

Sygn. akt IV Pa 141/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 grudnia 2019r.

Sąd Okręgowy w Zielonej Górze IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Robert Macholak

Sędziowie : Hanna Rawska

Grażyna Śliwa

Protokolant : st.sek.sąd. Zofia Fechner

po rozpoznaniu w dniu 10 grudnia 2019 r. w Zielonej Górze

na rozprawie

sprawy z powództwa Ł. P. (1)

przeciwko (...) w Z.

o zapłatę wynagrodzenia lub odszkodowanie

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Zielonej Górze IV Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 30.09.2019r. (sygn. akt IV P 331/18)

I. oddała apelację,

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję apelacyjną.

sędzia Hanna Rawska sędzia Robert Macholak sędzia Grażyna Śliwa

Sygn. akt IV Pa 141/19

UZASADNIENIE

Powód Ł. P. (1) wystąpił przeciwko (...) (dalej (...)) o zapłatę kwoty 64.948 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, wskazując że kwota ta stanowi sumę wynagrodzenia za okres od stycznia do lipca 2018 r. W razie nieuwzględnienia powyższego żądania powód wniósł o zasądzenie kwoty 64.947,33 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 3.11.2018 r. na podstawie art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Ponadto powód wniósł o zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania oraz kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że od dnia 1.02.2015 r. był powołany na stanowisko wiceprezesa zarządu pozwanego. Następnie na skutek zmiany przepisów w terminie 14 dni od dnia powołania rada nadzorcza

wojewódzkiego funduszu miała skierować do zarządu województwa wnioski o powołanie nowych członków zarządu wojewódzkiego funduszu. Rada nadzorcza (...) nie złożyła do Zarządu Województwa (...) wniosku o powołanie nowego Zarządu. W związku z tym Wojewoda (...) pismem z dnia 17.10.2017 r. przedłożył Zarządowi Województwa (...) wniosek o powołanie M. H. na funkcję Prezesa Zarządu (...). Zarząd Województwa (...) w dniu 24.10.2017 r. podjął uchwałę w sprawie powołania nowego Zarządu (...) z dniem 30.04.2018 r. Następnie Wojewoda (...) pismem z dnia 6.11.2017 r. wszczął postępowanie nadzorcze i wydał rozstrzygnięcie o stwierdzeniu nieważności § 1 ww. uchwały Zarządu (...) w zakresie słów: „z dniem 30.04.2018”.

Dnia 14.11.2017 r. do gabinetu powoda przyszedł M. H. i poinformował go, że zgodnie z treścią pisma Wojewody (...) to on pełni funkcję prezesa jednoosobowego zarządu Funduszu. Następnie powód otrzymał pismo z informacją, że jego stosunek pracy ustanie z dniem 31.12.2017 r. Powodowi nie zaproponowano zatrudnienia przy innej pracy.

W grudniu 2017 r. rozstrzygnięcie nadzorcze zostało zaskarżone, a następnie wojewódzki Sąd Administracyjny w G. je uchylił. Wyrok ten został utrzymany w mocy przez NSA. Tym samym prawomocnie przesądzono, że M. H. został powołany na funkcję Prezesa Zarządu (...) dopiero z dniem 30.04.2018 r., jak pierwotnie zakładała uchwała Zarządu Województwa (...).

Powołując się na art. 2 ust. 4 ustawy o zmianie ustawy prawo ochrony środowiska z dnia 19.09.2017 r. powód stwierdził, że mandat poprzednich członków zarządu Funduszu, w tym jego, wygasł z dniem powołania M. H. na funkcję prezesa, tj. z dniem 30.04.2018 r., a nie 13.11.2017 r. Zdaniem powoda powinien on pełnić funkcję wiceprezesa zarządu Funduszu do dnia 30.04.2018 r. Tej możliwości został pozbawiony. Nie otrzymał też należnego mu wynagrodzenia za okres od stycznia do kwietnia 2018 r., gdyż pracodawca błędnie przyjął, że w tym czasie powód nie był już jego pracownikiem, podczas gdy stosunek pracy ustał dopiero z dniem 30.04.2018 r. W tym czasie powód nie świadczył pracy wyłącznie z winy pracodawcy, albowiem został odsunięty od pracy przez M. H. w dniu 14.11.2018 r.

Z ostrożności procesowej, w razie nieuwzględnienia ww. stanowiska, powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 64.947,33 zł w oparciu o art. 415 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., tj. jako odszkodowanie z tytułu utraty dochodu, jaki powód otrzymałby w toku zatrudnienia od stycznia do lipca 2018 r., a którego został pozbawiony na skutek bezprawnego działania pracodawcy.

Pozwany (...) w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwany zaprzeczył, jakoby doszło do odsunięcia powoda od pracy. O opuszczeniu gabinetu powód miał zdecydować samodzielnie, a jego stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 31.12.2017 r.

Pozwany podniósł, że po dniu 14.11.2017 r. powód nie świadczył pracy na rzecz (...) i w żaden sposób nie zgłaszał chęci, czy też gotowości do jej świadczenia.

Zdaniem pozwanego rozstrzygnięcie nadzorcze Wojewody (...) z dnia 10.11.2017 r., na podstawie którego funkcję w zarządzie (...) w Z. pełnił wyłącznie M. H., wywoływało pełne skutki prawne do dnia 11.04.2018 r., tj. dnia wydania wyroku przez Wojewódzki Sąd Administracyjny w G. Od tego czasu, stosownie do przepisu art. 152 § 1 ustawy z dnia 30.08.2002 r. Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi, jego wykonanie podlegało zawieszeniu do chwili uprawomocnienia się wyroku, co nastąpiło dopiero w dniu 29.08.2018 r. (data wyroku NSA rozpatrującego skargę kasacyjną), a więc już po dacie 30.04.2018 roku.

Pozwany podkreślił, że również po 11.04.2018 roku, kiedy zapadł wyrok WSA w Gorzowie Wlkp. uchylający rozstrzygnięcie nadzorcze, powód w żaden sposób nie uzewnętrznił gotowości do pracy u pozwanego. Jednocześnie pozwany zwrócił uwagę, że przyczyną powyższego może być fakt, że powód z dniem 1.01.2018 r. rozpoczął pełnienie funkcji Prezesa Zarządu (...) sp. z o.o. – spółki z udziałem Samorządu Województwa (...).

W ocenie pozwanego podstawa żądania powoda była całkowicie chybiona, bowiem przesłankami gotowości do świadczenia pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. są zamiar wykonywania pracy, pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, faktyczna (prawna) możliwość wykonywania pracy oraz uzewnętrznienie wyrazu woli świadczenia pracy. Tymczasem w przypadku powoda nie wystąpiła żadna z powyższych przesłanek. Wręcz przeciwnie, bezpośrednio po upływie okresu wypowiedzenia stosunku pracy u pozwanego (31.12.2017 r.) powód objął funkcję prezesa zarządu (...) Sp. z o.o. (od 1.01.2018 r.).

W zakresie zgłoszonego przez powoda żądania zapłaty na podstawie art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. pozwany podniósł, że nie podjął żadnego działania, które mogłoby być objęte dyspozycją art. 415 k.c. Nie był bowiem stroną ani w postępowaniu nadzorczym, ani w postępowaniu sądowo-administracyjnym. Stanowisko pozwanego co do powołania M. H. na stanowisko prezesa zarządu, a w konsekwencji wygaśnięcie mandatu Ł. P. (1) skutkujące rozwiązaniem stosunku pracy, podyktowane było dobrą wiarą i wynikało z dokumentów urzędowych, wydanych przez uprawnione do tego podmioty, na podstawie obowiązujących przepisów prawa oraz w zakresie kompetencji przyznanych tym podmiotom.

Wyrokiem z dnia 30 września 2019 r. Sąd Rejonowy w Zielonej Górze IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w pkt I oddalił powództwo o zapłatę wynagrodzenia.

W pkt II oddalił powództwo o zapłatę odszkodowania i w pkt III zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 4.050,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił i zważył co następuje:

Uchwałą Zarządu Województwa (...) z dnia 20.01.2015 r. nr (...) Ł. P. (1) został powołany z dniem 1.02.2015 r. na stanowisko wiceprezesa zarządu (...).

Wcześniej od 1.12.2011 r. do 31.01.2015 r. pracował w (...) sp. z o.o. na stanowisku najpierw wiceprezesa, a później (od 6.06.2014 r.) prezesa zarządu. W 2017 r. zmieniły się przepisy regulujące sposób powoływania zarządów wojewódzkich funduszy ochrony środowiska i gospodarki wodnej. Rada Nadzorcza (...) nie złożyła do Zarządu Województwa (...) wniosku o powołanie nowego Zarządu (...), z uwagi na co Wojewoda (...) pismem z dnia 17.10.2017 r. wystąpił z wnioskiem o powołanie M. H. na funkcję Prezesa Zarządu (...).

Zarząd Województwa (...) uchwałą nr (...) z dnia 24.10.2017 r. powołał z dniem 30.04.2018 r. M. H. na stanowisko Prezesa Zarządu (...) w Z.. Rozstrzygnięciem nadzorczym nr (...) z dnia 10.11.2017 r. Wojewoda (...) stwierdził nieważność § 1 uchwały w zakresie słów „z dniem 30 kwietnia 2018 r.” Rozstrzygnięcie zostało zaskarżone przez Województwo (...) do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego. Dnia 14.11.2017 r. Wojewoda (...) poinformował M. H. oraz Radę Nadzorczą (...) o podjętym rozstrzygnięciu nadzorczym. Dnia 14.11.2017 r. M. H. przyszedł do gabinetu Ł. P. (1) z rozstrzygnięciem nadzorczym Wojewody (...). Powód został wówczas poinformowany, że przestał pełnić swoją funkcję po konsultacji z radcą prawnym (...) S. K. opuścił swój gabinet.

Dnia 15.11.2017 r. w siedzibie Funduszu M. H. wręczył powodowi pismo z dnia 14.11.2017 r. informujące, że stosunek pracy ustanie dnia 31.12.2017 r. Powoda zobowiązano do wykorzystania urlopu wypoczynkowego.

Po dniu 15.11.2017 r. powód nie pojawił się już w pracy i do końca okresu wypowiedzenia nie świadczył obowiązków pracowniczych.

