

Sygn. akt VI Pa 182/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 marca 2017 r.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Aleksandra Mitros (spr.)
Sędziowie:	SO Barbara Konieczna SO Elżbieta Góralska
Protokolant:	st. sekr. sąd. Joanna Wilczyńska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 lutego 2017 roku w S.

sprawy z powództwa A. O.

przeciwko Grupie (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P.

o wynagrodzenie

na skutek apelacji pozwanej Grupy (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P.

od wyroku Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie z dnia 17 sierpnia 2016 roku, sygn. akt IX P 354/15

I. oddala apelację;

II. zasądza od pozwanej Grupy (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. na rzecz powoda A. O. kwotę 1.800 (jednego tysiąca ośmiuset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO Barbara Konieczna SSO Aleksandra Mitros (spr.) SSO Elżbieta Góralska

Sygn. akt VI Pa 182/16

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 23 marca 2015 r. A. O. domagał się zasądzenia od pozwanej Grupy (...) Spółki Akcyjnej w P. kwoty 27.900,00 złotych wraz z odsetkami oraz kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego. Przedmiotowej kwoty powód domagał się tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do pracy u pozwanej w okresie od kwietnia do grudnia 2012 r. Ponadto powód wskazał, że równowartości wynagrodzenia za okres sporny domaga się ewentualnie jako odszkodowania za odmowę dopuszczenia go przez pozwaną do pracy.

Na rozprawie w dniu 4 sierpnia 2016 roku powód sprecyzował, że podstawą jego żądania jest art. 81 § 1 k.p., zatem żądana kwota winna być zapłacona tytułem wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy w okresie od kwietnia 2012 r. do grudnia 2012 r., nie cofnął przy tym roszczenia ewentualnego o odszkodowanie.

W odpowiedzi na pozew Grupa (...) Spółka Akcyjną z siedzibą w P. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Strona pozwana potwierdziła okoliczności wskazane w treści uzasadnienia powództwa. Wskazała jednakże, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie, gdyż w okresie, za który powód dochodzi wynagrodzenia pozostawał on w zatrudnieniu w (...) sp. z o.o. z siedzibą w P., otrzymując wynagrodzenie wyższe od wynagrodzenia jakie by mu w tym czasie przysługiwało gdyby świadczył pracę u pozwanej. Wedle oceny strony pozwanej powód nie wykazał, aby w tym czasie miał faktycznie zdolność do świadczenia pracy oraz pozostawał w dyspozycji pracodawcy, a zatem nie udowodnił swojej gotowości do pracy, a tym samym nie ma prawa do wynagrodzenia na podstawie art. 81 § 1 k. p. Jednocześnie pozwana wskazała, że wobec otrzymywania przez powoda w spornym okresie wynagrodzenia wyższego niż otrzymywałby od pozwanej, zasądzenie żądanej przez niego kwoty byłoby naruszeniem klauzuli zasad współżycia społecznego, przewidzianej w art. 8 k. p.

Wyrokiem z dnia 17 sierpnia 2016 r., wydanym w sprawie o sygn. akt IX P 354/15, Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanej Grupy (...) spółki akcyjnej w P. na rzecz powoda A. O. kwotę 27.900 złotych wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od kwot: 3.100 złotych od dnia 11 maja 2012 r. do dnia 31 grudnia 2015 r., 3.100 złotych od dnia 11 czerwca 2012 r. do dnia 31 grudnia 2015 r., 3.100 złotych od dnia 11 lipca 2012 r. do dnia 31 grudnia 2015 r., 3.100 złotych od dnia 11 sierpnia 2012 r. do dnia 31 grudnia 2015 r., 3.100 złotych od dnia 11 września 2012 r. do dnia 31 grudnia 2015 r., 3.100 złotych od dnia 11 października 2012 r. do dnia 31 grudnia 2015 r., 3.100 złotych od dnia 11 listopada 2012 r. do dnia 31 grudnia 2015 r., 3.100 złotych od dnia 11 grudnia 2012 r. do dnia 31 grudnia 2015 r., 3.100 złotych od dnia 11 stycznia 2013 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od kwoty 27.900 złotych od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty (punkt I sentencji), zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.800 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu (punkt II sentencji); nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie kwotę 1.395 złotych tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu (punkt IV sentencji); wyrokowi w punkcie pierwszym nadał rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 3.100 złotych (punkt V sentencji).

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

A. O. jest zatrudniony na stanowisku elektromechanika w Grupie (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w P. (dawniej pod firmą Zakłady (...) S. A. z siedzibą w P.) od dnia 6 marca 2007 r., początkowo w oparciu o umowę o pracę na okres próbny, a następnie od dnia 6 marca 2007 r. na umowę o pracę na czas nieokreślony. Swoją pracę wykonywał jako elektryk dyżurny w Wydziale (...) Wodnego. W związku z zawarciem przez Zakłady (...) S.A. z siedzibą w P. umowy outsourcingowej z (...) spółką z o.o. z siedzibą w P., doszło m. in. do przejęcia przez drugą ze spółek do realizacji wykonywania zadań polegających na zapewnieniu realizacji zadań dotychczas wykonywanych przez elektryków zatrudnionych dotychczas w Wydziale (...) Wodnego. Załącznik do umowy określał listę pracowników przejmowanych przez (...) spółkę z o.o. z siedzibą w P. na zasadzie art. 23¹ k.p. W załączniku tym nie został wymieniony A. O.. A. O. w okresie od 31 marca 2012 r. do 13 kwietnia 2012 r. przebywał na wcześniej zaplanowanym urlopie. Po powrocie z urlopu, w dniach 14 i 15 kwietnia 2012 r. A. O. wykonywał swoją pracę na dotychczasowym stanowisku, na rzecz Zakładów (...) S.A. w P.. Od dnia 16 kwietnia 2012 r. nie został już dopuszczony do pracy przez swojego pracodawcę, który poinformował go, że od 1 kwietnia 2012 r. stał się pracownikiem (...) spółki z o.o. z siedzibą w P.. A. O., twierdząc, że przejęcie go nie dotyczy i nadal pozostaje pracownikiem Zakładów (...) S.A. skierował do sądu pozew o ustalenie istnienia stosunku pracy. Wyrokiem z dnia 21 lutego 2014 r. (prawomocnym w dniu 24 października 2014 r.), wydanym w sprawie o sygn. akt IX P 699/12, Sąd Rejonowy Szczecin – Centrum w Szczecinie IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił, że (...) Spółkę Akcyjną z siedzibą w P. łączy umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony w dniu 6 czerwca 2007 r. W związku z powyższym z dniem 3 listopada 2014 r. Grupa (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w P. dopuściła do pracy A. O..

W okresie od dnia 1 stycznia 2012 r. do dnia 30 czerwca 2013 r. wynagrodzenie zasadnicze A. O., zatrudnionego w Grupie (...) S. A. z siedzibą w P. wynosiło 3.100 zł miesięcznie. Z uwagi na niedopuszczanie do pracy przez Zakłady (...) S. A. z siedzibą w P. A. O. w okresie od 1 kwietnia 2012 r. do 2 listopada 2014 r. świadczył pracę na stanowisku elektryka w (...) spółką z o.o. z siedzibą w P. w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. W okresie od 1 kwietnia 2012 r. do 2 listopada 2014 r. A. O. był gotowy do natychmiastowego odejścia od nowego pracodawcy w sytuacji, gdyby Zakłady (...) Spółka Akcyjna w P. dopuściła go do pracy, o czym wielokrotnie ją informował zarówno ustnie, jak i pisemnie.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za zasadne i zasługujące na uwzględnienie. Sąd I instancji wskazał, że ustalony w sprawie stan faktyczny był w zasadzie między stronami bezsporny. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynikał logiczny i spójny obraz sytuacji, który został potwierdzony przez strony postępowania. Żadna z nich nie kwestionowała prawdziwości treści lub autentyczności załączonych dokumentów, zatem nie budziły one wątpliwości Sądu Rejonowego. Jako wiarygodny w ocenie Sądu I instancji należało również ocenić dowód z przesłuchania powoda A. O.. Jego wyjaśnienia były konsekwentne, rzeczowe i znajdowały odzwierciedlenie w uznanych za wiarygodne dowodach z dokumentów. W szczególności Sąd I instancji, dokonując ustaleń faktycznych w sprawie, posiłkował się aktami sprawy, toczącej się w Sądzie Rejonowym Szczecin-Centrum w Szczecinie pod sygn. akt IX P 699/12. W związku z zapadłym w wyżej wskazanym postępowaniu prawomocnym wyrokiem, przedmiotem rozważań Sądu Rejonowego w przedmiotowej sprawie nie było ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy powodem a pozwaną spółką, gdyż zgodnie z zasadą sformułowaną w art. 365 § 1 k. p. c. jest on związany prawomocnym rozstrzygnięciem sądu, zgodnie z którym (...) Spółkę Akcyjną z siedzibą w P. łączy umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony w dniu 6 czerwca 2007 roku. Wobec powyższego dla oceny zasadności roszczenia powoda wystarczające było ustalenie zaistnienia przesłanek z art. 81 § 1 k.p.

Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z art. 81 § 1 k. p. pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Wykładnia wyżej wskazanego przepisu prowadzi do wniosku, że wynagrodzenie, o którym mowa należy się pracownikowi jeżeli łącznie spełnione zostaną trzy przesłanki – pracownik nie wykonywał pracy, pracownik był gotowy do wykonywania pracy, pracownik nie został dopuszczony do wykonywania pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. W ocenie Sądu Rejonowego w ustalonym stanie faktycznym nie było wątpliwości, że powód w spornym okresie nie wykonywał pracy na rzecz pozwanej oraz że nie został dopuszczony do wykonywania tej pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Powód co prawda przebywał w dotychczasowym miejscu pracy u pozwanej w dniach 14 i 15 kwietnia 2012 r., jednakże z okoliczności sprawy wynika, że nie był traktowany jako pracownik pozwanej. Pozwana uznawała go za pracownika firmy (...) i pozostawanie w poprzednim miejscu pracy przez powoda było przez niego samego wymuszone. Świadczy o tym niewypłacenie powodowi wynagrodzenia za te dwa dni, co jednocześnie pozwala stwierdzić, że pozwana nie dopuściła faktycznie powoda do pracy za wynagrodzeniem w dniu 14 i 15 kwietnia 2012 r. Gdyby jednak przyjmować, że powód świadczył pracę na rzecz pozwanej w dniach 14 i 15 kwietnia 2012 r. bezspornym jest, że nie został za nią wynagrodzony i powinien otrzymać od pozwanej stosowne wynagrodzenie. Wynagrodzenie zaś powinno odpowiadać co najmniej wynagrodzeniu w stawce zasadniczej, której to powód dochodzi łącznie za okres kwietnia 2016 r. niezależnie zatem od postawy prawnej żądania wynagrodzenia należy uznać owo żądanie za uzasadnione.

Sąd Rejonowy wskazał, że sporna między stronami pozostawała okoliczność, czy powód faktycznie był gotowy do wykonywania pracy na rzecz pozwanej w spornym okresie i manifestował swoją gotowość w sposób wystarczający.

Sąd I instancji podniósł, że zgodnie z ukształtowanym przez judykaturę pojmowaniem gotowości do pracy wyróżnia się cztery elementy wyznaczające ten stan: zamiar wykonywania pracy, faktyczna zdolność do świadczenia pracy, uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy oraz pozostawanie w dyspozycji pracodawcy.

Sąd Rejonowy wskazał, że w okresie objętym żądaniem pozwu, tj. od kwietnia 2012 r. do grudnia 2012 r., powód świadczył pracę na rzecz (...) spółki z o.o. z siedzibą w P.. Zdaniem Sądu I instancji ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika jednak, że powód w dalszym ciągu uważał się za pracownika pozwanej spółki. Swoje przekonanie wielokrotnie manifestował ustnie i pisemnie, zarówno względem Zakładów (...) S. A. z siedzibą w P., jak i spółki, u której wykonywał w spornym czasie pracę. Powód od początku żądał dopuszczenia go do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku, a pracę w A. podjął wyłącznie ze względu na konieczność uzyskiwania środków na życie. A. O. wielokrotnie zwracał się do pozwanej spółki z pisemnymi żądaniem o dopuszczenie go do pracy. Wytoczenie przez niego powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy również należy traktować jako przejaw zamiaru wykonywania pracy u pozwanej. Co więcej, jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego powód w trakcie trwania procesu niejednokrotnie spotykał się z przedstawicielami pozwanej, chcąc uzyskać informacje, czy zostanie dopuszczony do pracy. W ocenie Sądu Rejonowego takie zachowanie A. O. zawierało wszystkie niezbędne elementy, ażeby uznać, że w okresie od kwietnia 2012 r. do grudnia 2012 r. pozostawał on w stanie gotowości do pracy. Wbrew twierdzeniom strony pozwanej, powodowi udało wykazać się zarówno jego faktyczną zdolność do świadczenia pracy oraz jak i pozostawanie w dyspozycji pracodawcy.

Sąd I instancji zauważył, że w wyroku z dnia 19 maja 2004 r. (sygn. akt I PK 486/2003) Sąd Najwyższy wskazał, że przez faktyczną gotowość do wykonywania pracy należy rozumieć stan, w którym pracownik jest fizycznie i psychicznie zdolny do jej wykonywania, oraz nie występują przeszkody do jej świadczenia, np. w postaci niezdolności do pracy spowodowanej chorobą. Z kolei pozostawanie w dyspozycji pracodawcy oznacza stan, w którym pracownik może niezwłocznie, na wezwanie pracodawcy, podjąć pracę. Pracownik pozostający w dyspozycji pracodawcy oczekuje na możliwość podjęcia pracy na terenie zakładu pracy lub w innym miejscu wskazanym przez pracodawcę, ewentualnie w miejscu wskazanym przez siebie i podanym pracodawcy, jeżeli pracodawca bezprawnie nie dopuszcza go do pracy. Jednocześnie Sąd podkreślił, 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 wykonywania pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k. p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2003 r., sygn. I PK 109/2003). Dotyczy to jednak sytuacji, w której praca taka nie wyłącza dyspozycyjności pracownika, to jest nie uniemożliwia niezwłocznego podjęcia pracy, którą pracownik zobowiązał się wykonywać na rzecz pracodawcy, z którego strony doznał przeszkód w jej wykonywaniu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2005 r., sygn. akt II PK 111/2005). Na kanwie niniejszej sprawy Sąd Rejonowy przytoczył również stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 13 grudnia 2007 r. o sygn. akt I PK 149/2007, zgodnie z którym dwukrotne pisemne zgłoszenie przez pracownika gotowości podjęcia pracy i wreszcie wystąpienie z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy stanowi dostateczne uzewnętrznienie zamiaru świadczenia pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k. p.

W świetle wyżej przytoczonych poglądów Sądu Najwyższego, zdaniem Sądu Rejonowego nie ma wątpliwości, że A. O. miał faktyczną zdolność do świadczenia pracy. Wykonywanie przez niego obowiązków elektryka w (...) spółce z o.o. z siedzibą w P. świadczy właśnie o tej faktycznej zdolności. Zaistnienie tej przesłanki zależy bowiem od rzeczywistej fizycznej i psychicznej możliwości świadczenia pracy określonego rodzaju. Niezrozumiały jest zatem – w ocenie Sądu meriti - sformułowany przez stronę pozwaną zarzut. Jednocześnie zdaniem Sądu I instancji Adam O. przez cały sporny okres pozostawał do dyspozycji pracodawcy. Strona pozwana wskazała, że powód nie wykazał, iż nowy pracodawca, znając jego sytuację prawną wiedział, że powód wróci do wykonywania pracy u pozwanej, jeśli będzie taka możliwość i akceptując tę okoliczność godził się na ewentualne natychmiastowe zakończenie współpracy. W ocenie Sądu Rejonowego takie twierdzenie pozwanej spółki jest zupełnie bezpodstawne. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że powód wielokrotnie informował (...) spółką z o.o. z siedzibą w P. o tym, że nie jest jej pracownikiem, wobec czego nowy pracodawca nie mógł mieć wątpliwości co do tego, że A. O. był gotów niezwłocznie opuścić swoje stanowisko pracy i wrócić do wykonywania pracy dla pozwanej spółki. Sąd I instancji zauważył, że A., zdawała sobie sprawę z sytuacji powoda, gdyż była niejednokrotnie informowana o toczącym się procesie. Powód zeznał nadto, że gdyby dostał zawiadomienie, że może wrócić do pracy u pozwanej to uczyniłby to w 15 minut, bo tyle zajmuje przejazd pomiędzy jednym miejscem pracy a drugim, z czego pozwana zdawała sobie sprawę, gdyż sama

niejako oddelegowała powoda do pracy u nowego pracodawcy. Wobec powyższego, zdaniem Sądu I instancji, również ten zarzut strony pozwanej należy uznać za nietrafiony.

Sąd Rejonowy jako nieuzasadniony ocenił zarzut naruszenia zawartej w art. 8 k.p. klauzuli zasad współzycia społecznego i wskazał, że ciężar udowodnienia okoliczności faktycznych uzasadniających uznanie nadużycia prawa podmiotowego spoczywa na podmiocie, który z tych okoliczności wywodzi swoje żądanie. Zdaniem Sądu I instancji, stronie pozwanej nie udało się wykazać, aby uwzględnienie powództwa prowadziło do naruszenia zasad współzycia społecznego, pomimo tego że wynagrodzenie zasadnicze powoda w (...) spółce z o.o. z siedzibą w P. w spornym okresie rzeczywiście było wyższe niż byłoby o pozwanej spółki (3.250 zł do 3.100 zł). W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy zauważył, że jak wskazywał powód w pozwanej spółce otrzymywałby liczne dodatki do pensji, których nie uzyskiwał w A., wobec czego w dłuższej perspektywie czasu warunki finansowe w pozwanej spółce były dla niego korzystniejsze. Nadto Sąd I instancji zauważył, że przyjęcie koncepcji strony pozwanej prowadziło do przyjęcia, że pracownik może dochodzić wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy na podstawie art. 81 § 1 k.p. wyłącznie wówczas, gdy nie otrzymywał w tym czasie żadnego wynagrodzenia albo wynagrodzenie niższe od tego, które uzyskałby u pracodawcy, który nie dopuścił go do pracy. Takie stanowisko nie ma żadnych podstaw prawnych ani faktycznych, zatem Sąd Rejonowy nie dopatrył się w uwzględnieniu powództwa A. O. nadużycia zasad współzycia społecznego.

Sąd Rejonowy wskazał, że ze zgromadzonych w aktach sprawy dokumentów wynika, że wynagrodzenie zasadnicze A. O. w okresie objętym żądaniem kształtowało się na poziomie 3.100 zł i ta kwota stanowiła podstawę wyliczeń. Jak wskazano w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2011 r., o sygn. akt II PK 3/11 stawka osobistego zaszerogowania w rozumieniu art. 81 k. p. oznacza wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny, niespornym zaś było że dodatku funkcyjnego powód nie pobierał.

Wynagrodzenie za gotowość do pracy Sąd I instancji zasądził z ustawowymi odsetkami obliczonymi, wedle żądania zawartego w pozwie, tj. od 11 dnia miesiąca następującego po tym, za który powód domagał się wynagrodzenia. Podstawę takiego rozstrzygnięcia stanowił art. 85 § 2 k. p., w myśl którego wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych dziesięciu dni miesiąca kalendarzowego oraz art. 481 § 1 k.c. (poprzez art. 300 k.p.) stanowiącego, że jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu zawarte w punkcie drugim wyroku Sąd Rejonowy oparł na treści art. 98 § 1 k.p.c. Sąd I instancji wskazał, że sprawę pozwana przegrała w całości. Powód wnosil o zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu, na które w tym przypadku składały się wyłącznie koszty zastępstwa procesowego, w kwocie 1800 złotych, których wysokość została ustalona w oparciu o § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2010 r. Nr 10, poz. 65, ze zm.).

Rozstrzygnięcie o kosztach sądowych, zawarte w punkcie trzecim wyroku, Sąd Rejonowy oparł na treści przepisu art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.). Wysokość kosztów obliczona została w oparciu o przepis art. 13 tej ustawy, co dało kwotę 1.395 złotych.

W punkcie czwartym wyroku, na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., Sąd I instancji nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, co uzasadnia nadanie niniejszemu wyrokowi nadanie rygoru natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.100 złotych.

Apelację od powyższego orzeczenia wywiodła pozwana Grupa (...) Spółkę Akcyjną z siedzibą w P., zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 81 § 1 k.p., poprzez jego niewłaściwą wykładnię wskutek uznania, że powód świadcząc pracę w spółce (...) był gotowy do wykonywania pracy u pozwanej, naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 8 k.p. poprzez błędne przyjęcie, iż uwzględnienie powództwa nie

narusza zasad współzycia społecznego pomimo tego, że wynagrodzenie zasadnicze powoda w (...) Spółce z o.o. w okresie spornym było rzeczywiście wyższe niż byłoby u pozwanej oraz naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. przepisu art. 233 § 1 k.p.c., które miało istotny wpływ na wynik postępowania, wyrażające się w przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów, poprzez dokonanie dowolnej, a nie wszechstronnej oceny dowodów zgromadzonych w niniejszej sprawie polegające na błędnym przyjęciu, że nowy pracodawca nie miał wątpliwości, że powód był gotów niezwłocznie opuścić swoje stanowisko pracy i powrócić do pozwanej, przyjęciu, iż wystąpienie z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy stanowi dostateczne uzewnętrznienie zamiaru świadczenia pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p.

Podnosząc powyższe zarzuty, apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów instancji odwoławczej według norm przepisanych, z ostrożności procesowej, w razie nieuwzględnienia powyższych wniosków, o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Rejonowy szczecin - Centrum w Szczecinie.

W uzasadnieniu apelująca wskazała, że Sąd I instancji błędnie dokonał wykładni art. 81 § 1 k.p. w zakresie uznania, iż powód przez okres sporny pozostawał w gotowości do świadczenia pracy, które warunkowało zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia za cały okres niewykonywania pracy. Pozwana wskazała, że zgodnie z ukształtowanym przez judykaturę pojmowaniem gotowości do pracy wyróżnia się cztery elementy wyznaczające ten stan: zamiar wykonywania pracy, wyraźny przejaw woli świadczenia pracy, psychiczną i fizyczną zdolność do jej świadczenia, pozostawanie w dyspozycji pracodawcy. Apelująca wskazała, że gotowość do pracy to stan świadomości i woli pracownika obiektywnie zdolnego do wykonywania pracy polegającej na rezygnacji z pełnej swobody dysponowania swoją osobą i czasem, na godzeniu się na ograniczenie tejże wolności na rzecz i przez pracodawcę (por. wyrok SN z dnia 09.05.1959, II CR 262/59). Apelująca podniosła, że powód w okresie spornym świadczył pracę w spółce z o.o. (...), na podstawie umowy na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym wyższym od wynagrodzenia otrzymywanego u pozwanej. Zdaniem pozwanej już sam fakt podjęcia zatrudnienia, jeśli jego warunki są korzystniejsze dla pracownika może świadczyć o braku gotowości do pracy.

Apelująca podniosła, że powód w postępowaniu dowodowym nie wykazał, poza swoim twierdzeniem, że nowy pracodawca znając jego sytuację prawną wiedział, że wróci on do wykonywania pracy u pozwanej. Pozwana wskazała, na wyrok SN z dnia 19 maja 2004 r. I PK 486/03, w którym stwierdzono, że „sam fakt prowadzenia procesu i podtrzymywania żądania ustalenia istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony oraz "przywrócenia do pracy" nie jest wystarczający w świetle wymagań art. 81 § 1 k.p. Fakt ten dowodzi jedynie zamiaru podjęcia pracy po uzyskaniu pozytywnego orzeczenia sądu, nie jest jednak równoznaczny z istnieniem gotowości w okresie objętym sporem". Zdaniem pozwanej powyższe oznacza, że nie zostały spełnione przez powoda wszystkie cztery elementy składające się na gotowość do pracy w okresie spornym tj. od kwietnia do 31 grudnia 2012 r.

