**Zadanie dla gr 3, 6 kwietnia 2020 r.**

* **Julia Miśkiewicz, Natalia Mikulska, Monika Mielczarek**

**Uprawnienia rodzicielskie – cz. I (ochrona trwałości stosunku pracy, urlop macierzyński)**

Jadwiga Z. i Beata W. były przyjaciółkami. Razem studiowały. W dniu 1 marca 2016 r. rozpoczęły pracę w firmie produkcyjnej Awas Sp. z o.o. Jadwiga została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2018 r., a Beata na podstawie umowy na zastępstwo, na czas nieobecności Pani Wioletty J., która korzysta z urlopu wychowawczego do dnia 31 grudnia 2018 r.

W dniu 29 grudnia Jadwiga przedstawiła pracodawcy zaświadczenie lekarskie, z którego wynikało, że jest ona w ciąży (12 tydzień, 2 dni). Dzień później zaświadczenie o stanie ciąży przyniosła Beata (15 tydzień).

Jadwiga stała na stanowisku, że jej umowa nie może ulec rozwiązaniu z dniem 31 grudnia, a od dnia 1 stycznia będzie umową na czas nieokreślony. Beata zaś twierdziła, że jej umowa przedłuża się do dnia porodu.

Pracodawca zaś uznał, że obie umowy rozwiążą się z dniem 31 grudnia. W dniu 2 stycznia 2019 r. (1 stycznia jest dniem wolnym od pracy), obie Panie stawiły się do pracy. Pracodawca zaś nie dopuścił żadnej z nich. Do pracy stawiła się również Wioletta J.

1. Proszę przygotować powództwo o dopuszczenie do pracy dla obu Pań, wraz z argumentacją prawną (w formie pisemnej do wyświetlenia na slajdzie).
2. Jak wygląda ochrona trwałości stosunku pracy pracownicy w ciąży?
3. Jaka jest sytuacja prawna Jadwigi, a jaka Beaty, czy obu Paniom będzie przysługiwał urlop macierzyński, w jakim wymiarze?
4. Jak może zrealizować prawo do urlopu macierzyńskiego ojciec dziecka Pani Beaty, jeśli ta po porodzie będzie wymagała hospitalizacji?

Pytania do dyskusji:

Czy takie ukształtowanie zakresu ochrony trwałości stosunku pracy spełnia zasadę równego traktowania w zatrudnieniu? Jaka jest funkcja art. 177 k.p.?