Powód nie podjął żadnych czynności zmierzających do dopuszczenia go do pracy u pozwanego ani w okresie do upływu okresu wypowiedzenia, ani w czasie późniejszym. Nie rozmawiał w tej sprawie z nowym prezesem (...), nie wystosował do (...) żadnego pisma w tej sprawie, nie składał żadnej deklaracji. Fundusz również nie podjął żadnego działania w tej sprawie. Po 31.12.2017 r. Ł. P. (1) spotykał nowego prezesa przypadkiem przy okazji spotkań, w których oboje brali udział. Nie była wówczas poruszana kwestia zatrudnienia powoda.

Uchwałą nr (...) Rady Nadzorczej (...) sp. z o.o. z dnia 29.12.2017 r. ustalono, że zarząd (...) Sp. z o.o. będzie jednoosobowy. Jednocześnie z dniem 1.01.2018 r. powołano na stanowisko Prezesa Zarządu Ł. P. (1). Powód pracował na podstawie kontraktu menadżerskiego.

Wojewódzki Sąd Administracyjny w G. wyrokiem z dnia 11.04.2018 r., w sprawie (...), uchylił rozstrzygnięcie nadzorcze Wojewody (...) z dnia 10.11.2017 r., nr (...).

Naczelny Sąd Administracyjny wyrokiem z dnia 29.08.2018 r., w sprawie (...), oddalił skargę kasacyjną Wojewody (...) od wyroku WSA z dnia 11.04.2018 r. w sprawie(...).

Dnia 24.10.2018 r. powód, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, zwrócił się do (...) o sprostowanie świadectwa pracy i wypłatę zaległego wynagrodzenia.

Wynagrodzenie powoda za grudzień 2017 r. wynosiło 14312,29 zł brutto.

Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo było niezasadne i jako takie podlegało oddaleniu.

W rozpoznawanej sprawie strony łączył stosunek pracy na podstawie powołania, który nie cechuje się stabilnością zatrudnienia typową dla umowy o pracę na czas nieokreślony. Ustanie stosunku pracy na podstawie powołania uregulowane zostało w art. 70 § 1-2 k.p., który stanowi, że pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie - niezwłocznie lub w określonym terminie - odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał. Dotyczy to również pracownika, który na podstawie przepisów szczególnych został powołany na stanowisko na czas określony. Odwołanie powinno być dokonane na piśmie. Stosunek pracy z pracownikiem odwołanym ze stanowiska rozwiązuje się na zasadach określonych w przepisach niniejszego oddziału, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej. Odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę. W okresie wypowiedzenia pracownik ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem.

Powód Ł. P. (1) został odwołany ze stanowiska, o czym dowiedział się dnia 14.11.2017 r. od nowopowołanego prezesa zarządu M. H.. Wprawdzie początkowo – zgodnie z uchwałą Zarządu Województwa (...) – nowy prezes miał objąć stanowisko z dniem 30.04.2018 r., jednak zarządzeniem nadzorczym Wojewoda (...) stwierdził nieważność uchwały w zakresie słów „z dniem 30 kwietnia 2018 r.”. Ostateczne utrzymanie uchwały w pierwotnym brzmieniu (z określeniem daty objęcia stanowiska przez nowego prezesa na 30.04.2018 r.) nastąpiło z dniem 29.08.2018 r., gdy NSA oddalił kasację od wyroku WSA w Gorzowie Wlkp., który to wyrok uchylał rozstrzygnięcie nadzorcze Wojewody (...) w przedmiocie częściowego uchylenia uchwały Zarządu Województwa (...).

Okoliczności te były o tyle istotne, że powód wywodził z nich wysokość swojego roszczenia. Powód opuścił bowiem swoje stanowisko dnia 14.11.2017 r. Wynagrodzenie wypłacono mu za okres od końca 2017 r. Jednak powód, uwzględniając ostateczną datę powołania nowego prezesa (...), tj. 30.04.2018 r., uznał że do tej daty pełnił funkcję prezesa pozwanego funduszu, a więc należy mu się wynagrodzenie za okres od stycznia do kwietnia 2018, a dodatkowo, w związku z trzyletnim stażem pracy, którym legitymował się od dnia 1.02.2018 r., także za okres od maja do lipca za trzymiesięczny okres wypowiedzenia.

Istotne jest przy tym, że powód – reprezentowany przez adwokata – jako podstawę swojego żądania podał przepis art. 81 k.p. twierdząc, że nie wykonywał pracy, gdyż doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy. Zdaniem powoda pracodawca błędnie przyjął, że w tym czasie powód nie był już pracownikiem, podczas gdy stosunek pracy faktycznie ustał 31.07.2018 r.

Należy wskazać, że zasadą jest, iż praca (także na podstawie powołania) jest odpłatna. Wynika to wprost z art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym przez nawiązanie stosunku pracy pracodawca zobowiązuje się „do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem”. Obowiązek terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia wynika z art. 94 pkt 5 k.p., regulującego podstawowe obowiązki pracodawcy względem pracownika. Odmowa wypłaty pracownikowi uzgodnionego wynagrodzenia może nastąpić tylko w sytuacjach przewidzianych ustawą. W szczególności odmowa

wypłaty wynagrodzenia może być uzasadniona tym, że pracownik faktycznie pracy nie świadczył. Jak bowiem wynika z art. 80 k.p. „wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią”. Artykuł 81 § 1 k.p. ustanawia wyjątek od tej zasady, stanowiąc że „pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie (...)”. Wynika stąd, że nawet w sytuacji, gdy w pewnym okresie pracownik faktycznie nie wykonuje obowiązków pracowniczych, ale pozostaje w gotowości do pracy i przeszkody w jej świadczeniu leżą wyłącznie po stronie pracodawcy, zachowuje uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia.

W związku z powyższym Sąd był zobligowany do ustalenia w przedmiotowej sprawie, czy zaszły przesłanki wskazane w art. 81 § 1 k.p., a mianowicie czy powód nie wykonywał pracy, choć był do niej gotowy, gdyż uniemożliwiła mu to przeszkoda za którą winę ponosi pracodawca.

Poza sporem pozostawało w sprawie, że powód w określonym w pozwie czasie nie wykonywał pracy, co więcej – nie pracował również w okresie od 15.11.2017 r. do 31.12.2017 r., za który to okres pracodawca wypłacił mu wynagrodzenie, choć z obowiązku świadczenia pracy nie został zwolniony. Natomiast pozostałe przesłanki z art. 81 k.p. należało poddać ocenie. Przy czym podkreślenia wymaga, że dla wypłacenia wynagrodzenia za niewykonaną pracę przesłanki te muszą wystąpić łącznie.

W pierwszej kolejności należy podnieść, że Sąd podziela stanowisko strony powodowej, że mimo iż pozwany pracodawca nie miał żadnego wpływu na wydanie rozstrzygnięcia nadzorczego Wojewody, na jego późniejsze zaskarżenie i rozstrzygnięcia sądów administracyjnych, to w opisanym stanie faktycznym zasadnym było przyjęcie, że powód doznał przeszkód w świadczeniu pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Sąd orzekający w całości podziela bowiem stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone a wyroku z dnia 16.11.2000 r. (sygn. akt I PKN 455/00), że pracownikowi samorządowemu, który został odsunięty od wykonywania obowiązków w następstwie zawieszenia organów gminy na podstawie art. 97 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (jednolity tekst: Dz. U. z 1996 r. Nr 13, poz. 74 ze zm.), przysługuje wynagrodzenie gwarancyjne przewidziane w art. 81 § 1 KP. Stan faktyczny w cytowanej sprawie, choć nie identyczny, to w dużej mierze był analogiczny, jak w przedmiotowej sprawie.

Zdaniem Sądu przez przeszkody dotyczące pracodawcy należy rozumieć wszelkie przyczyny uniemożliwiające pracownikowi wykonywanie pracy, niezależnie od tego, czy były zawinione czy niezawinione przez pracodawcę oraz czy miały charakter obiektywny, czy też subiektywny. Zalicza się do nich okoliczności niedopuszczenia pracownika do pracy, jednostronną, bezprawną zmianę rodzaju, miejsca lub czasu pracy oraz faktyczne przeszkody powstałe po stronie pracodawcy. W sytuacjach objętych dyspozycją przepisu z art. 81 k.p. niedopuszczenie pracownika do pracy jest sprzeczne z obowiązkiem zakładu pracy wynikającym z istoty prawnej stosunku pracy, albowiem pracodawca ma obowiązek zatrudniać pracownika, z którym wiąże go stosunek pracy. Jest to więc w istocie bezprawne działanie pracodawcy, który nie dopuszcza pracownika do pracy mimo, że nie zachodzą ku temu przewidziane prawem przyczyny.

Skoro więc powód doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, to przysługuje mu wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy w przypadku wykazania, że był gotów do jej wykonywania. Przy czym zgodnie z utrwalonym stanowiskiem doktryny i orzecznictwa cechami charakterystycznymi gotowości pracownika do wykonywania pracy są:

- 1) zamiar wykonywania pracy,
- 2) faktyczna zdolność do świadczenia pracy,
- 3) uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy oraz
- 4) pozostawanie w dyspozycji pracodawcy (vide: wyroki SN: z 2.9.2003 r., I PK 345/02, OSNP Nr 18/2004, poz. 308; z 23.9.2004 r., I PK 541/03, OSNP Nr 7/2005, poz. 94; z 11.1.2006 r., II PK 111/05, OSNP Nr 23-24/2006, poz.347).

W kwestii zamiaru powoda dalszego wykonywania pracy u pozwanego Sąd ma duże wątpliwości, czy powód taki zamiar rzeczywiście miał w okresie, którego dotyczy przedmiotowe postępowanie. Okoliczności sprawy nakazują raczej domniemywać, że po poinformowaniu go o rozstrzygnięciu nadzorczym stracił zainteresowanie pracą w (...), a informację o zwolnieniu przyjął jako pewnik, mimo że dokument odwołujący go ze stanowiska nie został mu doręczony. Przez kolejne miesiące od powzięcia wiedzy o odwołaniu powód nie wykazywał zamiaru kontynuowania pracy w (...). Znamionym jest, że powód nie pojawiał się w pracy po dniu 14.11.2019 r. aż do upływu okresu wypowiedzenia, mimo że z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia nie został zwolniony. Poza rozliczeniem się z służbowego mienia w ogóle z pracodawcą się nie kontaktował. Natychmiast też podjął starania w celu znalezienia nowego zatrudnienia. Zakończyły się one sukcesem i od stycznia 2018 r. powód pracował w innym miejscu.