Pozwana nie podzieliła stanowiska Sądu I instancji w zakresie, w jakim Sąd ustalił, iż uwzględnienie w całości powództwa nie stanowi nadużycia zasad współzycia społecznego. Przepis art. 8 k.p. stanowi, że "nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony." Pozwany wskazał, że przepis ten dotyczy, jak stwierdził to SN w swoim wyroku z dnia 3 września 2013 r. I PK 33/11 sytuacji, „gdy podmiot dochodzący realizacji swojego prawa podmiotowego nadużywa go, przez to, że czyni z niego użytek sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współzycia społecznego”.

Apelująca wskazała, że powód w okresie spornym, będąc zatrudnionym u nowego pracodawcy spółce zależnej pozwanej, w pełnym wymiarze czasu pracy, w warunkach zatrudnienia nie gorszych niż u pozwanej, otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze wyższe niż to, które otrzymywał u pozwanej. W miesiącach kwiecień - lipiec 2012 r. powód otrzymał wynagrodzenie w kwocie wyższej o 705,05 zł o wynagrodzenia, które otrzymałby u pozwanej. Zmniejszenie wynagrodzenia powoda, z uwagi na wypowiedzenie dodatku zmianowego, nastąpiło od miesiąca

sierpnia 2012 r. Różnica w wysokości wynagrodzenia za cały okres dochodzony pozwem wyniosła 3.593,94 zł. Zarzutem powoda w stosunku do nowego pracodawcy, potwierdzonym przez powoda w toku postępowania sądowego, było zatrudnienie powoda na jednej zmianie, przez co utracił on „dodatek zmianowy i możliwość dorabiania”. Apelująca wskazała że Sąd Najwyższy w swoim wyroku z dnia 21 stycznia 2003 r. I PK 134/02 stwierdził, iż „Samo istnienie dwóch równoległych umów o pracę, zawartych z tym samym pracownikiem, nie może uzasadniać jego roszczenia o podwójne wynagrodzenie wówczas, gdy wynikające ze współistniejących umów obowiązki są tożsame. Roszczenie pracownika o podwójne wynagrodzenie jest w tych okolicznościach sprzeczne z klauzulą wyrażoną w art. 8 k.p. Sformułowana w art. 8 k.p. klauzula zasad współzycia społecznego wyznacza granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie z praw podmiotowych w stosunkach pracy. Jakkolwiek więc określono podmiotowi formalnie przysługuje jakieś prawo w stosunkach pracy, to jednak w konkretnej sytuacji faktycznej może się okazać, że nie istnieje ono w sensie materialnym, bowiem w danym wypadku jego realizacja oznaczałaby naruszenie zasad współzycia społecznego” (wyrok SN z dnia 17 września 1997 r., I PKN 273/97, wyrok SN z dnia 6 listopada 2001 r. I PKN 676/00).

Zdaniem apelującej, zasądzenie w tych okolicznościach od pozwanej na rzecz powoda dochodzonej przez powoda kwoty 27 900,00 zł z tytułu wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, w sytuacji w której przez cały okres sporny powód zatrudniony był u nowego pracodawcy w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem zasadniczym wyższym od wynagrodzenia które powód otrzymywałby u pozwanej, stanowi nadużycie prawa z uwagi na sprzeczność tego żądania ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa jak i z zasadami współzycia społecznego.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego w tym postępowaniu, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej okazała się niezasadna. Sąd Okręgowy podzielił ocenę materiału dowodowego dokonaną przez Sąd I instancji oraz ustalenia faktyczne przez ten Sąd poczynione i przyjął je za własne, nie widząc potrzeby ich ponownego przytaczania. Zdaniem Sądu odwoławczego, również dokonana przez Sąd Okręgowy ocena materialnoprawna powództwa jest prawidłowa.

Sąd Okręgowy nie podziela żadnego z zarzutów pozwanej podniesionych w złożonej przez nią apelacji.

Po pierwsze, nieskuteczne okazały się zarzuty dotyczące naruszenia przepisów prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c. Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia. Z całą stanowczością podkreślić należy, że nie jest wystarczającym uzasadnieniem zarzutu naruszenia normy art. 233 §1 k.p.c. przedstawienie przez stronę apelującą własnej oceny dowodów i wyrażenie dezaprobaty dla oceny prezentowanej przez sąd I instancji. Apelujący ma obowiązek wykazania naruszenia przez sąd paradygmatu oceny wynikającego z art. 233 §1 k.p.c., tj. wykazania, że sąd a quo wywiódł z materiału procesowego wnioski sprzeczne z zasadami logiki lub doświadczenia życiowego, względnie pominął w swojej ocenie istotne dla rozstrzygnięcia wnioski wynikające z konkretnych dowodów (tak wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 24 stycznia 2013 roku, sygn. akt I ACa 1075/12, Lex nr 1267341).

W ocenie Sądu Okręgowego apelacja strony pozwanej nie spełnia tych wymogów, a okoliczności w niej podniesione nie podważają skutecznie dokonanej przez Sąd I instancji oceny materiału dowodowego. Apelująca w niczym nie dowiodła, by sąd a quo wydający zaskarżony wyrok wykazał się brakiem logiki, doświadczenia życiowego, zdrowego rozsądku, czy też naruszył przepis prawny. Co więcej, strona pozwana nawet nie podjęła trudu, aby przedstawić

alternatywny niż ustalony przez sąd I instancji stan faktyczny. W apelacji nie wskazano również na czym miałyby polegać prawidłowa ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego. Apelująca ograniczyła się wyłącznie do wskazania, że Sąd Rejonowy dokonał dowolnej, a nie wszechstronnej oceny dowodów zgromadzonych w niniejszej sprawie polegającej na błędnym przyjęciu, że nowy pracodawca nie miał wątpliwości, że powód był gotów niezwłocznie opuścić swoje stanowisko pracy i powrócić do pozwanej oraz przyjęciu, iż wystąpienie z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy stanowi dostateczne uzewnętrznienie zamiaru świadczenia pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. W konsekwencji zarzut naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. uznać należy za gołosłowny.

Niezależnie od powyższego podkreślić należy, że w ocenie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny sprawy i dokonał właściwej subsumpcji norm prawnych do nakreślonego stanu faktycznego. Sąd I instancji właściwie zebrał materiał dowodowy, a następnie przeprowadził jego wnikliwą analizę. Wbrew zarzutom apelacji, Sąd I instancji nie przekroczył granicy swobodnej oceny dowodów. W niniejszej sprawie Sąd I instancji prawidłowo wskazał ustalone fakty, podając na ich poparcie dowody, dokładnie je oceniając, uzasadniając dlaczego poszczególnym dowodom dał wiarę.

Zdaniem Sądu Okręgowego brak było również podstaw do uwzględnienia zarzutów apelacji zmierzających do wykazania naruszenia przez Sąd I instancji przepisów prawa materialnego, stanowiących podstawę uwzględnienia powództwa o wypłatę wynagrodzenia za czas pozostawania przez powoda w gotowości do pracy w spornym okresie. Wbrew zarzutom apelacji Sąd Rejonowy w pełni zasadnie przyjął, że w rozpoznawanej sprawie powód wykazał, że w okresie od kwietnia do grudnia 2012 r. pozostawał w gotowości do pracy w rozumieniu przepisu art. 81 § 1 k.p. Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało bowiem, iż powód miał zamiar wykonywania pracy na rzecz pozwanej, posiadał faktyczną zdolność do jej świadczenia, podjął wielokrotne próby uzewnętrznienia gotowości do wykonywania pracy oraz pozostawał w dyspozycji pracodawcy. Sąd Okręgowy przyjął za własne ustalenia Sądu Rejonowego w tym przedmiocie i w całości podzielił ocenę prawną przedstawioną przez Sąd I instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Z tego też względu Sąd Odwoławczy nie dostrzega potrzeby ponownego szczegółowego przytaczania zawartych w nim argumentów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNAP 1999/24/776 oraz z dnia 22 lutego 2010 r., I UK 233/09, lex nr 585720 i z dnia 24 września 2009 r., II PK 58/09, lex nr 558303).

Dla porządku, odnosząc się do zarzutów pozwanej, Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że pozwana, próbując zanegować prawidłowość poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń odnośnie wykazania przez powoda przesłanek do zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do pracy, ograniczyła się do wskazania, że samo prowadzenie procesu i podtrzymywanie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy dowodzi jedynie zamiaru podjęcia pracy po uzyskaniu pozytywnego orzeczenia sądu, nie jest natomiast równoznaczne z istnieniem gotowości w okresie objętym sporem. Nadto zwróciła uwagę, że powód w spornym okresie świadczył prace na rzecz innego pracodawcy, co w ocenie pozwanej wykluczało możliwość przyjęcia, że pozostawał w dyspozycji pracodawcy, co stanowi jeden z elementów pojęcia gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że co do zasady rację ma pozwana, że należy odróżnić przesłanki uzyskania wynagrodzenia za czas gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 k.p. od przesłanek ustalenia, że pracownika wiąże z pracodawcą umowa o pracę na czas nieokreślony. Takie też stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 12 października 2007 roku, I PK 117/07 (OSNP 2008/21-22/341), z dnia 14 grudnia 2009 roku, I PK 115/09 (M.P.PR. (...) -482) oraz z dnia 20 listopada 2007 roku, II PK 80/07 (LEX nr 863970). Jednocześnie wskazać należy, że z orzeczeń tych wynika wyłącznie, że w sytuacji, gdy pracownik odrębnie występuje z żądaniem ustalenia zatrudnienia, a dopiero po uzyskaniu prawomocnego wyroku uwzględniającego ww. żądanie, występuje z roszczeniem o zasądzenie wynagrodzenia za czas gotowości do pracy, to w sprawie o zasądzenie wynagrodzenia ma obowiązek wykazać, że był gotowy do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. w tym czasie, kiedy toczył się proces o ustalenie zatrudnienia. Zdaniem Sądu Okręgowego w rozpoznawanej sprawie – powodowi udało się wykazać zarówno jego faktyczną zdolność do świadczenia pracy, jak i pozostawanie w dyspozycji pracodawcy w spornym okresie.

Mając na uwadze argumentację pozwanej, przypomnieć należy, że cechami charakterystycznymi gotowości pracownika do pracy w rozumieniu unormowania art. 81 § 1 k.p. są: zamiar wykonywania pracy, faktyczna zdolność do świadczenia pracy, uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy oraz pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, a ocena przesłanek gotowości do pracy zależy od okoliczności faktycznych konkretnej sprawy. Istotne znaczenie przy tej ocenie ma postawa pracodawcy, w szczególności fakt kwestionowania przez pracodawcę istnienia stosunku pracy oraz wskazanie temu pracownikowi miejsca świadczenia pracy. Dwukrotne pisemne zgłoszenie przez pracownika gotowości podjęcia pracy wraz z prośbą o wskazanie miejsca świadczenia pracy, rozmowa przeprowadzona z ówczesnym prezesem pracodawcy na temat dalszego zatrudnienia i wreszcie wystąpienie z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy, stanowi dostateczne uzewnętrznienie zamiaru świadczenia pracy (art. 81 § 1 KP) – wyr. SN z 13.12.2007 r. (I PK 149/07, OSNP 2009, Nr 3–4, poz. 35, s. 104).

Uwzględniając powyższe, Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że powód w niniejszym postępowaniu wykazał, że miał zamiar wykonywania pracy na rzecz pozwanej, który to zamiar aktywnie manifestował, wielokrotnie zgłaszając gotowości do natychmiastowego podjęcia i świadczenia pracy. Z materiału dowodowego wynikało bowiem jednoznacznie, że powód w okresie od kwietnia 2012 r. do listopada 2014 r. konsekwentnie, co najmniej raz w miesiącu, deklarował gotowość do świadczenia pracy oraz swoją dyspozycyjność, żądając dopuszczenia do pracy. Powód zwracał się z wnioskami o dopuszczenie do pracy zarówno pisemnie, jak i ustnie. Pisma w tej sprawie kierował do pozwanej m.in. w dniach 25 maj 2012 r. (k. 35), 11 czerwca 2012 r. (k. 36), 13 lipca 2012 r. (k. 37) żądając dopuszczenia do pracy w związku ze stosunkiem pracy łączącym go z pozwaną spółką. W pismach tych powód deklarował swoją stałą gotowość do podjęcia i świadczenia pracy na rzecz pozwanej, wskazując że pozostaje do dyspozycji pozwanej. Co więcej, w trakcie trwania procesu o ustalenie istnienia stosunku pracy spotykał się z przedstawicielami pozwanej, chcąc uzyskać informację, czy zostanie dopuszczony do pracy. Takie zachowanie powoda – jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy – zawierało wszystkie niezbędne elementy do stwierdzenia, że powód - po pierwsze - zamierzał wykonywać pracę u pozwanego pracodawcy, a - po drugie - wystarczająco uzewnętrzniał gotowość wykonywania pracy.

