

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 24 czerwca 2014 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. na rzecz J. W. kwoty szczegółowo wskazane w sentencji wraz z ustawowymi odsetkami od 11 dnia każdego następnego miesiąca do dnia zapłaty za okres od grudnia 2012 r. do kwietnia 2013 r. tytułem wynagrodzenia za pracę (pkt. 1 wyroku), zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 3.846 złotych tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy (pkt. 2 ); sprostował świadectwo pracy z dnia 19 kwietnia 2013 roku wystawione przez pozwanego w ten sposób, że:

- w punkcie 1 (pierwszym) w miejsce słów: „13 kwietnia 2013 roku” wpisuje słowa: „2 maja 2013 roku”;
- w punkcie 3 (trzecim) podpunkcie a) w miejsce zapisu: „Art.30§1 pkt 2 (zła kondycja finansowa firmy)” wpisuje: „ przez pracownika - art.30§1 pkt 3 k.p. w zw. z art.55§1<sup>1</sup> k.p.”
- w punkcie 4 (czwartym) podpunkcie 1 (pierwszym) w miejsce słów: „4 dni za rok 2012 i 20 dni za rok 2013” wpisuje: „0 dni” (pkt 3);

zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.860 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt. 4 ); nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 1.903 (złote tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu (pkt. 4); oraz nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.692 złote (pkt. 5).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

W dniu 19 listopada 2012 roku strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, na mocy której powód został zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku kierownika magazynu – operatora wózka widłowego, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w wysokości 7.692 złotych. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano siedzibę spółki, tj. ulicę (...) w Ł..

Powód był jedynym pracownikiem pozwanej spółki.

W pierwszym miesiącu pracy pomagał przy remoncie instalacji CO.

Ponadto powód przewoził palety ze słoikami, pilnował, by nic nie zginęło z magazynu, przestawiał maszyny. Przygotował teren pod podłączenie bramofonu. Urządzenia ostatecznie nie zainstalowano – pracodawca go nie dostarczył.

Zdarzało się, iż powód nie wykonywał poleceń wydawanych przez E. D., twierdząc, iż jest tylko do dyspozycji szefa. E. D. nie wiedziała jakie polecenia wydawał powodowi prezes spółki.

E. D. zgłaszała prezesowi, iż powód nie wykonuje jej poleceń.

Powód nie podpisywał list obecności.

Powód świadczył pracę w siedzibie spółki w listopadzie 2012 roku oraz w grudniu 2012 roku. Pracę wykonywał do Świąt Bożego Narodzenia. Później pojawił się w pracy kilkakrotnie, jednak za każdym razem zakład pracy był zamknięty. Pracodawca polecił mu czekać na telefon od siebie, tłumacząc, iż spółka czeka na finansowanie. Pracodawca nie skontaktował się z powodem.

Nie było sytuacji, aby powód nie przyjechał do pracy na polecenie pracodawcy.

Pracodawca nie proponował powodowi zmiany warunków pracy i płacy, mówił nawet o podwyżce „po rozkręceniu” interesu.

Od grudnia 2012 roku pracodawca nie wypłacał powodowi wynagrodzenia.

W oświadczeniu wysłanym pracodawcy w dniu 30 kwietnia 2013 roku powód rozwiązał umowę o pracę na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> kodeksu pracy, tj. bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika. Jako przyczynę rozwiązania umowy powód podał niepłacenie przez pracodawcę wynagrodzenia za pracę, począwszy od grudnia 2012 roku oraz uniemożliwienie świadczenia pracy w miejscu wskazanym przez pracodawcę, tj. siedzibie firmy (...) Sp. z o.o. przy ulicy (...) w Ł..

W piśmie wysłanym pracodawcy w dniu 30 kwietnia 2013 roku powód wezwał pracodawcę do zapłaty kwoty 38.460 zł z ustawowymi odsetkami od kwot:

- 7.692 zł od dnia 11 stycznia 2013 roku do dnia zapłaty;

- 7.692 zł od dnia 11 lutego 2013 roku do dnia zapłaty;

- 7.692 zł od dnia 11 marca 2013 roku do dnia zapłaty;

- 7.692 zł od dnia 11 kwietnia 2013 roku do dnia zapłaty;

wyjaśniając, iż powyższe kwoty należne są mu tytułem zapłaty wynagrodzenia za umowę o pracę zawartą w dniu 19 listopada 2012 roku.

Jednocześnie powód wniósł o zapłatę odszkodowania w kwocie 3.846 złotych, która to kwota odpowiadała wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Powyższe należności pozwany miał uiścić do dnia 8 maja 2013 roku.

Powyższe pisma, wysłane w dniu 30 kwietnia 2013 roku, strona pozwana odebrała w dniu 2 maja 2013 roku.

W dniu 6 maja 2013 roku powód odebrał od pracodawcy przesyłkę, w której zawarte były następujące dokumenty:

- świadectwo pracy, w którym pracodawca zawarł informację, iż powód był przez niego zatrudniony w okresie od dnia 19 listopada 2012 roku do dnia 13 kwietnia 2013 roku, a stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania w trybie art. 30 § 1 pkt 2 kodeksu pracy z powodu złej kondycji finansowej firmy. W punkcie 4 świadectwa pracy zawarto informację, iż w okresie zatrudnienia powód wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 4 dni za rok 2012 i 20 dni za rok 2013;

- datowane na dzień 29 marca 2013 roku oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę zawartej w dniu 19 listopada 2012 roku z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 13 kwietnia 2013 roku. W uzasadnieniu oświadczenia stwierdzano, iż przyczyną wypowiedzenia umowy była zła kondycja finansowa firmy (zakład nie został uruchomiony). Na oświadczeniu nie było podpisu powoda;

- datowana na dzień 19 listopada 2012 roku umowa o pracę, na której nie widniał podpis powoda. Zgodnie z treścią załączonej umowy powód miał być zatrudniony w pozwanej spółce za wynagrodzeniem wynoszącym w okresie od 19 listopada 2012 roku do 31 grudnia 2012 roku – 5.645,41 zł, a od dnia 1 stycznia 2013 roku – 4.210,18 zł.

Powód nie otrzymał wcześniej pisma w sprawie wypowiedzenia mu umowy o pracę.

Pozwana spółka zgłosiła powoda jako osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę z dnia 19 listopada 2012 roku do dnia 14 kwietnia 2013 r. W imiennych raportach miesięcznych jako podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne powoda pozwany podał: w listopadzie 2012 roku kwotę 2258,16 zł, w grudniu 2012 roku kwotę 5645,41 zł, w styczniu 2013 roku kwotę 4.210,18 zł, w lutym 2013 roku kwotę 4.210,18 zł, w marcu 2013 roku kwotę 4.210,18 zł,

w kwietniu 2013 roku kwotę 1.964,75 zł. Za okres od listopada 2012 roku do kwietnia 2013 roku pozwany rozliczył i dokonał wpłat na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych.

Powyższe kwoty były także wpisane w odpowiednich miesiącach na listach płac powoda.

W dniu 11 grudnia 2012 roku pozwana spółka wypłaciła powodowi kwotę 680 złotych tytułem zaliczki na wynagrodzenie, w dniu 12 grudnia 2012 roku - kwotę 960,20 złotych dopłaty wynagrodzenia za listopad 2012 roku.

W dniu 13 maja 2013 r. powód otrzymał od pracodawcy 200 złotych tytułem zaliczki na poczet wynagrodzenia za grudzień 2012 roku, a w dniach 31 maja 2013 roku, 4 czerwca 2013 roku oraz 13 czerwca 2013 - kwoty po 100,00 złotych tytułem zaliczki na poczet wynagrodzenia.

W piśmie wysłanym w dniu 13 maja 2013 roku powód wystąpił do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie wystawionego mu przez pozwaną świadectwa pracy, wnosząc o wpisanie jako daty rozwiązania stosunku pracy dnia 2 maja 2013 roku w miejsce 13 kwietnia 2013 roku, wpisanie jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę art. 55 § 1<sup>1</sup> kodeksu pracy oraz usunięcie nieprawdziwej informacji jakoby wykorzystał 4 dni urlopu wypoczynkowego w roku 2012 oraz 20 dni urlopu wypoczynkowego w roku 2013. Wskazał, że nie wykorzystał ani jednego dnia urlopu podczas pracy w pozwanej spółce.

Dodatkowo powód, we wspomnianym wyżej piśmie, oświadczył, iż odmawia podpisania umowy o pracę załączonej do pisma, stwierdzając, iż jedyną umową o pracę mającą charakter wiążący dla obu stron jest umowa z dnia 19 listopada 2012 roku, podpisana w tymże dniu przez powoda i prezesa spółki (...) Sp. z o.o.

Nie zgodził się także na przyjęcie do wiadomości pisma zatytułowanego „rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem” z dnia 29 marca 2013 roku, wskazując, że pismo to zostało mu doręczone w dniu 7 maja 2013 roku, a zatem po uprzednim rozwiązaniu umowy, które nastąpiło z dniem doręczenia pracodawcy oświadczenia powoda o rozwiązaniu umowy o pracę przez pracownika, bez wypowiedzenia, w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> kodeksu pracy, tj. z dniem 2 maja 2013 roku.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Sąd podniósł, iż przed przystąpieniem do merytorycznej oceny zasadności roszczeń powoda konieczne było ustalenie kwestii spornych między stronami, tj. kwoty wynagrodzenia przysługującej powodowi oraz czasu trwania umowy o pracę.

Ustalając wysokość należnego powodowi miesięcznego wynagrodzenia Sąd kierował się literalnym zapisem umowy o pracę zawartej między stronami w dniu 19 listopada 2012 roku. Z treści tej umowy wynika, iż powód miał być zatrudniony za wynagrodzeniem w wysokości 7.692 złotych.

Zdaniem Sądu tłumaczenia pozwanego, iż powyższą kwotę zawarł w umowie wyłącznie przez pomyłkę, która nastąpiła w wyniku przygotowania umowy na wzorze – nie zasługują na uwzględnienie. Sąd podkreślił, że to pozwany odpowiadał za prawidłowe sporządzenie umowy i to on winien odpowiadać za treść jej postanowień. W zebranych materiale dowodowym nie znalazły potwierdzenia zeznania pozwanego, który utrzymywał, iż „jak się zorientował, że na umowie jest zła kwota wynagrodzenia, to poinformował o tym powoda i jego ojca”. Sąd wskazał, iż w przypadku, gdyby w opinii pozwanego kwota wynagrodzenia przewidziana w umowie, której treść zatwierdził własnoręcznym podpisem, jest nieprawidłowa powinien w tym zakresie wypowiedzieć powodowi warunki pracy i płacy, czego nie uczynił. Ponadto wspomniał, że wysoce nieprawdopodobne wydają się tłumaczenia pozwanego, profesjonalnego przedsiębiorcy, iż „nie próbował zmienić powodowi warunków pracy i płacy, bo pozostawał w dobrych stosunkach z jego ojcem”.

Z tych względów Sąd nie wziął pod uwagę treści postanowień projektu umowy przesłanego powodowi przez pracodawcę do podpisu w dniu 6 maja 2013 roku, zgodnie z którą J. W. miał być zatrudniony w pozwanej spółce

za wynagrodzeniem wynoszącym w okresie od 19 listopada 2012 roku do 31 grudnia 2012 roku – 5.645,41 złotych, a od dnia 1 stycznia 2013 roku – 4.210,18 złotych. Powód nie zgodził się na takie warunki i nie podpisał tak skonstruowanej umowy. Wobec niezłożenia przez powoda stosownego oświadczenia woli Sąd przyjął, iż umowa ta nie została zawarta i należy ją traktować jako nieistniejącą. Sąd podkreślił, iż przy czynnościach prawnych dwustronnych (jaką jest niewątpliwie umowa o pracę) zgodne oświadczenie woli obu stron stanowi konstytutywny element czynności prawnej. Wobec tego nie znajdując żadnych podstaw aby kwestionować literalny zapis umowy podpisanej w dniu 19 listopada 2012 roku przez obie strony Sąd przyjął, iż powodowi należne było wynagrodzenie w wysokości 7.692 złotych miesięcznie.

