

AKADEMIA PRACY CZ. 903

www.gazetaprawna.pl/akademia_pracy

Kiedy można zakwestionować rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron



Bartłomiej Raczkowski
partner, Bartłomiej Raczkowski
Kancelaria Prawa Pracy

Kodeks pracy wymienia porozumienie stron jako jedną z form rozwiązania umowy o pracę. Nie określa jednak środków prawnych umożliwiających podważenie skuteczności takiego porozumienia. Kiedy pracownik może zakwestionować ten sposób rozwiązania umowy o pracę?

W związku z tym, że kodeks pracy nie reguluje tej kwestii, zastosowanie mogą znaleźć przepisy kodeksu cywilnego o wadach oświadczenia woli (art. 82–88 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) Przede wszystkim porozumienie jest nieważne w przypadku zawarcia go w stanie wyłączającym świadome lub swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli (art. 82 k.c.). Oczywiście nie wystarczy samo zdenerwowanie pracownika w chwili składania oświadczenia.

Kwestionowanie porozumienia jest możliwe także w razie błędu co do treści czynności prawnej (art. 84 k.c.). Z uwagi na fakt, że oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy jest składane drugiej stronie, uchylenie się od jego skutków prawnych jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez pracodawcę, chociażby bez jego winy, lub gdy wiedział on o błędzie lub mógł z łatwością go zauważyć. Ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej.

Możliwość uchylenia się od skutków oświadczenia woli ma również ten, kto złożył je pod wpływem bezprawnej groźby pracodawcy (art. 87 k.c.). W praktyce powstaje problem, czy na taką wadę oświadczenia woli może powołać się pracownik, który podpisał porozumienie, ponieważ szef groził mu zwolnieniem w trybie art. 52 k.p. Zależy to zawsze od konkretnego przypadku. Należy jednak pamiętać, że powołanie się na art. 87 k.c. jest uzasadnione tylko wtedy, gdy

z okoliczności wynika, że zatrudniony mógł się obawiać, iż – w razie odmowy rozstania się za porozumieniem – jemu samemu lub innej osobie grozi poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe. Do uchylenia się od skutków porozumienia zawartego pod wpływem groźby lub błędu niezbędne jest złożenie drugiej stronie pisemnego oświadczenia w terminie roku od wykrycia błędu, a w razie groźby – z upływem roku od chwili, kiedy stan obawy ustał.