

Pracownik zostanie dłużej z dzieckiem? Dyrektywa rodzicielska to dla nas wyzwanie



Karolina Topolska

karolina.topolska@infor.pl



PATRYCJA OTTO

patrycja.otto@infor.pl

Unijna dyrektywa w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów jest dla nas jak złe uszyte ubranie. Tu za szeroko, tam za wąsko, przykrótkie nogawki, zbyt długie rękawy... Teoretycznie żadne przepisy dotyczące uprawnień rodzicielskich nie powinny być nam straszne, bo u nas w tej kwestii jest naprawdę dobrze. Mało który kraj europejski może np. poszczycić się rocznym, płatnym urlopem na opiekę nad dzieckiem. Rozbudowanymi uprawnieniami nie możemy się jednak wykupić od zmian, które wymusi na nas najnowsza dyrektywa UE (formalnie jeszcze na etapie projektu, ale jego zapisy już raczej nie ulegną większym zmianom).

Wszystko wskazuje na to, że unijny urlop rodzicielski będzie musiał spełniać następujące wymagania: ma wynosić co najmniej cztery miesiące (i ten wymóg wypełniamy z nawiązką), a dwa spośród tych czterech miesięcy mają być odpłatne (wynagrodzenie/zasiłek) i przysługiwać na zasadzie wyłączności jednemu z rodziców. Kłopot w tym, że u nas tzw. część nieprzenoszalna urlopu występuje tylko w przypadku wychowawczego – a ten z kolei jest niepłatny. Do zmiany będzie więc albo ten urlop, albo rodzicielski. Na tym przykładzie widać odrębności między naszymi i unijnymi regulacjami – aż się prosi, aby nieco je do siebie zbliżyć, a przy okazji uprościć nasz system. Bo po co nam sztuczny podział na urlop macierzyński i rodzicielski? Czy w istocie nie chodzi w nich o to samo?

Niewykluczone też, że implementacja dyrektywy (na którą będą trzy lata od chwili jej wejścia w życie) będzie oznaczać konieczność wprowadzenia do polskiego kodeksu pracy pięciodniowego urlopu opiekuńczego. Dziś bowiem mamy uprawnienie tylko do dwóch dni opieki i jedynie na dziecko do lat 14. UE wymagać będzie najpewniej, aby takie uprawnienie pracownicze objęło również opiekę nad niesamodzielnymi osobami dorosłymi (chorymi, niepełnosprawnymi, starszymi etc.).

Unia stawia nas więc w nieco niewygodnej pozycji, a sposób, w jaki dostosujemy się do nowych wymagań, to wyzwanie, które wkrótce musi podjąć rząd.

©

Unia znowu namiesza w kodeksie pracy

Zapłacimy rodzicom za cztery miesiące urlopu wychowawczego albo ustalimy, że matka i ojciec będą mieć po dwa miesiące rodzicielskiego na wyłączność – to jeden z dylematów, przed którymi stawia nas nowa unijna dyrektywa. Być może polski rząd wybierze trzecią drogę

Unijny proces legislacyjny dotyczący dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów jest już na finiszu – o czym dwa dni temu w wywiadzie dla DGP informował Stanisław Szwed, sekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej („Utrzymać roczny rodzicielski” – DGP nr 36 z 20 lutego 2019 r.). W zasadzie nie należy się już spodziewać większych zmian.

Nowa dyrektywa nałoży na poszczególne państwa wiele obowiązków związanych z polepszeniem sytuacji rodziców w pracy. Niektóre rozwiązania mają już swoje odpowiedniki w polskim porządku prawnym. Najlepszym tego przykładem jest urlop ojcowski, a także zapewniona przez nasze ustawodawstwo krajowe ochrona trwałości zatrudnienia pracowników korzystających z niektórych uprawnień rodzicielskich. Nie ulega jednak wątpliwości, że nasze przepisy nie w pełni realizują wytyczne dyrektywy – większość jej postulatów to albo rozwiązania wprowadzone u nas tylko częściowo, albo w ogóle nie uregulowane w polskim prawie pracy. Konieczne będzie więc dokonanie w naszym prawie kilku kluczowych zmian. Najtrudniejsza może być ta w obszarze urlopów rodzicielskiego i wychowawczego. Eksperti przekonują, że nie obejdzie się też bez modyfikacji na gruncie urlopu określanego w dyrektywie mianem opiekuńczego (u nas w postaci dni opieki nad dzieckiem) czy w obszarze elastycznej organizacji czasu pracy.

Istotne jest przy tym także, że zmiany nie obejmą wszystkich, którzy dziś w Polsce korzystają z szeroko pojętych uprawnień rodzicielskich. – Dyrektywa reguluje sytuację jedynie pracowników. Polskie przepisy i wynikające z nich uprawnienia dotyczą z kolei w pewnej mierze także innych osób objętych ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa – zauważa Przemysław Ciszek, radca prawny, partner w C&C Chakowski & Ciszek.

URLOP RODZIELSKI

Obecnie przepisy unijne mówią, że urlop rodzicielski w każdym państwie członkow-

skim ma wynosić minimum cztery miesiące, może być w całości bezpłatny, ale jeden miesiąc ma mieć charakter nieprzenoszalny (tj. każdy rodzic musi wykorzystać go samodzielnie). Te wymogi wypełnia u nas jednak nie urlop rodzicielski, a wychowawczy (to tu jest mowa o konieczności wykorzystania jednego miesiąca przez każde z rodziców i niemożności jego przeniesienia na drugiego). Projekt dyrektywy wyraźnie komplikuje naszą sytuację w tym zakresie. Stanowi bowiem, tak jak dotychczas, że każdy z pracowników – rodziców ma mieć indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego, liczącego co najmniej cztery miesiące, ale dwóch spośród nich nie będzie można przenieść na drugiego rodzica, i zarazem te dwa miesiące muszą być płatne – ma za nie przysługiwać „adekwatne” wynagrodzenie, tj. ustalone przez dane państwo członkowskie UE.

