

Katarzyna Serafin*

Uniwersytet Łódzki

OCHRONA TRWAŁOŚCI STOSUNKU PRACY W ZWIĄZKU Z RODZICIELSTWEM NA GRUNCIE PRZEPISÓW USTAWY O SZCZEGÓLNYCH ZASADACH ROZWIĄZYWANIA Z PRACOWNIKAMI STOSUNKÓW PRACY Z PRZYCZYŃ NIEDOTYCZĄCYCH PRACOWNIKÓW

Głównym założeniem ustawy z 23 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, (zwanej dalej ustawą o „zwolnieniach ekonomicznych”) było ułatwienie pracodawcom zwalniania pracowników w przypadku trudnej sytuacji ekonomicznej czy też konieczności reorganizacji zakładu pracy. Ustawodawca dając w tym wypadku prymat interesom pracodawcy w istotny sposób ograniczył zakres stosowania przepisów o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy¹.

Ustawa co do zasady wyłącza stosowanie przepisów o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy. Jednak wyłączenie to nie ma charakteru bezwzględniego, bowiem w niektórych przypadkach byłoby to zbyt radykalnym posunięciem, zważywszy na kontekst społeczny. Z tego względu, w odniesieniu do niektórych kategorii pracowników ochrona ta została przywrócona jednak w nieco odmiennym kształcie. Zakres podmiotowy i przedmiotowy tej ochrony jest zróżnicowany i uzależniony od trybu i przyczyn zwolnień. Inaczej ochrona wygląda w przypadku zwolnień w trybie grupowym, a inaczej przy zwolnieniach indywidualnych. Trzecia grupa przypadków obejmuje rozwiązanie stosunków pracy z powodu upadłości bądź likwidacji.

* Katedra Prawa Pracy, Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet Łódzki, 90-232 Łódź, ul. Kopcińskiego 8/12.

¹ M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, *Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2005, s. 110.

Jedną z kategorii objętych ochroną przez ustawę są pracownicy korzystający z urlopów rodzicielskich, przy czym należy zauważyć, że ochrona ta nie wygląda jednakowo w odniesieniu do wszystkich rodzajów urlopów. W przypadku zwolnień grupowych tacy pracownicy objęci są bowiem działaniem dwóch norm zawartych w art. 5.

Zgodnie z art. 5 ust. 5 ustawy, pierwszą grupą osób podlegających ochronie będą pracownicy wskazani w art. 177 k.p. Odwołując się zaś do artykułu 177 k.p. można powiedzieć, że ustawodawca chroni w tym przypadku pracownice w ciąży i na urlopie macierzyńskim, jak również ojców korzystających z urlopu macierzyńskiego. Nie ma przy tym znaczenia, czy ojciec korzysta z urlopu macierzyńskiego na skutek rezygnacji z tego urlopu przez matkę dziecka, czy też przesłanką korzystania z urlopu jest śmierć matki dziecka bądź jej pobyt w szpitalu uniemożliwiający sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem. W myśl przepisów ustawy takim osobom pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę, może jednak dokonać wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Jeżeli wskutek takiego wypowiedzenia dojdzie do obniżenia wysokości wynagrodzenia za pracę, pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy do końca okresu ochronnego.

Nieco inaczej wygląda sytuacja pracownika korzystającego z urlopu wychowawczego. W tym przypadku znajduje zastosowanie art. 5 ust. 3 i 4 ustawy, zgodnie z którym wypowiedzenie pracownikom stosunków pracy w sytuacjach, o których mowa w art. 41 k.p. jest dopuszczalne w czasie urlopu trwającego co najmniej trzy miesiące. Na gruncie obecnego stanu prawnego zachowuje aktualność orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 1996 r.², zgodnie z którym pracodawca może wypowiedzieć umowę pracownikowi w okresie pierwszych trzech miesięcy urlopu wychowawczego w przypadku udzielenia tego urlopu na okres dłuższy niż trzy miesiące. Oznacza to, że o dopuszczalności wypowiedzenia decyduje okres, na jaki urlop został pracownikowi udzielony, a nie okres przebywania na urlopie przed dokonaniem wypowiedzenia, jednak w doktrynie stanowiska w tej kwestii są podzielone³. W sytuacji, gdy urlop został udzielony na okres krótszy niż trzy miesiące, pracodawca może jedynie wypowiedzieć warunki pracy lub płacy, przy czym jeśli wypowiedzenie zmieniające doprowadziło do obniżenia wysokości wynagrodzenia, pracownikowi w takim wypadku nie przysługuje dodatek wyrównawczy.

