

Ochrona pracowników przed zwolnieniem z pracy

Zakres ochrony pracowników przed zwolnieniem z pracy jest zróżnicowany w zależności od chronionej kategorii zatrudnionych. Przepisy przewidują też od niej różne wyjątki. Przykładowo w odniesieniu do kobiet w ciąży przepisy zakładają ochronę bezwzględną, a w przypadku np. pracowników pełniących funkcje związkowe czy parlamentarzystów – ochronę względną, tj. uwarunkowaną uzyskaniem zgody odpowiedniego podmiotu na zwolnienie z pracy.

Szczególną ochronę niektórych pracowników przed zwolnieniem z pracy oraz warunków ich zatrudnienia przewidują przepisy Kodeksu pracy, a także przepisy szczególne.

1. Ochrona stosunku pracy kobiet w okresie ciąży

Ochrona kobiety w ciąży przed rozwiązaniem z nią umowy o pracę jest jedną z najszerzych w systemie prawa pracy.

1.1. Zakres ochrony stosunku pracy kobiet ciężarnych

Zgodnie ze zmienionymi od 26 kwietnia 2023 r. przepisami w okresie ciąży pracodawca nie może:

- prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z tą pracownicą,
- wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tą pracownicą, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca ją zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

Zakaz rozwiązania umowy dotyczy również analogicznie wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1 Kodeksu pracy).

Przez prowadzenie przygotowań należy rozumieć np. konsultacje wypowiedzenia czy rozwiązania umowy o pracę ze związkami zawodowymi.

Ochrona stosunku pracy kobiet w ciąży obejmuje zatem:

- zakaz wypowiedzenia stosunku pracy,
- zakaz wypowiedzenia zmieniającego,
- zakaz rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika (art. 53 Kodeksu pracy),
- zakaz rozwiązania stosunku pracy z winy pracownicy bez zgody zakładowej organizacji związkowej,
- zakaz prowadzenia przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę.

Zakaz tych czynności obowiązuje zarówno wtedy, gdy w chwili złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu albo rozwiązaniu umowy kobieta jest w ciąży, jak i wtedy, gdy oświadczenie to zostało złożone przed zajściem w ciążę, a pracownica zaszła w ciążę w czasie biegu wypowiedzenia, co w swoim postanowieniu potwierdził także Sąd Najwyższy, wskazując:

SN Zakaz rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w okresie ciąży pracownicy dotyczy wypowiedzenia (w tym również wypowiedzenia zmieniającego) oraz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownicę,

zarówno wówczas, gdy oświadczenie to zostało złożone jej w okresie przed zacięciem, a pracownica zaszła w ciążę w czasie biegu wypowiedzenia, jak i wówczas, gdy oświadczenie zostało złożone w okresie, gdy była już ona w ciąży, lecz o tym jeszcze nie wiedziała (postanowienie SN z 7 grudnia 2022 r., III PZ 9/22).

Stan ciąży pracownica powinna potwierdzić zaświadczeniem lekarskim (art. 185 Kodeksu pracy).

W sytuacji gdy po złożeniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę albo rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika pracownica dostarczy pracodawcy zaświadczenie lekarskie, że w chwili jego składania była już w ciąży, pracodawca ma obowiązek cofnąć to oświadczenie, co także potwierdził Sąd Najwyższy:

SN *Jeżeli po złożeniu przez pracodawcę jednego z oświadczeń (o wypowiedzeniu umowy o pracę albo rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika) pracownica dostarczy pracodawcy zaświadczenie lekarskie (art. 185 § 1 Kodeksu pracy), że w chwili jego składania była już w ciąży, pracodawca ma obowiązek cofnąć to oświadczenie. To samo dotyczy sytuacji, gdy pracownica zaszła w ciążę w czasie biegnącego już okresu wypowiedzenia, czyli gdy okres wypowiedzenia miałby się zakończyć w czasie, gdy pracownica jest już w ciąży. W razie niespełnienia przez pracodawcę tego obowiązku (cofnięcia oświadczenia o rozwiązaniu umowy) pracownicy przysługują na ogólnych zasadach roszczenia związane z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy (postanowienie SN z 7 grudnia 2022 r., III PZ 9/22).*

Zatem pracodawca powinien cofnąć swoje oświadczenie woli o wypowiedzeniu, które złożył pracownicy w ciąży, a jeśli tego nie uczyni, w terminie 21 dni przysługuje jej prawo wystąpienia z pozwem do sądu o przywrócenie do pracy.

Należy przyjąć, że termin 21 dni na odwołanie się do sądu biegnie od chwili powzięcia przez pracownicę informacji o ciąży lub od dnia odmowy przez pracodawcę przywrócenia do pracy.

PRZYKŁAD 1

Pracodawca złożył Jolancie K. w styczniu 2024 r. wypowiedzenie umowy o pracę z powodu częstych nieobecności w pracy, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie 30 kwietnia 2024 r. Jolanta K. 2 kwietnia 2024 r. dowiedziała się, że jest w 3 tygodniu ciąży, i tego samego dnia złożyła pracodawcy zaświadczenie o stanie ciąży. Pracodawca powinien cofnąć swoje oświadczenie woli o wypowiedzeniu, a jeśli tego nie uczyni, Jolancie K. przysługuje, w terminie 21 dni od kiedy dowiedziała się o stanie ciąży, prawo wystąpienia z pozwem do sądu o przywrócenie do pracy.

1.2. Wyjątki od ochrony stosunku pracy kobiet ciężarnych

Przepisy przewidują wyjątki od ogólnego zakazu rozwiązania umowy z kobietą w okresie ciąży. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem ciężarnej może nastąpić wyłącznie w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. W tym przypadku pracodawca jest zobowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę.