

Wyrok z dnia 11 czerwca 2003 r.

I PK 206/02

Oświadczenie woli pracownicy o wypowiedzeniu umowy o pracę dotyczy czynności prawnej odpłatnej. Dla uchylenia się od skutków prawnych takiego oświadczenia woli, w przypadku złożenia go przez pracownicę pozostającą w błędzie co do stanu ciąży, nie jest wymagane, by błąd został wywołany przez pracodawcę, chociażby bez jego winy albo by pracodawca wiedział o błędzie lub z łatwością mógł go zauważyć (art. 84 § 1 k.c. stosowany odpowiednio i zgodnie z zasadami prawa pracy - art. 300 k.p.).

Przewodniczący SSN Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Katarzyna Gonera, Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 czerwca 2003 r. sprawy z powództwa Marioli C. przeciwko Tadeuszowi A. właścicielowi Hurtowni Wielobranżowej „T.” w S. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 24 stycznia 2002 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 15 maja 2001 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Płocku przywrócił powódkę Mariolę C. do pracy na poprzednich warunkach w Hurtowni Wielobranżowej „T.” w S. - Tadeusza A. i zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 3.150 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem jej podjęcia. Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona od 1 lipca 2000 r. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku księgowej. W związku ze spadkiem obrotów hurtowni, w sierpniu 2000 r. pozwany zasygnalizował powódce zamiar skrócenia wymiaru czasu pracy. Powódka, obawiając się, że mimo formalnego skrócenia czasu pracy, będzie

zmuszona faktycznie wykonywać pracę w pełnym wymiarze, w dniu 1 grudnia 2000 r. wypowiedziała umowę o pracę. Składając wypowiedzenie, powódka nie wiedziała, że jest w ciąży. W dniu 6 grudnia 2000 r. dowiedziała się, że jest w ciąży i z uwagi na zły stan zdrowia otrzymała zwolnienie lekarskie. Zwolnienie to powódka dostarczyła natychmiast pozwanemu i zwróciła się z prośbą o anulowanie dokonanego wcześniej wypowiedzenia. Pozwany początkowo obiecywał powódce porozumienie w tym przedmiocie, jednak ostatecznie nie wyraził zgody na cofnięcie wypowiedzenia. Sąd Rejonowy ocenił, że art. 177 k.p. ustanawia szczególną ochronę trwałości stosunku pracy kobiet w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego. Ochrona ta sprowadza się do zakazu wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niezawinionych przez pracownicę. Pomimo że zakaz z art. 177 k.p. nie odnosi się do rozwiązania stosunku pracy przez samą pracownicę, to jednak składając oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, powinna ona znać swój stan i świadomie zrezygnować z przysługującej jej ochrony. Jeżeli natomiast pracownica nie wiedziała o ciąży, to może uchylić się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu. Powódka, składając w dniu 1 grudnia 2000 r. oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, nie wiedziała, że jest w ciąży. O fakcie tym dowiedziała się dopiero 6 grudnia 2000 r. Powiadomiła o tym niezwłocznie pracodawcę i cofnęła oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wobec tego Sąd Rejonowy na podstawie art. 45 w związku z art. 177 k.p. przywrócił powódkę do pracy i na podstawie art. 47 k.p. zasądził na jej rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Wyrokiem z dnia 24 stycznia 2002 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie oddalił apelację pozwanego. Sąd drugiej instancji podkreślił, że powódka złożyła pracodawcy w dniu 1 grudnia 2000 r. wypowiedzenie umowy o pracę. W chwili składania tego oświadczenia nie wiedziała że jest w ciąży. Bezsporne jest, że o ciąży dowiedziała się dopiero w dniu 6 grudnia 2000 r. i niezwłocznie powiadomiła o tym pracodawcę, prosząc o zgodę na anulowanie wypowiedzenia. Wobec tego, że pracodawca nie wyraził na to zgody, powódka wniosła pozew. Zdaniem Sądu drugiej instancji, bezzasadny jest zarzut pozwanego, że Sąd pierwszej instancji naruszył art. 60 i 61 k.c. W sprawie nie mamy bowiem do czynienia z odwołaniem oświadczenia woli w rozumieniu art. 61 k.c., lecz z uchyleniem się od jego skutków prawnych wobec złożenia go pod wpływem błędu (art. 88 w związku z art. 84 k.c.). Uchylenie się od skutków oświadczenia woli pociąga za sobą unieważnienie czynności prawej. Do jego skuteczności nie jest konieczna zgoda drugiej

strony. Sąd drugiej instancji podzielił ocenę, że powódka skutecznie uchyliła się od skutków prawnych swego oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę jako złożonego pod wpływem błędu. Bezzasadny zdaniem Sądu drugiej instancji jest zarzut pozwanego, że Sąd pierwszej instancji naruszył art. 84 k.c. Zgodnie z tym przepisem, w razie błędu co do treści czynności prawnej, można uchylić się od skutków oświadczenia woli. Jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć. Ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej. Można powoływać się tylko na błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści (błąd istotny). Zgodnie z tymi przepisami błąd oznacza mylne wyobrażenie o istniejącym stanie rzeczy lub o treści złożonego oświadczenia woli. Możliwość uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli zachodzi zarówno wtedy, gdy błąd dotyczy okoliczności prawnych, jak i okoliczności faktycznych, przy czym błąd musi być istotny i odnosić się do treści oświadczenia woli. Zdaniem Sądu drugiej instancji, składając oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, powódka działała pod wpływem błędu co do okoliczności faktycznych (nie wiedziała, że jest w ciąży) i był to błąd istotny. Gdyby bowiem zdawała sobie sprawę ze swojego stanu, to nie rozwiązałaby stosunku pracy. Takim działaniem naraziłaby się bowiem na utratę zabezpieczeń socjalnych związanych z ciążą i porodem. Z doświadczenia życiowego wynika, że kobiecie w ciąży trudno jest znaleźć zatrudnienie. To, że powódka złożyła oświadczenie pod wpływem błędu, wynika z działań podjętych przez nią niezwłocznie po uzyskaniu informacji o ciąży. Powódka tego samego dnia zwróciła się do pracodawcy z prośbą o zgodę na cofnięcie wypowiedzenia. Wobec braku takiej zgody, wystąpiła niezwłocznie do sądu pracy. Pozew w tym wypadku należy traktować jako pismo zawierające oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli. Istotne znaczenie dla przyjęcia, że powódka mogła uchylić się od skutków prawnych oświadczenia woli, ma fakt, że dotyczy ono czynności prawnej nieodpłatnej. W takim przypadku nie ma potrzeby dowodzić, że druga strona wywołała błąd, wiedziała o nim lub mogła z łatwością błąd zauważyć. Sąd pierwszej instancji, przywracając powódkę do pracy, nieprawidłowo powołał się na art. 45 k.p. Zdaniem Sądu Okręgowego oświadczenie woli powódki o wypowiedzeniu stało się nieważne i należało ustalić, że stosunek pracy trwa oraz za-

sądzić na jej rzecz wynagrodzenie na podstawie art. 81 § 1 k.p. Wyrok Sądu pierwszej instancji odpowiada jednak prawu.

Kasację od tego wyroku wniósł pozwany, który zarzucił naruszenie art. 22 k.p. oraz art. 300 k.p. w związku z art. 84 k.c. polegające na uznaniu, iż wypowiedzenie stosunku pracy przez pracownika ma charakter czynności prawnej nieodpłatnej i że dla uchylenia się od skutków prawnych takiej czynności pracownik może wykazać jedynie, iż działał pod wpływem błędu, zaś zwolniony jest od obowiązku wykazania, że błąd został wywołany przez pracodawcę, chociażby bez jego winy, albo gdy wiedział on o błędzie lub z łatwością mógł go zauważyć. W uzasadnieniu kasacji pozwany wywiódł w szczególności, że wykładnia przyjęta przez Sąd drugiej instancji jest oczywiście niesłuszna, „zarówno w świetle obowiązującego prawa, jak i jednolitego w tej mierze stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w szeregu orzeczeń”. Pozwany powołał się na wyrok z dnia 15 maja 1997 r., I PKN 80/97 (OSNAPiUS 1998 nr 7, poz. 207), według którego konstrukcja uchylenia się od oświadczenia woli złożonego innej osobie pod wpływem błędu jest tego rodzaju, iż wymaga, by błąd był wywołany przez adresata oświadczenia woli, choćby bez jego winy, albo by adresat wiedział o błędzie osoby składającej oświadczenie lub mógł ten błąd z łatwością zauważyć, a ponadto, by błąd był istotny, zarówno co do okoliczności faktycznych, jak i okoliczności prawnych. Wymienione elementy, gdy dotyczą czynności prawnej odpłatnej, muszą wystąpić łącznie. Zdaniem pozwanego, Sąd Najwyższy konsekwentnie uznaje czynność prawną rozwiązania bądź wypowiedzenia przez pracownika umowy o pracę za czynność prawną odpłatną. Pozwany powołał też wyrok z dnia 31 sierpnia 1979 r., I PR 51/79, oraz uchwałę z dnia 31 sierpnia 1989 r., III PZP 37/89 (OSNCP 1990 nr 9, poz. 106). Jego zdaniem nie ma wątpliwości, że istotą stosunku pracy jest świadczenie pracy w zamian za wynagrodzenie. Wszelkie czynności dotyczące rozwiązania tego węzła prawnego mają więc charakter czynności prawnych odpłatnych. Potwierdza to wyrok z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 431/98 (OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 792), w którym stwierdzono, że pracownica, której stosunek pracy został rozwiązany za porozumieniem stron, nie może skutecznie powoływać się na ochronę wynikającą z art. 177 § 3 k.p., jeżeli jej oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy w tym trybie nie było dotknięte wadą.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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 zgodę na rozwiązanie umowy. Z tego przepisu, ani z żadnego innego, nie wynika więc zakaz rozwiązania umowy o pracę w okresie ciąży przez samą pracownicę lub w drodze porozumienia stron. Przyjmuje się jednak, że jest to dopuszczalne pod warunkiem, iż pracownica świadomie rezygnuje ze swoich uprawnień, o czym można mówić wtedy, gdy wie, że jest w ciąży w momencie składania oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę lub wyrażającego zgodę na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Przed wejściem w życie Kodeksu pracy w orzecznictwie przyjmowano, że należy uznać za bezskuteczne oświadczenie pracownicy o wypowiedzeniu umowy o pracę w nieświadomości stanu ciąży, a zatem w sytuacji wykluczającej świadomą i dobrowolną rezygnację z uprawnień (por. orzeczenia SN z dnia 7 maja 1958, 2 CR 700/57, OSPiKA 1958, poz. 308 oraz z dnia 12 września 1958 r., 3 CR 579/58, PiP 1958 r. nr 4) albo że pracownica może cofnąć wypowiedzenie, a jeżeli rozwiązanie umowy już nastąpiło - wystąpić o jej ponowne nawiązanie (por. orzeczenie SN z dnia 13 stycznia 1953 r., II C 2706/52, OSN 1954, poz. 32).

Po wejściu w życie Kodeksu pracy analizowany problem nie występował w orzecznictwie, a praktyka w tym zakresie była kształtowana przez wyjaśnienia ministerstwa pracy. W szczególności w wyjaśnieniu nr PP-507-65/75 (Gazeta Prawnicza 1976 r. nr 17) uznano, że pracownica może skutecznie cofnąć dokonane przez siebie wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w chwili wypowiedzenia nie wiedziała o stanie ciąży, a uświadomiła go sobie dopiero po dokonaniu wypowiedzenia. Przyjęto w nim, że w wypadku, gdy kobieta zaszła w ciążę dopiero po złożeniu wypowiedzenia, to może być ono cofnięte jedynie za zgodą pracodawcy. Zasady współżycia społecznego mogą jednak przemawiać za obowiązkiem pracodawcy wyrażenia zgody na cofnięcie wypowiedzenia, zwłaszcza gdy nie stoi temu na przeszkodzie interes pracodawcy. W razie odmowy przez pracodawcę zatrudnienia pracownicy po okresie wypowiedzenia, mimo jego skutecznego cofnięcia, pracownicy przysługuje roszczenie o wynagrodzenie stosownie do art. 81 § 1 k.p., jeżeli była gotowa świadczyć pracę, ewentualnie żądanie ustalenia, że strony łączą nadal stosunek pracy. W wyjaśnieniu tym zaprezentowano więc konstrukcję skutecznego cofnięcia oświadczenia woli pracownicy, mimo braku zgody pracodawcy. Taka konstrukcja prawna była

przedmiotem oceny Sądu Najwyższego w wyroku z dnia 3 lutego 1993 r., I PZP 72/92 (LEX nr 56806), w którym uznano, że art. 8 k.p. nie stanowi podstawy do domagania się przez pracownicę, która w dacie składania oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę nie była w ciąży, a zaszła w ciążę po tej dacie - ustalenia, że umowa o pracę trwa nadal. Sąd Najwyższy nie zgodził się więc z możliwością skutecznego cofnięcia wypowiedzenia bez zgody pracodawcy z powołaniem się na zasady współżycia społecznego.

Nieco inną koncepcję zaprezentowano w piśmie Departamentu Prawa Pracy z dnia 10 marca 1978 r., PP-501-230/78 („Kodeks pracy. Przepisy wykonawcze i związkowe. Wyjaśnienia i orzecznictwo” pod red. J. Pacho, Warszawa 1979 r., s. 611), w którym stwierdzono, że rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron (art. 30 k.p.) z kobietą będącą w ciąży może nastąpić w każdym czasie, z tym jednak zastrzeżeniem, iż musi zachodzić pewność, że pracownica świadomie rezygnuje z przysługujących jej uprawnień. Oświadczenie pracownicy w kwestii rozwiązania umowy o pracę w drodze porozumienia stron należałoby uznać za bezskuteczne, jeżeli złożone zostało w nieświadomości stanu ciąży, a zatem w sytuacji wykluczającej świadomą i dobrowolną rezygnację z uprawnień przysługujących pracownicy ciężarnej. Pracownica, która w dniu rozwiązania umowy o pracę w drodze porozumienia stron znajdowała się w stanie ciąży, jednakże o fakcie tym dowiedziała się już po rozwiązaniu umowy o pracę, może wystąpić niezwłocznie do zakładu pracy o uznanie rozwiązania umowy o pracę za bezskuteczne w świetle art. 8 k.p. Niewystąpienie przez dłuższy czas przez pracownicę świadomą ciąży oraz związanych z ciążą uprawnień o uznanie rozwiązania umowy o pracę za bezskuteczne może świadczyć o rezygnacji przez nią z takiej możliwości. W tej konstrukcji prawnej nawiązano więc do instytucji nadużycia prawa (art. 8 k.p.), ale wyraźnie odwołano się też do „nieświadomości stanu ciąży”, a więc do konstrukcji uchylecia się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu.

Wbrew twierdzeniom zawartym w kasacji, zagadnienie dotyczące możliwości uchylecia się przez pracownicę od skutków oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę złożonego pod wpływem błędu co do stanu ciąży, nie było wprost przedmiotem wskazanego orzecznictwa Sądu Najwyższego. W szczególności nie dotyczyły tego problemu wyrok z dnia 15 maja 1997 r., I PKN 80/97 (OSNAPiUS 1998 nr 7, poz. 207), według którego pracownik nie może skutecznie powoływać się na istotny błąd w wyrażeniu zgody na przekształcenie w umowę terminową, umowy o

pracę zawartej na czas nie określony, jeżeli nie wykaże, iż wskutek zachowania się pracodawcy był przekonany, że przekształcenie to nie doprowadzi do skutku rozwiązującego oraz uchwała z dnia 31 sierpnia 1989 r., III PZP 37/89 (OSNCP 1990 r. z. 9, poz. 108), zgodnie z którą przyjęta przez zakład pracy oferta rozwiązania umowy o pracę złożona przez pracownika pod wpływem nieświadomości, że postępowanie likwidacyjne dotyczące zakładu pracy (przedsiębiorstwa państwowego) nie zostało ukończone, może być uznana za złożoną pod wpływem istotnego błędu co do treści czynności prawnej, uprawniającego pracownika na podstawie art. 84 k.c. w związku z art. 300 k.p. do uchylenia się od skutków prawnych swego oświadczenia woli, jeżeli spełnione zostały pozostałe warunki określone w art. 84 § 1 k.c. Pośrednio rozpatrywanego zagadnienia dotyczył wyrok z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 431/98 (OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 792), stwierdzający że pracownica, której stosunek pracy został rozwiązany za porozumieniem stron nie może skutecznie powoływać się na ochronę wynikającą z art. 177 § 3 k.p., jeżeli jej oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie nie było dotknięte wadą. Należy jednak z niego wyprowadzić wniosek odmienny, niż prezentowany w kasacji, a mianowicie, że Sąd Najwyższy nie wykluczył możliwości powoływania się na błąd przez pracownicę, która złożyła oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, nie wiedząc o stanie ciąży. W sprawie, w której zapadł ten wyrok, oświadczenie woli pracownicy nie było dotknięte wadą, a więc nie mogło być uznane za skuteczne uchylenie się od takiego oświadczenia woli.

Analizowany problem prawny został natomiast wprost poddany ocenie Sądu Najwyższego w wyroku z dnia 19 marca 2002 r., I PKN 156/01 (dotychczas niepublikowany, teza - OSNAPiUS 2002 r. nr 17-okładka). Stwierdzono w nim, że błąd pracownicy, która złożyła pracodawcy ofertę rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, nie wiedząc, że jest w ciąży, polega na wadliwym powzięciu woli (mylnym wyobrażeniu o istniejącym stanie rzeczy) oraz że pracownica, która nie wiedząc, iż jest w ciąży, złożyła oświadczenie woli zmierzające do rozwiązania umowy o pracę, 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. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wywiódł w szczególności, że żadne zasady prawa pracy nie sprzeciwiają się stosowaniu do stosunku pracy przepisów Kodeksu cywilnego o błędzie, choć odmienna od stosunków zobowiązaniowych prawa cywilnego natura prawna stosunku pracy wymaga odpowied-

niego ich stosowania. Błąd polega na mylnym wyobrażeniu, nie tylko o treści złożonego oświadczenia woli (niezgodności między prawidłowo powziętą wolą a wadliwym jej oświadczeniem), ale także na mylnym wyobrażeniu o istniejącym stanie rzeczy (np. o stanie ciąży). Można się powoływać tylko na błąd istotny, czyli taki, który uzasadnia przypuszczenie, że „gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści” (art. 84 § 2 k.c.). Praca kobiety w ciąży podlega wzmożonej ochronie. W związku z urodzeniem dziecka pracownicy przysługuje urlop i zasiłek macierzyński. Jest ona uprawniona do urlopu wychowawczego i zasiłku wychowawczego. Trwałość zatrudnienia w okresie ciąży oraz w czasie urlopów macierzyńskiego i wychowawczego chroniona jest zakazem rozwiązania w tych okresach umowy o pracę oraz zmiany wynikających z niej warunków pracy i płacy. Trudno dociec, jakie racjonalne argumenty mogłyby przemawiać za przyjęciem, że gdyby pracownica wiedziała, iż jest w ciąży, to zrezygnowałaby z bezpieczeństwa prawnego, ekonomicznego i socjalnego, a także komfortu psychicznego, jaki stwarza jej pozostawanie w zatrudnieniu, i podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę. Od skutków oświadczenia woli złożonego innej osobie można się uchylić wówczas, gdy błąd został wywołany przez tę osobę albo gdy wiedziała ona o błędzie lub z łatwością mogła błąd zauważyć. Jednak ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej (art. 84 § 1 zdanie 2 k.c.). Oferta rozwiązania umowy o pracę jest czynnością prawną odpłatną, gdyż porozumienie stron w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy dotyczy stosunku prawnego wzajemnego, którego „odpłatność” jest cechą pojęciową, definiującą (art. 22 k.p., art. 84 k.p.). Porozumienie stron co do rozwiązania stosunku pracy nie ma samodzielnego bytu prawnego. Nie występuje w obrocie prawnym bez umowy o pracę, bo jedynym objętym zgodnym zamiarem stron jego skutkiem prawnym jest zakończenie stosunku pracy mającego w tej umowie podstawę. Skoro więc umowa o pracę jest czynnością odpłatną, to i umowa ją rozwiązująca powinna być kwalifikowana jako taka czynność. Nie przekreśla to możliwości oceniania jej skuteczności na podstawie art. 84 k.c. Przepis ten stosuje się do stosunku pracy odpowiednio. Ciąża jest okolicznością istotną z punktu widzenia kształtowania stosunku pracy. Nie tylko ogranicza swobodę pracodawcy rozwiązania umowy o pracę, ale zmienia zakres podporządkowania pracownicy, powoduje powstanie nowych obowiązków po stronie pracodawcy, zwiększa uprawnienia pracownicy. Zasada ochrony pracy kobiet jest jedną z podstawowych, historycznie pierwszych i niekwestionowanych współcześnie zasad prawa pracy.

Usprawiedliwione jest wobec tego „złagodzenie” warunków uchylenia się kobiety w ciąży od skutków oświadczenia woli zmierzającego do zakończenia stosunku pracy, złożonego pod wpływem błędu polegającego na niewiedzy o ciąży. W tej sytuacji należy przyjąć, że jeżeli pracownica będąca w ciąży, nie wiedząc o tym, złożyła oświadczenie woli zmierzające do rozwiązania stosunku pracy, to może uchylić się od skutków tego oświadczenia, niezależnie od tego, czy błąd został wywołany przez pracodawcę oraz czy wiedział on o błędzie lub mógł go z łatwością zauważyć.

Skład orzekający podziela te poglądy. Odnosząc je odpowiednio do rozpatrywanej sprawy należy stwierdzić, że rację ma pozwany, gdy twierdzi, że oświadczenie woli pracownicy o wypowiedzeniu umowy o pracę dotyczy czynności prawnej odpłatnej. Jednakże dla skuteczności uchylenia się od skutków takiego oświadczenia woli, odpowiednie i zgodne z zasadami prawa pracy (art. 300 k.p.) stosowanie art. 84 § 1 k.c., w przypadku oświadczenia złożonego przez pracownicę w okresie ciąży, pozostającą w błędzie co do stanu ciąży, polega na pominięciu wymagania, że błąd ten został wywołany przez pracodawcę, chociażby bez jego winy, albo by pracodawca wiedział o błędzie lub z łatwością mógł go zauważyć.

Z tych względów kasacja podlegała oddaleniu na podstawie art. 393¹² k.p.c.

=====