



PRACA I ŚWIADCZENIA

Więzienie zamiast posady

DOKUMENTY | Fikcyjne zaświadczenie o ciąży opóźni rozstanie z pracownicą. Jednak skutki posługiwania się przez nią taką opinią lekarza mogą być oplakane. Surowa kara grozi także nieuczciwemu medykowi

GRAŻYNA ORDAK

Na ogół zaświadczenie o brzemennym stanie kobiety przyspiesza w urzędach stanu cywilnego ceremonię zaślubin. W prawie pracy takie pismo też ma olbrzymią wartość, bo posługującej się nim kobiecie gwarantuje na długi czas posadę i inne przywileje związane z macierzyństwem. Niekiedy jednak korzysta z nich nieuprawniona osoba.

Olbrzymia ochrona

Co do zasady art. 177 § 1 k.p. zabrania szefowi wypowiedzieć i rozwiązać umowę o pracę (zawartą na czas nieokreślony, określony, wykonania określonej pracy i okres próbny prze-

kraczący miesiąc) w okresie ciąży a także urlopu macierzyńskiego. Rozstanie jest dopuszczalne tylko wyjątkowo → **patrz ramka**.

Pracodawca musi nawet cofnąć swoją decyzję o pożegnaniu ciężarnej, gdyby już wręczył jej wypowiedzenie. Musi też powstrzymać się przed takim krokiem, gdyby planował rozstanie, jeśli zatrudniona przedstawi zaświadczenie potwierdzające ciążę (art. 185 § 1 k.p.). Okres ochronny liczy się bowiem od pierwszego dnia ciąży. Wiele więc zależy od opinii lekarza wskazującego moment poczęcia dziecka.

Nawet godząca się na rozstanie ma prawo powołać się na błąd czy niewiedzę co do swojego stanu. **Sąd Najwyższy w wyroku z 29 marca 2001 r. (I PKN 330/00)** uznał, że ta, któ-

ra początkowo nie kwestionowała rozstania, może żądać uznania tej czynności za bezskuteczną, gdy po dokonaniu wypowiedzenia okazało się, że jest w ciąży lub zaszła w nią w okresie wypowiedzenia.

Lżejsza praca

Odmienny stan oznacza dla zatrudnionej kobiety także inne przywileje. Nie wolno jej zlecać prac uciążliwych lub szkodliwych. Nie można zatrudniać w nadgodzinach i nocą. Szef musi więc zmienić jej rozkład czasu pracy, jeśli dotychczasowy przewidywał wykonywanie zadań na trzeciej zmianie lub ponad osiem godzin na dobę. Ciężarną można natomiast delegować poza stałe miejsce pracy czy zatrudnić w przerywanym systemie czasu pracy, jeśli się na to zgodzi (art. 139 k.p.).

Zaświadczenie powoduje też, że szef ma zwalniać osobę w błogosławionym stanie z wykonywania obowiązków, gdy lekarz zaleca badania związane z ciążą, których nie można przeprowadzić poza godzinami pracy. Za taką nieobecność w firmie nie wolno zatrudnionej ująć pensji (art. 185 § 2 k.p.).

Pismo nieprawdziwe

Co jednak stanie się, gdy takie zaświadczenie wykorzystuje osoba nieuprawniona, np. przedstawia je, aby uniknąć decyzji o rozstaniu, a w ciąży nie jest. Pół biedy, gdy zajdzie w nią później. Prawni-

► KOMENTARZ EKSPERTA

Grzegorz Orłowski

radca prawny
w spółce o.o.
Orłowski,
Patulski, Walczak



Pracownicy zbyt łatwo uzyskują różne zaświadczenia lekarskie. Prócz takiego

cy potwierdzają, że zdarza się, że pracownica posługuje się opinią lekarza o odmiennym stanie przez 11 miesięcy. Tłumaczą jednak, że nie musi informować szefa o ewentualnym poronieniu, a po kilku tygodniach zachodzi w kolejną ciążę. Jeśli pracodawca nie jest pamiętliwy i po urlopie macierzyńskim pracownica nie wraca jeszcze do firmy, takie zachowanie może ująć jej na sucho.

Poważne konsekwencje

Znacznie poważniejsze będą konsekwencje, gdy lekarz potwierdza stan, który nie istnieje. Niestety, dla obu stron nie jest to dobra wiadomość. Odpowiedzialność karna grozi zarówno lekarzowi, który poświadcza nieprawdę, jak i pracownicy używającej takiego pisma. Na podstawie art. 271 kodeksu karnego medyk, który wystawia fikcyjny dokument, naraża się na pozbawienie wolności od trzech miesięcy do pięciu lat. Nawet osiem lat za krótkami spędzi, gdyby z wy-

o ciąży dotyczy to też zwolnień chorobowych. Co do zasady pracodawca może podważyć werdykt medyka, ale ma z tym co nie miara zachodu. Lepiej więc ten czas spożytkować na rzetelne udokumentowanie nieuczciwości pracownicy, jak najszybciej rozstać się z nią i zapomnieć o sprawie.

stawieniem takiego papieru wiązał osiągnięcie korzyści majątkowej lub osobistej. Z kolei kobieta – niedoszła matka – legitymująca się takim zaświadczeniem musi liczyć się z grzywną, ograniczeniem albo pozbawieniem wolności do dwóch lat (art. 273 k.k.).

Jak reagować

W takiej sytuacji jej przełożony ma dość łatwe zadanie. Gdy fikcja wyjdzie na jaw, ma mocną podstawę do dyscyplinarnego zwolnienia nieuczciwej podwładnej (art. 52 k.p.). Nie warto wtedy bawić się w domaganie się odszkodowania za ewentualne koszty zorganizowania ciężarnej stanowiska z łatwiejszą pracą czy za dni lub godziny, kiedy nie świadczyła zadań, bo wykonywała rzekome badania lekarskie. Jeśli jednak chciały to zrobić, bardziej odpowiednie będą tu przepisy kodeksu cywilnego niż kodeksu pracy. Pracodawca musi też zawiadomić prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przeciwko wiarygodności dokumentów.

► KODEKSWE WYŁĄCZENIA

Kiedy możliwe pożegnanie

Zakończenie współpracy z ciężarną pracownicą jest dopuszczalne wyłącznie wtedy, gdy dochodzi do:

- rozwiązania angażu bez wypowiedzenia z winy podwładnej (art. 52 § 1 k.p.),
- likwidacji lub upadłości pracodawcy (art. 41¹ § 1 k.p.),
- wypowiedzenia dokonanego przez pracownicę (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.),
- rozwiązania angażu bez wypowiedzenia z winy pracodawcy (art. 55 § 1¹ k.p.),
- rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.). ■

► KONKURS DLA CZYTELNIKÓW

► CZYTELNICZY PYTAJA