Warto podkreślić, że na gruncie Kodeksu pracy osoba uprawniona do urlopu wychowawczego może złożyć do pracodawcy wiążący wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy. W takim przypadku podlega takiej samej ochronie przed wy-

² I PKN 39/96, OSNP 1997, nr 14 poz.252.

³ Stanowisko zbieżne z poglądem Sądu Najwyższego reprezentuje np. Ł. Pisarczyk. Odmiennego zdania jest natomiast K. Walczak, którego zdaniem możliwość wypowiedzenia umowy osobom przebywającym na urlopach dotyczy jedynie urlopów trwających co najmniej 3 miesiące. Por. K. Walczak, *Zakres ochrony osób na urlopach wychowawczych oraz korzystających ze skróconego czasu pracy od 1.01.2009 r. – analiza krytyczna.*, MPP 6/2009, s. 289.

powiedzeniem jak pracownik korzystający z urlopu wychowawczego. Ochrona ta jednak jest ograniczona czasowo – przysługuje pracownikowi w okresie od dnia złożenia wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nie-obniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy. Takiego pracownika nie obejmuje dyspozycją ani norma art. 5 ust. 3, ani ust. 5 ustawy. Oznacza to, że pracownikowi, który złożył wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy pracodawca może bez przeszkód wypowiedzieć stosunek pracy w ramach zwolnienia grupowego.

Jeśli do zwolnień grupowych dochodzi na skutek ogłoszenia upadłości bądź likwidacji, ustawa odsyła do przepisów regulujących kwestię ochrony szczególnej w przypadkach upadłości bądź likwidacji pracodawcy. Natomiast jeżeli chodzi o tryb zwolnień indywidualnych, to w przypadku pracowników przebywających na dotychczas wymienionych urloпах rodzicielskich, obowiązują takie same zasady ochrony szczególnej, jak w przypadku zwolnień grupowych, z jednym wyjątkiem dotyczącym pracownika korzystającego z urlopu wychowawczego udzielonego na okres dłuższy niż trzy miesiące. W tym przypadku pracodawca może wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu. Gdy związek zawodowy zgłosi sprzeciw, to pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę, może natomiast dokonać wypowiedzenia zmieniającego, jeśli nie jest możliwe dalsze zatrudnianie pracownika na dotychczasowym stanowisku pracy. Podobnie jak przy zwolnieniach grupowych, w przypadku obniżenia wynagrodzenia wskutek wypowiedzenia zmieniającego, pracownikowi nie przysługuje dodatek wyrównawczy.

W wyniku kilku ostatnich nowelizacji do Kodeksu pracy wprowadzono kilka „nowych” urlopów rodzicielskich. Chodzi tu o urlop ojcowski, dodatkowy urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego. W odniesieniu do pracowników korzystających ze wszystkich powyższych urlopów ustawodawca, na gruncie przepisów Kodeksu pracy, nakazuje odpowiednio stosować art. 177, co oznacza że tacy pracownicy korzystają z takiej samej ochrony, jaka przysługuje pracownicy w ciąży i na urlopie macierzyńskim. Nakaz odpowiedniego stosowania art. 177 k.p. wynika *expressis verbis* z przepisów odsyłających, zawartych w poszczególnych artykułach Kodeksu pracy regulujących zasady korzystania z wcześniej wymienionych urlopów⁴. Pojawia się jednak pytanie, jak należy ocenić sytuację tych pracowników w świetle przepisów ustawy o „zwolnieniach ekonomicznych”.

