

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 11 września 2013 roku Sąd Rejonowy w Kutnie IV Wydział Pracy oddalił powództwo A. S. (1) skierowane przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. o ustalenie istnienia stosunku pracy i dopuszczenie do pracy oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne i prawne.

Pierwszą umowę o pracę strony zawarły w dniu 25 kwietnia 2003 roku. W treści umowy wskazano, iż umowa obowiązuje od dnia 1 maja 2003 roku i upływa w dniu 30 kwietnia 2005 roku zaś jeśli nie zostanie wypowiedziana na trzy miesiące przed jej upływem ulega automatycznie przedłużeniu o następne dwa lata. Żadna ze stron nie złożyła oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę umowy z dnia 25 kwietnia 2003 roku i uległa ona przedłużeniu o dwa lata. Kolejną umowę o pracę strony zawarły w dniu 3 kwietnia 2007 roku. Umowa została zawarta na czas określony do 30 kwietnia 2010 roku z możliwością jej automatycznego przedłużenia o rok w przypadku braku wypowiedzenia z którejkolwiek strony. Kolejna zawarta umowa o pracę nosi datę 17 grudnia 2008 roku, a faktycznie została zawarta w dniu 25 stycznia 2011 roku. W treści umowy wskazano, iż obowiązuje ona od 1 maja 2009 do 30 kwietnia 2012 roku ponownie z możliwością automatycznego przedłużenia o kolejne dwa lata.

W dniu 9 września 2011 roku powód otrzymał informację o mającym się odbyć spotkaniu rady nadzorczej na terenie Niemiec. W związku z powyższym powód został poproszony o przyjazd do Niemiec w celu omówienia z prezesem zarządu pozwanej spółki określonych kwestii związanych z funkcjonowaniem zakładu. Powód udał się na spotkanie w dniu 16 września 2011 roku nie spodziewał się rozmów dotyczących jego dalszej pracy na rzecz pozwanego i ewentualnej zmiany formy zatrudnienia na umowę cywilnoprawną. Był zdziwiony gdy zobaczył, iż strona pozwana jest przygotowana do takiej rozmowy i dysponuje już odpowiednimi dokumentami. Prezes zarządu pozwanego przedstawiał powodowi chęć dalszej współpracy na zmienionych zasadach, nie oponował również ewentualnej telefonicznej konsultacji powoda z prawnikiem. Powód podpisał porozumienie z powodu świadomości, iż łączy go umowa o pracę na czas określony i będzie miał możliwość dalszej pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej. Gdyby wiedział, że łączy go umowa o pracę na czas nieokreślony nie zgodziłby się na podpisanie przedmiotowego porozumienia. Pierwszy raz zorientował się, że jest w błędzie w czerwcu 2012 roku po rozmowie ze swoim pełnomocnikiem. Warunkiem zawarcia umowy o świadczenie usług było rozwiązanie umowy o pracę.

Przyczyną braku informacji w zaproszeniu na spotkanie 16 września 2011 roku o rozmowach dotyczących zmiany formy zatrudnienia powoda była obawa, iż skorzysta on ze zwolnienia lekarskiego. Powód zastanawiał się nad podpisaniem porozumienia. Strona pozwana zamierzała współpracować z powodem. Przed rozpoczęciem jednak jej obowiązywania pozwany doszedł do wniosku, że utracił zaufanie do A. S. w związku z ujawnieniem w prasie kilku artykułów, które naruszały dobre imię i wizerunek spółki. Realizowanie umowy cywilnoprawnej było celem pozwanej spółki, który to zamiar został przerwany utratą zaufania do powoda.

W dniu 16 września 2011 roku strony zawarły porozumienie zgodnie z którym rozwiązały umowę o pracę z dnia 17 grudnia 2008 roku z dniem 30 kwietnia 2012 roku. Jednocześnie strony oświadczyły, iż zamierzają kontynuować współpracę w ramach umowy cywilnoprawnej i w tym samym dniu zawarły taką umowę wstępnie na okres dwóch lat. W związku z rozwiązaniem stosunku pracy powód otrzymał świadectwo pracy wystawione w dniu 30 kwietnia 2012 roku, które odebrał w dniu 18 maja 2012 roku. Powód podpisał porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie porozumienia stron licząc, iż jego praca na rzecz pozwanego będzie kontynuowana na podstawie zawartej umowy cywilnoprawnej obawiając się również, że w przypadku odmowy podpisania porozumienia umowa o pracę zostanie natychmiast rozwiązana. Prezes zarządu pozwanej spółki wiadomością z dnia 20 września 2011 roku informował powoda o przewidywanym okresie dalszej współpracy w ramach umowy cywilnoprawnej. Umowa o świadczenie usług została rozwiązana oświadczeniem pozwanego z dnia 25 kwietnia 2012 roku w trybie natychmiastowym. Obecnie

strony prowadzą proces sądowy dotyczący umowy o świadczenie usług i trybu jej rozwiązania. Od maja 2012 roku powód nie świadczy już pracy na rzecz pozwanego.

Pismem z dnia 26 lipca 2012 roku powód złożył pozwanej spółce oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia co do zawarcia porozumienia z dnia 16 września 2012 roku o rozwiązaniu umowy o pracę. Wskazał, iż pozostawał pod wpływem błędu związanego z brakiem wiedzy co do przekształcenia się umowy o pracę w umowę o pracę na czas nieokreślony.

Średnie wynagrodzenie powoda z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia wyniosło kwotę 22.500 zł.

