

ERROR IN DECLARATION OF INTENT IN LABOUR RELATIONS

BŁĄD CO DO TREŚCI CZYNNOŚCI PRAWNEJ W STOSUNKACH PRACY

ABSTRACT

The author raises the issue of the legal consequences of a declaration of intent made in error in labour relations. She considers the existence of a legal loophole in labour law to justify reference to the provisions of civil law and various proposals for the proper application of Art. 84–88 of the Civil Code, ranging from exclusion applicability of the provisions of civil law on the defects of the declaration of intent to labour relations, the admission of the application of those provisions with the various modifications, or the application of the provisions of the deficiencies of the declaration of intent directly, so without making any changes. The author also considers the legal consequences of the application of Art. 84–88 of the Civil Code to labour relations, in particular, on the one hand, the effects of the cancellation of legal action *ex tunc* in the situation where the work was already done on the basis of an annulled contract and, on the other hand, if the contract was annulled before the employee started work. She also presents the legal structure of the error in declarations of intent and discusses the most frequent causes of errors in declarations of intent in labour relations.

STRESZCZENIE

Autorka porusza problematykę skutków prawnych dla stosunku pracy złożenia oświadczenia woli pod wpływem błędu. Rozważa istnienie w prawie pracy luki prawnej uzasadniającej odwołanie do przepisów prawa cywilnego oraz różne propozycje

odpowiedniego stosowania art. 84–88 Kodeksu cywilnego (dalej: kc), wahające się od wykluczenia możliwości stosowania przepisów prawa cywilnego, dotyczących wad oświadczenia woli, do stosunków pracy, dopuszczenia zastosowania wskazanych przepisów z rozmaitymi modyfikacjami czy też stosowania przepisów o wadach oświadczenia woli wprost, tj. bez dokonania żadnych zmian. Autorka rozważa także skutki prawne odpowiedniego zastosowania art. 84–88 kc do stosunków pracy, w szczególności skutki unieważnienia czynności prawnej *ex tunc*, w sytuacji gdy praca była już wykonywana na podstawie unieważnionej umowy oraz w przypadku gdy umowa stała się nieważna przed przystąpieniem przez pracownika do wykonywania pracy. Przedstawia również konstrukcję prawną błędu, a także omawia najczęstsze przypadki błędu w stosunkach pracy.

KEYWORDS: *error, defects of the declaration of intent, invalidity of legal action, nullify the consequences of legal action, invalidity of the employment contract*

SŁOWA KLUCZOWE: *błąd, wady oświadczenia woli, nieważność czynności prawnej, uchylenie się od skutków czynności prawnej, nieważność umowy o pracę*

WPROWADZENIE

Wobec braku odrębnej regulacji w prawie pracy w zakresie wad oświadczenia woli Kodeks pracy dopuszcza na zasadach określonych w art. 300 zastosowanie w omawianej kwestii art. 84–88 kc. Kontrowersje pojawiają się jednakże na tle znacznie różniących się od siebie propozycji odpowiedniego stosowania przywołanych przepisów do stosunków pracy. Nie ma w literaturze zgody co do tego, czy odpowiednie stosowanie przepisów prawa cywilnego regulujących interesującą nas kwestię oznacza wykluczenie takiej możliwości, dopuszczenie zastosowania wskazanych przepisów z rozmaitymi modyfikacjami czy też stosowanie przepisów o wadach oświadczenia woli wyłącznie wprost, tj. bez dokonania żadnych zmian.

ODPOWIEDNIE STOSOWANIE

ART. 84 KC I N. DO STOSUNKÓW PRACY

Odwołując się do koncepcji odpowiedniego stosowania art. 84 kc i n. do stosunków pracy, zauważyć należy, że jeszcze przed uchwaleniem Kodeksu pracy W. Masewicz (Masewicz, Dzwonkowski, 1963, s. 28) stwierdził, że wobec wyczerpującego uregulowania w przepisach prawa pracy zasad rozwiązania

umowy o pracę nie ma potrzeby stosowania na gruncie prawa pracy przepisów ogólnych art. 72 i 74 prawa cywilnego (dalej: p.o.p.c.). W konsekwencji cywilistyczne przepisy dopuszczające uchylenie się od skutków prawnych wadliwego oświadczenia woli nie mają zastosowania do rozwiązywania umów o pracę. Na gruncie Kodeksu pracy stanowisko takie zajął A. Malanowski (Malanowski, 1978, nr 12, s. 70), przyjmując, że istotne znaczenie ma tutaj kwestia dobrej wiary (braku winy) pracownika. W przypadku sfalszowania przez pracownika dokumentu potwierdzającego spełnianie „warunku podmiotowości szczególnej”, np. kwalifikacji pracownika, zdaniem autora, należy uznać wystąpienie ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego, wobec czego stosunek pracy ulega rozwiązaniu w trybie natychmiastowym. Inaczej sprawa wygląda, gdy pracownik w razie wystąpienia błędu po stronie pracodawcy pozostaje w dobrej wierze. Wówczas powinno być zastosowane wypowiedzenie. Pogląd ten zakłada, że Kodeks pracy w wyczerpujący sposób normuje kwestię skutków wadliwości umowy o pracę. Wpisuje się w niego stanowisko Sądu Apelacyjnego w Warszawie zajęte w wyroku z 15.01.1998 r., III APa 80/97, którego teza brzmi: „Kodeks pracy szczegółowo reguluje kwestie związane z rozwiązaniem i wygaśnięciem stosunku pracy i przepis art. 300 k.p. nie daje podstaw do stosowania art. 84 k.c. w tym zakresie”.

W literaturze dominuje jednak pogląd, iż odpowiednie stosowanie omawianych przepisów Kodeksu cywilnego do stosunków pracy pociąga za sobą konieczność ich modyfikacji. Za takim ujęciem opowiedział się J. Pacho (Korolec, Pacho, 1975, s. 45), uznając, że przepisy Kodeksu cywilnego, dopuszczające możliwość natychmiastowego uchylenia się od skutków wadliwego oświadczenia woli, nie mają zastosowania do rozwiązywania umów o pracę, z wyjątkiem niezetelności informacji, która może być w chwili nawiązania stosunku pracy istotna dla obu stron czynności prawnej i stanowić dla nich podstawę do uchylenia się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli. W opinii wyżej wymienionego autora taka wadliwa umowa o pracę po stwierdzeniu jej wadliwości powinna być niezwłocznie wypowiedziana z jednoczesnym odsunięciem pracownika od pracy (Korolec, Pacho, 1975, s. 64). Natomiast okres wykonywania pracy na podstawie wadliwej umowy o pracę powinien być kwalifikowany jako okres faktycznego stosunku pracy. W kwestii

odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego do stosunków pracy podobny pogląd przyjął W. Świącicki (Świącicki, 1969, s. 192–193), zdaniem którego w stosunkach pracy dopuszczalne jest uchylene się od skutków złożonego wadliwego oświadczenia woli. W takiej sytuacji uważa, iż należy stosować art. 84 i n. kc z wynikającą z zasad prawa pracy modyfikacją, w wyniku której nie jest możliwe uchylene się przez podmiot prawa pracy od skutków swego wadliwego oświadczenia woli, jeśli błąd tego podmiotu nie został wywołany celowo. Także T. Zieliński (Zieliński, 1986, s. 22–25) przyjmuje na gruncie prawa pracy stosowanie przepisów prawa cywilnego normujących wady oświadczenia woli z uwzględnieniem kryteriów zawartych w treści art. 300 Kodeksu pracy (dalej: kp). T. Zieliński różnicuje uprawnienia podmiotu, który złożył oświadczenie wadliwe ze względu na nieświadome bądź rozmyślne wprowadzenie autora oświadczenia w błąd. Podobnie kwestię tę widzi W. Piotrowski (Jaśkiewicz, Jackowski, Piotrowski, 1985, s. 178–179), według którego ważność oświadczeń woli dokonanych pod wpływem błędu oceniać trzeba na podstawie norm prawa cywilnego stosowanych odpowiednio, tj. dopuszczając możliwość uchylene się od skutków oświadczenia woli wyłącznie w przypadku celowego wprowadzania w błąd przez drugą stronę.