– Obecnie w polskim prawie pracy funkcjonują trzy rozwiązania, które są częściowo podobne do postulowanego przez dyrektywę: urlop macierzyński, urlop rodzicielski oraz urlop wychowawczy. Urlopy macierzyński i rodzicielski w pewnej mierze odpowiadają rozwiązaniu zaproponowanemu w dyrektywie, ponieważ są odpłatne, z kolei w urlopie wychowawczym jest jeden miesiąc, którego nie można przenieść między rodzicami – wyjaśnia Adam Nierzwicki, radca prawny z zespołu prawa pracy kancelarii Wierzbowski Eversheds Sutherland.

Inne kłopotliwe rozwiązanie przewidziane w dyrektywie polega na tym, że urlop rodzicielski może być wykorzystany w dowolnym momencie aż do ukończenia przez dziecko ósmego roku życia. Tymczasem w polskim prawie urlop macierzyński musi zostać wykorzystany bezpośrednio po narodzinach dziecka (ewentualnie może zacząć się przed), a w przypadku urlopu rodzicielskiego wymaga się co najmniej jego rozpoczęcia zaraz po macierzyńskim. Poza tym tylko 16 tygodni może być wykorzystane do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy szósty rok życia (część odroczonego urlopu). Zdaniem Karoliny Wojtas, prawnik z kancelarii adwokackiej Duraj Reck i Partnerzy, ewentualne trudności z wdrożeniem nowej dyrektywy w tym zakresie nie oznaczają bynajmniej, że należałoby zlikwidować podział na urlopy. – Dobrze byłoby też utrzymać obecną zasadę, zgodnie z którą urlop macierzyński jest przyznawany co do zasady zaraz po urodzeniu dziecka. Ma on bowiem służyć regeneracji matki. Poza tym istnieje niebezpieczeństwo, że jeśli umożliwi się udzielenie go w dowolnym momencie, może to być nadużywane przez pracodawców (zatrudniający może niejako wymuszać pozostanie w danym momencie w pracy wskazując np. że pracownik swój urlop może wykorzystać w późniejszym okresie – red.) – podkreśla Karolina Wojtas. I dodaje, że dobrym rozwiązaniem byłoby zapewne-

nie kobiecie możliwości powrotu do pracy po 14 tygodniach urlopu macierzyńskiego, bez konieczności dzielenia się nim z ojcem dziecka (tak jak to jest u nas obecnie).

O tym, że kodeksowy urlop rodzicielski nie spełnia wymogów nałożonych bezpośrednio przepisami unijnymi, jest przekonana Monika Krzyszkowska-Dąbrowska, radca prawny kierujący praktyką prawa pracy w warszawskim biurze kancelarii Linklaters. Jak podkreśla, nie jest on bowiem prawem samoistnym, lecz – jak już wspomniano – uzależnionym od uprzedniego wykorzystania urlopu macierzyńskiego. Do tego jest prawem wtórnym w przypadku ojców, bez gwarancji indywidualności i nieprzenoszalności w jakimkolwiek stopniu, w szczególności w przypadku braku jakiegokolwiek zatrudnienia matki. – Celem dyrektywy jest natomiast zapewnienie każdemu z rodziców możliwości podjęcia własnej decyzji, niezależnie od sytuacji zawodowej, co do uczestnictwa w wychowaniu dzieci. Wyzwaniem okaże się więc w szczególności wdrożenie uprawnień do przynajmniej czteromiesięcznego urlopu rodzicielskiego, z czego płatnych i nieprzenoszalnych dwóch miesięcy – stwierdza Krzyszkowska-Dąbrowska.

Zdaniem ekspertów polski ustawodawca będzie musiał zdecydować, który z obecnie funkcjonujących urlopów zostanie dopasowany do ostatecznego kształtu dyrektywy. Swoją pomysł na to zaprezentował już wiceminister Stanisław Szwed we wspomnianym na wstępie wywiadzie dla DGP. „Moim zdaniem najlepszym rozwiązaniem byłoby wydłużenie urlopu rodzicielskiego o dodatkowe dwa miesiące. Dzięki temu żaden z rodziców nie mógłby poczuć, że odbiera mu się jakąś część dotychczasowego uprawnienia. Zaznaczam jednak, że jest to mój pogląd, nie oficjalne stanowisko ministerstwa” – wskazywał sekretarz stanu w MRPiPS. Jego zdaniem nie byłoby natomiast dobrym rozwiązaniem wprowadzenie płatnej części urlopu wychowawczego, tj. łącznie czterech miesięcy, po dwa dla każdego z rodziców. W jego ocenie Unia Europejska mogłaby to kwestionować, uznając, że powinniśmy dostosować do dyrektywy jednak nasz urlop rodzicielski. Stanisław Szwed zwrócił również uwagę na dodatkowy problem w razie ewentualnego wydłużenia urlopu rodzicielskiego, jakim byłoby opracowanie nowego wariantu płatności za okres urlopów macierzyńskiego i rodzicielskiego. – Teraz odpłatność jest korzystnie rozłożona. Rodzice mogą wybierać: albo cały rok jest płatny w wysokości 80 proc. podstawy wymiaru zasiłku, albo pierwsze pół roku płatne w 100 proc., a drugie – w 60 proc. Proponowane zmiany i ewentualne wydłużenie rodzicielskiego zaburzą nam ten model – wskazywał na łamach DGP dwa dni temu przedstawiciel rządu. Pochwalił natomiast to, że decyzję w sprawie wysokości odpłatności za urlop rodzicielski pozostawiono państwu członkowskiemu, ponieważ ułatwi nam to opracowanie nowego wariantu płatności za okres urlopów na dziecko w razie ich wydłużenia.

