



**KANCELARIA
SENATU**

BIURO ANALIZ, DOKUMENTACJI
I KORESPONDENCJI

Warszawa, 22 kwietnia 2020 r.

BADK.DPK.133.91.2020 MK

P10-08/20	Data wpływu petycji 15 stycznia 2020 r.
	Data sporządzenia informacji o petycji 17 kwietnia 2020 r.

PRAWO PRACY

TEMAT

**OCHRONA PRAW PRACOWNICZYCH OJCA
W OKRESIE CIĄŻY MATKI JEGO DZIECKA
I PO URODZENIU SIĘ DZIECKA**

WNOSZACY PETYCJE: petycja indywidualna

Osoba fizyczna.

PRZEDMIOT PETYCJI:

Podjąć inicjatywę ustawodawczą dotyczącą zmiany ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, w celu zapewnienia ochrony praw pracowniczych ojca w okresie ciąży matki jego dziecka i po urodzeniu się dziecka.

UZASADNIENIE WNOSZĄCEGO PETYCJE:

Autor petycji postuluje objęcie ojca dziecka ochroną przed zwolnieniem z pracy w okresie narodzin jego dziecka (np. od 6 miesiąca ciąży matki jego dziecka do 3 miesiąca po urodzeniu się dziecka albo całą ciążę). W jego opinii, przyjęcie nowych rozwiązań spowoduje konieczność zmiany art. 45, 47, 50, 57 i 177 § 4 Kodeksu pracy oraz innych aktów np. ustawy o zwolnieniach grupowych.

W uzasadnieniu wnoszący petycję podkreśla, że proponowane nowatorskie rozwiązania mogą wpłynąć na wyrównanie sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz na zwiększenie poczucia odpowiedzialności ojców za dzieci.

W opinii autora petycji, ojcowie wiedząc, że są poważnie traktowani przez państwo będą mniej skłonni do uchylania się od obowiązków rodzicielskich np. płacenia alimentów. Ponadto, część przyszłych ojców w celu uzyskania ochrony pracowniczej, uzna własne dziecko jeszcze przed jego narodzinami, nie będzie zatem konieczne sądowe ustalanie ich ojcostwa.

STAN PRAWNY:

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 ze zm.) w art. 2 stanowi, że Rzeczpospolita Polska jest demokratycznym państwem prawnym, urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040 ze zm.) określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców.

Kodeks pracy (art. 44–51) reguluje uprawnienia pracowników w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę.

W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest

niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Przywołanego przepisu nie stosuje się do pracowników, wskazanych w art. 39 i 177 oraz w przepisach szczególnych o ochronie pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41¹, wtedy sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (art. 45).

Pracownikowi, który podjął pracę po przywróceniu do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; rozwiązanie to dotyczy też przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z ojcem wychowującym dziecko lub innym członkiem najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 175¹ pkt 3, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego (art. 47).

Odszkodowanie, określone w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47¹).

Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać (art. 50 § 1).

Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące (art. 50 § 3 i 4).

Przepisu § 3 nie stosuje się w razie wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, o którym mowa w art. 39, pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko lub innemu członkowi najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 175¹ pkt 3, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, a także pracownikowi w okresie korzystania z ochrony stosunku pracy na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych. W tych przypadkach stosuje się odpowiednio przepisy art. 45.

Pracownikowi, który podjął pracę po przywróceniu do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc (art. 57 § 1). Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały

czas pozostawania bez pracy; dotyczy to też przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem – ojcem wychowującym dziecko lub innym członkiem najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 175¹ pkt 3, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę (art. 177 § 1). Przepisu nie stosuje się do pracownicy w okresie próbnym nieprzekraczającym jednego miesiąca (art. 177 § 2).

Rozwiązanie przez pracodawcę umowy za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko przy ogłoszeniu upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownicy przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach, a okres pobierania tych świadczeń wlicza się do zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze (art. 177 § 4).

Przepisy § 1, 2 i 4 stosuje się także do pracownika – ojca wychowującego dziecko lub członka najbliższej rodziny, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego (art. 177 § 5).

Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969 ze zm.) w art. 7 stanowi, że przy rozwiązywaniu z pracownikami stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy stosuje się przepisy art. 41¹ § 1, art. 177 § 4 i 5, art. 186⁸ i art. 196 pkt 2 Kodeksu pracy, a także odrębne przepisy regulujące rozwiązywanie z pracownikami stosunków pracy z takiego powodu.

INFORMACJE DODATKOWE:

Szczególną ochronę stosunku pracy pracownic w okresie ciąży określa art. 177 Kodeksu pracy. Z przywołanego przepisu wynika, że pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownicy i reprezentująca ją zakładowa organizacja związkowa wyrazi na to zgodę. Umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży pracownicy, ulega przedłużeniu do dnia porodu, przy czym regulacja ta nie dotyczy umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika, w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Kodeks pracy zapewnia też ochronę zatrudnienia pracowników pełniących funkcje rodzicielskie (ujętych w art. 175¹ pkt 3), na co wprost wskazuje wymóg stosowania art. 177 do pracowników – ojców korzystających z urlopu macierzyńskiego (§ 5), rodziców korzystających z urlopu rodzicielskiego (art. 182^{1a} § 2), urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w przypadku przyjęcia dziecka na wychowanie, za wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej (art. 183 § 1), urlopu ojcowskiego (art. 182³ § 3).

Urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo lub nie więcej niż w 2 częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień. Pracodawca udziela urlopu na pisemny wniosek pracownika – ojca wychowującego dziecko, w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem urlopu. Do wniosku dołącza się dokumenty określone na podstawie art. 186^{8a}. Pracodawca ma obowiązek uwzględnić wniosek pracownika. Za okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego przysługuje zasiłek macierzyński na zasadach określonych w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o: udzielenie urlopu wychowawczego (aż do dnia jego zakończenia) – za wyjątkiem upadłości lub likwidacji pracodawcy lub wystąpienia przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika; obniżenie wymiaru czasu pracy (do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej niż przez okres 12 miesięcy).

W doktrynie prawa pracy funkcjonuje pogląd, że zwolnienie pracownika będącego na dodatkowym urlopie macierzyńskim, rodzicielskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego i ojcowskiego – przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 osób z przyczyn nietyczących pracownika – pozostaje w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego oraz społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa pracodawcy do wyboru zwalnianych pracowników.

OPRACOWAŁA

Marzena Krysiak

WICEDYREKTOR

Danuta Antoszkiewicz