

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 15 grudnia 2015 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa Gminy Ł. – Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Ł. przeciwko M. W. o pozbawienie tytułu wykonawczego wykonalności oraz z powództwa wzajemnego M. W. przeciwko Gminie Ł. – Miejskiemu Ośrodkowi Sportu i Rekreacji w Ł. o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy:

1. pozbawił wykonalności tytuł wykonawczy w postaci wyroku Sądu Rejonowego dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 czerwca 2014 r. w sprawie XI P 767/13 w części tj. w zakresie punktu pierwszego,
2. zasądził od pozwanego M. W. na rzecz powoda Gminy Ł. – Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Ł. kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
3. oddalił powództwo wzajemne.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi wyrokiem z dnia 16 czerwca 2014r. w sprawie XI P 767/13 przywrócił M. W. do pracy w Miejskim Ośrodku Sportu i Rekreacji w Ł. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Zarządzeniem z dnia 12 sierpnia 2014r. zostało stwierdzone, iż wyrok jest prawomocny od dnia 30 lipca 2014r. Natomiast w dniu 22 sierpnia 2014r. została nadana klauzula wykonalności powyższemu orzeczeniu.

Pozwany zaraz po ogłoszeniu wyroku kontaktował się z pracodawcą telefonicznie. Został wówczas poinformowany, iż nie podjęto jeszcze decyzji, czy apelacja będzie wnoszona i że w tej sprawie M. W. powinien kontaktować się ze swoim pełnomocnikiem. Ostatecznie została podjęta decyzja, iż pracodawca nie będzie składał apelacji.

Pismem z dnia 18 sierpnia 2014r. M. W. w związku z uzyskaniem informacji o niezłożeniu apelacji przez MOSiR i uprawomocnieniu się wyroku z dnia 16 czerwca 2014r., zgłosił gotowość niezwłocznego podjęcia pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. W odpowiedzi na powyższe pismo Dyrektor MOSiR R. P., pismem z dnia 19 sierpnia 2014r., poinformował M. W., iż termin zgłoszenia gotowości do pracy minął w dniu 6 sierpnia 2014r. W związku z powyższym pracodawca nie ma obowiązku przywrócenia go do pracy. Pozwany poinformował wówczas pracodawcę na piśmie, iż do dnia 19 sierpnia 2014r. nie zgłaszał w żadnej formie gotowości do pracy, z uwagi na problemy zdrowotne. Oświadczył też, iż nie posiada zwolnienia lekarskiego.

Pismem z dnia 20 sierpnia 2014r. doręczonym MOSiR w dniu 21 sierpnia 2014r. pełnomocnik działający w imieniu M. W. wniósł o ponowne zatrudnienie M. W., gdyż przekroczenie 7-dniowego terminu zgłoszenia gotowości do pracy od uprawomocnienia się wyroku nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika. Podniósł, iż w dniu 30 lipca 2014r. pozwany nie mógł mieć wiedzy o prawomocności wyroku, gdyż stwierdzenie prawomocności nastąpiło w terminie późniejszym. Nadto od dnia 31 lipca 2014r. do dnia 18 sierpnia 2014r. pozwany był niezdolny do pracy z powodu choroby. Powód zgłosił gotowość do podjęcia pracy, gdy tylko uzyskał wiedzę o uprawomocnieniu się wyroku. Do pisma załączył zaświadczenie lekarskie.

W dniu 18 sierpnia 2014r. M. M. – lekarz Poradni Kardiologicznej Wojewódzkiego Szpitala (...) w Z. wystawiła pozwanemu zaświadczenie, iż jest on pod opieką Poradni Kardiologicznej od marca 2014r. Od 31 lipca 2014r. do 18 sierpnia 2014r. kwalifikował się do (...), którego nie chciał.

W odpowiedzi na powyższe pismo powód, pismem z dnia 25 sierpnia 2014r., poinformował pełnomocnika pozwanego, iż pozwany zgłosił gotowość do podjęcia pracy z przekroczeniem ustawowego terminu. Pismem z dnia 30 września 2014r., doręczonym powodowi w dniu 2 października 2014r., pełnomocnik M. W. wezwał MOSiR do zapłaty kwoty

2.380 zł tytułem utraconego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z ustawowymi odsetkami od dnia 19 sierpnia 2014r.

W odpowiedzi na powyższe wezwanie MOSiR podniósł, iż warunkiem koniecznym do zapłaty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy jest podjęcie przez pracownika pracy. Tymczasem pozwany pracy nie podjął, gdyż gotowość do pracy zgłosił z przekroczeniem terminu.

Pozwany korzystał ze świadczeń medycznych w (...) w Ł. w dniu 29 lipca 2014r., a w dniu 18 i 19 sierpnia 2014r. w (...) w Ł.. M. W. nie był pacjentem Poradni Kariologicznej Wojewódzkiego Szpitala (...) w Z..

Wynagrodzenie pozwanego liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.380 zł.

Mając na uwadze tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał powództwo Gminy za zasadne, zaś powództwo wzajemne M. W., za niezasadne. Podniósł, iż zgodnie z art. 840 § 1 pkt 2 kpc dłużnik może w drodze powództwa żądać pozbawienia tytułu wykonawczego wykonalności w całości lub części albo ograniczenia, jeżeli po powstaniu tytułu egzekucyjnego nastąpiło zdarzenie, wskutek którego zobowiązanie wygasło albo nie może być egzekwowane; gdy tytułem jest orzeczenie sądowe, dłużnik może powództwo oprzeć także na zdarzeniach, które nastąpiły po zamknięciu rozprawy, a także zarzucie spełnienia świadczenia, jeżeli zarzut ten nie był przedmiotem rozpoznania w sprawie. Celem powództwa przeciwegzekucyjnego jest pozbawienie tytułu wykonawczego wykonalności w całości lub w części albo jego ograniczenie. Przy czym chodzi o zdarzenie materialnoprawne, z którym łączy się powstanie, zmiana albo wygaśnięcie stosunku cywilnoprawnego.

Sąd podkreślił, że nie istnieje żaden zamknięty katalog zdarzeń, których nastąpienie po powstaniu tytułu egzekucyjnego dawałoby podstawę do wystąpienia z powództwem z art. 840 § 1 pkt 2 kpc. Według E. W. (Postępowanie zabezpieczające, pod red. M. Romańskiej, s. 338) do omawianych zdarzeń należy zaliczyć zjawiska i stany świata zewnętrznego oraz objawy wewnętrznego życia stron, z którymi przepisy prawa materialnego łączą wygaśnięcie zobowiązań albo które powodują niemożność egzekwowania świadczeń wynikających z tytułu.

W przedmiotowej sprawie pracodawca wytaczając powództwo przeciwegzekucyjne powołał się na to, iż przestało istnieć zobowiązanie pracodawcy do ponownego zatrudnienia pracownika, z uwagi na fakt zgłoszenia gotowości do pracy przez pracownika po terminie.

Zgodnie z art. 48 § 1 kp pracodawca może odmówić ponownego zatrudnienia pracownika, jeżeli w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy nie zgłosił on gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, chyba że przekroczenie terminu nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika. Warunkiem ponownego zatrudnienia pracownika jest zgłoszenie przez niego gotowości do podjęcia pracy w ciągu 7 dni od przywrócenia, chyba że przekroczenie tego terminu nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika. Po upływie tego terminu pracodawca nie ma obowiązku przyjęcia pracownika do pracy. Warunkiem zatem ponownego przyjęcia jest dochowanie terminu oraz stan gotowości do niezwłocznego podjęcia pracy. Siedmiodniowy termin zgłoszenia gotowości niezwłocznego podjęcia pracy określony w art. 48 § 1 kp, biegnie od daty uprawomocnienia się orzeczenia o przywróceniu do pracy. Jest to termin prawa materialnego i nie mają do niego zastosowania przepisy o przywróceniu terminu z art. 168-172 kpc. Pracownik może jedynie wykazać, że pracodawca nie ma prawa odmowy ponownego zatrudnienia, gdy uchybienie tego terminu nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika (wyr. SN z 19.12.1997 r., I PKN 444/97, OSNAPiUS 1998, Nr 21, poz. 632).

Sąd I instancji podkreślił, iż orzeczenie o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach ma charakter mieszany: konstytutywno-deklaratoryjny. Konstytutywny charakter tego orzeczenia wyraża się w tym, że doprowadza ono do powstania stosunku pracy, jaki istniał przed zakwestionowanym rozwiązaniem umowy o pracę, deklaratoryjny zaś, że zobowiązuje pracodawcę do zatrudnienia pracownika. Stosunek pracy zostaje reaktywowany z mocy orzeczenia o przywróceniu do pracy, którego materialna skuteczność, w świetle art. 48 § 1 kp, powstaje jednak dopiero od daty zgłoszenia przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, przy czym początek 7-dniowego terminu

dla zgłoszenia liczy się od dnia uprawomocnienia się orzeczenia. Jeżeli pracownik nie spełnia tego wymagania, to orzeczenie nie wywiera skutków materialnoprawnych w zakresie reaktywowania stosunku pracy.

