

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem, z dnia 11 września 2013 roku, Sąd Rejonowy w Kutnie, IV Wydział Pracy oddalił powództwo A. S. skierowane przeciwko (...) Sp.z o.o. w K. (obecnie (...) Sp. z o.o. w K.) o ustalenie stosunku pracy i dopuszczenie do pracy, nadto zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że strony zawarły pierwszą umowę o pracę w dniu 25 kwietnia 2003 r. na czas określony do dnia 30 kwietnia 2005 r., z tym zastrzeżeniem, że jeśli umowa nie zostanie wypowiedziana, to ulega automatycznie przedłużeniu na następne dwa lata. Kolejna umowa została zawarta w dniu 3 kwietnia 2007 r. do dnia 30 kwietnia 2010 r. z możliwością jej przedłużenia do dnia 30 kwietnia 2011 r. w przypadku braku wypowiedzenia umowy przez którąkolwiek ze stron przed dniem 30 kwietnia 2010 r. Następną umowę o pracę, która nosi datę 17 grudnia 2008 r. i z której wynika, że obowiązuje od dnia 1 maja 2009 r. do dnia 30 kwietnia 2012 r. z możliwością przedłużenia do dnia 30 kwietnia 2014 r., strony zawarły w dniu 25 stycznia 2011 r. W dniu 16 września 2011 r. strona pozwana w trakcie spotkania, na które powód został poproszony, aby omówić kwestie związane z funkcjonowaniem spółki, zaproponowała powodowi dalszą współpracę w ramach umowy cywilnoprawnej. Tego samego dnia strony podpisały porozumienie, na podstawie którego z dniem 30 kwietnia 2012 r. została rozwiązana umowa o pracę oraz zawarły umowę cywilnoprawną o współpracy na okres dwóch lat. Powód podpisał porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę mając świadomość, że łączy go ze stroną pozwaną umowa terminowa i ma możliwość dalszej pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej. Gdyby wiedział, że ze stroną pozwaną łączy go umowa na czas nieokreślony nie podpisałby porozumienia bowiem warunkiem koniecznym podpisania umowy cywilnoprawnej było rozwiązanie umowy o pracę. Powód zorientował się, że jest w błędzie po rozmowie ze swoim pełnomocnikiem w czerwcu 2012 r. i pismem z dnia 26 lipca 2012 r. złożył stronie pozwanej oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli co do zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, wskazując, że był pod wpływem błędu związanego z brakiem wiedzy odnośnie przekształcenia się umowy o pracę w umowę na czas nieokreślony. Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o współpracy w dniu 25 kwietnia 2012 r. w trybie natychmiastowym w związku z utratą zaufania z uwagi na ujawnienie w prasie artykułów, które naruszały dobre imię spółki. Powód od maja 2012 r. nie świadczy pracy na rzecz strony pozwanej, a między stronami toczy się postępowanie sądowe dotyczące rozwiązania umowy cywilnoprawnej.

W odniesieniu do takich ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy uznał, że niezależnie od tego, czy powód skutecznie uchylił się od skutków oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron, czy też nieskutecznie, to nie ma żadnych podstaw do uznania, iż stosunek pracy trwa nadal. W związku z doręczeniem powodowi w dniu 18 maja 2012 r. świadectwa pracy doszło do rozwiązania umowy o pracę poprzez czynności dorozumiane bez zachowania okresu wypowiedzenia, ponieważ od tej daty powód nie świadczył pracy na rzecz strony pozwanej. Wobec powyższego, stosownie do treści art. 264 § 2 k.p., powinien wnieść odwołanie do sądu pracy w terminie 14 dni, domagając się roszczeń, o których mowa w art. 56 k.p. W ocenie Sądu Rejonowego powód zobligowany był dążyć do reaktywacji stosunku pracy na podstawie wyroku sądu pracy, a nie zgłaszając żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy i dopuszczenia do pracy, ponieważ stosunek pracy pomiędzy stronami przestał istnieć. A zatem, skoro powód otrzymał świadectwo pracy w dniu 18 maja 2012 r., to odwołanie do sądu pracy powinien wnieść najpóźniej do dnia 1 czerwca 2012 r. Jednocześnie Sąd Rejonowy wskazał, że powód nie wnosił o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania do sądu pracy, co zgodnie z art. 265 k.p. obligowałoby sąd do zbadania przyczyn uchybienia 14 - dniowemu terminowi z art. 264 § 2 k.p. Natomiast powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c. jest bezzasadne, choćby z tej przyczyny, że nie jest możliwe uznanie nieważności wygaśnięcia stosunku pracy. W konsekwencji jedyne roszczenie, które przysługiwało powodowi to roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie oparte, bądź na uznaniu, że doszło do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 k.p. w związku z art. 56 k.p.), bądź wobec nieprawidłowego stwierdzenia wygaśnięcia stosunku pracy (art. 67 k.p.).

W dalszej części rozważań Sąd Rejonowy podniósł, że istotne w rozpoznawanej sprawie jest to, że powód nie mógł złożyć oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę pod wpływem błędu bowiem strony nie łączyła umowa o

pracę na czas nieokreślony. Odnosząc się do rodzaju umowy łączącej strony Sąd Rejonowy w pierwszym rzędzie zaznaczył, że zawierając umowę o pracę w dniu 25 stycznia 2011 r. strony zastąpiły umowę z dnia 3 kwietnia 2007 r., która miała obowiązywać do dnia 30 kwietnia 2011 r. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że zgodnie z art. 25¹ § 1 k.p. zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła jednego miesiąca. Ponadto uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po jej rozwiązaniu, kolejnej umowy o pracę na czas określony w rozumieniu art. 25¹ § 1 k.p. Niemniej jednak przepis art. 25¹ § 1 k.p. był zawieszony do dnia 1 maja 2004 r. i umów o pracę zawartych przed dniem przystąpienia do Unii Europejskiej nie zalicza się do liczby umów objętych hipotezą tego przepisu prowadzących do przekształcenia stosunku pracy na czas nieokreślony. Z kolei ostatnia umowa o pracę została zawarta między stronami w dniu 25 stycznia 2011 r., czyli pod rządami ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. Nr 125, poz. 1035 ze zm., dalej jako ustawa antykryzysowa), która weszła w życie w dniu 22 sierpnia 2009 r. i obowiązywała do dnia 31 grudnia 2011 r. W sprawie nie może też znaleźć zastosowania regulacja z art. 25¹ § 2 k.p. bowiem ratio legis tego unormowania prowadzi do zakazu przedłużania umowy o pracę w trakcie jej trwania na kolejny okres czasu na podstawie zgodnych oświadczeń woli każdej ze stron wyrażonej aneksami do już obowiązującej umowy o pracę, a jakichkolwiek oświadczeń strony w trakcie trwania umów o pracę nie składały. Umowy od samego początku zawierały możliwość ich automatycznego przedłużenia pod warunkiem nieskorzystania przez żadną ze stron z możliwości jej wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 35 ust. 1 ustawy antykryzysowej do umów o pracę zawartych na czas określony i trwających w życie w dniu wejścia w życie tej ustawy nie stosuje się art. 25¹ § 1 k.p., ale art. 13 ustawy antykryzysowej, stosownie do którego okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami nie może przekraczać 24 miesięcy, zaś za kolejną umowę na czas określony, w rozumieniu ust. 1, uważa się umowę zawartą przed upływem trzech miesięcy od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy zawartej na czas określony. Tym przepisem nie wprowadzono zakazu zawierania umów o pracę na okres przekraczający 24 miesiące, lecz niedopuszczalność zatrudnienia pracownika w okresie dłuższym niż 24 miesiące. W związku z powyższym umowa o pracę z powodem zawarta w dniu 25 stycznia 2011 r. podczas obowiązywania art. 13 ustawy antykryzysowej nie mogła przekształcić się w umowę o pracę na czas nieokreślony. W tej sytuacji powód nie był pod wpływem błędu co do rodzaju umowy o pracę, składając oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy na mocy porozumienia stron. Dodatkowo Sąd Rejonowy nadmienił, że ewentualny błąd, na który powołuje się powód, nie dotyczył treści czynności prawnej, ale sfery motywacyjnej związanej z chęcią świadczenia pracy w ramach umowy cywilnoprawnej.

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniósł powód.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie prawa materialnego wyrażonego w art. 52 § 1 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 65 § 1 i 2 k.c. i art. 300 k.p. poprzez błędne przyjęcie, że łącząca strony umowa o pracę została rozwiązana przez pozwanego bez wypowiedzenia z winy pracownika w sposób dorozumiany z dniem doręczenia powodowi świadectwa pracy oraz wobec zaprzestania świadczenia pracy przez powoda z dniem 1 maja 2012 roku i w związku z taką podstawą prawną ustania tej umowy o pracę powód winien realizować roszczenie o przywrócenie do pracy na podstawie art. 56 k.p. w sytuacji, gdy zgodnym zamiarem stron w dacie zawierania porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 16 września 2011 roku było ustalenie, że umowa o pracę ulega rozwiązaniu z dniem 30 kwietnia 2012 roku, tj. z terminem, na jaki została zawarta, a oświadczenia stron co do rozwiązania umowy o pracę z dniem 30 kwietnia 2012 roku nie zostały skutecznie cofnięte przed dniem doręczenia powodowi świadectwa pracy, w którym to świadectwie pozwany jako dzień zakończenia stosunku pracy wskazał datę 30 kwietnia 2012 roku;

2. naruszenie prawa materialnego wyrażonego w art. 67 k.p. w związku z art. 65 § 1 i 2 k.c. i art. 300 k.p. poprzez błędne przyjęcie, że łącząca strony umowa o pracę wygasła w sposób dorozumiany z dniem doręczenia powodowi świadectwa pracy oraz wobec zaprzestania świadczenia pracy przez powoda z dniem 1 maja 2012 roku i w związku z taką podstawą prawną ustania tej umowy o pracę powód winien realizować roszczenie o przywrócenie do pracy na podstawie art. 67 k.p. w związku z art. 56 k.p. w sytuacji, gdy zgodnym zamiarem stron w dacie zawierania porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 16 września 2011 roku było ustalenie, że umowa o pracę ulega rozwiązaniu z dniem 30 kwietnia 2012 roku, tj. z terminem, na jaki została zawarta, a oświadczenia stron co do rozwiązania umowy o pracę z dniem 30 kwietnia 2012 roku nie zostały skutecznie cofnięte przed dniem doręczenia powodowi świadectwa pracy, w którym to świadectwie pozwany jako dzień zakończenia stosunku pracy wskazał datę 30 kwietnia 2012 roku;

3. naruszenie art. 63 k.p. w zw. z art. 67 k.p. poprzez błędne przyjęcie, że do przypadków wygaśnięcia umowy o pracę w rozumieniu powyższego przepisu należy ustanie umowy o pracę na czas określony w związku z upływem terminu, na jaki umowa została zawarta i czynności prawnej rozwiązującej umowę o pracę z upływem tego ustalonego terminu i że powód winien w przedmiotowej sprawie realizować roszczenie przewidziane dla wypadków naruszenia przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu umowy o pracę w sytuacji, gdy ustanie terminowej umowy o pracę tj. umowy zawartej na czas określony wskutek upływu terminu, na jaki została zawarta lub umowy rozwiązanej z określoną datą w drodze porozumienia stron nie jest przypadkiem wygaśnięcia umowy o pracę w rozumieniu art. 63 k.p., a tym samym nie jest dopuszczalne realizowanie w takim wypadku roszczeń przewidzianych w art. 67 k.p.;

4. naruszenie art. 97 § 1 zdanie pierwsze k.p. w związku z art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez błędne przyjęcie, że świadectwo pracy doręczone powodowi stanowiło oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika lub oświadczenie woli pracodawcy o wygaśnięciu umowy o pracę w sytuacji, gdy świadectwo pracy nie jest oświadczeniem woli, a jedynie oświadczeniem wiedzy, natomiast wydanie i doręczenie powodowi świadectwa pracy stanowi wyłącznie skutek ustania stosunku pracy i nie może zastępować oświadczenia woli pracodawcy w tym zakresie;

5. naruszenie prawa materialnego wyrażonego w art. 25¹ § 2 k.p. w związku z art. 65 § 2 k.c., art. 58 § 1 k.c. i art. 300 k.p. poprzez błędne przyjęcie, że stosunki prawne nawiązywane między stronami z tzw. automatycznego przedłużenia umów o pracę zawartych na piśmie nie były nowymi, kolejnymi umowami o pracę, ale stanowiły wyłącznie kontynuację tych umów zawartych na piśmie, a nadto, że umowa o pracę datowana na dzień 17 grudnia 2008 roku, a zawarta faktycznie w dniu 25 stycznia 2011 roku zastąpiła umowę o pracę zawartą między stronami na piśmie w dniu 3 kwietnia 2007 roku (z mocą obowiązującą od dnia 1 maja 2007 roku do dnia 30 kwietnia 2010 roku) w sytuacji, gdy do przypadków tzw. automatycznego przedłużenia umów o pracę powoda wynikających z umów o pracę zawartych między stronami na piśmie znajduje zastosowanie zakaz wydłużania okresu trwania umów o pracę na czas określony wynikający z treści art. 25¹ § 2 k.p., a zatem umowy o pracę nawiązane z tzw. automatycznego przedłużenia stanowiły kolejne, nowe stosunki pracy, a nadto umowa o pracę zawarta w dniu 25 stycznia 2011 roku zgodnie z wolą stron i ich zgodnym zamiarem miała obowiązywać od dnia 25 stycznia 2011 roku, nie zaś zastąpić umowę z dnia 3 kwietnia 2007 roku, a dodatkowo umowa z dnia 25 stycznia 2011 roku nie mogła zastąpić umowy z dnia 3 kwietnia 2007 roku, bowiem ta ostatnia umowa obowiązywała od dnia 1 maja 2007 roku, a umowa ze stycznia 2011 roku jako datę początkową stosunku pracy wskazywała datę 1 maja 2009 roku, zatem umowa z dnia 25 stycznia 2011 roku mogła stanowić wyłącznie nową umowę o pracę obowiązującą zgodnie z zamiarem stron od dnia 25 stycznia 2011 roku;

6. naruszenie prawa materialnego wyrażonego w art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. 2009, Nr 125, poz. 1035 z zm.) poprzez błędne przyjęcie, że z mocy tego przepisu zawieszeniu uległo stosowanie art. 25¹ k.p. także w zakresie zakazu wydłużania czasu trwania umów o pracę zawartych na czas określony określonego w § 2 art. 25¹ k.p. w sytuacji, gdy zakaz ten jako reguła wprowadzona treścią art. 25¹ § 2 k.p. obowiązywał także w okresie obowiązywania w/w ustawy (tzw. ustawy antykryzysowej) i nie uległ zawieszeniu z mocy art. 35 ust. 1 w/w ustawy, a zatem tzw. automatyczne przedłużenie

okresu trwania umów o pracę zawieranych z powodem na piśmie na czas określony powodowało skutek nawiązywania kolejnych, nowych umów o pracę na czas określony;

7. naruszenie art. 35 ust. 2 w związku z art. 13 ust. 1 i ust. 2 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. 2009, Nr 125, poz. 1035 z zm.) poprzez błędne przyjęcie, że nie doszło do nawiązania między stronami umowy o pracę na czas nie określony na skutek przekroczenia 24 miesięcznego okresu zatrudniania powoda na podstawie kolejnych umów na czas określony w okresie obowiązywania w/w ustawy w sytuacji, gdy powód od 22 sierpnia 2009 roku tj. od daty wejścia w życie przepisów w/w ustawy pozostawał nieprzerwanie w zatrudnieniu przez okres ponad 24 miesiące na podstawie umów o pracę na czas określony od dnia 1 maja 2007 roku do dnia 30 kwietnia 2009 roku, następnie od dnia 1 maja 2010 roku do dnia 25 stycznia 2011 roku (umowa z tzw. automatycznego przedłużenia) i następnie od dnia 25 stycznia 2011 roku do dnia 30 kwietnia 2012 roku i nadal świadczył pracę po dniu 31 grudnia 2011 roku, tj. po zakończeniu okresu obowiązywania w/w ustawy, co spowodowało skutek nawiązania między stronami umowy o pracę na czas nie określony, bowiem do 24 - miesięcznego okresu zatrudnienia powoda należało zaliczyć nie tylko umowę z dnia 25 stycznia 2011 roku, ale również dwie poprzednie umowy o pracę jako kolejne umowy o pracę na czas określony w rozumieniu art. 13 ust. 2 w/w ustawy;

8. naruszenie art. 84 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez błędne przyjęcie, że powód nie pozostawał w błędzie co do treści czynności prawnej, a jedynie w błędzie pozostającym w sferze motywacyjnej związanej z chęcią zawarcia umowy cywilnoprawnej z pozwanym i świadczeniem pracy na jej podstawie oraz brakiem realizacji tego celu wskutek rozwiązania tej umowy cywilnoprawnej przez pozwanego, a nadto że błąd powoda nie był istotny w sytuacji, gdy powód pozostawał pod wpływem błędu co do treści czynności, bowiem zawierając porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę pozostawał w przeświadczeniu, że treścią tej czynności prawnej jest rozwiązanie umowy o pracę na czas określony, a nie na czas nie określony, natomiast chęć świadczenia pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej z pozwanym nie stanowiła żadnego warunku dalszego trwania umowy o pracę, bowiem pozwany kategorycznie i kilkakrotnie oświadczył powodowi w dniu 16 września 2011 roku, że niezależnie od tego, czy powód podpisze porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę, czy nie, ta umowa o pracę i tak zakończy się z terminem, na jaki została zawarta, czyli z dniem 30 kwietnia 2012 roku, zatem błąd, pod wpływem którego powód złożył oświadczenie woli nie jest błędem co do motywacji, ale co do treści czynności prawnej, nadto jest to błąd istotny, bowiem gdyby powód nie działał pod wpływem błędu, że łącząca go z pozwanym umowa o pracę jest umową na czas określony, nie zaś na czas nie określony i oceniał sprawę rozsądnie nie wyraziłby zgody na zawarcie porozumienia rozwiązującego tę umowę o pracę;

9. naruszenie art. 189 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie wskutek błędnego przyjęcia, że powód nie może realizować roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy, a wyłącznie roszczenia określone w art. 56 k.p., bowiem do ustania stosunku pracy z powodem doszło wskutek dorozumianego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika lub do wygaśnięcia stosunku pracy także w sposób dorozumiany w sytuacji, gdy stosunek pracy powoda z pozwanym ustał w dacie, na jaką umowa o pracę została zawarta, co strony potwierdziły w porozumieniu o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 16 września 2011 roku;

10. naruszenie prawa procesowego wyrażonego w art. 233 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego i całkowite pominięcie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku rozważań co do oceny tego materiału dowodowego w zakresie dotyczącym pozostawania przez powoda w dniu 16 września 2011 roku pod wpływem błędu wywołanego przez pozwanego podstępnie, co ma wpływ na rozstrzygnięcie sprawy wobec uznania przez Sąd, że powód nie pozostawał w błędzie co do treści czynności prawnej, a jego błąd nie był błędem istotnym w sytuacji, gdy w przypadku błędu wywołanego podstępnie uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu wywołanego podstępnie może nastąpić także wówczas, gdy błąd nie był istotny, jak również wtedy gdy nie dotyczył treści czynności prawnej; nadto w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd poza stwierdzeniem, że błąd powoda nie był istotny nie zawarł żadnej argumentacji uzasadniającej takie twierdzenie.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości oraz orzeczenie o kosztach procesu za postępowanie przed Sądem I i II instancji według norm przepisanych ewentualnie

o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji z pozostawieniem temu Sądowi orzeczenia w przedmiocie kosztów procesu za postępowanie przed Sądami I i II instancji.