Natomiast wątpliwości Sądu nie budziło stanowisko powoda, że mimo zatrudnienia u nowego pracodawcy powód zachował faktyczną zdolności do świadczenia pracy. Nie zmienia tego fakt podjęcie zatrudnienia przez powoda z dniem 1.01.2018 r. na stanowisku prezesa zarządu w spółce (...). Po pierwsze powód wiarygodnie zeznał, że ze spółką łączył go kontrakt menadżerski, który nie stawiał takich rygorów jak ośmiogodzinny dzień pracy, a poza tym powód w każdej chwili mógł tę umowę rozwiązać. Po drugie powód podnosił, że praca u pozwanego była bardziej prestiżowa i to zarówno ze względu na funkcję jak i znacznie wyższe zarobki. Powód wiarygodnie wyjaśnił, że byłby gotów zrezygnować z zatrudnienia w (...), gdyby mógł wrócić do pracy u pozwanego, a umowa zawarta z (...) dawała mu taką możliwość. W ocenie Sądu podjęcie pracy w spółce (...) nie stanowiło więc przeszkody w powrocie powoda do pracy u pozwanego. Stanowisko Sądu Rejonowego jest w tym względzie zbieżne z orzecznictwem Sądu Najwyższego, wyrażonym m. in. w wyroku z dnia 25.06.1993 r. (I PRN 29/93, LEX nr 477331), w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że gotowość do pracy w zakładzie pracy, która stanowi niezbędną przesłankę stosowania przepisu art. 81 § 1 k.p. jest spełniona, jeżeli pracownik we wskazanym w nim okresie pracował w innym zakładzie pracy. Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4.12.2003 r. (I PK 109/03, OSNP 2004/21/367, M.P.Pr.-wkl. 2005/3/4, M.Prawn. 2005/8/400), że wykonywanie pracy u innego pracodawcy nie wyklucza skutecznego zgłoszenia przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w rozumieniu art. 48 § 1 k.p. ani pozostawania w gotowości do jej wykonywania w rozumieniu art. 81 § 1 k.p.

Tym samym nie można było powodowi odmówić, że miał faktyczną zdolność świadczenia pracy u pozwanego.

Natomiast analiza materiału dowodowego zgromadzonego w rozpoznawanej sprawie doprowadziła Sąd do przekonania, że nie zostały spełnione pozostałe dwie pozostałe przesłanki gotowości pracownika do wykonywania pracy, a mianowicie uzewnętrznienie gotowości do pracy oraz pozostawanie w dyspozycji do pracy.

Odnosząc się do przesłanki uzewnętrznienia gotowości do wykonywania pracy stwierdzić należy, że ciężar wykazania tej okoliczności leżał po stronie powoda. Sąd nie miał wątpliwości, że Ł. P. (1) temu obowiązkowi nie sprostał. Nie zaoferował żadnego dowodu na tę okoliczność, a zeznając w toku rozprawy nie potrafił odpowiedzieć spontanicznie i bez zastanowienia na pytanie, w jaki sposób tę wolę uzewnętrzniał, co potwierdza nagranie rejestracji obrazu i dźwięku z posiedzenia jawnego Sądu.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 13.11.2018 r. (sygn. akt II PK 214/17) przepis art. 81 § 1 k.p. dotyczy sytuacji, kiedy pracownikowi za czas niewykonywania pracy przysługuje wynagrodzenie w wysokości określonej w tym przepisie, jeżeli był gotów do wykonywania pracy, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy. Koniecznym warunkiem nabycia prawa do wynagrodzenia na podstawie omawianego przepisu jest gotowość pracownika do wykonywania pracy, przy czym cechami charakterystycznymi gotowości pracownika do wykonywania pracy są: po pierwsze: - zamiar wykonywania pracy, po drugie - faktyczna zdolność do świadczenia pracy, po trzecie - uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy i po czwarte - pozostawanie w dyspozycji pracodawcy. Z samej istoty uzewnętrznienia wobec pracodawcy gotowości do pracy, jako jednego z warunków istnienia owej gotowości, wynika, że jest to znane pracodawcy zachowanie się pracownika, które w danych okolicznościach obiektywnie świadczy o tym, że pracownik jest gotów do niezwłocznego podjęcia pracy, gdy zostanie do jej wykonywania wezwany lub dopuszczony. Pracownik może swą wolę podjęcia pracy przejawiać osobiście lub przez upoważnioną osobę.

Uzewewnętrznienie gotowości do pracy polega w istocie rzeczy na zademonstrowaniu przez pracownika, że jest gotów do pracy. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 25.10.2016 r. (sygn. akt I PK 255/15) zgłoszenie gotowości do świadczenia pracy może nastąpić przez każde zachowanie pracownika objawiające w dostateczny sposób jego zamiar kontynuacji stosunku pracy.

Natomiast powód nie podejmował żadnych prób kontaktu z pracodawcą ani osobiście ani w inny sposób, co wynikało wprost ze zgodnych ze sobą zeznań stron. Dodatkowo Ł. P. (1) i M. H. zgodnie zeznali, że podczas przypadkowych spotkań, powód także nie komunikował nowemu prezesowi gotowości pracy. Tym samym uprawnionym było stwierdzenie, że takiego uzewnętrznienia po stronie powoda nie było.

Analogiczna sytuacja miała miejsce jeśli chodzi o przesłankę pozostawania w dyspozycji pracodawcy. Przez pozostawanie w dyspozycji pracodawcy jako element gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. należy rozumieć stan, w którym pracownik może niezwłocznie, na wezwanie pracodawcy, podjąć pracę (vide: wyrok Sądu Najwyższego z 2.09.2003 r., I PK 345/02, M.P.Pr.-wkł. 2004/4/1). W tym aspekcie także materiał dowodowy potwierdził, że powód w takiej dyspozycji nie pozostawał, a już na pewno pracodawca o tym nie wiedział. Nie można bowiem mylić zamiaru świadczenia pracy z faktyczną dyspozycją. Przy czym faktyczna dyspozycja nie oznacza, że powód winien oczekiwać w siedzibie pracodawcy, czy ten ewentualnie wezwie go do pracy. Powód powinien wyraźnie wyartykułować pracodawcy gdzie i jak można się z nim skutecznie kontaktować, pod jakim adresem i telefonem będzie dyspozycyjny i gotowy do podjęcia pracy na każde wezwanie. Taka sytuacja nie miała miejsca. Przy czym chybiony był argument powoda, że nie było kontaktu ze strony pozwanego. Zgodnie bowiem z wyrokiem Sądu Najwyższego z 14.05.1999 r. (I PKN 60/99, OSNP 2000/15/577) oczekiwanie pracownika na wezwanie go przez pracodawcę do wykonywania pracy nie oznacza gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 KP, jeżeli takiego zachowania pracownika nie usprawiedliwiają okoliczności sprawy.

Ze względu na powyższe okoliczności powództwo Ł. P. (1) oparte na art. 81 § 1 k.p. nie mogło zostać uwzględnione.

W związku z powyższym Sąd obowiązany był rozpoznać roszczenie ewentualne powoda (mylnie określone przez jego pełnomocnika jako alternatywne) zasądzenia od pozwanego odszkodowania na podstawie art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Odpowiedzialność sprawcy za zawinione wyrządzenie szkody statuuje przepis art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie z art. 415 k.c., kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę obowiązany jest do jej naprawienia. Do przesłanek odpowiedzialności deliktowej należą więc: zdarzenie, z którym system prawny wiąże odpowiedzialność, szkoda i związek przyczynowy między owym zdarzeniem a szkodą. Z uwagi na wyrażoną w tym przepisie regułę odpowiedzialności (wina) do jej przypisania wymaga się ustalenia bezprawności zachowania sprawcy, a także jego winy określanej jako subiektywna przesłanka odpowiedzialności, która sprowadza się do ujemnej oceny zachowania podmiotu umożliwiającej postawienie mu zarzutu podjęcia niewłaściwej decyzji w danej sytuacji. Tymczasem analiza materiału dowodowego nie pozostawiała wątpliwości, że zachowanie pozwanego nie było ani bezprawne ani zawinione. Pozwany nie miał wpływu na wydanie zarządzenia nadzorczego, nie inicjował postępowań administracyjnych, nie miał w nich statusu strony, nie miał więc na nie żadnego wpływu. Pozwany nie miał wpływu na to, w jakim okresie powód był u niego zatrudniony, bowiem to nie pracodawca podejmował w tym względzie decyzje, a w pierwszej kolejności Zarząd Województwa (...). Dalsze zdarzenia – rozstrzygnięcie nadzorcze, postępowania i wyroki odpowiednio przed WSA i NSA były poza sferą działania pracodawcy, który nie miał na to wpływu. W związku z tym odszkodowanie na podstawie wskazanej w pozwie powodowi od pracodawcy się nie należało, z uwagi na nieziszczenie się przesłanek tej odpowiedzialności.

Na marginesie jedynie należy wskazać, że nawet, gdyby roszczenie powoda o odszkodowanie było zasadne, to w nieprawidłowy sposób została określona jego wysokość, bowiem powód w okresie od stycznia do lipca 2018 r. uzyskiwał wynagrodzenie, a skoro było ono niższe od tego, które przysługiwało mu u pozwanego, to mógł domagać się jako odszkodowania jedynie niewypłaconej mu różnicy.

Reasumując, roszczenie powoda o zasądzenie od pozwanego odszkodowania również nie zasługiwało na uwzględnienie, bowiem powód nie wykazał ziszczenia się przesłanek z art. 415 k.c. W związku z powyższym powództwo ewentualne podlegało oddaleniu.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie III wyroku na podstawie art. 98 k.p.c. Sąd obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego w oparciu o przepis § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2018.265 j.t.).

Apelację od wyroku złożył powód, który zaskarżył wyrok w części, to jest w jakiej powództwo o zapłatę wynagrodzenia zostało oddalone co do kwoty 27.834,57zł oraz w zakresie kosztów sądowych. Apelujący zarzucił wyrokowi:

1/ nierozpoznanie istoty sprawy w zakresie żądania powoda zasądzenia od pozwanego wynagrodzenia za okres wypowiedzenia stosunku pracy trwającego od 1.05.2018r. do 31.07.2018r.

2/ obrazę przepisów prawa materialnego tj. art. 70 par. 2 w zw. z art. 71 kp poprzez ich niezastosowanie oraz art. 81 par. 1 kp poprzez jego zastosowanie i oddalenie powództwa o zapłatę wynagrodzenia za okres wypowiedzenia stosunku pracy trwającego od 1.05.2018r. do 31.07.2018r. podczas gdy zgodnie z w/w przepisami w okresie wypowiedzenia pracownik odwołany ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej mu przed odwołaniem niezależnie od tego, czy pracownik w tym okresie świadczył pracę, ani czy był gotów do jej wykonywania i czy doznał przeszkód w jej wykonywaniu z przyczyn dotyczących pracodawcy

3/ obrazę przepisów prawa materialnego tj. art.71 kp poprzez jego niezastosowanie i przyjęcie, że powód nie został przez pozwanego zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, podczas gdy zgodnie z w/w przepisem pracownik odwołany w okresie wypowiedzenia nie ma obowiązku świadczenia pracy.

Apelujący w konsekwencji wnosił o:

a/ zmianę zaskarżonego wyroku w pkt 1 poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda sumy 27.834,57zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od kwoty 9.278,19zł od dnia 11.06.2018r. do dnia zapłaty, od kwoty 9.278,19zł od dnia 11.07.2018r. do dnia zapłaty i od kwoty 9.278,19zł od dnia 11.08.2018r. do dnia zapłaty;

b/ zmianę zaskarżonego wyroku w pkt 3 poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania przed Sądem I instancji wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych;

c/ zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów niniejszego postępowania odwoławczego przed Sądem II instancji wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji powód podniósł okoliczności uzasadniające podniesione zarzuty(k.111-112 akt sąd.). Wskazał, iż Sąd nie rozpoznał istoty sprawy, w części w jakiej powód domagał się zasądzenia od pozwanego zakładu pracy wynagrodzenia za okres wypowiedzenia stosunku pracy trwającego od 1.05.2018r. do 31.07.2018r. Z uzasadnienia Sądu wynika bowiem, że Sąd oddalił w całości powództwo, zarówno co do wynagrodzenia za czas jego pracy przed odwołaniem, jak i za okres wypowiedzenia po odwołaniu tylko i wyłącznie wobec tego, że nie ziszczyły się przesłanki z art. 81 par. 1 kp.

Pozwany (...) w Z. złożył odpowiedź na apelację, w której domagał się jej oddalenia i orzeczenia o kosztach postępowania według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Zielonej Górze zważył co następuje:

Apelacja powoda okazała się bezzasadna i stosownie do treści 385 k.p.c. podlega oddaleniu. Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w Zielonej Górze jest wyrokiem trafnym i odpowiada prawu, zaś w okolicznościach przedmiotowej sprawy nie występują powoływane przez stronę podstawy apelacji. Brak też innych przesłanek zaskarżenia mogących wyrok ten wzruszyć z urzędu.

W tym miejscu należy wskazać, że zgodnie z art. 378 § 1 k.p.c. Sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji, przy czym postępowanie odwoławcze nie jest tylko postępowaniem kontrolnym, ale i merytorycznym ponownym osądzeniem sprawy, opartym na możliwości czynienia przez Sąd drugiej instancji własnych i samoistnych ustaleń, a tym samym „naprawie” wszelkich wadliwości popełnionych przez Sąd pierwszej instancji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2006 r. III CSK 128/05 OSNC 2006/11/191). Ponadto mając na uwadze treść art. 382 k.p.c. sąd odwoławczy ma nie tylko uprawnienie, ale wręcz obowiązek rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału oraz dokonania jego własnej, samodzielnej i swobodnej oceny, w tym oceny zgromadzonych dowodów. Sąd drugiej instancji nie ogranicza się zatem tylko do kontroli sądu pierwszej instancji, lecz bada ponownie całą sprawę, a rozważając wyniki postępowania przed sądem pierwszej instancji, władny jest ocenić je samoistnie. Postępowanie apelacyjne jest przedłużeniem procesu przeprowadzonego przez pierwszą instancję, co oznacza, że nie toczy się on na nowo.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń i wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Logicznie uzasadnił swoje stanowisko. W związku z tym, wobec pełnej aprobaty dla ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd Rejonowy i oddalenia apelacji na podstawie materiału dowodowego zebranego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, nie zachodzi potrzeba powtarzania tych ustaleń (por. wyrok SN z dnia 14.02.2013 r., sygn. II CSK 292/12, LEX nr 1318346). Ocena prawna zawarta w rozstrzygnięciu Sądu I instancji obejmująca dokonaną przez ten Sąd wykładnię zastosowanych przepisów prawa materialnego i procesowego nie budzi zastrzeżeń Sądu Okręgowego. Odnosząc się do zarzutów apelacji podnieść należy, że w żaden sposób nie podważają one prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu I instancji.

Przede wszystkim Sąd Rejonowy postępowanie dowodowe przeprowadził w sposób wyczerpujący i rozpoznał istotę sporu.

Odnosząc się do zarzutu apelacji dotyczącego pkt 2 Wyroku Sądu Rejonowego w Z. oddalenia powództwa o zapłatę odszkodowania, należy podać, iż dnia 15.11.2017 r. w siedzibie Funduszu M. H. wręczył powodowi pismo z dnia 14.11.2017 r. informujące, że stosunek pracy ustanie dnia 31.12.2017 r. Powoda zobowiązano do wykorzystania urlopu wypoczynkowego.

Jak wynika z prawidłowych ustaleń Sądu Rejonowego, po dniu 15.11.2017 r. powód nie pojawił się już w pracy i do końca okresu wypowiedzenia nie świadczył obowiązków pracowniczych. Powód nie podjął żadnych czynności zmierzających do dopuszczenia go do pracy u pozwanego ani w okresie do upływu okresu wypowiedzenia, ani w czasie późniejszym. Od dnia 1.01.2018r. powód podjął zatrudnienie u nowego pracodawcy w (...) Sp. z o.o.

Wymaga wskazania, iż ochrona pracownika w przypadku niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę dochodzi do skutku zawsze na jego żądanie. W ustawie Kodeks pracy brak zapisu zasady ochrony trwałości stosunku pracy z urzędu, z mocy prawa za pomocą sankcji nieważności bezwzględnej, która działa automatycznie. Jak podniesiono w odpowiedzi na apelację, powód miał wiedzę, iż Zarząd Województwa (...) zaskarżył rozstrzygnięcie nadzorcze Wojewody (...) nr (...), w którym stwierdził nieważność uchwały nr (...) Zarządu Województwa (...). Miał też wiedzę co do wyroków sądów administracyjnych, w zakresie tego rozstrzygnięcia nadzorczego. Powyższe okoliczności, mogły zatem spowodować, iż powód skorzystałby ze złożenia odwołania w trybie art. 69 kp w związku z art. 44 kp z ewentualnym złożeniem wniosku o przywrócenie terminu do złożenia odwołania. W konsekwencji Sąd Okręgowy za Sądem Rejonowym nie podzielił zasadności żądania zapłaty wynagrodzenia za okres od 1.05.2018r. do 31.07.2018r. i dodatkowo opartego na podstawie regulacji z art. 81 kp.

Nie zaszło też naruszenie prawa w zakresie przepisu art. 71 kp, albowiem za okres wypowiedzenia, który zakończył się wobec powoda 31.12.2017r. powód otrzymał wynagrodzenie z art. 70 par. 2 kp. Słusznie Sąd Rejonowy przyjął, iż brak było podstaw do zastosowania tego przepisu za okres od dnia 1.05.2018r. skoro stosunek pracy ustał z dniem 31.12.2017r. Sąd Okręgowy podziela także stanowisko Sądu I instancji o braku podstaw do zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania z art. 415 par. 1 kc w związku z art. 300 kp, o które to alternatywnie wnosił powód w pozwie, w przypadku gdy jego roszczenie o zapłatę wynagrodzenia z art. 81 par. 1 kp zostałyby oddalone. Należy

wskazać, iż odpowiedzialność sprawcy za zawinione wyrządzenie szkody statuuje przepis art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie z art. 415 k.c., kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę obowiązany jest do jej naprawienia. Do przesłanek odpowiedzialności deliktowej należą więc: zdarzenie, z którym system prawny wiąże odpowiedzialność, szkoda i związek przyczynowy między owym zdarzeniem a szkodą. Z uwagi na wyrażoną w tym przepisie regułę odpowiedzialności (wina) do jej przypisania wymaga się ustalenia bezprawności zachowania sprawcy, a także jego winy określanej jako subiektywna przesłanka odpowiedzialności, która sprowadza się do ujemnej oceny zachowania podmiotu umożliwiającej postawienie mu zarzutu podjęcia niewłaściwej decyzji w danej sytuacji. Słusznie Sąd Rejonowy stwierdził, iż analiza materiału dowodowego nie pozostawiała wątpliwości, że zachowanie pozwanego nie było ani bezprawne ani zawinione. Pozwany nie miał wpływu na wydanie zarządzenia nadzorczego, nie inicjował postępowań administracyjnych, nie miał w nich statusu strony, nie miał więc na nie żadnego wpływu. Pozwany nie miał wpływu na to, w jakim okresie powód był u niego zatrudniony, bowiem to nie pracodawca podejmował w tym względzie decyzje, a w pierwszej kolejności Zarząd Województwa (...). Dalsze zdarzenia – rozstrzygnięcie nadzorcze, postępowania i wyroki odpowiednio przed WSA i NSA były poza sferą działania pracodawcy, który nie miał na to wpływu. Prawidłowo zatem Sąd I instancji uznał, iż w związku z tym odszkodowanie na podstawie wskazanej w pozwie powodowi od pracodawcy się nie należało, z uwagi na nieziszczenie się przesłanek tej odpowiedzialności.

Przy uwzględnieniu powyższego Sąd na zasadzie art. 385 kpc oddalił apelację. O kosztach procesu orzeczono według 98 § 1 k.p.c. zgodnie, z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), przy czym Sąd rozstrzyga o kosztach w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Do celowych kosztów postępowania należy, między innymi, koszt ustanowienia zastępstwa procesowego, który w sprawie wynosi 900 zł, zgodnie z § 9 ust.2, 10 ust. 1 w związku z § 8 ust. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2018.265 j.t.).

Sędzia Hanna Rawska Sędzia Robert Macholak Sędzia Grażyna Śliwa