



RODZICIELSTWO A PRACA



34
najważniejsze pytania i odpowiedzi



Wydawnictwo
Wiedza i Praktyka

www.KadryOnline.pl



**Materiał został dobrany spośród porad udzielonych
przez specjalistów z zakresu czasu pracy**

Redaktor

Szymon Sokolik

Koordynator produkcji

Michał Wołodźko

Korekta

Zespół

ISBN 978-83-7572-196-6

Copyright © by Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

Warszawa 2008

Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

03-918 Warszawa, ul. Łotewska 9a,

www.wip.pl

tel. 0 22 518 29 29, faks 0 22 617 60 10

Skład i łamanie

Raster studio

05-071 Sulejówek, ul. Konopnickiej 46, tel. 0 603 59 59 71

W numerze:

Pracownica w ciąży **3**

Urlop macierzyński **15**

Urlop wychowawczy **24**

Kiedy pracownica zachodzi w ciążę, pracodawca staje przed wieloma pytaniami, np.:

- Czy (i kiedy) można ją zwolnić lub wręczyć jej wypowiedzenie zmieniające w czasie ciąży, urlopu macierzyńskiego i wychowawczego?
- Czy pracownica w ciąży może pracować przed komputerem?
- Kiedy pracownicę w ciąży trzeba przenieść do innej pracy?
- Co zrobić, gdy nie ma wniosku o urlop macierzyński, a zbliża się poród?
- Czy urlop wychowawczy zmniejsza wymiar urlopu wypoczynkowego?

Poniżej znajdziesz rozwiązanie tych oraz wielu innych problemów, które możesz mieć, gdy zatrudniasz osobę w ciąży lub korzystającą z urlopu macierzyńskiego czy wychowawczego (z uwzględnieniem niedawnych zmian). Zapraszamy do lektury!

PRACOWNICA W CIĄŻY

1. Czy (i kiedy) można zwolnić kobietę w ciąży?

Zaszła w ciążę – jest chroniona

Zakaz wypowiedzenia umowy o pracę ciężarnej pracownicy jest bezwzględny. Oznacza to, że:

- nie wolno wręczyć jej wypowiedzenia,
- nie może dojść do rozwiązania umowy także wtedy, gdy wypowiedziałeś już pracownicy umowę, a potem okazało się, że jest ona w ciąży – i to zarówno wówczas, gdy była w ciąży w dniu wypowiedzenia, jak i wtedy, gdy w ciążę zaszła w okresie wypowiedzenia (por. wyrok SN z 2 czerwca 1995 r., I PRN 23/95, OSNAP z 1995 r. nr 22, poz. 276).

Uwaga! Nie ma znaczenia, czy, wręczając wypowiedzenie, wiedziałeś o ciąży pracownicy. Liczy się tylko to, czy pracownica w dniu otrzymania wypowiedzenia lub w okresie wypowiedzenia faktycznie była w ciąży (por. wyrok SN z 15 stycznia 1988 r., I PRN 74/87, Służba Pracownicza z 1988 r. nr 5, str. 28).

Okazało się, że była w ciąży? Trzeba ją przywrócić!

Gdy pracownica poinformuje o swojej ciąży już po wręczeniu jej wypowiedzenia, a nawet w dniu rozwiązania umowy o pracę, masz obowiązek:

- wycofać swoje oświadczenie o rozwiązaniu lub wypowiedzeniu umowy i
- przywrócić pracownicę do pracy oraz
- zapłacić wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Uwaga! Jeśli wypowiedziałeś umowę, a następnie okazało się, że w tym dniu pracownica była w ciąży, ale poroniła przed upływem okresu wypowiedzenia, wypowiedzenie także jest bezskuteczne i trzeba wycofać oświadczenie o wypowiedzeniu umowy.

Likwidacja stanowiska – również nie zwolnisz ciężarnej

Pracownicy w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego nie możesz zwolnić nawet z powodu likwidacji jej stanowiska pracy (więcej o tym w rozdziale „Urlop wychowawczy”).

