

**Pytanie klienta:** Jestem zatrudniona na umowę o pracę na czas nieokreślony. Praca wykonywana jest głównie w porze nocnej. Niedawno dowiedziałam się, że jestem w ciąży. Czy mogę żądać przeniesienia mnie na stanowisko gdzie będę pracować w ciągu dnia?

Ustawodawca, mając na uwadze konieczność ochrony zdrowia kobiety w ciąży oraz dziecka, wprowadził instrumenty regulujące organizacyjne aspekty zatrudnienia, które są uciążliwe dla pracownicy w ciąży a mianowicie pracę w porze nocnej oraz pracę w godzinach nadliczbowych.

Przepisy kodeksu pracy a dokładnie art. 178 § 1 zdanie pierwsze kodeksu pracy, stanowi że **pracownicy nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej**. Powyższy przepis ma charakter bezwzględnie obowiązujący, oznacza to, że pracownica w ciąży nie może wykonywać pracy w porze nocnej ani w godzinach nadliczbowych nawet, gdyby sama wyraziła na to zgodę. Powyższa regulacja znajduje uzasadnienie w tym, że takie czynniki jak pora wykonywanej pracy czy jej wymiar mają negatywny wpływ na kondycję zdrowotną kobiety.

Natomiast w art. 178<sup>1</sup> k.p. uregulowane zostały sposoby zmiany rozkładu czasu pracy pracownicy w ciąży, która wykonuje pracę w porze nocnej. Zgodnie ze wskazanym przepisem, pracodawca ma trzy możliwości. I tak, **w pierwszej kolejności** powinien na okres jej ciąży zmienić rozkład czasu pracy w sposób umożliwiający **wykonywanie pracy poza porą nocną**, jeśli jednak jest to niemożliwe lub niecelowe pracodawca powinien **przenieść pracownicę do innej pracy**, której wykonywanie nie wymaga pracy w porze nocnej. Natomiast w razie braku możliwości zmiany rozkładu czasu pracy oraz przeniesienia do innej pracy, pracodawca jest obowiązany **zwolnić pracownicę na z obowiązku świadczenia pracy**.

Co istotne w przypadku zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, pracownica **zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia**. Ponadto w przypadku gdy zmiana warunków pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy, skrócenie czasu pracy lub przeniesienie pracownicy do innej pracy skutkuje obniżeniem wynagrodzenia, pracownicy przysługuje **dodatek wyrównawczy**. Po ustaniu przyczyn uzasadniających przeniesienie pracownicy do innej pracy, skrócenie jej czasu pracy lub zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, pracodawca ma obowiązek zatrudnić pracownicę przy pracy i w wymiarze czasu pracy określonych w umowie o pracę (art. 179 § 4-6 k.p.)

Podsumowując pracownica w ciąży nie może być zatrudniana w porze nocnej ani w godzinach nadliczbowych. W takim przypadku, pracodawca ma obowiązek umożliwić jej wykonywanie pracy w porze dziennej a jeśli jest to nie możliwe, powinien przenieść ją do innej pracy, która nie jest wykonywana w porze nocnej. Gdyby jednak przeniesienie takie nie było możliwe pracodawca zobowiązany jest do zwolnienia kobiety z obowiązku świadczenia pracy przez okres ciąży. W razie gdy zmiana warunków pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy, skrócenie czasu pracy lub przeniesienie

pracownicy do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy. Ochrona kobiety rozpoczyna się od momentu przedstawienia przez nią zaświadczenia lekarskiego.