

AKADEMIA PRACY CZ. 816

www.gazetaprawna.pl/akademia_pracy

Kiedy można zwolnić pracownicę w ciąży



Bartłomiej Raczkowski
partner, Bartłomiej Raczkowski
Kancelaria Prawa Pracy

Kodeks pracy obejmuje szczególną ochroną przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę pracownice w ciąży. Czy ochrona ta obejmuje również pracownice, które zaszły w ciążę lub dowiedziały się o niej po otrzymaniu wypowiedzenia, lecz przed

rozwiązaniem się umowy o pracę?

Przepis art. 177 par. 1 kodeksu pracy ustanawia zakaz wypowiedzenia oraz rozwiązywania umowy o pracę w okresie ciąży pracownicy. Zakaz ten nie jest jednak bezwzględny. Przede wszystkim pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownicy. Jeżeli pracownica jest członkiem zakładowej organizacji związkowej lub taka organizacja podejmie się obrony jej praw i interesów wobec pracodawcy,

dotychczasowym warunkiem jest uzyskanie zgody związku na rozwiązanie umowy w tym trybie. Jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa bądź taka organizacja funkcjonuje, ale nie reprezentuje interesów pracownicy, dopuszczalne jest rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie ciąży pracownicy (uchwała Sądu Najwyższego z 18 marca 2008 r., II PZP 2/08, OSNP 2008/15-16/211).

Powstaje pytanie, czy ochrona ta dotyczy także pracowni-

cy, która zaszła w ciążę lub dowiedziała się o ciąży dopiero w okresie wypowiedzenia. Do takiej sytuacji odniósł się Sąd Najwyższy w wyroku z 29 marca 2001 r. (I PKN 330/00, OSNP 2003/1/11), stwierdzając, że pracownica może żądać uznania wypowiedzenia za bezskuteczne. Prawo takie przysługuje nawet wtedy, gdy pracownica początkowo nie kwestionowała legalności wypowiedzenia. Jeżeli – po uzyskaniu udokumentowanej informacji o stanie ciąży – pracodawca nie cofnie oświad-

czenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, pracownica może odwołać się do sądu pracy. Ale uwaga, nawet w takim przypadku obowiązuje określony w art. 264 par. 1 kodeksu pracy siedmiodniowy termin na wniesienie odwołania. Termin ten nie biegnie jednak od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę, lecz z momentem powzięcia przez pracownicę wiadomości o stanie ciąży. Powództwo złożone po terminie z winy pracownicy zostanie oddalone.