Wyjątek: upadłość i likwidacja

Pracownicy w ciąży możesz wręczyć wypowiedzenie umowy o pracę w przypadku upadłości lub likwidacji całej firmy. Jeżeli w firmie działa organizacja związkowa reprezentująca pracownicę, musisz uzgodnić z nią termin rozwiązania umowy. W innym przypadku decyzję o wypowiedzeniu w związku z upadłością lub likwidacją firmy podejmujesz samodzielnie. Jeśli zatrudniasz co najmniej 20 pracowników, musisz ponadto wypłacić odprawę.

Uwaga! Masz prawo zwolnić ciężarną kobietę w trybie dyscyplinarnym (czytaj o tym poniżej).

§ Podstawa prawna:

- art. 177 kp,
- art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. nr 90, poz. 844 ze zm.).

2. Czy można zwolnić dyscyplinarnie pracownicę w ciąży?

Jeśli kradnie, ciąża jej nie ochroni

Może się zdarzyć, że ciężarna kobieta dopuści się czynu, który uzasadnia zwolnienie jej w trybie natychmiastowym (dyscyplinarnym). Wówczas nie może być mowy o ochronie pracownicy w ciąży przed zwolnieniem.

Potrzebna zgoda związków – jeśli są

Jeżeli działa u Ciebie zakładowa organizacja związkowa, która reprezentuje ciężarną pracownicę, musisz uzyskać jej zgodę na zwolnienie dyscyplinarne. Pracownica jest reprezentowana przez związek wówczas, gdy:

- jest jego członkiem albo
- związek zgodził się bronić jej praw.

Nawet jeśli dowiesz się o ciąży pracownicy dopiero po rozwiązaniu umowy w trybie dyscyplinarnym, również musisz wystąpić do reprezentującej ją organizacji związkowej o wyrażenie zgody na jej zwolnienie. Gdy związek odmówi zgody na zwolnienie, powinieneś wycofać oświadczenie o rozwiązaniu umowy i przyjąć pracownicę z powrotem.

Nie ma związków? Zdecyduj sam!

Jeśli nie masz w zakładzie organizacji związkowej lub jeśli ta organizacja nie reprezentuje ciężarnej pracownicy, decyzję o jej zwolnieniu podejmujesz samodzielnie. Weź przy tym pod uwagę stopień winy i wszelkie okoliczności, które mogą być istotne (np. umyślność, działanie pod wpływem emocji). Z pewnością możesz natychmiast rozwiązać umowę z pracownicą, która np.:

- kradnie lub umyślnie niszczy mienie zakładu,
- działa na rzecz konkurencji ze szkodą dla Twojej firmy.

§ Podstawa prawna:

- art. 52 § 1 pkt 1, art. 177 § 1 kp,
- art. 30 ust. 2 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2001 r. nr 79, poz. 854 ze zm.).

3. Czy można kobiecie w ciąży wręczyć wypowiedzenie zmieniające?

20 pracowników i przyczyny dotyczące pracodawcy

Generalnie wypowiedzenie zmieniające (czyli wypowiedzenie warunków pracy i płacy) jest zabronione w czasie ciąży.

Wręczenie wypowiedzenia zmieniającego pracownicy będącej w ciąży jest jednak dopuszczalne, gdy firma zatrudnia 20 lub więcej pracowników – w sytuacji gdy przeprowadzane są zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników (grupowe lub indywidualne).



PRZYKŁAD

Pracodawca zatrudniający ponad 20 osób ma prawo wręczyć wypowiedzenie zmieniające ciężarnej kobiecie z powodu likwidacji jej stanowiska pracy. Nie może jednak jej zwolnić.

Obniżasz wynagrodzenie? Wypląć dodatek!

Jeżeli wypowiedzenie zmieniające (np. przeniesienie na inne stanowisko) spowoduje obniżenie wynagrodzenia ciężarnej pracownicy, musisz wypłacać jej dodatek wyrównawczy aż do chwili ustania ochrony przed zwolnieniem z pracy, tj. do dnia porodu.



PRZYKŁAD

Ciężarna pracownica zarabiała 2.500 zł. Pracodawca wypowiedział jej warunki pracy i płacy (z powodu likwidacji stanowiska pracy), oferując stanowisko, na którym zarabia się jedynie 2.000 zł. W tej sytuacji pracownica powinna otrzymywać aż do dnia porodu dodatek wyrównawczy w wysokości 500 zł.

§ Podstawa prawna:

- art. 177 kp,
- art. 1, art. 5 ust. 5 pkt 1, art. 5 ust. 6 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r. nr 90, poz. 844 ze zm.).

4. Czy można przenieść pracownicę na inne stanowisko tylko na część ciąży?

Jeśli praca ciężarnej kobiety na danym stanowisku jest zakazana, możesz:

- dostosować jej stanowisko tak, żeby praca kobiet w ciąży nie była na nim zabroniona,
- przenieść ją na inne stanowisko lub
- zwolnić ją z obowiązku świadczenia pracy (z zachowaniem prawa do wynagrodzenia).

To, który z powyższych sposobów wybierzesz, zależy od Twoich możliwości. Masz prawo zastosować każdy z nich przez część ciąży. Jeżeli więc przeniesienie do innej pracy, dopuszczalnej dla ciężarnej pracownicy, jest możliwe np. dopiero za miesiąc – wystarczy zwolnić ją do tego czasu z obowiązku świadczenia pracy (z zachowaniem prawa do wynagrodzenia).

§ Podstawa prawna:

- art. 179 kp.

5. Co zrobić, gdy orzeczenie lekarskie zabrania kobiecie w ciąży danej pracy?

Zaświadczenie lekarskie zabraniające kobiecie w ciąży określonej pracy należy uwzględnić, nawet jeśli powszechnie obowiązujące przepisy nie zabraniają zatrudniania jej na tego typu stanowisku.

W przypadku gdy ciężarna pracownica przedstawi Ci zaświadczenie lekarskie stwierdzające przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy, musisz:

- dostosować jej warunki pracy do wymagań określonych w zaświadczeniu lub
- tak ograniczyć czas jej wykonywania, aby wyeliminować zagrożenie dla jej zdrowia,
- przenieść ją na inne stanowisko lub
- zwolnić z obowiązku świadczenia pracy.

W każdym z powyższych przypadków wynagrodzenie pracownicy nie może być niższe niż to, które otrzymywała poprzednio. Jeśli na stanowisku, na które ją przeniesiono (lub z powodu skrócenia czasu pracy), jest ono mniejsze, powinieneś jej wypłacić dodatek wyrównawczy.

Całą ciążę na „chorobowym”?

Od 1 stycznia 2009 r. okres zasiłkowy w przypadku choroby przypadającej w czasie ciąży nie wynosi już 182 dni, lecz jest wydłużony do 270 dni.

§ Podstawa prawna:

- art. 179 § 2, art. 179 § 3 kp.

6. Czy kobieta w ciąży może wypowiedzieć umowę o pracę? Czy może cofnąć wypowiedzenie?

Jednostronny zakaz

Zakaz wypowiedzenia umowy w czasie ciąży dotyczy tylko pracodawcy. Pracownica ma zawsze prawo wypowiedzieć umowę. W okresie ciąży może więc:

- wypowiedzieć umowę o pracę w przypadku ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jej podstawowych obowiązków – rozwiązać umowę bez wypowiedzenia,
- rozwiązać umowę na mocy porozumienia stron.

Nie wiedziałam o ciąży, przyjmijcie z powrotem!

Pracownica, która w momencie składania wypowiedzenia umowy o pracę nie wiedziała, że jest w ciąży, może je cofnąć, powołując się na działanie pod wpływem błędu (twierdząc, że gdyby wiedziała o ciąży, nie złożyłaby wypowiedzenia). Nie może natomiast go wycofać, gdy:

- w chwili jego składania wiedziała, że jest w ciąży (patrz wyrok SN z 10 listopada 1998 r., I PKN 431/98, OSNAP z 1999 r. nr 24, poz. 792),
- zaszła w ciążę dopiero w okresie wypowiedzenia (patrz wyrok SN z 3 lutego 1993 r., I PZP 72/92, LEX nr 56806).



