



MINISTERSTWO  
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

*Radosław Mleczo*  
Podsekretarz Stanu

DPR-II-0702-206/TW/ABB/12

GABINET MARSZAŁKA SENATU

wpłynęło dn. 5.11.12.  
nr. 4992 podpis. *Berak*

Warszawa, dnia 31 października 2012r.

*A. R. R. R. R.*  
SEKRETARIAT  
Biura Prac Senackich  
Wpłynęło dn. 6.11.12. at.  
nr. 9035 podpis. *M*

**Pan**

**Bogdan Borusewicz**

**Marszałek Senatu RP**

*Szanowny Panie Marszałku,*

W odpowiedzi na pismo z dnia 11 października br. znak: BPS-043-18-707/12 w sprawie oświadczenia złożonego przez Pana Senatora Ryszarda Knosalę podczas 18. posiedzenia Senatu RP w dniu 4 października br. dotyczącego powrotu do pracy pracownika po urlopie wychowawczym na stanowisko zajmowane przed urlopem, uprzejmie informuję, co następuje:

Pracownikom kończącym korzystanie z urlopu wychowawczego, zarówno gdy jest to zakończenie planowane, zgodne z terminem zakończenia urlopu wynikającym z wniosku, jak i przedterminowe, spowodowane rezygnacją pracownika, Kodeks pracy gwarantuje dopuszczenie do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem (art. 186<sup>4</sup> k.p.). Dopuszczenie pracownika do pracy po skorzystaniu z urlopu wychowawczego jest bezwzględnym obowiązkiem pracodawcy.

Przesłankę braku możliwości dopuszczenia pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku należy interpretować ściśle i rygorystycznie. Jeżeli bowiem, np. stanowisko zajmowane przez pracownika przed urlopem wychowawczym nie jest wolne po jego

powrocie do pracy po zakończonym urlopie, pracodawca jest obowiązany „zwolnić” to stanowisko i dopuścić pracownika do pracy. W wielu przypadkach może to oznaczać konieczność rozwiązania z innym pracownikiem stosunku pracy lub przesunięcia go na inne stanowisko pracy, czego pracodawca mógłby uniknąć gdyby zatrudnił na stanowisku pracy zwolnionym na okres urlopu wychowawczego innego pracownika na zastępstwo. Zatrudnienie na stanowisku zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu może natomiast uniemożliwiać przeprowadzenie w firmie zmian organizacyjnych, skutkujących np. likwidacją konkretnego stanowiska pracy. W takiej sytuacji pracodawca powinien, jak już nadmieniono wyżej, zagwarantować pracownikowi kontynuowanie zatrudnienia na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem.

Natomiast ewentualne wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony każdemu pracownikowi, w tym także pracownikowi, który powrócił do pracy po urlopie wychowawczym, i któremu z powodu niemożności zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku pracy powierzono inną pracę - związane jest z obowiązkiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (art. 30 § 4 k.p.). Przyczyna ta, w świetle orzecznictwa sądowego, powinna być obiektywna, konkretna i prawdziwa. W uzasadnieniu do wyroku z dnia 6 grudnia 2001 r. (I PRN 715/00, Pr. Pracy z 2002 r., Nr 10, str. 34) Sąd Najwyższy wskazał bowiem, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi wprawdzie zwykły sposób jej rozwiązania, ale nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenia umowy o pracę. Ponadto – zdaniem tego Sądu - w razie np. rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn ich niedotyczących ocena doboru pracownika do zwolnienia powinna być dokonana z uwzględnieniem wszelkich okoliczności sprawy, tj. nie tylko związanych bezpośrednio ze stosunkiem pracy ( jak np. wykształcenie, kwalifikacje, staż pracy, doświadczenie zawodowe, stosunek do obowiązków pracowniczych, predyspozycje do zajmowania określonego stanowiska, etc.), ale również dotyczących sytuacji osobistej i rodzinnej pracownika.

Zasadność wskazanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia może zostać zweryfikowana w trybie wniesionego przez pracownika (w tym także np. przez pracownika, który powrócił do pracy po urlopie wychowawczym) do sądu pracy odwołania od wypowiedzenia art. 264 § 1 k. p.. 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 – orzeknie o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu ( art. 45 § 1 k.p.).

Uprzejmie informuję, że pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może mieć ochronę stosunku pracy, jeżeli skorzysta z uprawnienia określonego w art. 186<sup>7</sup> k.p. Na podstawie tego przepisu, może on złożyć pracodawcy wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby skorzystać z takiego urlopu. Stosownie do przepisu art. 186<sup>8</sup> k.p. 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.

Pragnę uprzejmie zauważyć, iż w mojej ocenie zwiększanie ochrony stosunku pracy rodziców obciążonych obowiązkami rodzinnymi może działać raczej na ich niekorzyść. Im bardziej bowiem rozszerzona ochrona stosunku pracy (poza najbardziej uzasadnione jej okresy) tym bardziej pracodawcy unikają zatrudniania ludzi młodych. Należy także zwrócić uwagę, że proponowanego przez Pana Senatora rozwiązania nie przewiduje się nawet w przypadku powrotu do pracy po urlopie macierzyńskim. Trzeba bowiem wyważyć co jest bardziej korzystne z punktu widzenia młodych rodziców: możliwość pracy na podstawie umowy o pracę i korzystanie z uprawnień rodzicielskich, czy też unikanie przez pracodawców zatrudniania perspektywicznych rodziców ze względu na „usztynienie” ich stosunku pracy.

Przedstawiając powyższe, uważam, że przepisy prawa pracy dotyczące gwarancji kontynuowania przez pracownika zatrudnienia po zakończeniu urlopu wychowawczego są wystarczające i nie zachodzi konieczność podejmowania prac legislacyjnych, które miałyby na celu zmianę istniejącej w tej materii regulacji prawnej.

2 porażanku  
