

D6**UMOWY****Czas zajścia w ciążę przesądzi o ochronie zatrudnienia**

Pracownica, która stanie się brzemienna po zakończeniu skróconego okresu wypowiedzenia, nie może żądać przywrócenia do pracy. Jej status etatowca już wygaś, a wraz z nim wszystkie uprawnienia oraz ochrona.

Czas zajścia w ciążę przesądzi o ochronie zatrudnienia

UMOWY | Pracownica, która stanie się brzemienna po zakończeniu skróconego okresu wypowiedzenia, nie może żądać przywrócenia do pracy. Jej status etatowca już wygaś, a wraz z nim wszystkie uprawnienia oraz ochrona.

Zgodnie z art. 36¹ § 1 k.p. okres wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony może być skrócony (maksymalnie do miesiąca) w drodze jednostronnego oświadczenia pracodawcy. Aby zastosować to uprawnienie, wypowiedzenie trzeba oprzeć na odpowiedniej przyczynie. Przepis ten dopuszcza skrócenie okresu wypowiedzenia w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy jest to uzasadnione innymi przyczynami niedotyczącymi pracowników. Użycie tej instytucji jest więc dopuszczalne przy zwolnieniach grupowych lub indywidualnych z przyczyn leżących poza zespołem.

Nie zawsze korzyść

Warunkiem skutecznego skorzystania przez pracodawcę z tego uprawnienia jest złożenie oświadczenia o skróceniu wypowiedzenia łącznie z oświadczeniem o wypowiedzeniu. Tak orzekł **Sąd Najwyższy w wyroku z 19 grudnia 1990 r. (I PR 391/90)**. Skrócenie wypowiedzenia po jego dokonaniu jest możliwe jedynie wtedy, gdy pracownik wyrazi na to zgodę (por. art. 36 § 6 k.p.).

Użycie przez pracodawcę tego uprawnienia to rozwiązanie korzystne dla pracownika, gdyż nie musi on już świadczyć pracy, przysługuje mu natomiast odszkodowanie (w wy-

sokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia). Ponadto czas, za który należy się odszkodowanie, wlicza się etatowcowi (jeśli pozostaje bez pracy) do okresu zatrudnienia. Jednak nie w każdym wypadku skrócenie wypowiedzenia będzie korzystne dla etatowca.

Kodeks pracy zawiera wiele regulacji mających na celu ochronę pań w ciąży. Należy do nich art. 177 § 1 k.p. Zgodnie z nim pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy w okresie, gdy kobieta spodziewa się dziecka. Jeśli pracownica zajdzie w ciążę w okresie wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, przysługuje jej roszczenie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne albo o przywrócenie jej do pracy.

W jakim czasie

Odniesienie ochrony kobiet w ciąży do skróconego wypowiedzenia może prowadzić do wątpliwości, czy takie rozwiązanie przysługują pracownicy, która zajdzie w ciążę w okresie po zakończeniu skróconego okresu wypowiedzenia, ale przed upływem tego, za który przysługuje odszkodowanie.

PRZYKŁAD

Pracownica otrzymała wypowiedzenie przed końcem października, a zaszła w ciążę w grudniu. Zachowanie

•ZDANIEM AUTORA

Łukasz Chruściel

radca prawny, kieruje Biurem Kancelarii Raczkowski i Wspólnicy sp.k. w Katowicach



Jeśli pracownica, wiedząc o tym, że jest brzemienna, składa oświadczenie o wypowiedzeniu umowy lub godzi się na jej rozwiązanie za porozumieniem stron, nie może kwestionować skuteczności tych oświadczeń. Tak orzekł **SN w wyroku z 5 października 2007 r. (II PK 24/07)**. Podkreślił, że w tej sytuacji pracownica ma pełną swobodę i jeśli wie o ciąży, nie może kwestionować skuteczności rozwiązania angażu. ■

trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia spowodowałyby rozwiązanie umowy 31 stycznia, a skrócenie go do miesiąca oznacza rozstanie 30 listopada.

W mojej ocenie w takim przypadku ciężarnej roszczenia nie będą przysługiwać. Skrócenie okresu wypowiedzenia w trybie art. 36¹ § 1 k.p. skutkuje rozwiązaniem umowy z upływem tego skróconego okresu. Tak orzekł **SN w uchwale siedmiu sędziów z 9 lipca 1992 r. (I PZP 20/92)**. W jej uzasadnieniu podkreślił także, że w okresie, za który pracownikowi przysługuje odszkodowanie (w związku ze skróceniem wypowiedzenia), nie może on nabyć uprawnień zależnych od istnienia stosunku pracy (np.

prawa do urlopu wypoczynkowego oraz nagrody jubileuszowej). Ochrona z art. 177 § 1 k.p. przysługuje kobietom mającym status pracownika. Nie ma jakiegokolwiek podstaw, aby przyjąć, że ta ochrona przysługuje po utracie tego statusu w związku z upływem skróconego okresu wypowiedzenia. Warto jednak zaznaczyć, że w tej uchwale SN odstąpił od swojego poprzedniego, przeciwnego stanowiska (por. **uchwała siedmiu sędziów SN z 23 kwietnia 1990 r., III PZP 3/90**).

Kiedy można podważyć

Wzruszenie rozwiązania angażu ze względu na ciążę jest możliwe, gdy:

■ szef wypowiada lub rozwiązuje umowę w okresie ciąży, chyba że rozwiązanie następuje z powodu upadłości lub likwidacji firmy,

■ pracownica rozwiązuje umowę (za wypowiedzeniem lub na mocy porozumienia stron), nie wiedząc, że spodziewa się dziecka.

Jeżeli, wypowiadając umowę lub zawierając porozumienie z szefem, pracownica nie wiedziała o tym, że jest w ciąży, będzie mogła uchylić się od skutków oświadczenia woli, powołując się na błąd. Uprawnienie to będzie jej przysługiwać niezależnie od tego, czy pracodawca wywołał błąd albo o nim wiedział lub mógł go z łatwością zauważyć.

Pracownica nie może uchylić się od porozumienia stron o rozwiązaniu umowy, jeżeli zaszła w ciążę po zawarciu porozumienia, ale przed określonym w nim terminem rozwiązania umowy. Podobnie będzie, gdy wypowiedziała umowę, a następnie zaszła w ciążę. Wprost wynika to z brzmienia art. 177 k.p., który zabrania rozwiązywania i wypowiedzania umów wyłącznie pracodawcy, oraz wykładni przepisów o błędzie. W **wyroku z 16 czerwca 2009 r. (I PK 17/09) Sąd Najwyższy** uznał, że w takim wypadku nie może być mowy o błędzie, gdyż jego istotą jest mylne wyobrażenie o istniejącym, a nie o przyszłym stanie rzeczy.

—Łukasz Chruściel