Analizując zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd Rejonowy uznał, że zasadniczo nie budzi on wątpliwości i nie był kwestionowany przez strony postępowania. Rozbieżności pomiędzy stronami dotyczą oceny zaistniałych sytuacji faktycznych oraz ich oceny prawnej nie zaś wiarygodności poszczególnych dowodów przedstawianych w toku procesu.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd pierwszej instancji uznał, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd meriti w pierwszej kolejności stwierdził, iż niezależnie czy powód skutecznie czy też nieskutecznie uchylił się od skutków oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie porozumienia stron z dnia 16 września 2011 roku, to nie ma żadnych podstaw do uznania, iż stosunek pracy nadal istnieje i zasadnym byłoby dopuszczenie powoda do pracy. W związku z ustaniem stosunku pracy powód otrzymał od pozwanego świadectwo pracy w dniu 18 maja 2012 roku. Bezsprzeczne jest również, iż od maja 2012 roku nie wykonuje on żadnej pracy na rzecz pozwanej spółki, nie pobiera poborów z tego tytułu czy jakichkolwiek świadczeń pracowniczych. Tym samym, nawet przy uznaniu, iż powód skutecznie uchylił się od swojego oświadczenia, to w ocenie Sądu łącząca strony umowa o pracę rozwiązała się w trybie czynności dorozumianych a więc braku świadczenia pracy przez powoda i woli rozwiązania stosunku pracy wyrażonego przez pozwanego doręczeniem powodowi świadectwa pracy. W takiej sytuacji doręczenie powodowi świadectwa pracy Sąd uznał za dorozumiane rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z dniem otrzymania świadectwa pracy a więc z dniem 18 maja 2012 roku. W związku z tym powód winien wystąpić z roszczeniami określonymi w art. 56 k.p. w terminie 14 dni od dnia doręczenia świadectwa pracy a więc najpóźniej do dnia 1 czerwca 2012 roku nie zaś z roszczeniami o ustalenie istnienia stosunku pracy i dopuszczenie do pracy, skoro stosunek ten przestał istnieć. Powód w ocenie Sądu winien dążyć do ewentualnej reaktywacji stosunku pracy mocą orzeczenia sądu nie zaś do jego ustalenia wobec czynności dorozumianych przemawiających za uznaniem, iż przynajmniej zgodnie z wolą pracodawcy umowa o pracę została z pewnością rozwiązana.

W myśl art. 264 § 2 k.p. żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Bieg terminów określonych w art. 264 k.p. należy liczyć od doręczenia zainteresowanemu odpowiednich pism (zawiadomień), a gdy chodzi o żądanie przywrócenia do pracy po wygaśnięciu umowy - od dnia wygaśnięcia umowy.

Terminy do złożenia odwołania od wypowiedzenia (art. 265 § 1 k.p.) oraz wystąpienia z żądaniem przywrócenia do pracy lub odszkodowania (art. 265 § 2 k.p.) bieżą od wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę, tj. od dnia, w którym oświadczenie pracodawcy doszło do pracownika w sposób pozwalający mu zapoznać się z jego treścią, choćby pracownik odmówił zapoznania się z nim (art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Jak trafnie stwierdził Sąd Najwyższy w tezie 2 wyroku z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 490/02, OSNP 2004, nr 20, poz. 353, złożenie pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w sposób dorozumiany (art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) jest równocześnie zawiadomieniem go o rozwiązaniu umowy o pracę w rozumieniu art. 264 § 2 k.p. W wyroku z dnia 18 grudnia 2003 r., I PK 100/03, niepubl., Sąd Najwyższy przyjął jednak, że jeżeli oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostanie złożone ustnie i bez pouczenia pracownika o prawie wniesienia powództwa do sądu, to późniejsze pisemne zawiadomienie o rozwiązaniu umowy i terminie wystąpienia z odpowiednimi roszczeniami do sądu pracy nie zawiera oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy ale, jedynie informację o wcześniejszym złożeniu takiego oświadczenia. Jego skutkiem prawnym jest jednak zapoczątkowanie biegu terminu do wystąpienia z powództwem do sądu pracy (art. 264 § 2 kp), chyba że pracownik wcześniej uzyskał informacje o takiej możliwości. Oczywiście można również rozważyć w tym momencie, iż wydając

świadczenie pracy pozwany stwierdził wygaśnięcie stosunku pracy w związku z zawartym porozumieniem z dnia 16 września 2011 roku. Sąd Rejonowy podzielił stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 17 listopada 2010 roku stanowiące, że naruszenie przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy, o którym stanowi art. 67 k.p., polega na odmowie dalszego zatrudniania pracownika, będącej skutkiem wadliwego uznania, że wystąpiło zdarzenie powodujące ustanie tego stosunku. Taka odmowa powoduje wygaśnięcie stosunku pracy a pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie. W takim przypadku początkiem terminu określonego w art. 264 § 2 k.p. jest dzień, w którym pracodawca odmówił dalszego zatrudniania pracownika. (OSNP 2012/3-4/34 I PK 77/10, LEX 1112996). Jak wynika z powyższego wyroku zgodnie z art. 67 k.p., w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów dotyczących wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje powództwo do sądu pracy o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie. Nawet więc gdy pracodawca niesłusznie (niezgodnie z prawem) stwierdzi wygaśnięcie stosunku pracy (gdyby przyjął, że powód skutecznie uchylił się od skutków swego oświadczenia woli z dnia 16 września 2011 roku zaś pozwany nieprawidłowo wystawił świadectwo pracy), skutek ten następuje i pracownik może dochodzić tylko wskazanych roszczeń. Powództwo o ustalenie trwania stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c. jest w takim przypadku bezzasadne choćby z tej przyczyny, że nie jest możliwe uznanie nieważności (nieistnienia) wygaśnięcia stosunku pracy.