⁴ W przypadku urlopu ojcowskiego stosowna regulacja zawarta jest w art. 182³ § 3, w przypadku dodatkowego urlopu macierzyńskiego – w art. 182¹ § 6, zaś w odniesieniu do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego – odpowiednio w art. 183 § 1 i § 4 k.p.

Czy należy do nich stosować art. 5 ust. 5 ustawy, obejmujący swym zakresem m.in. kobiety w ciąży czy też może podlegają oni regulacjom art. 5 ust. 3, odnoszącym się m.in. do pracowników przebywających na różnego rodzaju urloпах?

Na „pierwszy rzut oka” wydawać by się mogło, że osoby takie będą podlegały identycznej ochronie jak kobiety przebywające na urlopie macierzyńskim, skoro z Kodeksu pracy wynika odpowiednie stosowanie art. 177 wobec wyżej wymienionych pracowników. Moim zdaniem, jest to tylko jeden z możliwych wariantów interpretacji przepisów ustawy o zwolnieniach ekonomicznych, bowiem bliższa analiza regulacji prawnych zawartych zarówno w ustawie, jak i w Kodeksie pracy wskazuje, że problem ten jest znacznie bardziej złożony, a odpowiedź na wcześniej postawione pytanie wcale nie jest taka oczywista, jak mogłoby się wydawać.

Zgodnie z brzmieniem art. 5 ust. 5 ustawy, ochroną wynikającą z tego przepisu objęty jest tylko pracownik, „o którym mowa w art. [...] 177 Kodeksu Pracy”. Jak już wcześniej wskazywałam, w art. 177 k.p. wymieniona została pracownica w okresie ciąży i korzystania z urlopu macierzyńskiego, jak również pracownik – ojciec wychowujący dziecko w okresie korzystania z tego urlopu. Przepis ten nie wymienia natomiast pracowników korzystających z innych urloпów związanych z rodzicielstwem. O ile rozszerzenie podmiotowego zakresu art. 177 k.p. w obszarze regulacji kodeksowych jest bezsporne, o tyle pewne wątpliwości budzi kwestia, czy takie rozszerzenie można zastosować w odniesieniu do przepisów innego aktu prawnego, jakim jest ustawa o „zwolnieniach ekonomicznych”. Źródło tych wątpliwości tkwi, moim zdaniem, we wzajemnym stosunku art. 177 i pozostałych przepisów Kodeksu pracy regulujących problematykę urloпów związanych z rodzicielstwem, jak również w relacji między tymi przepisami a normami zawartymi w ustawie o „zwolnieniach ekonomicznych”. Na gruncie regulacji Kodeksu pracy art. 177 k.p. stanowi tzw. przepis odniesienia – do jego treści odsyłają poszczególne artykuły normujące urloп ojcowski, dodatkowy urloп macierzyński, urloп na warunkach urlopu macierzyńskiego i dodatkowy urloп na warunkach urlopu macierzyńskiego. Ponieważ wszystkie powyższe przepisy znajdują się w tym samym akcie prawnym, nie ulega wątpliwości, że wszędzie tam, gdzie w kodeksie następuje odwołanie do art. 177, będzie się to odnosić także do osób wskazanych w artykułach zawierających przepisy odsyłające.

Artykuł 177 k.p. jest także przepisem odniesienia w stosunku do art. 5 ust. 5 ustawy. Tutaj jednak mamy odmienną sytuację, ponieważ przepisy ustawy stanowią *lex specialis* w stosunku do przepisów Kodeksu pracy. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy wynikająca z art. 5 ustawy ma węższy zakres przedmiotowy i podmiotowy w porównaniu z regulacjami kodeksowymi. Zgodnie z regułą kolizyjną *lex specialis derogat legi generali*, w takim wypadku pierwszeństwo mają przepisy ustawy. Przy założeniu, że wyjątków nie należy interpretować rozszerzająco, należałoby uznać, że ochrona szczególna przy zwolnieniach ekonomicznych w omawianym przypadku ma zastosowanie tylko w takim zakresie, jaki

wynika z art. 5 ustawy. Ustęp 5 tego artykułu odsyła do przepisu art. 177 k.p., który swoją treścią obejmuje wyłącznie pracownice w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego oraz pracownika ojca korzystającego z urlopu macierzyńskiego.

Skoro art. 177 k.p. jest przepisem odesłania także na gruncie regulacji Kodeksu pracy, to nie może jednocześnie w tym samym obszarze oddziaływania być przepisem odsyłającym. Relacja „przepis odsyłający – przepis odesłania” ma charakter jednokierunkowy. Innymi słowy, jeśli np. art. 182³ § 3 k.p. odsyła do odpowiedniego stosowania art. 177 k.p., to nie oznacza to, że w przepisie art. 177 k.p. jednocześnie znajduje się odesłanie do art. 182³ § 3 k.p. Zatem włączenie do zakresu zastosowania art. 5 ust. 5 ustawy osób, do których na mocy przepisów Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio art. 177 k.p. prowadziłoby moim zdaniem do niedopuszczalnego rozszerzenia wyjątku określonego w ustawie.

Można oczywiście powoływać się na argument, że przepisy wprowadzające kolejne urlopy związane z rodzicielstwem zostały uchwalone później niż ustawa o „zwolnieniach ekonomicznych” i dlatego osoby korzystające z tych nowych urlopów nie zostały objęte zakresem art. 5 ust. 5. Jednak w doktrynie przyjmuje się zasadę *lex posterior generalis non derogat legi priori speciali*.⁵

Mając na uwadze powyższe argumenty należałoby uznać, że pracownicy korzystający z urlopu ojcowskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego nie są objęci zakresem ustępu 5 art. 5 ustawy. Jaka jest zatem inna możliwość interpretacji przepisów ustawy?

Po pierwsze, można przyjąć, że pracownicy ci są objęci działaniem art. 5 ust. 3 ustawy. Przepis ten odwołuje się do art. 41 k.p., który wprowadza zakaz wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi w trakcie korzystania przez niego z urlopu, nie wskazując przy tym, o jaki urlop chodzi. Art. 5 ust. 3 ustawy natomiast różnicuje sytuację pracownika przebywającego na urlopie w zależności od długości trwania tego urlopu. W przypadku urlopu trwającego co najmniej trzy miesiące pracodawca dokonujący zwolnień grupowych może wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę. Jeśli zaś urlop został udzielony na okres krótszy niż trzy miesiące, pracownikowi można jedynie wypowiedzieć warunki pracy i płacy, o czym była już mowa wcześniej. W odniesieniu do pracowników korzystających z „nowych” urlopów związanych z rodzicielstwem oznacza to, że ci z nich, którzy przebywają na urlopie ojcowskim, dodatkowym urlopie macierzyńskim, oraz w niektórych przypadkach na urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego⁶ są chronieni przed wypowiedzeniem definitywnym, ponieważ czas

⁵ J. Wróblewski wskazuje, że stosowanie powyższej reguły nie w każdym przypadku znajduje dostateczne uzasadnienie. W dużej mierze zależy to od charakteru norm *legis specialis* – czy mają one np. charakter przywileju czy też nie. Patrz: J. Wróblewski, *Wstęp do prawoznawstwa*, wyd. III, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1981, s. 71.

