

Zwolnienie kobiety w ciąży

**Czyli cztery rzeczy, o których każda
pracująca kobieta w ciąży
powinna wiedzieć**



Irena Pacholewska-Urgacz
radca prawny

Wstęp



Witaj serdecznie! Jeśli czytasz tego e-booka to prawdopodobnie interesują Cię prawa kobiet związane z pracą. Mnie też ☺ dlatego prowadzę blog www.kobietawpracy.pl, czyli o prawach kobiet na drodze kariery. Być może już go znasz? Jeśli tak, to bardzo, ale to bardzo mi miło – wpadaj do mnie jak najczęściej. No a jeśli jeszcze nie, to zapraszam Cię serdecznie do odwiedzenia go – mam nadzieję, że spodoba Ci się i zostaniesz ze mną na dłużej.

Na blogu znajdziesz wiele cennych informacji o prawach kobiet w związku z zatrudnieniem i karierą, ale nie tylko. Piszę na nim też m.in. o inspirujących mnie kobietach sukcesu ☺

Kiedyś sama poszukiwałam wartościowych informacji na temat prawnej sytuacji kobiet, inspiracji i wsparcia. Stąd w ogóle wziął się pomysł na blog. Jest to moje miejsce w Internecie, w którym dzielę się z moimi Czytelniczkami wiedzą, doświadczeniem zawodowym, pomysłami i poglądami.

Prawo pracy to moja pasja, zajmuję się nim od niemal 10 lat. Od 8 lat jestem radcą prawnym i aktualnie prowadzę w Katowicach Kancelarię Prawa Pracy - Law First.

W pracy często spotykam się z pytaniami o ochronę praw kobiet w ciąży. Powszechnie uważa się, że **kobieta w ciąży jest chroniona przed utratą pracy**. I to jest oczywiście prawda, ale ... **nie zawsze i nie w każdym przypadku**. I o tym właśnie jest ten e-book.

Przekazuję Ci w nim 4 najważniejsze punkty dotyczące:

- ✓ ochrony zatrudnienia kobiety w ciąży
- ✓ sytuacji, w których możesz stracić pracę pomimo ciąży
- ✓ zmiany warunków zatrudnienia w ciąży
- ✓ automatycznego przedłużenia umowy do dnia porodu.

Jeśli zatem chcesz dowiedzieć się w jakim dokładnie zakresie przysługuje Ci ochrona, w jakich przypadkach pomimo ciąży może grozić Ci utrata pracy i jakie masz wówczas prawa, a także kiedy mogą ulec zmianie Twoje warunki zatrudnienia, kiedy zaś Twoja umowa automatycznie się przedłuży – ten ebook jest dla Ciebie. Zapraszam!

Pozdrawiam i życzę Ci przyjemnej lektury,
Irena Pacholewska-Urgacz



1. Ochrona kobiety w ciąży przed utratą pracy

Zakaz wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę kobiecie w ciąży

Jedną z podstawowych zasad obowiązujących w kodeksie pracy jest ochrona zatrudnienia kobiety w ciąży. Polega ona na tym, że **pracodawca nie może wypowiedzieć, ani rozwiązać umowy o pracę kobiety w okresie ciąży**, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentujące ją związki zawodowe wyraziły zgodę na rozwiązanie umowy. Jak już zatem widzisz na pierwszy rzut oka, ochrona przed utratą pracy nie jest bezwzględna. O tych sytuacjach piszę Ci w 3 części e-booka. Tymczasem przeczytaj poniżej, na czym dokładnie polega ochrona.

Zakres ochrony

Przepisy zabraniają zarówno **wypowiedzenia jak i rozwiązania** umowy o pracę kobiety w ciąży. Pewnie zapytasz czym to się różni, bo potocznie tych pojęć używamy zamiennie.

To znaczy, że jeśli jesteś w ciąży, pracodawca nie może złożyć Ci oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem (czyli po prostu dać Ci

wypowiedzenia). To oznacza również, że jeśli pracodawca złożył Ci wypowiedzenie umowy o pracę nie wiedząc, że jesteś w ciąży to Twoja umowa nie może się rozwiązać. Tak samo jest w przypadku, kiedy w momencie składania Ci wypowiedzenia przez pracodawcę nie byłeś w ciąży, ale w okresie wypowiedzenia zaszłaś w ciążę.

Przykład: *W dniu 31 stycznia pracodawca wręczył Ci wypowiedzenie umowy o pracę. 14 lutego dowiedziałas się, że jesteś w ciąży. A zatem Twoja umowa rozwiązałaby się już w trakcie ciąży, co jest niezgodne z przepisami. Pracodawca powinien cofnąć oświadczenie o wypowiedzeniu Ci umowy.*

O tej sytuacji pisałam również na moim blogu tutaj: [wypowiedzenie umowy a ciąża](#).

Zakaz wypowiedzenia i rozwiązania dotyczy zarówno umów na czas nieokreślony, określony jak i próbny (za wyjątkiem umowy na okres próbny nie przekraczającej 1 miesiąca – zobacz w dalszej części).

Rezygnacja z pracy przez kobietę w ciąży

No dobrze zapytasz pewnie, a co w sytuacji, gdy sama odeszłam z pracy zanim dowiedziałam się o ciąży? **Przepisy nie zabraniają rozwiązania umowy o pracę kobiety w ciąży na podstawie porozumienia stron lub wypowiedzenia złożonego przez Ciebie.**

Czyli jeśli na przykład pracodawca zaproponował Ci rozstanie się na podstawie porozumienia stron, a Ty się zgodziłaś (pomimo, że byłaś w ciąży) to jest to zgodne z prawem. Podobnie, jeśli to Ty sama złożyłaś wypowiedzenie.

UWAGA! Jeżeli jednak w chwili zawierania porozumienia albo składania wypowiedzenia **nie wiedziałaś o ciąży, to masz możliwość uchylenia się takiego oświadczenia woli, bo zostało złożone pod wpływem błędu.**

Zobacz mój wpis na ten temat: [wypowiedzenie umowy a ciąża](#).

Pamiętaj: W takim przypadku masz 7 dni od dowiedzenia się o tym, że jesteś w ciąży na złożenie pracodawcy oświadczenia o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli zmierzającego do rozwiązania stosunku pracy.

Takie uchylenie się od skutków oświadczenia woli nie będzie jednak możliwe, jeżeli dowiedziałaś się o ciąży przed podpisaniem porozumienia lub złożeniem wypowiedzenia, a tym bardziej, jeśli dopiero po tych wydarzeniach zaszłaś w ciążę!

Zwolnienie z pracy pomimo ciąży i co dalej?

Jeśli pracodawca wypowiedział Ci umowę o pracę, pomimo, że byłaś w ciąży albo dowiedziałaś się o niej później, powinien cofnąć swoje oświadczenie o

wypowiedzeniu Ci umowy o pracę. Tak samo jest w sytuacji, w której zaszłaś w ciążę w okresie wypowiedzenia. Musisz jednak przedstawić odpowiednie zaświadczenie lekarskie poświadczające ciążę.

W sytuacji, gdy szef nie chce cofnąć oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, możesz zwrócić się do sądu o stwierdzenie, że wypowiedzenie było bezskuteczne. Jeśli zaś Twoja umowa już się rozwiązała, możesz domagać się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie Ci umowy o pracę.

Jeśli sąd przywróci Cię do pracy, przysługuje Ci wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy.

Ochrona tylko dla pracownic

Zauważ proszę, że **regulacja, którą opisałam powyżej dotyczy wyłącznie kobiet pracujących na podstawie umowy o pracę**. Jeśli zatem wykonujesz pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, takiej jak umowa zlecenia czy umowa o dzieło, albo w ramach samozatrudnienia (czyli prowadzisz działalność i masz podpisaną umowę o współpracę) to w takiej sytuacji niestety nie jesteś chroniona przed utratą pracy

2. Utrata pracy w ciąży

Napisałam Ci powyżej, że ochrona przed zwolnieniem nie jest bezwzględna. Teraz opiszę Ci przypadki, kiedy pomimo tego, że jesteś w ciąży – możesz stracić pracę.

Umowa na okres próbny nieprzekraczający jednego miesiąca

Pierwszy taki przypadek to sytuacja, jeśli jesteś zatrudniona na podstawie **umowy o pracę na okres próbny nieprzekraczający 1 miesiąca**. Wówczas pracodawcy nie obowiązuje wobec Ciebie zakaz wypowiedzania lub rozwiązywania umowy o pracę. A zatem Twoja umowa może zostać rozwiązana z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia, który dla umowy na okres próbny nieprzekraczający 1 miesiąca w zależności od jej długości będzie wynosić:

- ✓ 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni;
- ✓ 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie.

Przykład: Jesteś zatrudniona na umowę na okres próbny 2 tygodni. Zaszłaś w ciążę. Pomimo tego pracodawca może rozwiązać Twoją umowę o pracę z zachowaniem 3- dniowego okresu wypowiedzenia.

Dyscyplinarka w ciąży

Kolejny przypadek, w którym możesz stracić pracę to sytuacja, w której zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z

Twojej winy. Jakie to przyczyny zapytasz? Chodzi tu o tzw. **zwolnienie dyscyplinarne**. Można je zastosować wobec pracownika, w tym również kobiety w ciąży, która:

- ✓ ciężko naruszyła swoje podstawowe obowiązki pracownicze
- ✓ popełniła w czasie trwania umowy o pracę przestępstwo, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie jej na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem
- ✓ w sposób zawiniony utraciła uprawnienia konieczne do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

W praktyce najczęściej do zwolnienia dyscyplinarnego dochodzi w razie **rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych**. **Jakie to mogą być sytuacje?** Na przykład kradzież czy „pożyczanie” sobie gotówki z firmowej kasy. Ale też wiele innych, wszystko zależy od konkretnego przypadku.

Pracodawca od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy ma na to miesiąc. Po tym okresie rozwiązanie umowy jest niemożliwe. Pamiętaj jednak, że nie chodzi tu o miesiąc od momentu zdarzenia uzasadniającego zwolnienie, tylko od dowiedzenia się o tym przez pracodawcę. Czasami pracodawca przeprowadza wewnętrzne postępowanie wyjaśniające, które może trwać ponad miesiąc.

Rozwiązanie umowy jest możliwe, jeśli **związki zawodowe reprezentujące pracownicę w ciąży wyrażą na to zgodę**. A co, jeśli tak jak w zdecydowanej większości przypadków, w Twojej firmie nie ma związku

zawodowego? Wówczas **pracodawca może samodzielnie podjąć decyzję o zwolnieniu Cię z pracy.**

Upadłość lub likwidacja pracodawcy

Czasami możesz stracić pracę, pomimo tego, że jesteś w ciąży, jeśli firma, w której pracujesz wpadnie w kłopoty finansowe. Pracodawca może wypowiedzieć Ci umowę o pracę w razie swojej upadłości lub likwidacji. Nie wchodząc w szczegóły – generalnie **chodzi o przypadki, w których po prostu cała firma przestaje funkcjonować.**

Jeżeli pracodawca rozstaje się z Tobą w jednej z tych sytuacji, ma obowiązek ustalić ze związkiem zawodowym (oczywiście jeśli taki działa w firmie) termin rozwiązania Twojej umowy o pracę.

Pamiętaj, że w przypadku utraty pracy **na skutek ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy masz prawo do zasiłku macierzyńskiego z ZUS.**

3. Zmiana warunków zatrudnienia

Zakaz zmiany warunków bez zgody pracodawcy

Zasada dotycząca ochrony zatrudnienia kobiety w ciąży odnosi się też do tzw. wypowiedzenia zmieniającego. To znaczy, że jeśli jesteś w ciąży to nie można Ci zmienić warunków pracy i płacy (a mówiąc po ludzku – umowy o pracę ;-)) bez Twojej zgody, chyba, że zachodzą pewne szczególne okoliczności.

Wypowiedzenie z przyczyn nie dotyczących pracowników

Ograniczenie, o którym napisałam Ci powyżej **nie ma zastosowania w przypadku zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeśli firma, w której pracujesz, zatrudnia co najmniej 20 osób.** Dotyczy to zarówno zwolnień grupowych (czyli sytuacji, gdy dochodzi np. do reorganizacji firmy i likwidowany jest cały dział), jak również tzw. zwolnień indywidualnych (jeśli likwidowane jest Twoje stanowisko pracy). W takim przypadku pracodawca będzie mógł złożyć Ci wyłącznie wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy.

Uwaga! Kwestie dotyczące zwolnień grupowych czy indywidualnych są bardzo skomplikowane i wymagają indywidualnej oceny. W grę mogą wchodzić pewne niuanse (o których ja tu nie piszę) od których zależy Twoja sytuacja prawna. Dlatego jeśli znajdziesz się w takiej sytuacji, skonsultuj się z prawnikiem.

Jeśli jednak takie wypowiedzenie spowoduje obniżenie Twojego wynagrodzenia to do końca okresu, w którym korzystałabyś z ochrony (czyli zasadniczo do końca urlopu rodzicielskiego) przysługuje Ci dodatek wyrównawczy.

A co, jeśli nie przyjmiesz zaproponowanych warunków? W takiej sytuacji może ostatecznie dojść do rozwiązania Twojej umowy o pracę.

Układ zbiorowy pracy oraz regulamin wynagradzania

Być może słyszałaś o układach zbiorowych pracy, a raczej na pewno słyszałaś o regulaminie wynagradzania ☺ Być może miałaś do czynienia z którymś z nich. I teraz uwaga, jeśli jesteś w ciąży i w życie wchodzi nowy lub zmiana obowiązującego układu lub regulaminu wynagradzania, to pracodawca może wypowiedzieć Ci warunki pracy lub płacy.

Ale uwaga! Gdyby faktycznie doszło do takiego wypowiedzenia, to koniecznie tak jak w przypadku zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika, skonsultuj swoją sytuację z prawnikiem. Często postanowienia układów czy regulaminów są bardzo nieprecyzyjne, a szczegóły są doprecyzowane np. w umowie o pracę. Wówczas ich zmiana wymaga Twojej zgody.

4. Przedłużenie umowy do dnia porodu

Umowa na czas określony lub na okres próbny przekraczający jeden miesiąc

Często kobiety, które mają umowę na czas określony obawiają się ciąży i utraty pracy z jej powodu. Tymczasem zgodnie z przepisami umowa o pracę na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

W takim przypadku nie trzeba podpisywać żadnego aneksu, gdyż umowa przedłuża się automatycznie.

Czy powinnaś się martwić, że zostaniesz bez środków do życia zaraz po urodzeniu dziecka? Nie, ponieważ w takim przypadku co prawda nie masz urlopu macierzyńskiego, ale zasiłek macierzyński wypłacany jest Ci przez ZUS przez cały okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego.

Jeśli chcesz przeczytać historię mojej Klientki to zajrzyj tutaj: [umowa na czas określony a ciąża](#).

Obliczanie czasu trwania ciąży

Jak liczyć długość ciąży na potrzeby opisanej przez mnie regulacji? Na ten temat wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 grudnia 2012 r. (**I PK 33/02**), w którym wskazał, że upływ trzeciego miesiąca ciąży oblicza się w równej miary miesiącach księżycowych (czyli 28 dni).

Przekształcenie umowy terminowej w umowę na czas nieokreślony

Przepisy, które obowiązują od 2016 r. wprowadziły tzw. **regulę 3/33**. Zgodnie z nią zatrudnienie na podstawie umowy lub kilku umów o pracę na czas określony zawartych pomiędzy tymi samymi stronami **nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech**. Jeżeli pracodawca i pracownik aneksem wydłużą czas trwania danej umowy, to będzie to traktowane jako zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony.

Przekroczenie choćby jednego z limitów tj. 33 miesięcy lub zawarcie czwartej umowy na czas określony powoduje, że uważa się, że pracownik jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony albo od dnia następującego po upływie 33 miesięcy albo od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę. Potocznie nazywane jest to przekształceniem w umowę na czas nieokreślony. **22 listopada 2018 r. nastąpiło pierwsze takie przekształcenie umów terminowych, które trwały w dniu 22 lutego 2016 r.**

Opisanych przez mnie limitów nie stosuje się w odniesieniu do niektórych przypadków umów zawartych na czas określony. **Wyłączone są między innymi umowy terminowe przedłużone do dnia porodu.**

Uzasadnione jest to tym, że przedłużenie umowy o pracę do dnia porodu następuje niezależnie od woli stron umowy o pracę, lecz z mocy prawa (czyli automatycznie). Wobec tego nie powinno wiązać się ze skutkiem w postaci przekształcenia w umowę na czas nieokreślony (który jest przecież pewnego rodzaju „karą” za świadome przekraczanie reguły 3/33).

***Przykład:** Masz umowę o pracę, która planowo kończy się 28 lutego. Termin porodu masz wyznaczony na 30 maja. To znaczy, że Twoja umowa przedłuży się automatycznie do 30 maja. 31 marca upłynęłoby 33 miesiące Twojego zatrudnienia. To jednak nie oznacza, że Twoja umowa przekształci się w umowę na czas nieokreślony. W dniu 31 marca będzie już bowiem w okresie automatycznego przedłużenia do dnia porodu i będzie trwać tylko do tego dnia.*

Umowa na zastępstwo

To co napisałam powyżej, nie dotyczy umowy na zastępstwo. Przepisy wyróżniają umowę zawartą w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy jako **jeden z rodzajów umowy na czas określony**. Potocznie mówimy o niej „umowa na zastępstwo” (kiedyś takie były w kodeksie pracy ;-)). Bardziej szczegółowo pisałam o tej umowie w artykule na blogu, jeśli masz ochotę przeczytać więcej to zajrzyj tu: [umowa na zastępstwo a ciąża](#).

Pomimo, że jest to pewna odmiana umowy na czas określony, od „zwykłej” takiej umowy różni się ona dość znacznie. Po pierwsze nie stosują się do niej ograniczenia dotyczące maksymalnej ilości umów o pracę na czas określony (3), ani maksymalnego okresu ich trwania (33 miesiące). Po drugie, **umowa na zastępstwo nie ulega przedłużeniu do dnia porodu.**

Czyli, jeśli zastępowany przez Ciebie pracownik lub pracownica wróci np. ze zwolnienia chorobowego, z urlopu wychowawczego czy z urlopu bezpłatnego, to Twoja umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu, bez względu na to, jaki jest stan zaawansowania Twojej ciąży.

Dobra wiadomość jest taka, że to, że umowa nie przedłuża się do porodu, nie znaczy, że jeśli jesteś w ciąży i pracujesz na podstawie umowy na zastępstwo, to szef może wyrzucić Cię z pracy z dnia na dzień. Zgodnie z przepisami, w trakcie trwania umowy na zastępstwo jesteś chroniona przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy, tak samo jak inne pracownice w ciąży.

A zatem, jeśli pracodawca chciałby Ci wypowiedzieć umowę o pracę, to jest to sprzeczne z prawem (no chyba, że chodzi o któryś w wyjątków np. dyscyplinarkę).

Niestety, ponieważ umowa na zastępstwo nie przedłuża się do dnia porodu **nie masz prawa do urlopu macierzyńskiego, nie będzie przysługiwał Ci zasiłek macierzyński.** W takiej sytuacji przepisy przewidują dla Ciebie jedynie świadczenie w wysokości 1.000 zł miesięcznie (tzw. **kosiniakowe**), które przysługuje Ci przez rok.

Zakończenie

Mam nadzieję, że to, o czym mogłaś tutaj przeczytać jest dla Ciebie przydatne. Moim celem było zebranie w jednym miejscu podstawowych, praktycznych i rzetelnych informacji na temat ochrony zatrudnienia kobiety w ciąży, a także przypadków, kiedy pomimo ciąży możesz stracić pracę.

Aby ten e-book był bardziej zrozumiały, starałam się pokazywać pewne sytuacje na przykładach. Mam nadzieję, że dzięki temu zobaczyłaś, że to są historie z życia wzięte i mogą się zdarzyć każdej z nas.

Jednocześnie mój e-book w pewnie ogólny sposób opisuje problemy, z którymi często spotykają się moje Klientki lub Czytelniczki. Pamiętaj proszę, że każda sytuacja jest indywidualna i jeśli masz konkretny problem, to najlepiej udać się do prawnika, który dokładnie przeanalizuje Twoją konkretną sytuację. W prawie, każdy najdrobniejszy szczegół może mieć znaczenie!

Jeżeli uważasz mój e-book za wartościowy, podziel się proszę nim z innymi osobami. Po pierwsze, będzie mi bardzo miło. Po drugie, więcej osób go przeczyta, a jestem pewna, że informacje w nim zawarte mogą się okazać pomocne nie tylko Tobie.

**Pozdrawiam Cię serdecznie,
Irena Pacholewska-Urgacz**

www: lawfirst.pl

blog: kobietawpracy.pl

tel.: +48 664 769 349

e-mail: kancelaria@lawfirst.pl

[Facebook](#)