W sytuacji, w której pracodawca narusza przepisy o wygaśnięciu stosunku pracy, błędnie uznając, że nastąpiło jego ustanie i odmawiając dalszego zatrudniania pracownika wygaśnięcie stosunku pracy następuje dopiero wskutek tej odmowy. Wobec tego początkiem biegu 14 dniowego terminu określonego w art. 264§2 k.p. jest wówczas dzień, w którym pracodawca odmówił dalszego zatrudniania pracownika wskutek błędnego uznania, że nastąpiło wygaśnięcie stosunku pracy, co w niniejszym stanie faktycznym nastąpiło poprzez wydanie świadectwa pracy 18 maja 2012 roku. Niezależnie zatem od uznania i oceny czy powód skutecznie czy nieskutecznie uchylił się od oświadczenia z dnia 16 września 2011 roku, to jedyne roszczenia jakie mu przysługiwały to roszczenia o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie oparte bądź na uznaniu, iż doszło do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia (art. 52 k.p. w zw. z art. 56 k.p.) lub nieprawidłowego stwierdzenia wygaśnięcia stosunku pracy (art. 67 k.p.). Powód zgłosił natomiast wyłącznie roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy i dopuszczenie do pracy, które z powyższych względów nie zasługują na uwzględnienie i podlegają oddaleniu.

Sąd Rejonowy stwierdził również, iż w związku z powyższymi ustaleniami powód więc mógł wytoczyć odpowiednie roszczenia w terminie do 1 czerwca 2012 roku zaś niniejsze powództwo wytoczył dopiero w dniu 25 września 2012 roku. Nawet zatem przy założeniu, iż roszczenie o dopuszczenie do pracy podlegałoby kwalifikacji jako o przywrócenie do pracy, to wobec podniesionego zarzutu pozwanego uznać należy, iż zostało ono złożone po upływie ustawowego terminu i również podlegało oddaleniu.

Przyjmując nawet, że powód będąc w błędnym przeświadczeniu, że jego stosunek pracy został nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, początek biegu terminu na złożenie pozwu o przywrócenie powoda do pracy mógł rozpocząć się najpóźniej w dniu otrzymania świadectwa pracy.

Zgodnie z art. 265 k.p. jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu (§1). Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu (§2). Zatem istotną kwestią odnośnie wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania jest wykazanie, czy niezachowanie terminu przez powódkę było przez nią zawinione. Zdaniem Sądu powód reprezentowany przez pełnomocnika wniosku takiego jednak nie złożył, jak również nie uzasadnił a zatem przywrócenie terminu nie było możliwe.

Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową. Im większe opóźnienie, tym bardziej ważkie muszą być przyczyny je usprawiedliwiające. Oczywistym jest, że jeżeli pracownik nie posiada wykształcenia prawniczego i po raz pierwszy prowadzi z zakładem pracy spór dotyczący rozwiązania stosunku pracy, to przekroczenie omawianego terminu może być usprawiedliwione nawet

mniej znaczącymi okolicznościami. Dotyczy to zwłaszcza przypadku, gdy przekroczenie terminu jest niewielkie. Biorąc pod uwagę wykształcenie powoda, jego doświadczenie zawodowe jak również fakt, iż korzystał on z porady prawnej już w czerwcu 2012 roku nie byłoby żadnych podstaw do przywrócenia terminu do wniesienia odwołania albowiem nie ma podstaw do uznania, iż przekroczenie terminu nastąpiło bez winy powoda. Oczywistym jest, że wytoczenie powództwa o roszczenia związane z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę, dokonane z uchybieniem terminu przewidzianego w art. 264 § 2 k.p., przy braku podstaw do jego przywrócenia, stanowi również wystarczającą podstawę oddalenia powództwa.

Odnosząc się do kwestii złożonego przez powoda oświadczenia pod wpływem błędu Sąd meriti stwierdził, że nie ma podstaw do twierdzenia, iż błąd taki wystąpił, bowiem umowa o pracę, która została rozwiązana w trybie porozumienia stron była już umową o pracę na czas nieokreślony, zaś powód gdyby wiedział o tym nie zawarłby takiego porozumienia. W ocenie Sądu biorąc pod uwagę okoliczności faktyczne sprawy nie ma podstaw do takiego uznania. Powód zawarł łącznie trzy umowy o pracę. Pierwsza z dnia 25 kwietnia 2003 roku na okres dwóch lat z możliwością automatycznego przedłużenia o dwa lata co nastąpiło, drugą z dnia 3 kwietnia 2007 roku do 30 kwietnia 2010 roku z opcją przedłużenia na rok, co również miało miejsce i trzecią w dniu 25 stycznia 2011 roku na czas określony. Bezspornym jest bowiem, iż pomimo wpisania w treści trzeciej umowy daty jej zawarcia jako 17 grudnia 2008 roku została ona zawarta w dniu 25 stycznia 2011 roku. W związku z tym Sąd uznał, iż faktycznie strony w drodze zawarcia trzeciej umowy ze stycznia 2011 roku zastąpiły nią poprzednią umowę, która miała faktycznie obowiązywać do końca kwietnia 2011 roku przy czym zmiana taka była dopuszczalna w trybie porozumienia stron (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.02.2010r OSNP nr 15-16 z 2011 poz. 204).

