

## AKADEMIA PRACY CZ. 845

www.gazetaprawna.pl/akademia\_pracy

## Kiedy firma może zwolnić pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego

**niż przez 12 miesięcy. Ochrona ta jednak jest ograniczona. W jakich sytuacjach pracodawca może zwolnić takiego pracownika?**

Przede wszystkim zwolnienie jest dopuszczalne w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także w trybie dyscyplinarnym, podobnie jak w przypadku innych przejawów ochrony. Powstaje pytanie, czy jest skuteczna w razie zwolnień z przyczyn ekonomicznych, czyli w trybie ustawy z 13 mar-

ca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Intencją było przecież ułatwienie zwolnień z przyczyn ekonomicznych. Z drugiej strony, ustawa w żadnym z przepisów nie odnosi się wprost do ochrony wynikającej z art. 186<sup>a</sup> k.p. Artykuł 5 ust. 1 ustawy uchyla w ramach grupowego zwolnienia wszystkie przejawy szczególnej ochrony pracowników. Przepis art. 186<sup>a</sup> k.p. jest przykładem takiej szczególnej

ochrony, a więc, w zwolnieniach grupowych jest uchylony. Następne ustępy art. 5 przywracają w części tę ochronę, przewidując, że określone chronione grupy (np. kobiety w ciąży, działacze związkowi) jednak w ramach zwolnień grupowych nie mogą być swobodnie zwalniane – można im wyłącznie zmienić warunki pracy i płacy (np. przenieść z likwidowanego stanowiska na inne). Na liście tej nie ma jednak osób, o których mowa w art. 186<sup>a</sup> k.p. Oznacza to, że nie są chronione w żaden spo-

sób przed redukcją w trybie grupowym i można je w tym trybie swobodnie zwalniać. Wypowiedzenie będzie możliwe również w trybie zwolnienia indywidualnego na podstawie art. 10 wymienionej ustawy. Jeżeli pracownik należy do związku zawodowego lub jest objęty obroną związku, jest to jednak dopuszczalne, tylko jeżeli zakładowa organizacja związkowa nie zgłosi sprzeciwu w terminie 14 dni od otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu (art. 10. ust. 2 ustawy).



**Bartłomiej Raczkowski**  
partner, Bartłomiej Raczkowski  
Kancelaria Prawa Pracy

**Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego, który z niego nie korzysta, może poprosić o obniżenie wymiaru czasu pracy (art. 186<sup>a</sup> k.p.). Podlega wówczas ochronie przed zwolnieniem od złożenia wniosku do powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej**