

## Kadry i płace

**LUKA W KODEKSIE PRACY:**  
firma może zwolnić  
zatrudnionego już po  
tym, jak złoży on wniosek  
o udzielenie urlopu  
rodzicielskiego lub  
ojcowskiego

**B10**

# Nieszczelna ochrona dla rodziców

**UPRAWNIENIA** Luka w kodeksie pracy: firma może zwolnić zatrudnionego po złożeniu wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego lub ojcowskiego

Lukasz Guza  
lukasz.guza@infor.pl

Pracownicy wnioskujący o urlop rodzicielski są chronieni dopiero od momentu rozpoczęcia opieki. Pismo do pracodawcy muszą złożyć jednak co najmniej 21 dni wcześniej. W tym czasie – aż do pierwszego dnia urlopu – firma może złożyć im wypowiedzenie lub dyscyplinarkę i ich umowy rozwiążą się (niektóre jeszcze przed rozpoczęciem płatnej opieki, a niektóre – już w jego trakcie). Wszystko wskazuje, że to skutek niedopatrzeń ustawodawcy przy wprowadzaniu zmian do k.p. obowiązujących od 2 stycznia 2016 r.

– Do zwolnienia wystarczy jeden dzień, w którym pracownik nie jest objęty szczególną ochroną. W przypadku rodziców jest ona zatem niepełna – tłumaczy Sławomir Paruch, radca prawny i partner w kancelarii Raczkowski Paruch.

## Czy to przeoczenie?

Luka w przepisach ochronnych uwidoczniła się po wspomnianej nowelizacji kodeksu pracy. Do 2 stycznia 2016 r. rodzice mogli wykorzystywać urlop rodzicielski wyłącznie bezpośrednio po macierzyńskim. Ochrona – co do zasady – była więc ciągła, bo matka dziecka wykorzystywała urlop rodzicielski od razu po macierzyńskim (a więc przez cały ten czas była chroniona). Wyjątkiem była jedynie sytuacja, gdy rodzice chcieli wymienić się urlopem, czyli ojciec miał zastąpić matkę w płatnej opiece. Wówczas musiał on składać wniosek o urlop i do momentu jego rozpoczęcia (już po złożeniu wniosku) nie był chroniony.

Po zmianach od 1 stycznia 2016 r. rodzice mogą zachować część urlopu rodzicielskiego (maksymalnie 16 tygodni) na później – aż do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko skończy sześć lat. Ochrona w okresie ciąży, urlopu macie-

rzyńskiego i rodzicielskiego nie musi być więc już ciągła. Jeśli rodzic wróci do pracy po macierzyńskim i np. po dwóch latach od tego momentu złoży wniosek o udzielenie rodzicielskiego, to firma ma 21 dni na złożenie mu wypowiedzenia albo dyscyplinarki (oczywiście ta druga zawsze musi mieć uzasadnienie). Wspomniana nowelizacja k.p. dodatkowo dała firmom więcej czasu na zwolnienie (przed 1 stycznia 2016 r. rodzic musiał składać wniosek najpóźniej na 14 dni przed rozpoczęciem płatnej opieki).

O tym, że jest to luka, przekonuje fakt, że w przypadku urlopu wychowawczego ochrona przysługuje już od momentu złożenia wniosku do pracodawcy o jego udzielenie. Na tej samej zasadzie chroniony jest pracownik wnioskujący o obniżenie wymiaru czasu pracy po powrocie z macierzyńskiego lub rodzicielskiego.

– To ewidentna dziura w przepisach. Nie ma żadnych merytorycznych podstaw do tego, aby różnicować ochronę osób wnioskujących o urlop rodzicielski i wychowawczy – potwierdza Izabela Zawacka, radca prawny i wspólnik w kancelarii prawa pracy Wójcicka i Wspólnicy.

– Wcześniej – ze względu na ciągłość ochrony w większości przypadków – nie było potrzeby wprowadzania przepisu, który przewidywałby ochronę rodziców po złożeniu wniosku o urlop. Możliwe, że dlatego ten element przeoczono przy pracach nad wspomnianą nowelizacją – dodaje Sławomir Paruch.

Co ważne luka obejmuje też urlop ojcowski. Mężczyźni przysługują dwa tygodnie takiej płatnej opieki, które może wykorzystać w ciągu pierwszych dwóch lat życia dziecka. Aby je wybrać, musi złożyć wniosek – co najmniej na siedem dni przed rozpoczęciem urlopu. W tym czasie też

## Gwarancje dla rodziców

### Zasady ochrony przed zwolnieniem

Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie:

- ciąży,
- urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego

chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy zatrudnionego i zgodę na to wyraziła reprezentująca go zakładowa organizacja związkowa

Rozwiązanie przez pracodawcę umowy za wypowiedzeniem we wspomnianych okresach może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji firmy (jest ona obowiązana uzgodnić ze związkiem reprezentującym pracownika termin rozwiązania umowy)

231,3

tys.

osób korzystało z urlopu rodzicielskiego w okresie styczeń–kwiecień 2017 r.



