

# Można się wywinąć od porozumienia, które ma wady

## UCHYLENIE

**Pracownik może zakwestionować porozumienie o rozwiązaniu angażu po jego podpisaniu, jeżeli zawarł je w wyniku błędu, podstępem lub groźby albo gdy nie był w stanie złożyć ważnego oświadczenia woli.**

Rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia stron różni się od wypowiedzenia i zwolnienia dyscyplinarnego tym, że wymaga współdziałania stron. Przy porozumieniu do rozwiązania angażu dochodzi w wyniku złożenia zgodnych oświadczeń woli przez pracownika i pracodawcę, a nie w rezultacie jednostronnego oświadczenia któregokolwiek z nich.

Taki pakt staje się wiążący dla stron z chwilą, kiedy każda z nich złożyła swoje oświadczenie w taki sposób, że druga strona mogła się z nim zapoznać (art. 61 § 1 kodeksu cywilnego), czyli w praktyce z chwilą jego podpisania.

Ponieważ takie pokojowe rozstanie stanowi dwustronną czynność prawną, etatowiec nie może się samodzielnie wycofać z porozumienia po jego podpisaniu, jeżeli uzna potem, że jest ono dla niego niekorzystne. Jego rozwiązanie czy zmiana warunków wymaga współdziałania stron, podobnie jak przy zwykłej umowie cywilnoprawnej.

Gdy pracownik kwestionuje otrzymane oświadczenie o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu angażu bez wypowiedzenia, ma prawo zgodnie z kodeksem pracy odwołać się do sądu pracy. Ten zbada, czy spełnione zostały wszystkie określone prawem wymogi skorzystania z tych trybów. Kodeks pracy nie określa natomiast, czy i w jaki sposób pracownik może zakwestionować zawarte z szefem porozumienie o rozwiązaniu angażu. W związku z tym na mocy art. 300 k.p. sposobów wzruszenia takiego porozumienia należy poszukiwać w kodeksie cywilnym.

## W błędzie

Pracownik ma prawo podważyć porozumienie o rozwiązaniu umowy, powołując się na wadę swojego oświadczenia woli, np. na błąd (art. 84 k.c.). Powinien on dotyczyć treści porozumienia, czyli jego warunków i skutków z niego wynikających. Musi być też istotny, tzn. uzasadniać przypuszczenie, że gdyby etatowiec nie działał pod wpływem błędu i rozsądnie ocenił sprawę, nie przystałby na porozumienie.

Powołanie się na błąd jest przy tym dopuszczalne wtedy, gdy został on wywołany przez pracodawcę, chociażby bez jego winy, albo gdy szef wiedział o błędzie lub mógł z łatwością go zauważyć. Ograniczenie to nie dotyczy sytuacji, gdy pakt nie zawiera żadnego elementu odpłatności, np. odprawy dla pracownika w związku z zakończeniem stosunku pracy.

Na błąd ma prawo powołać się np. pracownica, która zawarła porozumienie, nie wiedząc o tym, że w momencie jego podpisania była w ciąży. W takiej sytuacji nie ma znaczenia, czy błąd wywołał pracodawca, czy wiedział on o nim lub mógł go z łatwością zauważyć (**wyrok SN z 19 marca 2002 r., I PKN 156/01**).

Według SN pracownik nie może uchylić się od skutków prawnych porozumienia tylko w części dotyczącej odszkodowania (odprawy), jeżeli taką dla niego przewidziano w porozumieniu (**uchwała SN z 24 września 2004 r., II PZP 8/04**), ale np. uznał on potem jej wysokość za niesatysfakcjonującą.

## DO SĄDU

Aby uchylić się od skutków porozumienia zawartego pod wpływem błędu (również wywołanego podstępem) lub groźby, pracownik musi złożyć pracodawcy oświadczenie na piśmie. Należy to zrobić w ciągu roku od dnia wykrycia błędu, a przy groźbie – w ciągu roku od chwili, kiedy ustał stan obawy (art. 88 k.c.). Złożenie takiego pisma spowoduje, że porozumienie będzie traktowane tak, jakby nigdy nie zostało zawarte. W razie sporu między stronami co do tego, czy porozumienie jest ważne albo czy nastąpiło skuteczne uchylenie się od jego skutków, pracownik powinien złożyć w sądzie pracy pozew o ustalenie istnienia stosunku pracy (art. 189 kodeksu postępowania cywilnego). ■

## Przez podstęp

Jeżeli szef wprowadził etatowca w błąd podstępem, ten może się na niego powołać też wtedy, gdy nie miał on istotnego charakteru i nie dotyczył treści porozumienia. Jeżeli podstępem posłużyła się wobec etatowca osoba trzecia, a nie pracodawca, pracownikowi także wolno powołać się na podstęp, o ile szef o nim wiedział i nie zawiadomił o tym pracownika albo jeżeli porozumienie nie zawierało elementu odpłatności (art. 86 k.c.). Przykładem podstępu jest nakłonienie etatowca, aby podpisał porozumienie o rozwiązaniu angażu w zamian za zawarcie w przyszłości innej umowy o korzystniejszych warunkach, której faktycznie pracodawca nie zamierza jednak zawierać.

## Pod groźbą...

Pracownikowi wolno uchylić się od skutków zawarcia porozumienia również wtedy, gdy podpisał je pod wpływem groźby pochodzącej od pracodawcy lub nawet osoby trzeciej (art. 87 k.c.). Groźba musi być jednak bezprawna, a z okoliczności wynikać powinno, że zatrudniony faktycznie mógł się obawiać, że jemu samemu lub innej osobie, niekoniecznie dla niego najbliższej, grozi poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe.

Pracownik mógłby się powołać na tę wadę oświadczenia woli np. wtedy, gdyby szef mu zagroził, że jeśli nie podpisze porozumienia, zostanie wobec niego użyta przemoc fizyczna albo pracodawca pozwie go w jakiejś sprawie niezwiązanej ze stosunkiem pracy. Uchylenie się od skutków porozumienia jest również dopuszczalne wtedy, gdy pracownik podpisał je pod wpływem szantażu pracodawcy, który groził, że jeśli tego nie uczyni, zwolni go dyscyplinarnie, a podstawy do rozwiązania angażu w tym trybie były wysoce wątpliwe (**wyrok SN z 2 marca 2012 r., I PK 109/11**).

## ...i w nieświadomości

Porozumienie o rozwiązaniu angażu jest nieważne od samego początku, jeśli zawierając go, pracownik znajdował się z jakichkolwiek powodów w stanie wyłączającym świadome albo swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli. Zajdzie to np. wtedy, gdy podpisując porozumienie, pracownik był w stanie głębokiego upojenia alkoholowego czy pod wpływem leków istotnie ograniczających sprawność umysłową.

—Łukasz Połoga  
radca prawny w Kancelarii KSP Legal & Tax Advice w Katowicach