



# Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

BM-II.059.1.439.2025

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

**Pan**

**Włodzimierz Czarzasty**

**Marszałek Sejmu**

**Rzeczypospolitej Polskiej**

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację numer 12088 Pana Posła Marcina Skonieczki, w sprawie ochrony praw kobiet w ciąży zatrudnionych na umowach o zastępstwo, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Zgodnie z art. 177 § 3 Kodeksu pracy umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu. Natomiast przepisu § 3 nie stosuje się do umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Ponadto rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownicę lub pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu - może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić termin rozwiązania umowy o pracę z zakładową organizacją związkową reprezentującą daną pracowniczkę lub danego pracownika. W przypadku niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia pracowniczce lub pracownikowi przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach, a okres pobierania tych świadczeń zaliczany jest do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Prawo do świadczeń z tytułu ubezpieczenia chorobowego określa ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2025 r. poz. 501, z późn. zm.). Zgodnie z jej przepisami zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonej, która w okresie ubezpieczenia chorobowego albo w okresie urlopu wychowawczego urodziła dziecko. Zasiłek macierzyński przysługuje przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego. Zasiłek macierzyński przysługuje również w razie urodzenia dziecka po ustaniu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli ubezpieczenie to ustało w okresie ciąży:

- wskutek śmierci, ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy;
- z naruszeniem przepisów prawa stwierdzonym prawomocnym orzeczeniem sądu.

Ubezpieczonej będącej pracowniczką zatrudnioną na podstawie umowy o pracę na czas określony, z którą umowa o pracę na podstawie art. 177 § 3 Kodeksu pracy została

przedłużona do dnia porodu, przysługuje prawo do zasiłku macierzyńskiego po ustaniu ubezpieczenia.

Informuję, że obecnie nie są prowadzone ani planowane prace legislacyjne mające na celu zmianę regulacji prawnych dotyczących ochrony pracowniczek w ciąży, które zatrudnione są na podstawie umowy o pracę w zastępstwie na czas nieobecności innego pracownika. Wprowadzenie takiego rozwiązania musi zostać poprzedzone dokonaniem oceny jego skutków m.in. na sektor finansów publicznych, konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość - w tym na funkcjonowanie przedsiębiorców - oraz na rynek pracy.

Proponowane rozwiązanie winno też zostać omówione, m.in. z partnerami społecznymi, tj. przedstawicielami reprezentatywnych organizacji pracodawców i związków zawodowych w Radzie Dialogu Społecznego.

Z wyrazami szacunku

**Agnieszka Dziemianowicz-Bąk**  
**Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej**

/- kwalifikowany podpis elektroniczny-/