

Łagodny powrót po wychowawczym

Zgodnie z art. 1864 k.p. po zakończeniu urlopu wychowawczego pracownika trzeba dopuścić do pracy na dotychczasowym stanowisku. Jeśli nie jest to możliwe – trzeba mu dać stanowisko równorzędne z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub inne odpowiadające jego kwalifikacjom zawodowym. W obu wypadkach nie może on jednak po powrocie dostać wynagrodzenia niższego od tego, które mu przysługiwało w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed urlopem.

Brak wolnego miejsca

Zdarza się, że podczas nieobecności podwładnego zakład przeszedł reorganizację, w wyniku której zlikwidowano stanowisko zajmowane przez rodzica. Bez wątpienia mamy wówczas do czynienia z „niemożliwością” powierzenia mu dotychczasowej pracy, o jakiej mowa w art. 1864 k.p.

Szef musi wówczas znaleźć stanowisko odpowiednie dla wracającego z urlopu, czyli równorzędne z dotychczasowym lub inne odpowiadające kwalifikacjom zawodowym pracownika. Zdaniem Sądu Najwyższego „za równorzędne stanowisko można uznać takie, które gwarantuje wynagrodzenie na dotychczasowym poziomie i zapewnia dotychczasową pozycję zawodową oraz możliwości awansowe nie mniejsze od posiadanych poprzednio” (uchwała SN z 27 września 1979 r., I PZP 37/79).

Dopuszczając pracownika do pracy na innym stanowisku nie trzeba dokonywać wypowiedzenia zmieniającego. Wystarczy, że pracodawca wskaże w piśmie nowe stanowisko zgodnie z art. 1864 k.p.

Nową posadę powierza się na okres obowiązywania umowy o pracę. Nie oznacza to jednak, że strony nie mogą w przyszłości modyfikować w tym zakresie łączącego ich stosunku pracy.

W zgodzie z celem

Niedopuszczalna jest jednak praktyka, gdy pracownikowi czasowo powierza się inne obowiązki (stanowisko), aby go zwolnić po upływie tego okresu, powołując się na likwidację stanowiska w czasie jego nieobecności. Takie zachowanie pracodawcy ewidentnie przeczy celowi, jaki przyświecał wprowadzeniu tego uregulowania do kodeksu pracy. W skrajnych przypadkach doprowadzałoby to bowiem do sytuacji, gdy szef powierzałby wracającemu po urlopie wychowawczym nowe stanowisko na tydzień, po czym zwalniałby go z powodu wcześniejszej likwidacji jego dotychczasowej posady (mimo możliwości zatrudnienia na innej równorzędnej), ponieważ po tygodniu pracy nie byłby już pracownikiem powracającym po urlopie wychowawczym.

Dodatkowo niezależnie od tego, jakie ostatecznie stanowisko szef przydzieli rodzicowi, ma on prawo do pensji nie niższej od przysługującej mu w dniu podjęcia pracy na stanowisku

zajmowanym przed urlopem. W wyroku Sąd Najwyższy z 29 stycznia 2008 r. (II PK 143/07) wprost wskazał, że „podstawą określenia wysokości wynagrodzenia pracownika powracającego do pracy po urlopie wychowawczym nie jest wynagrodzenie pobierane przez niego przed urlopem, lecz to przysługujące w dniu podjęcia pracy na stanowisku, które zajmował przed urlopem”.

Jeśli więc w czasie nieobecności pracownika doszło do zmian w zasadach wynagradzania w zakładzie, należy go nimi objąć tak, jak gdyby w tym czasie pracował.

Podstawa prawna: art. 1864 k.p. ustawy z 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (tekst jedn. DzU z 2014 r., poz. 1502)

Autor: Joanna Staniewicz, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy