

UZASADNIENIE

Powód M. G. w pozwie skierowanym przeciwko (...) spółce akcyjnej w W. wniósł o:

- przywrócenie terminu do wytoczenia powództwa,
- dopuszczenie do pracy u pozwanej na dotychczasowych warunkach, a tym samym o ustalenie, że sporny stosunek pracy istniał i istnieje nadal,
- względnie o przywrócenie na stanowisko pracy zajmowane u pozwanej,
- zasądzenie od pozwanej kwoty 28.250 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie naliczanymi od dnia wytoczenia powództwa tytułem wynagrodzenia za „czas niewykonywania pracy, a pozostawania w gotowości do jej świadczenia”,
- zasądzenie od pozwanej comiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do pracy w wysokości 28.250 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie naliczanymi od 11 dnia każdego kolejnego miesiąca, począwszy od wynagrodzenia za kwiecień 2020 r.
- zasądzenie od pozwanej kosztów procesu.

W kwestii wniosku o przywrócenie terminu powód wskazał, iż dnia 20 kwietnia 2020 r. doręczono na adres kancelarii prowadzonej przez adwokata Ł. W. pismo pozwanej odmawiające mu przywrócenia do pracy. Jednocześnie wskazał, że okres od drugiej połowy marca do, w zasadzie, drugiej połowy maja był czasem zaostrożonych restrykcji w przemieszczaniu się. Nawet organy państwowe pracowały w bardzo ograniczonym zakresie. Trwająca pandemia uniemożliwiła mu wcześniejsze skompletowanie stosownej dokumentacji i zapoznanie się z jego sytuacją prawną w obliczu odmowy pozwanej wyrażonej w treści pisma z dnia 16 kwietnia 2020 r. Nie chciał narażać zdrowia swojego, osób mu bliskich, ani także pozostałych rodaków. W zasadzie od dnia 18 maja 2020 r. rozpoczęło się tzw. „odmrażanie” gospodarki, dlatego też niezwłocznie, bo już dnia 20 maja 2020 r. powód stawił się w kancelarii mecenasa W., który przedstawił mu sytuację prawną, w jakiej się znalazł. Sam powód nie jest specjalistą z zakresu prawa, a tym bardziej prawa pracy. Wyjaśnienie mu stanu prawnego było niewątpliwie koniecznym dla podjęcia przez niego decyzji co do dalszych kroków, jakie powinien podjąć. Jednocześnie nie sposób było prowadzić tego typu rozmowy mailowo, czy telefonicznie. Ponadto nie otrzymał od pozwanej jakichkolwiek pouczeń, czy informacji

o krokach, jakie mógłby podjąć w związku z jej odmową w zakresie przywrócenia go do pracy. W związku z powyższym to właśnie od dnia 20 maja 2020 r. winien rozpocząć bieg 7-dniowy termin uprawniający do złożenia wniosku o przywrócenie terminu do zainicjowania niniejszego postępowania. Dalej powód wskazał, że zajmował stanowisko dyrektora Browaru (...). Niespodziewanie na początku 2019 r., a dokładnie dnia 3 stycznia 2019 r., po jego powrocie z urlopu w jego miejscu pracy pojawili się T. M. (1) (przełożony) oraz M. Z. (pracownica działu HR). Przekazali mu informację o likwidacji jego stanowiska pracy. Przedstawili też 2 opcje do wyboru w zakresie zakończenia współpracy – rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem terminu wypowiedzenia, albo rozwiązanie umowy o pracę za tzw. porozumieniem stron. Powód zdecydował się na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron. W treści porozumienia wskazano, iż jego przyczyną jest likwidacja jego stanowiska pracy. Tymczasem dnia 26 marca 2020 r. powód dowiedział się, że z początkiem marca 202 r. na stanowisko dyrektora Browaru (...) zostało przywrócone i zajmuje je P. Z.. Sam T. M. (1) zakończył współpracę z pozwaną w styczniu 2020 r. Nadto powodowi udało się dowiedzieć, iż struktura zarządzania browarem opierająca się na połączeniu dyrektora produkcji i dyrektora browaru obowiązuje teraz w Browarze (...) w S.. W Browarze (...) przywrócono stanowisko dyrektora. Na tej podstawie powód stwierdził, że godząc się na złożenie oświadczenia z dnia 3 stycznia 2019 r. został wprowadzony w błąd co do podstawy rozwiązania umowy o pracę, czyli likwidacji jego stanowiska pracy. Wprowadzenie go w błąd przez pozwaną spełniło określone przez ustawodawcę w art. 84 k.c. W konsekwencji złożył pozwanej oświadczenie o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli w postaci porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy i zażądał przywrócenia do niej. Wedle powoda likwidacja jego stanowiska pracy miała charakter pozorny. W kwestii roszczenia o wynagrodzenie