WIĘCEJ ELASTYCZNOŚCI

Projekt dyrektywy przewiduje elastyczne formy organizacji pracy dla rodziców, czyli możliwość zharmonizowania grafiku z potrzebami wynikającymi z opieki nad dziećmi czy osobami bliskimi. Może to być np. praca zdalna, elastyczne harmonogramy pracy lub redukcja godzin pracy. – To rozwiązanie również częściowo funkcjonuje w prawie polskim, np. pracownicy uprawnieni do korzystania z urlopu wychowawczego mają prawo do zażądania okresowego obniżenia wymiaru etatu, a pracownicy będący rodzicami dzieci z niepełnosprawnościami mają prawo wystąpić w sposób wiążący dla pracodawcy o wykonywanie pracy w systemie przerywanego czasu pracy, ruchomego czasu pracy lub w indywidualnym rozkładzie czasu pracy. Niewątpliwie nowością w polskim porządku prawnym byłoby ustanowienie podobnych uprawnień dla wszystkich pracowników będących rodzicami lub opiekunami – zaznacza Adam Nierzwicki.

– Poza tym dyrektywa wymaga, aby wnioski rodziców o elastyczną organizację czasu pracy były rozpatrywane przy

„Moim zdaniem najlepszym rozwiązaniem byłoby wydłużenie urlopu rodzicielskiego o dodatkowe dwa miesiące. Dzięki temu żaden z rodziców nie mógłby poczuć, że odbiera mu się jakąś część dotychczasowego uprawnienia. Zaznaczam jednak, że jest to mój pogląd, nie oficjalne stanowisko ministerstwa

Stanisław Szwed

sekretarz stanu w MRPiPS

uwzględnieniu potrzeb zarówno pracodawców, jak i pracowników. Dodatkowo odrzucając wniosek, pracodawcy powinni uzasadnić swoją decyzję na piśmie. W związku z tym w Polsce powinien być wprowadzony podobny tryb ich rozpatrywania. Tymczasem u nas nie przyjął się do tej pory tryb wnioskowy, a wprowadzenie elastycznej organizacji czasu pracy to raczej element negocjacji dotyczących warunków pracy – zaznacza Karolina Wojtas.

Jak zauważa Przemysław Cizek, dyrektywa wprowadza elastyczną organizację pracy rodziców dzieci w wieku do ośmiu lat, bez nakładania na pracodawcę obowiązku przyznania wnioskowanej zmiany organizacji pracy. – Można tu jednak wskazać, że np. ruchomy czas pracy, prawo do indywidualnego rozkładu czasu pracy są już obecnie w polskich przepisach i mogą być stosowane również z powodów rodzicielskich – przekonuje.

ZWOLNIENIE NA OPIEKĘ

Dyrektywa reguluje także kwestie urlopu opiekuńczego. Tymczasem w Polsce istnieją tylko instytucje do niego podobne. Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Ponadto na podstawie przepisów o ubezpieczeniach społecznych pracownikowi w związku z koniecznością sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem do lat 14 lub innym członkiem rodziny przysługuje zwolnienie od pracy i zasiłek opiekuńczy na okres nawet do 60 dni. – Pod tym

względem polskie przepisy są bardziej korzystne od tych zaproponowanych w dyrektywie, która przewiduje jedynie pięć dni zwolnienia płatnych przez pracodawcę. Tym samym w tym zakresie nie trzeba nic regulować na nowo – twierdzi Karolina Wojtas.

Inaczej widzi to Przemysław Cizek. Jego zdaniem dyrektywa polepszy uprawnienia rodziców na tym polu w Polsce, a tym samym konieczne będą zmiany w prawie. – Dyrektywa wprowadza obowiązek zapewnienia pracownikom urlopu opiekuńczego w wymiarze co najmniej pięciu dni w roku, a polskie przepisy oferują tylko dwa dni – zauważa. Z tym ostatnim zdaje się zgadzać minister Szwed, który w wywiadzie dla DGP wskazuje, że te pięć dni przydałoby się na opiekę np. nad niesamodzielnym rodzicem, dziadkiem lub babcią. Zastrzeżenie jednak, że do rozstrzygnięcia pozostaje kwestia odpłatności (wedle dyrektywy zależy to od decyzji na szczeblu krajowym).

CZAS DLA OJCÓW

Najpewniej bez zmian obejdziesz się, gdy chodzi o urlop ojcowski. Dyrektywa przyznaje go pracownikom – ojcom w wymiarze co najmniej 10 dni roboczych, niezależnie od stanu cywilnego lub rodzinnego. Ma on być płatny tak, jak za okres zwolnienia chorobowego.

Jak zauważa Karolina Wojtas, prawo to zagwarantowane zostało ojcom w Polsce już w 2009 r. – przysługuje na wniosek pracownika w wymiarze do 2 tygodni, co do zasady nie dłuższej jednak niż do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia (art. 182³ kodeksu pracy). Pracownicy sami decydują, czy chcą urlop wykorzystać jednorazowo, czy wziąć dwa razy po 7 dni.

– Pod tym względem nasze prawo nie odbiega od unijnego. Jedyne ryzyko, jakie widzę, dotyczy sytuacji gdy o urlop występuje osoba niewpisana w akcie urodzenia, a będąca faktycznie ojcem dziecka. Myślę jednak, że tę kwestię można rozwiązać na poziomie pracownik – pracodawca – dodaje Karolina Wojtas.

Adam Nierzwicki zwraca jednak uwagę, że zgodnie z dyrektywą urlop ojcowski może być wykorzystany „w okresie narodzin dziecka”. To zaś jego zdaniem stwarza podstawę do doprecyzowania tego uprawnienia przez polskiego ustawodawcę poprzez określenie, czy urlop może być wykorzystany częściowo także przed narodzinami dziecka, czy tylko po nich, a także czy można go wykorzystywać w elastycznych formach.