W ocenie Sądu I instancji, niewątpliwie pozwany zgłosił gotowość do pracy z przekroczeniem 7-dniowego terminu ustawowego. Orzeczenie uprawomocniło się z dniem 30 lipca 2014r., a gotowość do podjęcia pracy pozwany zgłosił w dniu 18 sierpnia 2014r. Termin 7-dniowy do zgłoszenia gotowości do pracy upłynął w dniu 6 sierpnia 2014r. M. W. powoływał się na dwie okoliczności mające usprawiedliwić przekroczenie terminu. Po pierwsze wskazywał na niezdolność do pracy w okresie pomiędzy 30 lipca 2014r. a 18 sierpnia 2014r., a nadto na to, iż stwierdzenie prawomocności orzeczenia nastąpiło w dniu 12 sierpnia 2014r. Obydwie te okoliczności nie mogą stanowić usprawiedliwienia dla przekroczenia 7-dniowego terminu na zgłoszenie gotowości do podjęcia pracy.

W świetle orzecznictwa pojęcie gotowości podjęcia pracy, o której mowa w art. 48 § 1 kp, ma sens prawny, a nie faktyczny. Jest więc niewątpliwie, że sama niezdolność do pracy z powodu choroby nie jest przeszkodą do zgłoszenia tak rozumianej gotowości podjęcia pracy, ponieważ wyrażenie zamiaru kontynuowania stosunku pracy nie wymaga żadnej szczególnej formy, a więc może nastąpić zarówno pisemnie, ustnie, jak i przez każde inne zachowanie objawiające wobec pracodawcy wolę pracownika w dostateczny sposób (art. 60 kc w zw. z art. 300 kp). Faktyczne podjęcie pracy nie jest zaś wymagane, bo w sensie prawnym równoważy je zwolnienie pracownika z obowiązku jej wykonywania (zob. wyr. SN z 5.6.2007 r., III PK 10/07, Legalis). Choroba nie wydłuża tego ustawowego terminu (zob. wyr. SN z 11.5.2009 r., I PK 223/08, MoPr 2010, Nr 1, s. 41). Tym samym ewentualna niezdolność do pracy pozwanego nie wykluczała zgłoszenie gotowości do pracy. Sąd Rejonowy zauważył przy tym, iż brak jest jakiegokolwiek wiarygodnego dokumentu potwierdzającego niezdolność do pracy pozwanego we wskazanym wyżej okresie. Zaświadczenie wystawione przez lekarza nie znalazło potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym, tj. przychodnia, której to pacjentem miał być pozwany nie potwierdziła tego faktu.

Jeśli chodzi o drugą przyczynę, tj. stwierdzenie prawomocności orzeczenia w dniu 12 sierpnia 2014r., to nie może mieć ta okoliczność wpływu na liczenie terminu do zgłoszenia gotowości do pracy. Gdyby podzielić stanowisko prezentowane przez pełnomocnika pozwanego, to termin ten byłby terminem niepewnym, uzależnionym całkowicie od woli i aktywności stron. Zachwiałyby to pewnością obrotu prawnego. Dlatego – utrwalony w judykaturze pogląd – iż termin ten liczy się od uprawomocnienia się orzeczenia, pozwala na obiektywne, jednakowe dla obydwu stron liczenie tego terminu. Siedmiodniowy termin do zgłoszenia gotowości podjęcia pracy, którego upływ rodzi określone skutki prawne, musi rozpoczynać bieg w jednej, ściśle określonej dacie i obie strony stosunku prawnego powinny wiedzieć, kiedy bieg tego terminu rozpoczyna się i kiedy kończy. Inną kwestią jest natomiast stwierdzenie prawomocności orzeczenia. Pracownik, a zwłaszcza pracownik działający przez profesjonalnego pełnomocnika, ma interes, a wręcz obowiązek monitorowania stanu prawomocności orzeczenia przywracającego do pracy. Nawet – jak chce tego pełnomocnik pozwanego – doliczając kilka dni na tzw. pocztę, należało monitorować tę kwestię, a w braku pewności co do tego czy np. pocztą nie została nadana apelacja, pracownik we własnym interesie winien zgłosić gotowość do pracy. Najwyżej pracodawca odmówiłby przyjęcia go w tej dacie, powołując się właśnie na to, że wyrok nie jest prawomocny, bo złożył apelację. Dlatego też nie może stanowić usprawiedliwienia dla opóźnienia w zgłoszeniu gotowości do pracy, przeświadczenie strony, iż pracodawca zaskarżył wyrok, nawet jeśli pierwotnie taki zamiar wyraził. Pełnomocnik profesjonalista winien monitorować tę kwestię i odpowiednio pokierować działaniami mocodawcy, aby ten dochował ustawowych terminów. Z istoty pełnomocnictwa procesowego wynika, że działanie (zaniechanie) pełnomocnika musi być traktowane jak działanie samej strony. Ponadto sam pozwany miał wiedzę o tym, iż został przywrócony do pracy, więc także i on sam powinien pilnować własnych interesów.

