

łatwiej pogodzić obowiązki zawodowe i domowe

Elastyczny czas pracy

Często kobieta samotnie wychowująca małe dziecko nie może sobie pozwolić na spędzanie w firmie każdego dnia po osiem godzin. Wprawdzie Kodeks pracy daje możliwość zatrudnienia na bardziej elastycznych zasadach, ale ostateczna decyzja jest w rękach szefa.



Urszula Jankiewicz
dodatki@gazetaolsztynska.pl

Nie we wszystkich zawodach można ustawić czas pracy tak, aby bez problemów godzić obowiązki zawodowe i rodzinne.

Telepraca (wykonywanie obowiązków służbowych przez telefon, internet) doskonale sprawdzi się w przypadku np. tłumacza, księgowej, redaktora, inżyniera oprogramowania, analityka rynku czy artysty grafika. Zadaniowy czas pracy (rozliczanie się z pracodawcą z wykonania powierzonych zadań, a nie poświęcenie na to czasu) to rozwiązanie, gdy np. jesteś krawcową, przygotowujesz imprezy okolicznościowe lub projektujesz tereny zielone. Elastyczne godziny pracy (wykonywanie obowiązków służbowych w innych godzinach niż większość pracowników), możliwe są w przypadku zadań, których wykonywanie nie jest uzależnione od pracy innych osób — mogą tak pracować np. urzędnicy, którzy nie mają kontaktu z klientami, a jedynie rozpatrują ich sprawy, czy pracownicy magazynowi. Natomiast job-sharing

(dzielenie swoich obowiązków służbowych z drugą osobą) lub zmniejszony wymiar godzin to rodzaj zatrudnienia, który można stosować w każdym zawodzie.

Jak to zrobić

Jeżeli pracownik chciałby skorzystać z możliwości, jakie daje Kodeks pracy, powinien przede wszystkim porozmawiać z pracodawcą i przekonać go do nowej formy zatrudnienia. Warto do takiej rozmowy solidnie się przygotować, czyli mieć w zanadrzu argumenty, które mogłyby przekonać pracodawcę, że również efektywnie będziemy wykonywać powierzone zadania w domu. Pozytywna decyzja zależy nie tylko od jego dobrej woli, ale i możliwości organizacyjnych firmy.

Po uzyskaniu zgody występujemy z prośbą o ustalenie indywidualnego rozkładu czasu pracy na piśmie. Potem należy przygotować i podpisać aneks do umowy o pracę. Powinno się w nim znaleźć:

- nowe godziny pracy — w przypadku telepracy, elastycznych godzin pracy czy niepełnego etatu
- nowe miejsce pracy wykonywania obowiązków służbowych — w przypadku telepracy i zadaniowego czasu pracy
- nowy podział obowiązków

— w przypadku job-sharingu i pracy w niepełnym wymiarze godzin

• czas, przez jaki będą obowiązywały zmienione zasady w przypadku wszystkich umów.

Zwykle takie umowy zawierane są najpierw na próbę, na trzy miesiące. W tym czasie pracownik i pracodawca mają szansę przyrzeć się, czy nowe zasady zatrudnienia sprawdzają się w praktyce.

Bez względu, czy na to, czy pracujemy na tradycyjnych zasadach, czy w innym systemie, przysługują nam takie same uprawnienia pracownicze, np. urlopy.

Plusy i minusy

Zatrudnienie na elastycznych zasadach stwarza

wprawdzie pracownikowi możliwość pogodzenia obowiązków służbowych i rodzinnych, ale z drugiej strony ma też swoje minusy. Dlatego zanim podejmiemy właściwą decyzję, musimy przeanalizować za i przeciw.

Przystawienie się np. na telepracownika znacznie ogranicza codzienne bezpośrednie kontakty z kolegami i koleżankami z biura, z którymi żyliśmy się przez lata. Dla osoby towarzyskiej, która lubi mieć wokół siebie dużo ludzi, praca w zaciszu domowym wymaga trochę czasu na przestawienie się. Ponadto firmie trzeba było w określonych godzinach wykonywać konkretną robotę, w domu często trudno się zmobilizować, nie mając przysłowiowego bata nad sobą.

Podobny dylemat mają ci, którzy decydują się na zadaniowy czas pracy. Zadaniowy czas pracy oznacza także brak wynagrodzenia za nadgodziny, gdyż w tym przypadku nie da się ich obliczyć.

Dobra wola pracodawcy



Jacek Żerański,
rzecznik prasowy
Okręgowej Inspekcji Pracy
w Olsztynie

Prawo pracy szczegółowo określa prawa pracowników związane z rodzicielstwem np. w zakresie dni wolnych na opiekę nad dzieckiem czy zakazu delegowania pracownika poza miejsce pracy bez jego zgody. Niestety, kwestia elastycznego podejścia do warunków zatrudnienia, np. w dziedzinie czasu pracy, zależy od dobrej woli pracodawcy. Każde zatrudnienie po-

winno być potwierdzone na piśmie. Niestosowanie się przez pracodawcę do tego przepisu zagrożone jest karą grzywny do 30 tysięcy złotych. Generalnie pracodawcy przestrzegają przepisów prawa pracy związane z rodzicielstwem. Tylko niewielka część z prawie 1500 skarg, które w ubiegłym roku wpłynęły do nas, dotyczyła łamania praw w tym zakresie.