50,5

tys.

mężczyzn skorzystało z urlopu ojcowskiego w okresie styczeń–kwiecień 2017 r.



nie jest chroniony przed zwolnieniem.

## Doniosłe skutki

Omawiane niedopatrzeń wywołuje istotne skutki w praktyce. Jeśli w okresie od złożenia wniosku o urlop rodzicielski do jego rozpoczęcia (a więc co najmniej 21 dni) pracodawca zwolni wnioskującego w trybie dyscyplinarnym (natychmiastowym) to umowa rozwiąże się i zatrudniony w ogóle nie rozpocznie płatnej opieki.

Identycznie może być w przypadku wypowiedzenia umowy rodzicowi, który pracuje w firmie krócej niż sześć miesięcy. Takiemu podwładnemu przysługuje bowiem dwutygodniowy okres wypowiedzenia. Jest on krótszy od terminu na złożenie wniosku o udzielenie rodzicielskiego, więc może upłynąć w jego trakcie (umowa rozwiąże się zanim zacznie się urlop; stanie się tak, jeśli firma złoży wypowiedzenie w niedługim odstępie czasu od złożenia przez pracownika wniosku o rodzicielski).

W przypadku dyscyplinarki lub wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony pracownik będzie mógł oczywiście kwestionować wskazane

przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy (twierdzić, że został zwolniony, bo chciał skorzystać z urlopu rodzicielskiego, a nie z powodów formalnie wskazanych przez firmę) i odwołać się do sądu, domagając się przywrócenia do pracy lub odszkodowania.

W przypadku umowy na czas określony, której wypowiedzenia nie trzeba uzasadniać, pracownikowi pozostaje już tylko żądanie odszkodowania z tytułu dyskryminacji (ze względu na rodzicielstwo; takie roszczenie – oprócz zaskarżenia zwolnienia – będzie też przysługiwało w razie złożenia dyscyplinarki albo wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony).

Jeszcze bardziej skomplikowana sytuacja dotyczy pracowników zatrudnionych dłużej, którym przysługuje miesięczny lub 3-miesięczny okres wypowiedzenia. Wszystko wskazuje, że jeśli pracodawca wręczy im wypowiedzenie po złożeniu wniosku o urlop, to umowa rozwiąże się już w jego trakcie (urlop zostanie przerwany).

– Wydaje się, że w takim przypadku wypowiedzenie będzie skuteczne, bo w momencie jego dokonania pracownik nie jest objęty szczególną

ochroną. Rozwiązanie umowy będzie jednak wadliwe, bo zatrudniony w okresie wypowiedzenia nabędzie ochronę – tłumaczy Izabela Zawacka.

W takiej sytuacji umowa rozwiąże się, ale pracownik będzie mógł zaskarżyć wypowiedzenie do sądu.

– I domagać się przywrócenia do pracy oraz zapłaty wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, bo w momencie rozwiązania umowy był osobą szczególnie chronioną – wskazuje Sławomir Paruch.

Podobne skutki wywoła też zwolnienie mężczyzny po złożeniu wniosku o urlop ojcowski (przed jego rozpoczęciem). W tym przypadku trzeba jedynie uwzględnić krótszy termin na złożenie pisma o udzielenie takiej płatnej opieki (z tego powodu nie dojdzie np. do rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem jeszcze przed rozpoczęciem ojcowskiego).

– Z powodu tych roszczeń pracodawcy na pewno dokładnie rozważą, czy chcą wypowiedzieć umowy pracowników w okresie przed skorzystaniem z urlopów na dzieci. Ale nie można wykluczyć, że np. zdecydują się w takich przypadkach na dyscyplinarkę – wskazuje Sławomir Paruch.

Paradoksalnie poniosą bowiem wówczas mniejsze ryzyko niż przy złożeniu wypowiedzenia w długim okresie wypowiedzenia. Umowa rozwiązuje się bowiem z momentem wręczenia dyscyplinarki, a to oznacza, że pracownik nie rozpocznie urlopu i w ogóle nie nabędzie prawa do szczególnej ochrony (nabyłby ją gdyby pracodawca zamiast dyscyplinarki wręczył wypowiedzenie z długim okresem wypowiedzenia).

Przed sądem pracownik będzie mógł więc domagać się przywrócenia do pracy lub odszkodowania (ale otrzyma rekompensatę w wysokości maksymalnie trzech pensji, a nie za cały czas pozostawania bez pracy – czyli np. nawet za rok lub dwa lata). Oczywiście w każdym tego przypadku zatrudniający musi jednak liczyć się z żądaniem odszkodowania za dyskryminację. ©