

Kiedy pracownik na urlopie wychowawczym może stracić pracę

Zasadniczo pracownik przebywający na urlopie wychowawczym jest chroniony przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę. Istnieją jednak okoliczności, które wyłączają tę ochronę, i wówczas pracodawca może się z nim rozstać. Kiedy pracodawca może zwolnić pracownika, mimo że korzysta on z urlopu wychowawczego?

Prawo do urlopu wychowawczego przysługuje pracownikowi zatrudnionemu co najmniej sześć miesięcy. Urlop ten przyznawany jest w wymiarze do trzech lat w celu sprawowania przez pracownika osobistej opieki na dzieckiem nie dłużej jednak niż do ukończenia przez nie 4. roku życia.

Zgodnie z art. 186¹ k.p. pracownik chroniony jest przed wypowiedzeniem umowy o pracę oraz przed jej rozwiązaniem już od momentu złożenia wniosku o udzielenie urlopu, aż do jego zakończenia. Istnieje jednak kilka sytuacji, w których na podstawie tego przepisu ochrona jest wprost uchylona. Jest tak w sytuacji ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także wtedy, gdy zachodzą okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Nie są to jednak jedyne przypadki, kiedy pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę. Zgodnie z orzecznictwem SN pracodawca może rozstać się z pracownikiem korzystającym z urlopu wychowawczego, również gdy przeprowadzane są u niego zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników (zarówno w trybie grupowym

jak i indywidualnym). W uchwale z 15 lutego 2006 r. (II PZP 13/05) SN stwierdził, iż przepisy art. 10 ust. 1 i 2 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych rozwiązaniach z pracownikami stosunków z przyczyn niedotyczących pracowników mogą stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem w okresie urlopu wychowawczego także w sytuacjach, gdy nie zachodzą przesłanki przewidziane w art. 186¹ par. 1 zdaniu drugim k.p. W wyroku z 29 czerwca 2005 r. (II PK 332/04) uznano, iż ochrona określona w art. 186¹ par. 1 k.p. zostaje uchylona pod warunkiem, że urlop został udzielony na okres dłuższy niż trzy miesiące (art. 5 ust. 3 powołanej ustawy przy zwolnieniu grupowym i art. 10 ust. 1 w zw. z art. 5 ust. 3 ustawy przy zwolnieniu indywidualnym). Zgodnie z wyrokiem SN z 11 grudnia 1996 r. (I



PKN 39/96) przyjmuje się, iż pracodawca nie musi czekać z wypowiedzeniem umowy do upływu trzech miesięcy korzystania przez pracownika z urlopu wychowawczego – w tej sytuacji decydujące znaczenie ma to, na jaki okres urlop został udzielony. Przypomnieć w tym miejscu można wyrok SN z 14 października 2004 r. (I PK 691/03), według którego złożenie wypowiedzenia przed upływem trzech miesięcy urlopu, może być uznane za przedwczesne.■

BARTŁOMIEJ RACZKOWSKI
partner, Bartłomiej Raczkowski Kancelaria
Prawa Pracy

www.gazetaprawna.pl/akademia_pracy