Sąd Rejonowy wskazał, iż zakład pracy ma obowiązek wykazania, o ile wyprowadza z tego skutki prawne, że upłynął termin liczony od daty uprawomocnienia się orzeczenia. Pracownik zaś ma obowiązek wykazania, że przekroczenie terminu nastąpiło z przyczyn od niego niezależnych, jeżeli twierdzi, że pracodawca powinien go ponownie zatrudnić mimo upływu siedmiu dni.

W rozpoznawanej sprawie, zdaniem Sądu I instancji, pracodawca wykazał przekroczenie terminu przez pracownika do zgłoszenia gotowości do pracy, natomiast pracownik nie wykazał skutecznie, iż przekroczenie terminu nastąpiło

z przyczyn od niego niezależnych. Pozwany nie dochował należytej staranności w dbałości o własne interesy, czego skutkiem było przekroczenie 7-dniowego terminu. Tym samym pracodawca wykazał zasadność własnego roszczenia o pozbawienie wykonalności tytułu wykonawczego, o czym Sąd orzekł w punkcie pierwszym sentencji.

Jeśli chodzi o roszczenia zgłoszone w pozwie wzajemnym, to zważywszy na zasadność powództwa głównego, nie mogły zostać uwzględnione. Pracownik przywrócony do pracy, który zgłosił gotowość jej podjęcia w okolicznościach usprawiedliwiających przekroczenie terminu przewidzianego w art. 48 § 1 kp, może w razie odmowy przez pracodawcę ponownego zatrudnienia go, domagać się - po uprzednim ustaleniu, że opóźnienie było usprawiedliwione - wykonania prawomocnego orzeczenia przywracającego do pracy. Ustalenia tego pracownik może domagać się bądź przed sądem pracy w sprawie o wynagrodzenie za czas gotowości do pracy (art. 81 § 1 kp), bądź - jeżeli pracownik nie ma roszczenia o wynagrodzenie - w sprawie o ustalenie, że przekroczenie terminu z art. 48 § 1 kp nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika. Takie też roszczenia wywiódł pozwany w swoim powództwie. Jednakże z uwagi na ich niezasadność, będącą skutkiem uwzględnienia powództwa głównego, Sąd te roszczenia oddalił.

Pozwany przegrał sprawę w całości. O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w oparciu o art.102 kpc w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2002 roku Nr 163, poz. 1348 z późniejszymi zmianami). Sąd nie zobowiązał pozwanego do zwrotu powodowi wniesionej opłaty sądowej, z uwagi na sytuację pozwanego oraz specyfikę sprawy.

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniósł pozwany – powód wzajemny.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego art. 233 § 1 kpc poprzez błędną i dowolną ocenę materiału dowodowego, bez jego wszechstronnego rozważenia, polegającą na wyprowadzeniu sprzecznych z materiałem dowodowym i nielogicznych wniosków z jego oceny, a w szczególności przyjęcie, że:

- pracownik, zwłaszcza działający przez profesjonalnego pełnomocnika, ma obowiązek monitorowania stanu prawomocności orzeczenia przywracającego do pracy;
- pracownik we własnym interesie powinien zgłosić gotowość do pracy, nawet nie mając pewności czy wyrok jest prawomocny;
- nie stanowi usprawiedliwienia dla opóźnienia w zgłoszeniu gotowości do pracy, przeświadczenie strony, iż pracodawca zaskarży wyrok, nawet jeśli pierwotnie taki zamiar wyraził;
- o pozwany sam miał wiedzę, iż został przywrócony do pracy, więc sam powinien pilnować własnych interesów;
- pozwany nie wykazał, że przekroczenie terminu nastąpiło z przyczyn od niego niezależnych, gdyż nie dochował należytej staranności dbałości o własne interesy;

2. naruszenie przepisu prawa materialnego

- art.48 § 1 kp przez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że przekroczenie terminu 7 dni od przywrócenia do pracy na zgłoszenie gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, nie nastąpiło z przyczyn niezależnych od pozwanego;
- art.47 kp 1 art.81 § 1 kp przez ich niezastosowanie i nie uwzględnienie roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy i gotowości do pracy.

