

Nowelizacja kodeksu pracy nie zwiększyła jej zakresu. Nie obejmuje ona zakazu prowadzenia przygotowań do zwolnienia pracownika

Nowelizacja kodeksu pracy nie zwiększyła jej zakresu. **Nie obejmuje ona zakazu prowadzenia przygotowań do zwolnienia pracownika**



dr hab. Małgorzata Kurzyńska
profesor UL, radca prawny,
partner w kancelarii BKB Baran
Kiszkę & Biąsaj



dr hab. Daniel Kiszkę
radca prawny,
partner zarządzający w kancelarii
BKB Baran Kiszkę & Biąsaj

Nowelizacja kodeksu pracy, która weszła w życie 26 kwietnia 2023 r., zwiększyła ochronę pracowników korzystających z urlopów związanych z rodzicielskim (macierzyńskich, ojcowskich, rodzicielskich) poprzez wprowadzenie m.in. ochrony od momentu złożenia wniosku, obejmując zakaz wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy, a także zakaz prowadzenia przygotowań do zwolnienia. O wypowiedziach w tym zakresie mówi się mniej, bo w tym przypadku ochrona pracownika jest słabsza. Zróżnicowanie ochrony budzi zresztą wątpliwość w kontekście prawa unijnego.

Ami grupowo, ani indywidualnie
Nowe przepisy nie zmieniały zasad zwolnienia pracownika z urlopu wychowawczego, jak również w okresie obniżenia wymiaru etatu w czasie urlopu wychowawczego. W rezultacie pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o:
1) udzielenie urlopu wychowawczego – do dnia zakończenia tego urlopu;
2) obniżenie wymiaru czasu pracy – do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłuższego jednak niż przez każdy okres 12 miesięcy.

W przypadku złożenia przez pracownika wniosku wcześniej niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu wychowawczego albo obniżonego wymiaru czasu pracy, zakaz zwolnienia zachwaja obowiązującą na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo obniżonego wymiaru czasu pracy.

Ochrona, inaczej niż w przypadku urlopu macierzyńskiego, obejmuje

i rodzicielskiego, nie obejmuje zakazu prowadzenia przygotowań do zwolnienia. Ustawodawca nie zakazał bowiem pracodawcy przygotowywać się do dokonania wypowiedzenia pracownikowi przebywającemu na urlopie wychowawczym jeżeli – mając powody – chciałby dokonać wypowiedzenia po zakończeniu ochrony trwałości zatrudnienia.

Ochrona jest także osłabiona, gdyż dochodzi do wypowiedzenia z przyczyn niedotyczących pracowników u pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników i stosujących ustawę o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Pracowników korzystających z urlopu wychowawczego oraz z obniżenia wymiaru etatu zamiast urlopu wychowawczego można zwolnić również w ramach zwolnień grupowych, jak i w ramach zwolnień indywidualnych. Potwierdza to orzecznictwo Sądu Najwyższego (uczyna z 15 lutego 2006 r., sygn. akt: I PZ 13/05 oraz wyrok z 12 sierpnia 2018 r., sygn. akt: I PK 61/18).

Jeśli jednak u pracodawcy działają związki zawodowe, to wypowiedzenie definitive umowy o pracę pracowników na urlopie wychowawczym lub korzystającym z obniżenia wymiaru etatu zamiast urlopu wychowawczego – w ramach zwolnień grupowych – jest możliwe tylko wówczas, gdy organizacja związkowa nie zgłosi sprzeciwu w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzeniu wypowiedzenia. W wypadku zgłoszenia sprzeciwu pracownikowi będzie można – w ramach zwolnień grupowych – jedynie zmienić jego status. Ochrona związkowa nie przysługuje natomiast gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, który złożył wniosek o urlopu wychowawczy lub obniżenie wymiaru etatu w czasie urlopu wychowawczego. Wówczas, inaczej niż w przypadku urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego dopuszczalne jest rozwiązanie umowy (art. 186⁸ par. 2 k.p.).

