

FAQs - uprawnienia rodzicielskie

1. Czym jest elastyczna organizacja czasu pracy?

- Pod pojęciem elastycznej organizacji pracy kryje się:
 - telepraca (wkrótce zastąpiona najprawdopodobniej pracą zdalną);
 - przerywany czas pracy;
 - skrócony tydzień pracy;
 - praca weekendowa;
 - ruchomy czas pracy;
 - indywidualny rozkład czasu pracy;
 - obniżony wymiar czasu pracy.

2. Kto będzie mógł się ubiegać o elastyczną organizację czasu pracy?

- Wniosek o elastyczną organizację czasu pracy będzie mógł złożyć pracownik wychowujący dziecko do lat 8.
- Wniosek będzie można złożyć nie tylko w postaci papierowej, ale również elektronicznej.
- Pracodawca nie będzie związany wnioskiem pracownika, jednak będzie musiał wskazać przyczynę odmowy uwzględnienia wniosku w postaci papierowej lub elektronicznej.

3. Kto jest pracownikiem szczególnie chronionym w związku z rodzicielstwem?

- Szczególnej ochronie przed zwolnieniem będzie podlegała już nie tylko pracownica w ciąży oraz pracownik przebywający na urlopie macierzyńskim jak miało to miejsce dotychczas, ale również każdy pracownik wnioskujący o elastyczną organizację pracy oraz każdy pracownik od chwili złożenia wniosku o:
 - urlop macierzyński;
 - urlop na warunkach macierzyńskiego;
 - urlop ojcowski;
 - urlop rodzicielski.
- Pracownik będzie chroniony do momentu zakończenia urlopu.

4. Jaki jest zakres szczególnej ochrony?

- Szczególna ochrona obejmie nie tylko zakaz wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy, ale także zakaz prowadzenia przygotowań w związku z zamiarem rozwiązania stosunku pracy.
- Współpracę z pracownikiem będzie można zakończyć jedynie, jeżeli będą zachodziły przyczyny uzasadniające dyscyplinarkę i reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na rozwiązanie umowy, a także w sytuacji ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

5. Jak rozumieć prowadzenie przygotowań w związku z zamiarem rozwiązania stosunku pracy?

- Pojęcie przygotowania w związku z zamiarem rozwiązania stosunku pracy zostało zdefiniowane na gruncie orzecznictwa TSUE.
- W sprawie C-460/06 Trybunał orzekł, że ochrona przyznana przez ten przepis wspomnianym wyżej pracownikom wyklucza zarówno powzięcie decyzji o zwolnieniu, jak i podjęcie działań przygotowawczych do zwolnienia, takich jak poszukiwanie i prognozowanie definitywnego zastąpienia danej pracownicy z powodu jej ciąży lub narodzenia dziecka.
- W takim kontekście pojęcie przygotowania tłumaczone jest również w uzasadnieniu projektu ustawy.

Zapraszamy do kontaktu.



r. pr. Katarzyna Witkowska-Pertkiewicz

radca prawny, starszy prawnik

Katarzyna.Witkowska-Pertkiewicz@pcslegal.pl



Kinga Rozbicka

prawnik

Kinga.Rozbicka@pcslegal.pl