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa głównego oraz uwzględnienie powództwa wzajemnego, nadto o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik powoda – pozwanego wzajemnego wniósł o oddalenie apelacji jako bezzasadnej oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:**

Apelacja pozwanego – powoda wzajemnego, zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 840 § 1 pkt 2 kpc dłużnik może w drodze powództwa żądać pozbawienia tytułu wykonawczego wykonalności w całości lub części albo ograniczenia, jeżeli po powstaniu tytułu egzekucyjnego nastąpiło zdarzenie, wskutek którego zobowiązanie wygasło albo nie może być egzekwowane; gdy tytułem jest orzeczenie sądowe, dłużnik może powództwo oprzeć także na zdarzeniach, które nastąpiły po zamknięciu rozprawy, a także zarzucie spełnienia świadczenia, jeżeli zarzut ten nie był przedmiotem rozpoznania w sprawie.

Art. 48 § 1 kp stanowi, iż pracodawca może odmówić ponownego zatrudnienia pracownika, jeżeli w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy nie zgłosił on gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, chyba że przekroczenie terminu nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy spornym było czy przekroczenie przedmiotowego terminu do zgłoszenia gotowości do pracy przez pozwanego – powoda wzajemnego, nastąpiło z przyczyn zależnych bądź niezależnych od pracownika. Powyższe zaś rzutowało na rozstrzygnięcie czy zasadnym jest pozbawienie tytułu wykonawczego przywracającego pracownika do pracy wykonalności, zgodnie z żądaniem powoda – pozwanego wzajemnego, czy wręcz przeciwnie zachodzi konieczność zasądzenia na rzecz pozwanego – powoda wzajemnego, wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, zgodnie z jego roszczeniem.

Na mocy art. 233 kpc sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem 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.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego nie jest prawidłowa. Zarzuty skarżącego obnażają fragmentaryczną i wybiórczą ocenę materii sprawy. Taka zaś, nie może dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń i zgodnie z dyrektywą art. 233 § 1 kpc nie może się ostać.

Sąd II instancji stoi na stanowisku, że materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, nie potwierdza, by przekroczenie terminu do zgłoszenia gotowości do pracy po uprawomocnieniu się wyroku przywracającego pozwanego – powoda wzajemnego do pracy, nastąpiło z przyczyn od niego zależnych.

Niemniej jednak wbrew zapatrywaniom apelacji nie miała na to wpływu choroba pozwanego.

Sąd Okręgowy zgadza się z oceną Sądu I instancji, iż termin z art. 48 § 1 k.p. biegnie bez względu na to, czy pracownik jest zdolny do pracy, czy niezdolny do jej podjęcia z uwagi na chorobę. Choroba nie wydłuża tego ustawowego terminu. Wynika to z końcowego fragmentu art. 48 § 1 k.p., zgodnie z którym niezawinione przyczyny (w tym choroba) mogą jedynie powodować nieuwzględnienie opóźnienia w zgłoszeniu gotowości do podjęcia pracy. W tym wyraża się różnica w pojęciu gotowości do niezwłocznego podjęcia pracy, od gotowości jako przesłanki prawa do wynagrodzenia wymienionej w art. 81 k.p. W tym drugim wypadku pracownik winien być gotów do wykonywania pracy - także ze względu na stan zdrowia - dla zachowania prawa do wynagrodzenia. W sytuacji opisanej w art. 48 § 1 k.p. chodzi natomiast o oświadczenie pracownika o gotowości do niezwłocznego podjęcia pracy. Niezwłoczność w rozumieniu tego przepisu nie jest niweczona przez stan choroby pracownika przywróconego do pracy, uniemożliwiający stawienie się do pracy w terminie siedmiodniowym. (Wyrok SN z dnia 11 maja 2009 r., I PK 223/08, LEX nr 515414).

Termin siedmiodniowy na zgłoszenie gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, określony w tym przepisie, powinien być liczony od daty uprawomocnienia się orzeczenia o przywróceniu do pracy. Dopiero bowiem z tą datą można mówić o "przywróceniu do pracy" w rozumieniu tego przepisu. Przed uprawomocnieniem się orzeczenia pracownik nie jest jeszcze przywrócony do pracy. Termin, którego upływ rodzi określone skutki prawne - tak jak to ma miejsce w przypadku uregulowanym w art. 48 § 1 KP - musi rozpoczynać bieg w jednej, ściśle określonej dacie. Obie strony stosunku prawnego powinny wiedzieć kiedy bieg terminu rozpoczyna się i kiedy kończy. W przypadku pozwanego termin siedmiodniowy upłynął 6 sierpnia 2014 r. Powyższe nie wyczerpuje jednak przesłanek odmowy ponownego zatrudnienia pracownika. Konstrukcja przepisu, w której zastosowano zwrot "chyba, że", wskazuje na rozłożenie ciężaru dowodu w zakresie wykazania zachowania lub upływu terminu. Zakład pracy ma obowiązek, jeżeli wyprowadza z tego skutki prawne - wykazania, że upłynął termin liczony od daty uprawomocnienia się orzeczenia. Pracownik ma obowiązek wykazania, że przekroczenie terminu nastąpiło z przyczyn od niego niezależnych, jeżeli twierdzi, że pracodawca powinien go ponownie zatrudnić mimo upływu siedmiu dni. Termin z art. 48 § 1 KP jest terminem prawa materialnego, nie jest terminem przywracalnym, można jedynie wykazać, że pomimo jego upływu pracodawca nie ma prawa odmowy ponownego zatrudnienia, gdy upływ nastąpił z przyczyn niezależnych od pracownika. Brak jest w szczególności podstaw do stosowania w tym przypadku rygorów z art. 168 i 169 KPC, czyli rozważania "braku winy" oraz zachowania tygodniowego terminu od ustania przyczyny uchybienia terminu. Rzeczą sądu jest natomiast rozważenie "przyczyn" i ocena ich jako "niezależnych od pracownika". Są to przesłanki trudne do jednoznacznego zdefiniowania, podlegające rozważeniu w okolicznościach konkretnej sprawy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, podniesiona w apelacji trudność z ustaleniem daty uprawomocnienia się wyroku (gdy następuje ono z datą upływu terminu do wniesienia środka zaskarżenia, liczonego od doręczenia odpisu orzeczenia z uzasadnieniem stronie przeciwnej), a także zachowanie pracodawcy pozwala na przyjęcie, że pozwany wykazał, że przekroczenie terminu nastąpiło z przyczyn od niego niezależnych. Niezależność przyczyn to właśnie trudność w ustaleniu daty upływu terminu oraz informacja udzielona przez kierownika kadr MOSiR. Trzeba zauważyć, że pozwany kontaktował się ze stroną powodową, po wydaniu wyroku, a przed jego uprawomocnieniem się, co nie było kwestionowane przez powoda. O powyższym zeznawała również B. G. – kierownik kadr ( k 72v). W lipcu 2014 roku pozwany zadzwonił do B. G. i zapytał ją czy może przystąpić do pracy. Usłyszał, że wyrok nie jest prawomocny, a MOSiR być może będzie składać apelację i ma się kontaktować ze swoim pełnomocnikiem (k72v i k 123-123v). Z kolei z zeznań ówczesnego dyrektora wynika, że podjął on decyzję o nieskładaniu apelacji ostatniego dnia przed możliwością jej złożenia lub dzień wcześniej (k 124v). W tej sytuacji niewątpliwie pozwany wykazał swoje zainteresowanie i gotowość do podjęcia pracy (aczkolwiek przed uprawomocnieniem się wyroku), o czym strona powodowa doskonale wiedziała. Nie może podlegać żadnej kwestii, że takie stanowisko pozwanego (znane powodowi) było oczywistą deklaracją woli podjęcia pracy w ramach reaktywowanego stosunku pracy, chociaż było przedwczesne.

Zgłoszenie gotowości do pracy może być dokonane wobec pracodawcy przez każde zachowanie się pracownika objawiające w sposób dostateczny jego zamiar kontynuacji stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 161/98, OSNAPiUS 1999 nr 11, poz. 365).

Nadto należy zauważyć, iż strona powodowa miała możliwość złożenia apelacji również za pośrednictwem poczty. Tym samym niewątpliwie utrudnione było ustalenie daty uprawomocnienia się wyroku, w ciągu wymaganych przez art. 48 § 1 kp 7 dni.

W ocenie Sądu II instancji skarżący zatem trafnie wywodzi, iż pracownik, także ten działający przez profesjonalnego pełnomocnika, do czasu stwierdzenia prawomocności wyroku przywracającego go do pracy – wydania stosownego postanowienia w tym przedmiocie, może obiektywnie nie mieć możliwości zarówno monitorowania, jak i stwierdzenia tego stanu. Jak wynika ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego nawet dołożenie staranności przez pozwanego, który dopytywał stronę przeciwną o zamiar zaskarżenia rozstrzygnięcia i wskazywał, że chce podjąć pracę, nie odniosło zamierzonego skutku, gdyż powód nie poinformował go o swoich zamiarach. Również kontaktowanie się w tej sprawie z sekretariatem Sądu, nie gwarantuje uzyskania pewnej wiedzy w tym przedmiocie w zakreślonym przez art. 48 § 1 terminie. Powyższe niewątpliwie utrudniło obiektywne stwierdzenie, w zakreślonym terminie, z jaką datą orzeczenie ostatecznie stało się prawomocne.

Nadto, zdaniem Sądu Okręgowego, za przyczynę niezależną od pracownika należy uznać również niepowiadomienie pracownika o wyroku przywracającym do pracy przez pełnomocnika procesowego, czy też niepowiadomienie go we właściwym terminie. Dla ustalenia, że przyczyna jest niezależna od pracownika, nie jest bowiem konieczne, aby była także niezależna od jego pełnomocnika. W istocie takie zapatrywanie wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 grudnia 2012 r. II PK 61/12 M.P.Pr. 2013/5/259-262 .

Zgodzić należy się z Sądem Najwyższym, iż zwrot "przyczyny niezależne od pracownika" nie jest zatem tożsamy ze zwrotem "przyczyny niezawinione przez pracownika". Należy uznać, że są to przyczyny, które jak wynika z sensu tego określenia, nie zależą od pracownika, czy też na które nie ma on obiektywnego wpływu. Według wyroku SA w Rzeszowie z 28 grudnia 1993 r., III APr 31/93, LexPolonica nr 305322 (OSA 1994, nr 6, poz. 43), użyte w art. 48 k.p. określenie przyczyn niezachowania przez pracownika 7-dniowego terminu do zgłoszenia gotowości do pracy, do którego nie mają zastosowania ogólne zasady Kodeksu postępowania cywilnego, odnoszące się do przywrócenia spóźnionego terminu, jest pojęciowo sformułowaniem szerszym niż brak winy w rozumieniu art. 168 § 1 k.p.c. i pozwala na uwzględnienie także przyczyn zawinionych przez pracownika, jak np. nieznajomość terminu, tym bardziej, gdy opóźnienie to nie jest nadmierne.

Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 maja 2005 r., (II PK 358/04, OSNP Nr 5-6/2006, poz. 87) wskazując, że termin zgłoszenia gotowości niezwłocznego podjęcia pracy (art. 48 § 1 k.p.) jest terminem prawa materialnego i nie podlega przywróceniu na podstawie art. 168 i 169 k.p.c. Pracownik może jednak wykazać, że przekroczenie tego terminu nastąpiło z przyczyn od niego niezależnych, w szczególności wskutek niepowiadomienia go o wyroku przywracającym do pracy przez pełnomocnika procesowego (oraz w wyroku z dnia 14 stycznia 2008 r., II PK 104/07, niepubl.).

Reasumując zarówno problem ze stwierdzeniem prawomocności orzeczenia w zakreślonym terminie, zachowania powoda, który nie udzielił pozwanemu informacji na temat ewentualnego składania bądź nie apelacji wiedząc, że pozwany jest gotowy do podjęcia zatrudnienia i odesłał pozwanego do jego pełnomocnika, a nawet zachowanie pełnomocnika pozwanego, polegające na dowiedzeniu się o prawomocności wyroku po upływie zakreślonego przez art. 48 § 1 kp terminu, stanowią przyczyny niezależne od pracownika.

Zgodnie z art. 95 § 2 KC, czynność prawna dokonana przez przedstawiciela w granicach umocowania pociąga za sobą skutki bezpośrednio dla reprezentowanego. Natomiast art. 91 pkt 1 KPC stanowi, że pełnomocnictwo procesowe obejmuje z mocy samego prawa umocowanie do wszystkich łączących się ze sprawą czynności procesowych, nie wyłączając powództwa wzajemnego, skargi o wznowienie postępowania i postępowania wywołanego ich wniesieniem, jako też wniesieniem interwencji głównej przeciwko mocodawcy. Zgłoszenie przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy jest czynnością materialnoprawną (por. wyrok SN z 19.10.2010 r., II PK 73/10, niepubl.), zaś wynikająca z art. 95 § 2 KC zasada, zgodnie z którą czynność prawna pełnomocnika lub jego zaniechanie dokonania takiej czynności, pociąga za sobą skutki bezpośrednio dla reprezentowanego, mogłaby więc

znaleźć zastosowanie w niniejszej sprawie jedynie wówczas, gdyby pozwany umocował swojego pełnomocnika do złożenia pracodawcy w jego imieniu oświadczenia woli o gotowości do pracy, a ten zaniechał dokonania tej czynności. Takiego umocowania pozwany jednak nie udzielił, a pełnomocnictwo udzielone zastępującemu go radcy prawnemu ogranicza się do czynności procesowych. W tej sytuacji zaniechanie pełnomocnika powoda w postępowaniu sądowym mogło bezpośrednio pociągać negatywne dla niego skutki w rozumieniu art. 95 § 2 KC wyłącznie w sferze procesowej. Podobnie art. 91 pkt 1 KPC odnosi się wyłącznie do reprezentowania umocowanego w zakresie czynności procesowych.

Tym samym, brak było również podstaw do stwierdzenia naruszenia przez powoda zasady staranności w prowadzeniu elementarnych spraw życiowych.

W ocenie Sądu Okręgowego, na gruncie rozpoznawanej sprawy, zgłoszenie przez pozwanego gotowości do pracy w dniu 18 sierpnia 2014 r., niewątpliwie po upływie 7 dniowego terminu, o którym mowa w art. 48 § 1 kp, nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika. Odmowa przywrócenia go do pracy i pozbawienie tytułu wykonawczego wykonalności nie znajduje zatem usprawiedliwienia.

W myśl art. 47 zd. 1 kp pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc.

Z kolei art. 81 § 1 kp stanowi, iż 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.

W myśl uchwały składu 7 sędziów SN z 28 maja 1976 r., V PZP 12/75, LexPolonica nr 309122 (OSNCP 1976, nr 9, poz. 187; PiP 1979, nr 1, s. 171 z glosą W. Uziaka; PiP 1977, nr 7, s. 166 z glosą K. Kolby; OSPiKA 1976, nr 12, poz. 228 z glosą J. Krajewskiego; NP 1978, nr 2, s. 318 z glosą T. Liszcz; OSPiKA 1978, nr 6, poz. 103 z glosą K. Korzana), pracownik przywrócony do pracy, który zgłosił gotowość jej podjęcia w okolicznościach usprawiedliwiających przekroczenie terminu przewidzianego w art. 48 § 1 k.p., może w razie odmowy przez zakład pracy ponownego zatrudnienia go domagać się - po uprzednim ustaleniu, że opóźnienie było usprawiedliwione - wykonania prawomocnego orzeczenia przywracającego do pracy (art. 1050 i 1065 k.p.c.). W przywołanej uchwale uznano również, że ustalenia tego pracownik może domagać się bądź przed komisją odwoławczą do spraw pracy w sprawie o wynagrodzenie za czas gotowości do pracy (art. 81 § 1 k.p.), bądź - jeżeli pracownik nie ma roszczenia o wynagrodzenie - w sprawie o ustalenie, że przekroczenie terminu z art. 48 § 1 k.p. nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika. Sąd Najwyższy orzekł ponadto, iż prawomocne orzeczenie przyznające wynagrodzenie na podstawie art. 81 § 1 k.p., ma w postępowaniu egzekucyjnym takie samo znaczenie jak orzeczenie ustalające, że przekroczenie terminu z art. 48 § 1 k.p. nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika.

Według wyroku z dnia 4 kwietnia 2012 r., II PK 193/11, OSNP 2013, nr 5-6, poz. 53, pracownik, który został przywrócony do pracy prawomocnym wyrokiem i zgłosił gotowość do pracy w ciągu 7 dni (art. 48 § 1 kp), w razie niedopuszczenia go do pracy, pozostaje przez cały okres nieświadczenia pracy w gotowości do jej wykonywania i przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości wynikającej z art. 81 § 1, z którego nie podlegają odliczeniu kwoty świadczeń pobranych w tym okresie z ubezpieczenia społecznego.

Z tych też względów – co słusznie wywiedziono w apelacji, roszczenie pozwanego - powoda wzajemnego o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy zasługiwało na uwzględnienie.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo o pozbawienie tytułu wykonalności, zasądził od Gminy Ł. – Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji na rzecz M. W. kwotę 2,380 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 10 października 2014 r. o dnia zapłaty tytułem

wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz kwotę 660 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za I instancję. Zasądzona na rzecz powoda kwota wynagrodzenia została wyliczona w oparciu o zasady dotyczące ustalenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

O odsetkach ustawowych orzeczono na podstawie art. 481 § 1 kc w zw. z art.300 kp.

O kosztach zastępstwa procesowego za I instancję orzeczono na podstawie art. 98 kpc w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 6 pkt 3 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. 2013 poz. 490 ze zm).

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono z kolei na podstawie art. 98 kpc § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 2 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015.1804) uwzględniając zwrot opłaty od apelacji.