

Zakaz rozwiązywania umów o pracę – kobiety w ciąży i ochrona rodzicielska

Zgodnie z art. 177 Kodeksu pracy, pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy, ani nawet prowadzić przygotowań do ich dokonania:

- w okresie ciąży pracownicy,
- w okresie urlopu macierzyńskiego,
- od dnia złożenia przez pracownicę lub pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części - do dnia zakończenia tego urlopu.

W przypadku wcześniej złożonych wniosków, zakaz ten zaczyna obowiązywać:

- 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego oraz części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
- 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego albo jego części,
- 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu ojcowskiego albo jego części.

Zakaz ten nie obowiązuje w przypadku gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia i reprezentująca pracownicę lub pracownika, zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 18 marca 2008 r. (II PZP 2/08, Biul. SN 2008 nr 3) „*W sytuacji, gdy u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, bądź taka organizacja funkcjonuje, ale nie reprezentuje interesów pracownicy, dopuszczalne jest rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie ciąży pracownicy (art. 177 § 1 KP).*”

Powyższa uchwała potwierdza, że wymóg uzyskania zgody na rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia, dotyczy jedynie sytuacji, gdy w zakładzie pracy działa organizacja związkowa reprezentująca danego pracownika.

W razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, nie stosuje się przepisów dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Pracodawca jest jednak obowiązany uzgodnić termin rozwiązania umowy o pracę z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownicę i pracownika korzystających z ochrony w okresie ciąży oraz urlopów związanych z rodzicielstwem. Wymóg dokonania uzgodnień, dotyczy jedynie sytuacji, gdy w zakładzie pracy działa organizacja związkowa reprezentująca danego pracownika.

Reasumując, przed złożeniem pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy należy zawsze zbadać czy czynność ta nie naruszy przepisów prawa. Rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa, w przypadku sporu sądowego będzie skutkowało negatywnymi konsekwencjami dla pracodawcy.

Wszelkie wątpliwości dotyczące możliwości złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę warto skonsultować z prawnikiem. Kancelaria adwokat Małgorzaty Polańskiej od ponad 20 lat udziela wsparcia pracodawcom w sprawach pracowniczych, dokonując analizy stanu faktycznego i prawnego, przygotowując wymagane dokumenty oraz zapewniając zastępstwo procesowe w postępowaniach sądowych.