

Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy

Urlop rodzicielski a wypowiedzenie umowy

Pracodawca wręczył pracownikowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Po otrzymaniu wypowiedzenia pracownik wystąpił do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie urlopu rodzicielskiego (pozostało mu jeszcze do wykorzystania 16 tygodni urlopu). Czy pracodawca ma obowiązek uwzględnić wniosek pracownika i udzielić mu urlopu rodzicielskiego? Czy w takim przypadku wypowiedzenie zachowuje skuteczność i umowa ulegnie rozwiązaniu wraz z upływem okresu wypowiedzenia?

Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do 32 tygodni — w przypadku urodzenia jednego dziecka lub do 34 tygodni — w przypadku urodzenia dwojga lub więcej dzieci przy jednym porodzie.

Urlop rodzicielski przysługuje łącznie obojgu rodzicom dziecka.

Zgodnie z art. 182^{1c} k.p. urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo w częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia. Urlop rodzicielski jest udzielany bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, nie więcej niż w 4 częściach, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej albo bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego, w wymiarze wielokrotności tygodnia. Urlop rodzicielski w wymiarze do 16 tygodni może być udzielony w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu albo nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części tego urlopu. Liczba wykorzystanych w tym trybie części urlopu pomniejsza liczbę części przysługującego urlopu wychowawczego.

Wniosek o urlop rodzicielski składa się na piśmie w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika o udzielenie urlopu rodzicielskiego.

W zależności od decyzji pracownik może więc wykorzystać cały urlop rodzicielski jednorazowo lub występować o udzielenie urlopu w częściach (maksymalnie 4), przy czym w razie zrobienia przerwy pomiędzy poszczególnymi częściami urlopu, wymiar urlopu rodzicielskiego wykorzystanego po przerwie nie może przekroczyć 16 tygodni.

W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik może korzystać ze wszystkich uprawnień pracowniczych, w tym także z urlopu rodzicielskiego. Jeżeli więc pracownik jest uprawniony do urlopu rodzicielskiego, to może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie urlopu także po otrzymaniu oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wniosek pracownika jest dla

pracodawcy wiążący. Pracodawca nie może zatem odmówić udzielenia urlopu rodzicielskiego.

Do urlopu rodzicielskiego stosuje się odpowiednio art. 177 k.p. Zgodnie z tym przepisem 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 zgodę na rozwiązanie umowy. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Pracownik korzystający z urlopu rodzicielskiego jest więc objęty ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę na zasadach analogicznych jak w przypadku pracownic w ciąży lub pracowników korzystających z urlopu macierzyńskiego.

Należy wskazać, iż ochrona stosunku pracy przewidziana w art. 177 k.p. ma szeroki zakres i uniemożliwia pracodawcy nie tylko wręczenie wypowiedzenia pracownicy w ciąży, ale również rozwiązanie umowy o pracę w tych przypadkach, gdy pracownica zaszła w ciążę dopiero w okresie wypowiedzenia. W wyroku z 29 marca 2001 r., I PKN 330/00 (OSNP 2003/1/11), Sąd Najwyższy orzekł, że pracownica, która początkowo nie kwestionowała wypowiedzenia jej umowy o pracę, może żądać uznania tej czynności za bezskuteczną, gdy po dokonaniu wypowiedzenia okazało się, że jest w ciąży lub gdy w okresie wypowiedzenia zaszła w ciążę. Z kolei w wyroku z 30 maja 2017 r., I PK 174/16 (OSNP 2018/6/7), Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca ma obowiązek niezwłocznego cofnięcia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, gdy dowie się, że w czasie biegu wypowiedzenia pracownica zaszła w ciążę, co zostało potwierdzone odpowiednim zaświadczeniem lekarskim (art. 177 § 1 w związku z art. 185 § 1 k.p.). W przypadku uchybienia temu obowiązkowi, niejednoznaczne oświadczenie pracodawcy w przedmiocie cofnięcia wypowiedzenia może uzasadniać przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę (art. 265 § 1 w związku z art. 264 § 1 k.p.).

Przepis art. 177 k.p. stosowany odpowiednio do pracownika korzystającego z urlopu rodzicielskiego nie tylko więc zakazuje pracodawcy wypowiedzenia umowy o pracę w okresie urlopu rodzicielskiego, ale także stoi na przeszkodzie rozwiązaniu umowy o pracę w sytuacji, gdy do wypowiedzenia umowy doszło jeszcze przed rozpoczęciem urlopu, ale upływ terminu wypowiedzenia przypadałby już w trakcie urlopu rodzicielskiego. W takim przypadku pracodawca powinien cofnąć wypowiedzenie, aby nie narażać się na zarzut naruszenia przepisów prawa pracy.

Katarzyna Pietruszyńska-Jarosz
radca prawny
Departament Prawny
Głównego Inspektoratu Pracy