Wbrew zarzutom apelacji, Sąd Rejonowy w pełni zasadnie przyjął również, że w stanie faktycznym niniejszej sprawy powód nie tylko wykazał zamiar wykonywania pracy na rzecz pozwanej i go wystarczająco uzewnętrzniał, ale nadto wykazał, że w spornym okresie pozostawał w dyspozycji pracodawcy, czego nie wykluczał sam fakt pozostawania w spornym okresie w zatrudnieniu u innego pracodawcy. Jak słusznie bowiem zauważył Sąd Rejonowy praca w innym zakładzie pracy nie przekreśla sama przez się gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 KP, jeżeli pracownik był gotów do jej wykonania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy (uchwała SN(7) z 28.5.1976 r., V PZP 12/75, OSNCP 1976, Nr 9, poz. 187; wyr. SN: z 7.8.2001 r., I PKN 577/00, OSNP 2003, Nr 13, poz. 308; z 11.1.2006 r., II PK 111/05, OSNP 2006, Nr 23–24, poz. 347). Sąd Okręgowy zgadza się z wykładnią przepisu art. 81 § 1 k.p., dokonaną przez Sąd I instancji w tym zakresie. Powtarzanie tej wykładni oraz powtórne cytowanie orzecznictwa dotyczącego ww. przepisu jest zatem zbędne.

Mając na uwadze argumenty pozwanej, w tym miejscu uzupełniająco można wskazać, że 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. W ocenie Sądu Okręgowego wbrew twierdzeniom pozwanej, powód wykazał, że pozostawanie w zatrudnieniu u innego pracodawcy nie wyłączało jego gotowości do pracy w przytoczonym rozumieniu. Po pierwsze Sąd Okręgowy zauważył, że wbrew obecnym twierdzeniom apelującego pracodawca A. Usługi (...), dla której powód pracował w spornym okresie, znała sytuację prawną powoda, wiedziała od powoda o sporze powoda z pozwaną oraz o zamiarze powrotu przez powoda do pracy u pozwanej, jeśli będzie taka możliwość i akceptując tę okoliczność godziła się na ewentualne natychmiastowe zakończenie współpracy. Z materiału dowodowego zgromadzonego przez Sąd Rejonowy – i właściwie ocenionego – wynikało bowiem jednoznacznie, że powód wielokrotnie informował (...) spółką z o.o. z siedzibą w P. o tym, że nie jest jej pracownikiem, wobec czego nowy pracodawca nie mógł mieć wątpliwości co do tego, że A. O. był gotów niezwłocznie opuścić swoje stanowisko pracy i wrócić do wykonywania pracy dla pozwanej spółki. A., zdawała sobie sprawę z sytuacji powoda, gdyż była niejednokrotnie informowana o toczącym się procesie. Potwierdza to w szczególności przedłożona przez powoda korespondencja pomiędzy powodem, a spółką A. (k. 42, 43, 44). Oceniając spełnienia przez

powoda warunku pozostawania w dyspozycji pracodawcy w spornym okresie, nie można również pomijać tego, iż (...) sp. z o.o. w P. jest powiązana z pozwaną Grupą (...) SA w P.. Pozwana jest (...) spółki (...), obie spółki posiadają siedzibę pod tym samym adresem w P. przy ul. (...). Z wyjaśnień powoda wynikało, że gdyby dostał zawiadomienie, że może wrócić do pracy u pozwanej, to uczyniłby to w 15 minut, bo tyle zajmuje przejazd pomiędzy jednym miejscem pracy a drugim, z czego pozwana zdawała sobie sprawę, gdyż sama niejako oddelegowała powoda do pracy u nowego pracodawcy.

Wobec powyższego, zdaniem Sądu II instancji zarzut strony pozwanej, iż zatrudnienie u nowego pracodawcy świadczyło o braku gotowości powoda do podjęcia pracy w pozwanej spółce należy uznać za nietrafny.

Niezależnie od powyższego Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że kwestia ewentualnej wiedzy nowego pracodawcy powoda o zamiarze powrotu powoda do pracy u poprzedniego pracodawcy pozostawała bez znaczenia dla rozstrzygnięcia w zakresie możliwości przyjęcia, że powód pozostawał w dyspozycji pozwanego pracodawcy. Wskazać bowiem należy, że w art. 48 § 2 k.p. przewidziano, iż pracownik, który przed przywróceniem do pracy podjął zatrudnienie u innego pracodawcy, może bez wypowiedzenia, za trzydniowym uprzedzeniem, rozwiązać umowę o pracę z tym pracodawcą w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy. Rozwiązanie umowy w tym trybie pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Sąd Okręgowy, mając na uwadze okoliczności faktyczne ustalone w sprawie, podziela również ocenę Sądu I instancji w zakresie w jakim sąd ten przyjął, że w rozpoznawanej sprawie nie można uznać, iż domaganie się przez powoda zasądzenia od pozwanego pracodawcy wynagrodzenia na podstawie art. 81 § 1 k.p. stanowiło nadużycie prawa podmiotowego i zasad współżycia społecznego. Argumentacja pozwanej w tym zakresie sprowadzała się de facto wyłącznie do wskazania, że w spornym okresie powód pozostawał w zatrudnieniu u innego pracodawcy i z tego tytułu otrzymywał wynagrodzeniem zasadnicze wyższe od wynagrodzenia, które otrzymywałby u pozwanej.