W dniu 10 marca 2014 roku strona pozwana złożyła odpowiedź na apelację wnosząc o jej oddalenie i zasądzenie od strony powodowej na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym zgodnie z normami przepisanyymi.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyrokiem z dnia 13 maja 2014 r. oddalił apelację powoda oraz zasądził od niego na rzecz strony pozwanej kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania odwoławczego.

Sąd Okręgowy podzielając w całości ustalenia faktyczne i wywody prawne Sądu pierwszej instancji w pierwszej kolejności podniósł, że stosownie do treści art. 84 § 1 k.c. błąd polega na różnicy pomiędzy wolą a jej wyrazem, wywołanej mylnym wyobrażeniem o treści dokonywanej czynności prawnej. Relevantny prawnie jest jedynie błąd dotyczący czynności prawnej, jeśli jest istotny. W przypadku oświadczeń woli złożonych innej osobie uchylenie się od skutków oświadczenia złożonego pod wpływem błędu innej osobie wymaga, aby osoba ta wiedziała o błędzie albo nie wiedziała o błędzie, ale mogła go z łatwością zauważyć, albo wywołała ten błąd. Na błąd nie może powoływać się osoba, której mylne wyobrażenie o treści czynności prawnej spowodowane zostało brakiem należytej staranności. W tej kwestii Sąd Okręgowy stwierdził, że powód będąc zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku dyrektora i zajmując się między innymi zatrudnianiem i zwalnianiem pracowników, powinien posiadać co najmniej minimalną wiedzę w zakresie prawa pracy. Taką wiedzę co do zasad przekształcenia umowy terminowej w umowę o pracę na czas nieokreślony powinien posiadać poprzez funkcjonowanie od kilkunastu lat na rynku pracy. Z tych względów nie jest prawdopodobne, aby będąc zatrudnionym od 2003 r. nie wiedział on jaki rodzaj umowy o pracę łączy go ze stroną pozwaną, skoro rodzaj umowy o pracę jest jednym z najistotniejszych elementów stosunku pracy.

W dalszej kolejności Sąd Okręgowy zauważył, że dopiero rozwiązanie umowy cywilnoprawnej z dniem 25 kwietnia 2012 r. skutkowało podjęciem przez powoda działań wynikających z błędu co do treści czynności prawnej. Z tego względu błąd nie dotyczył treści czynności prawnej, ale sfery motywacyjnej zdeterminowanej wolą świadczenia pracy w ramach umowy cywilnoprawnej. Dlatego też doszło do skutecznego za zgodą obu stron rozwiązania stosunku pracy bowiem powód w sferze motywacyjnej podjął w pełni świadomą decyzję o wyrażeniu zgody na rozwiązanie umowy o pracę przy równoczesnym podpisaniu umowy o świadczenie usług.

Sąd Okręgowy wskazał, że błędne było poszukiwanie przez Sąd pierwszej instancji podstawy prawnej roszczeń dochodzonych przez powoda, gdyż właściwym w przypadku uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli jest żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy i dopuszczenie do pracy. Niemniej jednak żądanie to jest bezzasadne bowiem, jak prawidłowo ustalił Sąd pierwszej instancji, mimo iż strony zawarły trzy umowy o pracę na czas określony, to umowa z dnia 3 kwietnia 2007 r. rozwiązała się z upływem okresu na który została zawarta, a jedyną umową o pracę zawartą w okresie obowiązywania ustawy antykryzysowej była umowa z dnia 25 stycznia 2011 r., która trwała do dnia 30 kwietnia 2012 r. Swym zasięgiem nie obejmowała więc wymaganego ustawą okresu 24 miesięcy, co sprawia, że nie było uprawnionym przyjęcie, że z mocy przepisów ustawy antykryzysowej przekształciła się w umowę o pracę na czas nieokreślony. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 lipca 2013 r., III PK 75/12 (LEX nr 1402639) zaprezentował stanowisko, że na podstawie ustawy antykryzysowej umowa o pracę na czas nieokreślony powstaje w dniu zawarcia umowy o pracę na czas określony, w której przewidziano okres zatrudnienia przekraczający 24 miesiące. Z kolei w uchwale z dnia 9 sierpnia 2012 r., III PZP 5/12 (OSNP 2013 nr 1-2, poz. 1) przyjęte zostało, że umowa o pracę na czas określony zawarta przed dniem 22 sierpnia 2009 r. rozwiązuje się w przewidzianym w niej terminie, choćby trwała ponad 24 miesiące po dniu 21 sierpnia 2009 r. Analizując powyższe orzecznictwo Sąd Okręgowy skonstatował, że nieuprawnionym jest twierdzenie powoda, iż łączyła go ze stroną pozwaną umowa o pracę na czas nieokreślony.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wniósł powód, opierając ją na obydwu podstawach. Skarżący zarzucił:

1) naruszenie prawa materialnego, a w szczególności:

- art. 13 ust. 1 i ust. 2 w związku z art. 35 ust. 1 i 2 ustawy antykryzysowej poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że nie doszło między stronami do nawiązania umowy o pracę na czas nieokreślony na skutek przekroczenia 24 - miesięcznego okresu pozostawania powoda w zatrudnieniu na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony w okresie obowiązywania ustawy antykryzysowej, w sytuacji, gdy powód od dnia 22 sierpnia 2009 r. - to jest od daty wejścia w życie tej ustawy - pozostawał nieprzerwanie w zatrudnieniu przez okres 24 miesiące na podstawie umowy o pracę z dnia 3 kwietnia 2007 r. do dnia 25 stycznia 2011 r., a następnie od dnia 25 stycznia 2011 r. nadal świadczył pracę po upływie 24-miesięcznego pozostawania w zatrudnieniu, co spowodowało nawiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony bowiem do 24-miesięcznego pozostawania w zatrudnieniu należało zaliczyć nie tylko umowę o pracę zawartą w dniu 25 stycznia 2011 r., ale również umowę o pracę trwającą w dacie wejścia w życie ustawy antykryzysowej;
- art. 25¹ § 2 k.p. w związku z art. 65 § 2 k.c., art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że stosunki prawne nawiązane między stronami z tzw. „automatycznego przedłużenia umów o pracę” zawartych na piśmie nie były nowymi, kolejnymi umowami o pracę, ale stanowiły wyłącznie kontynuację zawartych umów, bowiem postanowienie umowne o przedłużeniu czasu trwania umowy o pracę na czas określony nie zostało zawarte w trakcie trwania umowy o pracę, ale przy jej zawarciu, w sytuacji, gdy ustanowiony jest zakaz wydłużania okresu trwania umowy o pracę na czas określony wynikający z treści art. 25¹ § 2 k.p.;
- art. 34 ust. 2 ustawy antykryzysowej poprzez jego niezastosowanie i przyjęcie, że umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami w dniu 25 stycznia 2011 r. i trwająca po dacie ustania mocy obowiązującej ustawy antykryzysowej - w dniu 1 stycznia 2012 r. - nie stała się umową o pracę na czas nieokreślony na podstawie art. 25¹ k.p. w związku z art. 34 ust. 2 tej ustawy, w sytuacji, gdy ostatnia umowa o pracę zawarta w dniu 25 stycznia 2011 r. była trzecią umową o pracę na czas określony zawartą od dnia 1 maja 2004 r. z uwzględnieniem okresu zawieszenia przepisu art. 25¹ k.p. mocą ustawy antykryzysowej;
- art. 84 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez błędne przyjęcie, że powód nie pozostawał w błędzie co do treści czynności prawnej, a jedynie w błędzie pozostającym w sferze motywacyjnej związanej z chęcią zawarcia umowy cywilnoprawnej ze stroną pozwaną i świadczeniem pracy na jej podstawie oraz brakiem realizacji tej umowy w sytuacji, gdy powód pozostawał pod wpływem błędu (istotnego) co do treści czynności prawnej, ponieważ zawierając porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę pozostawał w przeświadczeniu, że treścią tej czynności prawnej jest rozwiązanie umowy o pracę na czas określony, a nie na czas nieokreślony, natomiast chęć świadczenia pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej nie stanowiła żadnego warunku dalszego trwania umowy o pracę, bowiem strona pozwana kategorycznie i kilkakrotnie oświadczyła powodowi, że niezależnie od tego, czy podpisze porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę czy nie, umowa i tak zakończy się z upływem terminu, na który została zawarta, czyli z dniem 30 kwietnia 2012 r.;

2) naruszenie przepisów postępowania mających istotny wpływ na wynik sprawy, a to:

- art. 382 k.p.c. i art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 217 § 1 i 2 k.p.c. poprzez pominięcie przez Sąd drugiej instancji przy dokonywaniu własnych ustaleń faktycznych dowodów powołanych przez powoda na okoliczności pozostawania przez niego pod wpływem błędu wywołanego przez stronę pozwaną podstępnie i uznanie, że nie pozostawał w błędzie co do treści czynności prawnej, ale co do pobudki, a nadto, że brak jest potrzeby dokonywania rozważań i oceny materiału dowodowego w zakresie podstępu, skoro powód wiedział, jaka umowa o pracę łączy go ze stroną pozwaną.