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 1 miesiąca. Przepis § 2 powyższego artykułu stanowi zaś, iż 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 § 1. Zdaniem Sądu ratio legis tego unormowania prowadzi do zakazu przedłużania umowy o pracę w trakcie jej trwania na kolejny czas określony na podstawie zgodnych oświadczeń woli każdej ze stron wyrażonej np. aneksami do już obowiązujących umów o pracę (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19.02.2010 roku, II PK 226/09 niepubl.). W niniejszym stanie faktycznym strony w trakcie trwania wszystkich umów o pracę uzgodnień takich nie zawierały i nie składały w tym zakresie jakichkolwiek oświadczeń. Umowy zawierały bowiem możliwość automatycznego przedłużenia umowy pod warunkiem nie skorzystania przez żadną ze stron z możliwości wypowiedzenia umowy. Tym samym faktycznie zdaniem Sądu strony od razu zawarły umowę o pracę na dłuższe, przedłużone okresy pod warunkiem ich wcześniejszego nie rozwiązania. W związku z powyższym do żadnej z tych umów przepis §2 nie znajdzie zastosowania.

Nie ulega również wątpliwości, iż przepis art. 25¹§1 k.p. był zawieszony do dnia przystąpienia do Unii Europejskiej a więc do 1 maja 2004 roku. Umów zawartych przed dniem przystąpienia do Unii Europejskiej nie zalicza się zatem pod względem liczby do wymaganych umów prowadzących do przekształcenia w stosunek pracy na czas nieokreślony. W związku z powyższym po zawarciu tej umowy, nie zaliczanej zgodnie ze wskazanym przepisem i wobec powyżej przedstawionych okoliczności Sąd uznał, iż strony zawarły jedynie dwie umowy o pracę na czas określony kolejno po sobie następujące, a więc umowa o pracę zawarta w dniu 25 stycznia 2011 roku (z datą 17 grudnia 2008 roku) nie mogła ulec przekształceniu w umowę bezterminową. Ponadto ostatnia umowa została zawarta pod rządami tzw. ustawy antykryzysowej z dnia 1 lipca 2009 roku (Dz. U. nr 125 poz. 1035), która weszła w życie w dniu 24 sierpnia 2009 roku zaś zakończyła moc obowiązującą 31 grudnia 2011 roku. Zgodnie z art. 35 ust. 1 tej ustawy do umów o pracę zawartych na czas określony i trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy nie stosuje się przepisów art. 25¹ kodeksu pracy zaś stosuje się przepis art. 13 ustawy (ust. 2). Zgodnie z art. 13 cytowanej ustawy okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 24 miesięcy zaś za kolejną

umowę na czas określony, w rozumieniu ust. 1, uważa się umowę zawartą przed upływem 3 miesięcy od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy zawartej na czas określony. W ocenie Sądu zapisy powyższej ustawy stosować należało do wszystkich przedsiębiorców a więc również do pozwanej spółki (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17.01.2012r OSNP nr 23-24 z 2012 poz. 284). Unormowanie art. 13 nie wprowadzało w ocenie Sądu zakazu zawierania umów terminowych pod rządami tej ustawy na okres dłuższy niż 24 miesiące lecz niedopuszczalność zatrudniania pracownika w okresie dłuższym niż 24 miesiące (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18.01.2013r II PK 149/12 niepubl.). Zdaniem Sądu ponieważ umowa o pracę z powodem została zawarta w dniu 25 stycznia 2011 roku i trwała do dnia 30 kwietnia 2012 roku, to również z mocy przepisów wskazanej ustawy nie ma podstaw do uznania, iż przekształciła się ona w umowę o pracę na czas nieokreślony.

Reasumując Sąd stwierdził, iż ostatnia umowa o pracę łącząca strony nie była umową o pracę na czas nieokreślony a więc powód nie mógł pozostawać w błędzie co do tej okoliczności i nie miał również podstaw do uchylenia się od skutków złożenia swojego oświadczenia woli związanego z porozumieniem o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 84§1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Ponadto zdaniem Sądu z materiału dowodowego nie wynika, aby powód pozostawał pod wpływem błędu istotnego czy też błędu co do treści czynności prawnej. Jak wynika z materiału dowodowego powód w sferze motywacyjnej podjął w pełni świadomą decyzję o wyrażeniu zgody na rozwiązanie umowy o pracę przy równoczesnym podpisaniu umowy o świadczenie usług. Dopiero rozwiązanie tej umowy na podstawie oświadczenia z dnia 25 kwietnia 2012 roku spowodowało bowiem rozważania w przedmiocie ewentualnego błędu, poszukiwanie porady prawnej w tym zakresie. Gdyby zatem umowa cywilnoprawna nadal obowiązywała (na co obie strony wyrażały zgodę) powód nie składałby żadnych oświadczeń co do zakończonego stosunku pracy. Zdaniem Sądu ewentualny błąd powoda nie dotyczył zatem treści czynności prawnej lecz właśnie sfery motywacyjnej związanej z chęcią świadczenia pracy w ramach umowy cywilnoprawnej i brakiem realizacji tego celu złożenia przez powoda oświadczenia woli i jako taki nie jest objęty dyspozycją art. 84§1 k.c. (vide analogicznie Sądu Apelacyjnego w Białymstoku w wyroku z dnia 21.01.2013r I ACa 833/12 niepubl., Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16.06.2009r I PK 17/09 niepubl.). W takiej również sytuacji faktycznej gdy powód podpisał porozumienie i zgodził się na rozwiązanie umowy o pracę w celu świadczenia umowy o świadczenie usług, która ostatecznie również została rozwiązana i na której tle toczy się proces sądowy, obejmuje sytuację związaną z niespełnieniem się oczekiwać A. S. co do określonego rozwoju przyszłych wydarzeń, nie można w żadnej mierze mówić o błędzie istotnym uprawniającym do uchylenia się od skutków złożonego oświadczenia woli (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.10.2000r OSNC nr 5 z 2002 poz. 63).

Reasumując wszystkie powyżej przedstawione okoliczności w ocenie Sądu wniesione powództwo jest bezzasadne i podlegało oddaleniu w całości.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z §11 ust. p. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. nr 163 poz. 1349 z zm.) zasądając od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego przyjmując stawki minimalne po 60 zł od każdego ze zgłoszonych roszczeń.

Powyższe orzeczenie w całości zaskarżył pełnomocnik powoda.

Apelujący zarzucił wyrokowi:

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 w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu pierwszej instancji jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne, nieco je rozszerzając. Podziela również główne wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Przede wszystkim w pierwszej kolejności odnieść się należy do zarzutów dotyczących naruszenia prawa materialnego; w szczególności Sąd odwoławczy skupi się na zarzutach dotyczących nieprawidłowego – zdaniem skarżącego - uznania przez Sąd I instancji, że powód nie uchylił się skutecznie od skutków prawnych oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie porozumienia stron z dnia 16 września 2011 roku.

Zauważyć należy, że zgodnie z art. 84 § 1 k.c. 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..

Błąd polega na różnicy między wolą a jej wyrazem (oświadczeniem), wywołanej mylnym wyobrażeniem o treści dokonywanej czynności prawnej. Osoba, która złożyła oświadczenie woli pod wpływem błędu, może uchylić się od skutków tego oświadczenia w trybie art. 88 k.c.. Konsekwencją błędu jest nieważność względna czynności prawnej. Do chwili złożenia przez osobę działającą pod wpływem błędu oświadczenia o uchyleniu się od skutków czynności prawnej, jest ona ważna i skuteczna. Na błąd może powołać się tylko składający wywołane błędem oświadczenie, a nie adresat tego oświadczenia. Nie każdy błąd upoważnia do uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli. Relevantny prawnie jest jedynie błąd dotyczący treści czynności prawnej, jeśli jest istotny. W przypadku oświadczeń woli złożonych innej osobie (z wyjątkiem czynności nieodpłatnych), 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. Choć nie wynika to z przepisu na błąd nie może powołać się osoba, której mylne wyobrażenie o treści czynności prawnej spowodowane zostało brakiem należytej staranności

Błąd "co do treści czynności prawnej" jest to określenie niewątpliwie szersze niż sformułowanie "błąd co do treści oświadczenia woli". Oznacza bowiem, iż mylne wyobrażenie dotyczyć może jakiegokolwiek elementu czynności prawnej, ponieważ zsumowanie wszystkich składników (prawdziwie i fałszywie przedstawionych) tworzy w rezultacie nieprawidłowy obraz całości. Mówiąc ogólnie, błąd co do treści czynności prawnej oznacza w istocie błąd co do okoliczności wchodzących w skład treści tejże czynności (tak np. uzasadnienie uchwały SN z dnia 18 listopada 1967 r., III CZP 59/67, OSNC 1968, nr 7, poz. 117). Ustalenie treści czynności prawnej, jej składników musi być dokonane przy uwzględnieniu postanowienia art. 56. Dlatego nie można tracić z pola widzenia okoliczności, iż konkretna, stanowiąca przedmiot oceny czynność prawna wywołuje "nie tylko skutki w niej wyrażone, lecz również te, które wynikają z ustawy, z zasad współżycia społecznego i z ustalonych zwyczajów". Błąd co do treści czynności prawnej może się zatem odnosić do okoliczności objętych treścią oświadczeń woli (czynności prawnej), wprawdzie nimi nieobjętych, ale

łączących się ściśle ze składanymi oświadczeniami woli, i wreszcie związanych nie z oświadczeniami woli, lecz z innymi składnikami czynności prawnej, a także dotyczyć jej skutków. "Warunkiem prawnej doniosłości błędu w świetle art. 84 k.c. jest przede wszystkim to, aby błąd składającego oświadczenie woli dotyczył treści czynności prawnej. Przepis ten zakłada więc istnienie po stronie składającego oświadczenie woli mylnego wyobrażenia o treści tego oświadczenia (pomyłka) lub o takich okolicznościach, jak np. fakty, do których odnosi się oświadczenie, normy prawne, mające zastosowanie do dokonywanej czynności prawnej, albo skutki prawne dokonywanej czynności prawnej" (uzasadnienie wyroku SN z dnia 19 października 2000 r., III CKN 963/98, OSNC 2002, nr 5, poz. 63). Nie ma znaczenia, jakiego elementu czynności prawnej błąd dotyczy ani też jaki jest jego rodzaj.

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy zauważyć należy, że powód w pozwanej Spółce został zatrudniony na stanowisku dyrektora. Z umowy o pracę z dnia 25 stycznia 2011 roku wynika, że zakres obowiązków powierzonych mu do wykonania był bardzo szeroki. Z postanowienia § 4 ust 1 tej umowy wynika, że obowiązkiem powoda była troska o wszystkie interesy firmy. Dotyczyło to w szczególności następujących obszarów: zaopatrzenie, produkcja i pion techniczny, dystrybucja, zagadnienia finansowo – księgowo (C.) oraz kadr. Ponadto w ust. 2 § 4 tejże umowy wskazano, że do obowiązków powoda należało także przyjmowanie do pracy i zwalnianie pracowników nie zatrudnionych w przemyśle (k. 21- 23 akt). Także z zeznań samego powoda wynika, że zajmował się on zatrudnieniem pracowników bezpośredniej produkcji (k. 160). Powyższe okoliczności pozwalają na sformułowanie tezy, że A. S. (1) w zakresie prawa pracy posiadał wiedzę co najmniej minimalną, a to z uwagi na wykonywanie powierzonych mu obowiązków. Jednak gdyby nawet założyć, że zajmowane stanowisko nie obligowało powoda do głębszego zapoznania się z materiają prawa pracy, to sam fakt funkcjonowania od kilkunastu lat na rynku pracy powoduje, że niezbędną i elementarną wiedzę co do zasad i możliwości przekształcenia umowy o pracę zawartej na czas określony w umowę na czas nieokreślony powód musiał posiadać. Ponadto trudno uznać, aby powód także z punktu widzenia nie tylko zajmowanego stanowiska kierowniczego ale także pracownika, którym przecież jednocześnie pozostawał, nie interesował się jaka jest jego indywidualna sytuacja pracownicza. Rodzaj łączącej strony umowy jest jednym z najistotniejszych elementów stosunku pracy. Fakt pozostawania w zatrudnieniu na podstawie umowy na czas nieokreślony wiąże się z zwiększoną ochroną przed zwolnieniem oraz uprawnieniami, których nie gwarantuje już umowa zawarta na czas określony. W związku z tym nie jest prawdopodobne, aby powód będąc zatrudnionym od 2003 roku nie wiedział jaki rodzaj umowy łączy go z pozwaną. Ponadto, co znamienne, wątpliwości tego rodzaju nie były podnoszone w czasie zatrudnienia, ale dopiero w sytuacji gdy doszło do rozwiązania zarówno stosunku pracy jak i umowy cywilnoprawnej. Oznacza to, że dopiero brak uzgodnionej kontynuacji współpracy dał powodowi asumpt do poszukiwania ochrony rzekomo naruszonych praw pracowniczych. Dlatego też mając na uwadze powyższe okoliczności uznać należy, że nie jest do przyjęcia argumentacja powoda odnośnie pozostawania w błędzie co do rodzaju łączącej go z pozwanym umowy o pracę. Zgodzić natomiast należy się ze skarżącym, że faktycznie nie znał on prawdziwego celu spotkania, które odbyło się w dniu 16 września 2011 roku. Stosowna informacja została mu przedstawiona dopiero w trakcie tego spotkania. Jednak nie zmienia to faktu, że strony zawarły wówczas porozumienie zgodnie z którym do rozwiązania umowy o pracę z dnia 17 grudnia 2008 roku doszło w dniu 30 kwietnia 2012 roku. Nie ma wątpliwości, że powód złożoną propozycją był zaskoczony; nie był jednak zobowiązany do jej przyjęcia. Mógł - co zresztą sam przyznał – skontaktować się telefonicznie ze swoim prawnikiem w Polsce, ale z tej możliwości nie skorzystał. A. S. (1) podpisał porozumienie i dopiero rozwiązanie umowy cywilnoprawnej na podstawie oświadczenia pozwanego z dnia 25 kwietnia 2012 roku spowodowało akcję powoda wynikającą z błędu co do treści czynności prawnej. Gdyby zatem umowa cywilnoprawna pozostała obowiązującą powód nie składałby żadnych oświadczeń w przedmiocie rozwiązanego już stosunku pracy. Błąd powoda nie dotyczył więc treści czynności prawnej, lecz właśnie sfery motywacyjnej zdeterminowanej wolą świadczenia pracy w ramach umowy cywilnoprawnej i brakiem możliwości realizacji tej woli. W związku z tym – jak słusznie uznał Sąd meriti – przyjąć należy, że powód w sferze motywacyjnej podjął w pełni świadomą decyzję o wyrażeniu zgody na rozwiązanie umowy o pracę przy równoczesnym podpisaniu umowy o świadczenie usług. W tej sytuacji twierdzenia skarżącego nie mogą się ostać, ponieważ zajmowane przez powoda stanowisko, zakres obowiązków jaki został mu powierzone do wykonania, wykształcenie oraz fakt funkcjonowania na rynku pracy od kilkunastu lat sprawia, że posiadał on niezbędną wiedzę w zakresie rodzaju umów o pracę. Tym bardziej trudno jest uwierzyć, że ta rzekoma niewiedza miałaby dotyczyć sytuacji zawodowej samego zainteresowanego. To zaś oznacza, że powód nie pozostawał w błędzie co swojej sytuacji pracowniczej, a konkretnie rodzaju umowy o pracę łączącej go ze

Spółką. Porozumienie z dnia 16 września 2011 roku nie zostało więc zawarte w konsekwencji wadliwego oświadczenia powoda. W tej sytuacji uznać należy, że doszło do skutecznego - za zgodą stron - rozwiązania stosunku pracy z dniem 30 kwietnia 2012 roku.

Powyższe rozważania powodują, że niemożliwym było uwzględnienie roszczeń zgłoszonych przez stronę w pozwie - ustalenia istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony i dopuszczenia do pracy. Zgodzić się należy z apelującym, że poszukiwanie przez Sąd Rejonowy podstawy prawnej zgłoszonych przez powoda roszczeń nie było potrzebne, gdyż te sformułowane w pozwie były prawidłowe. Zdaniem Sądu Okręgowego słusznie zakładał powód prezentując stanowisko skutecznego uchylecia się od skutków prawnych oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron z dniem 30 kwietnia 2012 roku, że właściwym roszczeniem jest żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w dniu 17 grudnia 2008 roku i dopuszczenie do pracy. Zauważyć należy, że powód pismem z dnia 26 lipca 2012 roku wystąpił do strony pozwanej z oświadczeniem o uchylecia 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 na udzielenie odpowiedzi. Pozwana na powyższe pismo nie odpowiedziała. Tym samym pracodawca utwierdził powoda, że zgłoszonych żądań nie ma zamiaru uwzględnić. 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 do ustalenia, że łącząca strony umowa nie była umową zawartą na czas określony, ale uległa automatycznemu przekształceniu w umowę na czas nieokreślony. Co sprawia, że powód słusznie wystąpił do Sądu o ustalenie istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony i dopuszczenie do pracy. Jednak powyższa okoliczność i tak nie zmienia faktu, że nie było podstaw do uwzględnienia prawidłowo zgłoszonych roszczeń powoda. O niemożliwości ich uwzględnienia przesądził brak podstaw do przyjęcia, że powód składając oświadczenie w dniu 16 września 2011 roku pozostawał w będzie co do swojej sytuacji pracowniczej, a konkretnie co do rodzaju łączącej strony umowy o pracę. Myli się skarżący, że łącząca strony umowa na czas określony z dnia 17 grudnia 2008 roku stała się automatycznie umową na czas nieokreślony. Wprawdzie zgodzić się należy z apelującym, że faktycznie strony zawarły trzy umowy o pracę na czas określony, co w świetle regulacji zawartej w art. 25¹ § 1 k.p. pozwalałoby na sformułowanie tezy o istnieniu umowy „bezterminowej”. Jednak nie można pominąć okoliczności, iż norma ta w pewnych okresach doznawała ograniczeń w zakresie jej obowiązywania. Przede wszystkim, jak słusznie zwrócił uwagę Sąd Rejonowy, a co skarżący kompletnie pominął w swoich rozważaniach – obowiązywanie przepisu art. 25¹ § 1 k.p. było zawieszona do dnia przystąpienia do Unii Europejskiej, a więc do 1 maja 2004 roku. Umów zawartych przed dniem przystąpienia do Unii Europejskiej nie zalicza się zatem pod względem liczby do wymaganych umów prowadzących do przekształcenia w stosunek pracy na czas nieokreślony. W związku z powyższym umowy o pracę zawartej w dnieniu 25 kwietnia 2003 roku obowiązującej od dnia 1 maja 2003 roku do 30 kwietnia 2005 roku przedłużonej automatycznie o 2 lata do 30 kwietnia 2007 roku nie można było traktować jako pierwszej. Taki przymiot miała dopiero umowa z dnia 3 kwietnia 2007 roku obowiązująca do dnia 30 kwietnia 2010 roku. To zaś oznacza, że strony zawarły jedynie dwie umowy o pracę na czas określony kolejno po sobie następujące a więc umowa o pracę zawarta w dniu 25 stycznia 2011 roku (z datą 17 grudnia 2008 roku) nie mogła ulec przekształceniu w umowę bezterminową. Nie ma racji również apelujący, iż nieprawidłowo uznał Sąd Rejonowy, 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, co doprowadziło do naruszenia zawartego w treści art. 25¹ § 2 k.p. zakazu wydłużania okresu trwania umów o pracę na czas określony. Przepis ten stanowi, że 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 § 1. Jak podkreśla się w doktrynie przepis ten zapobiegać ma stosowanej dawniej przez pracodawców praktyce tzw. aneksowania umów na czas określony, czyli przedłużania na mocy porozumienia stron czasu trwania tej samej umowy o pracę, co sprawiało, że unikali oni skutków przekształcenia się trzeciej umowy o pracę w umowę na czas nieokreślony. Jednak skarżący pomija – a co słusznie Sąd Rejonowy zaakcentował - że strony w trakcie trwania kolejno zawieranych umowach o pracę nie składały oświadczeń o ich przedłużeniu. Takie ustalenie było zamieszczone w umowie podpisywanej przez strony w momencie jej zawarcia, później żadna aktywność w tym kierunku nie była

podejmowana przez żadną ze strony. W związku z tym zaprezentowana przez skarżącego teza o istnieniu trzech umów o pracę tj. od dnia 1 maja 2007 roku do 30 kwietnia 2010 roku, następnie od 1 maja 2010 roku do 25 stycznia 2011 roku i kolejnej od 25 stycznia 2011 roku do 30 kwietnia 2012 roku nie mogła się ostać.

Ponadto zauważyć należy, że następnym okresem kiedy obowiązywanie przepisu art. 25¹ k.p. – w całości, a nie jak zakłada mylnie skarżący jedynie w zakresie § 1 – było ograniczone, to czas kiedy weszła w życie ustawa antykryzysowa z dnia 1 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. nr 125 poz. 1035). Obowiązywała ona w okresie od dnia 22 sierpnia 2009 roku do czasu jej uchylenia tj. 31 grudnia 2011 roku. Zgodnie z art. 35 ust. 1 tej ustawy do umów o pracę zawartych na czas określony i trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy nie stosuje się przepisów art. 25¹ kodeksu pracy, zaś stosuje się przepis art. 13 ustawy (ust. 2). Z kolei art. 13 cytowanej ustawy stanowi, że okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 24 miesiące (ust. 1) zaś za kolejną umowę na czas określony, w rozumieniu ust. 1, uważa się umowę zawartą przed upływem 3 miesięcy od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy zawartej na czas określony (ust. 2).

W wyroku z dnia 22 lipca 2013 roku w sprawie III PK 75/12 (opubl. LEX nr 1402639) Sąd Najwyższy wskazał, że sankcją naruszenia art. 13 ust. 1 ustawy z 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców jest powstanie umowy o pracę na czas nieokreślony, przy czym 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 roku wydanej w sprawie III PZP 5/12 (opubl. OSNP 2013/1-2/1, LEX nr 1213044) Sąd Najwyższy zważył, 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 z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, Dz.U. Nr 125, poz.1035 ze zm.). Przechodząc na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że umowa z dnia 3 kwietnia 2007 roku rozwiązała się w terminie w niej przewidzianym, natomiast jedyną umową o pracę zawartą w okresie obowiązywania wskazanej ustawy była umowa z dnia 25 stycznia 2011 roku i trwała ona do dnia 30 kwietnia 2012 roku. W związku z tym nie ma wątpliwości, że swym zasięgiem czasowym umowa ta nie obejmowała wymaganego okresu przekraczającego 24 miesiące. Sprawia to, że nie było uprawnionym przyjęcie, iż z mocy przepisów wskazanej ustawy przekształciła się ona w umowę o pracę na czas nieokreślony. Jest to teza nie znajdująca podstawy prawnej we wskazanym uregulowaniu.

W tej sytuacji Sąd Okręgowy uznał pozostałą część zarzutów dotyczących naruszenia prawa materialnego za niezasadną. Samo bezzasadne poszukiwanie przez Sąd Rejonowy podstawy prawnej zgłoszonych roszczeń nie dezawuowało prawidłowości wydanego rozstrzygnięcia.

Powyższe rozważania sprawiają, że także zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego nie mogą się ostać. Jak słusznie wskazano Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń co do ewentualnego wystąpienia błędu powoda w zakresie oceny swojej sytuacji pracowniczej tj. rodzaju łączącej go z pozwanym umowy o pracę. Przeprowadzone w tym zakresie wywody był w pełni prawidłowe czemu Sąd Okręgowy dał wyraz we wstępnej fazie swoich rozważań. Przedstawione przez skarżącego twierdzenia w realiach niniejszej sprawy czyli zajmowanego przez powoda stanowiska pracy, wykształcenia, pozostawania od kilku lat na rynku pracy sprawiają, że nie było możliwe podzielenie zaprezentowanej tezy o braku wiedzy czy braku świadomości co do własnej sytuacji pracowniczej. W związku z tym brak jest podstaw do uznania, że powód skutecznie uchylił się od skutków prawnych oświadczenia z dnia 16 września 2011 roku w jego przekonaniu złożonego pod wpływem błędu. Ponadto nie było potrzeby do dodatkowego rozważania – jakby chciałby tego skarżący - czy powód nie został wprowadzony w błąd w sposób podstępny. Skoro po stronie powoda nie było w ogóle błędu, to zbędnym było przeprowadzania wywodów w tym kierunku. Trudno natomiast sobie wyobrazić, aby na spotkaniu de facto pracodawcy i osoby zarządzającej w jego imieniu filią, uprawnionej m.in. do zatrudniania i zwalniania pracowników wymaganym było informowanie powoda o rodzaju łączącego strony stosunku pracy. W tej sytuacji nie jest możliwe uznanie, że działanie pozwanego było podstępne. Przymiot ten mógłby dotyczyć

jedynie samego spotkania, o którego rzeczywistym celu powód nie został poinformowany uprzednio. W związku z tym za naganne zachowanie pozwanego uznać można jedynie brak stosownej informacji, ale co do czynności prawnej oceny takiej dokonać już nie można.

W tej sytuacji uznać należy, że poczynione przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne były prawidłowe, a wyprowadzone wnioski słuszne i logiczne. Tym samym za nieuzasadnione należy uznać zarzuty dotyczące naruszenia przepisów art. 233 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego w sprawie.

Stwierdzić zatem należy, że nie doszło do naruszenia ani przepisów prawa procesowego, ani prawa materialnego. Postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone rzetelnie i wnikliwie. Miało to swoje odzwierciedlenie w rzeczowym uzasadnieniu wyroku. Dochodząc do poprawnych ustaleń faktycznych Sąd w konsekwencji dokonał prawidłowej subsumcji prawnej.

Z tych też względów brak jest podstaw do zmiany albo uchylecia zaskarżonego wyroku. Sąd drugiej instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie w świetle zgromadzonego materiału dowodowego było oczywiście uzasadnione.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

Z uwagi na to, że stronę pozwaną, która w postępowaniu apelacyjnym wygrała sprawę w całości, reprezentował pełnomocnik z wyboru, Sąd Okręgowy zasądził od powoda A. S. (1) na rzecz pozwanego (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję, zgodnie z treścią art. 98 k.p.c. w zw. z § 6 pkt 4 w zw. z § 11 ust. 3 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 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 (t.j. Dz. U. z 2013 roku, poz. 490).