PRZYKŁAD

Dnia 12 maja pracownica wypowiedziała umowę o pracę za 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia. Nie wiedziała wówczas, że wcześniej zaszła w ciążę. Kiedy się o tym dowiedziała (w czerwcu), oświadczyła pracodawcy, że cofa wypowiedzenie, gdyż złożyła je w błędnym przekonaniu, że nie jest w ciąży. W tej sytuacji pracodawca musi uwzględnić jej decyzję. Gdyby jednak ta pracownica wiedziała o ciąży już 12 maja albo zaszła w nią dopiero w czerwcu (w okresie wypowiedzenia), cofnięcie przez nią wypowiedzenia nie będzie dopuszczalne.

Porozumienie stron też może cofnąć

Jeśli pracownica zawarła porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy, nie wiedząc o tym, że jest w ciąży, może powołać się na błąd i żądać, aby porozumienie zostało unieważnione.

§ Podstawa prawna:

- art. 30 § 1 pkt 2, art. 177 kp,
- art. 48 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kp.

7. Które umowy terminowe przedłużają się do dnia porodu?

Ochrona trwałości zatrudnienia pracownic w ciąży, z którymi zawarto terminowe umowy o pracę (na czas określony, na czas wykonania określonej pracy, na okres próbny przekraczający 1 miesiąc), polega na tym, że:

- nie możesz rozwiązać ani wypowiedzieć tych umów,
- z mocy prawa ulegają one przedłużeniu do dnia porodu – ale tylko wtedy gdy rozwiązałyby się po upływie 3. miesiąca ciąży. Takie umowy ulegają samoistnie przedłużeniu do dnia porodu i rozwiązują się w tym dniu.



PRZYKŁAD

Pracownica zawarła umowę na czas określony od 1 kwietnia do 31 sierpnia. W kwietniu zaszła w ciążę. Umowa ulegnie zatem przedłużeniu aż do dnia porodu. Inna sytuacja byłaby, gdyby ciąża pracownicy rozpoczęła się w lipcu. Wówczas koniec obowiązywania umowy (31 sierpnia) przypadałby bowiem przed upływem 3. miesiąca ciąży. W takim przypadku umowa nie przedłużyłaby się do dnia porodu.

Umowy przedłużają się automatycznie, bez konieczności jakichkolwiek działań ze strony pracownika czy pracodawcy (np. aneksowania umowy o pracę). Pracownica musi jedynie przedstawić zaświadczenie od lekarza. Powinno ono wskazywać, w którym miesiącu ciąży jest pracownica.

Uwaga! Pracodawcy często wystawiają pracownicom ciężarnym pismo informujące o przedłużeniu umowy do dnia porodu. Taka praktyka jest dozwolona. Należy jednak uważać, aby nie tytułować tego pisma np. „Aneks do umowy”. Może ono bowiem wówczas zostać uznane za kolejną umowę o pracę (problem nie dotyczy jednak podmiotów, które podlegają ustawie antykryzysowej). Najlepiej nadać mu tytuł „Informacja o przedłużeniu umowy o pracę z mocy prawa”.

Miesiąc ciąży = miesiąc księżycowy

Czas ciąży liczy się w miesiącach księżycowych, a nie kalendarzowych. Oznacza to, że za 1 miesiąc należy przyjąć 28 dni (4 tygodnie). A zatem 3-miesięczny termin, w którym można jeszcze rozwiązać umowę, upływa po 84 dniach ciąży (3 × 28 dni), co potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 5 grudnia 2002 r. (I PK 33/02, OSNP 2004/12/204).

Zastępstwo i praca tymczasowa – nie ma przedłużenia

Nie ulegają przedłużeniu umowy zawarte z:

- pracownicą zatrudnioną na czas zastępstwa innego pracownika, w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności,

- pracownicą zatrudnioną przez agencję pracy tymczasowej do wykonania pracy na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, nawet gdyby miały ulec rozwiązaniu po upływie 3. miesiąca (np. w 6. miesiącu ciąży).