Skarżący wniósł o uchylenie w całości wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach procesu, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesione zostało, że zaniechanie przez Sąd drugiej instancji dokonania własnych ustaleń i oceny dowodów na okoliczności dotyczące podstępного wprowadzenia w błąd skarżącego przez stronę pozwaną wpłynęło na wynik sprawy, ponieważ nawet uznanie, iż skarżący nie pozostawał w błędzie co do treści czynności prawnej umożliwiłoby mu wówczas skuteczne uchylene się od skutków prawnych oświadczenia woli. Ponadto skarżący zarzucił, że dokonana przez Sąd Okręgowy wykładnia przepisów ustawy anty kryzysowej jest błędna i pozostaje w sprzeczności z orzecznictwem Sądu Najwyższego, w tym wyrokami z dnia 22 lipca 2013 r., III PK 75/12 (OSNP 2014 nr 3-4, poz. 56) i z dnia 18 stycznia 2013 r., II PK 149/12 (OSNP 2013 nr 21-22, poz. 246) oraz uchwałą z dnia 9 sierpnia 2012 r., III PZP 5/12 (OSNP 2013 nr 1-2, poz. 1). Powyższe okoliczności dają podstawy do przyjęcia, że 24-miesięczny okres zatrudnienia należy liczyć od dnia wejścia w życie ustawy anty kryzysowej, co powoduje, że do dnia 31 grudnia 2011 r. skarżący wykonywał pracę na rzecz strony pozwanej na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony, pomiędzy którymi nie było przerwy, przez okres 28 miesięcy i 8 dni i był dopuszczony do pracy po dniu 1 stycznia 2012 r. W tej sytuacji z dniem 22 sierpnia 2011 r. pomiędzy stronami nawiązała się umowa o pracę na czas nieokreślony.

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 8 września 2015 r. w sprawie I PK 282/14 Sąd Najwyższy uchylił przedmiotowy wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w Łodzi do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy uznał skargę kasacyjną co do zasady za usprawiedliwioną.

Sąd uznał, iż nie jest trafna dokonana przez Sądy orzekające wykładnia art. 13 ust. 1 i ust. 2 w związku z art. 35 ust. 1 i 2 ustawy anty kryzysowej. Sąd podkreślił, że problem wykładni art. 13 ust. 1 ustawy anty kryzysowej, a w szczególności skutków niedochowania określonego w tym przepisie 24-miesięcznego okresu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę kolejnych umów o pracę zawieranych na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy budził poważne wątpliwości i był różnorodnie rozstrzygany zarówno w orzecznictwie sądów powszechnych, jak i Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 18 stycznia 2013 r., II PK 149/12 (OSNP 2013 nr 21-22, poz. 246) Sąd Najwyższy przyjął, że z art. 13 ust. 1 ustawy anty kryzysowej wynika niedopuszczalność zatrudnienia pracownika na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony przez okres dłuższy niż 24 miesiące, licząc od dnia wejścia w życie ustawy (art. 35 ust. 2 tej ustawy). Sąd Najwyższy zauważył, że ustawa anty kryzysowa nie zawiera żadnego przepisu, z którego wynikałoby, iż przekroczenie limitu czasowego przewidzianego w jej art. 13 ust. 1 powoduje przekształcenie zawartej między stronami umowy o pracę na czas określony w umowę na czas nieokreślony. Przepis art. 13 ust. 1 ustawy anty kryzysowej stanowi natomiast, że okres zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 24 miesięcy. Z dyrektyw wykładni językowej i systemowej wypływa nakaz jednakowego rozumienia takich samych pojęć używanych w przepisach normujących materię, do której te pojęcia należą. „Okres zatrudnienia” to pojęcie prawa pracy oznaczające „czas przepracowany” u danego pracodawcy, czy też okres faktycznego zatrudnienia (por. np. art. 36 § 1 in principio k.p., zgodnie z którym okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, czy też art. 154¹ § 1 k.p., stanowiący o wliczaniu do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, okresu poprzedniego zatrudnienia). Sąd Najwyższy podzielił pogląd zaprezentowany w doktrynie, że z art. 13 ust. 1 ustawy anty kryzysowej wynika „nie zakaz zawarcia umowy lub kolejnych umów o pracę na czas określony na okres dłuższy niż 24 miesiące, lecz niedopuszczalność zatrudniania pracownika na podstawie takiej umowy przez okres dłuższy niż 24 miesiące”. Do naruszenia art. 13 ust. 1 ustawy dojdzie więc „nie z chwilą zawarcia umowy o pracę na czas określony przewidującej przekroczenie maksymalnego 24-miesięcznego okresu zatrudnienia terminowego, lecz z momentem przekroczenia tego limitu czasowego” (por. J. Stelina, M. Zieleniecki „Regulacje anty kryzysowe z zakresu prawa pracy”, PiZS 2009 nr 11, s. 21, a także M. Kłoda „Ustawa anty kryzysowa a dotąd zawarłi umowy o pracę”, Monitor Prawniczy 2009 nr 23, s. 1300). Podsumowując, Sąd Najwyższy w cytowanym powyżej orzeczeniu uznał, że umowa o pracę na czas określony ulega rozwiązaniu z upływem 24 miesięcy zatrudnienia na jej podstawie (bądź na podstawie kolejnych

umów na czas określony), licząc od dnia wejścia i życie ustawy antykryzysowej (z wyjątkiem umowy zawartej na czas określony przed dniem wejścia w życie ustawy, której termin rozwiązania przypada po dniu 31 grudnia 2011 r. - por. art. 35 ust. 3 ustawy antykryzysowej). Jeżeli natomiast pracownik nadal, po dniu rozwiązania stosunku pracy, kontynuuje to zatrudnienie, należy przyjąć, że doszło do nawiązania stosunku pracy poprzez tzw. dopuszczenie do pracy bowiem możliwość zawarcia w ten sposób umowy o pracę została już dawno zaakceptowana, tak w orzecznictwie Sądu Najwyższego, jak i doktrynie prawa pracy (por. M. Gersdorf - Giaro „Zawarcie umowy o pracę”, Warszawa 1985 r., s. 179 i cytowane tam orzecznictwo Sądu Najwyższego).

Odmienne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 lipca 2013r, III PK 75/12 (OSNP 2014 nr 4, poz. 56), przyjmując, że sankcją za naruszenie art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej jest powstanie umowy o pracę na czas nieokreślony już w dniu zawarcia umowy o pracę, w której przewidziano okres zatrudnienia przekraczający 24 miesiące. Według Sądu Najwyższego, zawarcie umowy o pracę na czas określony z naruszeniem art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej jest równoznaczne z zawarciem od samego początku umowy na czas nieokreślony (art. 94 k.c. i art. 116 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Nawiązując do poglądu wyrażonego w uchwale z dnia 9 sierpnia 2012 r., III PZP 5/12 (OSNP 2013 nr 1-2, poz. 1), że umowa o pracę na czas określony zawarta przed dniem 22 sierpnia 2009 r. rozwiązuje się w przewidzianym w niej terminie, choćby trwała ponad 24 miesiące po dniu 21 sierpnia 2009 r. (art. 13 ust. 1 w związku z art. 35 ustawy antykryzysowej) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że uchwała ta dotyczy wyłącznie jednej umowy na czas określony, która była zawarta przed dniem wejścia w życie ustawy antykryzysowej. Z tego powodu Sąd Najwyższy przyjął, że przekształcenie tej umowy w umowę na czas nieokreślony oznaczałoby działanie ustawy na przyszłość wobec stosunku zobowiązaniowego powstałego przed datą wejścia ustawy w życie. Byłby to zatem skutek, którego strony nie mogły przewidzieć w dniu zawierania umowy, a ponadto w znacznej mierze zależny od okoliczności przypadkowej, związanej z terminem jej rozwiązania. Pogląd ten miałby zastosowanie w sprawie, gdyby spór dotyczył jednej umowy o pracę.

