



Warszawa, 15 grudnia 2010 roku

RZECZPOSPOLITA POLSKA
Rzecznik Praw Dziecka
Marek Michalak

ZSS/500/30/2010/JZ

**Pani
Jolanta Fedak
Minister Pracy i Polityki Społecznej**

Stanowa Pani Minister,

po przeanalizowaniu przepisów obowiązującego prawa, tj. przepisów: ustawy z dnia 26 czerwca 1974 (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94) – Kodeks pracy, powoływanej dalej jako „k.p.”, i ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844) oraz po zapoznaniu się z opublikowanymi opiniami ekspertów doszedłem do wniosku, że ochrona pracowników uprawnionych do urlopu wychowawczego, którzy złożyli wniosek o udzielenie tego urlopu bądź o obniżenie wymiaru czasu pracy w okresie możliwego urlopu wychowawczego, przed wypowiedzeniem przez pracodawcę umowy o pracę, jest niewystarczająca.

Przepis art. 186⁸ § 1 k.p. stanowi, iż „Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika”. Zacytowany przepis w szczególny sposób chroni stosunek pracy, którego stroną jest pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego.

Zgodnie z art. 10 ust. 1 i 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, które brzmią:

- „Przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników

stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1” (ust. 1),

- „W przypadku określonym w ust. 1 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 stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu” (ust. 2),

pracodawca może pracownikowi, który na podstawie art. 186⁷ § 1 k.p. złożył wniosek o obniżenie wymiaru jego czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z urlopu wychowawczego, wypowiedzieć stosunek pracy pod warunkiem że:

- pracodawca zatrudnia co najmniej 20 pracowników,
- przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie dotyczy pracownika,
- zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników,
- wobec pracownika dopuszczalne jest wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia,
- zakładowa organizacja związkowa nie zgłosi sprzeciwu w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu.

Przepis art. 186⁸ § 1 k.p. został wprowadzony do polskiego prawa pracy ustawą z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 237, poz. 1654). W uzasadnieniu rządowego projektu powyższej ustawy, druk sejmowy nr 885 Sejmu VI Kadencji, wskazano przyczyny odraczania bądź rezygnacji z rodzicielstwa przez Polaków, m.in. obawę kobiet przed utratą pracy oraz trudności z pogodzeniem obowiązków zawodowych i rodzinnych. Celem ustawy – czytamy dalej – jest złagodzenie niektórych z wymienionych powyżej przyczyn. Projekt ustawy zawiera propozycje zmian, które mają sprzyjać łączeniu pracy zawodowej i życia rodzinnego, a także usunąć niektóre bariery dotyczące zatrudnienia kobiet. Uważam, że zawężenie ochrony przed rozwiązaniem przez pracodawcę stosunków pracy pracowników uprawnionych do urlopu wychowawczego i korzystających z obniżonego wymiaru

czasu pracy wyłącznie do przypadków, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 20 pracowników, nie w pełni urzeczywistnia, określone w uzasadnieniu projektu, cele ustawy.

Przedstawione powyżej wnioski, płynące z analizy art. 186⁸ § 1 k.p. w związku z art. 10 ust. 1 i 2 u.z.g., pozostają aktualne także wobec pracowników, którzy złożyli wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego; wobec tej grupy pracowników art. 10 ust. 1 i 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników również uchyla szczególną ochronę stosunku pracy zagwarantowaną w art. 186¹ § 1 k.p. (por. uchwała SN z dnia 15 lutego 2006 r., II PZP 13/05, opubl. OSNP 2006/21-22/315).

Działając na podstawie art. 11 ust. 2 ustawy z dnia 6 stycznia 2000 r. o Rzeczniku Praw Dziecka (Dz. U. z 2000 r. Nr 6, poz. 69 ze zm.) zwracam się do Pani Minister z prośbą o rozważenie podjęcia inicjatywy ustawodawczej w celu zmiany treści art. 5 ust. 5 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez rozszerzenie katalogu pracowników, chronionych przed rozwiązaniem stosunku pracy w trybie przepisów ustawy z dnia o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, o pracowników uprawnionych do urlopu wychowawczego, którzy złożyli wniosek o udzielenie tego urlopu albo złożyli wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy na podstawie art. 186⁸ § 1 k.p.

Z wyrazami szacunku
Marek *Janusz*



MINISTER
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Jolanta Fedak

DPR-4102-1234/JS/10

Warszawa, dnia 5 stycznia 2011r.

Pan

Marek Michalak

Rzecznik Praw Dziecka

Nawiązując do wystąpienia z dnia 15 grudnia 2010 r., znak: ZSS/500/2010/JZ, w którym zwraca się Pan z prośbą o rozważenie podjęcia inicjatywy ustawodawczej w celu zmiany przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, polegającej na poszerzeniu grupy pracowników chronionych przed grupowym i indywidualnym zwolnieniem z pracy – o pracowników korzystających z urlopu wychowawczego, a także pracowników uprawnionych do urlopu wychowawczego, korzystających z prawa wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy, uprzejmie przedstawiam następującą opinię:

Szczególna ochrona stosunku pracy pracowników pełniących funkcje rodzicielskie jest uregulowana przepisami zamieszczonymi w dziale ósmym Kodeksu pracy „Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem”. Należy podkreślić, iż dotyczy ona licznej grupy pracowników, zaś jej zakres świadczy o silnej ochronie trwałości ich stosunku pracy. Szczególna ochrona stosunku pracy pracowników pełniących funkcje rodzicielskie obejmuje nie tylko naturalnych rodziców dziecka i rodziców adopcyjnych lub tworzących rodzinę zastępczą (z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej niespokrewnionej z dzieckiem), ale także innych, faktycznych opiekunów dziecka, korzystających np. z urlopu wychowawczego. Przepisy Kodeksu pracy chronią pracowników korzystających w trakcie zatrudnienia

z różnego rodzaju urlopów w związku z wypełnianiem funkcji rodzicielskich (podstawowy i dodatkowy urlop macierzyński, podstawowy i dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop ojcowski, urlop wychowawczy) przed utratą w tym czasie pracy, wskutek wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę. Z takiej samej ochrony, przez ograniczony czas, korzysta także pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego, wykonujący pracę w obniżonym wymiarze czasu pracy. Należy podkreślić, iż u pracodawców zatrudniających mniej niż 20 pracowników kodeksowa ochrona przed zwolnieniem za wypowiedzeniem przedmiotowej grupy pracowników obowiązuje niezależnie od przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy. Zmieniony zakres tej ochrony, wynikający z przepisów powołanej wyżej ustawy z dnia 13 marca 2003 r., obowiązuje natomiast jedynie u pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników i ma zastosowanie wyłącznie przy wypowiedzaniu umów o pracę z przyczyn nieleżących po stronie pracownika.

Przedstawiając powyższe pragnę zwrócić uwagę na relacje, jakie zachodzą między przepisami Kodeksu pracy, określającymi powszechnie obowiązujące normy dotyczące szczególnej ochrony stosunku pracy pracowników pełniących funkcje rodzicielskie, a przepisami odrębnej ustawy o tzw. grupowych zwolnieniach, której zakres stosowania, zarówno podmiotowy, jak i przedmiotowy, jest ograniczony i która modyfikuje szczególną ochronę stosunku pracy omawianej grupy pracowników.

Moim zdaniem zakres tej modyfikacji nie jest przypadkowy; jest on uzasadniony odmienną pozycją prawną i faktyczną, w jakiej znajdują się poszczególne grupy pracowników pełniących funkcje rodzicielskie. Należy bowiem zauważyć, że zgodnie z przepisami działu ósmego Kodeksu pracy, jedynie urlop macierzyński jest uprawnieniem pracowniczym o charakterze obligatoryjnym. Co do zasady, pierwszym dniem urlopu macierzyńskiego jest, z mocy prawa, dzień porodu i urlop ten przysługuje w pierwszych tygodniach życia dziecka (lub dzieci, przy mnogim porodzie). Pozostałe urlopy przewidziane w dziale ósmym Kodeksu pracy są fakultatywne. Decyzję o skorzystaniu lub nie skorzystaniu z tych urlopów podejmują uprawnieni pracownicy. Także okres, w którym uprawniony pracownik korzysta z tych urlopów, nie musi przypadać w pierwszych tygodniach życia dziecka. Powyższa, zasadnicza różnica w sytuacji prawnej i faktycznej pracowników korzystających z urlopu macierzyńskiego i pracowników korzystających z pozostałych urlopów przewidzianych w dziale ósmym Kodeksu pracy uzasadnia, moim zdaniem, odmienny zakres ochrony trwałości ich stosunku pracy, przewidziany przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 r. Ustawa ta chroni przed wypowiedzeniem umowy o pracę - zarówno w ramach zwolnień

