

Czy urlop rodzicielski chroni przed zwolnieniem



IWONA JACKOWSKA



email

opublikowano: wczoraj, 01-12-2020, 14:41

Obecny kryzys dotyka także pracowników na urloпах macierzyńskich i wychowawczych. Zmiana warunków ich zatrudnienia czy nawet zwolnienie musi mieć jednak silne podstawy.

Przestoje, zmniejszone obroty i trudny do przewidzenia termin powrotu do normalności po epidemii COVID-19 uderzają w rynek pracy na różne sposoby. Według raportu portalu oferteo.pl 70 proc. badanych firm wyraźnie odczuwa straty związane z pandemią i już 19 proc. ankietowanych zredukowało zatrudnienie. 14 proc. przyznało, że rozważało taki krok, a 10 proc. ma to w planach.

Dr Sławomir Dudek, główny ekonomista Pracodawców RP, zwraca uwagę, że dramatyczny dołek na rynku pracy dopiero przed nami, a jesienią coraz więcej firm zaczęło ogłaszać zamiar grupowych zwolnień. Takie redukcje mogą objąć też osoby nie wykonujące w ostatnim czasie pracy z uwagi na korzystanie z urlopow wychowawczych, bo to nie chroni ich przed wypowiedzeniem umowy o pracę w przypadku trudnej sytuacji pracodawcy. Ostatnio, ze względu na trudne warunki prowadzenia biznesu z powodu pandemii koronawirusa, przedsiębiorcy częściej zwalniają rodziców powracających z urlopow macierzyńskich - i to nawet od razu. Marzena Kopij, adwokat z kancelarii Kopij Zubrzycki, mówi, że mogą tak zrobić, ale powodem rozwiązania stosunku pracy nie może być fakt, że ktoś korzystał z prawa do takiego urlopu.



Bez dyskryminacji:

- Przyczyna wypowiedzenia, dla jej skutecznej obrony przed sądem, nie może mieć charakteru dyskryminującego. Pracodawca nie może np. odwoływać się do okoliczności związanych z uprawnieniami rodzicielskimi - mówi Marzena Kopij, adwokat z kancelarii Kopij Zubrzycki.

Czy urlop rodzicielski chroni przed zwolnieniem



IWONA JACKOWSKA



email

opublikowano: wczoraj, 01-12-2020, 14:41

Podstawa wypowiedzeń

Zasadą jest, że matki, ojcowie czy inni opiekunowie prawni dzieci, przebywający na urloпах wychowawczych, nie są chronieni przed wypowiedzeniem na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, czyli m.in. z powodów ekonomicznych (a więc i obecnego kryzysu) czy organizacyjnych, jak np. likwidacji stanowisk pracy. Trzeba przy tym wiedzieć, że akt ten, zwany potocznie ustawą o zwolnieniach grupowych, odnosi się do firm zatrudniających co najmniej 20 osób.

Nieco inaczej prawo traktuje rodziców na urloпах macierzyńskich - aczkolwiek zezwala pracodawcy planującemu zmiany dopuszczalne ustawą o zwolnieniach grupowych na pogorszenie ich sytuacji.

– Gdy wystąpią okoliczności wskazane w tej ustawie, pracodawca może wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikom w okresie urloпов macierzyńskich na warunkach urloпу macierzyńskiego, a także rodzicielskiego oraz ojcowskiego. Zwolnić ich nie może, jednak dokonanie tzw. wypowiedzeń zmieniających osłabia ich ochronę – podkreśla Marzena Kopij.

Sytuacja dla obu stron stosunku pracy zmienia się z chwilą zakończenia okresu ochronnego. Pracownik wraca do swoich „starych” obowiązków, a gdy nie jest to możliwe, pracodawca kieruje go do pracy na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urloпу lub na innym odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym - z takim wynagrodzeniem, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urloпу.

Wojciech Bigaj, radca prawny w kancelarii BKB Baran Książek Bigaj, zwraca uwagę, że zasada ta, uregulowana w art. 183(2) Kodeksu pracy, budzi wątpliwości co do ustalenia momentu, w którym można uznać, że pracownika dopuszczono do pracy po urlopie związanym z rodzicielstwem.

Dopuszczony, zwolniony

Zdaniem Sądu Najwyższego dopuszczenie do pracy jest bezwzględny obowiązek pracodawcy, co jednak nie oznacza braku możliwości wypowiedzenia umowy po powrocie z urloпу wychowawczego. Jednak stanowisko to krytycznie oceniają przedstawiciele nauk prawnych. Twierdzą, że intencją kodeksu raczej nie jest fizyczne dopuszczanie pracownika do pracy (nawet do której nie ma kwalifikacji) tylko po to, aby go zwolnić. Chodzi raczej o zapewnienie zatrudnienia.

