



Sygn. akt I PK 282/14

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 8 września 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

Protokolant Małgorzata Beczek

w sprawie z powództwa A. S.

przeciwko L. spółce z o.o. w K. poprzednio I. spółka z o.o.

o ustalenie istnienia stosunku pracy i dopuszczenie do pracy,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw

Publicznych w dniu 8 września 2015 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w Ł. z dnia 13 maja 2014 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Okręgowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o  
kosztach postępowania kasacyjnego.**

**UZASADNIENIE**

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w K. wyrokiem z dnia 11 września 2013 r. oddalił powództwo A. S. skierowane przeciwko I. Sp. z o.o. w K. (obecnie „L.” Sp. z o.o.) o ustalenie stosunku pracy i dopuszczenie do pracy.

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 wnosil 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. 25<sup>1</sup> § 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. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. Niemniej jednak przepis art. 25<sup>1</sup> § 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. 25<sup>1</sup> § 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. 25<sup>1</sup> § 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.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 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 dzieląc 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. Relewantny 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 uchylecia 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. 25<sup>1</sup> § 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. 25<sup>1</sup> § 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. 25<sup>1</sup> 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. 25<sup>1</sup> 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 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 podstępnego 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 uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli. Ponadto skarżący zarzucił, że dokonana przez Sąd Okręgowy wykładnia przepisów ustawy antykryzysowej 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 antykryzysowej, 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.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest usprawiedliwiona, aczkolwiek nie wszystkie podniesione w niej zarzuty należy uznać za uzasadnione. W myśl utrwalonej linii judykatury Sądu Najwyższego, sąd odwoławczy, oddalając apelację na podstawie materiału zebranego w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, nie musi powtarzać dokonanych przez ten sąd ustaleń faktycznych; może poprzestać na stwierdzeniu, że ustalenia faktyczne sądu pierwszej instancji podziela (w całości lub w części) i uznaje za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2013 r., II CSK 292/12, LEX nr 1318346). W taki sposób postąpił Sąd drugiej

instancji, stwierdzając w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że „w pełni aprobeje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne, nieco je poszerzając”. Niemniej jednak, mimo obowiązku wynikającego z art. 378 § 1 k.p.c. oraz mając na uwadze, że stanowisko Sądu pierwszej instancji było wewnątrznie niespójne, przede wszystkim w zakresie przysługujących powodowi roszczeń i możliwości dochodzenia ich w postępowaniu sądowym w terminach określonych w art. 264 k.p., Sąd Okręgowy nie odniósł się do większości zarzutów apelacji, błędnie przyjmując, że strony łączyła umowa o pracę na czas określony i w ślad za Sądem pierwszej instancji dokonując nieprawidłowej wykładni art. 13 ust. 1 i ust. 2 w związku z art. 35 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 22 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. z 2009 r. Nr 125, poz. 1035 ze zm.). Nie ma jednak racji skarżący zarzucając, że Sąd Okręgowy w żaden sposób nie odniósł się do okoliczności dotyczących pozostawania przez niego pod wpływem błędu wywołanego podstępnie przez stronę pozwaną bowiem w tej kwestii Sąd Okręgowy stwierdził, że po „stronie powoda nie było błędu i dlatego zbędne jest prowadzenie rozważań w tym kierunku”. Warto w tym miejscu zauważyć, że skarżący nie oparł skargi kasacyjnej na podstawie zarzutu naruszenia art. 86 k.c., choć w jej uzasadnieniu zarzuca pominięcie przez Sąd odwoławczy okoliczności dotyczących pozostawania przez niego pod wpływem błędu wywołanego przez stronę pozwaną podstępnie. Kwestia złożenia przez skarżącego oświadczenia woli o wyrażeniu zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron pod wpływem błędu wywołanego podstępnie przez pracodawcę nie podlega więc ocenie w postępowaniu kasacyjnym.

W okolicznościach rozpoznawanej sprawy nie jest jednak trafna dokonana przez Sądy orzekające wykładnia art. 13 ust. 1 i ust. 2 w związku z art. 35 ust. 1 i 2 ustawy antykryzysowej. Podkreślenia wymaga, że problem wykładni art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, a w szczególności skutków niedochowania określonego w tym przepisie 24-miesięcznego okresu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, a także łącznego okresu zatrudnienia na podstawie 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 antykryzysowej 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 antykryzysowa 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 antykryzysowej 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. 154<sup>1</sup> § 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 antykryzysowej 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 antykryzysowe z zakresu prawa pracy”, PiZS 2009 nr 11, s. 21, a także M. Kłoda „Ustawa antykryzysowa a dotąd zawarte 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 w 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 2013 r., 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 § 1<sup>1</sup> 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 stwierdzić należy, 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 powoduje, iż bezprzedmiotowe stają się dla rozstrzygnięcia sprawy zarzuty naruszenia zaskarżonym wyrokiem prawa materialnego, a to art. 25<sup>1</sup> § 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. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. Warto jednak w tym miejscu zauważyć, 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. 25<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy sprowadza się do tego, że będzie to pierwsza

umowa w szeregu trzech przewidzianych w art. 25<sup>1</sup> 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. 25<sup>1</sup> 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. 25<sup>1</sup> 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 stwierdzić również należy, 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. Wstępnie wypada jednak zauważyć, 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. Radwański, 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, nie złożyłby 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, nie złożyłby 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 dokonany powyżej nie może umknąć z pola widzenia, że Sąd pierwszej instancji 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) .

Z powyższych przyczyn, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>15</sup> k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.