

Przyszła matka nie straci posady

OGRANICZENIA | Kobieta, która otrzymała wypowiedzenie, ale zaszła w ciążę przed rozwiązaniem angażu, powinna szybko domagać się uznania decyzji przetożonego za bezskuteczną albo przywrócenia do pracy lub odszkodowania

PATRYCJA ZAWIRSKA

Kodeks pracy zakazuje wypowiedzenia i rozwiązywania umów o pracę w okresie ciąży. Nie wyklucza jednak rozwiązania angażu bez wypowiedzenia z winy zatrudnionej, jeżeli reprezentująca ją zakładowa organizacja związkowa zgodzi się na to. Tyle mówi art. 177 § 1 k.p.

Zakazy działają

Szef nie może wręczyć ciężarnej pracownicy wypowiedzenia. W tym zakresie nie jest istotna wiedza pracodawcy, liczy się wyłącznie obiektywny stan ciąży. Takiej samej ochronie podlega ta zatrudniona, która zaszła w ciążę dopiero w okresie wypowiedzenia. Co do zasady szef nie powinien doprowadzić do rozwiązania jej umowy o pracę.

►PRZYKŁAD 1

Zatrudniona otrzymała wypowiedzenie we wtorek,

a w czwartek dowiedziała się, że jest w drugim miesiącu ciąży. Jest więc szczególnie chroniona przed zwolnieniem. To samo można powiedzieć o jej koleżance, która po ustaniu zatrudnienia dowiedziała się, że zaszła w ciążę w trakcie wypowiedzenia.

Pracodawca, który dowiedział się, że w dniu wręczenia wypowiedzenia lub w jego okresie zatrudniona była już w ciąży, powinien cofnąć swoje oświadczenie. Jeżeli tego nie zrobi, podwładna, która początkowo nie kwestionowała czynności szefa, może żądać uznania jej za bezskuteczną lub – jeżeli umowa o pracę już się rozwiązała – odszkodowania bądź przywrócenia do pracy. Takie uprawnienie nie jest jednak nieograniczone w czasie.

Uwaga na termin

Ciężarna jest związana siedmiodniowym terminem na od-

wołanie się do sądu pracy. Od kiedy należy go liczyć? Nie rozstrzygają tego ani przepisy dotyczące ochrony pracy kobiet, ani te regulujące warunki podważania oświadczeń woli pracodawcy o rozwiązaniu angażu. Sąd Najwyższy uznał jednak, że termin ten należy liczyć od chwili, kiedy zatrudniona dowiedziała się o stanie ciąży (wyrok z 29 marca 2001 r., IPKN 330/00).

►PRZYKŁAD 2

8 stycznia 2010 r. szef wypowiedział pracownicy angaż. Kobieta nie kwestionowała jego oświadczenia, bo wiedziała, że jest ono uzasadnione. 8 lutego 2010 r. otrzymała zaświadczenie lekarskie o tym, że jest w ósmym tygodniu ciąży. Do sądu pracy zatrudniona powinna była się odwołać do 15 lutego 2010 r. Jeżeli nie dochowała tego terminu, musi udowodnić, że opóźnienie nie było przez nią zawinione i było usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami.

Pracownica powołująca się na ochronę wynikającą ze stanu ciąży powinna powiadomić o niej szefa i przedstawić odpow-

wiednie zaświadczenie lekarskie. Choć nieuczynienie tego nie ma znaczenia dla oceny prawidłowości rozwiązania angażu, może wpływać na rozszczenie o wynagrodzenie za okres pozostawiania bez pracy.

Poinformuj o dziecku

Zgodnie z art. 47 k.p. zatrudnionej, której wypowiedziano angaż w okresie ciąży i która podjęła pracę w wyniku przywrócenia, przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawiania bez zajęcia. Tymczasem z wyroków SN z 15 stycznia 1988 r. (I PRN 74/87) i z 2 czerwca 1995 r. (I PRN 23/95) wynika, że pracownicy przysługują wynagrodzenie za cały czas pozostawiania bez pracy, ale dopiero od chwili, w której szef został poinformowany o ciąży, powodującej objęcie jej szczególną ochroną trwałości stosunku pracy. Takie rozstrzygnięcie jest słuszne.

Jeśli pracodawca nie wie o stanie ciąży, nie ma podstaw do rewizji swojej decyzji o rozwiązaniu umowy. Nie ma też świadomości, że powinien rozważyć kroki umożliwiające kobiecie powrót do pracy.

Autorka jest prawnikiem w Bartłomiej Raczkowski Kancelaria Prawa Pracy