

RENATA BADOWIEC

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

r.bad@onet.pl

## Wady oświadczenia woli w stosunkach pracy

### Defects in the declaration of intent in employments

**Streszczenie.** Kodeks pracy nie zawiera regulacji dotyczących zagadnienia wad oświadczeń woli, dlatego też w pewnych sytuacjach odpowiednie zastosowanie będą miały przepisy kodeksu cywilnego. Celem niniejszego opracowania jest zaprezentowanie wad oświadczeń woli składanych zarówno przez pracowników, jak i pracodawców oraz wykazanie skutków czynności prawnych obarczonych takimi wadami. W artykule zostaną również przedstawione relacje między kodeksem pracy a kodeksem cywilnym w przypadku braku regulacji w prawie pracy. Opracowanie zostało wzbogacone o stanowisko doktryny oraz aktualne orzecznictwo, które dotyczy omawianego problemu.

**Słowa kluczowe:** prawo pracy; prawo cywilne; pracownik; pracodawca; wady oświadczenia woli.

**Abstract.** The Labour Code doesn't contain the regulations concerning the issue of defects in the declaration of intent and therefore in some cases provisions of the civil code will be applicable to certain situations. The objective is to present defects in the declaration of intent made by both employees, as well as employers and demonstrating effects of acts in law burdened with such defects. In the article described relations between the Labour Code and the Civil Code in case of the lack of the regulation in the labour law. The article has been enhanced with the current line of the doctrine and jurisprudence.

**Keywords:** labour law; civil law; employee; employer; defects in the declaration of intent.

### 1. Wprowadzenie

Przepisy dotyczące zagadnienia wad oświadczeń woli zawiera kodeks cywilny. Tą nazwą został objęty zespół instytucji uregulowanych w Dziale IV Księgi I wyżej wskazanej ustawy. Do wad oświadczenia woli kodeks zalicza: stan wyłączający świadome albo swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli, pozorność, błąd, podstęp oraz groźbę<sup>1</sup>.

Kodeks pracy nie zawiera regulacji dotyczących tego zagadnienia, dlatego też w pewnych sytuacjach odpowiednie zastosowanie będą miały przepisy kodeksu cywilnego. Warto wskazać, iż wady mogą dotyczyć oświadczenia woli, które stanowi jeden ze składników umowy o pracę lub jednostronnego oświadczenia woli zmierzającego do rozwiązania stosunku pracy<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Z. Radwański, A. Olejniczak, *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2015, s. 270.

<sup>2</sup> J. Chaciński, *Nieważność umowy o pracę*, Lublin 2009, s. 161.

Celem niniejszego opracowania jest zaprezentowanie wad oświadczeń woli składanych zarówno przez pracowników, jak i pracodawców oraz wykazanie skutków czynności prawnych obarczonych takimi wadami. W artykule zostaną również przedstawione relacje między kodeksem pracy a kodeksem cywilnym w przypadku braku regulacji w prawie pracy.

## 2. Stosowanie przepisów kodeksu cywilnego do stosunków pracy

Prawo pracy jest równorzędną wobec prawa cywilnego gałęzią prawa, która stanowi część systemu prawa. Niektóre z instytucji prawa pracy oparte są na konstrukcjach cywilnoprawnych<sup>3</sup>.

W art. 300 k.p. określono reguły stosowania instytucji prawa cywilnego w sytuacji, gdy mamy do czynienia z luką w prawie pracy. Należy wówczas odpowiednio stosować przepisy kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Skutkiem bezpośrednim sprzeczności przepisów kodeksu cywilnego z zasadami prawa pracy będzie niemożność zastosowania regulacji z zakresu prawa cywilnego. Sprzeczny przepis nie znajdzie w takim przypadku zastosowania, ale jednocześnie powstanie potrzeba poszukiwania dalszych rozwiązań. W przypadku zaistnienia sprzeczności regulacji prawa cywilnego z zasadami prawa pracy można jednak dokonać odpowiednich modyfikacji przepisów kodeksu cywilnego. Oczywiście sytuacje, w których normy prawa cywilnego nie będą podlegały modyfikacji, a sprawy nienunormowane nie zostaną oparte na choćby zmodyfikowanych przepisach kodeksu cywilnego, należy uznać za luki w prawie<sup>4</sup>.

Doktryna prawa pracy w zdecydowanej większości staje na stanowisku, że stosowanie przepisów prawa cywilnego możliwe jest jedynie wówczas, gdy nie można odnaleźć przepisu normującego zagadnienie wprost lub też odnoszącego się do podobnego stanu faktycznego. Warto wskazać, że luki występują nie tylko w kodeksie pracy, ale także w innych aktach, które objęte są pojęciem prawa pracy. W literaturze można spotkać się z poglądem, że w sytuacji, gdy istnieje regulacja danej materii, chociażby w najbardziej ogólny sposób, wyeliminowana jest możliwość zastosowania przepisów prawa cywilnego<sup>5</sup>. Na takim stanowisku stał m.in. prof. Cz. Jackowiak, według którego istnieją dwa warunki pozwalające na posiłkowe zastosowanie przepisów kodeksu cywilnego: dana sprawa musi być nieunormowana przepisami prawa pracy oraz przepis kodeksu cywilnego nie może

<sup>3</sup> K. Roszewska, *Klauzula niesprzeczności przepisów kodeksu cywilnego z zasadami prawa pracy w odesłaniu z art. 300 k.p.*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 6, s. 23.

<sup>4</sup> K. Roszewska, *Skutki sprzeczności przepisów kodeksu cywilnego z zasadami prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 2, s. 21.

<sup>5</sup> K. Roszewska, *Brak regulacji w prawie pracy jako jedna z przesłanek stosowania przepisów kodeksu cywilnego – kilka refleksji ogólnych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 12, s. 12.

być sprzeczny (sprzeczność zachodzi, gdy hipotezy dwóch norm prawnych przynajmniej częściowo się pokrywają, natomiast dyspozycje wzajemnie wykluczają) z zasadami prawa pracy<sup>6</sup>. Wydaje się jednak, iż takie zapatrywanie jest zbyt sztywne. Wskazuje się bowiem, że regulacje zawarte w prawie cywilnym powinny mieć zastosowanie także wtedy, gdy przepisy z zakresu prawa pracy regulują pewne kwestie, jednak nie czynią tego w sposób wyczerpujący. Niektórzy stawiają nawet znak równości pomiędzy stosowaniem przepisów prawa cywilnego w sytuacji braku jakichkolwiek regulacji, jak również ich „niepełności”<sup>7</sup>.

Problem posiłkowego stosowania regulacji z zakresu prawa cywilnego dotyczy również zagadnienia wad oświadczenia woli. W tej kwestii wypowiedział się Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z dnia 15 stycznia 1998 r. Zgodnie z tezą tego orzeczenia „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”<sup>8</sup>. Zdaniem K. Roszewskiej w tym przypadku Sąd Apelacyjny zdecydowanie za daleko opowiedział się za ograniczeniem możliwości stosowania przepisów kodeksu cywilnego. Ponadto doktryna jako jeden z fundamentalnych przykładów wskazuje właśnie na przepisy dotyczące wad oświadczeń woli jako nieuregulowane w prawie pracy. Sąd Apelacyjny oparł się najpewniej na rozumowaniu, zgodnie z którym już sam fakt uregulowania pewnej kwestii w prawie pracy daje podstawy do przyjęcia, że zostało to poczynione w sposób wyczerpujący<sup>9</sup>.

### 3. Typy wad oświadczeń woli w stosunkach pracy

Jak już zostało wcześniej wskazane, kodeks pracy nie zawiera przepisów, które regulują instytucję wad oświadczenia woli. W związku z tym odpowiednie zastosowanie znajdują przepisy kodeksu cywilnego. Należy jednak zastanowić się, w jakim zakresie stosuje się te regulacje oraz, czy sankcja bezwzględnej nieważności w przypadku braku świadomości albo swobody lub pozorności oraz uprawnienie do uchylenia się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu lub groźby zostaną w pełni użyte<sup>10</sup>.

#### 3.1. Pozorność jako wada oświadczenia woli

Zgodnie z treścią art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli, które zostało złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Przepis ten uwzględnia przypadki, gdy strony umawiają się potajemnie, że ujawnione wobec osób trzecich oświadczenie woli nie wywoła

<sup>6</sup> L. Kaczyński, *Relacja między podstawowymi zasadami prawa a zasadami prawa pracy w rozumieniu art. 300 k.p. według koncepcji Profesora Czesława Jackowiaka*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2000, Tom VI, s. 10.

<sup>7</sup> K. Roszewska, *Brak regulacji w prawie pracy...*, s. 13.

<sup>8</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 15 stycznia 1998 r., III Apa 90/97, Apel. Warszawa 1999, nr 1, poz. 1.

<sup>9</sup> K. Roszewska, *Brak regulacji w prawie pracy...*, s. 14.

<sup>10</sup> J. Chaciński, *Nieważność umowy...*, s. 161.

skutków prawnych. Pozornymi mogą być zarówno umowy, jak i oświadczenia jednostronne składane innej osobie<sup>11</sup>. Od oświadczenia woli, które składane jest dla pozorów, należy odróżnić oświadczenie woli złożone nie na serio. W pierwszej sytuacji strona nie ma zamiaru wywołania skutków prawnych właściwych dla określonej czynności, jednak cały czas istnieje pozór dokonania takiej czynności. W drugim przypadku nie ma natomiast takiego pozorów, bowiem takie oświadczenie woli nie istnieje w sensie prawnym<sup>12</sup>.

Wyróżnić należy pozorność względną oraz bezwzględną. M. Raczkowski wskazuje, że problematyka pozorności częściowo została uregulowana w kodeksie pracy poprzez wprowadzenie art. 22 § 1<sup>1</sup> i 1<sup>2</sup>. Przepisy te stanowią, iż zatrudnienie w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. stanowi zatrudnienie na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy oraz zakazują umownego kształtowania cywilnoprawnego stosunku zatrudnienia w warunkach określonych w wyżej wskazanym przepisie. Art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. nie odnosi się do czynności prawnej, lecz do stosunku prawnego, w ten sposób dokonując jego kwalifikacji. Taki sam skutek wywiera regulacja zawarta w art. 83 k.c., ponieważ określając ważność i skuteczność czynności prawnych, wskazuje jednocześnie, jaki stosunek prawny powstaje między stronami. Ponadto, zarówno przepisy k.c. dotyczące pozorności, jak i wyżej wskazane regulacje umiejscowione w kodeksie pracy spełniają ten sam cel. Wydaje się, że ich zadaniem jest uwydatnienie i uwzględnienie w obrocie prawnym jedynie rzeczywistych zamierzeń stron stosunków prawnych. W tej sytuacji chodzi o prawną kwalifikację tej woli, która dokonywana jest na podstawie prawnej oceny aktywności stron<sup>13</sup>.

Jako jedną z najczęstszych przyczyn zawierania pozornych umów o pracę można wskazać chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Pozorną będzie umowa o pracę, gdy pracownik wbrew jej postanowieniom nie będzie wykonywał pracy, a pracodawca nie będzie także płacił wynagrodzenia. Takiej pozorności nie niweczy fakt odprowadzania podatków oraz składek na ubezpieczenie społeczne<sup>14</sup>. W takim przypadku umowa będzie bezwzględnie nieważna, a organ rentowy posiada uprawnienia do wydania decyzji dotyczącej wyłączenia z ubezpieczenia społecznego *ex tunc*. O pozorności nie będzie jednak mowy, gdy zatrudnienie zostało faktycznie podjęte, jednak celem wykonywanej pracy

<sup>11</sup> Z. Radwański, A. Olejniczak, *Prawo cywilne...*, s. 270.

<sup>12</sup> K. Pietrzykowski, *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. 1, Warszawa 2013, s. 334.

<sup>13</sup> M. Raczkowski, *Stan uregulowania pozorności w prawie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007, nr 11, s. 25-26.

<sup>14</sup> J. Chaciński, *Nieważność umowy...*, s. 167-168.

jest uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia emerytalnego lub ubezpieczeń rentowych<sup>15</sup>. Potwierdza to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 marca 2001 r. Zdaniem Sądu Najwyższego nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca to świadczenie przyjmował. Nie wyklucza to jednak rozważenia, czy w konkretnym przypadku zawarcie umowy zmierzało jednak do obejścia prawa<sup>16</sup>.

Pozorność wystąpi również, gdy strony właśnie dla pozorów zawrą umowę o pracę, ukrywając w ten sposób stosunek cywilnoprawny, w szczególności umowę o dzieło lub zlecenia. Zwraca na to uwagę Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 5 października 2006 r., wskazując, iż pozorność umowy o pracę ma miejsce nie tylko, gdy mimo jej zawarcia praca w ogóle nie była świadczona, ale także w przypadku, gdy jest ona faktycznie świadczona, jednak na innej podstawie niż umowa o pracę<sup>17</sup>.

Należy zastanowić się także nad sytuacją, w której strony będą umawiały się, że wynagrodzenie zostanie wypłacone w wysokości innej niż wskazana została w umowie o pracę. W tej kwestii pojawia się pytanie, czy strony w ogóle dokonały czynności prawnej z inną – ukrytą pod czynnością pozorną. Można bowiem przyjąć, iż pracodawca i pracownik nie dokonali dwóch czynności prawnych, a zawarły jedynie stosunek pracy. Według drugiej koncepcji czynność dyssymulowana niekoniecznie musi być czynnością innego typu niż pozorna<sup>18</sup>. W orzecznictwie wskazano, iż umowa o pracę, w której ustalone zostało niższe wynagrodzenie za pracę od rzeczywiście wypłacanego, jest nieważna jako czynność pozorna, natomiast ukryta pod nią umowa o pracę jest nieważna jedynie w tej części, w której wyłączony został obowiązek zapłaty podatku i składek na ubezpieczenie społeczne<sup>19</sup>.

### **3.2. Brak świadomości lub swobody**

Art. 82 k.c. określa wadę, która polega na nieprawidłowym funkcjonowaniu mechanizmu woli i obejmuje dwa stany faktyczne: wyłączenie świadomości oraz wyłączenie swobody. Gdy chodzi o brak świadomości, to charakteryzuje się on brakiem rozeznania, niemożnością zrozumienia poczynąń osób trzecich lub też niezdawaniem sobie sprawy ze znaczenia własnego postępowania. Natomiast ze stanem wyłączającym swobodne powzięcie decyzji mamy do czynienia w sytuacji, kiedy całkowicie wyłączona jest możliwość wolnego wyboru. Wyłączenie świadomości albo swobody wyboru będzie miało miejsce szczególnie

<sup>15</sup> Art. 83a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2015 r. poz. 584 ze zm.).

<sup>16</sup> Wyrok SN z dnia 14 marca 2001 r., II UKN 258/00, OSNP 2002, nr 21, poz. 527.

<sup>17</sup> Wyrok SN z dnia 5 października 2006 r., I UK 120/06, OSNP 2007, nr 24, poz. 388.

<sup>18</sup> J. Chaciński, *Nieważność umowy...*, s. 170.

<sup>19</sup> Wyrok SN z dnia 6 października 2004 r., I PK 545/03, OSP 2007, nr 2, poz. 21.

w przypadkach związanych z chorobami psychicznymi, niedorozwojem umysłowym, a także z innymi, choćby przemijającymi zaburzeniami czynności psychicznych<sup>20</sup>.

Nie można jednak pojmować różnego rodzaju stanów emocjonalnych, które towarzyszyć mogą składaniu oświadczenia woli, np. stresu lub zdenerwowania, jako przesłanek z art. 82 kodeksu cywilnego. W wyroku z dnia 5 grudnia 2002 r. wskazane zostało, że zdenerwowanie pracownika w chwili składania oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę jest naturalne, jednak nie można identyfikować go z brakiem możliwości świadomego i swobodnego podjęcia decyzji<sup>21</sup>. Trudna sytuacja ekonomiczna również nie spowoduje braku swobody. Potwierdził to Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 1 lipca 1974 r., w którym wskazał, że zawarcie przez stronę niekorzystnej dla niej umowy z powodu trudnej sytuacji ekonomicznej, w jakiej ta strona się znajduje, nie powoduje nieważności jej oświadczenia woli na podstawie art. 82 k.c.<sup>22</sup>.

Zdaniem J. Chacińskiego w konkretnych stanach faktycznych zastosowanie art. 82 k.c. może być wyłączone ze względu na jego sprzeczność z zasadami prawa pracy. Oświadczenie obarczone wadą może złożyć pracownik. W takiej sytuacji umowa będzie bezwzględnie nieważna. Mimo nieważności takiej umowy, stosunek pracy może być nawiązany w sposób dorozumiany poprzez dopuszczenie do pracy. Ze względu na ochronę pracownika nie będzie więc możliwe zakwestionowanie ważności dorozumianych oświadczeń woli na podstawie art. 82 k.c. Oświadczenie, które będzie dotknięte wadą, może także złożyć pracodawca. W takim przypadku umowa o pracę także będzie bezwzględnie nieważna. W sytuacji jednak dopuszczenia osoby do pracy można mówić o nawiązaniu nowej umowy, w której oświadczenie pracodawcy nie może być już dotknięte sankcją nieważności ze względu na ochronę interesu pracownika.