Współpraca Karolina Topolska

OPINIA EKSPERTA

Czas, by opiekunowie zyskali więcej praw



IZABELA ZAWACKA

radca prawny, lider działu zbiorowego prawa pracy w Kancelarii Prawa Pracy Wojewódka i Wspólnicy

Dwa główne obszary regulacji w dyrektywie to: indywidualne prawa związane z urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim i urlopem opiekuńczym, oraz elastyczną organizacją pracy dla pracujących rodziców i opiekunów. Jeżeli chodzi o pierwszy obszar, to polski ustawodawca zdał swój egzamin z legislacji. Należałoby się natomiast zastanowić, czy w obszarze drugim poradziliśmy sobie tak, jakby tego oczekiwała od nas w swych intencjach dyrektywa. Przede wszystkim należy zwrócić uwagę na definicję słowa „opiekun”. Zgodnie z dyrektywą jest nim nie tylko rodzic dziecka, lecz także inny pracownik zapewniający osobistą opiekę lub wsparcie w przypadku poważnej choroby lub niesamodzielnności krewnego (czyli takiego stanu, w którym dana osoba czasowo lub na stałe wymaga opieki z powodu niepełnosprawności lub innego poważnego stanu zdrowia). Krewny oznacza zaś syna, córkę, matkę, ojca, małżonka. Adresatami dyrektywy w tym zakresie są więc nie tylko pracownicy będący rodzicami, lecz także mający status współmałżonka lub dziecka (względem rodziców) w przypadku, gdy ich krewny będzie potrzebował osobistej opieki lub wsparcia w razie choroby lub niesamodzielnności. W polskim kodeksie pracy mowa jest tymczasem o opiekujących się dzieckiem rodzicach. Oczywiście mogą to być także rodzice adopcyjni, co nie zmienia faktu, że kodeks pracy wiąże uprawnienia pracownicze strictly z rodzicielstwem, a więc z posiadaniem statusu rodzica – co stanowi ograniczenia w stosunku do unijnej definicji krewnego.

Mamy oczywiście ustawę z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby lub macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 372 ze zm.) – w sytuacji, gdy inny niż dziecko członek rodziny jest chory, pracownik może skorzystać z zasiłku opiekuńczego. Jest to co do zasady 14 dni w roku. Nie jest to jednak uprawnienie przewidziane odrębnie w kodeksie pracy (tak jak np. urlop rodzicielski), a niejako pochodna systemu ubezpieczeń społecznych. Ustawa reguluje więc prawo do zasiłku opiekuńczego, a nie prawo do zwolnienia od pracy rozumiane jako wyraźna podstawa prawna takiego zwolnienia (byłby nią np. wprowadzony odrębnie w kodeksie pracy urlop na opiekę). Opiekun może oczywiście wziąć wolne od pracy i będzie to obecność usprawiedliwiona, ale będzie to nieobecność taka sama, jak np. z powodu odwołanego lotu przy powrocie z urlopu. Kolejna wątpliwość to sama elastyczna organizacja pracy. Mamy w kodeksie pracy instytucję indywidualnego rozkładu pracy – art. 142. Ale po pierwsze: jest on zależny od zgody pracodawcy (pracodawca „może”), a więc pracownik nie ma do niego prawa bezwzględnie (jak np. w przypadku prawa do urlopu rodzicielskiego). Po drugie nie ma też żadnych wytycznych dla pracodawcy, kiedy takiej zgody nie powinien odmawiać – podczas gdy dyrektywa takie wytyczne wprowadza. Przewiduje też określone uprawnienia ochronne dla pracownika korzystającego z elastycznej organizacji pracy, stanowiąc, że „w przypadku, gdy elastyczna organizacja pracy jest ograniczona w czasie, pracownik ma prawo powrotu do pierwotnego schematu pracy po zakończeniu uzgodnionego okresu. Pracownik ma również prawo do wystąpienia o powrót do pierwotnego schematu pracy, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności. Pracodawcy mają obowiązek rozpatrzenia takich wniosków i odpowiedzi na nie, z uwzględnieniem potrzeb zarówno pracodawców, jak i pracowników”. Są tu więc dodatkowe obwarowania dla uwzględnienia bądź nie wniosku pracownika, których w naszym kodeksie pracy nie ma. ©

System uprawnień rodzicielskich: gdzie naprawdę potrzebujemy zmian?

Eksperci zwracają uwagę, że przy okazji implementacji dyrektywy wskazany byłby przegląd, ujednoczenie i uporządkowanie już obowiązujących w kraju przepisów.

– Nie ma specjalnego uzasadnienia różnorodna nomenklatura uprawnień rodzicielskich, współzależność urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego oraz rozłączna regulacja w tym zakresie. Bardziej uproszczone i przejrzyste powinny być zasady dotyczące łączenia urlopów z pracą. Ponadto prawo do skorzystania z urlopów macierzyńskiego i rodzicielskiego powinni mieć również ojcowie niepracujących matek. Wskazana jest też unifikacja i uproszczenie różnorodnych zasad co do możliwości elastycznego łączenia pracy z urlopami – zaznacza Monika Krzyszkowska-Dąbrowska.

W dyskusji publicznej nieraz podkreślano już zresztą, że problemem w Polsce nie jest długość świadczeń związanych z rodzicielstwem, ale to, w jaki sposób można z nich korzystać. Problem tkwi w podejściu – nasze urlopy są raczej nastawione na zwolnienie od pracy, a nie łączenie ich z pracą. Problemem jest również związanie głównie matki dziecka z koniecznością sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Brakuje mechanizmów zachęcających ojców do większego zaangażowania się lub nawet odciążenia matki, umożliwiając jej powrót na rynek pracy. Co powinno zatem się pojawić w polskim ustawodawstwie, by naprawić tę sytuację? Zdaniem Karoliny Wojtas brakuje regulacji pracy zdalnej. Regulacja dotycząca telepracy nie jest wystarczająca i nie odpowiada każdej pracy, którą pracownik mógłby wykonywać w domu, zamiast np. rezygnować z zatrudnienia lub korzystać z opieki na dziecko. Taka praca, jak podkreśla, pozwoliłaby również rodzicom powracającym do pracy po urlopach wdrożyć się w obowiązki. – Mało popularne, zarówno wśród pracowników, jak i pracodawców, jest także zatrudnienie na część etatu. Pracodawcy wolą mieć pełnoetatowego pracownika, a osoba wychowująca małe dziecko nie zawsze może pozwolić sobie na takie zatrudnienie, szczególnie jeżeli musi dojechać do pracy kilkanaście kilometrów i zdążyć odebrać dziecko przed zamknięciem żłobka – dodaje. Ponadto, jak wskazują Karolina Wojtas, polski kodeks pracy – na równi z dyrektywą – w art. 183² gwarantuje rodzicom powracającym po urlopie macierzyńskim i rodzicielskim, że otrzymają takie wynagrodzenie, jakie otrzymaliby, gdyby nie przebywali na tych urlopiach. Już w okresie ciąży pracodawca nie może rozwiązać lub wypowiedzieć stosunku pracy pracownicy, a po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego czy ojcowskiego pracodawca ma także obowiązek dopuścić pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe – na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym.

– Słabość tej regulacji polega na tym, że już udzielenie urlopu wypoczynkowego może być „przywróceniem do pracy”. Po powrocie z tego urlopu pracodawca może zasadniczo swobodnie rozwiązać z taką osobą stosunek pracy. Dlatego można rozważyć uregulowanie tej kwestii, by pracownica miała faktyczną możliwość powrotu do pracy po urodzeniu dziecka – mówi Karolina Wojtas.

Ekspertka wskazuje, że sytuacji rodziców na polskim rynku pracy nie polepsza też postawa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, który każdego rodzica traktuje jak potencjalnego pozoranta lub wyłudzacza. – Choć oficjalnie wspierana jest polityka prorodzinna, to ma się wrażenie, że w ZUS ten trend się nie przyjął. Nagminnie kobiety w ciąży narażane są np. na kontrole i obowiązek wyjaśniania wysokości wynagrodzenia lub faktycznego prowadzenia działalności gospodarczej. Takie działanie nie pozostaje bez wpływu na zdrowie zarówno matki, jak i dziecka. W przypadku wydania przez ZUS negatywnej decyzji, w której zakwestionowany został tytuł do podlegania ubezpieczeniom społecznym lub wysokość podstawy zasiłku, kobiety pozbawione zostają wszelkich świadczeń do czasu prawomocnego zakończenia sprawy, czyli nawet przez pięć lat. Także wiele kobiet zostaje zobowiązanych do zwrotu pobranych już zasiłków – i to również wtedy, gdy pierwsza kontrola organu rentowego przebiegła dla nich pomyślnie. Trudno zaakceptować takie działanie, zwłaszcza jeżeli chcemy zachęcić wysoko wykwalifikowane i wykształcone kobiety do macierzyństwa – stwierdza.

©

Oprac. Patrycja Otto



foto: Valua Vitaly/Shutterstock

OPINIA EKSPERTA

Polskie przepisy niespójne z unijnymi



ROBERT STĘPIEŃ

radca prawny w biurze kancelarii Raczkowski Paruch w Krakowie



SARA SYNOWIEC

prawnik w kancelarii Raczkowski Paruch

Biorąc pod uwagę specyfikę uprawnień urlopowych polskich rodziców, zmiany powinny dotyczyć przede wszystkim możliwości łączenia pracy z codzienną opieką nad dziećmi. Polskie przepisy są bowiem w tym zakresie uboższe niż dyrektywa. Wprowadzenie takich rozwiązań mogłoby podziałać zachęcająco na osoby niepodejmujące dotychczas zatrudnienia ze względu na opiekę nad dziećmi. Z innej jednak strony mogłoby to powodować po stronie pracodawców obawę przed dodatkowymi obciążeniami i możliwymi trudnościami organizacyjnymi. Think tank Centrum für Europäische Politik w analizie poświęconej omawianej dyrektywie wskazał, że korzystniejszym dla rodziców rozwiązaniem byłoby zapewnienie lepszej opieki instytucjonalnej nad dziećmi. Większy i tańszy dostęp do żłobków i przedszkoli mogłoby mieć silniejszy codzienny wpływ na aktywizację zawodową rodziców, szczególnie matek, oraz stanowić większe realne wsparcie. Należy jednak pamiętać o ograniczonych kompetencjach prawodawczych w tym zakresie na poziomie unijnym.

Kolejną kwestią, która wymagałaby dostosowania w polskich przepisach, są postanowienia dyrektywy o charakterze ochronnym, szczególnie ochrona rodziców przed zwolnieniem z pracy w związku z korzystaniem z urlopów i elastycznej organizacji pracy. Chronieni przed zwolnieniem – co najmniej przez pierwszych 8 lat życia dziecka – mają być rodzice uprawnieni do elastycznej organizacji pracy. Jednym z wyrazistszych celów dyrektywy jest zapewnienie większych uprawnień ojcom. W tym zakresie polskie uregulowania są na wysokim poziomie. W przypadku urlopu ojcowskiego mężczyźni mają do wykorzystania z reguły dwa tygodnie, aż do ukończenia przez dziecko 24. miesiąca życia. Mają też możliwość skorzystania z urlopu ojcowskiego oraz tacierzyńskiego (tj. części urlopu macierzyńskiego). Nie ma przy tym konieczności zrzeczenia się części urlopu przez matkę na rzecz ojca. Przepisy dyrektywy przewidują z kolei dla każdego z rodziców co najmniej dwa miesiące płatnego urlopu bez możliwości dowolnego dysponowania tym czasem między matką a ojcem. Ta kwestia może wymagać odpowiedniego dostosowania przepisów kodeksu pracy. Obecnie przysługuje matkom 12 miesięcy płatnego urlopu na opiekę nad dzieckiem, na które składają się urlop macierzyński i rodzicielski (w sumie 52 tygodnie). Jeżeli ten wymiar pozostałby niezmienny po wejściu w życie dyrektywy, oznaczałoby to dla matek konieczność zrzeczenia się dwóch miesięcy z tej puli na rzecz ojca, które w przeciwnym razie przepadałyby. Rozwiązaniem może być wydłużenie przez ustawodawcę urlopu rodzicielskiego o dwa miesiące. Obok w tabeli porównujemy poszczególne rozwiązania przewidziane w polskich przepisach ze standardami wynikającymi z dyrektywy.

