

# Zakazy

## Ochrona rodzica nie zawsze taka sama

Szef może zwolnić pracownika z przyczyn go nie dotyczących, kiedy ten przebywa na urlopie wychowawczym lub gdy będąc uprawniony do takiego wolnego, korzysta z obniżenia wymiaru czasu pracy.

# Rozstanie z rodzicem bywa droższe niż jego zatrudnianie

**OCHRONA** | Zwalniając ciężarną pracownicę lub rodzica na urlopie macierzyńskim, szef ryzykuje, że jeśli sąd przywróci im etat, uznając rozwiązanie umowy za nieuzasadnione lub naruszające przepisy, będzie musiał wypłacić pensję za wiele miesięcy.

**KATARZYNA DOBKOWSKA**

Zakaz wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę jest bezwzględny tylko w czasie ciąży oraz korzystania przez pracownika z płatnych urlopów związanych z rodzicielstwem (w tym macierzyńskim i rodzicielskim).

## Szto ku lepszemu

W ostatnim czasie ustawodawca podjął wiele działań legislacyjnych, w wyniku których wydłużono urlopy związane z rodzicielstwem – do 52 tygodni przy urodzeniu jednego dziecka. Ponadto pracownik ma prawo skorzystać z urlopu wychowawczego w łącznym wymiarze do 36 miesięcy.

Tak długa nieobecność pracownicy, niejednokrotnie przebywającej na wielomiesięcznym zwolnieniu lekarskim, jeszcze zanim urodzi, powoduje, że na jej miejsce trzeba zatrudnić nową osobę. Aby pozyskać wartościowego zastępcę, firma jest często zmuszona zafero-

wać mu umowę o pracę na czas nieokreślony. Jej rozwiązania – w odróżnieniu od angażu na zastępstwo – nie uzasadni powrót pracownika po długotrwałej absencji.

Pracodawca usatysfakcjonowany jakością pracy zastępcy i obawiający się, że po wieloletniej nieobecności związanej z korzystaniem z uprawnień rodzicielskich taka osoba po powrocie nie odnajdzie się w nowej rzeczywistości zawodowej, często decyduje o rozstaniu z nieobecny lub powracającym. Jeśli tak postanowi, to kiedy i w jakim trybie może rozwiązać z nim angaż?

## Właściwy termin

Możliwość wypowiedzenia umowy pracownikowi korzystającemu z uprawnień rodzicielskich powstaje dopiero po jego powrocie z urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego. Wraca on do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, składa wniosek o jego obniżenie lub idzie na urlop wychowawczy.

Kodeks pracy zakazuje wypowiedzenia lub rozwiązania umowy w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu. Podobny zakaz działa od dnia złożenia wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru, ale nie dłużej niż przez 12 miesięcy. Według kodeksu rozwiązanie stosunku pracy w takich sytuacjach jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także z przyczyn uzasadniających rozstanie bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Kodeksowa ochrona przebywającego na urlopie wychowawczym lub korzystającego z obniżonego wymiaru czasu pracy nie jest jednak bezwzględna **▶ patrz ramka**.

Jednak nie każdemu pracodawcy wolno rozwiązać umowę z przebywającym na urlopie wychowawczym lub korzystającym z obniżenia wymiaru czasu pracy. Takie uprawnienie przysługuje tylko pracodawcom, do których stosuje się ustawę o zwolnieniach grupowych. A ta dotyczy tylko zatrudniających na umowach o pracę co najmniej 20 osób. To bowiem ta ustawa, a nie odnoszący się do wszystkich pracodawców kodeks pracy, zawiera podstawę prawną, dzięki której można zwolnić osobę przebywającą na urlopie wychowawczym lub korzystającą z obniżonego wymiaru czasu pracy.

Paradoksalnie więc brak zastosowania ustawy o zwolnieniach grupowych do małych pracodawców, co miało poprawić ich sytuację w porównaniu z większymi firmami (choćby przez zwolnienie z wypłaty odpraw przewidzianych w tej ustawie), uniemożliwia zatrudniającemu mniej niż 20 osób zwolnienie rodzica przebywającego na urlopie wychowawczym lub korzystającego z obniżonego wymiaru czasu pracy w sytuacji, w której doszło do likwidacji jego stanowiska lub redukcji zatrudnienia w jego grupie zawodowej.

## Mała firma bez ruchu

Oceniając ryzyko dotyczące bezprawnego zwolnienia rodzica, należy pamiętać, że kodeks pracy różnicuje konsekwencje niezgodnego z prawem rozwiązania umowy ze względu na to, na jakim etapie korzystania z tych uprawnień ono nastąpi. Szefowi zwalniającemu pracownicę w ciąży lub podwładnego korzystającego z płatnego urlopu (macierzyńskiego, rodzicielskiego) w przypadku odwołania się przez nich do sądu, który stwierdzi, że rozwiązanie było nieuzasadnione lub naruszało przepisy, grozi, że po przywró-

## Czego się bać

Oceniając ryzyko dotyczące bezprawnego zwolnienia rodzica, należy pamiętać, że kodeks pracy różnicuje konsekwencje niezgodnego z prawem rozwiązania umowy ze względu na to, na jakim etapie korzystania z tych uprawnień ono nastąpi. Szefowi zwalniającemu pracownicę w ciąży lub podwładnego korzystającego z płatnego urlopu (macierzyńskiego, rodzicielskiego) w przypadku odwołania się przez nich do sądu, który stwierdzi, że rozwiązanie było nieuzasadnione lub naruszało przepisy, grozi, że po przywró-

**• ZDANIEM AUTORKI**

**Katarzyna Dobkowska**

partner w kancelarii Raczkowski Paruch sp.k.



Z pracownikiem długostrawnie nieobecny w pracy, gdy realizuje się on jako rodzic, pracodawcy mają możliwość rozstać się po jego powrocie z urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego. Nawet bowiem jeżeli nie likwidują stanowiska, mają prawo zredukować zatrudnienie i po zastosowaniu kryteriów doboru do zwolnienia wybrać do niego osobę powracającą do firmy po długiej absencji. Kłopot mogą mieć tylko mali pracodawcy, gdy pracownik złoży wniosek o obniżenie wymiaru etatu. Tu wskazana byłaby interwencja ustawodawcza zrównująca wszystkich pracodawców w prawie do rozwiązania umowy z taką osobą z przyczyn jej nie dotyczących. Dziś bowiem takie prawo nie przysługuje zatrudniającym mniej niż 20 pracowników, ponieważ nie stosuje się do nich ustawy o zwolnieniach grupowych. ■

ceniu do pracy będzie musiał pracownikowi wypłacić wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Podczas gdy, co do zasady, przy przywróceniu na etat osób nieochronionych wynagrodzenie to jest limitowane do jedno- lub dwukrotności miesięcznej pensji, w zależności od długości okresu wypowiedzenia. Skutek ten dotyczy zarówno wypowiedzenia, jak i dyscyplinarki.

Ponadto przywrócenie do pracy jest w takim przypadku bardzo prawdopodobne co najmniej z dwóch powodów. Po pierwsze, etatowcowi zależy na przywróceniu, skoro dostanie wtedy wynagrodzenie za cały okres bez zajęcia (często kilkuletni – tyle trwają takie sprawy, zwłaszcza toczone się przed warszawskimi sądami), zaś odszkodowanie otrzymałby najwyżej w wysokości trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia.

Po drugie, sądy są związane żądaniem pracownika korzystającego z ochrony w związku

z ciążą lub urlopem macierzyńskim (rodzicielskim). Muszą przywrócić go do pracy nawet wtedy, gdy stwierdzą, że jest to niemożliwe lub niecelowe.

Inne są natomiast skutki niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego rozwiązania umowy z pracownikiem przebywającym na urlopie wychowawczym lub korzystającym z obniżenia wymiaru czasu pracy. W razie zwolnienia takich osób, gdy wygrają spór przed sądem, będzie im przysługiwało wynagrodzenie nie wyższe niż za dwa miesiące przy przywróceniu lub najwyższej trzymiesięczne odszkodowanie. Poza tym sąd ma prawo nie uwzględnić roszczenia o powrót na etat takiej osoby, jeżeli uzna, że jest to niecelowe lub niemożliwe (np. wskutek likwidacji stanowiska tej osoby). ©

—Katarzyna Dobkowska

## ➔ Wniosek na co najmniej trzy miesiące

Zgodnie z ukształtowaną linią orzeczniczą Sądu Najwyższego ochronę na urlopie wychowawczym lub po obniżeniu etatu wyłącza ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (tekst jedn. DzU z 2015 r., poz. 192, dalej: ustawa o zwolnieniach grupowych). Na jej podstawie wolno rozwiązać umowę zarówno z pracownikiem przebywającym na urlopie wychowawczym, jak i uprawnionym do takiego urlopu w sytuacji, w której korzysta z obniżonego wymiaru czasu pracy.

Umowę można rozwiązać z przyczyn nie dotyczących pracownika tylko przy urlopie wychowawczym trwającym co najmniej trzy miesiące. Przy czym wypowiedzenie można wysłać pracownikowi już pierwszego dnia takiego wolnego. Wystarczy, aby urlop został udzielony na co najmniej trzy miesiące. Potwierdził to Sąd Najwyższy w uchwale z 15 lutego 2006 r. (II PZP

13/05). Stwierdził, że występujące po stronie pracodawcy zmiany organizacyjne, które skutkują koniecznością zmniejszenia zatrudnienia, stanowią wystarczającą podstawę rozwiązania z wypowiedzeniem stosunku pracy z pracownikiem w okresie urlopu wychowawczego. To zaś, że pracodawca ma też możliwość zwolnienia osoby uprawnionej do urlopu wychowawczego, która korzysta z obniżonego wymiaru czasu pracy, **SN potwierdził w wyroku z 12 października 2012 r. (I PK 126/12)**. Choć orzeczenie to dotyczyło zwolnienia grupowego, nie ma obecnie wątpliwości, że umowę z pracownikiem korzystającym z obniżonego wymiaru czasu pracy można rozwiązać także przy zwolnieniu indywidualnym, jeśli przyczyna niedotycząca podwładnego (np. likwidacja jego stanowiska pracy lub redukcja zatrudnienia w jego grupie zawodowej) stanowi wyłączny powód zwolnienia. ■

masz pytanie, wyślij e-mail

tygodnikpraca@rp.pl