⁶ Zgodnie z art. 183 § 2 k.p., jeśli pracownik przyjął dziecko w wieku do 7 roku życia, (a w przypadku podjęcia decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, dziecko do 10 roku życia), ma prawo do 9 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

trwania każdego z powyższych urlopów nie przekracza trzech miesięcy.⁷ Pracodawca może im jednak wypowiedzieć warunki pracy i płacy. W tym aspekcie (dopuszczalności wypowiedzenia zmieniającego) poziom ochrony szczególnej jest taki sam, jak w przypadku kobiet w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego. Różnica pojawia się natomiast w konsekwencjach związanych z dokonaniem wypowiedzenia zmieniającego. W przypadku kobiet w ciąży i pracowników na urlopie macierzyńskim obniżenie wynagrodzenia wskutek wypowiedzenia zmieniającego łączy się z koniecznością wypłacania przez pracodawcę dodatku wyrównawczego do końca okresu, w którym osoby te korzystałyby z ochrony szczególnej przed wypowiedzeniem. Natomiast pracownikowi przebywającemu na urlopie ojcowskim, dodatkowym urlopie macierzyńskim oraz dodatkowym urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego dodatek wyrównawczy nie przysługuje⁸.

Zupełnie inaczej na gruncie art. 5 ust. 3 ustawy kształtuje się sytuacja pracownika korzystającego z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Urlop ten bowiem zasadniczo przysługuje w wymiarze co najmniej 20 tygodni⁹, co oznacza że w każdym przypadku trwa dłużej niż 3 miesiące. W związku z tym pracownikowi korzystającemu z takiego urlopu nie przysługuje żadna ochrona – pracodawca dokonujący zwolnień grupowych może mu wypowiedzieć umowę o pracę. Natomiast w przypadku zwolnień indywidualnych z przyczyn nietyczących pracowników pracodawca może takiemu pracownikowi wypowiedzieć umowę o pracę, jeśli reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa nie zgłosiła sprzeciwu w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu. Gdy związek zawodowy złoży sprzeciw, pracodawca może jedynie dokonać wypowiedzenia warunków pracy i płacy, jeżeli z przyczyn nietyczących pracownika nie jest możliwe dalsze zatrudnianie na dotychczasowym stanowisku pracy.

Koncepcja objęcia zakresem normy zawartej w art. 5 ust. 3 ustawy pracowników korzystających z „nowych” urlopów związanych z rodzicielstwem, choć wydaje się dość logiczna, ma jedną zasadniczą wadę – różnicuje sytuację pracowników przebywających na urloпах rodzicielskich. Z drugiej jednak strony można uznać, że urlop macierzyński zdecydowanie się wyróżnia spośród wszystkich urlopów związanych z rodzicielstwem, zarówno pod względem ce-

⁷ Z przepisów Kodeksu pracy wynika, że dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, chociaż jego długość nie przekracza trzech miesięcy, należy uznać za kontynuację urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, w odróżnieniu od dodatkowego urlopu macierzyńskiego, może być udzielony tylko temu pracownikowi, który wcześniej korzystał z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

⁸ W przypadku pracowników przebywających na urloпах związanych z rodzicielstwem aspekt ten jednak ma wyłącznie wymiar formalny, zważywszy, że pracownicy tacy w czasie urlopu nie pobierają wynagrodzenia lecz zasiłek macierzyński, którego wysokość jest ustalana na podstawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia uzyskiwanego przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.

⁹ Por. uwagi zawarte w przypisie nr 6.

łów, jak i zasad jego udzielania. Oprócz umożliwienia matce sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, celem urlopu macierzyńskiego jest ponadto ochrona zdrowia kobiety w czasie połogu. Wiąże się to z zasadami udzielania urlopu. Jest to bowiem jedyny urlop związany z rodzicielstwem udzielany przez pracodawcę obligatoryjnie „z urzędu”, bez konieczności składania wniosku przez pracownicę¹⁰. W odróżnieniu od innych urlopów przysługuje on także wtedy, gdy pracownica urodziła martwe dziecko. Jak zatem widać, można znaleźć pewne uzasadnienie dla silniejszej ochrony osób przebywających na urlopie macierzyńskim, w porównaniu z osobami korzystającymi z innych urlopów związanych z rodzicielstwem, w sytuacji gdy mamy do czynienia ze zwolnieniami ekonomicznymi.

Trzeci, ostatni wariant interpretacji przepisów ustawy jest zdecydowanie najmniej korzystny dla pracowników korzystających z urlopów innych niż urlop macierzyński, ponieważ nie przewiduje żadnej ochrony dla tej kategorii pracowników. Nie są oni w tym wypadku objęci ani art. 5 ust. 5, ani art. 5 ust. 3 ustawy. Koncepcja ta opiera się na założeniu, że przepis art. 41 k.p., do którego odwołuje się art. 5 ust. 3 ustawy o „zwolnieniach ekonomicznych”, nie odnosi się do urlopów związanych z rodzicielstwem. Art. 41 ustanawia zakaz wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę „w czasie urlopu pracownika, a także innej usprawiedliwionej nieobecności [...] w pracy”. Skoro zamieszczone w Kodeksie pracy przepisy dotyczące urlopów związanych z rodzicielstwem zawierają odrębne zakazy wypowiedzenia, ujęte bezpośrednio w treści odpowiedniego artykułu bądź poprzez odesłanie do art. 177 k.p., to powstaje pytanie, w jakim celu zakazy te miałyby być „dublowane” przez art. 41 k.p.? Stąd płynie wniosek, że przepis ten odnosi się do wszystkich urlopów pracowniczych, poza urlopami związanymi z rodzicielstwem. Stanowisko takie zaprezentował również Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z 15 lutego 2006 r.¹¹ Pogląd ten nie znajduje jednak poparcia w doktrynie prawa pracy, gdzie wskazuje się, że pojęcie „urlop pracowniczy” użyte w art. 41 k.p. należy rozumieć w sposób szeroki, obejmując nim wszystkie urlopy pracownicze¹². Wydaje się zatem, że przedstawiony powyżej wariant interpretacji przepisów ustawy odnośnie do pracowników korzystających z urlopów związanych z rodzicielstwem nie znajduje dostatecznego uzasadnienia do stosowania.

¹⁰ Właściwie jedyna sytuacja, wymagająca złożenia wniosku do pracodawcy dotyczy udzielania urlopu przed terminem porodu.

¹¹ II PZP 13/05, OSNP z 2006 r., nr 21–22, poz. 315. W tym konkretnym przypadku chodziło o urlop wychowawczy. Wyrażając swoje stanowisko Sąd Najwyższy powołał się na argument dotyczący umiejscowienia przepisu art. 186¹ k.p. w systematyce Kodeksu pracy w dziale ósmym dotyczącym uprawnień związanych z rodzicielstwem, a nie w dziale siódmym dotyczącym urlopów pracowniczych. Stąd, zdaniem sądu, urlop wychowawczy nie mieści się w zakresie pojęcia „urlop pracowniczy”.

¹² Por. M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, *Zwolnienia...*, s. 111, także M. Tomaszewska, *Glosa do uchwały SN z 15 lutego 2006 r.*, II PZP 13/05, GSP – Przegląd Orzecznictwa z 2007 r. nr 4, s. 177 i n.

Przedstawione powyżej rozważania wskazują, jak poważne mogą być rozbieżności w interpretacji wynikające z niespójności przepisów ustawy o „zwolnieniach ekonomicznych” i Kodeksu pracy. Taka sytuacja z pewnością wymaga dokonania odpowiednich zmian w unormowaniach, w celu usunięcia wątpliwości interpretacyjnych. Nie jest to jednak wyłączny powód uzasadniający zmianę przepisów. Konieczność wprowadzenia zmian w przepisach ustawy o „zwolnieniach ekonomicznych” dotyczących szczególnej ochrony pracowników korzystających z urlopów rodzicielskich każdego rodzaju, (włączając w to nie tylko nowe urlopy związane z rodzicielstwem, ale także znany już wcześniej urlop wychowawczy), wiąże się z wejściem w życie ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, (zwanej dalej ustawą równościową).¹³ Chociaż zgodnie z art. 2 ust. 2 tej ustawy nie ma ona zastosowania do pracowników w zakresie uregulowanym w Kodeksie pracy, to art. 4 pkt 2 stanowi, że ustawę stosuje się w zakresie „warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej”. Wydaje się, że w przy takim brzmieniu przepisu, regulacje ustawy o „zwolnieniach ekonomicznych” mieszczą się w ramach pojęcia „wykonywania działalności zawodowej w ramach stosunku pracy”.