Mając to na uwadze, Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że zgodnie z przepisem art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Treść klauzuli generalnej zawarta w art. 8 k.p. ujęta jest przy tym przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Stosowanie art. 8 k.p. pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 Nr 16, poz. 283, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024). W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 listopada 1967 r., I PR 415/67, OSPiKA 1968 Nr 10, poz. 210 oraz uchwałę z 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975 Nr 1, poz. 4; PiP 1978 nr 7, s. 161). Norma art. 8 k.p. oznacza bowiem pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu w świetle przepisów prawa przedmiotowego przysługuje. Prowadzi to więc zawsze do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z zasadami współżycia społecznego i jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Z tego względu zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być zgodnie z ustalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny prawa, szczegółowo uzasadnione. Uzasadnienie to musi wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć.

W rozpoznawanej sprawie brak jest podstaw do przyjęcia, że domaganie się przez powoda wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, znajdujące uzasadnienie w przepisie art. 81 § 1 k.p., stanowi nadużycie prawa czy też jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Pozbawienie pracownika prawa do wynagrodzenia, należnego po

spełnieniu stricte ustawowo określonych przesłanek jest możliwe tylko z uwagi na okoliczności szczególne, świadczące o wyjątkowo nielojalnym postępowaniu pracownika względem pracodawcy. Takie okoliczności nie występowały w analizowanej sprawie. Niespornym bowiem było (w związku z prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie z dnia 21 lutego 2014 r. sygn. akt IX P 699/12 ustalającym, że powoda i pozwaną łączyła w spornym okresie umowa o prace zawarta na czas nieokreślony w dniu 6 czerwca 2007 r.), że strony łączył stosunek pracy będący konsekwencją zawartej między stronami umowy o pracę na czas nieokreślony. Niespornym również było, że powód w spornym okresie nie wykonywał pracy na rzecz pozwanej, gdyż nie został dopuszczony do jej wykonywania przez pozwaną. W niniejszym postępowaniu powód wykazał przy tym, że pozostawał w gotowości do pracy w rozumieniu przepisu art. 81 § 1 k.p., w tym dowiódł, że manifestował swoją gotowość do wykonywania pracy na rzecz pozwanej w sposób wystarczający do przyjęcia, że pozwana wiedziała, że powód chce pracować, a mimo to nie dopuszczała go do pracy. Wyłączną przyczyną wytoczenia powództwa o wynagrodzenie za czas pozostawania w gotowości do pracy była zatem przyczyna leżąca po stronie pracodawcy. W niniejszym postępowaniu nie ujawniono innych okoliczności, które mogłyby stanowić współprzyczynę niewykonywania przez powoda pracy na rzecz pozwanej w spornym okresie i to wywołaną przez powoda.

Nie może zatem być wątpliwości, że powód miał pełne prawo do wystąpienia z roszczeniem o wypłatę przedmiotowego świadczenia. Trudno dopatrzeć się w zachowaniu powoda, który skorzystał z zagwarantowanego przez prawo uprawnienia do wypłaty wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do pracy, nadużycia.

W ocenie Sądu Okręgowego, nie może stanowić naruszenia powyższej generalnej zasady fakt podjęcia w spornym okresie zatrudnienia u innego pracodawcy. Co przy tym istotne, powód pracował w spółce (...) wyłącznie dlatego, że pozwany pracodawca nie dopuszczał go do pracy, uznając bezpodstawnie (co zostało wykazane prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie z dnia 21 lutego 2014 r. sygn. akt IX P 699/12), że powód stał się pracownikiem spółki (...) w związku z przejęciem części zadań dotychczas wykonywanych przez pozwaną przez spółkę (...). Nie ma wątpliwości, że w rozstrzyganej sprawie motywem pozostawania powoda w zatrudnieniu w spółce (...) była konieczność zapewnienia sobie środków utrzymania, w okresie pozostawania w sporze z pozwanym pracodawcą. Konieczność podjęcia przez pracownika innej pracy, podyktowana potrzebą uzyskania niezbędnych środków utrzymania, nie może być tłumaczona przeciwko pracownikowi, jako argument negujący zasadność jego roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania w gotowości do pracy.

Sąd Okręgowy zwrócił przy tym dodatkowo uwagę, że należy mieć na względzie, że regulacja prawna zawarta w art. 81 k.p. jest wyrazem zasady ponoszenia przez pracodawcę ryzyka związanego z zatrudnieniem. Oznacza ona, że pracodawca jako podmiot zobowiązany do zatrudniania pracownika ma obowiązek wypłacać pracownikowi wynagrodzenie gwarancyjne również za czas nieświadczenia pracy, jeżeli pozostawał on w gotowości do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy. Nie można uznać, co sugeruje w apelacji pozwana, iż podjęcie dodatkowego zatrudnienia w czasie niewykonywania pracy u pozwanej z przyczyn leżących po stronie pozwanej wyłącza konieczność wypłaty przez pozwaną wynagrodzenia należnego powodowi z tytułu zatrudnienia u pozwanej. Argumentacja pozwanej sprowadza się bowiem do twierdzenia, że brak wypłaty wynagrodzenia należnego powodowi z tytułu zatrudnienia u pozwanej został zrekomensowany wypłatą wynagrodzenia z tytułu pracy u innego pracodawcy. W tym miejscu podkreślenia zatem wymaga, że warunków pracy (wliczając w to wynagrodzenie) u dwóch odrębnych podmiotów nie można co do zasady utożsamiać. Oceny tej nie zmienia przy tym okoliczność, iż status finansowy i życiowy powoda w spornym okresie nie uległ de facto pogorszeniu. Powyższe nie zwalnia bowiem pracodawcy z obowiązku zapłaty wszystkich zagwarantowanych pracownikowi ustawowo świadczeń.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego w analizowanym stanie faktycznym brak więc było podstaw do uznania, iż powód, dochodząc wynagrodzenia należnego mu na podstawie art. 81 § 1 k.p., nadużył swojego prawa podmiotowego bądź naruszył zasady współżycia społecznego. Zarzuty naruszenia art. 8 k.p. nie zasługiwały zatem na uwzględnienie.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 KPC oddalił apelację strony pozwanej jako bezzasadną.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. zasądzając od powoda na rzecz pozwanego kwotę odpowiadającą wynagrodzeniu jego pełnomocnika ustalonemu w stawce minimalnej przewidzianej w § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 w brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia apelacji (tj w brzmieniu obowiązującym do 26.10.2016 r.)

SSO Barbara Konieczna SSO Aleksandra Mitros (spr.) SSO Elżbieta Góralska