Z tego względu Sąd Najwyższy, aby usunąć rozbieżności w orzecznictwie w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 23 września 2014 r., III PZP 2/14 (LEX nr 1508866) przyjął, że „przekroczenie 24-miesięcznego okresu zatrudnienia, o którym mowa w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony”. Sąd Najwyższy w składzie powiększonym, podejmując tę uchwałę, uznał, między innymi, iż sankcji za naruszenie art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej należy poszukiwać nie w przepisach art. XIII § 1 oraz art. XXII § 1 pkt 2 Przepisów wprowadzających Kodeks pracy, jak uczynił to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 stycznia 2013 r., II PK 149/12, lecz przede wszystkim w dyrektywie 99/70/WE (jej założonym celu ochrony pracownika przed nadużywaniem umów terminowych) i przyjąć, że pracownikowi zatrudnionemu na czas określony z przekroczeniem limitu czasowego wynikającego z art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej nie zależy ani na tym, aby pracodawca został w jakiś szczególny sposób ukarany za naruszenie prawa, ani na możliwości rozwiązania przez pracownika umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., ani na tym, żeby doszło do rozwiązania umowy o pracę z mocy prawa z chwilą upływu 24 miesięcy jej trwania. Pracownikowi zależy przede wszystkim na tym, aby umowa o pracę była kontynuowana. Sankcja w postaci rozwiązania umowy o pracę z mocy prawa z chwilą przekroczenia 24-miesięcznego okresu zatrudnienia musi być w tym kontekście uznana za nieodpowiadającą celowi dyrektywy. Zdaniem Sądu Najwyższego w powiększonym składzie, skuteczna, zgodna z celem dyrektywy 99/70/WE ochrona pracownika przed nadużywaniem przez pracodawcę umów terminowych powinna sprowadzać się do przyjęcia, że odpowiednią sankcją za naruszenie art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej jest przekształcenie umowy o pracę na czas określony, zawartej na okres dłuższy niż 24 miesiące, z chwilą upływu tego okresu w umowę na czas nieokreślony. Należy w związku z tym przyjąć, że nie z chwilą zawarcia umowy o pracę na okres dłuższy niż 24 miesiące, lecz z chwilą przekroczenia 24-miesięcznego okresu zatrudnienia, o którym mowa w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, dochodzi do przekształcenia umowy zawartej na czas oznaczony w umowę zawartą na czas nieoznaczony. Tego rodzaju przekształcenie nie wymaga zaś przyjęcia założenia, że umowa o pracę zawarta na czas dłuższy niż 24 miesiące ulega rozwiązaniu z mocy prawa z chwilą upływu (przekroczenia) 24-miesięcznego okresu zatrudnienia, a w razie faktycznego kontynuowania zatrudnienia dochodzi do nawiązania (nowego) stosunku pracy na czas nieokreślony przez tzw. dopuszczenie do pracy (czynności konkludentne).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy Sąd Najwyższy stwierdził, iż Sądy orzekające błędnie przyjęły, że po dniu 22 sierpnia 2011 r. strony nadal łączyła umowa o pracę na czas określony. W tej dacie doszło bowiem do przekroczenia 24-miesięcznego okresu zatrudnienia skarżącego, liczonego od dnia wejścia w życie ustawy antykryzysowej, a to od dnia 22 sierpnia 2009 r. i w świetle stanowiska wyrażonego przez Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 23 września 2014 r., III PZP 2/14 do przekształcenia stosunku pracy na czas nieokreślony. Skoro strony postanowiły w dniu 25 stycznia 2011 r. zawrzeć kolejną umowę o pracę na czas określony, to zobligowane były uwzględnić okres zatrudnienia powoda na podstawie umowy o pracę z dnia 3 kwietnia 2007 r. począwszy od dnia 22 sierpnia 2009 r., a skutkiem przekroczenia 24 miesięcznego okresu zatrudnienia jest wykreowanie umowy o pracę na czas nieokreślony. W tym stanie rzeczy porozumienie stron z dnia 16 września 2011 r. obejmowało w swych skutkach rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 2013 r., I PK 111/13, LEX nr 1388439).

Zaprezentowany powyżej pogląd spowodował, iż bezprzedmiotowymi stały się dla rozstrzygnięcia sprawy zarzuty naruszenia zaskarżonym wyrokiem prawa materialnego, a to art. 25¹ § 2 k.p. w związku z art. 65 § 2 k.c., art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 34 ust. 2 ustawy antykryzysowej, zmierzające do wykazania, że umowa o pracę na czas określony zawarta przez strony w dniu 25 stycznia 2011 r. i trwająca w dniu 1 stycznia 2012 r. stała się umową o pracę na czas nieokreślony, ponieważ w ocenie skarżącego była to trzecia umowa o pracę na czas określony, o której stanowi art. 25¹ § 1 k.p. Sąd zauważył jednak, iż w doktrynie przyjmuje się, że prawidłowa wykładnia art. 34 ust. 2 ustawy antykryzysowej, zgodnie z którym do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu 1 stycznia 2012 r. stosuje się art. 25¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy sprowadza się do tego, że będzie to pierwsza umowa w szeregu trzech przewidzianych w art. 25¹ k.p., a za takim stanowiskiem przemawia ratio legis obu wskazanych unormowań (por. K. Łapiński „Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy”, Monografia LEX 2011; Komentarz do ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców. Kodeks pracy. Komentarz pod redakcją W. Muszalskiego, Legalis 2011 r.). Powyższe stanowisko w ocenie Sądu Najwyższego należy uznać za uzasadnione nawet z tego względu, iż art. 25¹ k.p. stanowi, że pomiędzy kolejnymi umowami na czas określony przerwa nie powinna być dłuższa niż jeden miesiąc, a na czas obowiązywania ustawy antykryzysowej nie stosuje się przepisu art. 25¹ k.p., ale regulację art. 13 ustawy antykryzysowej (por. uzasadnienie do uchwały Sądu Najwyższego w składzie siedmiu sędziów z dnia 26 lutego 2014 r., I PZP 4/13, OSNP 2014 nr 8, poz. 110).

Sumując powyższe rozważania Sąd stwierdził, iż na tym etapie postępowania w zasadzie usuwa się spod kontroli kasacyjnej zarzut naruszenia art. 84 k.c. w związku z art. 300 k.p., bowiem Sądy obu instancji rozważania w tym względzie prowadziły przy błędnym przyjęciu, że strony łączyła umowa o pracę na czas określony. Sąd zauważył jednak, że zgodnie z art. 84 § 1 k.c. w razie błędu co do czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli. Poza tym z art. 84 § 2 k.c. wynika, że możliwość powołania się na błąd dotyczy tylko błędu istotnego, to jest takiego, który uzasadnia przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli wiedział o błędzie i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby określonego oświadczenia woli. Podstawą wyróżnienia błędu co do czynności prawnej, jest to, czego błąd dotyczy, a mianowicie stopień powiązania konkretnej okoliczności dotkniętej błędem z całokształtem czynności prawnej. Jak wskazuje Z. R., chodzi tutaj o mylne wyobrażenie składającego oświadczenie woli o tym wszystkim, o czym stanowi treść czynności prawnej, a nie tylko oświadczenie woli, które jest wprawdzie podstawowym, ale nie jedynym wyznacznikiem treści czynności prawnej (por. M. Gutowski „Wzruszalność czynności prawnej”, Legalis 2010). Mylne wyobrażenie dotyczyć może jakiegokolwiek elementu czynności prawnej, ponieważ zsumowanie wszystkich składników (prawdziwie i fałszywie przedstawionych) tworzy w rezultacie nieprawidłowy obraz całości. Inaczej mówiąc, błąd co do treści czynności prawnej oznacza w istocie błąd co do okoliczności wchodzących w skład tej czynności (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 1967 r., III CZP 59/67, OSNC 1968 nr 7, poz. 117). W doktrynie i orzecznictwie jednolicie przyjmuje się, że błędem w rozumieniu art. 84 - 88 k.c. jest niezgodne z rzeczywistością wyobrażenie o czynności prawnej, przy czym niezgodność ta może dotyczyć zarówno faktów, jak i prawa (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2000 r., IV CKN 179/00, LEX nr; z dnia 19 października 2000 r., III CKN 963/98, OSNC 2002 nr 5, poz. 63; z dnia 8 marca 2012 r., III CSK 221/11, OSNC-ZD

2013 nr 3, poz. 55 oraz uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 31 sierpnia 1989 r., III PZP 37/89, OSNC 1990 nr 9, poz. 108; P. Wąż „Wady oświadczenia woli na tle stosunku pracy” PiZS 2008 nr 8, s. 18-23). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 stycznia 1974 r., II CR 761/73 (OSP 1975 nr 11, poz. 238 z glosą A. Kleina) przyjął, że błąd co do prawa może też polegać na mylnym przeświadczeniu, przekonaniu co do istnienia prawnego obowiązku określonego zachowania się lub też prawnego obowiązku nadania np. umowie ściśle określonej postaci. Należy też tu zauważyć, że w uchwale z dnia 31 sierpnia 1989 r., III PZP 37/89 (OSNC 1990 nr 9, poz. 108) Sąd Najwyższy zaprezentował stanowisko, że przyjęta przez zakład pracy oferta rozwiązania umowy o pracę przez pracownika pod wpływem nieświadomości, że postępowanie likwidacyjne dotyczące zakładu pracy 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 oświadczenia woli. W uzasadnieniu uchwały podniesione zostało, że istotność błędu w świetle art. 84 § 2 k.c. polega na tym, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, niełożyłby oświadczenia tej treści. Nie wystarczy zatem subiektywna istotność błędu wynikająca z przeświadczenia osoby, która złożyła oświadczenie, lecz musi być ona także obiektywna, czyli tego rodzaju, że rozsądnie działający człowiek znający prawdziwy stan rzeczy, niełożyłby oświadczenia tej treści. Gdyby jednak motywacja włączona została do treści czynności prawnej, błąd w pobudce urasta do błędu istotnego co do treści czynności prawnej. Nie mamy natomiast do czynienia z błędem, gdy składający oświadczenie woli znał rzeczywistość związaną z czynnością prawną, lecz nieprawidłowo wnioskował i podjął niewłaściwą decyzję (por. B. Lewaszkiewicz - Petrykowska „Komentarz do art. 84 k.c.”, LEX on line oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2000 r., III CKN 963/00, OSNC 2002 nr 5, poz. 63).

Kierując się rozważaniami dokonanymi powyżej Sąd zauważył, że Sąd Rejonowy ustalił, a ustalenia te jako własne przyjął Sąd Okręgowy, że „powód podpisał porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron z powodu świadomości, iż łączy go umowa o pracę na czas określony. Gdyby wiedział, że łączy go umowa o pracę na czas określony nie zgodziłby się na podpisanie przedmiotowego porozumienia”. Porozumienie stron co do rozwiązania stosunku pracy nie ma samodzielnego bytu prawnego bowiem nie występuje w obrocie prawnym bez umowy o pracę, a jedynym objętym zgodnym zamiarem stron jego skutkiem prawnym jest zakończenie stosunku pracy mającego podstawę w tej umowie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 1997 r., I PKN 80/97, OSNAPiUS 1998 nr 7, poz. 207 oraz z dnia 11 czerwca 2003 r., I PK 206/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 278 z glosą krytyczną M. Raczkowskiego oraz aprobującą T. Liszcz). Natomiast wypełnienie wskazanych w art. 84 k.c. przesłanek prawnej doniosłości błędu skutkuje wzruszalnością dokonanej pod jego wpływem czynności prawnej poprzez odpowiednie zastosowanie art. 88 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 marca 2002 r., I PKN 156/01, OSNP 2004 nr 5, poz. 78; z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 164/08, OSNP 2010 nr 19-20, poz. 227; z dnia 4 kwietnia 2013 r., II PK 237/14, M.P.Pr. 2013 nr 8, s. 431-434; z dnia 23 września 2014 r., II PK 269/13, LEX nr 1541199).

Pismem procesowym z dnia 23 listopada 2015 r. mając na uwadze rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego wydane w przedmiotowej sprawie strona pozwana podtrzymała swoje stanowisko w sprawie wnosząc ponownie o oddalenie apelacji powoda.

W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana podniosła, iż mimo przesądzenia przez Sąd Najwyższy, iż strony łączy umowa na czas nieokreślony, w sprawie nadal nie zostały spełnione przesłanki skutecznego uchylenia się od skutków prawnych zawartego porozumienia w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy powoda. Błąd, na który powoływał się powód nie dotyczył bowiem treści czynności prawnej w postaci rozwiązania umowy o pracę lecz treści stosunku prawnego. Ponadto nie zostały spełnione przesłanki tego uchylenia błąd nie był istotny – dotyczył sfery motywacyjnej nie dowiedziono, iż błąd został wywołany przez pozwaną. Pozwany wskazywał także na brak interesu powoda w ustaleniu istnienia stosunku pracy ze względu na możliwość wytoczenia powództwa o świadczenie – wynagrodzenie za pracę.

Z kolei pełnomocnik powoda – pismem procesowym z dnia 3 grudnia 2015 r. – podtrzymał żądanie apelacji. Skarżący podkreślił, iż powód pozostawał w błędzie co do czynności wchodzących w skład czynności prawnej, był to błąd istotny wywołany działaniem strony pozwanej więc uchylenie się przez niego od skutków złożonego oświadczenia woli w myśl art. 84-88 kc jest w pełni skuteczne. Nadto interes prawny powoda w wtoczeniu powództwa o ustalenie

istnienia stosunku pracy na czas określony w świetle bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego wskazującego iż interes pracowniczy w tej materii nie sprowadza się tylko i wyłącznie do żądania zapłaty wynagrodzenia za pracę.

Na rozprawie apelacyjnej poprzedzającej wydanie rozstrzygnięcia strony utrzymały swoje stanowiska procesowe.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy w Łodzi

ustalił i zważył, co następuje:

Apelacja częściowo zasługuje na uwzględnienie.

Będąc związanym stanowiskiem Sądu Najwyższego w sprawie, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż zarzuty strony skarżącej częściowo są uzasadnione.

W ocenie Sądu II instancji w pierwszej kolejności podnieść należy, że powód, wbrew twierdzeniom strony pozwanej, ma interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku prawnego zawartego pomiędzy stronami na czas nieokreślony.

Zgodnie z art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenie przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Istnienie interesu prawnego stanowi przesłankę merytoryczną rozstrzygnięcia, którą sąd powinien badać w każdym stanie sprawy i z urzędu. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 25 czerwca 2015 r. III APa 12/15 LEX nr 1781890.

Interes prawny powoda w ubieganiu się o wydanie rozstrzygnięcia ustalającego prawo lub stosunek prawny powinien być badany w granicach wyznaczonych potrzebą udzielenia mu żądanej ochrony i wyprzedzać badanie istnienia prawa (stosunku prawnego) objętego jego twierdzeniami o podstawie faktycznej powództwa. Na gruncie art. 189 k.p.c. interes prawny rozumiany jest jako wykazanie potrzeby udzielenia ochrony sferze prawnej powoda, którą to ochronę może on uzyskać przez samo ustalenie stosunku prawnego lub prawa. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2015 r. III CSK 372/14 LEX nr 1745578.) Interes prawny, o jakim mowa w art. 189 k.p.c. należy rozpatrywać w sferze oceny prawnej, a nie na płaszczyźnie ustaleń faktycznych. Bez wątplenia określone fakty mogą wskazywać na istnienie interesu prawnego, ale sam interes prawny jest kategorią prawną, a nie faktyczną. (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 28 kwietnia 2015 r. VI ACa 934/14 LEX nr 1711583) Przepis art. 189 k.p.c. zezwala na poczynienie ustalenia co do prawa lub stosunku prawnego, a nie faktu, nawet jeśli fakt ten ma doniosłość prawną. (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 31 marca 2015 r. V ACa 712/14 LEX nr 1668597)

Interes prawny istnieje wówczas, gdy występuje stan niepewności co do istnienia stosunku prawnego lub prawa, a wynik postępowania doprowadzi do usunięcia tej niejasności i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, definitywnie kończąc trwający spór albo prewencyjnie zapobiegając powstaniu takiego sporu w przyszłości (wyrok SN z dnia 20 maja 2011 roku, II PK 295/10, Lex nr 898699, wyrok SN z dnia 7 kwietnia 2010 roku, II PK 342/09, Lex nr 585783).

W orzecznictwie powszechnie wskazuje się na brak interesu prawnego w ustaleniu stosunku prawnego, w sytuacji, gdy powód ma możliwość dochodzenia roszczeń z określonego stosunku prawnego w drodze powództwa o świadczenie, chyba że ze spornego stosunku prawnego wynikają jeszcze dalsze skutki, których dochodzenie w drodze powództwa o świadczenie nie jest możliwe lub nie jest jeszcze aktualne. Jeżeli powodowi przysługuje dalej idące powództwo o świadczenie, to w zasadzie nie ma on interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie stosunku prawnego lub prawa. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2015 r. V CSK 640/14 LEX nr 1766003). Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 czerwca 2006 roku (I PK 250/05, Lex nr 192076) powyższemu pogładowi należy przypisać znaczenie zasady, od której istnieją wyjątki. Decydujące w tym zakresie powinny być właściwości stosunku prawnego.

Z ugruntowanego już obecnie orzecznictwa jasno wynika że pracownik ma interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy choćby z tego powodu, że ustalenie takie warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych

świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość (wyrok SN z 2.06.2006 r., I PK 250/05, M. P. Pr. 2006/9/491, zob. też wyrok SN z 5.12.2002 r., I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194, wyrok SN z 29.03.2001 r., I PKN 333/00, OSNP 2003/1/12).

W szczególności zaś uchylający się od skutków prawnych swego oświadczenia woli pracownik może domagać się ustalenia dalszego istnienia stosunku pracy, dopuszczenia do pracy lub zasądzenia wynagrodzenia za czas gotowości do pracy. (Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 5 czerwca 2014 r. I PK 311/13 Legalis numer 1162499)

Z tych też względów brak interesu prawnego powoda w ustaleniu istnienia stosunku pracy w oparciu o umowę o pracę na czas określony nie może, zgodnie z sugestią strony pozwanej, stanowić podstawy dla oddalenia jego powództwa w tym zakresie.

W ocenie Sądu Okręgowego, wbrew zapatrywaniom Sądu I instancji z uwagi na treść art. 13 ust. 1 i ust. 2 w związku z art. 35 ust. 1 i 2 ustawy antykrzysowej uznać również należy, iż istnieją podstawy do ustalenia, że doszło między stronami do nawiązania umowy o pracę na czas nieokreślony na skutek przekroczenia 24 - miesięcznego okresu pozostawania powoda w zatrudnieniu na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony w okresie obowiązywania ustawy antykrzysowej, gdyż powód od dnia 22 sierpnia 2009 r. - to jest od daty wejścia w życie tej ustawy - pozostawał nieprzerwanie w zatrudnieniu przez okres 24 miesiące na podstawie umowy o pracę z dnia 3 kwietnia 2007 r. do dnia 25 stycznia 2011 r., a następnie od dnia 25 stycznia 2011 r. nadal świadczył pracę po upływie 24-miesięcznego pozostawania w zatrudnieniu, co spowodowało nawiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony bowiem do 24-miesięcznego pozostawania w zatrudnieniu należało zaliczyć nie tylko umowę o pracę zawartą w dniu 25 stycznia 2011 r., ale również umowę o pracę trwającą w dacie wejścia w życie ustawy antykrzysowej.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy Sąd Najwyższy wskazał wprost że „przekroczenie 24-miesięcznego okresu zatrudnienia, o którym mowa w art. 13 ust. 1 ustawy antykrzysowej jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony”. (por. powoływana przez SN uchwała składu siedmiu sędziów SN z dnia 23 września 2014 r., III PZP 2/14 LEX nr 1508866) W związku z tym skoro po dniu 22 sierpnia 2011 r. strony nadal łączyła umowa o pracę na czas określony, i w tej dacie doszło do przekroczenia 24-miesięcznego okresu zatrudnienia skarżącego, liczonego od dnia wejścia w życie ustawy antykrzysowej (22 sierpnia 2009 r.) to skutkowało to z mocy samego prawa przekształceniem stosunku pracy na czas nieokreślony. Jeśli zaś strony postanowiły w dniu 25 stycznia 2011 r. zawrzeć kolejną umowę o pracę na czas określony, to zobligowane były uwzględnić okres zatrudnienia powoda na podstawie umowy o pracę z dnia 3 kwietnia 2007 r. począwszy od dnia 22 sierpnia 2009 r. Skutkiem zaś przekroczenia 24 miesięcznego okresu zatrudnienia musiało być wykreowanie umowy o pracę na czas nieokreślony. Wobec tego porozumienie stron z dnia 16 września 2011 r. obejmowało w swych skutkach rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 2013 r., I PK 111/13, LEX nr 1388439).

Z tych też względów na tym etapie sprawy charakter umowy łączącej strony nie może być kwestionowany, a zarzuty apelacji podniesione w tej materii uznać należy za skuteczne.

Brak jednak podstaw do uznania, iż konsekwencją powyższego ustalenia winno być uwzględnienie roszczeń o dopuszczenie powoda do pracy.

Znamienną w sprawie jest okoliczność, że powód z dniem 26 lipca 2012 r. złożył stronie pozwanej oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli co do zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, wskazując, że był pod wpływem błędu związanego z brakiem wiedzy odnośnie przekształcenia się umowy o pracę w umowę na czas nieokreślony.

W ocenie Sądu Okręgowego powód składając to oświadczenie pozostawał w błędzie co do okoliczności wchodzących w skład czynności prawnej, był to błąd istotny wywołany działaniem strony pozwanej. Z uwagi na to uchylenie się przez niego od skutków złożonego oświadczenia woli w myśl art. 84-88 kc było wiążące.

Mając na uwadze twierdzenia obu stron postępowania wywiedzione na etapie apelacji przy ponownym rozpoznaniu sprawy, jeszcze raz podnieść należy, iż w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego 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, niełożyłby oświadczenia tej treści (błąd istotny) (art. 84 kc). W świetle art. 88 § 1 kc uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli, które zostało złożone innej osobie pod wpływem błędu lub groźby, następuje przez oświadczenie złożone tej osobie na piśmie.

Kwalifikowany normatywnie może być tylko błąd co do treści czynności prawnej, tzn. mylne wyobrażenie o którymkolwiek składniku treści konkretnej czynności prawnej, niezależnie od tego, czy element ten został wyrażony bezpośrednio w oświadczeniu woli podmiotu składającego to oświadczenie, czy też chodzi o składnik uzupełniający treść czynności prawnej na podstawie art. 56 KC, a wynikający wprost z ustawy, z zasad współżycia społecznego oraz z ustalonych zwyczajów (por. Z. Radwański, w: SPP, t. 2, s. 400). W analizowanej płaszczyźnie błąd może dotyczyć w szczególności: przedmiotu czynności prawnej (lub jego cech), rodzaju czynności prawnej, osoby kontrahenta, jego sytuacji prawnej (zob. wyr. SN z 24.10.1972 r., I CR 177/72, OSN 1973, Nr 10, poz. 171, z aprobowaną glosą B. Lewaszkiewicz-Petrykowskiej, PiP 1975, z. 7, s. 168 i n.) lub przymiotów (por. np. art. 15⁽¹⁾ § 1 pkt 2 KRO). Nie stanowi błędu co do treści czynności prawnej mylna ocena zarówno aktualnych, jak i przyszłych okoliczności, nieobjętych treścią dokonanej czynności por. np. wyr. SN z 15.10.1997 r., III CKN 214/97, OSP 1998, Nr 6, poz. 112, z glosą B. Lewaszkiewicz-Petrykowskiej). Ocena taka dotyka już bowiem sfery motywacyjnej, a w ramach obecnych rozwiązań normatywnych błąd w pobudce nie ma już prawnej doniosłości. Błąd musi być ponadto zawsze istotny, w rozumieniu art. 84 § 2 KC. W literaturze i orzecznictwie podnosi się, że błąd musi być istotny subiektywnie i obiektywnie. Subiektywna istotność błędu oceniana powinna być biorąc pod uwagę istotność postanowień, których błąd dotyczył (najczęściej istotny będzie błąd dotyczący cech przedmiotu świadczenia) dla osoby, która złożyła oświadczenie. Istotność błędu "musi być (...) także obiektywna, czyli tego rodzaju, że rozsądnie działający człowiek znający prawdziwy stan rzeczy, niełożyłby oświadczenia woli tej treści" (uchw. SN z 31.8.1989 r., III PZP 37/89, OSN 1990, Nr 9, poz. 108). Obiektywna ocena istotności błędu polega na rozważeniu, czy w takich samych okolicznościach rozsądna osoba, złożyłaby oświadczenie woli, gdyby nie działała pod wpływem błędu. Jednocześnie należy mieć na względzie – co podkreślił Sąd Najwyższy w przedmiotowej sprawie – że gdyby jednak motywacja włączona została do treści czynności prawnej, błąd w pobudce urasta do błędu istotnego co do treści czynności prawnej. Nie mamy natomiast do czynienia z błędem, gdy składający oświadczenie woli znał rzeczywistość związaną z czynnością prawną, lecz nieprawidłowo wnioskował i podjął niewłaściwą decyzję (por. B. Lewaszkiewicz - Petrykowska „Komentarz do art. 84 k.c.”, LEX on line oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2000 r., III CKN 963/00, OSNC 2002 nr 5, poz. 63). Ze względu na ochronę adresatów oświadczeń woli ustawodawca ogranicza nadto możliwość powołania się na błąd, jeśli oświadczenie woli złożone zostało innej osobie. Błąd w oświadczeniu składanym innej osobie jest relewantny prawnie, jeśli adresat oświadczenia wywołał błąd, wiedział o błędzie lub mógł błąd z łatwością zauważyć. Wystarczające jest przy tym, aby osoba, której składane jest oświadczenie woli, przyczyniła się do powstania mylnego przekonania u składającego oświadczenie. Działanie adresata oświadczenia nie musi być wyłączną przyczyną błędu, ale jedną z jego przyczyn (wyr. SN z 12.10.2000 r., IV CKN 144/00, OSN 2001, Nr 4, poz. 60). Nieistotne jest, czy wywołanie błędu nastąpiło w sposób zawiniony lub umyślny.

W ocenie Sądu Okręgowego w rozpatrywanym stanie faktycznym wszystkie powyższe przesłanki zostały spełnione. Powód pozostawał w błędzie co do czynności prawnej. Domniemywał, iż zgadza się na rozwiązanie stosunku pracy zawartego na czas określony a nie umowy bezterminowej. Posiadał mylne wyobrażenie o istotnym składniku treści konkretnej czynności prawnej, a mianowicie o charakterze rozwiązywanej umowy. Znając prawdziwy stan rzeczy uwzględniając okoliczności z tym związane powód dążąc do utrzymania najbardziej korzystnych i możliwych do uzyskania warunków zatrudnienia nie zdecydowałby się na podpisanie porozumienia. Powyższe zaś obiektywnie rzecz ujmując jest logicznie uzasadnione i usprawiedliwia twierdzenia powoda. Błąd powoda dotyczył zatem zarówno treści czynności prawnej jak i był przedmiotowo istotny. W ocenie Sądu II instancji w okolicznościach sprawy

uznać również należy, że pozwana ponosi odpowiedzialność za złożenie przez powoda oświadczenia w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy pod wpływem błędu. Podnieść należy, iż pracownik także zajmujący wysokie stanowisko i z racji wypełnianych obowiązków posiadający podstawową wiedzę z zakresu prawa pracy ma prawo działać w zaufaniu do twierdzeń pracodawcy – dysponującego wykwalifikowanymi służbami kadrowymi – co do charakteru i skutków podejmowanych czynności. Jak wynika z materiału sprawy powodowi w chwili podpisania porozumienia przedstawiono informacje, iż z uwagi na charakter zawartej między stronami umowy bez względu na jego poczynania stosunek pracy i tak zakończy się z dniem wskazanym w porozumieniu. Pozwany nie podważył skutecznie twierdzeń powoda w tym zakresie. Z tych też względów uznać należało że pracodawca ponosi odpowiedzialność za mylne przekonanie powoda co do charakteru rozwiązywanej porozumieniem umowy. Nieistotnym jest przy tym, iż powód zaczął analizować prawidłowość dokonanych czynności dopiero z chwilą rozwiązania umowy serwisowej. Znaczenie istotne ma bowiem jedynie fakt, iż decydującym dla podjęcia decyzji w tej mierze było błędne ugruntowane postępowaniem pracodawcy przekonanie powoda co do charakteru łączącej go z pozwaną umowy. Powód nie zdecydował by się na rozwiązanie umowy o pracę gdyby wiedział, iż ma ona charakter bezterminowy. Z tych też względów uznać należy z powód, mógł uchylić się od skutków złożonego pod wpływem błędu oświadczenia woli.

Konkludując w ocenie Sądu Okręgowego powoda wiązała ze stroną pozwaną umowa o pracę na czas określony. Powód prawidłowo uchylił się od skutków swojego oświadczenia w przedmiocie zawarcia porozumienia o rozwiązaniu wskazanego stosunku prawnego. Powyższe samo w sobie nie jest jednak równoznaczne z zasadnością powództwa o dopuszczenie powoda do pracy i nie usprawiedliwia żądań apelacji w tej materii.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2014 r. II PK 269/13 LEX nr 1541199 pracownica rozwiązująca umowę o pracę za porozumieniem stron może uchylić się od skutków własnego oświadczenia woli. Prawo to nie jest jednak bezwarunkowe. Po pierwsze, zatrudniona powinna pozostawać w błędzie co do okoliczności faktycznych. Stan taki ma miejsce wówczas, gdy zatrudniona w chwili składania oświadczenia woli była w ciąży i nie miała o niej wiedzy. Po drugie, pracownica powinna uchylić się od skutków oświadczenia woli (art. 88 § 2 k.c.). Po trzecie, termin na dokonanie tej czynności jest równoważny terminowi do zgłoszenia gotowości podjęcia pracy po przywróceniu do pracy (czyli 7 dni - argument z art. 48 § 1 k.p.) i jest liczony od chwili wykrycia błędu. Po czwarte, termin na wniesienie odwołania do sądu jest równy 7 dniom i biegnie od dnia niedopuszczenia pracownicy do pracy (analogicznie do sytuacji pracownika, który otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę - art. 264 § 1 k.p.). Po piąte, ocena zachowania wskazanych powyżej terminów musi uwzględniać ich charakter prawny i możliwość przywracania do pracy. Po szóste, uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron wywołuje skutek *ex tunc*. W rezultacie pracownica może dochodzić w zależności od okoliczności konkretnego przypadku ustalenia istnienia stosunku pracy, dopuszczania do pracy, wynagrodzenia za czas gotowości do pracy.

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanego przypadku, który co prawda nie odnosi się do pracownicy w ciąży lecz dotyczy analogicznego żądania tj. roszczenia o dopuszczenie do pracy z uwagi na uchylenie się od skutków oświadczenia woli rozwiązującego umowę o pracę za porozumieniem stron, dostrzec należy, iż prowadzi ono do zamierzonych przez pracownika efektów tylko wtedy gdy zostało złożone w przepisany do tego terminie.

W niniejszej sprawie na co wskazywał sam powód wątpliwości co do umowy o pracę powziął pod koniec czerwca 2012 r. O tym, iż pozostawał w błędzie co do charakteru łączącej go ze stroną pozwaną umowy dowiedział się od swojego pełnomocnika po dwóch konsultacjach w sprawie, związanych z koniecznością przekazania wszystkich dokumentów i urlopem pełnomocnika pod koniec lipca tego roku. Oświadczenie w przedmiocie uchylenia się od skutków oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron powód złożył pracodawcy 26 lipca 2012 r. tj. w dniu, w którym pismo otrzymał od reprezentującej go Pani Mecenas. Jednocześnie powód zaznaczył, iż nie pamięta dokładnie kiedy miało miejsce drugie spotkanie z pełnomocnikiem, podczas którego dowiedział się, że działał pod wpływem błędu lecz z całą pewnością 7 dniowy termin do złożenia oświadczenia w przedmiocie uchylenia się od skutków oświadczenia woli nie został przekroczony gdyż pani mecenas bardzo tego terminu pilnowała. (przesłuchanie powoda nagranie CD rozprawy apelacyjnej z dnia 18 lutego 2016 r. 00:05.15 - 00:15:57, 00:20:11 - 00: 23:23). Przy czym uzupełniający dowód z przesłuchania powoda w charakterze strony na

tę okoliczność w postępowaniu apelacyjnym przeprowadzono na wniosek strony powodowej, uznając jego istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia.

Jednocześnie ważkim jest, że powód pismem z dnia 26 lipca 2012 roku wystąpił do strony pozwanej z oświadczeniem o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu oraz o dopuszczenie go do wykonywania pracy na zajmowanym dotychczas stanowisku, zakreślając 7 - dniowy termin do spełnienia wskazanego żądania. Pozwana na powyższe pismo nie odpowiedziała. W tej sytuacji w celu wyjaśnienia swojej sytuacji prawnej w aspekcie twierdzeń o skutecznym cofnięciu oświadczenia woli złożonego w dniu 16 września 2011 roku powód zmierzał na drodze sądowej do ustalenia, że łącząca strony umowa nie była umową zawartą na czas określony, ale uległa automatycznemu przekształceniu w umowę na czas nieokreślony. Niemniej jednak żądanie powoda w tej materii było spóźnione. Powód wystąpił bowiem do Sądu Pracy z powyższym żądaniem dopiero 25 września 2012 r. Tymczasem sam zakreślił pracodawcy 7 dniowy termin na dopuszczenie go do pracy. Po upływie tego terminu – zgodnie ze wskazanym powyżej orzeczeniem miał zatem 7 dni do zgłoszenia tego roszczenia przed sądem. Zaś na gruncie rozpatrywanego przypadku powód z żądaniem tym wystąpił dopiero 25 września 2012 r. Jego powództwo w tym zakresie, choć łączyła go z pozwanym umowa o pracę na czas nieokreślony i choć w terminie uchylił się od skutków złożonego pod wpływem błędu oświadczenia woli o rozwianiu stosunku pracy za porozumieniem stron, nie mogło zatem zostać uwzględnione.

Terminy przewidziane w art. 256 i 264 k.p. są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywracania terminu. Sąd oddala powództwo, jeżeli pozew wniesiony został po upływie terminów określonych w art. 264 k.p., których nie przywrócono, oraz po upływie terminów określonych w art. 256 k.p. (Uchwała Sądu Najwyższego 7 sędziów - zasada prawna z dnia 14 marca 1986 r. III PZP 8/86 OSNC 1986/12/194). Wystąpienie przez pracownika z powództwem po terminie należy traktować jako zawierające w sobie wniosek o przywrócenie terminu (tak SN w uzasadnieniu uchwały z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, powołanej wyżej w uw. 2). Jednakże według Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 21 lutego 2002 r., I PKN 903/00, OSNP-wkł. 2002, nr 19, poz. 11) przy ocenie niedokonania czynności, o których mowa w art. 264 k.p., bez winy pracownika reprezentowanego przez fachowego pełnomocnika należy uwzględniać wiedzę o konieczności zachowania należytej staranności przez tego pełnomocnika.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy – co wynika z zeznań samego powoda – od chwili konsultacji w przedmiocie uchylenia się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu był on reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika. Nie zachodzą zatem podstawy by uznać, iż złożenie pozwu o dopuszczenie do pracy po upływie przepisanej do tego 7 dniowego terminu (art. 264 § 1 kp) miało miejsce w okolicznościach które powoda nie obciążają. W związku zatem z upływem tego terminu powód jako pracownik nie może dochodzić roszczenia o dopuszczenie do pracy.

Zaznaczyć również należy, iż każda jednostronna deklaracja pracodawcy o ustaniu stosunku pracy, dokonana nawet z naruszeniem prawa, prowadzi do ustania stosunku pracy w terminie wskazanym przez pracodawcę, bo wszelkie jego czynności, nawet bezprawne, zmierzające do rozwiązania stosunku pracy są skuteczne i mogą być podważone wyłącznie w drodze odpowiedniego powództwa (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2008 r. II PK 56/08 M.P.Pr. 2009/1/34-39) Terminy określone w art. 264 kp mają zastosowanie również w przypadkach bezprawnego odsunięcia pracownika od wykonywania pracy i uznania przez pracodawcę, że doszło do rozwiązania stosunku pracy (patrz uzasadnienie powyższego rozstrzygnięcia). Z tych też względów samo uchylenie się od skutków złożonego pod wpływem błędu oświadczenia, woli wobec braku terminowego zakwestionowania przez powoda przed Sądem działania pracodawcy wynikającego z bezprawnego założenia że doszło do rozwiązania stosunku pracy, zgodnie z żądaniem apelacji nie może skutkować podważeniem tej czynności, stwierdzeniem dalszego istnienia stosunku pracy oraz dopuszczeniem powoda do pracy.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że ustalił, iż A. S. był zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. uprzednio (...) spółce z

ograniczoną odpowiedzialnością w K. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, oddalił powództwo w zakresie roszczenia o dopuszczenie do pracy i zniósł wzajemnie między stronami koszty postępowania.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego za pierwszą instancję zapadło w oparciu o art. 100 kpc oraz §12 ust.1 punkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 roku, poz. 461) oraz §11 ust.1 punkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 roku, poz. 490). Sąd uwzględnił przy tym wartość każdego ze zgłoszonych roszczeń.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję oraz postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 100 kpc oraz § 13 ust. 1 pkt 1 i ust. 4 pkt 1 w zw. z §12 ust.1 punkt 3, rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 roku, poz. 461) i § 12 ust. 1 pkt 1, ust. 4 pkt 1 w zw. z §11 ust.1 punkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 roku, poz. 490) znosząc je między stronami z uwagi na przegraną i wygraną stron niemalże w tym samym zakresie.

Przewodnicząca: Sędziowie: