

Najciekawsze  
orzeczenia

## Ciężarna ma 7 dni, żeby się rozmyślić

### WOKANDA

**Pracownica, która nie wiedząc, że jest w ciąży, złożyła oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, może uchylić się od jego skutków. Oświadczenie w tej kwestii powinna złożyć w ciągu 7 dni od wykrycia błędu, tj. od dnia, w którym dowiedziała się, że w chwili podpisywania porozumienia o rozwiązaniu umowy była w ciąży.**

Takie stanowisko zajął SN w wyroku z 4 kwietnia 2013 r. (II PK 237/12).

### Stan faktyczny

Pracodawca rozwiązał z pracownicą umowę o pracę za porozumieniem stron z przyczyn jej nie dotyczących z 28 lutego 2010 r. Kobieta 6 kwietnia 2010 r. dowiedziała się, że jest w ciąży. Jednak dopiero 23 lipca 2010 r. złożyła pracodawcy pisemne oświadczenie o uchyleniu się od skutków złożonego przez nią oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron. Pracodawca nie wyraził zgody na restytucję stosunku pracy. Pracownica odwołała się do sądu.

### Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy przywrócił kobietę do pracy. Sąd okręgowy zmienił ten wyrok i oddalił powództwo. Sprawa trafiła do SN.

SN przekazał sprawę do ponownego rozpoznania. Uznał, że sąd okręgowy nie ustalił, czy pracownica zachowała 7-dniowy termin na złożenie oświadczenia o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy.

### •ZDANIEM EKSPERTA



**Robert Stępień**

prawnik w **kancelarii Raczkowski i Wspólnicy**

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego pracownica, która nie wiedząc, że jest w ciąży, złożyła oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, może uchylić się od jego skutków. Dotyczy to wyłącznie takich sytuacji, w których kobieta była w ciąży w momencie podpisywania porozumienia w sprawie rozwiązania stosunku pracy, ale nie miała świadomości tego faktu. Zajście w ciążę już po złożeniu tego oświadczenia woli nie uprawnia do uchylenia się od jego skutków, nawet gdyby nastąpiło przed terminem rozwiązania się stosunku pracy (por. wyroki SN z 16 czerwca 2009 r., I PK 17/09; z 5 października 2007 r., II PK 24/07 oraz z 19 marca 2002 r., I PKN 156/01).

Istotną jest tu kwestia, w jakim terminie pracownica powinna złożyć oświadczenie o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy złożonego pod wpływem błędu. Zgodnie z art. 88 § 2 k.c., termin ten wynosi rok. Jak jednak słusznie wskazał SN, zastosowanie tak długiego terminu byłoby sprzeczne z zasadą pewności w stosunkach pracy i nie znajduje uzasadnienia (por. wyrok z 19 marca 2002 r., I PKN 156/01). Ciąża trwa 9 miesięcy, a pracownica dowiaduje się o niej najpóźniej na kilka miesięcy przed porodem. Zastosowanie rocznego terminu jest zatem zbędne dla kobiety, a dla pracodawcy byłoby nadmiernym obciążeniem. SN uznał za zasadne stosowanie w takim przypadku 7-dniowego terminu, w jakim pracownik ma obowiązek zgłoszenia gotowości do pracy w przypadku przywrócenia go do pracy (art. 48 § 1 k.p.). Termin ten należy liczyć od dnia wykrycia błędu, tj. od dnia, w którym kobieta dowiedziała się o stanie ciąży. Jeżeli w tym terminie pracownica nie złoży oświadczenia o uchyleniu się od skutków wcześniej złożonego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, to będzie ono skuteczne, a pracodawca nie będzie miał obowiązku dopuszczania jej do pracy.