

Szczególna ochrony stosunku pracy pracowników korzystających z urlopu wychowawczego

Wyjaśnienia

dotyczące szczególnej ochrony stosunku pracy pracowników korzystających z urlopu wychowawczego, a także pracowników uprawnionych do urlopu wychowawczego, korzystających z prawa wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy

1. Przepisy Kodeksu pracy regulują zakres szczególnej ochrony stosunku pracy:

- a) pracownika korzystającego z urlopu wychowawczego (art. 1861),
- b) pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego, korzystającego z prawa wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy (art. 1868).

Ochrona trwałości stosunku pracy pierwszej grupy pracowników polega na zakazie wypowiedzenia oraz rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu.

Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę w okresie ochronnym jest dopuszczalne w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Ochrona trwałości stosunku pracy drugiej grupy pracowników polega na zakazie wypowiedzenia oraz rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do wykonywania pracy w nieobniżonym wymiarze czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy.

Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę w okresie ochronnym jest dopuszczalne w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

2. Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (ustawa o grupowych zwolnieniach):

- a) w przypadku zwolnienia grupowego – uchyla szczególną ochronę stosunku pracy obu w/w grup pracowników (art. 5),
- b) w przypadku zwolnienia indywidualnego – istotnie modyfikuje zakres tej ochrony (art. 10 ust. 1).

Przepisy ustawy o grupowych zwolnieniach stosuje się do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników rozwiązujących stosunki pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

3. W przypadku zwolnienia grupowego jest dopuszczalne wypowiedzenie umowy o pracę obu w/w grupom pracowników, co wynika z brzmienia art. 5 ust. 1 ustawy.

Przepis art. 5 ust. 1 ustawy stanowi bowiem, że przy wypowiedaniu pracownikom stosunków pracy w ramach zwolnienia grupowego nie stosuje się przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, co oznacza m.in. uchylenie stosowania w takim przypadku art. 1861 i 1868 Kodeksu pracy.

Obie w/w grupy pracowników nie znajdują się w wykazie pracowników zamieszczonym w art. 5 ust. 5 ustawy, wobec których w ramach grupowego zwolnienia dopuszczalne jest dokonanie tzw. wypowiedzenia zmieniającego (przyjęcie przez pracownika nowych warunków pracy oznacza pozostanie w zatrudnieniu).

4. W przypadku zwolnienia indywidualnego - jest dopuszczalne wypowiedzenie umowy o pracę obu w/w grupom pracowników, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową, co wynika z brzmienia art. 10 ust. 1 ustawy.

Przepis art. 10 ust. 1 ustawy stanowi bowiem, że pracodawca może rozwiązać stosunki pracy w drodze wypowiedzenia z pracownikami, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu.

W świetle powyższego należy stwierdzić, że zakres szczególnej ochrony stosunku pracy pracowników korzystających z urlopu wychowawczego i pracowników uprawnionych do takiego urlopu korzystających z prawa wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy – jest taki sam, zarówno w świetle przepisów Kodeksu pracy, jak i ustawy o grupowych zwolnieniach. Wydaje się to uzasadnione zbliżonym charakterem powyższych uprawnień służących godzeniu życia zawodowego z pełnieniem funkcji rodzicielskich.

(Różnica w sytuacji prawnej tych grup pracowników polega jedynie na ograniczeniu czasowym szczególnej ochrony stosunku pracy pracowników korzystających z prawa do wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy – do łącznie 12 miesięcy).