

# Pytaj - prawnik doradzi

**Nasz cykl** Eksperti - specjaliści od prawa pracy - odpowiadają na pytania zadawane przez Czytelników

**Czy można rozwiązać umowę o pracę za porozumieniem stron z ciężarną kobietą?**

Zarówno pośród pracowników, jak i pracodawców powszechna jest świadomość, że kobieta w ciąży podlega szczególnej ochronie przepisów prawa pracy. Jednym z najważniejszych mechanizmów prawnych, chroniących prawa ciężarnej pracownicy jest określony w art. 177 § 1 Kodeksu Pracy zakaz wypowiedzania i rozwiązywania przez pracodawcę umowy o pracę w okresie ciąży oraz podczas urlopu macierzyńskiego. Jednak wyjątkiem uzasadniającym rozwiązanie umowy są zawinione przez pracownika przypadki określone w art. 52 § 1 Kodeksu Pracy (ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, popełnienie przez pracownika przestępstwa lub zawiniona utrata uprawnień) przy jednoczesnej zgodzie na zwolnienie ze strony zakładowej organizacji

związkowej. Zakończenie współpracy jest także możliwe, gdy umowa o pracę zawarta była na okres próbny, nieprzekraczający jednego miesiąca (art. 177 § 2 Kodeksu Pracy) oraz w przypadku likwidacji lub upadłości pracodawcy, o czym szerzej mówi art. 177 § 4 Kodeksu Pracy. W sytuacji, w której nie zachodzi żadna z powyżej wymienionych przesłanek, pracodawca nie ma prawnej możliwości zwolnienia kobiety ciężarnej. Nie oznacza to jednak, że rozwiązanie umowy o pracę z kobietą w ciąży w ogóle nie jest możliwe. Jeżeli bowiem pracownica sama chce zakończyć pracę, możliwe jest rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Porozumienie takie jest zgodne z prawem i wiążące zarówno w stosunku do pracodawcy, jak i kobiety. Oznacza to, że kobieta, która w momencie zawierania porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę zdawała sobie sprawę, że jest w ciąży i pomimo tego zdecydowała się na zakończenie

współpracy, nie ma prawa następnie żądać unieważnienia zawartego porozumienia. Znajduje to uzasadnienie w Sądzie Najwyższym z 10 listopada 1998 r. (sygnatura sprawy: I PKN 431/98). Inaczej sytuacja wygląda, gdy kobieta w momencie zawierania porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę nie była świadoma, że jest w ciąży. Wówczas ma prawo uchylić się od skutków zawartego porozumienia poprzez złożenie pracodawcy pisemnego oświadczenia o działaniu pod wpływem błędu. Oświadczenie takie jest wiążące dla pracodawcy, i to - jak stwierdził Sąd Najwyższy w Wyroku z 19 marca 2002 r. (sygnatura sprawy: I PKN

156/2001) - niezależnie od tego, czy pracodawca wiedział o błędzie, mógł go z łatwością zauważyć lub sam spowodował u pracownicy jego powstanie. Podkreśliśmy jednak, że oświadczenie takie nie będzie skuteczne, jeżeli porozumienie stron o rozwiązaniu umowy o pracę zostało zawarte w momencie, gdy pracownica nie była jeszcze w ciąży, a zaszła w nią przed określonym w porozumieniu terminem rozwiązania umowy. Potwierdził to Wyrok Sądu Najwyższego z 5 października 2007 r. (sygnatura sprawy: II PK 24/2007).  
*Tomasz Lewandowicz*  
*Kancelaria Prawna ARKANA*

## Zadzwoń, napisz e-maila

Prowadzisz firmę i masz problemy? Wyślij e-maila z pytaniem pod adresem: [opinie@prasa.gda.pl](mailto:opinie@prasa.gda.pl) lub zadzwoń pod nr infolinii 801 15 00 39. Prawnicy - specjaliści od prawa pracy i prawa gospodarczego - doradzą na łamach, jak wybrnąć z trudnej sytuacji. Pomogą zinterpretować przepisy prawa.