Umowa się nie przedłuża, ale ochrona pozostaje

To, że umowy zawarte z pracownicą tymczasową czy zatrudnioną na zastępstwo nie przedłużają się do dnia porodu, nie znaczy, że jest ona pozbawiona ochrony przed wcześniejszym wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy. Nie możesz więc np. wypowiedzieć umowy o pracę ciężarnej pracownicy zatrudnionej na zastępstwo dopóty, dopóki nie wróci zastępowany pracownik. Dopiero wtedy rozwiąże się bowiem umowa zawarta z tą pracownicą.

§ Podstawa prawna:

- art. 177 § 3 kp.

8. Czy trzeba zapewnić kobiecie w ciąży indywidualny rozkład czasu pracy, jeśli tego zażąda?

Na pisemny wniosek ciężarnej pracownicy możesz ustalić jej indywidualny rozkład czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym jest objęta. Nie masz jednak takiego obowiązku. Kodeks pracy stanowi bowiem, że pracodawca „może” (ale nie „musi”) ustalić indywidualny rozkład czasu pracy.

Co więcej, jeśli np. pracownica wystąpi z wnioskiem, żeby w niektóre dni tygodnia pracować dłużej niż 8 godzin – masz wręcz obowiązek jej odmówić (gdyż kobieta w ciąży nie może pracować powyżej 8 godzin na dobę).

§ Podstawa prawna:

- art. 142, art. 148 pkt 2 kp.

9. Kiedy można powierzyć kobiecie w ciąży inną pracę?

W 2 przypadkach możesz zlecić inną pracę

Pracownicy w ciąży możesz powierzyć inną pracę niż określona w umowie:

- w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy i na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownicy, a także
- na czas przestoju.

Uwaga! Praca powierzona czasowo ciężarnej kobiecie nie może powodować obniżenia jej wynagrodzenia i musi odpowiadać kwalifikacjom pracownicy.

Tylko gdy prawo i lekarz nie zabraniają

Możesz powierzyć pracownicy w ciąży inną pracę niż określona w umowie, pod warunkiem że:

- przy powierzonej pracy dozwolone jest zatrudnianie pracownic w ciąży, czyli nie jest ona szkodliwa lub uciążliwa dla ich zdrowia,
- powierzona praca nie będzie świadczona w porze nocnej, dłużej niż 8 godzin na dobę, w godzinach nadliczbowych (lub w systemie przerywanego czasu pracy, chyba że pracownica wyrazi na to zgodę),
- wykonywania powierzonej pracy nie zabroni pracownicy lekarz.

§ Podstawa prawna:

- art. 42 § 4, art. 81, art. 148, art. 178 § 1, art. 179 § 3 kp,
- załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet.

10. Czy pracownica w ciąży może pracować przed komputerem?

Prawo nie zakazuje zupełnie pracownicom w ciąży pracy przy monitorach ekranowych (a więc np. przy komputerze). Nakłada jednak ograniczenie – praca taka może być wykonywana najwyżej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy. Z tego wynika, że nie może ona trwać dłużej niż 4 godziny dziennie ($1/2 \times 8$ godzin).

Ograniczenie powyższe wynika z faktu, że praca przy monitorach ekranowych związana jest z równoległym działaniem kilku czynników (m.in. długotrwałe przebywanie w wymuszonej pozycji ciała, skupienie wzroku, w monitorach starego typu – silne promieniowanie i pole elektromagnetyczne), które mogą być źle tolerowane przez kobiety w ciąży.

Płaski monitor nie jest rozwiązaniem

Specjaliści w zakresie warunków pracy nie widzą podstawy prawnej do tego, aby pracownica ciężarna mogła pracować przy komputerze ponad 4 godziny, jeśli zapewnisz jej monitor ciekłokrystaliczny (LCD). Wprawdzie takie płaskie monitory prawie nie promieniują, ale nie zmniejsza to ogólnej uciążliwości tego typu pracy.

§ Podstawa prawna:

- roz. IV ust. 1 pkt 4 załącznika do rozporządzenia Rady Ministrów z 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet (Dz.U. z 2002 r. nr 127, poz. 1092).