



OLGA SZTEJNERT-ROSZAK

Jestem w ciąży – nie robię!

Ewa – moja przyjaciółka ze studiów – od czasu zajęć z prawa pracy zaczęła powtarzać, że nie może być lekko w państwie, w którym ustawodawca traktuje ciążę jak chorobę.

Zródłem tej uwagi był tytuł ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (obecna jej wersja pochodzi z 25 czerwca 1999 r.). To właśnie ten akt prawny jest podstawą dla wydanego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej rozporządzenia, które reguluje sposób i tryb wydawania „zaświadczeń lekarskich o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby lub konieczności osobistego sprawowania przez pracownika opieki nad chorym członkiem rodziny”, zwanych popularnie zwolnieniami lekarskimi lub L4.

Warunkiem wydania zaświadczenia jest przeprowadzenie badania lekarskiego, a jeśli zwolnienie jest wystawiane ze względu na chorobę zainteresowanego (ubezpieczonego), lekarz powinien wziąć pod uwagę stan zdrowia z uwzględnieniem rodzaju i warunków pracy. Powinno być ono udzielone na taki okres, w jakim trzeba powstrzymać się od pracy, przy czym decydująca jest data najbliższej koniecznej kontroli stanu zdrowia. Może być wystawione wstecznie, ale tylko na 3 dni poprzedzające badanie, o ile jego wyniki nie pozostawiają wątpliwości, że pacjent był rzeczywiście chory. Nie ma szczególnych uregulowań, które w zakresie wystawiania L4 odróżniałyby grypę od ciąży.

Kiedy zatem można otrzymać zwolnienie z powodu ciąży? Pierwszy warunek jest oczywisty: trzeba być w ciąży i lekarz musi móc to stwierdzić. Nie ma przepisów regulujących, czy rozstrzygające jest podwyższone beta HCG, badanie USG, czy stwierdzenie akcji serca płodu. Choć najczęściej bywa tak, że ciężarna dostaje zwolnienie „na żądanie”, lekarz powinien uwzględnić jej stan zdrowia i warunki pracy. „Warunkami pracy” decydującymi o udzieleniu zwolnienia (lub odmowie) mogą być i uciążliwe dojazdy, i wykonywanie obowiązków w ciasnym pomieszczeniu, i praca na 30. piętrze luksusowego biurowca, o ile jest związana ze stresem.

Przepisy przywidują podwyższoną ochronę ciężarnej pracownicy, i to od pierwszego dnia ciąży; pracodawca nie może bowiem ani wypowiedzieć jej umowy o pracę, ani umowy z nią rozwiązać. Oznacza to, że o ile jesteś w ciąży – nawet jeżeli pra-

codawca o tym nie wie – możesz obronić się przed wręczonym wypowiedzeniem, przekazując zaświadczenie lekarskie stwierdzające ciążę. Jeśli zajdziesz w ciążę już po wręczeniu wypowiedzenia, ale przed rozwiązaniem umowy o pracę – co przecież jest możliwe np. w przypadku trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia – rozwiązanie umowy także będzie bezskuteczne i traktowane jako niezłożone. O ile masz umowę o pracę na czas określony i twoje zatrudnienie kończyłoby się w czasie ciąży, umowa ulegnie automatycznemu przedłużeniu do dnia porodu. Ochrona nie przysługuje tylko wówczas, gdy umowa została zawarta na okres próbny, który nie przekracza 1 miesiąca. Trzeba też pamiętać, że ciąża nie chroni przed zwolnieniem dyscyplinarnym, czyli w trybie natychmiastowym, z winy pracownika – w przypadku ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, ale i wówczas dodatkową opinię powinna wydać organizacja związkowa reprezentująca ciężarną. Ochrona nie przysługuje także wówczas, gdy firma upadnie lub zostanie zlikwidowana.

Dodatkowa ochrona ciężarnej kobiety to zakaz pracy w godzinach nadliczbowych. Zatem nawet w przypadku tzw. szczególnych potrzeb pracodawcy pracownica w ciąży może odmówić zostania „po godzinach” czy pracy dodatkowej w domu. Ciężarnej nie wolno delegować do pracy w innym miejscu, niż jej stałe miejsce pracy; nie może ona również pracować w porze nocnej, czyli pomiędzy godz. 21.00 a 7.00 rano. O ile pracowała w nocy przed ciążą, pracodawca musi jej przeorganizować pracę, a jeżeli jest to niemożliwe, ciężarna nie będzie pracować w nocy, zachowując prawo do normalnego wynagrodzenia.

Swoistą „zachętą” do korzystania ze zwolnień lekarskich przez kobiety w ciąży jest pełna odpłatność – także w czasie zwolnienia ciężarna otrzyma 100% wynagrodzenia. Nie tylko krytycy tego rozwiązania, ale także wiele aktywnych zawodowo kobiet dobrze znoszących stan odmienny twierdzi, że „ciąża to nie choroba”. Żartem można odpowiedzieć, że nasz ustawodawca uważa inaczej. ◀▶

OLGA SZTEJNERT-ROSZAK – adwokat. Wspólnik w kancelarii SWKS.