

Pytanie klienta: Podpisałam porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę jednak po kilku dniach dowiedziałam się, że jestem w ciąży. Czy mogę uchylić się od skutków porozumienia?

W okresie ciąży, nic nie stoi na przeszkodzie aby kobieta wypowiedziała umowę o pracę lub wyraziła zgodę na jej rozwiązanie w drodze porozumienia stron. W takim wypadku, pracownica nie może korzystać z instytucji szczególnej ochrony stosunku pracy, przewidzianej w art. 177 kodeksu pracy, który zakazuje wypowiedzania i rozwiązywania umowy o pracę w okresie ciąży a także w czasie trwania urlopu macierzyńskiego.

Jednakże, w sytuacji kiedy kobieta, składając wypowiedzenia bądź rozwiązując umowę w drodze porozumienia stron, nie miała świadomości swego stanu, to może uchylić się od skutków złożonego oświadczenia woli jako złożonego pod wpływem błędu. Jest to możliwe dzięki art. 300 kodeksu pracy, który umożliwia odpowiednie stosowanie przepisów kodeksu cywilnego, w tym przypadku przepisów o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu tj. art. 84 kodeksu cywilnego.

Ugruntowana linia orzecznicza sądów powszechnych i sądu najwyższego, mając na uwadze ochronę pracownicy w ciąży oraz fakt, że ujawnienie ciąży nie następuje od razu, doprowadziła do rozszerzenia możliwości uchylenia się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli jako złożonego przez pracownicę pod wpływem błędu także na sytuację, w której wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron złożyła pracownica. I tak, Sąd Najwyższy z Wyroku z dnia 19 marca 2012 r. sygn. akt: I PKN 156/01 **„W tej sytuacji należy przyjąć, że jeżeli pracownica będąca w ciąży, nie wiedząc o tym, złożyła oświadczenie woli zmierzające do rozwiązania stosunku pracy, może uchylić się od skutków tego oświadczenia niezależnie od tego, czy błąd został wywołany przez pracodawcę, czy wiedział on o błędzie lub mógł go z łatwością zauważyć.”** Powyższy pogląd podzielił sąd Najwyższy w Wyroku w wyroku z dnia 11 czerwca 2003 r., sygn. akt: I PK 206/02, w którym przyjęto, że dla skuteczności uchylenia się od skutków takiego oświadczenia woli, w przypadku złożenia go przez pracownicę pozostającą w błędzie co do stanu ciąży, nie jest wymagane, by błąd został wywołany przez pracodawcę, chociażby bez jego winy, albo by pracodawca wiedział o błędzie lub z łatwością mógł go zauważyć (art. 84 § 1 k.c. stosowany odpowiednio i zgodnie z zasadami prawa pracy - art. 300 k.p.).

Podsumowując, w przypadku gdy pracownica rozwiązując umowę o pracę nie wiedziała o tym, że jest w ciąży, przysługuje jej prawo do złożenia oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu. Należy pamiętać o tym, że należy udowodnić okoliczność bycia w ciąży przed zawarciem porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę.