
Ciąża, urlop macierzyński, wychowawczy i zwolnienie lekarskie, to okres kiedy pracownik nie musi obawiać się utraty miejsca zatrudnienia. Problem pojawia się w momencie ogłoszenia przez firmę upadłości bądź likwidacji.

Kobieta będąca w ciąży lub znajdująca się na urlopie macierzyńskim jest w sposób szczególny chroniona przez Prawo Pracy przed utratą zatrudnienia oraz prawa do świadczeń finansowych. Gwarancją tych praw jest Artykuł 177. § 1., który stanowi: 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. W przypadku gdy urlop macierzyński wykorzystywany jest przez ojca istnieje taki sam proces ochrony prawnej.

Powyższy przepis zakazuje zatem wypowiedzania i rozwiązywania umowy o pracę niezależnie od jej rodzaju i formy własności pracodawcy. Jednocześnie nakłada obowiązek przedłużania umów terminowych. Jednakże nie dotyczy on pracownic będących na okresie próbnym trwającym nie dłużej niż jeden miesiąc oraz gdy umowa o pracę zawarta jest w ramach zastępstwa pracownika podczas jego uzasadnionej nieobecności.

Jeżeli pracodawca rozwiązał umowę przed okresem ochronnym, ale termin rozwiązania przypadłby na okres ciąży, jest on zobowiązany do kontynuacji zatrudnienia. Przypadek, kiedy rozwiązanie umowy podczas ciąży bądź urlopu macierzyńskiego jest uzasadnione określa Art. 177. § 4. Kodeksu Pracy, który stanowi: Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Kwestią sporna może okazać się określenie definicji „likwidacji pracodawcy”. Jeśli zachodzi ona wraz z przejęciem firmy przez innego wierzyciela, nie stanowi podstawy do rozwiązania umowy. Dopiero kiedy sąd upadłościowy wyda stosowne ogłoszenie, w tym samym dniu ustaje ochrona dla kobiet w ciąży i matek bądź ojców będących na urlopie macierzyńskim.

Urlop wychowawczy

Po ogłoszeniu upadłości, dalsze świadczenia, do momentu porodu oraz w trakcie trwania urlopu macierzyńskiego wypłacane są przez ZUS. Pracownik jednak nie może już ubiegać się o urlop wychowawczy, który w normalnej sytuacji przysługuje każdej osobie zatrudnionej na czas co najmniej 6 miesięcy w wymiarze 3 lat w celu sprawowania opieki nad dzieckiem. Urlop przyznawany jest na czas nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 4. roku życia.

Pracodawca nie może rozwiązać ani wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi przebywającemu na urlopie wychowawczym od dnia jego udzielenia do czasu zakończenia. Wyjątkiem, podobnie jak w przypadku ciąży i urlopu macierzyńskiego, jest ogłoszenie przez firmę upadłości bądź likwidacji pracodawcy. Jednak w tym przypadku z chwilą utraty statusu pracownika urlop wychowawczy zostaje przerwany i aby go wznowić konieczne jest nowe zatrudnienie.

Zwolnienie lekarskie

Pracownik przebywający przez dłuższy okres na zwolnieniu chorobowym jest chroniony przez prawo przed zwolnieniem na mocy Art. 40. Prawa Pracy, który stanowi: Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Przepisy ten traci swoją ważność w chwili ogłoszenia przez firmę upadłości bądź likwidacji. W takim przypadku pracodawca może zwolnić pracownika, który przebywa na zwolnieniu lekarskim niezależnie od długości trwania choroby. Pomimo rozwiązania umowy pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy, który w takim przypadku będzie wypłacany przez ZUS na podstawie średniej liczonej z pensji.

Pracownicy nie zawsze potrafią przewidzieć likwidację firmy. Warto jednak w takich przypadkach znać swoje prawa i ubiegać się o ich przestrzeganie. Zwłaszcza gdy znajdujemy się w szczególnej sytuacji życiowej, takiej jak ciąża, urlop wychowawczy czy długotrwałe zwolnienie lekarskie.

Autor: Kamila Paliwoda, **IPO.pl**