

Akademia prawa pracy cz. 1097

## Czy pracownik może kwestionować rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron



**Bartłomiej Raczkowski**  
partner, Bartłomiej Raczkowski Kancelaria  
Prawa Pracy

**Jedną z możliwości rozwiązania umowy o pracę jest zawarcie porozumienia rozwiązującego. Czy pracownik może uchylić się od skutków takiego porozumienia, twierdząc, że gdy je zawierał, działał pod wpływem błędu?**

Zawarcie porozumienia rozwiązującego następuje poprzez złożenie zgodnych oświadczeń woli pracownika i pracodawcy. Odmienne niż w przy-

padku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, od takiego porozumienia pracownikowi nie przysługują środki odwoławcze. Może on jedynie powoływać się na przepisy prawa cywilnego dotyczące wad oświadczeń woli. Jednym z przypadków, gdy możliwe jest uchylenie się od skutków oświadczenia woli, jest sytuacja, gdy osoba je składająca działa w błędzie. Musi to jednak być błąd co do treści porozumienia. Musi być istotny, tzn. uzasadniający przekonanie, że gdyby pracownik nie działał w błędzie, to takiego porozumienia by nie zawarł. Będzie on musiał również wykazać, że to pracodawca wprowadził go w błąd, bądź przynajmniej o błędzie wiedział

lub mógł z łatwością błąd zauważyć. Nie każdy jednak brak świadomości pracownika co do faktów może być uznany za błąd uzasadniający uchylenie się od skutków zawartego porozumienia. Takim błędem pozbawionym doniosłości prawnej będzie tzw. błąd co do pobudki. Moim zdaniem, za taki właśnie nieistotny błąd może być uznana sytuacja, gdy pracownik zawarł porozumienie przy braku świadomości, że z innymi zatrudnionymi pracodawca zawiera porozumienia np. na korzystniejszych warunkach.

Szczególnym przypadkiem jest zawarcie porozumienia rozwiązującego przez pracownicę, która nie była świadoma, że jest w ciąży. Sąd Najwyższy

wyraził pogląd, że jest to błąd uzasadniający uchylenie się od skutków porozumienia (wyrok SN z 19 marca 2002 r., I PKN 156/01). Jest to pogląd niezwykle kontrowersyjny, z którym osobiście się nie zgadzam przede wszystkim dlatego, że nie dotyczy on treści porozumienia.

Pracownik, który chce uchylić się od skutków zawartego porozumienia, powinien złożyć pracodawcy oświadczenie w ciągu roku od wykrycia błędu. Jeżeli zostaną spełnione przewidziane przez przepisy przesłanki, to skutki porozumienia zostaną zniweczone z mocą wsteczną, a więc powstanie sytuacja, jakby stosunek pracy nigdy się nie rozwiązał. **not. MJ**