



MINISTERSTWO  
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, dnia 9,10, 2019 r.

*Stanisław Szwed*  
*Sekretarz Stanu*

DPR.I.053.63.2019.MP

**Pani**  
**Renata Sutor**

Działając na podstawie art. 13 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r. poz. 870) w związku z petycją z dnia 13 września 2019 r. zawierającą m.in. postulaty w zakresie zmiany art. 177 § 2 i jednoczesnego uchylecia art. 177 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: Kodeks pracy), wprowadzenia regulacji umożliwiającej przekształcanie z mocy prawa umowy zlecenia w umowę o pracę na czas określony w przypadku, gdy zleceniobiorczyni zaszła w ciążę i urodziła dziecko w trakcie wykonywania takiej umowy oraz zmianę art. 22 ustawy z dnia 11 lutego 2016 r. o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci (Dz. U. z 2018 r. poz. 2134, z późn. zm.), uprzejmie wyjaśniam powyższe kwestie, pozostające we właściwości Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

W odniesieniu do pkt 1 petycji, dotyczącego zmiany art. 177 Kodeksu pracy uprzejmie informuję, że w obecnym stanie prawnym stosunek pracy kobiet w ciąży jest objęty szczególną ochroną polegającą na zakazie wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę pracownicy w ciąży (art. 177 § 1 Kodeksu pracy). Ochrona ta dotyczy również stosunków pracy zawartych na podstawie umów o pracę na czas określony; nie obejmuje ona jedynie pracownic w okresie próbnym nieprzekraczającym jednego miesiąca.

Ponadto w przypadku pracownic, których podstawą zatrudnienia są terminowe umowy o pracę (zawarte na czas określony albo na okres próbny przekraczający 1 miesiąc), przepisy przewidują przedłużenie zatrudnienia do dnia porodu, jeśli umowy te uległyby rozwiązaniu po

---

*wiepodlega*

POLSKA  
STULECIE ODZYBRANIA  
NIEPODLEGŁOŚCI

upływie 3 miesiąca ciąży (art. 177 § 3 Kodeksu pracy); nie dotyczy to jedynie pracownic zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Pragnę poinformować, że w dniu 12 lipca br. została opublikowana *Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE*. W związku z tym konieczne będą zmiany systemowe w Dziale ósmym Kodeksu pracy związane z wdrożeniem do polskiego prawa pracy postanowień tej dyrektywy. Ustawodawca unijny przewiduje 3-letni okres na jej wdrożenie do krajowych porządków prawnych. Pani postulat dotyczący skreślenia § 2 w art. 177 Kodeksu pracy oraz wprowadzenia do przepisów Kodeksu pracy regulacji, zgodnie z którą każda umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny miałyby ulegać przedłużeniu do dnia porodu, jeżeli pracownica zaszłaby w ciążę w czasie trwania takiej umowy, będzie rozważany w trakcie prac legislacyjnych, o których wyżej mowa.

W odniesieniu do pkt 2 petycji, dotyczącego wprowadzenia do polskiego systemu prawa pracy regulacji, zgodnie z którą umowa zlecenia miałyby się przekształcać z mocy prawa w umowę o pracę na czas określony, jeżeli w okresie jej wykonywania kobieta zaszła w ciążę i urodziła dziecko, uprzejmie wyjaśniam, że przepisy Kodeksu cywilnego regulujące m.in. zasady wykonywania umów zleceń są mniej rygorystyczne niż przepisy Kodeksu pracy i w niektórych sytuacjach, w zależności od potrzeb obu stron, mogą im dać większą swobodę w kształtowaniu treści, formy, jak też okresu obowiązywania umowy. Ponadto trzeba pamiętać, iż strony umowy cywilnoprawnej, jeżeli uznają to za uzasadnione, mogą wprowadzić do umowy cywilnoprawnej niektóre rozwiązania z Kodeksu pracy (np. zamieścić klauzulę dotyczącą przerwy urlopowej w umowie zlecenia zawartej na długi okres). Zgodnie bowiem z art. 353<sup>1</sup> Kodeksu cywilnego, strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Przepisem, który ogranicza swobodę stron co do kształtowania treści umowy cywilnej jest art. 22 § 1 Kodeksu pracy, który definiuje stosunek pracy. Tylko, jeżeli osoba świadczyłaby pracę jak pracownik, ale na podstawie umowy cywilnoprawnej, to w istocie łączyłby ją nie stosunek cywilnoprawny, lecz umowa o pracę (art. 22 § 1<sup>1</sup> i § 1<sup>2</sup> Kodeksu pracy). O konieczności nawiązania stosunku pracy decydują zatem warunki świadczenia pracy, o których mowa w art. 22<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy. Kwalifikacja prawna danego stosunku prawnego jako stosunku pracy lub stosunku

---

*wiepodlega*

POLSKA  
STULECIE ODZYSKANIA  
NIEPODLEGŁOŚCI

cywilnoprawnego, należy do wyłącznej kompetencji sądu pracy. Zgodnie bowiem z art. 476 § 1 pkt 1<sup>1</sup> Kodeksu postępowania cywilnego, sprawami z zakresu prawa pracy rozpatrywanymi przez sądy pracy są sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy.

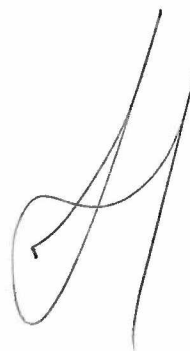
W odniesieniu do pkt 3 petycji, dotyczącego zmiany przepisu art. 22 ustawy z dnia 11 lutego 2016 r. o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci, należy wskazać, że już obecnie przepis ten zapewnia właściwe adresowanie świadczenia wychowawczego – tj. świadczenie to wypłaca się temu z rodziców, który faktycznie sprawuje opiekę nad dzieckiem, a jeśli opieka nad dzieckiem sprawowana jest równocześnie przez oboje rodziców, świadczenie wychowawcze wypłaca się temu, kto pierwszy złoży wniosek.

Natomiast w sytuacji, gdy dany rodzic uważa, że to on powinien pobierać świadczenie wychowawcze wówczas powinien uregulować kwestię wykonywania władzy rodzicielskiej nad dzieckiem – jeżeli miejsce zamieszkania dziecka zostanie ustalone tylko przy nim, otrzyma świadczenie wychowawcze w pełnej wysokości (500 zł), natomiast w przypadku ustanowienia opieki naprzemiennej obojga rodziców każdy z rodziców otrzyma świadczenie wychowawcze po 250 zł.

W związku z powyższym, nie są prowadzone prace legislacyjne nad zmianami art. 22 ww. ustawy o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci.

#### **Pouczenie**

Zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r. poz. 870) sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.



---

*niepodlega*

POLSKA  
STULECIE ODZYSKANIA  
NIEPODLEGŁOŚCI