że odmowa była nieuzasadniona i zaskarżyć ją do sądu?**

Kodeks pracy przewiduje konkretnie określonego roszczenia, z jakim pracownik mógłby w takiej sytuacji wystąpić do sądu. Wydaje się jednak, że można w takim przypadku stosować art. 189 k.p.c., czyli żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia prawa lub treści stosunku prawnego. Na tej podstawie ustalane jest np. istnienie stosunku pracy, jeśli powództwo takie złoży osoba zatrudniona bez żadnej umowy (na czarno) lub na podstawie kontraktu cywilnoprawnego. Pracownik, powołując się na ten przepis, może więc domagać się umożliwienia mu pracy na pół etatu i łączenia jej z urlopem rodzicielskim. Chodzi w tym przypadku o stosunkowo długi okres – maksymalnie 64 tygodnie. Można zatem wyobrazić sobie, że sąd w tym czasie wyda prawomocny wyrok i nakaze pracodawcy zatrudnienie rodzica w niepełnym wymiarze czasu pracy. Innego ryzyka – np. konieczności zapłaty odszkodowania – pracodawca nie ponosi.

**Nowe przepisy przewidują także, że w sytuacjach szczególnych – np. niezdolności matki do samodzielnej egzystencji lub porzucenia przez nią dziecka – z części urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego będzie mógł skorzystać nie tylko ojciec, ale także pracownik – inny członek najbliższej rodziny, czyli np. babcia lub ciotka dziecka. Jakie skutki w sferze zatrudnienia to wywoła? To rozwiązanie może powodować problemy, bo kodeks pracy nie określa dokładnie kręgu**

członków rodziny, którzy mogliby skorzystać z urlopu w zastępstwie matki. Nie precyzuje tego także art. 29 ust. 5 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego, do którego nowelizacja odsyła. Można w związku z tym posiłkować się wynikającą z przepisów ubezpieczeniowych definicją członka rodziny sprecyzowaną na potrzeby ustalania prawa do zasiłku opiekuńczego, która obejmuje m.in. rodziców, macochę, teściów, dziadków, dzieci, wnuki i rodzeństwo.

**Może się zdarzyć, że np. i ojciec, i babcia dziecka nie porozumieją się w tej sprawie i złożą oddzielnie wnioski o wykorzystanie np. urlopu rodzicielskiego?**

Przepisy wykonawcze do ustawy powinny przewidywać, że pracodawca ma otrzymać informację, z której jasno będzie wynikało, że inna osoba nie korzysta z urlopu w zastępstwie matki dziecka. Takie rozwiązanie stosuje się już w przypadku ojca i matki dziecka, bo mogą oni wymiennie korzystać z poszczególnych urlopów. Wątpliwości w omawianym zakresie jest jednak więcej. Na przykład warto zadać pytanie o wysokość zasiłku macierzyńskiego dla członka rodziny – czy ma być ona zależna od wysokości zasiłku pobieranego dotychczas przez matkę dziecka, czy też od składek na ubezpieczenie chorobowe samego członka rodziny? Wydaje się, że prawidłowa jest ta druga teza, ale dopóki praktyka nie rozstrzygnie tych zagadnień, nowe przepisy będą budzić wątpliwości. ©