grupowych, jak i indywidualnych – jedynie pracowników korzystających z urlopu macierzyńskiego. Natomiast w odniesieniu do pracowników korzystających z pozostałych urlopów związanych z pełnieniem funkcji rodzicielskich, powołana ustawa uchyła szczególną ochronę stosunku pracy w przypadku zwolnienia grupowego (art. 5 ust. 1), natomiast w przypadku zwolnienia indywidualnego, istotnie modyfikuje zakres tej ochrony (art. 10 ust. 1). Powyższa regulacja dzieli zatem pracowników korzystających z urlopów związanych z pełnieniem funkcji rodzicielskich na dwie grupy, przy czym drugą z nich tworzą wszyscy pracownicy uprawnieni do urlopów fakultatywnych.

Ewentualne uwzględnienie postulatu przedstawionego w Pana wystąpieniu, w mojej ocenie, zakłóciłoby ten podział, uzasadniony jasnym kryterium odmienności sytuacji prawnej i faktycznej, w jakiej znajdują się jedynie pracownicy korzystający z urlopu macierzyńskiego.

Pragnę dodać, że w stosunku do pozostałych urlopów związanych z pełnieniem funkcji rodzicielskich, urlop wychowawczy, w jego maksymalnym wymiarze 3 lat (do ukończenia przez dziecko 4 roku życia) jest okresem najdłuższej nieobecności w pracy pracownika korzystającego z takich uprawnień. Z punktu widzenia pracodawcy zmuszonego do przeprowadzania grupowych zwolnień, postulowana przez Pana modyfikacja przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. mogłaby zatem znacznie utrudniać ten proces.

Uważam również, że pomimo uchylecia szczególnej ochrony stosunku pracy określonych kategorii pracowników, przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. przewidują rozwiązania, które mogą być wykorzystane w celu zminimalizowania skutków z tym związanych. Chodzi tu zwłaszcza o normy, zgodnie z którymi zarówno kryteria doboru pracowników do grupowego zwolnienia, jak i kolejność dokonywania zwolnień – powinny być przedmiotem negocjacji pracodawcy z reprezentacją załogi (zakładowe organizacje związkowe, a w razie ich braku – przedstawiciele pracowników), zaś podjęte w tym zakresie ustalenia mogą być treścią porozumienia (regulaminu) określającego zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia. Istnieje zatem podstawa prawna do uzgodnienia, czy u konkretnego pracodawcy zwolnienie grupowe obejmie, a jeśli tak, to w jakim zakresie, te grupy pracowników, wobec których omawiana ustawa uchyła szczególną ochronę stosunku pracy. Porozumienie (regulamin) może zawierać zarówno pozytywne, jak i negatywne kryteria doboru pracowników do zwolnienia. W przypadku określenia kryteriów negatywnych porozumienie (regulamin) przesądza, jakie grupy pracowników są chronione przed zwolnieniem grupowym. Zgodnie z przepisami art. 9 Kodeksu pracy, porozumienie (regulamin), o których mowa w ustawie z dnia 13 marca 2003 r., są źródłem prawa pracy i mogą zawierać postanowienia korzystniejsze dla

pracownika, niż wynikające z ustaw. Takie postanowienia wiążą pracodawcę. Zatem zwolnienie pracownika z pracy w ramach grupowego zwolnienia, z naruszeniem postanowień porozumienia (regulaminu), jest obciążone zarzutem wypowiedzenia umowy o pracę z naruszeniem prawa, co oznacza, że pracownik może skutecznie odwoływać się od takiego wypowiedzenia do sądu pracy.

Wyżej prezentowane poglądy znajdują potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego (np. wyrok z dnia 20 czerwca 2006 r., II PK 323/05, wyrok z dnia 10 marca 2005 r., II PK 239/04, niepublikowany).

Przedstawiając powyższe uprzejmie informuję, że nie znajduję wystarczających argumentów za celowością podjęcia inicjatywy ustawodawczej w kierunku postulowanym w Pana wystąpieniu.


MINISTER
Jolanta Fedak