Odmienne stanowisko w kwestii odpowiedniego stosowania przepisów normujących wady oświadczenia woli do stosunków pracy zajmuje M. Gersdorf (Gersdorf, 1983, s. 151–152). Uważa ona, iż ze względu na zobowiązaniowy charakter stosunku pracy trudno zrezygnować z mechanizmów Kodeksu cywilnego dotyczących wad oświadczenia woli. Ich założeniem jest zachowanie równości w obrocie prawnym poprzez ochronę tych podmiotów, które, zdaniem ustawodawcy, na taką ochronę zasługują. Przepisy normujące wady oświadczenia woli zamieszczone są w części ogólnej Kodeksu cywilnego. Znajdują zatem zastosowanie do wszystkich czynności prawnych. Ustawodawca chcąc je zmodyfikować, w przepisach szczególnych wprowadza odmienne uregulowanie zarówno co do skutków wad oświadczenia woli, jak i sposobu powoływania się na nie (art. 945 kc, art. 17, 80, 82 Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego – dalej: k.r.o.). Regulując w Kodeksie pracy stosunki pracy w sposób dopuszczający sięganie do przepisów Kodeksu cywilnego, z pewnością liczył się z prawdopodobieństwem stosowania instytucji wad oświadczenia woli

do zobowiązaniowych stosunków pracy. Mając świadomość, że rozszerzenie swobody podważania oświadczeń woli przez jedne podmioty godzi w interesy drugich, nie wprowadził w tym zakresie mechanizmów własnych prawa pracy. Nie zawarł również w Kodeksie pracy żadnej reguły interpretacyjnej, która w sposób jednoznaczny dopuściłaby modyfikację skutków powołania się na błąd. Tym samym ustawodawca wskazał, że „odpowiednie stosowanie omawianych przepisów do stosunków pracy polega na ich zastosowaniu wprost, tj. bez żadnych zmian czy modyfikacji”.

Rozbieżność poglądów dotyczących następstw złożenia wadliwego oświadczenia woli jest znaczna, jednak poszczególne zapatrywania mieszczą się w ramach wyróżnionych trzech wariantów odpowiedniego stosowania przepisów prawa cywilnego do spraw nieuregulowanych w przepisach prawa pracy. Rozważając poszczególne koncepcje, należy rozstrzygnąć kwestię, czy w systemie prawa pracy istnieje potrzeba odpowiedniego stosowania, tzn. luka konstrukcyjna w prawie. Bezsparnie problematyka wad oświadczenia woli nie została uregulowana w prawie pracy. Nie można jednak uznać jej za prawnie obojętną, skoro oświadczenia woli stron stanowią najczęściej występującą podstawę nawiązania i rozwiązania stosunku pracy. Nie powinna zatem z tego punktu widzenia być kwestionowana możliwość sięgania do przepisów art. 84 i n. k.c. w związku z art. 300 k.p., jeśli przepisy prawa cywilnego nie pozostają w sprzeczności z zasadami prawa pracy.

KONSEKWENCJE WYSTĄPIENIA BŁĘDU W STOSUNKACH PRACY

Zastosowaniu omawianych przepisów prawa cywilnego nie staje na przeszkodzie instytucja rozwiązania niezwłocznego. Przywoływana jest ona przez zwolenników (Masewicz, Dzwonkowski, 1963, s. 28) stanowiska, iż nie ma potrzeby posiłkowego stosowania na gruncie prawa pracy wskazanych przepisów o uchyleniu się od skutków wadliwego oświadczenia woli, gdyż Kodeks pracy w sposób wyczerpujący reguluje rozwiązanie stosunku pracy. Wykorzystanie instytucji rozwiązania niezwłocznego w interesujących nas sytuacjach trzeba jednak uznać za działanie *in fraudem legis*. Zakres zastosowania normy, która została wyrażona w art. 52 § 1 pkt 1 kp, nie obejmuje zachowań, które wystą-

piły przed nawiązaniem stosunku pracy (Drozd, 2004, s. 65). Powołany przepis, jak podkreśla się w doktrynie i orzecznictwie (Sanetra, 1975, s. 147, 149; wyrok SN z 12.06.1997 r., I PKN 211/97), ma zresztą charakter gwarancyjny i służy realizacji funkcji ochronnej prawa pracy. Z tego względu nie powinien być interpretowany rozszerzająco. Sama instytucja rozwiązania niezwłocznego ma zastosowanie do ważnie istniejącego stosunku pracy, a w przypadku błędu – jak podkreśla M. Świącicki (Świącicki, 1969, s. 192) – umowa od początku jest nieważna. Także argumentacja historyczna przemawia przeciwko powoływaniu w omawianych sytuacjach art. 52 § 1 pkt 1 kp. Gdyby nawet pominąć wskazane argumenty, choć byłoby to niesłuszne, i rozpatrywać kwestię naruszenia przez pracownika obowiązku lojalności, wątpliwe wydaje się, czy nieujawnienie przez pracownika faktu wywołania błędu bądź posiadania pozytywnej wiedzy o pozostawaniu przez pracodawcę w błędzie przed zawieraniem albo przy zawieraniu umowy o pracę może być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. T. Zieliński (Zieliński, 1985, s. 187) wskazuje, że pracownik „powinien stosować się do moralnego nakazu tzw. lojalności zarówno wobec zakładu pracy i jego kierownictwa, jak też wobec innych pracowników, tzn. powinien powstrzymać się od wszelkich szkodliwych działań naganych ze względu na łączące go z tymi podmiotami więzy zaufania”. Pracownik zobowiązany jest więc do zaniechania, nie do działania. Rozważając błędny, zdaniem A. Drozda (Drozd, 2004, s. 65), argument, że obowiązek lojalności pracownika zobowiązuje go do podejmowania określonych działań, można zauważyć, że w typowej sytuacji nieujawnienie przez pracownika faktu pozostawania przez pracodawcę w błędzie przed nawiązywaniem lub podczas nawiązywania z nim stosunku pracy nie zagraża z reguły poważnym interesom pracodawcy. Tymczasem zagrożenie tych interesów jest, obok winy umyślnej pracownika albo jego rażącego niedbalstwa, konieczną przesłanką stwierdzenia „ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych” (Sanetra, 1975, s. 150; Sobczyk, 1999, poz. 131, wyrok SN z 23.09.1997 r., I PKN 274/97; wyrok SN z 12.06.1997 r., I PKN 211/97; wyrok SN z 19.03.1998 r., I PKN 570/97). W konsekwencji, należy przyjąć, że wystąpienie błędu prawnie doniesłego po stronie podmiotu zatrudniającego przed nawiązywaniem bądź w chwili nawiązywania stosunku pracy oraz niepoinformowanie pracodawcy

po zawarciu umowy o pracę o fakcie zaistnienia błędu nie stanowi podstawy do niezwłocznego rozwiązania wadliwej umowy o pracę.

Wykluczając zastosowanie instytucji uregulowanej w art. 52 kp, przy dalszej analizie możliwych skutków zawarcia umowy o pracę dotkniętej błędem konieczne jest rozróżnienie sytuacji, w których strony nie przystąpiły do realizacji zobowiązań wynikających z wadliwej umowy o pracę, od tych, w których doszło do dopuszczenia i podjęcia pracy. Powyższy podział na gruncie prawa pracy wydaje się tym bardziej doniosły, że zobowiązaniowy charakter stosunku pracy przemawia za stosowaniem przepisów Kodeksu cywilnego przewidujących wzruszalność takiego stosunku prawnego ze skutkiem *ex tunc* także wtedy, gdy strony rozpoczęły już realizację obowiązków wynikających ze zobowiązania. W literaturze podkreśla się jednak, że zdarzeniem prawnym przewidzianym do wyznaczenia kresu zobowiązania jest wypowiedzenie znoszące stosunek prawny ze skutkiem *ex nunc*, podczas gdy uchylenie się od skutków prawnych wadliwego oświadczenia woli prowadzi do likwidacji stosunku prawnego ze skutkiem *ex tunc*. Stosowanie omawianych przepisów do stosunków pracy „wprost” pociągałoby zatem za sobą konieczność dokonywania skomplikowanych rozliczeń z tytułu wykonywania świadczeń.

Jeżeli jednak strony nie przystąpiły do wykonywania wadliwej umowy, nie ma przeszkód, by taką czynność wzruszyć, stosując art. 84 i n. kc bez modyfikacji. Zmian w zastosowaniu tego przepisu nie może uzasadniać w takim przypadku powołanie się na sprzeczność regulacji z zasadą ochrony wynagrodzenia za pracę (Zieliński, 2001, s. 6). Także trwały charakter zobowiązaniowego stosunku pracy nie stanowi w takiej sytuacji argumentu przeciwko uchyleniu się przez pracodawcę od skutków złożonego wadliwego oświadczenia woli z mocą wsteczną. Nie powstaje w takich okolicznościach obowiązek zwrotu, ponieważ strony niczego sobie nie świadczyły. Jedynym, choć słusznie przyjmowanym przez M. Gersdorf (Gersdorf, 1983, s. 151–152) za niewystarczający, argument przemawiającym za wyłączeniem możliwości wzruszenia stosunku pracy *ex tunc* jest postulat korygowania ekonomicznej i socjalnej przewagi pracodawcy. Autorka trafnie jednak uznaje, że nie uzasadnia on modyfikacji art. 84 i n. kc, ponieważ nie stanowi zasady prawa pracy, a w myśl art. 300 kp dokonanie takiej zmiany motywują wyłącznie zasady normatywne prawa pracy.

Nie wydaje się natomiast słuszne przyjęcie, że w sytuacji gdy doszło do wykonywania umowy o pracę, uchylenie się od skutków wadliwego oświadczenia woli możliwe jest na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego stosowanych „wprost”. Właściwie W. Szubert (Szubert, 1972, s. 117) uznał konieczność modyfikacji omawianych przepisów na gruncie prawa pracy. Przyjął, że traktowanie stosunku pracy za niebyły *ex tunc*, ze względu na zaistnienie wady oświadczenia woli, „prowadziłoby do poważnych komplikacji oraz mogłoby spowodować pokrzywdzenie osoby, która spełniała przez pewien czas obowiązki pracownika bez ważnej podstawy prawnej”. Z tego powodu stosunek taki przez czas jego faktycznego istnienia należy traktować na równi ze stosunkiem mającym oparcie w ważnej umowie (Święcicki, 1957, s. 31 i n.; Walas, 1961, s. 37 i n.; Szubert, 1972, s. 113 i n.; Modliński, 1974, s. 364, poz. 30). Podobnie przyjmują L. Florek i T. Zieliński (Florek, Zieliński, 2006, s. 80), zdaniem których w razie uchylenia się od skutków prawnych wadliwego oświadczenia woli, które stanowi element umowy o pracę, zniesienie umowy następuje z mocą wsteczną, co nie wyklucza obowiązku zapłaty za pracę już wykonaną. W przytoczonych poglądach widoczny jest postulat ochrony pracownika, który w przypadku uchylenia się przez pracodawcę od skutków swego wadliwego oświadczenia, zgodnie z przepisami prawa cywilnego stosowanymi bez modyfikacji, zobowiązany byłby np. do zwrotu otrzymanego wynagrodzenia według przepisów Kodeksu cywilnego o świadczeniu nienależnym.

Niewątpliwie stosowanie norm wyrażonych w art. 84 i n. kc do zobowiązaniowego stosunku pracy musi uwzględniać jego specyfikę jako zobowiązania trwałego (ciągłego) (Preussner-Zamorska, 1979, s. 104) oraz konstytucyjną zasadę ochrony pracy (art. 24 Konstytucji RP), która dotyczy także osób faktycznie wykonujących pracę (Winczorek, 2000, s. 37). Potrzeba ochrony tych podmiotów szczególnie akcentowana jest w literaturze (Święcicki, 1957, s. 66; Zieliński, 1968, s. 20; Kaczyński, 1997, s. 17) poruszającej kwestię stosowania na gruncie prawa pracy cywilistycznej regulacji dotyczącej błędu. Przede wszystkim zwraca się uwagę na okoliczność, że ustawodawca normując wady oświadczenia woli w art. 84–88 kc, głównie dążył do zachowania równowagi w obrocie cywilnoprawnym (Lewaszewicz-Petrykowska, 1973, s. 64). Tymczasem, w przeciwieństwie do większości stosunków cywilnoprawnych, w sto-

sunkach pracy panuje ekonomiczna nierównowaga między stronami. Prawo dąży do jej skorygowania i utrzymania między stronami faktycznej równości, co należy mieć na względzie, stosując, po spełnieniu przesłanek z art. 300 kp, instytucje cywilistyczne do stosunków pracy. Dopuszczone przez ten przepis odpowiednie stosowanie art. 84 kc do stosunków pracy wydaje się spełniać wskazany postulat ustawodawcy przy założeniu, że uwzględnimy konstytucyjną zasadę ochrony osób faktycznie wykonujących pracę (Drozd, 2004, s. 69). W świetle tych rozważań niesłuszny wydaje się wniosek A. Drozda, iż modyfikacja na gruncie prawa pracy art. 84 kc w związku z art. 300 kp, mając na uwadze art. 24 Konstytucji RP, prowadzi do przyjęcia stanowiska, iż wystąpienie błędu po stronie pracodawcy w przedmiocie nawiązania stosunku pracy uprawnia podmiot zatrudniający do rozwiązania stosunku pracy ze skutkiem na przyszłość (*ex nunc*). W konsekwencji, jako bardziej trafna i zgodna z konstytucyjną zasadą ochrony pracy wydaje się koncepcja faktycznego stosunku pracy, głoszona szeroko w literaturze (Szubert, 1972, s. 117). Zakłada ona, że w przypadku unieważnienia lub wzruszenia czynności prawnej staje się ona bezskuteczna *ex tunc*. Nie prowadzi to jednak do rozliczenia z tytułu nienależnego świadczenia pracy podporządkowanej (Liszcz, 1977, s. 197–198; Preussner-Zamorska, 1979, s. 117), ponieważ okres wykonywania pracy na podstawie wadliwej umowy o pracę traktujemy jak świadczenie pracy na podstawie ważnej umowy. Za uznaniem nieważności wadliwej umowy o pracę *ex nunc* nie przekonuje także argument A. Drozda (Drozd, 2004, s. 70), że w przypadku złożenia przez podmiot zatrudniający wadliwego oświadczenia woli w przedmiocie nawiązania stosunku pracy, a następnie skorzystania przez niego z przewidzianego w art. 88 w związku z art. 84 kc prawa podmiotowego kształtującego, w wyniku czego czynność stanie się bezskuteczna *ex tunc*, wykonanie przysługującego pracodawcy uprawnienia mogłoby być niezgodne z jego interesem, np. w razie zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (klauzula konkurencyjna). Wzruszenie czynności spowoduje wówczas – jak słusznie podkreśla przywołany autor – nieważność także klauzuli. Skoro bowiem umowa o pracę stała się od samego początku nieważna, to quasi-pracownikowi i quasi-pracodawcy nie przysługiwała kompetencja do związania się na podstawie art. 110² kp klauzulą konkurencyjną. Prowadzi

to do nieważności samej klauzuli oraz braku obowiązków z tytułu zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy po stronie quasi-pracownika, który miał dostęp do szczególnie ważnych informacji. Należy jednak zauważyć, że uprawnienie do uchylenia się od oświadczenia woli dotkniętego błędem przysługuje wyłącznie błędzającemu (wyrok SN z 4.12.1998 r., I PKN 478/98). Czynność prawna dotknięta błędem wywołuje, w myśl przepisów prawa cywilnego, zamierzony cel. Jedynie jej dalsza skuteczność uzależniona jest od działań, jakie podejmie osoba, której oświadczenie dotknięte zostało określoną wadą. Decyzja tej osoby rozstrzyga, czy czynność prawna ulegnie konwalidacji, czy będzie bezskuteczna. Ustawodawca przyznaje więc błędzącemu alternatywę: może, składając drugiej stronie stosunku pracy oświadczenie na piśmie, wykonać swoje prawo podmiotowe kształtujące ze wszystkimi tego konsekwencjami, w tym ustaniem klauzuli konkurencyjnej, albo może zrzec się swego uprawnienia, po tym jak błąd został wykryty, i w ten sposób doprowadzić do konwalidacji wadliwej czynności prawnej bądź osiągnąć identyczny skutek, nie podejmując żadnego działania. Nic natomiast nie stoi na przeszkodzie, by pracodawca za pomocą wypowiedzenia, jako instytucji do tego przeznaczonej, rozwiązał uprzednio sanowany stosunek pracy, w wyniku czego interesy pracodawcy, chronione np. przez klauzule konkurencyjne, po ustaniu stosunku pracy zostaną uwzględnione.

TERMIN NA UCHYLENIE SIĘ OD SKUTKÓW OŚWIADCZENIA WOLI DOTKNIĘTEGO BŁĘDEM

Prawo do skorzystania przez błędzącego z przysługującego mu prawa podmiotowego kształtującego do uchylenia się od skutków swego wadliwego oświadczenia woli jest ograniczone terminem prekluzyjnym. Zdaniem M. Gersdorf (Gersdorf, 1983, s. 151–152) termin roku (art. 88 kc) jest jednak zbyt długi. Autorka słusznie zwraca uwagę na konieczność zapewnienia stabilizacji zatrudnienia. Jednocześnie uznaje, że jakkolwiek modyfikacja tego terminu wykracza poza ramy odpowiedniego stosowania, kwalifikuje się do stanowienia prawa i z tego względu jest niedopuszczalna. Brakuje bowiem wśród zasad prawa pracy wskazówki, która określałaby kierunek zmiany treści art. 88 kc. Z tego względu niesłuszna wydaje się przedkodeksowa sugestia

