

# Ciąża chroni etat i pensję

**UMOWY** | Podwładnej, która spodziewa się dziecka, nie wolno zmodyfikować zasad zatrudnienia. Jeśli zgodzi się na wypowiedzenie zmieniające, nie wiedząc o swoim stanie, uchyli się od skutków takiego oświadczenia woli.

Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownicą w okresie ciąży, a także urlopu macierzyńskiego. Dopuszczalne jest jedynie dyscyplinarne rozwiązanie angażu, i to wyłącznie wtedy, gdy na takie rozstanie zgodzi się reprezentująca pracownicę związek zawodowy.

Odstępstwa od tej kodeksowej ochrony dotyczą tylko pracownic w okresie próbnym nieprzekraczającym miesiąca oraz ogłoszenia przez pracodawcę upadłości lub likwidacji.

## Z wyjątkami

Kodeksowy zakaz rozstania z pracownicą w ciąży lub przebywającą na urlopie macierzyńskim ma zasadnicze znaczenie również przy tzw. wypowiedzeniach zmieniających. A to ze względu na brzmienie art. 42 § 1 kodeksu pracy. Zgodnie z nim „przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy”.

Tym samym przy wypowiedzeniu zmieniającym pracodawca jest związany przepisami ochronnymi dotyczącymi rodzicielstwa.

Co do zasady u takich osób niedopuszczalna jest zatem jednostronna zmiana warunków pracy lub płacy. Przepisy przewidują tu jednak dwa szczególne wyjątki. Pierwszy dotyczy sytuacji, w której pracodawca zmienia warunki pracy całej załogi ustalone w regulaminie wynagradzania lub układzie zbiorowym pracy (art. 77<sup>2</sup> § 5 oraz art. 241<sup>13</sup> § 2

k.p.). Postanowienia zawartego układu bądź uchwalonego regulaminu mniej korzystne dla pracowników od ich dotychczasowych warunków pracy wprowadza się właśnie w drodze wypowiedzenia zmieniającego. Wówczas nie stosuje się przepisów ochronnych (także dla kobiet w czasie ciąży i urlopów macierzyńskich).

Drugi wyjątek określa ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn. DzU z 2015 r., poz. 192). Wskazuje ona wprost, że w razie konieczności przeprowadzenia zwolnień grupowych lub indywidualnych z przyczyn leżących po stronie pracodawcy wobec pracowników w ciąży oraz na urlopie macierzyńskim dopuszczalne jest wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Jedno istotne ustawowe zastrzeżenie znacznie ogranicza stosowanie tej konstrukcji przez pracodawców. Jeżeli wypowiedzenie zmieniające spowodowałoby obniżenie wynagrodzenia pracownicy, za okres obowiązywania ochrony (ciąża i urlop macierzyński) kobiecie przysługuje odpowiedni dodatek wyrównawczy do pensji.

## Finał w sądzie

Jeżeli w innych sytuacjach niż przedstawione szef złoży pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego wypowiedzenie zmieniające, a ona nie przyjmie nowych warunków pracy i płacy, to zgodnie z ogólnymi zasadami umowa o pracę rozwiąże się z upływem okresu

## ►ZDANIEM AUTORA

### Maciej Pietrzycki

prawnik w kancelarii KSP  
T. Srokosz i Wspólnicy sp.k.  
w Katowicach



Inaczej wygląda sytuacja, gdy pracownica nie była w ciąży w momencie podpisania oświadczenia, a zaszła w nią w okresie wypowiedzenia. Nie może się wtedy powoływać na błąd jako wadę swojego oświadczenia woli w tej sprawie. Istotą błędu jest bowiem mylne wyobrażenie osoby składającej oświadczenie woli o istniejącym stanie rzeczy, a nie o zdarzeniach, które mogą dopiero powstać w przyszłości. Tak m.in. orzekł **Sąd Najwyższy w wyroku z 16 czerwca 2009 r. (I PK 17/09)**. ■

wypowiedzenia. Będzie to jednak rozwiązanie wadliwe. Pracownica ma zatem prawo odwołać się od wypowiedzenia zmieniającego i żądać ustalenia bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu, może się domagać przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach albo zasądzenia na jej rzecz odszkodowania (w wysokości wynagrodzenia za okres od dwóch tygodni do trzech miesięcy, uzależnionej od okresu wypowiedzenia). Dla kobiet w ciąży lub na urlopie macierzyńskim przewidziano przy tym szczególną regulację. Zgodnie z nią po ewentualnym przywróceniu przysługuje im też wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy.

## Istotny błąd

Pewne wątpliwości praktyczne mogą się pojawić, gdy pracownica złożyła oświadczenie akceptujące nowe warunki

zatrudnienia lub odmówiła ich przyjęcia, będąc już w ciąży, ale nie wiedząc o swoim stanie. W takim wypadku może uchylić się od skutków złożonego przez siebie oświadczenia woli. Wskazuje, że działała pod wpływem istotnego błędu (art. 84 i nast. kodeksu cywilnego). Zrozumiałe jest bowiem, że wiedząc o swoim stanie i związanej z nim ochronie przed zwolnieniem, najpewniej nie doprowadziłaby do rozstania (odmawiając przyjęcia nowych warunków) lub pogorszenia dotychczasowej sytuacji (akceptując je).

## Ojciec też się obroni

W określonych sytuacjach większość tych zasad, które odnoszą się do kobiet, stosuje się także do mężczyzn – ojców wychowujących dziecko, w okresie korzystania z urlopów macierzyńskich.

—Maciej Pietrzycki