za czas pozostawania bez pracy powód wskazał, iż w okresie bezpośrednio poprzedzającym rozwiązanie spornego stosunku pracy jego miesięczne wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 28.250 zł brutto. Bez pracy pozostawał od początku maja 2019 r., a z pewnością przed skierowaniem do pozwanej pisma z dnia 31 marca 2020 r. Przynajmniej przez miesiąc pozostawał w gotowości do świadczenia pracy u pozwanej. Należne mu odsetki winny być naliczane od dnia skierowania sprawy do Sądu.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa. Przyznała, że powód był zatrudniony u niej oraz jej poprzedników prawnych w latach 1993 – 2019. Od dnia 1 maja 2006 r. był dyrektorem Browaru (...). Zajmował wcześniej różne stanowiska w strukturach spółki, w tym również dyrektora Browaru (...) w S. od 1 stycznia 2004 r. do 30 kwietnia 2006 r. Wynagrodzenie powoda na ostatnio zajmowanym stanowisku wynosiło 37.346,05 zł. Przyznała też, że stosunek pracy powoda został rozwiązany na postawie porozumienia stron zawartego w dniu 3 stycznia 2019 r. ze skutkiem na dzień 30 kwietnia 2019 r. Jako przyczynę zawarcia wskazanego powyżej porozumienia stron wskazano likwidację stanowiska pracy powoda w związku ze zmianami w strukturze organizacyjnej pozwanej, tj. na zasadzie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. wedle pozwanej powód nie wykazał interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o treści wskazanej w pozwie. Zaprzeczyła stanowczo pozorności likwidacji stanowiska dyrektora Browaru (...). Zaprzeczyła też wszelkim twierdzeniom stanowiącym podstawę do uchylenia się od złożonego oświadczenia woli. Jednocześnie wskazała, że powód nie udowodnił przesłanek umożliwiających stwierdzenie, że oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy zostało złożone pod wpływem błędu, o którym mowa w art. 84 kodeksu cywilnego. Jeżeli powód w pozwie wyraźnie zaznacza, że powziął wiadomość o rzekomym wprowadzeniu w błąd, to jeżeli powziął tę wiadomość już w marcu 2019 r. to, najpóźniej 31 marca 2020 r. minął termin do złożenia stronie oświadczenia w tym przedmiocie. Wspomniany termin ma charakter prekluzyjny. Nie zmienia tego data sporządzenia pisma. Jednocześnie strona pozwana wskazała, że powód złożył pozornie oświadczenie o uchyleniu się od skutków złożonego oświadczenia woli - z uwagi na fakt, że powód przed procesem chciał w związku z jego możliwym złożeniem osiągnąć dodatkowe świadczenia pieniężne ze strony byłego pracodawcy oraz do dnia sporządzenia odpowiedzi na pozew nie zwrócił świadczeń uzyskanych w ramach porozumienia z dnia 3 stycznia 2019 r., jak i pozostałych świadczeń związanych rozwiązaniem stosunku pracy. Nadto strona pozwana wskazała, że powód przekroczył termin do wytoczenia powództwa, gdyż zakładając, że odpowiedź na pismo w sprawie przystąpienia do pracy została doręczona 20 kwietnia 2020 r., to powództwo zostało wytoczone po 27 maja 2020 r. W ocenie pozwanej faktyczną motywacją powoda było uzyskanie dodatkowych świadczeń pieniężnych, o czym świadczy sekwencja zdarzeń związanych z uchyleniem się od skutków przedmiotowego oświadczenia. Powód zwlekał z wytoczeniem powództwa, gdyż cały czas wskazywał na „polubowne rozwiązanie zaistniałej sytuacji”, co raczej wskazuje na negocjacje świadczeń związanych ze złożonym oświadczeniem o uchyleniu się od skutków złożonego oświadczenia woli. Pisma z dnia 31 marca, 16 kwietnia oraz 1 czerwca 2020 r. wskazują na to, że powód miał nadzieję na uzyskanie dodatkowych świadczeń bez zamiaru podjęcia pracy w Browarze (...). Dalej pozwana wskazała, że zgodnie z art. 47 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy nie więcej niż za miesiąc – gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące. W związku z powyższym roszczenie powoda o wynagrodzenie za 2 miesiące jest niezasadne, ponieważ okres wypowiedzenia umowy pracownika wynosił 3 miesiące.

Pozwana nie zgodziła się z powodem co do tego, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy wskazana w porozumieniu nie była prawdziwa w chwili jego złożenia pracownikowi. Decyzja o likwidacji miejsca pracy powoda była podyktowana optymalizacją struktury zatrudnienia na stanowiskach kierowniczych odpowiedzialnych za produkcję w pozwanej. W ostatnim roku zatrudnienia powoda struktura kierownictwa produkcji w spółce wyglądała tak, iż na jej szczycie znajdowało się stanowisko dyrektora produkcji, które zajmował T. M. (1) (jednocześnie członek Zarządu pozwanej), któremu byli podlegli trzej dyrektorzy browarów, tj. : w S. J. W. – Browar (...), w B. M. N. - Browar (...), w S. powód – Browar (...). P. Z. jako dyrektor browaru był na urlopie bezpłatnym i nie świadczył pracy dla pozwanej od 1 lutego 2017 r. do 29 lutego 2020 r., gdyż przyjął propozycję od C. Brewery Malaysia B. jako S. D. of C. Malaysia (...). Po rozwiązaniu stosunku pracy z powodem struktura została zmieniona: T. M. T. nadal był dyrektorem produkcji, a jedno ze stanowisk figurujących jako wakujące - stanowisko dyrektora browaru nie jest obsadzone, bo te obowiązki przejął T. M. (1). Ta struktura obowiązywała do 31 stycznia 2020 r. W tym czasie P. Z. nadal

pracował w Malesji. Struktura kierownictwa produkcji od 01 lutego 2020 r., przedstawiała się następująco: nie ma obsadzonego stanowiska dyrektora produkcji, po odejściu T. M. (1) obowiązki szefa działu produkcji, jako tymczasowe pełnienie obowiązków przejął w wyniku procesu rekrutacyjnego J. W. - dyrektor Browaru w S. i tam jednocześnie pełnił obowiązki wynikające z dotychczasowego stanowiska, a także zarządzał pozostałymi browarami. Wtedy wrócił też z Malesji P. Z. i przejął stanowisko Dyrektora Browaru w S., w związku z czym organizacja uzyskała docelową strukturę. Zamiast występowania stanowisk: dyrektora produkcji i 3 dyrektorów browarów, struktura ma wskazywany wyżej kształt: dyrektor produkcji pełniący równocześnie funkcję dyrektora jednego z browarów i dwóch dyrektorów browarów.

Z daleko posuniętej ostrożności procesowej pozwana wskazała, że zgodnie z art. 30 § 1 pkt 1 k.p. umowa o pracę może zostać rozwiązana na mocy porozumienia stron. Jest to zatem jedna z prawnie dopuszczanych form rozwiązania stosunku pracy, do którego dochodzi w skutek zgodnej woli stron, mającej na celu osiągnięcie określonego skutku - rozwiązania więzi prawnej łączącej pracownika z pracodawcą. W przypadku takiego sposobu rozwiązania umowy o pracę, pracodawca nie określił żadnych roszczeń, jakie mogłyby przysługiwać pracownikowi, a o których mowa w oddziałach 4 do 6a rozdziału II Kodeksu pracy. Powód nie mógł więc żądać ani przywrócenia do pracy, ani odszkodowania. Należy jednak wziąć pod uwagę, iż strony (pracownik, pracodawca) mogą uchylić się od skutków złożonego przez siebie oświadczenia, powołując się na wady oświadczenia woli. Jednakże wedle pozwanej powód przekroczył termin zawity do uchylenia się od skutków oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem. Do tego nie ma podstaw do uznania, że powód złożył skuteczne oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych w/w oświadczenia. Powód jest osobą doświadczoną, posiadającą wykształcenie wyższe, która od wielu lat pełni odpowiedzialne stanowisko w strukturach produkcji pozwanej spółki, zatem uwzględniając wiek, doświadczenie oraz wykształcenie powoda nie można uznać, aby wobec jasnej treści dokumentu o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron mógł jego nie przyjąć, czy też poprosić o czas do namysłu. Niezależnie od tego przyczyna rozwiązania umowy o pracę była prawdziwa. Strona pozwana poddała pod wątpliwość zasadność twierdzeń powoda o wprowadzeniu go w błąd.

Wedle pozwanej faktyczną motywacją powoda było uzyskanie dodatkowych świadczeń pieniężnych, o czym świadczyła sekwencja zdarzeń związanych z uchylaniem się od skutków oświadczenia o porozumieniu rozwiązującym stosunek pracy. Powód zwlekał z wytoczeniem powództwa, gdyż cały czas wskazywał na „polubowne rozwiązanie zaistniałej sytuacji” świadczeń związanych ze złożonym oświadczeniem o uchyleniu się od skutków złożonego oświadczenia woli. Pisma z dnia 31 marca, 16 kwietnia oraz 1 czerwca 2020 r. wskazywały na to, że powód miał nadzieję na uzyskanie dodatkowych świadczeń, bez zamiaru podjęcia pracy w Browarze (...) w S.. Gdyby powód miał realny zamiar uchylenia dokonałby zwrotu świadczeń związanych uzyskanych w związku z rozwiązaniem umowy o pracę. Tymczasem tego nie uczynił.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strony, w tym poprzedników prawnych pozwanej, łączył stosunek pracy nawiązany 6 stycznia 1993 r. Od 2004 r. zajmował stanowisko dyrektora w Browarze (...) w S. należącym do grupy C.. Z dniem 1 maja 2006 r. objął stanowisko dyrektora w Browarze (...) w S..

Bezsporne.

Pozwana jest częścią międzynarodowej kompanii piwowarskiej C.. Jej struktura w Polsce obejmuje trzy browary zlokalizowane w S. (Kasztelan), B. (O.) i w S. (Bosman). Na czele pionu produkcyjnego pozwanej znajdował się każdorazowo członek jej zarządu zatrudniony na stanowisku dyrektora ds. produkcji. To jemu bezpośrednio podlegali trzej dyrektorzy zarządzający poszczególnymi browarami pozwanej i to on nadzorował ich pracę oraz proces produkcji całej spółki.

Tymczasem w pozostałych krajach Europy Zachodniej, na terenie których kompania C. prowadziła działalność produkcyjną, obowiązki dyrektora ds. produkcji wykonywał jeden z dyrektorów browarów.

Na przełomie października i listopada 2018 r. zarząd pozwanej, w związku z sugestiami władz kompanii C., zdecydował, iż zmieni strukturę pionu produkcji poprzez powierzenie dyrektorowi produkcji kierownictwa jednym z trzech browarów i jednocześnie zlikwiduje stanowisko dyrektora w tym browarze. Przyczyną takiej decyzji były względy ekonomiczne oraz dopasowanie struktury do funkcjonującej w pozostałych podmiotach należących do grupy C..

T. M. (1) – prezes zarządu pozwanej i jednocześnie dyrektor ds. produkcji zdecydował, iż zlikwidowane zostanie stanowisko dyrektora w Browarze (...) w S.. On sam zaś przejmie obowiązki związane z tym stanowiskiem. W jego zamiśle taka struktura pozwanej miała mieć charakter docelowy.

Dowód:

- zeznania P. L. k. 198-203, 314-316

- zeznania T. M. (1) k. 209-212v, 311-313

- zeznania K. K. k. 231-233v, 313

- zeznania P. F. k. 235-238, 313-314

- zeznania J. W. k. 327-328

- przesłuchanie M. G. k. 328-329

W dniu 3 stycznia 2019 r. w S. doszło do spotkania, w którym uczestniczyli T. M. (1), pracownik kadrowy – P. L. oraz powód. T. M. (1) poinformował powoda o swojej decyzji, tj. likwidacji stanowiska dyrektora w Browarze (...) i przedstawił jej motywy. Zaproponował powodowi zawarcie porozumienia rozwiązującego umowę o pracę. Jeśli powód nie przystałby na tę propozycję, jego umowa o pracę miała zostać wypowiedziana. Na spotkaniu omówiono również kwestię świadczeń pieniężnych, jakie powód uzyska w związku z utratą zatrudnienia. Zapewniono mu przy tym możliwość przemyślenia ewentualnej decyzji.

Powód ostatecznie przystał na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Zawarto je jeszcze podczas spotkania. Na jego mocy zatrudnienie powoda miało ustać z dniem 30 kwietnia 2019 r. Jednocześnie z uwagi na likwidację stanowiska pracy powód miał on otrzymać dwie odprawy w wysokości 33.750 zł każda oraz dodatkowo rekompensatę w wysokości 79.250 zł. Do dnia rozwiązania umowy o pracę powód miał wykorzystać przysługujący mu urlop wypoczynkowy w wymiarze 8 dni. Nadto strony ustaliły, że w pozostałym okresie zostanie zwolniony z obowiązku świadczenia pracy.

O zmianach w strukturze Browaru (...) poinformowano następnie jego pracowników.

Dowód:

- porozumienie k. 10

- wydruk wiadomości k. 19-20

- zeznania P. L. k. 198-203, 314-316

- zeznania T. M. (1) k. 209-212v, 311-313

- zeznania K. K. k. 231-233v, 313

- zeznania P. F. k. 235-238, 313-314

- zeznania J. W. k. 327-328

- przesłuchanie M. G. k. 328-329

Od następnego dnia, tj. 4 stycznia 2020 r. T. M. (1) wykonywał wcześniejsze obowiązki dyrektora Browaru (...). Nadto nadzorował pracę dyrektorów browarów w B. i S..

Dowód:

- zeznania P. L. k. 198-203, 314-316

- zeznania T. M. (1) k. 209-212v, 311-313

- zeznania K. K. k. 231-233v, 313

- zeznania R. P. k. 271-272, 316

- zeznania J. W. k. 327-328

- przesłuchanie M. G. k. 328-329

We wrześniu 2019 r. T. M. (1) wypowiedział umowę o pracę pozwanej, w związku z czym rozpoczęła ona poszukiwania jego następcy. T. M. (1) pracował dla pozwanej do końca stycznia 2020 r. Następnie podjął on zatrudnienie w firmie produkującej sód m.in. dla podmiotów z grupy C..

W wyniku wewnętrznej rekrutacji nowym dyrektorem produkcji i członkiem zarządu pozwanej od lutego 2020 r. został J. W. – dotychczasowy dyrektor Browaru (...).

Dowód:

- zeznania P. L. k. 198-203, 314-316

- zeznania T. M. (1) k. 209-212v, 311-313

- zeznania J. W. k. 327-328

W pozwanej przyjęte jest, iż jej pracownikom po okresie oddelegowania do pracy na rzecz innych podmiotów należących do grupy C., należy zaproponować stanowisko co najmniej równorzędne do zajmowanego przed oddelegowaniem. Jeżeli takiej możliwości nie ma, to rozwiązuje się stosunek pracy.

Z końcem roku 2019 r. do pozwanej dotarła wiadomość, iż w lutym 2020 r. zakończy się okres oddelegowania jej pracownika P. Z.. Do 2008 r. był on dyrektorem w Browarze (...). Następnie został oddelegowany do pracy dla grupy C. w Malezji, a na jego stanowisku zatrudniono J. W., zaś w pozwanej udzielono mu bezpłatnego urlopu wypoczynkowego.

Dowód:

- zeznania P. L. k. 198-203, 314-316

- zeznania T. M. (1) k. 209-212v, 311-313

- zeznania P. Z. k. 317

- zeznania J. W. k. 327-328

Wobec tego, że J. W. miał zostać dyrektorem produkcji i dotychczas kierował Browarem (...) w S., postanowiono, że nadal będzie to robił, ale już jako dyrektor pionu produkcji – następcą T. M. (1). Natomiast po ustaniu zatrudnienia T. M. (1) Browarem (...) kierować będzie P. Z. – jako dyrektor tego browaru. Takie rozwiązanie miało zaoszczędzić pozwanej kosztów związanych z relokacją J. W.. P. Z. przystał na propozycję objęcia stanowiska dyrektora Browaru (...) i objął je w dniu 1 marca 2020 r.

Dowód:

- zeznania P. L. k. 198-203, 314-316
- zeznania T. M. (1) k. 209-212v, 311-313
- zeznania P. F. k. 235-238, 313-314
- zeznania K. K. k. 231-233v, 313
- zeznania J. W. k. 327-328
- zeznania P. Z. k. 317

Pismem datowanym na 31 marca 2020 r. i nadanym 3 kwietnia 2020 r. powód złożył pozwanej oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych porozumienia z dnia 3 stycznia 2019 r. w przedmiocie rozwiązania jego umowy o pracę. Wskazał w nim, że 26 marca 2020 r. powziął informację, iż z początkiem marca 2020 r. stanowisko dyrektora Browaru (...) zostało przywrócone i objął je P. Z.. Wcześniej zaś dyrektorem tego browaru tytułował się T. M. (1). To doprowadziło powoda do wniosku o pozorności likwidacji zajmowanego przez niego stanowiska oraz o wprowadzeniu go w błąd co do tego, iż likwidacja ta nastąpiła.

Dowód:

- pismo z 31.01.20 r. k. 21-23
- pełnomocnictwo k. 24
- potwierdzenie nadania k. 26

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny w sprawie ustalony został w oparciu o dowody z dokumentów, zeznania świadków oraz powoda.

Na podstawie art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c. Sąd pominął wnioskowany przez pozwaną dowód z zeznań E. M., a nadto pominięty został dowód z przesłuchania członka zarządu pozwanej - M. K., który nie stawiał się na termin rozprawy, podczas której miał zostać przesłuchany w charakterze strony pozwanej.

Sąd nie znalazł podstaw do przywrócenia powodowi terminu do wytoczenia powództwa, gdyż żadnemu terminowi powód nie uchybił.

Najczęściej spotykaną w prawie pracy formą restytucji stosunku pracy jest przywrócenie do pracy na skutek zasadnego odwołania pracownika. Dotyczy tego regulacja Oddziału 4, Rozdziału II k.p. zatytułowanego „Uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę” oraz Oddziału 6 „Uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia”. W każdym przypadku przywrócenie do pracy jest konsekwencją uznania, że jednostronne oświadczenie pracodawcy rozwiązujące stosunek pracy za wypowiedzeniem albo bez wypowiedzenia jest niezgodne z prawem lub niezasadne.

Natomiast przepisy kodeksu pracy nie przewidują instytucji odwołania pracownika od dwustronnego oświadczenia w sprawie rozwiązania stosunku pracy (porozumienia stron), ani jednostronnego rozwiązania przez pracownika. W obu tych przypadkach ustawodawca zapewne uznał, że skoro rozwiązanie stosunku pracy jest inicjowane przez pracownika albo odbywa się co najmniej za jego zgodą, to nie ma potrzeby przyznawać pracownikowi prawa do odwołania do sądu pracy.

Mogą jednak powstać sytuacje, gdy pracodawca nie składa pracownikowi jednostronnego oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy, lecz na skutek błędnej oceny okoliczności faktycznych dochodzi do wniosku, że umowa o pracę przestała obowiązywać i w rezultacie odmawia pracownikowi dopuszczenia go do pracy.

Tak stało się w analizowanym przypadku. Skoro pracodawca nie wypowiedział ani rozwiązał umowy, to wykluczone były roszczenia z Oddziałów 4 i 6 Rozdziału II kodeksu pracy, a więc również o przywrócenie do pracy. W odniesieniu do tego typu zdarzeń przepisy prawa pracy nie formułują *expressis verbis* żadnego bezpośredniego roszczenia. Natomiast orzecznictwo i doktryna prawa pracy wskazują na roszczenie o dopuszczenie do pracy. W wyroku z dnia 28 października 1998 r. (sygn. I PKN 361/98) Sąd Najwyższy orzekł, że zobowiązanie do zatrudnienia przy pracy określonego rodzaju wynikające z art. 22 § 1 k.p. oznacza obowiązek pracodawcy dopuszczenia pracownika do świadczenia umówionej pracy. W ramach uzgodnionego stosunku pracy pracodawca ma obowiązek jego realizowania przez dopuszczenie pracownika do świadczenia umówionej pracy. Pracownik jest równocześnie nie tylko uprawniony, ale i zobowiązany do wykonywania pracy za wynagrodzeniem. Taki stan istnieje tak długo, jak długo obowiązuje stosunek pracy.

Roszczenie o dopuszczenie do pracy powód wywodził z okoliczności uchylecia się od oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę zawartego 3 stycznia 2020 r.

Wedle art. 84 § 1-2 i art. 88 § 1-2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli. Jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć; ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej. Można powoływać się tylko na błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści (błąd istotny). Uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli, które zostało złożone innej osobie pod wpływem błędu lub groźby, następuje przez oświadczenie złożone tej osobie na piśmie. Uprawnienie do uchylenia się wygasa: w razie błędu - z upływem roku od jego wykrycia, a w razie groźby - z upływem roku od chwili, kiedy stan obawy ustał.

Na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego Sąd ustalił, że powód w dniu 3 stycznia 2019 r., czyli w dacie podpisania porozumienia rozwiązującego jego stosunek pracy, nie został wprowadzony w błąd, co do tego, że jego stanowisko zostanie zlikwidowane. Od następnego dnia jego obowiązki przejął T. M. (1) - prezes zarządu pozwanej i jednocześnie dyrektor ds. produkcji dotychczas nadzorujący jego pracę. Dopiero od 1 marca 2020 r. stanowisko to zostało przywrócone przez pozwaną, co potwierdzili to świadkowie P. L., T. M. (1), K. K., R. P., J. W., P. L. i P. F.. Jednocześnie z zeznań T. M. (1) wynika, że likwidacja stanowiska dyrektora Browaru (...), miała w jego mniemaniu docelowo dostosować strukturę organizacyjną pozwanej w Polsce, do struktur istniejących w innych państwach Europy Zachodniej. Dopiero we wrześniu 2020 r. otrzymał on propozycję zatrudnienia u innego pracodawcy i odtąd nie podejmował żadnych kroków w kwestii struktury zatrudnienia u pozwanej.

Sąd ustalił, że pozwana z dniem 1 marca 2020 r. przywróciła w swojej strukturze stanowisko dyrektora w Browarze (...) w S.. Został na nim zatrudniony P. Z., który od 2008 r. korzystał z bezpłatnego urlopu udzielonego na czas oddelegowania do pracy u innego pracodawcy należącego do grupy C.. Przyczyną przywrócenia tego stanowiska był fakt, iż z końcem stycznia 2020 r. ustało zatrudnienie T. M. (1). Jego następcą - J. W. wcześniej był dyrektorem w Browarze (...) w S., dlatego po awansie na stanowisko dyrektora ds. produkcji pozwana zdecydowała się pozostawić w

jego gestii zarządzanie tym browarem. W tamtym okresie wiedziała już bowiem, że do kraju wróci P. Z.. Ograniczyła w ten sposób koszty związane z konieczności zapewnienia zakwaterowania w/w osobom.

Sąd zauważa, że od 1 marca 2020 r. w strukturze pionu produkcji nadal funkcjonowały dwa stanowiska dyrektora browaru i jedno stanowisko dyrektora ds. produkcji. Jednakże nie można zgodzić się z pozwaną, że struktura ta nie uległa zmianie. Twierdzenie to byłoby prawdziwe, gdyby stanowisko dyrektora browaru nie było przypisane do konkretnego zakładu produkcyjnego, czyli gdyby dyrektorzy w zakresie swoich obowiązków mieli zajmowanie się wszystkimi browarami w Polsce. Tak jednak nie było, więc Sąd zgodził się z powodem, iż stanowisko dyrektora Browaru (...) zostało przywrócone. Nie świadczy to jednak o pozorności likwidacji przeprowadzonej 3 stycznia 2019 r.

Pracodawca co do zasady może samodzielnie decydować o swojej strukturze. W wyroku z 12 stycznia 2012 r. w sprawie o sygn. II PK 83/11 Sąd Najwyższy wyraźnie stwierdził, iż podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne stanowią jego autonomiczną decyzję. Dlatego nie jest rzeczą sądu badanie potrzeby funkcjonowania w strukturze zakładu pracy likwidowanego stanowiska.

W szczególności pracodawca może wprowadzać w swojej strukturze zmiany, ale i się z nich wycofywać, gdy okaże się, iż nie udało się dzięki nim osiągnąć zamierzonego rezultatu. W efekcie może się również zdarzyć, że znajdzie potrzeba przywrócenia w strukturze stanowiska wcześniej zlikwidowanego. Nie łączy się to z obowiązkiem zatrudnienia pracownika, którego stanowisko zlikwidowano, chyba że likwidacja nastąpiła w ramach zwolnień grupowych (art. 9 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r., poz. 1969)).

