

Na wychowawczym zarobki rosną razem z dzieckiem

UPRAWNIENIA RODZICIELSKIE
SzeF musi dopuścić osobę wracającą z urlopu wychowawczego do pracy na stanowisku dotychczasowym, równorzędnym lub innym odpowiadającym jej kwalifikacjom. Dodatkowo powinien zadbać, by ta przerwa w zatrudnieniu nie spowodowała pogorszenia pensji.

Celem urlopu wychowawczego jest stworzenie zatrudnionemu korzystnych warunków do sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Jego maksymalny wymiar to trzy lata, lecz można je wykorzystać wyłącznie do ukończenia przez pociechę 4. roku życia (odrębne zasady dotyczą opieki nad dzieckiem niepełnosprawnym). W czasie tego urlopu zatrudniony podlega szczególnej ochronie przed

wypowiedzeniem umowy o pracę. Nie działa ona jedynie w wyjątkowych, wskazanych w przepisach przypadkach, np. z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Nowe starego początki

Pracownika, który wraca do firmy po urlopie wychowawczym, trzeba dopuścić na stanowisko zajmowane przez niego przed nieobecnością. Jeżeli nie jest to możliwe (np. w związku z likwidacją etatu), szef powinien powierzyć pracę równorzędną lub inną, która odpowiada kwalifikacjom zatrudnionego. Nie wymaga to zawarcia aneksu do umowy o pracę ani wręczenia podwładnemu wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy.

Na tym nie kończą się szczególne gwarancje. Zgodnie z art. 186⁴ k.p. rodzicowi

wracającemu z urlopu wychowawczego przysługuje płaca nie niższa „od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem.” Aby tę kodeksową definicję uczynić bardziej zrozumiałą, należy wyróżnić jej dwa zasadnicze elementy.

Po pierwsze, po zakończeniu korzystania z wolnego pracownik ma prawo do pensji co najmniej w takiej wysokości, jak pobory przysługujące na stanowisku, które zajmował przed nieobecnością. Po drugie, punktem odniesienia powinny być pobory w dniu powrotu do pracy, a nie płaca z momentu udania się na urlop wychowawczy.

Jeżeli więc podczas wolnego miały miejsce podwyżki, to należy je uwzględnić już przy pierwszej wypłacie pensji rodzica po powrocie. W takim

OBNIŻKA DLA WSZYSTKICH

Zwykle pracownicy przebywają na urlopie wychowawczym dłużej niż rok. Podczas tak długiego czasu zmieniają się warunki na rynku pracy. Sam pracodawca może znajdować się w odmiennej sytuacji ekonomicznej niż w okresie poprzedzającym to wolne. Choć najczęściej w trakcie urlopu dochodzi do podwyżek, może nastąpić sytuacja odwrotna. Trudności finansowe pracodawcy mogą go zmusić do obniżenia płac. Jeżeli taka redukcja dotyczyła także stanowiska, które pierwotnie zajmował pracownik, to należy ją brać pod uwagę ustalając pensję przysługującą mu po powrocie do pracy. Konieczne jest jednak zawarcie z zatrudnionym porozumienia zmieniającego umowę o pracę lub wręczenie mu wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

przykładu nie ma potrzeby spisywania aneksu do angażu ani wręczenia wypowiedzenia zmieniającego.

PRZYKŁAD

Pani Marta jest jednym z dziesięciu grafików komputerowych w firmie. Udała się na dwuletni urlop wychowawczy. Podczas jej nieobecności graficy

otrzymali aneksy z podwyżką poborów o 3 proc. Po zakończeniu korzystania z wolnego, pensja pani Marty powinna uwzględnić te podwyżki.

Również w sytuacji, gdy nie ma możliwości przyjęcia podwładnego na pierwotnie zajmowane stanowisko, w związku z czym pracodawca powie-

rza mu pracę równorzędną lub inną odpowiadającą jego kwalifikacjom, decydując o poborach należy wziąć pod uwagę wysokość płacy na dzień powrotu na dotychczasową pozycję urlopowiczą.

Gdy etat zniknął

Problem w tym, że często brak możliwości dopuszczenia do pracy sprzed urlopu wynika z likwidacji stanowiska. Nie wiadomo więc, jaka płaca obowiązywałaby na nim po powrocie z wolnego. Wydaje się, że w takiej sytuacji zatrudnionemu powinno się zagwarantować pensję w wysokości należnej w czasie bezpośrednio poprzedzającym taką likwidację.

*Patrycja Zawirska, radca prawny, partner w **Raczkowski i Wspólnicy sp.k.***

*Krzysztof Gąsior, prawnik w **Raczkowski i Wspólnicy sp.k.***