

## **Czy kobieta w ciąży, zatrudniona na umowę o pracę na czas nieokreślony, pracująca głównie w porze nocnej, może żądać przeniesienia na stanowisko gdzie będzie pracować w ciągu dnia?**

Chroniąc zdrowie kobiety w ciąży oraz dziecka, wprowadzono instrumenty regulujące organizacyjne aspekty zatrudnienia, które są uciążliwe dla pracownicy w ciąży a mianowicie pracę w porze nocnej oraz pracę w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z 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, czyli pracownica w ciąży nie może wykonywać pracy w porze nocnej ani w godzinach nadliczbowych nawet, gdyby sama miała na to chęć.

Powszechnie wiadomo, że takie czynniki jak pora wykonywanej pracy czy jej wymiar mają negatywny wpływ na kondycję zdrowotną kobiety w ciąży.

Ponadto w art. 178 k.p. uregulowano sposoby zmiany rozkładu czasu pracy pracownicy w ciąży, która wykonuje pracę w porze nocnej. Zgodnie ze wskazanym przepisem, pracodawca ma trzy możliwości.

- Pracodawca powinien na okres ciąży zmienić rozkład czasu pracy w sposób umożliwiający wykonywanie pracy poza porą nocną, jeśli jednak nie jest to możliwe 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 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, skrócenia jej czasu pracy lub zwolnienia 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.)

Tak, więc kobieta w ciąży nie może być zatrudniana w porze nocnej ani w godzinach nadliczbowych. Pracodawca ma obowiązek umożliwić pracownicy wykonywanie pracy w porze dziennej a jeśli jest to niemożliwe, 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. Ochrona kobiety rozpoczyna się od momentu przedstawienia przez nią zaświadczenia lekarskiego.