Czy urlop rodzicielski chroni przed zwolnieniem

– W praktyce zatem wygląda to tak, że osoba wracająca z urlopu powinna zostać przyjęta na swoje dawne stanowisko, a jeśli to niemożliwe, na równorzędne lub inne odpowiadające jej kwalifikacjom. Natomiast jeżeli pracownik zostanie już dopuszczony do pracy, to nie ma przeszkód formalnych, aby na zasadach ogólnych - bo nie podlega wtedy ochronie - zmienić mu stanowisko czy wypowiedzieć umowę z innych przyczyn, oczywiście jeżeli takie istnieją. W mojej ocenie może to nastąpić nawet pierwszego dnia po powrocie z urlopu, byleby doszło do dopuszczenia do pracy – twierdzi Wojciech Bigaj.

Marzena Kopij przypomina, że wypowiedzenie musi zawierać prawdziwy, konkretny i zrozumiały dla pracownika powód rozstania z nim. Uzasadnienie nie może być ogólnie sformułowane.

– Przyczyna zwolnienia musi mieć ponadto wystarczającą wagę, aby były podstawy do takiej decyzji. Nieuzasadnionym, choć konkretnym i rzeczywistym powodem jest np. jednorazowe spóźnienie do pracy o 15 minut. Ewidentnie jest to fakt, ale nie uprawnia on do rozwiązania umowy o pracę. Za takie zachowanie można nałożyć karę porządkową – wyjaśnia radca z kancelarii BKB Baran Książek Bigaj.

Przedstawicielka kancelarii Kopij Zubrzycki zauważa natomiast, że powodem zwolnienia pracownika może być oczywiście obiektywna niemożność dopuszczenia go do pracy na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed urlopem lub zgodnym z jego kwalifikacjami. Jednak – uwaga – pracodawca nie może wskazywać, że brak takiej możliwości wynika z zatrudnienia innej osoby na stanowisku matki czy ojca podczas ich nieobecności i w ten sposób uzasadniać rozwiązanie umowy.

– Takie sformułowanie przyczyny wypowiedzenia spowoduje zapewne, że sąd w przypadku odwołania się pracownika orzeknie na jego korzyść – podkreśla adwokat.

Ponadto zwraca uwagę, że firma, zatrudniając innego pracownika w miejsce matki czy ojca przebywającego na urlopie, nie tworzy nowego stanowiska pracy. Jeśli po powrocie rodzica pracodawca chciałby w dalszym ciągu utrzymać tę inną osobę, to nie można mówić - i powoływać się na to, wypowiadając umowę o pracę - że doszło do likwidacji stanowiska, gdyż ono nadal istnieje.

Redukcja czy zwolnienie

– Organizacja pracy należy do pracodawcy. Nawet jego błędne decyzje nie podlegają ocenie, w tym sądowej. Sąd pracy może wyłącznie zweryfikować, czy faktycznie doszło do zmian organizacyjnych lub dodatkowego zatrudnienia – mówi radca z kancelarii BKB Baran Książek Bigaj.

Czy urlop rodzicielski chroni przed zwolnieniem

Jego zdaniem w praktyce likwidacja stanowiska pracy bardzo często jest mylona z redukcją zatrudnienia.

– Jeżeli mamy trzech magazynierów i zwalniamy jednego z przyczyn nie dotyczących pracownika, to nie jest to likwidacja stanowiska, co bardzo często wskazują pracodawcy. To jest redukcja zatrudnienia na tym stanowisku, bo z trzech etatów pozostaną dwa, a dobór pracowników do zwolnienia musi opierać się na ich ocenie poprzez jedno lub kilka takich samych obiektywnych kryteriów, np. stażu, oceny pracy, dyspozycyjności. Jest to likwidacja konkretnego etatu, a stanowisko pracy w firmie pozostaje – podkreśla radca.

Tłumaczy, że o likwidacji stanowiska można mówić, gdy firma rozwiąże umowy ze wszystkimi magazynierami i nikt już nie będzie pełnił ich roli. Wtedy nie trzeba stosować kryteriów oceny do zwolnienia, ponieważ praca jest wypowiedziana całej trójce zatrudnionej jako magazynierzy. Wojciech Bigaj zastrzega ponadto, że utworzenie stanowiska takiego samego lub bardzo zbliżonego co do zakresu obowiązków, ale o innej nazwie, jest pozorną likwidacją dotychczasowego i tego robić nie można.

– Bogate orzecznictwo w sprawach wypowiedzania umów o pracę pozwala twierdzić, że pracodawcy dość często popełniają błędy – mówi Marzena Kopij.

Najczęstszym jest wadliwe formułowanie oświadczeń o rozwiązaniu umowy o pracę. Opisanie przyczyny zwolnienia w sposób rzeczywisty, prawdziwy, konkretny i zrozumiały okazuje się zadaniem trudnym.

– Sądy badają i oceniają to bardzo rygorystycznie. Nawet jeśli przyczyny rzeczywiście takie właśnie są, ale nie sformułowano ich w odpowiedni sposób, to szanse pracownika na skuteczne odwołanie są bardzo duże – podkreśla adwokat.

© ®

Podpis: Iwona Jackowska