

PRAWO PRACY



Aleksandra Piórkowska

Ochrona stosunku pracy i zdrowia kobiet w ciąży

 MATERIAŁY INFORMACYJNE

www.pip.gov.pl



Aleksandra Piórkowska

Ochrona stosunku pracy i zdrowia kobiet w ciąży

Warszawa 2025

Projekt graficzny serii wydawniczej i łamanie

Paula Buler

Opracowanie redakcyjne

Izabella Dobrzańska

Stan prawny: czerwiec 2025 r.

Copyright © Państwowa Inspekcja Pracy

Wydanie 1/2025

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
GŁÓWNY INSPEKTORAT PRACY
WARSZAWA 2025
www.pip.gov.pl

Spis treści

Wstęp	5
I. Potwierdzenie ciąży przez lekarza i powiadomienie pracodawcy	6
1. Świadcstwo lekarskie potwierdzające stan ciąży	6
2. Czy pracodawca może żądać od pracownicy świadectwa lekarskiego potwierdzającego stan ciąży?	6
3. Zwolnienia od pracy na badania lekarskie w związku z ciążą	7
II. Niezdolność do pracy wskutek choroby przypadającej w czasie ciąży	8
1. Stwierdzenie niezdolności do pracy w czasie ciąży	8
2. Wypłata świadczenia chorobowego w czasie ciąży	8
III. Ochrona trwałości stosunku pracy kobiet w okresie ciąży	9
1. Kto podlega ochronie trwałości stosunku pracy w okresie ciąży?	9
2. Sytuacje wyjątkowe, kiedy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownicą w ciąży	10
3. Automatyczne przedłużenie umowy na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc	10
IV. Prawa przysługujące pracownicom w okresie ciąży	15
V. Podstawy prawne	18

Wstęp

Rynek pracy stawia przed kobietami wiele wyzwań. Trudności rodzi zwłaszcza konieczność łączenia życia zawodowego i osobistego oraz starania, aby każdą z tych ról móc realizować z równym zaangażowaniem. Droga pracownico, jeżeli:

- planujesz w najbliższej przyszłości założenie rodziny,
 - właśnie dowiedziałas się, że wkrótce zostaniesz mamą, a w Twojej głowie zrodziło się mnóstwo pytań i wątpliwości dotyczących Twojej przyszłości zawodowej,
 - zastanawiasz się jak pogodzić rolę mamy z pracą,
 - boisz się, że gdy pracodawca dowie się o ciąży, postanowi Cię zwolnić,
 - nie wiesz, jakie dokładnie prawa przysługują kobietom w tym szczególnym czasie oraz w jaki sposób poinformować pracodawcę o ciąży
- odpowiedzi których szukasz, oraz wszystkie niezbędne informacje o ochronie prawnej kobiet w ciąży, znajdziesz tutaj.

Dowiedz się już dziś, jakie prawa przysługują przyszłej mamie. Dzięki zdobytej wiedzy, świadoma swoich praw, będziesz mogła ze spokojem przygotować się do roli rodzica.

Zgodnie z definicją zawartą w art. 2 Kodeksu pracy [1]:

Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie:

- umowy o pracę,
- powołania,
- wyboru,
- mianowania
- lub spółdzielczej umowy o pracę.

Pracownikami nie są osoby:

- świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, np. umowy zlecenia, umowy o dzieło,
- wykonujące pracę nakładczą,
- prowadzące działalność gospodarczą.

I. Potwierdzenie ciąży przez lekarza i powiadomienie pracodawcy

1. Świadczenie lekarskie potwierdzające stan ciąży



Zgodnie z treścią art. 185 § 1 Kodeksu pracy [1] – stan ciąży powinien być stwierdzony świadectwem lekarskim. Zasady jego wydawania zostały doprecyzowane w przepisach szczególnych.

Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy [2] – określa tryb wydawania świadectw lekarskich do celów przewidzianych m.in. w art. 185 Kodeksu pracy [1]. Zgodnie z § 11 ust. 2 ww. Rozporządzenia [2] świadectwa lekarskie są wydawane według wzoru Mz/L-1.



Z orzecznictwa Sądu Najwyższego:
zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego w zaświadczeniu lekarskim musi być stwierdzony stan ciąży pracownicy, a nie fakt poddania się przez pracownicę badaniu USG.

Wyrok SN z dnia 16 grudnia 1999 roku ,
sygn. I PKN 468/1999

2. Czy pracodawca może żądać od pracownicy świadectwa lekarskiego potwierdzającego stan ciąży?

- Przepisy prawa nie nakazują wprost, aby pracownica poinformowała pracodawcę o ciąży. Ma jednak takie prawo.
- Przepisy Kodeksu pracy jasno wskazują, że **stan ciąży powinien być stwierdzony świadectwem lekarskim** (art. 185 § 1 Kodeksu pracy [1]).

Jeśli więc pracownica w ciąży chce skorzystać z należnych uprawnień, powinna przedstawić pracodawcy świadectwo lekarskie, o którym mowa w art. 185 § 1 Kodeksu pracy [1].

Niewystarczające jest samo poinformowanie pracodawcy o swoim stanie. Pracodaw-

ca ma prawo wymagać od pracownicy przedłożenia stosownego dowodu, czyli świadectwa lekarskiego potwierdzającego ciążę – w szczególności na wczesnym etapie, gdy nie jest ona jeszcze widoczna.

Zgodnie postanowieniem Sądu Najwyższego, w przypadku **gdy ciąża jest już widoczna, pracodawca ma obowiązek umożliwić pracownicy skorzystanie z uprawnień przysługujących w związku z ciążą.**

Z orzecznictwa Sądu Najwyższego

Na samym pracodawcy ciąży obowiązek realizowania względem kobiety w ciąży uprawnień jej przysługujących, nawet jeśli ta nie przedstawiła stosowanego świadectwa lekarskiego, natomiast ciąża jest zauważalna.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2023 r.,
sygn. I PSK 146/22

3. Zwolnienia od pracy na badania lekarskie w związku z ciążą

Jeżeli pracownica przedstawi pracodawcy świadectwo lekarskie potwierdzające stan ciąży, to zgodnie z treścią art. 185 § 2 Kodeksu pracy [1], pracodawca ma obowiązek udzielać jej zwolnień od pracy na zlecone przez lekarza badania lekarskie przeprowadzone w związku z ciążą, jeżeli badania te nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy.

Za czas wykonywania badań pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia, które jest ustalane na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29.05.1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy [3].

II. Niezdolność do pracy wskutek choroby przypadającej w czasie ciąży

1. Stwierdzenie niezdolności do pracy w czasie ciąży

- Niezdolność do pracy w czasie ciąży stwierdza lekarz, który ocenia stan zdrowia pacjentki i podejmuje decyzję o wystawieniu zwolnienia lekarskiego z kodem „B”.
- Nie ma prawnych przeciwwskazań do tego, aby kobieta z powodu choroby przebywała na zwolnieniu lekarskim od pierwszego dnia ciąży, aż do dnia poprzedzającego dzień porodu.
- W dniu porodu pracownica rozpoczyna korzystanie z urlopu macierzyńskiego.

2. Wypłata świadczenia chorobowego w czasie ciąży

- Zgodnie z treścią art. 92 § 1 pkt. 2 Kodeksu pracy [1] - kobiecie ciężarnej za czas choroby przypadającej w okresie ciąży przysługuje wynagrodzenie w wysokości 100%, względnie zasiłek chorobowy w wysokości 100% wymiaru zasiłku, o którym mowa w Ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa [4].
- Podstawę wymiaru wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłku chorobowego stanowi **przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracownika brutto wypłacane przez okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym pracownik przestał być zdolny do pracy.**

III. Ochrona trwałości stosunku pracy kobiet w okresie ciąży

Ochrona trwałości stosunku pracy kobiet w okresie ciąży – określony przepisami Kodeksu pracy [1], szczególny rodzaj ochrony, którą ustawodawca objął kobiety w okresie ciąży.

Prawna ochrona pracy kobiet w okresie ciąży opiera się na następujących fundamentach:

- po pierwsze, zgodnie z treścią art. 177 § 1 Kodeksu pracy [1] – pracodawca co do zasady nie może wypowiedzieć, ani rozwiązać umowy o pracę, ani czynić przygotowań do zwolnienia pracownicy w okresie ciąży;
Od tej zasady, istnieją jednak pewne wyjątki – [patrz 2.] Sytuacje wyjątkowe, kiedy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownicą w ciąży
- po drugie, pracownica ciężarna posiada dodatkowe prawa określone w przepisach Kodeksu pracy [1], których zadaniem jest poprawa warunków pracy kobiet w ciąży oraz objęcie ich szczególną opieką.

1. Kto podlega ochronie trwałości stosunku pracy w okresie ciąży?

Ochroną trwałości stosunku pracy objęte są wszystkie ciężarne pracownice, tj. osoby zatrudnione w ramach stosunku pracy.

Kobieta w ciąży świadcząca pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, np. umowy zlecenia, umowy o dzieło, nie podlega ochronie Kodeksu pracy. Umowy cywilnoprawne podlegają przepisom Kodeksu cywilnego [5].



PRZYKŁAD

Anna P. od dwóch lat świadczy pracę na podstawie umowy zlecenia w firmie XYZ. Wczoraj, Anna P. udała się do lekarza, który potwierdził stan ciąży. Zleceniobiorczyni była przekonana, że ze względu na ciążę, podlega ochronie przed zwolnieniem i w dniu dzisiejszym poinformowała zleceniodawcę o ciąży. Zleceniodawca na koniec dnia wręczył jej wypowiedzenie umowy zlecenia, nie podając żadnej przyczyny wypowiedzenia. Kobieta bardzo się zdenerwowała i powiedziała zleceniobiorcy, że nie może rozwiązać z nią umowy zlecenia w okresie ciąży. Ponadto powiedziała, że zgłosi bezprawne rozwiązanie umowy zlecenia do Państwowej Inspekcji Pracy. Czy zleceniobiorca mógł rozwiązać umowę zlecenia z kobietą

w ciąży? Czy Państwowa Inspekcja Pracy stwierdzi, że zleceniodawca bezprawnie rozwiązał umowę zlecenia?

Wypowiedzenie umowy zlecenia kobiecie w okresie ciąży jest dopuszczalne, gdyż zgodnie z art. 746 k.c. [5] każda ze stron ma prawo wypowiedzieć umowę w każdym czasie. Do kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy należy jedynie kontrola wypowiedzania umów o pracę pracownicom w ciąży, a nie wypowiedzania umów zlecenia kobietom ciężarnym.

2. Sytuacje wyjątkowe, kiedy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownicą w ciąży

W art. 177 § 1 Kodeksu pracy [1] ustawodawca określił w jakich przypadkach pracodawcę obowiązuje zakaz wypowiedzania i rozwiązywania umowy o pracę oraz czynienia przygotowań do zwolnienia pracownicy.

Istnieją jednak pewne **wyjątki** od ogólnej zasady, które dopuszczają możliwość rozwiązania umowy o pracę z pracownicą w okresie ciąży, tj.:

- gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownicy, a reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy, np. kiedy pracownica ciężko naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze, w sposób zawiniony utraciła uprawnienia niezbędne do wykonywania pracy, czy też popełniła przestępstwo w czasie trwania umowy o pracę, które uniemożliwia dalsze zatrudnienie na zajmowanym stanowisku (jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem);
- w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy – pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę za wypowiedzeniem pracownicy w okresie ciąży, ale musi uzgodnić z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę, a w razie niemożności zapewnienia w tym okresie innej pracy, pracownicy przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach.

3. Automatyczne przedłużenie umowy na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc

Zgodnie z treścią art. 177 § 3 Kodeksu pracy [1], 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.

Automatycznego wydłużenia umowy **nie stosuje się** do umowy zawartej w celu **zastępstwa pracownika** w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.



Przy obliczaniu terminu upływu trzeciego miesiąca ciąży należy brać pod uwagę tzw. miesiące księżycowe, a nie miesiące kalendarzowe. Jeden miesiąc księżycowy odpowiada 4 tygodniom ciąży, tj. 28 dniom.

Z orzecznictwa Sądu Najwyższego

Termin upływu trzeciego miesiąca ciąży (art. 177 § 3 k.p.) oblicza się w równej miary miesiącach księżycowych (28 dni).

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2002 r.
(sygn. I PK 33/02)

Dla aktywowania ochrony przewidzianej w art. 177 § 3 k.p. konieczne jest ustalenie, że w dniu, w którym umowa o pracę na czas określony miała ulec rozwiązaniu, upłynęło już co najmniej 85 dni (3 miesiące księżycowe + 1 dzień) od dnia poczęcia. Ochrona z art. 177 § 3 k.p. przysługuje bowiem dopiero po upływie trzeciego miesiąca ciąży, a nie w okresie do zakończenia trzeciego miesiąca ciąży.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 stycznia 2019 r.
II PK 252/17

PRZYKŁAD

Jolanta B. od roku jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony w celu zastępstwa nieobecnej pracownicy Agaty T., która przebywa na urlopie rodzicielskim. W umowie określono, że umowa o pracę rozwiąże się z momentem powrotu do pracy Agaty T. Jakiś czas temu Jolanta B. przedłożyła pracodawcy świadectwo lekarskie potwierdzające stan ciąży. Wobec tego, że pracownica jest obecnie w 4. miesiącu ciąży, była przekonana że umowa o pracę ulegnie automatycznemu przedłużeniu do dnia porodu. Niedawno Agata T. poinformowała pracodawcę o swoim powrocie.

Czy umowa o pracę Jolanty B. ulegnie przedłużeniu do dnia porodu?

Czy pracodawca ma możliwość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na zastępstwo z Jolantą B., w związku z powrotem do pracy pracownicy Agaty T.?

Umowa o pracę Jolanty B. nie ulegnie przedłużeniu do dnia porodu, ponieważ art. 177 § 3 Kodeksu pracy nie ma zastosowania do umowy o pracę na zastępstwo. Pracodawca nie ma możliwości wypowiedzenia umowy o pracę Jolanty B., gdyż na mocy ogólnej zasady określonej w art. 177 § 1 Kodeksu pracy [1] – pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę ani czynić przygotowań do zwolnienia pracownicy w okresie ciąży.

PRZYKŁAD

W firmie XYZ na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jest zatrudniona ciężarna Hanna R. Czy pracodawca miał prawo:

WARIANT 1: rozwiązać bez wypowiedzenia Hannie R. umowę o pracę w przypadku gdy utraciła ona prawo jazdy, tj. uprawnienie które jest niezbędne do wykony-

wania przez nią pracy w firmie XYZ; a zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy?

WARIANT 2: rozwiązać umowę o pracę z Hanną R. z zachowaniem okresu wypowiedzenia, wskazując w treści wypowiedzenia przyczynę – słabe wyniki sprzedaży?

WARIANT 3: nie przyjąć oświadczenia pracownicy o wycofaniu wypowiedzenia umowy o pracę, w sytuacji gdy pracownica najpierw przedłożyła pracodawcy świadectwo lekarskie potwierdzające stan ciąży, a następnie złożyła z własnej inicjatywy wypowiedzenie umowy o pracę?

Ad. 1) Pracodawca miał prawo rozwiązać z ciążarną Hanną R. umowę o pracę bez wypowiedzenia. Przyczyną rozwiązania była zawiniona utrata uprawnień niezbędnych do wykonywania pracy. Ponadto został spełniony wymagany przepisami prawa obowiązek – organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy z pracownicą.

Ad. 2) Pracodawca nie miał prawa rozwiązać umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano słabe wyniki sprzedaży. Pracownica w okresie ciąży jest chroniona przed wypowiedzeniem umowy przez pracodawcę. W niniejszym przypadku nie zaszedł żaden z wyjątków kodeksowych pozwalających na rozwiązanie umowy o pracę pracownicy w ciąży.

Ad. 3) Pracodawca może nie przyjąć oświadczenia pracownicy o wycofaniu wypowiedzenia umowy o pracę, gdyż w momencie składania wypowiedzenia zarówno pracownica, jak i pracodawca wiedzieli o ciąży (pracownica najpierw przedłożyła świadectwo lekarskie potwierdzające stan ciąży, a później wypowiedziała umowę o pracę). W związku z tym pracownica podjęła w pełni świadomą decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę.



Nie ma także przeciwwskazań do tego, aby umowa o pracę z pracownicą ciążarną została rozwiązana za zgodną wolą pracownika i pracodawcy – na mocy porozumienia stron. Ponadto, pracownica, wiedząc, że jest w ciąży, może podjąć świadomą decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę, tj. złożyć pracodawcy jednostronne oświadczenie woli, w którym wypowie stosunek pracy z własnej inicjatywy.

Z orzecznictwa Sądu Najwyższego

Z ochrony pracy kobiet w ciąży (art. 177 k.p.) wynika zakaz wypowiedzania przez pracodawcę umowy o pracę albo warunków pracy i płacy w okresie ciąży. Z zasady tej nie

wynika zakaz rozwiązywania umowy o pracę za porozumieniem stron albo zmiany warunków pracy i płacy w drodze takiego porozumienia.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2020 r.,
sygn. II PK 78/19

Jeżeli jednak pracownica w momencie złożenia pracodawcy oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę lub w momencie wyrażenia woli rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron nie jest świadoma ciąży – może uchylić się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli. W takiej sytuacji – zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego [5], mówimy o wadzie oświadczenia woli, ponieważ ciężarna, działając pod wpływem błędu, nie posiadając pełnej wiedzy na temat swojego stanu podejmuje decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy, której być może nie zdecydowałaby się podjąć, gdyby zdawała sobie sprawę, że jest w ciąży. Jeśli pracownica chce uchylić się od skutków swojego oświadczenia woli, powinna przedłożyć pracodawcy na piśmie oświadczenie o wycofaniu wypowiedzenia. W treści można zamieścić uzasadnienie dlaczego pracownica je wycofuje – np. powołać się na błąd, polegający na braku wiedzy o istnieniu ciąży. Cofnięcie oświadczenia woli pracownicy wymaga zgody pracodawcy, który powinien zaakceptować oświadczenie o wycofaniu wypowiedzenia bądź rozwiązaniu umowy o pracę – w szczególności jeżeli pracownica uprawdopodobni, że jest w ciąży, np. okaże stosowne świadectwo lekarskie. W takim przypadku wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę uznaje się za niebyłe, a stosunek pracy jest kontynuowany.

Jeżeli jednak pracownica zdawała sobie sprawę z faktu, że jest w ciąży w momencie składania oświadczenia o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę – nie może uchylić się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli. Aby móc powołać się na działanie pod wpływem błędu w momencie składania oświadczenia woli – musiałaby nie być wówczas świadoma swojego stanu.



Należy jeszcze rozważyć przypadek, w którym to **pracodawca w momencie wręczenia pracownicy wypowiedzenia nie wie, że pracownica jest w ciąży**, albo przypadek w którym **pracownica zachodzi w ciążę po otrzymaniu od pracodawcy wypowiedzenia umowy o pracę**, tj. w okresie wypowiedzenia umowy. W obu sytuacjach pracownica będzie także chroniona przepisami o zakazie wypowiedzania umów. Kwestię tę rozstrzygnął w swoim orzecznictwie Sąd Najwyższy.

Z orzecnictwa Sądu Najwyższego

Wynikający z art. 177 § 1 k.p. zakaz rozwiązywania umowy o pracę z pracownicą w okresie ciąży obowiązuje również w sytuacji, gdy zaszła ona w ciążę w okresie wypowiedzenia.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1995 r.,
sygn. IPRN 23/95

Wobec powyższego należy przyjąć, że kluczową kwestią dla ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę kobiety w ciąży jest samo istnienie ciąży, czyli tzw. obiektywny stan rzeczy istniejący w chwili wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę, a nie termin potwierdzenia ciąży. Nie ma więc tak naprawdę znaczenia czy kobieta zaszła w ciążę przed wręczeniem wypowiedzenia czy po jego wręczeniu. Istotne jest, że w chwili rozwiązania umowy o pracę został potwierdzony stan ciąży.

PRZYKŁAD

Nina B. jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i ma 3 miesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę. Dnia 18 stycznia 2025 r. pracownica postanowiła wypowiedzieć umowę o pracę, zatem umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu w dniu 30 kwietnia 2025 r. Na początku lutego pracownica dowiedziała się, że jest w drugim miesiącu ciąży. Czy Nina B. może wnioskować o cofnięcie wypowiedzenia umowy o pracę?

Tak, Nina B. może wnioskować o cofnięcie wypowiedzenia umowy o pracę, gdyż 18 stycznia 2025 r., tj. w dniu złożenia wypowiedzenia była już w ciąży i nie zdawała sobie z tego sprawy. Wobec powyższego składając pracodawcy wypowiedzenie umowy działała pod wpływem błędu i może skutecznie uchylić się od skutków złożonego oświadczenia woli.

IV. Prawa przysługujące pracownicom w okresie ciąży

Pracownice w ciąży są objęte przez ustawodawcę szczególną ochroną. W związku z powyższym, pracodawcy **nie wolno**:

- zatrudniać pracownic w ciąży:
 - przy pracach uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia mogących mieć negatywny wpływ na stan zdrowia, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią – o których mowa w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią [6];
 - w godzinach nadliczbowych;
 - w porze nocnej;
 - przerywanym systemie czasu pracy bez ich zgody;
- delegować pracownic w ciąży poza stałe miejsce pracy bez ich zgody.

Czas pracy pracownicy w ciąży nie może przekraczać 8 godzin na dobę.



Jeżeli pracodawca zatrudnia pracownicę w ciąży przy pracach niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, czyli przy pracach wzbronionych kobietom w okresie ciąży przy wykonywaniu których pracownica jest narażona na działanie czynników szkodliwych lub niebezpiecznych dla zdrowia – ma obowiązek **przenieść ciężarną pracownicę do innej pracy**, a jeżeli przeniesienie do innej pracy nie jest możliwe – pracodawca powinien **zwolnić pracownicę z obowiązku świadczenia pracy**. Ponadto jeżeli kobieta ciężarna jest zatrudniana przy pracach związanych z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, w tym ręcznym transportem ciężarów lub przy pracach mogących mieć niekorzystny wpływ na sposób i warunki ich wykonywania z uwzględnieniem rodzajów czynników występujących w środowisku pracy i poziomie ich występowania – pracodawca jest obowiązany skrócić czas pracy pracownicy albo dostosować warunki występujące na stanowisku pracy w taki sposób, aby wyeliminować zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa pracownicy. Jeżeli jest to niemożliwe lub niecelowe, pracodawca powinien przenieść pracownicę do innej pracy, a gdy nie ma takiej możliwości – zwolnić pracownicę z obowiązku świadczenia pracy.

W przypadku pracownicy wykonującej pracę w porze nocnej – pracodawca jest obowiązany na okres ciąży zmienić jej rozkład czasu pracy w taki sposób, aby praca była wykonywana poza porą nocną, a gdy jest to niemożliwe lub niecelowe – pracodawca po-

winien przenieść pracownicę do innej pracy, która nie wymaga pracy w porze nocnej, a w razie braku takiej możliwości powinien zwolnić pracownicę z obowiązku świadczenia pracy.

W czasie zwolnienia pracownicy z obowiązku świadczenia pracy, zachowuje ona prawo do dotychczasowego wynagrodzenia. Jeżeli przeniesienie do innej pracy spowodowałoby obniżenie wynagrodzenia pracownicy – przysługiwać jej będzie dodatek wyrównawczy.

Po ustaniu przyczyn uzasadniających przeniesienie pracownicy do innej pracy, pracodawca jest obowiązany ponownie zatrudnić pracownicę przy pracy i w wymiarze czasu pracy określonym w umowie o pracę.

V. Podstawy prawne

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 277)
2. Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (t.j. Dz.U. 2023 r. .poz. 607)
3. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29.05.1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 2017 r. poz. 927).
4. Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2025 r. poz. 501).
5. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. z 2024 r. poz. 1061 ze zm. z 2024 r. poz. 1237)
6. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz.U. z 2017 r. poz. 796)

› Egzemplarz bezpłatny



www.pip.gov.pl

