

Rozwiązywanie stosunku pracy z ciężarną pracownicą

Opracował: Marcin Majchrzak, prawnik oraz członek Okręgowej Izby Radców Prawnych w Warszawie

Podstawa prawna:

- *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy* (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502),
- *Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta nauczyciela* (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 191 ze zm.),
- *Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa* (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 159),
- *Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny* (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 121 ze zm.).

Najistotniejszym rodzajem uprawnienia pracowniczego przysługującego w związku z ciążą jest przewidziana w art. 177 *Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy* szczególna ochrona trwałości stosunku pracy. Ochrona ta jest jedną z prób prowadzenia przez ustawodawcę polityki prorodzinnej, mającej zagwarantować kobietom stabilną sytuację zawodową w przypadku ciąży. Należy jednak zauważyć, że ochrona ta nie jest bezwzględna i w praktyce mogą pojawić się sytuacje uzasadniające zwolnienie pracownicy będącej w ciąży.

Kto jest objęty ochroną?

Szczególną ochroną przed zwolnieniami są objęte przede wszystkim pracownice zatrudnione na podstawie umów o pracę. Ochrona będzie więc przysługiwała zarówno pracownikom niepedagogicznym oraz nauczycielkom zatrudnionym na podstawie umów o pracę w szkołach publicznych (nauczycielom stażystom oraz kontraktowym), jak i pracownikom szkół niepublicznych zatrudnionym na podstawie umów o pracę. Pewne wątpliwości wzbudzało objęcie ochroną z art. 177 k.p. pracownic będących nauczycielkami zatrudnionymi na podstawie mianowania. Pojawiały się argumenty, że *Karta nauczyciela* zawiera kompleksowe uregulowanie w zakresie ochrony trwałości stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania, w związku z czym nie można stosować wobec nich art. 177 k.p. Praktyka sądowa poszła jednak w innym kierunku, dopuszczając także wobec nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania możliwość stosowania szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy w okresie ciąży (np. *Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2010 r.*, II PK 85/10). Warto również zaznaczyć, że ochrona przewidziana w art. 177 k.p. rozciąga się na każdy stosunek pracy, w którym znajduje się pracownica będąca w ciąży (przykładowo, jeżeli jest zatrudniona w kilku szkołach jednocześnie). Ponadto są one objęte ochroną w zakresie, w jakim pracodawca planuje dokonać wypowiedzenia koniecznych składników umów o pracę chronionej pracownicy (zakresem art. 177 k.p. objęte są zatem także wypowiedzenia zmieniające).

Zakaz wypowiedzania oraz rozwiązywania umowy o pracę

Zasadą jest, że pracodawca nie może w okresie ciąży pracownicy wypowiedzieć jej, bądź rozwiązać z nią wcześniej wypowiedzianego stosunku pracy. Dotyczy to również takich sytuacji, gdy pracownica zaszła w ciążę już w trakcie biegnącego okresu wypowiedzenia umowy o pracę. Dla powstania ochrony przed zwolnieniem istotne jest, aby informacja o ciąży pracownicy dotarła do pracodawcy jeszcze przed rozwiązaniem stosunku pracy. W przypadku, gdy zostanie on o tym powiadomiony już po rozwiązaniu umowy (zakładając, że pracownica od początku wiedziała o tym, że jest w ciąży), taki pozostawienie przez pracownicę w ciąży będzie miał wpływ jedynie na wysokość ewentualnego wynagrodzenia przysługującego pracownicy po przywróceniu do pracy (będzie ono przysługiwało za cały okres pozostawania bez pracy – art. 57 § 2 k.p.) i nie wpłynie na ocenę tego, czy rozwiązanie umowy o pracę było nieprawidłowe. Co więcej, wynagrodzenie w takim wymiarze będzie przysługiwało pracownicy dopiero od chwili, w której pracodawca został powiadomiony o jej ciąży. Dlatego też w interesie pracownicy jest jak najszybsze powiadomienie dyrektora szkoły o ciąży.

Konsekwencją wypowiedzenia bądź rozwiązania stosunku pracy z pracownicą w ciąży jest możliwość zadania przez nią w sądzie uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku, a także zasadzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawania przez nią bez pracy. W sytuacji, gdy pracodawca dowiedział się o ciąży pracownicy już po wreczeniu wypowiedzenia, powinien dokonać jego cofnięcia. Podobnie pracownica, która o ciąży dowiedziała się już po złożeniu wypowiedzenia, może zdecydować się na jego cofnięcie (w formie pisemnej, w terminie siedmiu dni od dnia, w którym dowiedziała się o ciąży – art. 64 *Ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny*). Analogicznie możliwe będzie zadanie przez pracownicę uznania rozwiązania stosunku pracy za bezskuteczne, ale tylko w momencie, gdy wcześniej nie wiedziała o ciąży.

**Aby czytać dalej, potrzebujesz pełnego dostępu.
Przeglądaj wszystkie materiały w ramach abonamentu lub prenumeraty.**

Korzyści:

- nielimitowany dostęp do treści,
- aktualizacje materiałów w niezbędnikach, nawet do 2 razy w tygodniu,
- e-czasopisma w nowej, wygodnej formie,
- dodatkowe materiały i wzory dokumentów do pobrania,
- dostęp do porad cenionych ekspertów i praktyków,
- zniżki na kolejne produkty, szkolenia i webinary

i znacznie więcej...

**Zamów na: www.oficynamm.pl
lub skontaktuj się z nami: 800 702 902, bok@oficynamm.pl**