

Kadry i płace

OCHRONA RODZICIELSTWA

Ciąża unieważnia decyzję pracodawcy o rozwiązaniu umowy

Nawet skuteczne wypowiedzenie umowy pracownicy, która nie jest w ciąży, nie może spowodować rozwiązania tej umowy, jeżeli kobieta stanie się brzemienna jeszcze przed zakończeniem zatrudnienia.

MARZENA KOPIJ

Do rozwiązania umowy o pracę, zgodnie z art. 30 kodeksu pracy, może dojść:

- na mocy porozumienia stron,
- przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia,
- przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia,
- z upływem czasu, na który była zawarta.

Szczególna sytuacja zachodzi, gdy do rozwiązania umowy o pracę ma dojść z pracownicą będącą w ciąży.

Zgodnie z art. 177 § 1 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę. Ten przepis nie ma zastosowania do pracownicy w okresie próbnym nieprzekraczającym jednego miesiąca.

Szczególna regulacja dotyczy umowy o pracę zawartej na czas określony albo na okres próbny

przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży – w tej sytuacji umowa ulega przedłużeniu do dnia porodu. Nie na to jednak zastosowania do umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu pracy. Musi wówczas uzgodnić z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownicy przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach. Czas ich pobierania wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Ważny stan na dzień rozstania

Zatem co do zasady pracodawca nie może wypowiedzieć

ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży. Zakaz wypowiedzenia (w tym również wypowiedzenia zmieniającego) oraz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownicę (art. 53 k.p.) obowiązuje zarówno wtedy, gdy pracownica otrzymała oświadczenie w tej sprawie w okresie przed zajściem w ciążę, jeśli zaszła w ciążę w czasie biegu wypowiedzenia, jak i wówczas, gdy otrzymała oświadczenie w okresie, gdy już była w ciąży, ale o tym fakcie nie wiedziała (tak w szczególności **Sąd Najwyższy w wyrokach z: 29 marca 2001 r., I PKN 330/00, OSNP 2003 nr 1, poz. 11; z 30 maja 2017 r., I PK 174/16**).

Przepis art. 177 § 1 k.p. ma przy tym charakter bezwzględnie obowiązujący (ius cogens). Oznacza to, że jego zastosowanie nie może być wyłączone ani ograniczone wolą stron.

Cofnięta decyzja

W sytuacji, gdy po złożeniu przez pracodawcę jednego z powyższych oświadczeń (o wypowiedzeniu umowy albo rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownicę), pracownica dostarczyła zaświadczenie lekarskie (art. 185 § 1 k.p.) potwierdzające, że była w ciąży już w chwili jego składania, pracodawca ma obowiązek cofnąć to oświadczenie. To samo dotyczy sytuacji, gdy kobieta zaszła w ciążę w czasie bieżącego okresu wypowiedzenia – czyli gdyby okres wypowiedzenia miał się zakończyć w czasie, gdy pracownica jest już w ciąży. Jeżeli pracodawca nie cofnie swojego oświadczenia, pracownicy przysługują na ogólnych zasadach roszczenia związane z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy (art. 45 i art. 56 k.p.).

Jeżeli kobieta podlegała ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy z tytułu ciąży, a powiadomiła o tym pracodawcę już po ustaniu zatrudnienia, pracodawca powinien ją przywrócić do pracy.

Konieczne formalności

Aby jednak mogło dojść do opisanych skutków – obowiązku cofnięcia oświadczenia o wypowiedzeniu/rozwiązaniu umowy – ciężarna pracownica musi dopełnić formalności w ściśle określonym terminie.

W orzecznictwie przyjęto, że informacja o ciąży rozpoczyna bieg uprawnienia do skutecznego kwestionowania złożonego przez pracodawcę wypowiedzenia zgodnie z terminami określonymi w art. 264 k.p. (por. **wyrok SN**

z 10 lutego 2015 r., II PK 92/14). Zatem pracownica, która początkowo nie kwestionowała wypowiedzenia umowy, może to zrobić, jeżeli po wypowiedzeniu złożonym jej przez pracodawcę okazało się, że jest w ciąży. W tym celu powinna niezwłocznie wezwać pracodawcę do cofnięcia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę, a do wezwania dołączyć zaświadczenie lekarskie potwierdzające stan ciąży.

Jeśli pracodawca odpowie negatywnie albo nie ustosunkuje się do takiego wezwania, pracownica powinna liczyć termin na złożenie pozwu od daty pozyskania przez nią informacji o stanie ciąży (por. **wyrok SN z 29 marca 2001 r., I PKN 330/00, OSNP 2003 nr 1, poz. 11**).

Spóźniona reakcja

Jeśli była pracownica zwlekała z powiadomieniem pracodawcy o ciąży lub z odwołaniem się od wypowiedzenia do sądu, pracodawca nie ma obowiązku przywrócić jej do pracy.

Gdy kobieta zorientuje się ona, że jest w ciąży, dopiero po zwolnieniu z pracy, może – co do zasady – żądać przywrócenia do pracy. Przy czym pozew w tej sprawie powinna złożyć w ciągu 21 dni od uzyskania potwierdzenia, że spodziewa się dziecka (por. **wyrok SN z 25 kwietnia 2012 r., II PK 209/11**).

Jeśli pracownica uchybiła terminowi do wniesienia pozwu, może domagać się przywrócenia tego terminu.

Szeroki zakres ochrony

Mając powyższe na uwadze, należy wskazać, że nawet skuteczne wypowiedzenie umowy pracownicy, która nie jest w ciąży, nie może spowodować rozwiązania umowy, jeżeli kobieta zajdzie w ciążę. Do rozwiązania umowy nie dojdzie również, gdy złożono jej oświadczenie w okresie, gdy była już w ciąży, lecz o tym fakcie nie wiedziała. Pracownica musi jednak dotrzymać wskazanych terminów.

Pracodawca może skutecznie odmówić wyrażenia zgody na cofnięcie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, gdy pracownica przekroczyła termin związany z powiadomieniem go o stanie ciąży i nie wniosła w terminie odwołania do sądu pracy, a nie zachodzą okoliczności, w których mogłaby domagać się przywrócenia terminu do wniesienia pozwu.

Bez prawa do uchylenia

Art. 177 § 1 k.p. nie może być podstawą dochodzenia roszczeń przez pracownicę, której stosunek pracy został rozwią-

ZDANIEM AUTORKI

Marzena Kopyj

adwokat w kancelarii
Kopij Zubrzycki



Jak wynika z opisanych przepisów, dla skuteczności złożonych roszczeń pracownicy, która dowiedziała się o tym, że jest w ciąży w okresie wypowiedzenia czy już po rozwiązaniu umowy o pracę, istotne znaczenie ma dochowanie przez ciężarną terminów wskazanych przez przywołane przepisy prawa. Przekroczenie tych terminów daje pracodawcy możliwość skutecznego kwestionowania tych roszczeń. Ciężarna może wprawdzie domagać się przywrócenia terminu do wniesienia pozwu, jednak w takiej sytuacji musi również we właściwym terminie złożyć stosowny wniosek i uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

zany w okresie ciąży, lecz innej podstawie niż wypowiedzenie pracodawcy.

Jeżeli pracownica wiedząc, że jest w ciąży, składa oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę lub zgodzie na jej rozwiązanie za porozumieniem stron, nie może kwestionować skuteczności rozwiązania umowy. Tylko kobieta, która złożyła oświadczenie woli zmierzające do rozwiązania umowy o pracę (wypowiedzenie umowy, zgodę na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron) nie wiedząc, że jest w ciąży, może się uchylić od skutków tego oświadczenia – niezależnie od tego, czy błąd został wywołany przez pracodawcę, czy wiedział on o błędzie lub mógł go z łatwością zauważyć.

Opisana ochrona nie dotyczy również sytuacji, gdy w momencie zawierania porozumienia z pracodawcą kobieta nie była w ciąży. Przepis art. 177 § 1 k.p. nie daje podstawy do uznania za niezgodne z prawem rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron zawartym z pracodawcą przez kobietę, która nie była w ciąży, a zaszła w ciążę przed określonym w porozumieniu terminem rozwiązania umowy (vide: **wyrok SN z 5 października 2007 r., II PK 24/07**).

Z powołaniem na błąd

Zgodnie z przepisami kodeksu cywilnego, prawo do uchylenia się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu może być realizowane w okresie roku od jego wykrycia; po tym terminie wygasa (art. 88 § 2 k.c.). Jak się wydaje, termin ten powinien w odniesieniu do czynności rozwiązyjących stosunek pracy ulec modyfikacji.

Zgodnie z judykaturą i doktryną oświadczenie pracownicy o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli zmierzającego do rozwiązania umowy o pracę złożonego pod wpły-

wem błędu powinno być złożone pracodawcy na piśmie wraz z zaświadczeniem lekarskim potwierdzającym ciążę w terminie przewidzianym do zgłoszenia gotowości podjęcia pracy po przywróceniu do niej, licząc od chwili wykrycia błędu – a zatem w terminie 7 dni licząc od daty pozyskania przez pracownicę informacji o stanie ciąży (art. 48 § 1 k.p., vide: **wyrok SN z 19 marca 2002 r., I PKN 156/01**).

Oświadczenie woli złożone pod wpływem błędu jest nieważne od początku, tj. od chwili jego złożenia. Skoro nie było oferty (wniosku) pracownicy rozwiązania stosunku pracy, to oświadczenie woli pracodawcy o jej przyjęciu stało się bezprzedmiotowe. Nie mogło w tej sytuacji dojść do zawarcia na podstawie art. 66 k.c. w związku z art. 300 k.p. umowy rozwiązującej.

Jeżeli stosunek pracy nie został rozwiązany, to trwa nadal i to nieprzerwanie; roszczenie o przywrócenie do pracy (restrykcyjne) skuteczne ex nunc byłoby tu nie na miejscu. Pracownica może dochodzić, w zależności od okoliczności konkretnego przypadku, ustalenia istnienia stosunku pracy, dopuszczenia do pracy, wynagrodzenia za czas gotowości do pracy.

Inny problem wiąże się z określeniem terminu do wniesienia odwołania od odmowy dopuszczenia do pracy. Jak się wydaje, najbliższa charakterowi sprawy z odwołania się od odmowy dopuszczenia do pracy w rezultacie unieważnienia rozwiązania umowy o pracę na skutek uchylenia się pracownika od skutków oświadczenia woli jest sprawa o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (art. 264 § 1 k.p.). Oceniając zachowanie tych terminów, należy brać pod uwagę ich charakter prawny i możliwość przywrócenia. Tym samym również w powyższej sytuacji pracownica powinna złożyć pozew w ciągu 21 dni od uzyskania potwierdzenia, że spodziewa się dziecka. /@

KADROWY FLESZ

Terminy

25 listopada 2021 r.

■ pracodawcy wysyłają do PFRON wnioski Wn-D oraz załączniki INF-D-P i INF-O-PP o dofinansowanie miesięcznych wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników za październik 2021 r.

30 listopada 2021 r.

■ niepełnosprawni przedsiębiorcy przekazują do PFRON wniosek o refundację składek emerytalno-rentowych za październik 2021 r.

Wskaźniki

176 godzin – wymiar czasu pracy w grudniu 2021 r.
3,50 zł – dodatek za godzinę pracy w porze nocnej w listopadzie
5504,52 zł – kwota przyjmowana do obliczenia wpłat na PFRON od 1 września do 30 listopada 2021 r.

Wiadomości

Projekt: Będzie łatwiej zatrudnić cudzoziemca

Pracodawca będzie miał 7 dni na poinformowanie PUP, że pracę podjął u niego cudzoziemiec – to jedna ze zmian w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, którą 17 listopada przegłosował Sejm. Ponadto dopuszczono do 24 miesięcy pracę na podstawie oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Nie będzie już 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego, co pozwoli powierzyć cudzoziemcowi pracę bez przerwy na podstawie kolejnych oświadczeń. Nowelizacja uzależnia wpis oświadczenia do ewidencji od tego, czy pracodawca zapewni obcokrajowcowi wynagrodzenie porównywalne z tym, jakie ma Polak, nie niższe niż minimalne. Ustawa wprowadza też ułatwienia w udzielaniu zezwoleń na pracę i zezwoleń na pobyt czasowy i pracę dla cudzoziemców, którzy będą pracować u przedsiębiorców prowadzących działalność o znaczeniu strategicznym dla gospodarki narodowej. Wnioski o udzielenie zezwoleń w takich firmach byłyby rozpatrywane w pierwszej kolejności. Ustawa trafiła do Senatu.