W doktrynie można spotkać się z różnymi poglądami, które dotyczą przypadków złożenia przez pracownika oświadczenia woli dotkniętego wadą określoną w art. 82 k.c. Niektórzy wskazują, że taka umowa stanie się bezskuteczna dopiero *ex nunc*, czyli od momentu powołania się pracownika na jej nieprawidłowe zawarcie. Inni jednak twierdzą, że takie rozumowanie może rodzić istotne problemy w określeniu momentu czasowego, w którym powstaje owa nieważność umowy. Wątpliwym jest, czy miałyby być to dzień

<sup>20</sup> K. Pietrzykowski, *Kodeks cywilny...*, s. 333.

<sup>21</sup> Wyrok SN z dnia 5 grudnia 2002 r., I PKN 582/01, LEX nr 77398.

<sup>22</sup> Wyrok SN z dnia 1 lipca 1974 r., I CRN 119/74, LEX nr 4954.

zaprzestania pracy, dzień prawomocnego orzeczenia sądu, czy może data wcześniejsza – dzień wystąpienia z powództwem<sup>23</sup>.

### 3.3. Błąd

Błąd rozumiany jest jako niezgodność pomiędzy obiektywną rzeczywistością a jej odbiciem w świadomości człowieka<sup>24</sup>. Określona w art. 84 k.c. wadliwość może polegać na: wadliwym powzięciu aktu woli, czyli na mylnym wyobrażeniu osoby składającej oświadczenie woli na temat faktycznego stanu rzeczy albo braku wyobrażenia o tym stanie lub na niezgodności pomiędzy aktem woli a jej przejawem na zewnątrz, czyli mylnym wyobrażeniu o treści złożonego oświadczenia woli<sup>25</sup>. Przepisy o błędzie znajdują również zastosowanie w sytuacji, gdy zniekształceniu ulegnie oświadczenie woli, które zostało złożone innej osobie za pośrednictwem posłańca – osoby niebędącej stroną czynności prawnej<sup>26</sup>.

Błąd musi dotyczyć treści czynności prawnej. W związku z tym doniosłość prawną będzie miało tylko mylne wyobrażenie dotyczące elementów treści umowy o pracę. Nie będzie natomiast stanowił podstawy do uchylenia się od skutków prawnych umowy ani do jednostronnego jej rozwiązania przez pracodawcę 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. Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 kwietnia 2005 r.<sup>27</sup>.

Jako błąd w literaturze przedmiotu traktowane jest mylne mniemanie o sytuacji prawnej drugiej strony, czyli błąd co do tego, czy przysługują jej określone uprawnienia mające istotne znaczenie dla dokonania czynności prawnej. Nie będzie jednak tak pojmowane mylne wyobrażenie o sytuacji płatniczej drugiej strony<sup>28</sup>.

Instytucja błędu w sprawach pracowniczych niejednokrotnie pojawiała się w orzecznictwie Sądu Najwyższego w różnych stanach faktycznych. Jako przykład można wskazać wyrok z dnia 24 września 2004 r. W orzeczeniu tym Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że pracownik, który zawarł z pracodawcą porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę za odszkodowaniem, nie może na podstawie art. 88 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. uchylić się od skutków prawnych oświadczenia woli jedynie w części dotyczącej odszkodowania<sup>29</sup>. Również w orzeczeniu z dnia 25 lipca 2012 r. Sąd Najwyższy orzekł, iż przepis

<sup>23</sup> J. Chaciński, *Nieważność umowy...*, s. 165-166.

<sup>24</sup> Z. Radwański, A. Olejniczak, *Prawo cywilne...*, s. 274.

<sup>25</sup> K. Pietrzykowski, *Kodeks cywilny...*, s. 337.

<sup>26</sup> A. Bierć, *Zarys prawa prywatnego. Część ogólna*, Warszawa 2012, s. 423.

<sup>27</sup> Wyrok SN z dnia 13 kwietnia 2005 r., II PK 258/04, LEX nr 158205.

<sup>28</sup> J. Chaciński, *Nieważność umowy...*, s. 174.

<sup>29</sup> Wyrok SN z dnia 24 września 2004 r., II PZP 8/04, LEX nr 122052.

art. 84 § 1 zdanie drugie k.c. ma zastosowanie do oświadczenia woli, które prowadzi do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p.<sup>30</sup>. Na gruncie analizy szczególnych stosunków prawnych, jakimi są stosunki pracy, zostały wypracowane także wyjątkowe zasady dotyczące stosowania przepisów o wadach oświadczenia woli. Jako przykład można wskazać wyrok z dnia 19 marca 2002 r., w którym Sąd Najwyższy orzekł, iż pracownica, która nie wiedziała, że jest w ciąży i złożyła oświadczenie woli zmierzające do rozwiązania umowy o pracę, może uchylić się od skutków takiego oświadczenia bez względu na to, czy błąd został wywołany przez pracodawcę, czy wiedział on o błędzie lub też z łatwością mógł go zauważyć<sup>31</sup>. Podobnie Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 11 czerwca 2003 r. wskazał, że dla uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, w przypadku złożenia go przez pracownicę pozostającą w błędzie co do stanu ciąży, nie jest wymagane, aby błąd został wywołany przez pracodawcę, chociażby bez jego winy albo by pracodawca wiedział o błędzie lub z łatwością mógł go zauważyć<sup>32</sup>.

### 3.4. Groźba

Groźba polega na wymuszeniu złożenia konkretnego oświadczenia woli drogą presji psychicznej. Oznacza więc zapowiedź sprowadzenia nieszczęścia lub też jego wywołania, powodującej u określonej osoby stanu obawy, że jej samej albo innej osobie grozi poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe, jeśli nie spełni żądań grożącego. Podobnie jak podstęp, również groźba będzie stanowiła niedopuszczalną ingerencję w swobodę decyzyjną człowieka, ale w odróżnieniu od podstępu, w tej sytuacji osoba działająca pod wpływem groźby będzie świadoma, że złożone przez nią oświadczenie woli zostało jej narzucone<sup>33</sup>.

Zarówno pracownik, jak i pracodawca mogą powołać się na groźbę jako wadę oświadczenia woli. Takie oświadczenie może złożyć osoba fizyczna lub osoba prawna. Groźba może dotyczyć oświadczenia woli rozwiązującego umowę o pracę, ale również oświadczenia stanowiącego składnik porozumienia o rozwiązaniu takiej umowy<sup>34</sup>.

Instytucja groźby była przedmiotem orzeczeń Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 22 października 2012 r. Sąd Najwyższy zauważa, że poinformowanie pracownika, iż w przypadku braku zgody na porozumienie stron umowa o pracę zostanie wypowiedziana, może stanowić groźbę bezprawną<sup>35</sup>. Nie jest to jednak zasada, bowiem takie działanie pracodawcy często będzie jednak wyrazem wyjścia naprzeciw pracownikowi, który otrzyma

<sup>30</sup> Wyrok SN z dnia 25 lipca 2012 r., II PK 71/12, LEX nr 1747748.

<sup>31</sup> Wyrok SN z dnia 19 marca 2002 r., I PKN 156/01, Legalis nr 55440.

<sup>32</sup> Wyrok SN z dnia 11 czerwca 2003 r., I PK 206/02, OSP 2005, nr 6, poz. 84.

<sup>33</sup> A. Bierć, *Zarys prawa prywatnego...*, s. 426.

<sup>34</sup> J. Chaciński, *Nieważność umowy...*, s. 179.

<sup>35</sup> Wyrok SN z dnia 22 października 2012 r., I PK 136/12, LEX nr 1675324.



szansę na koncyliacyjne zakończenie stosunku pracy. W takim przypadku (przekazania pracownikowi przez pracodawcę informacji o zamiarze jednostronnego rozwiązania umowy o pracę) możliwość uchylenia się przez pracownika od skutków oświadczenia woli będzie zależała od tego, czy celem było wymuszenie w ten sposób na pracowniku wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron<sup>36</sup>. W innym orzeczeniu – z dnia 25 września 2012 r. – Sąd Najwyższy podkreśla, że nie stanowi także groźby bezprawnej poinformowanie pracownika przez przełożonego o negatywnej ocenie jego działania i wskazanie na możliwe konsekwencje prawne<sup>37</sup>. Nie będzie również działaniem bezprawnym, w rozumieniu art. 87 k.c., zagrożenie rozwiązania umowy w wyniku wykonania uprawnienia kształtującego (odstąpienia od umowy, wypowiedzenia umowy), uzasadnione tym, że druga strona umowy nie wykonuje lub nienależyście wykonuje obowiązki wynikające z umowy. Tak wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 grudnia 2002 r.<sup>38</sup>.

#### **4. Skutki prawne wad oświadczeń woli w stosunkach pracy**

Zgodnie z treścią art. 88 k.c. uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego innej osobie pod wpływem groźby lub błędu, następuje poprzez oświadczenie złożone tej osobie na piśmie. Uprawnienie do uchylenia się od skutków wygaśnie z upływem roku od wykrycia błędu, a w przypadku groźby – z upływem roku od chwili, kiedy stan obawy ustał. Oświadczenie woli, które zostało złożone pod wpływem błędu lub groźby, dotknięte jest sankcją nieważności względnej, czyli wzruszalności<sup>39</sup>. Natomiast w przypadku zaistnienia stanu wyłączającego świadome lub swobodne podjęcie decyzji i wyrażanie woli lub stanu pozorności złożone oświadczenie woli będzie obwarowane sankcją bezwzględnej nieważności.

W przypadku błędu pojawia się w literaturze koncepcja, że w sytuacji, gdy pracownik nie uchylił się od skutków swego oświadczenia niezwłocznie po wykryciu błędu i podjął lub będzie kontynuował zatrudnienie, to w istocie dojdzie do konwalidacji wadliwej umowy o pracę poprzez zrzeczenie się swojego roszczenia. J. Chaciński nie znajduje jednak podstaw normatywnych do zaakceptowania wyżej wskazanego rozwiązania. Jego zdaniem bardziej poprawną koncepcją byłaby możliwość uchylenia się pracownika od skutków oświadczenia woli w ciągu roku od jego złożenia. W przypadku wad oświadczenia woli zasadnym będzie zmodyfikowanie skutku nieważności poprzez przyjęcie rozwiązania, zgodnie z którym nieważność powstaje ze skutkiem *ex nunc*. Skutek *ex tunc* natomiast można przyjąć

<sup>36</sup> Wyrok SN z dnia 22 stycznia 2004 r., I PK 199/03, Legalis nr 65927.

<sup>37</sup> Wyrok SN z dnia 25 września 2012 r., I PK 112/12, LEX nr 1675372.

<sup>38</sup> Wyrok SN z dnia 19 grudnia 2002 r., II CKN 1076/00, LEX nr 75358.

<sup>39</sup> K. Pietrzykowski, *Kodeks cywilny...*, s. 342.

w przypadkach, w których do złożenia oświadczenia o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli doszło w okresie pomiędzy zawarciem umowy o pracę a datą rozpoczęcia świadczenia pracy. Pojawia się pytanie, czy możliwe jest złożenie oświadczenia o uchyleniu jedynie w stosunku do niektórych skutków czynności prawnej, przykładowo co do wynagrodzenia za pracę. W literaturze dominuje stanowisko negatywne. Takie samo stanowisko zajmuje judykatura<sup>40</sup>. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 czerwca 2006 r. orzekł, że uchylenie się przez pracownika od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pracodawcy pod wpływem błędu w porozumieniu o rozwiązaniu umowy o pracę obejmuje wszystkie skutki tej czynności prawnej<sup>41</sup>.

W przypadku groźby osoba, która złożyła oświadczenie woli, znajdując się pod wpływem presji psychicznej, może uchylić się od skutków prawnych takiego oświadczenia w terminie roku od chwili, gdy stan obawy ustał. W stosunkach pracy najczęściej taki moment będzie stanowiła data ustania tego stosunku, ewentualnie data zmiany osób reprezentujących pracodawcę. Nie jest wykluczona również sytuacja, w której to pracodawca złoży oświadczenie pod wpływem groźby pracownika lub osoby trzeciej. Przykładowo może ono dotyczyć „wymuszenia” podwyższenia wynagrodzenia albo wypłaty innego świadczenia. W takim przypadku oświadczenie pracodawcy o uchyleniu się od skutków oświadczenia złożonego pod wpływem groźby będzie powodowało jego nieważność<sup>42</sup>.

## 5. Konkluzja

W przypadkach nieunormowanych przepisami prawa pracy, gdy występują tzw. luki konstrukcyjne, do stosunków pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego, z zastrzeżeniem jednak, iż nie mogą być one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Owe zasady prawa pracy będą oznaczały normy prawne o charakterze ogólnym, wyrażające podstawowe reguły, założenia, idee, które mają zasadnicze znaczenie w systemie prawa pracy dla kształtowania i stosowania prawa, odzwierciedlające istniejący układ stosunków społeczno-gospodarczych, a także podstawowe założenia polityki państwa, ustalające jednocześnie dyrektywy prawne postępowania, które skierowane są do określonych adresatów<sup>43</sup>. Zasady te, które wspólne są prawu pracy, charakteryzują instytucje, konstrukcje prawne oraz elementy występujące we wszystkich działach materialnego i procesowego prawa pracy<sup>44</sup>.

<sup>40</sup> J. Chaciński, *Nieważność umowy...*, s. 177-178.

<sup>41</sup> Wyrok SN z dnia 26 czerwca 2006 r., II PK 337/05, LEX nr 278453.

<sup>42</sup> J. Chaciński, *Nieważność umowy...*, s. 180.

<sup>43</sup> [http://www.skarbiec.biz/prawo/prawnik-radzi/18\\_09\\_2013.htm](http://www.skarbiec.biz/prawo/prawnik-radzi/18_09_2013.htm) [dostęp: 12.07.2016 r.].

<sup>44</sup> A. Świątkowski, *Zasady prawa pracy*, Warszawa 1997, s. 13.

Co do zasady realizacja uprawnienia, jakim jest możliwość uchylenia się od skutków wadliwego oświadczenia woli, następuje na drodze pozasądowej. Zdarzają się jednak przypadki, gdy druga strona, najczęściej pracodawca, nie uzna dokonanego w ten sposób uchylenia. Wtedy też należy wstąpić na drogę sądową poprzez wniesienie pozwu o stwierdzenie nieważności czynności prawnej, a rozstrzygnięcie sądu będzie miało charakter deklaratoryjny. W przypadku oświadczenia woli obarczonego sankcją bezwzględnej nieważności nie ma potrzeby składania oświadczenia uchylającego, ponieważ czynność taka z mocy prawa będzie nieważna<sup>45</sup>. Potwierdza to teza postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 12 października 2005 r.<sup>46</sup>.

Możliwość odwołania się do przepisów kodeksu cywilnego, które regulują wady oświadczenia woli, jest instrumentem umożliwiającym ochronę pracowników w stosunkach pracy, w szczególności gdy to pracownikowi będzie zależało na zakwestionowaniu oświadczeń woli, które obarczone były wadą.

## **Bibliografia:**

### **Literatura**

- Bierć A., *Zarys prawa prywatnego. Część ogólna*, Warszawa 2012  
Chaciński J., *Nieważność umowy o pracę*, Lublin 2009  
Kaczyński L., *Relacja między podstawowymi zasadami prawa a zasadami prawa pracy w rozumieniu art. 300 k.p. według koncepcji Profesora Czesława Jackowiaka*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2000, Tom VI  
Pietrzykowski K., *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. 1, Warszawa 2013  
Raczkowski M., *Stan uregulowania pozorności w prawie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007, nr 11  
Roszewska K., *Brak regulacji w prawie pracy jako jedna z przesłanek stosowania przepisów kodeksu cywilnego – kilka refleksji ogólnych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 12  
Roszewska K., *Klauzula niesprzeczności przepisów kodeksu cywilnego z zasadami prawa pracy w odesłaniu z art. 300 k.p.*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 6  
Roszewska K., *Skutki sprzeczności przepisów kodeksu cywilnego z zasadami prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 2  
Radwański Z., Olejniczak A., *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2015  
Świątkowski A., *Zasady prawa pracy*, Warszawa 1997

### **Orzecznictwo**

- Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 października 2005 r., III CK 48/05, LEX nr 191867  
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 15 stycznia 1998 r., III Apa 90/97, Apel. Warszawa 1999, nr 1, poz. 1  
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 1974 r., I CRN 119/74, LEX nr 4954  
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2001 r., II UKN 258/00, OSNP 2002 nr 21, poz. 527

<sup>45</sup> <http://www.bhp.abc.com.pl/czytaj/-/artykul/wada-oswiadczenia-o-rozwiazaniu-umowy-o-prace/4> [dostęp: 12.07.2016 r.].

<sup>46</sup> Postanowienie SN z dnia 12 października 2005 r., III CK 48/05, LEX nr 191867.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2002 r., I PKN 156/01, Legalis nr 55440  
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2002 r., I PKN 582/01, LEX nr 77398  
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2002 r., II CKN 1076/00, LEX nr 75358  
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 czerwca 2003 r., I PK 206/02, OSP 2005, nr 6, poz. 84  
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2004 r., I PK 199/03, Legalis nr 65927  
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2004 r., II PZP 8/04, LEX nr 122052  
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2004 r., I PK 545/03, OSP 2007, nr 2, poz. 21  
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2005 r., II PK 258/04, LEX nr 158205  
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 2006 r., II PK 337/05, LEX nr 278453  
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2006 r., I UK 120/06, OSNP 2007 nr 24, poz. 388  
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lipca 2012 r., II PK 71/12, LEX nr 1747748  
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 września 2012 r., I PK 112/12, LEX nr 1675372  
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 października 2012 r., I PK 136/12, LEX nr 1675324