



**KANCELARIA  
SENATU**

BIURO ANALIZ, DOKUMENTACJI  
I KORESPONDENCJI

Warszawa, 8 listopada 2019 r.

BADK.DPK.133.70.2019 MR

<b>P9-40/19</b>	Data wpływu petycji 13 września 2019 r.
	Data sporządzenia informacji o petycji 8 listopada 2019 r.

**PRAWO PRACY**

**TEMAT**

**ZWIĘKSZENIE OCHRONY ZATRUDNIENIA KOBIEC W CIĄŻY**

**WNOSZĄCY PETYCJE:** petycja indywidualna

Renata Sutor.

**PRZEDMIOT PETYCJI:**

Podjąć inicjatywę ustawodawczą dotyczącą zmiany art. 177 § 2 i 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, w celu wprowadzenia zwiększonej ochrony zatrudnienia kobiet w ciąży.

**UZASADNIENIE WNOSZĄCEGO PETYCJE:**

Autorka petycji postuluje zmianę art. 177 Kodeksu pracy w celu poprawy ochrony zatrudnienia kobiet w ciąży poprzez uchylenie § 2 i wprowadzenie nowego brzmienia § 3 tegoż przepisu o następującej treści:

„Umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny ulega przedłużeniu do dnia porodu jeśli pracownica zajdzie w ciążę w tym okresie”.

Drugi postulat petycji dotyczy przyjęcia, że umowa zlecenia przekształca się z mocy prawa w umowę o pracę zawartą na czas określony (do dnia porodu), jeśli w okresie jej wykonania pracownica zaszła w ciążę i urodziła dziecko, w celu zapewnienia jej minimum bezpieczeństwa finansowego i ubezpieczeniowego.

W uzasadnieniu petycji wskazano, że obecne brzmienie art. 177 Kodeksu pracy nie chroni pracownic, które „zaszły w ciążę w pierwszym miesiącu okresu próby, co jest dla nich krzywdzące i dyskryminujące”. Autorka petycji uznaje, że każda kobieta (pracownica), która zaszła w ciążę będąc w stosunku pracy (nawet z miesięcznym okresem próby) powinna być objęta ochroną prawną, powołuje się na większą stabilność ubezpieczeniową i finansową. W petycji autorka podkreśla, że pracownica, która jest w 2 miesiącu ciąży podczas zatrudnienia na okres próbny wynoszącym ponad miesiąc, nie jest chroniona przez prawo, bowiem umowa o pracę nie ulega przedłużeniu do dnia porodu, podczas gdy pracownicy będącej w 3 miesiącu ciąży taką umowę przedłuża się do dnia porodu.

**STAN PRAWNY:**

**Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy** (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040 ze zm.), w **art. 177 § 1** stanowi, że 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 i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Paragraf 2 tego przepisu wskazuje, że ochrony przed zwolnieniem, określonej w § 1 nie stosuje się do pracownicy w okresie próbnym nieprzekraczającym jednego miesiąca.

Umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu (§ 3).

Przepisu § 3 nie stosuje się do umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy (§ 3<sup>1</sup>).

Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownicy przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze (§ 4).

Przepisy § 1 i 2 oraz § 4 stosuje się odpowiednio także do pracownika – ojca wychowującego dziecko lub pracownika – innego członka najbliższej rodziny, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego (§ 5).

**Dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią** (Dz.U. UE.L z 1992 r., Nr 348, poz. 1), w **art. 2** wskazuje, że do celów tej dyrektywy określenie „pracownica w ciąży” oznacza pracownicę w ciąży, która poinformuje o swym stanie swego pracodawcę, zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką krajową.

W celu zagwarantowania pracownikom określonym w art. 2 możliwości korzystania z praw do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, państwa członkowskie podejmują:

1) niezbędne środki zakazujące zwolnień pracownic, w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego, chyba że zachodzą szczególne przyczyny niezwiązane z ich stanem, dopuszczone w przepisach krajowych i/lub praktyce oraz, w stosownych przypadkach, odpowiednie władze wyraziły na to zgodę, jeśli zaś pracownica została zwolniona w tym okresie, pracodawca winien przedstawić na piśmie należycie uzasadnione powody jej zwolnienia,

2) podejmują niezbędne środki w celu ochrony pracownic, przed konsekwencjami zwolnienia niezgodnego z prawem (**art. 10** dyrektywy).

Na mocy **art. 12** dyrektywy, państwa członkowskie przyjmują w ich krajowych systemach prawnych przepisy, konieczne do umożliwienia wszystkim pracownikom,

pokrzywdzonym ze względu na niewypełnienie zobowiązań wynikających z niniejszej dyrektywy, dochodzenie swoich praw przed sądem, po wyczerpaniu możliwości przed innymi właściwymi organami.

#### **INFORMACJE DODATKOWE:**

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 lutego 2019 r.<sup>1</sup>, uznał, że art. 10 pkt 3 dyrektywy 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią wskazuje, że „zobowiązanie państw członkowskich nie sprowadza się wyłącznie do wprowadzenia regulacji zakazującej rozwiązywanie stosunków pracy, ale także do efektywnego przywracania praw, których pracownice, objęte tą dyrektywą, zostały pozbawione. Sąd zatem obowiązany jest udzielić ochrony na podstawie wnoszonego przez pracownicę środka prawnego o charakterze reparatornym, jakim jest roszczenie o przywrócenie do pracy nawet wtedy, gdy wprowadzie stosunek pracy (*de iure*) nadal trwa, ale następuje faktyczne pozbawienie praw pracowniczych na skutek mylnego przekonania pracodawcy, że stosunek pracy ustał”.

Sąd Najwyższy w cytowanym orzeczeniu przyjął też, że zgodnie z art. 2 dyrektywy 92/85/EWG zakazane jest rozwiązanie stosunku pracy pracownic w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego, a odstępstwa od tego zakazu są dopuszczalne jedynie, gdy zachodzą szczególne przyczyny niezwiązane z ich stanem, dopuszczone w przepisach krajowych lub praktyce oraz w stosownych przypadkach, odpowiednie władze wyraziły na to zgodę. Na mocy przedmiotowych postanowień, państwa członkowskie zostały zobowiązane do podjęcia niezbędnych środków w celu ochrony tych pracownic przed konsekwencjami niezgodnego z prawem zwolnienia, a jak to wynika z art. 288 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej, państwo członkowskie przy dokonywaniu transpozycji dyrektywy, ma obowiązek zapewnić jej pełną skuteczność, dysponując szerokim zakresem uznania w kwestii wyboru formy i środków służących zapewnieniu jej wykonania, a „swoboda ta nie ma wpływu na zobowiązanie państw członkowskich będących adresatami tej dyrektywy do podjęcia wszelkich środków niezbędnych dla zapewnienia pełnej skuteczności owej dyrektywy, zgodnie z jej zamierzonymi celami”.

OPRACOWAŁA

Monika Ruszczyk

WICEDYREKTOR

Danuta Antoszkiewicz

<sup>1</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2019 r., sygn. akt I PK 242/17, LEX nr 2617978.

