



RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

Warszawa, 7 stycznia 2016 r.

Adam Bodnar

III.7041.36.2015

**Pani
Elżbieta Rafalska
Minister Rodziny, Pracy i
Polityki Społecznej
Ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-518 Warszawa**

Pragnę przedstawić Pani Minister problem braku odpowiednich regulacji prawnych dotyczących ochrony macierzyństwa w przepisach ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2014 r. poz.191 ze zm., dalej: „Karta Nauczyciela”).

Przepisy Karty Nauczyciela zasadniczo nie regulują ochrony macierzyństwa, podobnie zresztą jak inne pragmatyki pracownicze. Stąd poprzez przepis art. 91 c ust. 1 Karty Nauczyciela, który stanowi, że w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy przyjmuje się, że nauczycielka zatrudniona na podstawie mianowania podlega ochronie przewidzianej w art. 177 § 1 k.p. (tak np. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 października 2010 r., II PK 85/10, LEX nr 687021). Art. 177 § 1 k.p. stanowi, że pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

Wynikająca z tego przepisu zasada szczególnej ochrony stosunku pracy kobiet w okresie ciąży i macierzyństwa pojmowana jest szeroko i powinna obejmować również nauczycielkę mianowaną w razie cofnięcia skierowania do nauczania religii w szkole. Na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 6 Karty Nauczyciela dyrektor szkoły jest zobowiązany wówczas do rozwiązania stosunku pracy z taką nauczycielką. Pomimo braku odpowiedniej regulacji prawnej w Karcie Nauczyciela ochrona macierzyństwa wymaga, aby w takiej sytuacji dyrektor szkoły wstrzymał się z rozwiązaniem stosunku pracy z mianowaną nauczycielką religii w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego (tak np. Sąd Okręgowy Sąd Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych Ośrodek Zamiejscowy w Rybniku w uzasadnieniu wyroku z dnia 20 listopada 2014 r., sygn. akt IX Pa 91/14).

Na tle jednej z analizowanych przeze mnie spraw doszło jednak do rozwiązania stosunku pracy z mianowaną nauczycielką religii w okresie ciąży przy zastosowaniu art. 23 ust. 1 pkt 6 Karty Nauczyciela. Skarżąca wystąpiła z pozwem o przywrócenie do pracy i przyznanie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

Przepisy Karty Nauczyciela również nie regulują takiej sytuacji. Tymczasem roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy ma charakter akcesoryjny wobec roszczenia o przywrócenie do pracy. Zasądzenie wynagrodzenia może nastąpić tylko pod warunkiem podjęcia pracy w wyniku przywrócenia. W odniesieniu do osób objętych szczególną ochroną, sąd pracy orzekając o przywróceniu do pracy może warunkowo zasądzić wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy - w wysokości wynagrodzenia za pracę, jakie pracownik otrzymałby w okresie od rozwiązania umowy do dnia wyroku (tak np. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 sierpnia 2010 r., I PK 11/10, LEX nr 630182).

Skarżąca, na skutek cofnięcia skierowania, utraciła uprawnienia do pracy w charakterze nauczycielki religii. Jest zatem bardzo wątpliwe, czy w świetle aktualnego stanu prawnego może się ona skutecznie domagać się przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Prawo do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy uzależnione jest przecież od podjęcia pracy w wyniku przywrócenia, co w przypadku skarżącej nie wydaje się możliwe.

Uważam zatem za konieczne kompleksowe i całościowe uregulowanie szczególnej ochrony stosunku pracy mianowanych nauczycielek w okresie ciąży i macierzyństwa w Karcie Nauczyciela, w tym zatrudnionych w charakterze nauczyciela religii.

W moim przekonaniu brak takiej regulacji budzi wątpliwości konstytucyjne w szczególności na tle art. 18 Konstytucji, który statuuje, że macierzyństwo i rodzicielstwo znajdują się pod ochroną i opieką Rzeczypospolitej Polskiej. Co więcej, brak takiej regulacji może nasuwać wątpliwości co do przestrzegania przepisów prawa unijnego, a mianowicie art. 10 w związku z art. 2 dyrektywy 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy miejsca pracy, bezpieczeństwa i zdrowia kobiet w ciąży, pracownic, które rodziły i pracownic karmiących piersią (Dz. U. UE. L.1992.348.1). W świetle tych przepisów istnieje zakaz rozwiązywania stosunku pracy pracownic w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego, zaś odstępstwa są dopuszczalne jedynie gdy zachodzą szczególne przyczyny niezwiązane z ich stanem, dopuszczone w prawie krajowym. Ani w Kodeksie pracy, ani

w Karcie Nauczyciela nie wprowadzono takiego odstępstwa od powyższego zakazu. Cofnięcie skierowania za taki wyjątek nie może być uznane.

Działając na podstawie art. 16 ust. 1 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2014 r. poz. 1648 ze zm.) uprzejmie proszę Panią Minister o przedstawienie stanowiska i podjęcie działań mających na celu zapewnienie właściwej ochrony kobietom w ciąży i w okresie korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem.

Pragnę poinformować, że tej samej treści wystąpienie skierowałem do Pani Minister Edukacji Narodowej Anny Zalewskiej.

Podpis na oryginale