Sam proces likwidacji stanowiska pracy może przybrać różne formy. W szczególności pracodawca może zdecydować się na wyeliminowanie ze swojej struktury organizacyjnej części działalności, albowiem rezygnuje z dalszego jej prowadzenia. Z tej przyczyny likwiduje stanowisko, na którym działalność tą realizowano. Może też nie ograniczając działalności zdecydować się na zwykłą redukcję zatrudnienia z jednoczesnym przekazaniem obowiązków przypisanych likwidowanemu stanowisku albo w ramach outsourcingu, albo też ich rozdzieleniem pomiędzy innych swoich pracowników. Takie powierzenie podmiotowi zewnętrznemu czy innym pracownikom zadań powiązanych ze zlikwidowanym właśnie stanowiskiem pracy nie świadczy o pozorności likwidacji. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku 12 lipca 2001 r., w sprawie o sygn. I PKN 541/00, „pracodawca ma prawo dążyć do racjonalizacji zatrudnienia, stosując różnorodne jej metody, stosownie do swoich potrzeb. Jedną z metod jest powierzenie wykonywania niektórych zadań osobom lub innym podmiotom niepowiązanim z przedsiębiorcą stosunkiem pracy. Dotyczy to zwłaszcza zadań niestanowiących głównego przedmiotu jego aktywności. Dochodzi wówczas do likwidacji stanowiska pracy, mimo że nadal określone zadania są wykonywane na rzecz pracodawcy. Wiele zadań może być wykonywanych zarówno na podstawie stosunku pracy, jak i na podstawie umów cywilnoprawnych. Nie można powiedzieć, że nie jest dopuszczalne przejście z formy pracowniczej na niepracowniczą, ani że taka zmiana nie oznacza likwidacji stanowiska pracy”. W tym samym tonie wypowiedział się ten Sąd także w wyroku z 12 grudnia 2001 r., w sprawie o sygn. I PKN 733/00.

Reasumując, od dnia 4 stycznia 2019 r. zadania dyrektora Browaru (...) przejął i wykonywał T. M. (1) – dyrektor ds. produkcji. Tym samym doszło do faktycznej likwidacji stanowiska zajmowanego przez powoda. Podejmując decyzję o tej likwidacji T. M. (1) nie miał świadomości, iż otrzyma propozycję zatrudnienia poza grupą C. i we wrześniu 2019 r. wypowiedział umowę o pracę. Nie wiedział też, że do pracy w pozwanej wróci P. Z.. Informację taką pozwana uzyskała już po w okresie wypowiedzenia umowy T. M. (1) (vide: zeznania T. M. (1) i P. L.). Względy ekonomiczne skłoniły pozwaną do wycofania się z decyzji o likwidacji stanowiska dyrektora Browaru (...). Nastąpiło to w dniu 1 marca 2020 r., czyli po upływie ponad roku czasu funkcjonowania bez tego stanowiska.

Nie zmieniają powyższej oceny Sądu wydruki publikacji internetowych załączonych do pozwu, w których T. M. (1) tytułowano dyrektorem browaru. Publikacje te nie pochodzą od pozwanej. Nie wiadomo czym kierowali się ich autorzy podając nazwę stanowiska T. M. (1). W końcu też nie skupiali się na strukturze organizacyjnej pozwanej, lecz na ekspansji jej produktów. Do tego uczynili to w sposób dosyć ogólny.

W tej sytuacji należało stwierdzić, że oświadczenie powoda o uchyleniu się od skutków porozumienia z 3 stycznia 2019 r. nie mogło wywołać zamierzonego skutku prawnego w postaci przywrócenia stosunku pracy. Nie zachodziły bowiem okoliczności, o których mowa w art. 84 § 1-2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Konsekwencją tego była odmowa udzielenia ochrony prawnej roszczeniu o dopuszczenie do pracy.

Odnosząc się do żądania ewentualnego, tj. przywrócenia do pracy, to przysługuje ono pracownikowi tylko w sytuacji, gdy stosunek pracy został rozwiązany na skutek jednostronnego oświadczenia woli ze strony pracodawcy (art. 45 § 1 k.p., art. 56 § 1 k.p.). Ustawodawca nie przewidział takiego roszczenia w odniesieniu do porozumień rozwiązujących stosunek pracy, stąd i powództwo w tym zakresie podlegało oddaleniu..

Oddalić należało także roszczenia pieniężne powoda, gdyż zgodnie z treścią art. 81 k.p. wynagrodzenie za pozostawanie w gotowości do pracy przysługuje osobie o statusie pracownika. Powód zaś od 1 maja 2019 r. nie jest pracownikiem pozwanej.

O kosztach procesu orzeczono w oparciu o przepis art. 98 § 1 i 3 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Powód przegrał proces, stąd powinien zwrócić pozwanej poniesione przez nią koszty, na które składało się wynagrodzenie pełnomocnika (3.780 zł). Podstawę obliczenia tego wynagrodzenia pozwanej stanowił § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 3 ust. 1 pkt 7 (wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy) oraz § 9 ust. 1 pkt 1 (dopuszczenie do pracy) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)