Tabela. Propozycje zawarte w dyrektywie a obecne nasze regulacje



TO PROPONUJE UE	TO MAMY W KODEKSIE PRACY	KOMENTARZ
<p>URLOP OJCOWSKI</p> <ul style="list-style-type: none"> urlop dla ojca z okazji narodzin dziecka; przysługuje niezależnie od stanu cywilnego/rodzinnego; co najmniej 10 dni roboczych; za czas urlopu przysługuje wynagrodzenie lub świadczenie pieniężne równe przynajmniej wynagrodzeniu za czas zwolnienia chorobowego; nie można rozwiązać z pracownikiem umowy o pracę z powodu skorzystania z urlopu. 	<p>URLOP OJCOWSKI</p> <ul style="list-style-type: none"> urlop dla ojca wychowującego dziecko (własne lub przysposobione); udzielany na pisemny wniosek pracownika; warunkiem skorzystania z niego jest faktyczna opieka nad dzieckiem; bez znaczenia jest to, czy ojciec pozostaje z matką dziecka w związku małżeńskim; z urlopu można skorzystać do czasu ukończenia przez dziecko 24. miesiąca życia (w przypadku adopcji – do upływu 24 miesięcy od uprawomocnienia się orzeczenia o przysposobieniu dziecka, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 7. roku życia, a w przypadku dziecka wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10. roku życia); do wykorzystania dwa tygodnie urlopu (wedle uznania ojca urlop może być podzielony na dwie, tygodniowe części); za czas urlopu przysługuje zasiłek macierzyński; w okresie urlopu nie można rozwiązać z pracownikiem umowy o pracę (wyjątek – rozwiązanie umowy w trybie dyscyplinarnym lub w związku z likwidacją/upadłością pracodawcy). 	<p>Polskie rozwiązanie w pełni realizuje wytyczne dyrektywy, a przy tym jest bardziej elastyczne.</p> <p>Z brzmienia dyrektywy wynika, że urlop ojcowski przysługuje z okazji narodzin dziecka (czyli powinien być wykorzystany w pierwszych dniach życia dziecka). Polscy ojcowie mają większą decyzyjność co do momentu skorzystania z urlopu – granicą jest ukończenie przez dziecko 24. miesiąca życia. Według statystyk MRPiPS, urlop ten jest najpopularniejszym urlopem związanym z rodzicielstwem, z którego korzystają ojcowie.</p>
<p>URLOP RODZICIELSKI</p> <ul style="list-style-type: none"> urlop dla rodziców w związku z narodzinami lub przysposobieniem dziecka; cel urlopu – sprawowanie opieki nad dzieckiem; udzielany na wniosek pracownika; co najmniej cztery miesiące; możliwość przeniesienia części urlopu na drugiego rodzica (ale co najmniej dwa miesiące muszą być wykorzystane przez każdego z rodziców); elastyczna możliwość korzystania z urlopu (np. łączenie z pracą w niepełnym wymiarze, korzystanie z urlopu w blokach oddzielonych okresami pracy), do pracodawcy należy decyzja w sprawie przyjęcia/odrzućcia wniosku dot. elastycznego korzystania z urlopu; możliwość uzależnienia przyznania prawa do urlopu od okresu zatrudnienia/stażu pracy (maksymalnie jeden rok); możliwość odroczenia przyznania urlopu z uwagi na poważne zakłócenie dobrego funkcjonowania przedsiębiorstwa; możliwość odrębnego uregulowania urlopu rodzicielskiego uwzględniającego potrzeby rodziców adopcyjnych, niepełnosprawnych rodziców z rodziców dzieci niepełnosprawnych lub dzieci przewlekłe chorych; za czas urlopu przysługuje wynagrodzenie lub świadczenie pieniężne równe przynajmniej wynagrodzeniu za czas zwolnienia chorobowego; nie można rozwiązać z pracownikiem umowy o pracę z powodu skorzystania z urlopu. 	<p>URLOP MACIERZYŃSKI</p> <ul style="list-style-type: none"> urlop dla matki, w związku z urodzeniem dziecka; przysługuje z mocy prawa – co do zasady wraz z chwilą urodzenia dziecka; wymiar urlopu jest uzależniony od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie (podstawowy wymiar przy urodzeniu jednego dziecka to 20 tygodni); sześć tygodni urlopu można wykorzystać już przed planowaną datą porodu; po 14 tygodniach urlopu, matka może powrócić do pracy, a pozostałą część urlopu przekazać ojcu dziecka; w przypadku matki niezdolnej do samodzielnej egzystencji/matki hospitalizowanej, po wykorzystaniu przez nią ośmiu tygodni urlopu, pozostałą część może wykorzystać ojciec dziecka lub inny członek najbliższej rodziny; w przypadku śmierci matki dziecka lub porzucenia dziecka przez matkę w trakcie trwania urlopu, pozostałą część może wykorzystać ojciec dziecka lub inny członek najbliższej rodziny; za czas urlopu przysługuje zasiłek macierzyński na zasadach określonych w ustawie zasiłkowej; w okresie urlopu nie można rozwiązać z pracownikiem umowy o pracę (wyjątek – rozwiązanie umowy w trybie dyscyplinarnym lub w związku z likwidacją/upadłością pracodawcy). <p>URLOP RODZICIELSKI</p> <ul style="list-style-type: none"> urlop rodzicielski przysługuje po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego (wykorzystanie urlopu macierzyńskiego jest warunkiem koniecznym udzielenia urlopu rodzicielskiego); urlop ma charakter fakultatywny, w przeciwieństwie do urlopu macierzyńskiego udzielany jest na wniosek pracownika; wymiar urlopu jest uzależniony od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie (podstawowy wymiar przy urodzeniu jednego dziecka to 32 tygodnie); urlop udzielany jest jednorazowo albo w czterech częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6. rok życia; z urlopu mogą jednocześnie korzystać oboje z rodziców; z urlopu można zrezygnować w każdym czasie – taką zgodę musi jednak wyrazić również pracodawca; możliwość łączenia urlopu z pracą w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy; pracodawca ma prawo odmówić łączenia pracy z urlopem, jeśli uwzględnienie wniosku jest niemożliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj wykonywanej pracy; w przypadku łączenia urlopu z pracą, wymiar urlopu ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy; urlop może być wydłużony maksymalnie do 64 tygodni (w podstawowej wersji – przy urodzeniu jednego dziecka przy jednym porodzie); za czas urlopu przysługuje zasiłek macierzyński; w okresie urlopu nie można rozwiązać z pracownikiem umowy o pracę (wyjątek – rozwiązanie umowy w trybie dyscyplinarnym lub w związku z likwidacją/upadłością pracodawcy). <p>URLOP Z TYTUŁU PRZYSPOBIENIA</p> <ul style="list-style-type: none"> przysługuje pracownikowi, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza (z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej); urlop ma charakter fakultatywny – przysługuje na wniosek pracownika; wymiar urlopu liczony jest jak w przypadku urlopu macierzyńskiego (podstawowy wymiar przy przysposobieniu jednego dziecka to 20 tygodni) nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do ukończenia 10. roku życia; za czas urlopu przysługuje zasiłek macierzyński; w okresie urlopu nie można rozwiązać z pracownikiem umowy o pracę (wyjątek – rozwiązanie umowy w trybie dyscyplinarnym lub w związku z likwidacją/upadłością pracodawcy). <p>URLOP WYCHOWAWCZY</p> <ul style="list-style-type: none"> urlop dla rodzica w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem; urlop ma charakter fakultatywny – przysługuje na wniosek pracownika; warunkiem nabycia prawa do urlopu jest pozostawanie w stosunku pracy przez co najmniej przez sześć miesięcy przed skorzystaniem z urlopu; wymiar urlopu to 36 miesięcy, nie dłużej jednak niż do roku kalendarzowego w którym dziecko ukończy 6. rok życia; każdemu z rodziców przysługuje wyłączne prawo do jednego miesiąca urlopu z wymiaru 36 miesięcy (w efekcie jedno z rodziców może wykorzystać urlop maksymalnie w wymiarze 35 miesięcy); w przypadku dziecka niepełnosprawnego rodzic ma prawo do dodatkowego urlopu w wymiarze do 36 miesięcy, w okresie nie dłuższym niż do ukończenia przez dziecko 18. roku życia; w okresie urlopu nie można rozwiązać z pracownikiem umowy o pracę (wyjątek – rozwiązanie umowy w trybie dyscyplinarnym lub w związku z likwidacją/upadłością pracodawcy); w trakcie urlopu rodzic może być aktywny zawodowo (pracować na podstawie jakiegokolwiek umowy z dotychczasowym lub nowym pracodawcą), o ile aktywność ta nie wyłącza osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem; pracodawca ma prawo odwołać rodzica z urlopu, jeśli uzna, że ten zaprzestaj opiekę nad dzieckiem; z urlopu można zrezygnować w każdym czasie; rodzic uprawniony do urlopu wychowawczego ma prawo do pracy w obniżonym wymiarze (nie niższym niż połowa etatu) w okresie odpowiadającym wymiarowi urlopu; z rodzicem, który złożył wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy, nie można rozwiązać umowy o pracę (wyjątek – rozwiązanie umowy w trybie dyscyplinarnym lub w związku z likwidacją/upadłością pracodawcy), ochrona trwa do dnia powrotu do pracy w nieobniżonym wymiarze, jednak nie może przekroczyć 12 miesięcy. 	<p>Polski ustawodawca dzieli urlopy związane z rodzicielstwem na te obowiązkowe i nie.</p> <p>Pierwsze 14 tygodni urlopu macierzyńskiego zdaniem ustawodawcy ma służyć regeneracji matki nowonarodzonego dziecka. W tym czasie nie powinna ona pracować. Po wykorzystaniu tej części urlopu może wrócić do pracy, a pozostałe sześć tygodni spędzić na ojca dziecka.</p> <p>Kontynuacją urlopu macierzyńskiego może być urlop rodzicielski. Może, ale nie musi. W praktyce jednak, polskie urlopy związane z rodzicielstwem to aż 12 miesięcy nieprzerwanego, płatnego urlopu. Jak podaje MRPiPS, w okresie od stycznia do maja 2017 r. z urlopów rodzicielskich skorzystało 252,1 tys. osób, w tym tylko 2,2 tys. mężczyzn.</p> <p>Następnie pracownik może skorzystać z nieodpłatnego urlopu wychowawczego albo zawniioskować o obniżenie wymiaru czasu pracy. Ta druga możliwość wpisuje się w unijne założenia o aktywności zawodowej rodziców.</p> <p>Z jednej strony polskie rozwiązania nie realizują założeń dyrektywy w pełnym zakresie. Regulacja unijna oparta jest na większej elastyczności i większej decyzyjności po stronie obojga rodziców.</p> <p>Z punktu widzenia aktywności zawodowej rodziców, istotniejsza jest bowiem nie długość urlopu, a długość okresu, w jakim z tego urlopu można skorzystać. Częstsze, a krótsze urlopy nie będą możliwe w niektórych branżach (jak chociażby handlowej, gdzie istotna jest potrzeba utrzymania bliskich relacji z konkretnym klientem). Dlatego decyzja co do długości oraz sposobu korzystania z urlopu powinna należeć do samego zainteresowanego (przy uwzględnieniu zdania pracodawcy).</p> <p>Polskie przepisy nie przewidują przy tym tak długich, jak w przypadku dyrektywy, części urlopu zastrzeżonych dla każdego z rodziców (co najmniej dwa miesiące).</p> <p>Polskie regulacje, podobnie jak unijne, zakładają odpłatność urlopów (za wyjątkiem wychowawczego), ochronę przed zwolnieniem, dodatkowe urlopy dedykowane rodzicom adopcyjnym oraz – częściowo – możliwość elastycznego korzystania z urlopów (łączenie urlopu z pracą podczas urlopu rodzicielskiego oraz obniżenie wymiaru czasu pracy jako alternatywa wobec urlopu wychowawczego). Ponadto długość polskich urlopów znaczenie wykracza poza minimum określone w dyrektywie. Wobec jednego urlopu rodzicielskiego uregulowanego w dyrektywie, w Polsce mamy aż trzy rodzaje urlopów – macierzyński, rodzicielski i wychowawczy, które w różnym zakresie odpowiadają wymogom stawianym w dyrektywie, a w wielu przypadkach nawet istotnie ponad nie wykraczają.</p>
<p>URLOP OPIEKUŃCZY</p> <ul style="list-style-type: none"> urlop dla pracownika opiekującego się starszymi/niesamodzielnymi członkami rodziny; co najmniej pięć dni roboczych w roku; możliwość uzależnienia prawa do urlopu od potwierdzenia stanu zdrowia członka rodziny; za czas urlopu przysługuje wynagrodzenie lub świadczenie pieniężne równe przynajmniej wynagrodzeniu za czas zwolnienia chorobowego; nie można rozwiązać z pracownikiem umowy o pracę z powodu skorzystania z urlopu. 	<p>ZWOLNIENIE OD PRACY W ZWIĄZKU Z OPIEKĄ NAD CZŁONKIEM RODZINY</p> <ul style="list-style-type: none"> pracownik ma prawo skorzystać ze zwolnienia od pracy w związku z koniecznością sprawowania osobistej opieki nad: <ol style="list-style-type: none"> dzieckiem w wieku do ukończenia 8. roku życia w sytuacji: <ul style="list-style-type: none"> nieprzewidzianego zamknięcia żłobka/ przedszkola/szkoły etc. porodu lub choroby rodzica dziecka stale opiekującego się dzieckiem, jeżeli uniemożliwia to sprawowanie opieki, - pobytu w szpitalu rodzica stale opiekującego się dzieckiem; chorym dzieckiem do ukończenia 14. roku życia; innym chorym członkiem rodziny; w trakcie zwolnienia pracownikowi przysługuje zasiłek opiekuńczy – maksymalnie przez 60 dni w roku kalendarzowym w sytuacji opieki nad dzieckiem lub 14 dni w roku kalendarzowym, jeśli opieka sprawowana jest nad innymi członkami rodziny. 	<p>Polska regulacja wyczerpuje minimum gwarantowane przez dyrektywę.</p>
<p>CZAS WOLNY OD PRACY</p> <ul style="list-style-type: none"> czas wolny od pracy przysługujący z powodu działania siły wyższej, a także w pilnych sytuacjach z przyczyn rodzinnych w przypadkach spowodowanych chorobą lub wypadkiem, w których niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika; możliwość ograniczenia uprawnienia do konkretnej ilości dni w ciągu danego roku lub z uwagi na konkretny przypadek. 	<p>ZWOLNIENIE OD PRACY NA OPIEKĘ NAD DZIECKIEM</p> <ul style="list-style-type: none"> zwolnienie od pracy dla pracownika wychowującego przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat; wymiar 16 godzin albo dwóch dni w roku kalendarzowym wedle wyboru pracownika; niewykorzystane godziny/dni nie przechodzą na następny rok; pracownik korzystający ze zwolnienia zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości ustalonej na zasadach przewidzianych dla obliczania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy; jeśli oboje rodzice dziecka są zatrudnieni, ze zwolnienia może korzystać tylko jedno z nich; dodatkowo pracownik może skorzystać ze zwolnienia w celu załatwienia prywatnych spraw w czasie pracy; takie zwolnienie wymaga odpracowania. 	<p>Polska regulacja wyczerpuje minimum gwarantowane przez dyrektywę.</p>
<p>ELASTYCZNY CZAS PRACY</p> <ul style="list-style-type: none"> możliwość dostosowania harmonogramu pracy do osobistych potrzeb rodziców dzieci w wieku do co najmniej ósmego roku życia oraz opiekunów poważnie chorych/niesamodzielnymi członków rodziny; pracodawca decyduje o udzieleniu zgody na elastyczny czas pracy; nie można rozwiązać z pracownikiem umowy o pracę z powodu skorzystania z elastycznego czasu pracy. 	<p>ULATWIENIA DLA RODZICÓW DZIECI NIEPEŁNOSPRAWNYCH</p> <ul style="list-style-type: none"> możliwość wnioskowania na szczególnych zasadach o indywidualny rozkład czasu pracy, telepracę, ruchomy czas pracy lub system przerywanego czasu pracy przez pracownika – małżonka albo pracownika – rodzica: <ol style="list-style-type: none"> dziecka w fazie prenatalnej, w przypadku ciąży powikłanej; dziecka posiadającego zaświadczenie o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu; dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych; dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomaganie rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych; pracodawca ma obowiązek co do zasady uwzględnić wniosek, chyba że sprzeciwia się temu rodzaj pracy lub sposób organizacji pracy; odmowę powinien uzasadnić na piśmie. 	<p>Polskie prawo nie przewiduje elastycznego systemu czasu pracy dla rodziców.</p> <p>Elastyczny czas pracy może natomiast zostać zapewniony w ramach pracy w obniżonym wymiarze czasu w okresie, w którym pracownik jest uprawniony do urlopu wychowawczego, jako alternatywa dla tego urlopu (patrz kolumna dotycząca urlopów macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych oraz komentarz do niej). Pracownicy korzystający z tego uprawnienia mają ochronę przez 12 miesięcy od złożenia wniosku.</p> <p>Ponadto rodzice dzieci niepełnosprawnych mają uprzywilejowaną pozycję w przypadku złożenia wniosku o indywidualny rozkład czasu pracy, telepracę, ruchomy czas pracy lub system przerywanego czasu pracy. Pracodawca ma obowiązek co do zasady uwzględnić wniosek. Do pewnego stopnia odpowiada to założeniom dyrektywy.</p>