W związku z wprowadzeniem w 2023 r. do kodeksu pracy instytucji urlopu opiekuńczego (niepóźni) zmianie uległ zakres ochrony określony ustawą o szczególnych zasadach rozwiązywania stosun-

ków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Do listy osób wskazanych w art. 5 ust. 5 tej ustawy dodano pracowników korzystających z urlopu opiekuńczego. W rezultacie także pracownikom korzystającym z urlopu opiekuńczego będzie można w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych złożyć jedynie wypowiedzenie zmieniające. Jeśli wypowiedzenie zmieniające zostanie złożone pracownikowi, a ten odmówi jego przyjęcia i dojdzie do rozwiązania umowy o pracę, pracodawca będzie musiał, w razie ewentualnego sporu, udowodnić, że przy wypowiedzianiu warunków pracy i pracy kierował się obiektywnymi powodami.

Zwrotanie po powrocie

Ujednolicono za to zasady zatrudnienia po powrocie z urlopów. Zgodnie z art. 186⁴ kodeksu pracy (dalej: k.p.) pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy; na dotychczasowym stanowisku lub innym, jeżeli nie ma na stanowisku równorzędny z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu. Powrót musi nastąpić na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które obowiązywały, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu. Zasady powrotu również określone ujęto w art. 186⁵ k.p. znajdują zastosowanie także do pracownika powracającego do pracy po zakończeniu korzystania z urlopu opiekuńczego oraz ze zwolnienia w pilnych sprawach rodzimych.

W wyroku z 26 stycznia 2017 r., sygn. akt II 2/17, dotyczącym o pracę na stanowisku macierzyńskiego, ale mającym zastosowanie także do wskazanych wyżej urlopów, w tym także urlopu wychowawczego, SN przyjął, że:

► 1. Decyzja pracodawcy o rodzaju stanowiska powierzonego pracownikowi powracającemu z urlopu macierzyńskiego nie jest dowolna i chodzi nie tylko o kryteria, jakie musi spełniać osoba stanowiska, oraz gwarancje płacowe, lecz także o wynikającą z art. 183² k.p. (art. 186⁴ k.p.) kolejność składowych pracownikowi propozycji dalszego zatrudnienia. W pierwszym rzędzie pracownik ma bowiem zapewniony powrót na stanowisko zajmowane przed urlopem

macierzyńskim, a dopiero gdy powrót na to stanowisko nie jest możliwy, w dalszej kolejności pracodawca powinien zaofertować mu stanowisko równorzędne. ► 2. Niemożność zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku powinna mieć obiektywny charakter i wynikać ze zmiany struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa i likwidacji tego stanowiska. Przyjmując, że możliwość zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku zależy wyłącznie od jego istnienia (czyli sytuacji, gdy stanowisko to nie zostało zlikwidowane), pracodawca nie może zaproponować pracownikowi innych alternatywnych stanowisk w rozumieniu art. 183⁴ k.p. Dopiero zatem, gdy dotychczasowe stanowisko uległo likwidacji w okresie nieobecności pracownika, w grę mogą wejść pozostałe rozwiązania przewidziane w powyższym przepisie. Niemożliwość dopuszczenia pracownika powracającego z urlopu macierzyńskiego na dotychczasowe stanowisko nie zachodzi natomiast w razie zatrudnienia na stanowisku innym niż obywatelski.

Sposoby dopuszczenia pracownika do pracy przez pracodawcę były także przedmiotem rozważań SN w wyroku z 24 czerwca 2015 r., sygn. akt I PK 230/14. Przyjęto w nim, że ponieważ nie ma przepisu wykluczającego inny sposób podjęcia poleceń pracodawcy, można wybrać drogę „rozumu i ugodności” z pracownikiem. Taką metodą jest dopuszczalna w szczególności w razie niemożliwości pracy na dotychczasowym stanowisku. Jest ona korzystna dla obu stron, gdyż pracownik lepiej wykona polecenia pracodawcy niż narzucają przez pracodawcę.

Jeżeli pracodawca nie dysponuje odpowiednim stanowiskiem, to może pracownikowi wypowiedzieć umowę o pracę na zasadach ogólnych. Zwykle w takiej sytuacji pracownik będzie miał prawo do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. ☺☺

Podstawa prawna
• art. 183¹–186⁵ ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tj. Dz.U. z 2022 r. poz. 1910, ost. zm. Dz.U. z 2023 r. poz. 641)
• art. 5 ust. 5 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy (tj. Dz.U. z 2022 r. poz. 1969, ost. zm. Dz.U. z 2023 r. poz. 641)