M. Świąćickiego (Świąćicki, 1969, s. 193), aby zrezygnować ze stosowania w stosunkach pracy terminu rocznego, o którym mówi art. 88 kc, i ograniczyć błędzącego wymogiem skorzystania ze swego uprawnienia niezwłocznie po poznaniu rzeczywistego stanu rzeczy pod rygorem utraty uprawnienia. Wobec powyższego pozostaje zatem stosowanie do stosunków pracy art. 88 kc wprost albo rezygnacja z jego wykorzystania w ogóle. Rozważając zastosowanie bez modyfikacji przepisu art. 84 i n. kc w związku z art. 300 kp, z punktu widzenia możliwości skorzystania przez pracownika z regulacji ochronnych w nich zawartych, mechanizm ten nie budzi zastrzeżeń. Wątpliwości powstają dopiero przy stosowaniu wskazanych norm dla obrony interesów podmiotu zatrudniającego. Niewątpliwie roczny termin skutkuje niepewnością w stosunkach pracy oraz zagraża bezpieczeństwu prawnemu podmiotów w nim uczestniczących. Ze względu na konieczność zapewnienia stabilizacji pracy powstaje wątpliwość, czy termin jednego roku nie jest zbyt długi. Stosując zbliżone konstrukcje prawne, prawo pracy przewiduje terminy krótsze, i to w celu udzielenia znacznie węższej ochrony pracownikowi (art. 264 kp). Jest to z pewnością trafne uzasadnienie przemawiające za odrzuceniem możliwości stosowania art. 88 k.c. na gruncie prawa pracy. Szukając właściwego dla prawa pracy rozwiązania tego problemu, można dojść do wniosku, że nie wydaje się natomiast przekonujący argument M. Gersdorf (Gersdorf, 1983, s. 151–152), mówiący, że skoro nie można zmodyfikować rocznego terminu wynikającego z treści art. 88 k.c. na potrzeby prawa pracy, należy go odrzucić. Autorka wskazuje, że nie ma powodu, by stosować ten przepis ze względu na możliwość stosowania *per analogiam* art. 52 § 2 kp. Twierdzi, że zabieg taki byłby słuszny, tym bardziej że w interesującej nas kwestii przed posiłkowym stosowaniem przepisów Kodeksu cywilnego pierwszeństwo ma stosowanie przepisów prawa pracy w drodze analogii (z ustawy) (Bieniek, s. 22; Salwa, 1995, s. 43; odmiennie: Kaczyński, 1997, s. 10–11). Pogląd taki wydaje się jednak nie do obronienia. Ustawodawca posługuje się w art. 52 kp terminem „pracownik”, który ma swoją normatywną definicję zawartą w art. 2 kp. Zgodnie z przywołanym przepisem „pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę”. Już z wykładni językowej wskazanych przepisów wynika jednoznacznie, że ustawodawca zakresem pod-

miotowym przepisu art. 52 kp. objął osoby wykonujące pracę w ramach ważnie istniejących stosunków pracy. Przy czym przyjęta koncepcja faktycznych stosunków pracy, która zakłada traktowanie okresu faktycznego wykonywania pracy na równi z okresem wykonywania zobowiązań wynikających z ważnej umowy o pracę, wyklucza stosowanie do osoby faktycznie świadczącej pracę przepisów dotyczących rozwiązania stosunku pracy, w tym rozwiązania niezwłocznego z winy pracownika. Wobec powyższego należy uznać, że błędzącego, w wykonaniu na podstawie art. 84 kc w związku z art. 300 kp uprawnienia do uchylenia się od skutków złożonego wadliwego oświadczenia woli, ogranicza roczny termin prekluzyjny. Nie jest to bezsporny zabieg interpretacyjny. W wyniku nagromadzonych wątpliwości przydatne byłoby wyraźne uregulowanie zagadnienia w Kodeksie pracy. Na szczególnie godne uwagi rozwiązanie wskazuje M. Gersdorf (Gersdorf, 1979, s. 51), przywołując regulację włoskiego kodeksu cywilnego (dalej: kcw). W myśl art. 2126 kcw z 1942 roku umowa o pracę nie może uchodzić za nieważną w okresie, w którym stosunek pracy był faktycznie wykonywany, chyba że umowa jest nieważna z uwagi na niedozwolony przedmiot lub przyczynę. Podobne rozstrzygnięcie przewidział niemiecki ustawodawca w § 9 projektu ustawy o stosunku pracy z 1938 r., który nigdy jednak nie stał się prawem obowiązującym (Drozd, 2004, s. 81). Może wskazane regulacje obcych ustawodawstw wytyczać ścieżkę, którą powinien podążać również polski ustawodawca.

REALIZACJA UPRAWNIENIA Z ART. 84 KC W ZWIĄZKU Z ART. 300 KP PRZEZ STRONY STOSUNKU PRACY

Po dokonaniu ustaleń w kwestii zasadniczej, tj. konsekwencji wystąpienia błędu w stosunkach pracy, przyjrzyjmy się bliżej sytuacjom, w których literatura prawa pracy i orzecznictwo najpowszechniej spotykają się z przypadkami wystąpienia omawianej wady oświadczenia woli po stronie pracodawcy oraz pracownika.

Od strony podmiotu zatrudniającego największe znaczenie ma prawo do uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem mylnego wyobrażenia co do kwalifikacji pracownika. Tego rodzaju błąd z zakresu sfery motywacyjnej w obecnym stanie prawnym kwalifikowany jest

jako błąd co do treści czynności prawnej. Możliwe jest jednak uchylenie się od skutków oświadczenia woli złożonego w błędzie dotyczącym również innych okoliczności odnoszących się do pracownika (Święcicki, 1969, s. 193). Warto jednak zaznaczyć, że zgodnie z poglądem SN wyrażonym w wyroku z 13.04.2005 r., II PK 258/04, „błąd pracodawcy co do tego, że pracownik miał dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, co uzasadniało zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, nie stanowi podstawy do uchylenia się od skutków prawnych umowy (art. 84 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) ani do jednostronnego jej rozwiązania przez pracodawcę”. Pracodawca, który zmierza do zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, chroni swoje interesy oparte na przekonaniu, że pracownik ma dostęp do informacji, które pracodawca uważa za szczególnie ważne, tj. takie, których ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę. Sprawa komplikuje się, jeżeli to przekonanie nie ma obiektywnego uzasadnienia, gdyż okazuje się, że pracownik nie miał lub nie ma dostępu do istotnych informacji lub ich wykorzystanie nie narażałoby pracodawcy na szkodę. Pracodawcę obciąża jednak ryzyko uzgodnienia klauzuli konkurencyjnej wynikającego z jego przekonania, że istnieją okoliczności uzasadniające zawarcie takiej umowy. Ewentualny błąd pracodawcy co do istnienia okoliczności uzasadniających zawarcie takiej umowy nie może być – jak wskazuje SN w przytoczonym orzeczeniu – usunięty w trybie art. 84 kc w związku z art. 300 kp ani tym bardziej w drodze jednostronnego niezgodnionego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji. Jak słusznie podnosi SN, pracodawca, jako podmiot inicjujący, a w istocie decydujący o zawarciu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, tj. wymuszający na pracowniku zawarcie takiej umowy ze względu na potencjalne zagrożenie nienawiązania albo rozwiązania trwającego stosunku pracy, powinien przezornie dbać o warunki zawieranej umowy, w tym również o ewentualne uzgodnienie postanowień umownych, uwzględniających wcześniejsze rozwiązanie klauzuli konkurencyjnej albo uzgodnienie innych środków umożliwiających legalne uwolnienie się od skutków prawnych zobowiązania do zapłaty uzgodnionego odszkodowania za powstrzymanie się przez pracownika od podejmowania działalności konkurencyjnej w umówionym okresie po ustaniu stosunku pra-

cy. Nieistnienie lub ustanie przyczyn motywujących zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie prowadzi bowiem do wygaśnięcia tej umowy z mocy samego prawa (art. 101² § 2 kp). Jak wskazuje SN w wyroku z 26.02.2003 r., I PK 139/02, następuje to tylko wówczas, gdy takie przyczyny ustania zakazu konkurencji zostały wskazane przez strony jako okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji w drodze czynności prawnej jednej ze stron. W innych sytuacjach rozwiązanie umowy jest dopuszczalne wyłącznie w drodze porozumienia stron lub w wyniku wszczęcia procedury sądowej zmiany sposobu wykonania zobowiązania, wysokości świadczenia albo rozwiązania umowy w wyjątkowym trybie przewidzianym w art. 357¹ kc w związku z art. 300 kp.

Błąd pracodawcy przy nawiązaniu stosunku pracy, zgodnie z art. 84 kc, musi dotyczyć treści czynności prawnej oraz musi być to błąd istotny. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z 13.12.2012 r., V CSK 25/12, chodzi o błąd co do okoliczności faktycznych lub prawa, a warunkiem jego istotności w rozumieniu art. 84 § 2 kc jest „niezgodne z rzeczywistością wyobrażenie o treści czynności prawnej, zarówno jej podstawy faktycznej lub prawnej, jak i każdego ich elementu, które było przyczyną złożenia oświadczenia woli, przy uwzględnieniu tego, że gdyby składający oświadczenie znał treść rzeczywistości, nie złożyłby tego oświadczenia”. W konsekwencji, między błędem a złożeniem oświadczenia woli musi istnieć związek przyczynowy. O istotności błędu decydują kryteria obiektywne, odwołujące się do oceny rozsądnego człowieka, który znając stan rzeczy, nie złożyłby oświadczenia woli tej treści. Stosowanie do art. 84 § 1 zd. 2 kc możliwość powołania się na to, że oświadczenie złożone drugiej osobie obarczone było błędem co do okoliczności faktycznych lub prawa, istnieje tylko wtedy, gdy błąd był wywołany przez tę osobę, nawet bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć. Jak stwierdza SN w wyroku z 13.12.2012 r., chodzi tu o postawę adresata oświadczenia woli, który w pewnym zakresie współdziała w zaistnieniu wadliwości czynności prawnej. Niezbędna jest zatem ocena postępowania, stanu wiedzy i przyczynowości zachowania adresata oświadczenia woli. Jak wskazuje Sąd Najwyższy, „wywołanie błędu w rozumieniu art. 84 § 1 kc wyczerpuje się przez każde zachowanie adresata oświadczenia woli, które po stronie składa-

jącego to oświadczenie skutkowało fałszywym wyobrażeniem co do czynności prawnej”. Przy czym nie jest warunkiem koniecznym, aby zachowanie to było wyłączną przyczyną błędu, wystarczy, że jest współprzyczyną.

Rozważając trzy alternatywne przesłanki wskazane w art. 84 § 1 kc, tj. gdy kontrahent błąd wywołał, chociażby bez swej winy, albo wiedział o błędzie lub mógł błąd z łatwością zauważyć, należy zaznaczyć, że na gruncie stosunków pracy nie stosuje się wskazanych konstrukcji tak rygorystycznie, jak to przewiduje art. 84 kc (Święcicki, 1969, s. 193). W konsekwencji, wymienione przepisy dotyczące wad oświadczenia woli nie znajdują zastosowania, gdy umowa została zawarta pod wpływem błędu co do treści oświadczenia woli, a błąd ten został wywołany w sposób niezawiniony przez pracownika. Konieczną przesłanką do uchylenia się przez pracodawcę od skutków złożonego wadliwego oświadczenia woli jest umyślne wywołanie błędu przez pracownika. Przy czym mówiąc o winie pracownika w kontekście art. 84 kc, należy mieć na myśli *dolus eventualis*. W przeciwnym razie granica między trudną w praktyce do rozróżnienia sytuacją, gdy druga strona błąd wywołuje, działając w zamiarze ewentualnym, i taką, gdy wywołuje błąd podstępnie, uległaby zupełnemu zatarciu. Przyjęcie, że pracodawca może powołać się na swój błąd tylko wtedy, gdy błąd ten został wywołany w sposób zawiniony przez kandydata na pracownika, skłania do bliższego przyjrzenia się kwestii ewentualnego zakwalifikowania kandydata na pracownika do podmiotów prawa pracy albo podmiotów w takiej roli występujących i obciążenia go – jak postuluje W. Santera (Sanetra, 1991, s. 31–32; tenże, 1977, s. 89) – odpowiedzialnością pracowniczą w zaproponowanym przez autora jej szerokim rozumieniu. „Problematyka związana z odpowiedzialnością pracowniczą powinna [bowiem] podlegać ideologii, zasadom i wymogom prawa pracy” (Sanetra, 1991, s. 31–32). Jednak utożsamianie sankcji odpowiedzialności pracowniczej, których jedną z przesłanek jest wina pracownika z zawinieniem uzasadniającym skorzystanie pracodawcy z przysługującego mu uprawnienia do uchylenia się od skutków prawnych złożonego wadliwego oświadczenia, wydaje się nadużyciem. W szczególności trzeba zwrócić uwagę na zakres podmiotowy zastosowania kar porządkowych. Stwierdzenie, że odpowiedzialność pracownicza dotyczy wyłącznie pracowników, jest niewystarczające. Zgodnie z art. 2 kp pracownikiem jest osoba zatrud-

niona na podstawie umowy o pracę, powołania, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. W istocie jednak odpowiedzialność porządkowa uregulowana w art. 108–113 kp obejmuje przede wszystkim pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (Góral, 1987, s. 36–37). Zastosowanie znajduje również do pracowników powoływanych, a także osób wykonujących pracę w związku z wyborem. Z zakresu podmiotowego zastosowania pracowniczej odpowiedzialności porządkowej ze względu na odrębne uregulowanie odpowiedzialności pracowniczej zawarte w pragmatykach pozakodeksowych należy wyłączyć pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania. Poza pewnymi wyjątkami, do których zaliczymy stosowanie kar porządkowych do niektórych kategorii pracowników umownych, tj. marynarze, powyższe wyliczenie przedstawia ukształtowany w Kodeksie pracy zakres podmiotowy zastosowania odpowiedzialności porządkowej. Zawinione wywołanie błędu przez kandydata na pracownika nie stanowi zatem podstawy do zastosowania wobec niego kary porządkowej. Ze wskazanych wcześniej powodów nie uprawnia również do rozwiązania z nim zawartej wadliwie umowy o pracę w wyniku zastosowania odrębnej od kar porządkowych sankcji przewidzianej w art. 52 § 1 pkt 1 kp (Góral, 1987, s. 27; Chobot, 1975, s. 12). Uprawnia ono pracodawcę wyłącznie do uchylenia się przez niego od skutków złożonego wadliwego oświadczenia woli. Wyłączenie możliwości powołania się przez pracodawcę na to, że pracownik wiedział lub mógł wiedzieć o jego błędzie albo przyczynił się do powstania błędu, tłumaczy się w literaturze (Święcicki, 1969, s. 193) aktywną rolę podmiotu zatrudniającego w rokovaniach poprzedzających nawiązanie stosunku pracy. Ze względu na zasadę ryzyka osobowego skutki błędu obciążają pracodawcę, który nie może pozbawić pracownika zatrudnienia nagle, tj. bez zachowania okresu wypowiedzenia, poprzez uchylenie się od skutków złożonego oświadczenia woli. W przypadku nieskorzystania przez błędzącego z przysługującego mu prawa podmiotowego kształtującego i kontynuowania zatrudnienia pracownika po upływie roku od chwili uzyskania przez pracodawcę informacji o błędzie należy uznać, że pracodawca zrzekł się prawa do uchylenia się od skutków oświadczenia woli (inaczej: Święcicki, 1969, s. 193).

Nie można jednak z faktu dopuszczalności zastosowania przepisów Kodeksu cywilnego o błędzie w ramach stosunków przygotowujących nawiązanie

stosunku pracy zrekonstruować normy (czy norm) wyznaczającej jakiejkolwiek obowiązki kandydata na pracownika (Drozd, 2004, s. 73). Konsekwencją naruszenia prawnego obowiązku jest zawsze sankcja. Mianem sankcji wadliwej czynności prawnej określana jest również wzruszalność, która dotyczy czynności prawnych dotkniętych błędem (podstępem) (Preussner-Zamorska, 1983, s. 77 i n.). Wątpliwość jednak budzi przyjęcie, że normy zrekonstruowane z art. 84 i n. kc ustanawiając sankcję niełojalnego zachowania, mogą być podstawą do stworzenia normy nakładającej na strony dokonujące czynności prawnej obowiązek lojalności, w którego skład wchodzi informowanie kontrahenta, bowiem sankcja wzruszalności przyjęta dla umowy o pracę, z uwagi na wadę oświadczenia woli pracodawcy, nie stanowi elementu objętego zakresem normy sankcjonującej. Jak wskazuje M. Piotrowski (Piotrkowski, 1990, s. 31 i 99), nie jest ona jednym z członów w trójczłonowej koncepcji normy prawnej. Przepisy normujące błąd wyznaczają zespół reguł, na podstawie których jest dokonywana wzruszalna czynność prawna (Gizbert-Studnicki, 1975, s. 81), ale niesłuszne jest traktowanie ich jako sankcji będącej konsekwencją niewypełnienia prawnego obowiązku (Drozd, 2004, s. 74). Wobec powyższego nie można stwierdzić, by socjologicznie rozumiana sankcja wyprowadzana z norm zrekonstruowanych z art. 84 i n. kc w postaci wzruszenia wadliwej czynności prawnej wpływała na przekształcenie moralnego obowiązku lojalności przed nawiązaniem stosunku pracy w obowiązek prawny, którego zrealizowanie zabezpieczone jest sankcją. W systemie prawa pracy nie obowiązuje norma prawna nakładająca na kandydata na pracownika obowiązki w zakresie udzielania informacji podmiotowi zatrudniającemu. Innymi sprawami są kwestia udzielania przez kandydata na pracownika informacji nierzetelnych bądź nieprawdziwych czy przypadek zaniechania udzielania informacji, jednak należy zasadniczo przyjąć, że ekonomiczna i socjalna przewaga potencjalnego pracodawcy umożliwi mu pozyskanie informacji istotnych dla oceny ryzyka związanego z zawarciem umowy (Drozd, 2004, s. 76). Z tego względu jego rezygnacja z wykonania prawa do pozyskiwania informacji o kandydacie na pracownika faktycznie skutkuje wysokim ryzykiem zatrudnienia takiej osoby. Pracodawca powinien się z tym ryzykiem liczyć i nie ma powodu, by przerzucić je na kandydata na pracownika. Z podobnym stanowiskiem spotykamy

się w najnowszym orzecznictwie. Dla przykładu, Sąd Apelacyjny w Poznaniu potwierdził w wyroku z 26.06.2014 r., I ACa 406/14, że mylne wyobrażenie strony co do treści czynności prawnej spowodowane jej niedbalstwem wyklucza możliwość skutecznego powoływania się na błąd.

Prawo do uchylenia się od skutków złożonego oświadczenia woli dotkniętego błędem może pojawić się także po stronie pracownika. Przy czym pracownik może uzyskać wskazane uprawnienie na skutek wystąpienia błędu co do treści umowy o pracę albo okoliczności nieobjętych treścią tej umowy, ale wchodzących w skład treści stosunku pracy z mocy ustawy lub układu zbiorowego pracy. W świetle art. 84 kc nie ma znaczenia, czy błąd dotyczy stanu faktycznego, czy też stanowi błąd co do prawa (Grzybowski, 1985, s. 583 i n.). Drugą przesłanką, której spełnienie jest konieczne dla uchylenia się przez pracownika od skutków wadliwego oświadczenia woli, jest istotność błędu, tzn. błąd uzasadnia przypuszczenie, że gdyby pracownik nie działał pod jego wpływem oraz oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia woli tej treści. Ponadto błąd taki został przez pracodawcę wywołany chociażby bez jego winy albo pracodawca o błędzie pracownika wiedział lub mógł z łatwością ten błąd zauważyć. Kumulatywne spełnienie wskazanych przesłanek normatywnych warunkuje w przypadku czynności prawnej odpłatnej możliwość uchylenia się przez pracownika od skutków złożonego przez niego oświadczenia dotkniętego błędem. Na taką konstrukcję uchylenia się od skutków oświadczenia woli złożonego innej osobie pod wpływem błędu zwraca uwagę SN w wyroku z 15.05.1997 r., I PKN 80/97, w którym uzależnia skorzystanie przez oświadczającego z takiego uprawnienia od wystąpienia związku błędu z treścią czynności prawnej, spełnienia warunku istotności błędu, a także alternatywnego spełnienia trzech przesłanek z art. 84 § 1 zd. 2 kc. W konsekwencji przyjęcia takiego stanowiska w powołanym wyroku SN stwierdza, że „pracownik nie może skutecznie powoływać się na istotny błąd w wyrażeniu zgody na przekształcenie w umowę terminową umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, jeżeli nie wykaże, iż wskutek zachowania się pracodawcy był przekonany, że przekształcenie to nie doprowadzi do skutku rozwiązującego”. Podobny pogląd SN wyraża w uchwale z 31.08.1989 r., III PZP 37/89, zgodnie z którą „przyjęta przez zakład pracy oferta rozwiązania umowy o pracę złożona przez pracow-

nika pod wpływem nieświadomości, że postępowanie likwidacyjne dotyczące zakładu pracy [przedsiębiorstwa państwowego] 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 zw. z art. 300 k.p. do uchylenia się od skutków prawnych swego oświadczenia woli, jeżeli spełnione zostały warunki określone w art. 84 § 1 k.c.”

W odniesieniu do przesłanki powiązania błędu z dokonaną czynnością prawną – jak już zaznaczyłam – po stronie pracownika może pojawić się zarówno błąd co do treści czynności prawnej, jak i błąd co do okoliczności nieobjętych tą treścią. Z sytuacją pierwszą mamy do czynienia wówczas, gdy pracownik zostanie mylnie poinformowany o warunkach umowy o pracę (tj. o podstawie ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę) albo o pewnych doniosłych okolicznościach związanych z umówionym rodzajem pracy (np. o warunkach pracy na stanowisku związanych z odpowiedzialnością) (Lewaszkiwicz-Petrykowska, 1973, s. 111 i n.). Z punktu widzenia pracownika uprawnienie to, zdaniem M. Świąćickiego (Świąćicki, 1969, s. 193), w praktyce największe znaczenie ma w tym ostatnim przypadku, tzn. gdy pracownik pozostając w błędzie co do rzeczywistych warunków pracy, złożył oświadczenie o objęciu stanowiska połączonego ze szczególną odpowiedzialnością majątkową, a po przystąpieniu do pracy zastał warunki (np. urządzenia zabezpieczające mienie, ilość i kwalifikacje podległych pracowników) nieodpowiadające potrzebom. Wykonanie w takiej sytuacji uprawnienia do uchylenia się od skutków oświadczenia woli umożliwiła pracownikowi niezwłoczne uwolnienie się od odpowiedzialności, która w przypadku zastosowania wypowiedzenia obciążałaby go przez cały jego okres. W tym miejscu warto również zasygnalizować, że błędem dotyczącym treści czynności prawnej wypowiedzenia stosunku pracy jest także błąd co do faktu ciąży (wyrok SN z 11.06.2003 r., I PK 206/02; wyrok SN z 19.03.2002 r., I PKN 156/01; Liszcz, 2004, poz. 278). Taka kwalifikacja błędu co do stanu ciąży budzi w doktrynie kontrowersje. W szczególności kwestionowany jest związek takiego błędu z treścią czynności prawnej. Uwzględnienie tej przesłanki w procesie subsumcji, zdaniem przeciwników przyjętej przeze mnie kwalifikacji (Liszcz, 2004, poz. 278), pozwoliłoby na odmienne od aktualnej linii orzeczniczej rozpatrywanie tego typu spraw. Nie można bowiem

zaliczyć błąd pracownicy do kategorii błędów co do przedmiotu czynności, jej charakteru czy skutków, ponieważ pracownica знаła skutki i charakter swojej decyzji zmierzającej do unicestwienia stosunku pracy. M. Raczkowski uważa, że odmienne w tym względzie stanowisko oznaczałoby zgodę na uzasadnienie uchylecia się od skutków oświadczenia woli dotkniętego błędem co do samego siebie. Autor podkreśla, że złożenie oświadczenia woli o wypowiedzeniu stosunku pracy w nieświadomości co do stanu ciąży stanowi błąd, który w poprzednim stanie prawnym zaliczony zostałby do błędu co do pobudki, gdyż pracownica przekonana, że poradzi sobie bez pozostawiania w konkretnym stosunku pracy, radykalnie zmienia opinię, gdy uzyskuje wynik badania lekarskiego. Natomiast, jak stwierdzono na gruncie kodeksu zobowiązań, „błąd taki idzie na ryzyko strony, gdyż powinna ona dowiedzieć się, jaki jest rzeczywisty stan faktyczny, zanim złoży oświadczenie woli” (Longchamps de Berier, 1948, s. 88). Niewątpliwie trafny argument autora w poprzednim stanie prawnym traci na aktualności wobec zniesienia w Kodeksie cywilnym opartego na kryterium motywacyjnym podziału na błąd co do pobudki oraz błąd co do treści oświadczenia woli. Zastąpiony został rozróżnieniem na błąd co do okoliczności nieobjętych treścią czynności prawnej oraz błąd dotyczący treści czynności prawnej. Ten ostatni obecnie stosuje się w przytoczonym już przeze mnie szerokim rozumieniu treści czynności prawnej w doktrynie prawa cywilnego, włącznie ze skutkami, które z tej czynności wynikają, zgodnie z ustawą, zasadami współżycia społecznego i ustalonymi zwyczajami (Lewaszkiewicz-Petrykowska, 1973, s. 112; Radwański, s. 395). Zaznaczyć przy tym należy, że odejście od kryterium psychologicznego nie spowodowało całkowitego pozbawienia błędu co do pobudki znaczenia prawnego. Taka regulacja prowadziła by do „wyników społecznie niepożądanych” (Wolter, Ignatowicz, Stefaniuk, 2001, s. 308). W konsekwencji, o uznaniu, iż błąd dotyczy treści czynności prawnej, decyduje stopień powiązania okoliczności dotkniętej błędem z całokształtem czynności prawnej. W doktrynie prawa cywilnego dopuszcza się zatem, by błąd co do okoliczności niezwiązanych z treścią czynności prawnej mógł być traktowany na równi z błędem co do treści czynności prawnej, np. w razie podstępu (Wolter, Ignatowicz, Stefaniuk, 2001, s. 310). Sądzić można, że tak szerokie rozumienie w doktrynie prawa cywilnego treści czynności prawnej

uprawnia do zakwalifikowania błędu co do faktu ciąży jako błędu dotyczącego treści czynności prawnej wypowiedzenia. W szczególności przemawia za tym dopuszczalność, w uzasadnionych sytuacjach, zakwalifikowania dawniej wyróżnianego błędu co do pobudki jako błędu co do treści czynności prawnej, a także szczególna ochrona pracy kobiet na gruncie prawa pracy. Stanowisko takie jest potwierdzone w najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego w wyroku z 23.09.2014 r., II PK 269/13.

Artykuł 84 k.c. ma zastosowanie także wtedy, gdy błąd po stronie pracownika dotyczy okoliczności, które nie zostały objęte treścią zawartej przez strony umowy o pracę, ale wchodzi w skład treści stosunku pracy z mocy ustawy albo układu zbiorowego pracy. Chodzi tutaj o błąd co do okoliczności, które ze względu na brak postanowień w umowie zastępczo reguluje ustawa albo układ zbiorowy. T. Zieliński (Zieliński, 1986, s. 23) wskazuje przykładowo na błąd dotyczący regulacji zawartej w tych aktach, który wywołany został przez zakład pracy albo mógł być z łatwością przez niego zauważony.

Specyfika prawa pracy dyktuje jednak pewne ograniczenia przy zastosowaniu regulacji z art. 84 i n. kc do stosunków pracy. Wobec dużej ostrożności, jaka cechuje stosowanie sankcji wzruszalności czynności prawnej w prawie pracy, słuszne wydaje się stanowisko M. Świąćickiego (Świąćicki, 1969, s. 196), według którego pracownik, który złożył oświadczenie woli pod wpływem błędu, może wykonać swoje prawo uchylenia się wyłącznie wtedy, gdy podmiot zatrudniający nie oświadczy, że jest gotowy niezwłocznie dostosować sytuację do warunków, na jakie zgodził się pracownik, zawierając umowę. W przeciwnym razie, m. zd., zachowanie pracownika można potraktować jako nadużycie prawa podmiotowego i zgodnie z art. 8 kp uznać je za bezskuteczne jako „sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego”. Inną modyfikacją na gruncie prawa pracy cywilistycznej regulacji dotyczącej błędu jest, zdaniem M. Świąćickiego (Świąćicki, 1969, s. 193), przyznanie pracownikowi, który uchylił się od skutków swego wadliwego oświadczenia woli, odszkodowania w wysokości równej zarobkowi utraconemu w okresie poszukiwania nowej pracy, nie dłuższym jednak niż okres wypowiedzenia. Autor nie precyzuje bliżej tego obowiązku pracodawcy. Można uznać, że ten przedkodeksowy pogląd jest w części spójny z obecnie

obowiązującym art. 55 § 1¹ kp normującym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika. Zgodnie z § 3 wskazanego przepisu pracownikowi, który zasadnie rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia, przysługuje od pracodawcy odszkodowanie za okres wypowiedzenia, a w przypadku wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony albo umowy na czas wykonania określonej pracy – w wysokości wynagrodzenia za okres dwóch tygodni. Przy czym prawo pracownika do odszkodowania, podobnie jak w przypadku odszkodowania dla pracownika po skorzystaniu przez niego z prawa uchylenia się od skutków swego oświadczenia, nie jest uzależnione od wykazania przez niego szkody doznanej w następstwie rozwiązania umowy (art. 55 § 1¹ zd. 2 kp). Samo naganne zachowanie drugiej strony umowy o pracę (określone w art. 84 § 1 zd. 2 kc oraz art. 55 § 1¹ kp) stanowiłoby zatem, zdaniem M. Świącickiego, podstawę do wypłacenia pracownikowi odszkodowania. W myśl argumentów przytoczonych powyżej sięganie do instytucji rozwiązania niezwłocznego w celu przyznania pracownikowi odszkodowania w przypadku wad oświadczenia woli występujących w stosunkach pracy nie jest uzasadnione, gdyż wychodzi poza zakres odpowiedniego stosowania przepisów prawa cywilnego dopuszczonego w art. 300 kp, będąc w istocie stanowieniem prawa.

Stanowisko takie nie pozostaje w sprzeczności z poglądem, zgodnie z którym odpowiednie stosowanie na gruncie prawa pracy przepisów dotyczących wad oświadczeń woli, tj. w sposób niesprzeczny z zasadami prawa pracy, prowadzi do daleko idących modyfikacji tych przepisów. Za propozycją radykalnych zmian przesłanek z art. 84 kc ze względu na zasady prawa pracy opowiada się SN oraz przeważająca część doktryny. Jednakże pozostaje ona aktualna wyłącznie do ściśle określonej sytuacji, tj. uchylenia się od oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy złożonego przez ciężarną pracownicę, która w chwili składania tego oświadczenia nie wiedziała o ciąży, zaś dowiedziawszy się, podjęła działania zmierzające do pozbawienia skuteczności złożonego oświadczenia woli. Pogląd ten wyraził SN w wyroku z 11.06.2003 r., I PK 206/02, uznając, iż w przytoczonej sytuacji „oświadczenie woli pracownicy o wypowiedzeniu umowy o pracę dotyczy czynności prawnej odpłatnej. Dla uchylenia się od skutków prawnych takiego oświadczenia woli, w przypadku złożenia go przez pracownicę pozostającą w błędzie co do stanu ciąży,

nie jest wymagane, by błąd został wywołany przez pracodawcę, chociażby bez jego winy, albo by pracodawca wiedział o błędzie lub z łatwością mógł go zauważyć (art. 84 § 1 k.c. stosowany odpowiednio i zgodnie z zasadami prawa pracy – art. 300 k.p.)”. Zastosowanie przepisów art. 84 kc do przedstawionego stanu faktycznego w literalnym brzmieniu oznaczałoby pozbawienie ciężarnej pracownicy prawa do uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę złożonego pod wpływem błędu co do stanu ciąży. W konsekwencji, zaistniałaby sytuacja, w której po rozwiązaniu, z upływem okresu wypowiedzenia, danego stosunku pracy ciężarna kobieta z reguły bezskutecznie ubiegałaby się o podjęcie innego zatrudnienia i pozostałaby bez zabezpieczenia materialnego, a także innych praw, które na podstawie przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych przysługują w związku z ciążą i urodzeniem dziecka przez kobietę pozostającą w stosunku pracy (Liszcz, 2004, poz. 278). Taka sytuacja, ze względu na wyrażoną w wielu przepisach prawa pracy zasadę ochrony macierzyństwa, byłaby nie do przyjęcia zarówno przez orzecznictwo, jak i doktrynę (por. wyrok SN z 19.03.2002 r., I PKN 156/01; wyrok z 11.06.2003 r., I PK 206/02). Wyjście z tego impasu znalazł SN w zawartej w art. 300 k.p. klauzuli odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego do stosunków pracy. Oparte na niej rozważania zamieścił w uzasadnieniu wyroku z 19.03.2002 r., I PKN 156/01. Następnie potwierdził przyjęte stanowisko w wyroku z 11.06.2003 r., I PK 206/02.

Na koniec rozważań dotyczących problematyki konsekwencji rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 84 i n. kc w związku z art. 300 kp zaznaczyć należy, że zaliczamy do niej także konieczność wydania pracownikowi świadectwa pracy. Zdaniem A. Drozda (Drozd, 2004, s. 72) ustanie stosunku pracy osoby faktycznie świadczącej pracę na podstawie wadliwej umowy o pracę powinno zostać wskazane w ust. 3b wzoru świadectwa pracy stanowiącego załącznik do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 15.05.1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania, tj. jako szczególny przypadek rozwiązania stosunku pracy. Jest to szczególnie korzystne dla quasi-pracownika, gdyż przysługiwać mu będą pewne uprawnienia, np. do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. W świetle koncepcji faktycznych stosunków pracy, a zatem

traktowania okresu świadczenia pracy na podstawie wadliwej umowy na równi z wykonywaniem zobowiązania na mocy ważnej podstawy prawnej, pozbawienie pracownika takich świadczeń nie znalazło uzasadnienia.

PODSUMOWANIE

Bezspornie problematyka wad oświadczenia woli nie została uregulowana w prawie pracy. Nie można jednak uznać jej za prawnie obojętną, skoro wady oświadczenia woli najczęściej dotyczą oświadczenia woli stron o nawiązaniu lub rozwiązaniu stosunku pracy. Istnienie luki konstrukcyjnej w prawie uzasadnia odpowiednie stosowanie z mocy art. 300 k.p. przepisów Kodeksu cywilnego regulującego wyżej wymienioną problematykę. Kontrowersje budzą jednak skutki zastosowania konstrukcji błędu w stosunkach pracy. Zależą one w szczególności od rozróżnienia sytuacji, w których strony nie przystąpiły do realizacji zobowiązań wynikających z wadliwej umowy o pracę, od tych, w których doszło do dopuszczenia i podjęcia pracy. Powyższy podział ma na gruncie prawa pracy ogromne znaczenie, zważywszy na okoliczność, że zobowiązaniowy charakter stosunku pracy przemawia za stosowaniem Kodeksu cywilnego przewidującego wzruszalność takiego stosunku prawnego ze skutkiem *ex tunc* także wtedy, gdy strony rozpoczęły już realizację obowiązków wynikających ze zobowiązania. Wydaje się, że nie ma przeszkód, by taką czynność wzruszyć, stosując art. 84 k.c. bez modyfikacji, w przypadku gdy strony nie przystąpiły do wykonywania wadliwej umowy. Niestosowne jednak byłoby zastosowanie art. 84 k.c. wprost w sytuacji, gdy doszło do świadczenia pracy na podstawie wadliwej umowy. Takie działanie prowadziłoby do znacznych komplikacji w zakresie wzajemnych rozliczeń oraz mogłoby spowodować pokrzywdzenie osoby, która świadczyła pracę bez ważnej podstawy prawnej. Przemawia za tym postulat ochrony pracownika, który w przypadku uchylecia się pracodawcy od skutków swojego oświadczenia woli byłby m.in. zobowiązany do zwrotu świadczenia otrzymanego tytułem wynagrodzenia za świadczoną pracę. Jednocześnie problematyczne jest stosowanie w prawie pracy rocznego terminu prekluzyjnego wskazanego w art. 88 k.c. do uchylecia się od skutków oświadczenia woli liczonego od dnia powzięcia wiadomości o pozostawianiu w błędzie. O ile zastosowanie art. 88 k.c. w odniesieniu do pracownika nie budzi w literaturze

zasadniczych wątpliwości, o tyle realizując funkcję ochronną prawa pracy, odmiennie ocenia się sytuację w razie skorzystania z uprawnienia do uchylenia się od skutków oświadczenia woli przez podmiot zatrudniający. Wydaje się, że na gruncie obecnego stanu prawnego trudno uzasadnić zastosowanie innego niż w art. 88 kc terminu, w szczególności terminu miesięcznego wskazanego w art. 52 kc. Mając na uwadze niepewność, jaką roczny termin na uchylenie się od skutków wadliwego oświadczenia woli wprowadza do stosunków pracy, oraz liczne wątpliwości związane z jego zastosowaniem, przydatne byłoby wyrażne uregulowanie wyżej wymienionych kwestii w Kodeksie pracy.

Literatura

- Bieniek, G., (1986) *Prawo pracy a prawo cywilne. cz. I Praca i Zabezpieczenie Społeczne* nr 9, s. 22.
- Chobot, A. (1975). *Obowiązki pracownicze oraz środki prawne zabezpieczające ich wykonanie*. W: Jaśkiewicz W. (red) *Studia nad kodeksem pracy*, Poznań. PB 1975/9361.
- Drozd, A. (2004). *Prawo podmiotu zatrudniającego do pozyskiwania informacji o kandydacie na pracownika*, LexisNexis. ISBN 8373342745.
- Florek, L., Zieliński, T. (2009). *Prawo pracy*, C.H. Beck. ISBN 9788325511395.
- Gersdorf, M. (1983). Glosa do wyroku z 5.08.1980 r., I PR 52/80, NP 1983, nr 3.
- Gersdorf, M. (1979). *Zawarcie umowy o pracę we Włoszech*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, 4.
- Gizbert-Studnicki, T. (1975). *O nieważnych czynnościach prawnych w świetle koncepcji czynności konwencjonalnych*, Państwo i Prawo, 4.
- Góral, Z. (1987). *Pracownicza odpowiedzialność porządkowa*, „Acta Universitatis Lodziensis, Folia Iuridica”, 29.
- Grzybowski, S. (red.) (1985). *System prawa cywilnego – część ogólna*, t. I, Ossolinum.
- Jaśkiewicz, W., Jackowiak, C, Piotrowski, W. (1985). *Prawo pracy w zarysie*, PWN. ISBN 8301061243.
- Jończyk, J. (red.) (1977). *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa.
- Kaczyński, L. (1997). *Zasada swobody umów w prawie pracy po nowelizacji k.p.*, Państwo i Prawo, 3.

- Korolec, R., Pacho, J. (red.) (1975). *Nowe prawo pracy*, Warszawa. PB 1976/24.
- Lewaszkiwicz-Petrykowska, B. (1973). *Wady oświadczenia woli*, Wydawnictwo Prawnicze. PB 1973/3181.
- Liszczyk, T. (2004). *Glosa do wyroku SN z 11.06.2003 r., I PK 206/02*, OSNP 2004, nr 16, poz. 278.
- Liszczyk, T. (1977). *Nieważność czynności prawnych w umownych stosunkach pracy*, PWN. PB 1977/4695.
- Longchamps de Berier, R. (1948). *Zobowiązania*, Poznań.
- Małanowski, A. (1978). *Skutki braku zdolności do zawierania umowy o pracę*, Państwo i Prawo, 12.
- Masewicz, W., Dzwonkowski, S. (1963). *Rozwiązywanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, Warszawa.
- Modliński, E. (1974). *Z problematyki bezwzględnie obowiązujących przepisów kodeksu pracy*, Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego, 11.
- Piotrowski, M. (1990). *Normy prawne imperatywne i dyspozytywne*, Warszawa – Poznań.
- Preussner-Zamorska, J. (1979). *Wykonanie nieważnej umowy*, SC 1979, t. XXX.
- Raczkowski, M. (2006). *Glosa do wyroku SN z 11.06.2003 r., I PK 206/2*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2006, nr 1.
- Radwański, Z. (1994). *Prawo cywilne – część ogólna.*, Wolters Kluwer
- Salwa, Z. (1995). *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa. ISBN 8386702192.
- Sanetra, W. (1977). *Odpowiedzialność pracownicza i jej przesłanki w kodeksie pracy*, Ruch Prawniczy, Ekologiczny i Socjologiczny, 4.
- Sanetra, W. (1991). *Odpowiedzialność według prawa pracy. Pojęcie, zakres, dyferencjacja*, Wrocław.
- Sanetra, W. (1975). *Wina w odpowiedzialności pracowniczej*, Warszawa – Wrocław.
- Sobczyk, A. (1999). *Glosa do wyroku SN z 19.03.1998 r., I PKN 570/97*, OSN 1999, 7–8, poz. 131.
- Szubert, W. (1972). *Zarys prawa pracy*, Warszawa.
- Święcicki, M. (1969). *Prawo pracy*, PWN.
- Święcicki, M. (1957). *Stosunek pracy*. W: Z. Salwa, W. Szubert, M. Święcicki *Podstawowe problemy prawa pracy*, Warszawa.

- Walas, A. (1961). *Prawo wypowiedzenia umowy o pracę*, „Zeszyty Naukowe UJ”, Kraków.
- Winczorek, P. (2000). *Komentarz do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 02.04.1997 r.*, Warszawa.
- Wolter, A., Ignatowicz, J., Stefaniuk, K. (2001). *Prawo cywilne, zarys części ogólnej*, LexisNexis. ISBN 8373340297.
- Zieliński, T. (1968). *Nieważność czynności prawnych w świetle prawa pracy i prawa administracyjnego*, Państwo i Prawo, 1.
- Zieliński, T. (1986). *Prawo pracy. Zarys systemu. Część II: Prawo stosunku pracy* Warszawa-Kraków, PWN.
- Zieliński, T. (1976). *Stosunek pracy i jego nawiązanie*, ZPP Katowice – Warszawa.
- Zieliński, T. (2001). *Zasady prawa pracy w nowym systemie ustrojowym*, Państwo i Prawo, 12.

Akty prawne

- Dekret z 18.01.1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz.U. z 1956 r. nr 2, poz. 11).
- Rozporządzenie z 16.03.1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz.U. z 1928 r. nr 35, poz. 323 ze zm.).
- Ustawa z 26.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 1964 r. nr 16, poz. 93 ze zm.).
- Ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 1974 r. nr 24, poz. 141 ze zm.).

Orzecznictwo

- Uchwała SN z 31.08.1989 r., III PZP 37/89, OSNCP 1990, z. 9, poz. 108.
- Wyrok SA w Poznaniu z 26.06.2014 r., sygn. I ACa 406/14, LEX 1496507.
- Wyrok SA w Warszawie z 15.01.1998 r., III APa 80/97, Apel. W-wa 1999, nr 1, poz. 1.
- Wyrok SN z 15.05.1972 r., III CRN 83/72, OSN CP 1973, nr 2, poz. 30.
- Wyrok SN z 15.05.1997 r., I PKN 80/97, OSNAPiUS 1998, nr 7, poz. 207.
- Wyrok SN z 12.06.1997 r., I PKN 211/97, OSNAPiUS 1998, nr 11, poz. 323.
- Wyrok SN z 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNAP 1998, nr 13, poz. 396.
- Wyrok SN z 19.03.1998 r., I PKN 570/97, OSP 1999, nr 7–8, poz. 131.

Wyrok SN z 4.12.1998 r., I PKN 478/98, OSNAPiUS 2000, nr 2, poz. 59.

Wyrok SN z 19.03.2002 r., I PKN 156/01, OSNP 2004, nr 5, poz. 78.

Wyrok SN z 26.02.2003 r., I PK 139/02, OSNP 2004, nr 14, poz. 241.

Wyrok SN z 11.06.2003 r., I PK 206/02, OSNP 2004, nr 16, poz. 278.

Wyrok SN z 13.04.2005 r., II PK 258/04, OSNP 2005, nr 22, poz. 356.

Wyrok SN z 13.12.2012 r., V CSK 25/12, LEX nr 1293974.

Wyrok SN z 23.09.2014 r., II PK 269/13, LEX nr 1541199.