

Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy

Przedłużenie umowy o pracę do dnia porodu

Extension of the employment contract until the date of delivery

Zatrudniamy pracownicę na podstawie umowy o pracę na czas określony do 31.08.2022 r. To jej trzecia umowa. Pracownica poinformowała, że jest w ciąży. Czy musimy przedłużyć umowę do dnia porodu? Jeżeli tak, to czy umowa przekształci się w umowę na czas nieokreślony z uwagi na przekroczenie limitu 33 miesięcy zatrudnienia na podstawie umów na czas określony?

Kodeks pracy ogranicza liczbę i czas trwania umów o pracę na czas określony. Zgodnie z art. 25¹ § 1 k.p. okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. Uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy o pracę na czas określony.

Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż 33 miesiące lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż trzy, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie ww. okresu lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony — art. 25¹ § 3 k.p.

Przepisu art. 25¹ § 1 k.p. nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony:

- 1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- 3) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
- 4) w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie — jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

Stosunek pracy pracownicy w ciąży podlega szczególnej ochronie. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Jeżeli pracownica jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony, zastosowanie ma przepis art. 177 § 3 k.p., który stanowi, że 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. Do przedłużenia umowy dochodzi z mocy prawa, bez konieczności podejmowania dodatkowych działań ze strony pracodawcy czy pracownika.

Przepisu art. 177 § 3 k.p. nie stosuje się do umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, co oznacza, że w tym przypadku umowa rozwiązuje się z upływem czasu, na jaki została zawarta, nawet jeśli w dacie rozwiązania umowy pracownica jest w ciąży dłużej niż 3 miesiące.

Sposób obliczania upływu trzeciego miesiąca ciąży wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 5 grudnia 2002 r., I PK 33/02, stwierdzając, że termin upływu trzeciego miesiąca ciąży (art. 177 § 3 k.p.) oblicza się w równej miary miesiącach księżycowych (28 dni). Oznacza to, że 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 15 stycznia 2019 r., II PK 252/17.

Stan ciąży powinien być stwierdzony świadectwem lekarskim. Jeżeli więc pracownica przedstawi pracodawcy zaświadczenie lekarskie, z którego będzie wynikać, że w dniu rozwiązania umowy o pracę na czas określony będzie w ciąży dłużej niż 3 miesiące, umowa przedłuży się do dnia porodu. W takim przypadku umowa nie przekształci się jednak w umowę na czas nieokreślony, nawet jeśli w wyniku przedłużenia umowy do dnia porodu dojdzie do przekroczenia limitów zatrudnienia na czas określony, o których mowa w art. 25¹ § 1 k.p. Jak bowiem stanowi art. 25¹ § 4¹ k.p., przepisów § 1 i 3 nie stosuje się w przypadku przedłużenia umowy o pracę do dnia porodu zgodnie z art. 177 § 3. Oznacza to, że okresu przedłużenia umowy do dnia porodu nie wlicza się do limitu 33 miesięcy zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony (w wyniku przedłużenia umowy nie dochodzi też do zawarcia nowej umowy na czas określony). W konsekwencji dzień porodu będzie ostatnim dniem zatrudnienia pracownicy i z tym dniem umowa o pracę rozwiąże się. W przypadku przedłużenia umowy do dnia porodu z tytułu urodzenia dziecka pracownica nabędzie prawo do zasiłku macierzyńskiego wypłacanego przez ZUS.

Mgr Katarzyna Pietruszyńska-Jarosz

radca prawny

Departament Prawny

Głównego Inspektoratu Pracy

e-mail: katarzyna.pietruszynska-jarosz@gip.pip.gov.pl