Zgodnie z art. 8 pkt 2 ustawy równościowej, zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych m.in. ze względu na płeć w zakresie „warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy [...]”. Natomiast według art. 12 ust. 1 tego aktu prawnego, w przypadku naruszeń zasady równego traktowania wskazanych w ustawie, (a więc również tych określonych we wcześniej cytowanym przepisie), w stosunku do osoby fizycznej, „w tym w związku z ciążą, urlopem macierzyńskim, dodatkowym urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowym urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim lub urlopem wychowawczym” takim osobom przysługuje roszczenie o odszkodowanie.

Interpretując powyższe dwa przepisy można powiedzieć, że wynika z nich konieczność jednakowego traktowania wszystkich pracowników korzystających z urlopów rodzicielskich. Na gruncie przepisów ustawy o „zwolnieniach ekonomicznych” oznaczałoby to jednakowy poziom ochrony szczególnej bez względu na to, czy pracownik korzysta z urlopu macierzyńskiego, z urlopu ojcowskiego czy też urlopu wychowawczego. Zatem, jeżeli pracodawca wytypuje do zwolnień grupowych np. pracownika przebywającego na urlopie wychowawczym, na co pozwalają mu przepisy ustawy o „zwolnieniach ekonomicznych”, to „naraża się” na „dodatkowy koszt” takiego zwolnienia w postaci ryzyka wypłaty odszkodo-

¹³ Dz.U. z 2010 r. nr 254, poz. 1700.

wania za dyskryminację. Obowiązek wypłaty odszkodowania zawsze stanowi dla pracodawcy dodatkowe obciążenie, szczególnie dotkliwie może to jednak odczuć pracodawca dokonujący zwolnień z powodu trudnej sytuacji ekonomicznej i tak już obciążony obowiązkiem wypłaty odpraw zwalnianym pracownikom. Wprawdzie na gruncie tej regulacji pracodawca i tak znajduje się w korzystniejszej sytuacji w porównaniu z przepisami Kodeksu pracy, bowiem zwalniany pracownik w celu uzyskania odszkodowania zawsze będzie musiał wykazać, że poniósł szkodę¹⁴, jeśli jednak mu się to uda, to pracodawca, aby zwolnić się z obowiązku wypłaty odszkodowania, będzie z kolei musiał wykazać, że nie dopuścił się naruszenia zasady równego traktowania, co nie zawsze jest łatwe.

Przeprowadzona powyżej analiza obecnego stanu prawnego skłania do konkluzji, że w takiej sytuacji, do chwili zmiany przepisów, jedynym „rozsądnym” wyjściem dla pracodawcy dokonującego zwolnień na podstawie ustawy o „zwolnieniach ekonomicznych” byłoby powstrzymanie się od wytypowania do zwolnienia, (grupowego bądź indywidualnego), pracowników korzystających z jakiegokolwiek urlopu rodzicielskiego.

**Protection against dismissals of employees executing
their parental rights in the light of The Act of 13th March 2003
on redundancies for the non-employee reasons
(Summary)**

The Act of 13th March 2003 on redundancies for the non-employee reasons allows dismissing many employees, including also the ones who are usually protected against dismissals. This regulation indicates some categories of employees being under the protection against dismissals, under the modified rules. Some of them are persons indicated in the art. 177 of the Labour Code – there are pregnant woman and employee on maternity leave. By virtue of some legal acts amending the Labour Code some new categories of parental leaves have been introduced into the Polish Labour Law. The paper presents the issue of possible interpretative problems of the regulations of the Act of 13th March 2003 concerning protection against dismissals in the context of the new categories of parental leave.

¹⁴ W sprawach o naruszenie zakazu równego traktowania ustawa równościowa nakazuje stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego.