

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: środa, 04, styczeń 2023 14:59

Ewelina Kocemba

Odsłony: 749

---

Zgodnie z art. 177 § 1 Kodeksu pracy 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.

Jak wyjaśnia PIP, jeżeli pracodawca wręczy pracownicy wypowiedzenie, a pracownica w trakcie okresu wypowiedzenia zajdzie w ciążę, to pracodawca będzie zobowiązany takie wypowiedzenie wycofać.

Odmiennie będzie się kształtować sytuacja pracownicy, która sama złożyła wypowiedzenie, a następnie zaszła w ciążę – wówczas pracodawca nie będzie zobowiązany do wyrażenia zgody na wycofanie przez nią wypowiedzenia. Podobnie będzie w przypadku pracownicy, która wiedząc, że jest w ciąży złożyła wypowiedzenie – ona również nie będzie mogła wymagać od pracodawcy, aby zgodził się na uznanie jej wypowiedzenia za nieskuteczne. Pracownica ma prawo wycofać swoje oświadczenie woli o wypowiedzeniu jedynie w sytuacji, kiedy składając wypowiedzenie nie wiedziała, że jest w ciąży.

Pracownica może wówczas powołać się na wadę oświadczenia woli w postaci błędu. Zgodnie z art. 84 § 2 Kodeksu cywilnego 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).

*Źródło: PIP*