W niniejszej sprawie spornym pozostawał także czas trwania umowy – w opinii powoda umowa została rozwiązana z chwilą, gdy jego oświadczenie w przedmiocie rozwiązania umowy bez wypowiedzenia dotarło do pracodawcy, a więc w dniu 2 maja 2013 roku, zaś strona pozwana dążyła do wykazania, iż do rozwiązania umowy doszło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę ze skutkiem rozwiązującym umowę na dzień 13 kwietnia 2013 roku.

Sąd podniósł, iż skuteczność złożenia przez strony oświadczenia w przedmiocie zakończenia stosunku pracy należy badać w oparciu o przepis art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p., zgodnie z którym oświadczenie woli jest złożone drugiej osobie z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła się zapoznać z jego treścią.

Nie jest istotne to, kiedy oświadczenie woli zostało wyrażone albo wysłane do adresata. Samo sporządzenie pisma zawierającego oświadczenie woli nie może być uznane za złożenie oświadczenia woli w rozumieniu art. 61 k.c., chociażby nawet istniała możliwość faktycznego zapoznania się z treścią oświadczenia przez adresata, o ile nie nastąpiło przekazanie tego pisma z zamiarem wywołania skutków prawnych (por. wyrok SN z dnia 4 listopada 1982 r., II CR 380/82, OSNC 1983, nr 8, poz. 117; wyrok SN z dnia 20 sierpnia 1984 r., I PRN 111/84, OSNC 1985, nr 4, poz. 57 z glosą T. Liszcz, PiZS 1985, nr 11, s. 68).

W razie niedojścia wysłanego oświadczenia woli do adresata nie można zatem mówić o skutecznym jego złożeniu (por. uchwałę SN (7) z dnia 20 lutego 1967 r., III CZP 88/66, OSNC 1967, nr 12, poz. 210).

W takim wypadku adresat nie ma bowiem możliwości zapoznania się z jego treścią, a to oznacza, że oświadczenie nie zostało skutecznie złożone i nie wywarło skutków prawnych.

Z punktu widzenia skuteczności oświadczenia woli nieistotne jest również to, czy i kiedy adresat zapoznał się z jego treścią. Wystarczające jest, że oświadczenie woli doszło do niego w sposób stwarzający mu realną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia (por. wyrok SN z 19 października 1976 r., I PR 125/76, Lex nr 14332; wyrok SN z dnia 6 listopada 1980 r., I PRN 109/80, PiZS 1982, nr 5, s. 53; wyr. SN z dnia 15 stycznia 1990 r., I CR 1410/89, Lex nr 9006; postanowienie SN z dnia 5 października 1995 r., I CR 9/95, Palestra 1996, z. 11-12, s. 218 i n. z glosą J.P. Naworskiego; wyrok SN z dnia 18 grudnia 1996 r., I CKU 44/96, Prok. i Pr. 1997, nr 6, poz. 30; uchw. SN z dnia 6 października 1998 r., III ZP 31/98, OSNP 1999, nr 3, poz. 80).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy Sąd stwierdził, iż do skutecznego rozwiązania umowy o pracę powoda doszło w dniu 2 maja 2013 roku, kiedy to pracodawca odebrał jego oświadczenie w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy z winy pracodawcy. Sąd miał przy tym na uwadze, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika dokonane na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. jest skuteczne bez względu na to, czy wskazane przez pracownika przyczyny rzeczywiście występują.

Sąd uznał, iż do rozwiązania umowy o pracę nie doszło wcześniej w wyniku wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę. Jakkolwiek oświadczenie woli w tym przedmiocie pozwany datował na dzień 29 marca 2013 roku, jednak doszło ono do powoda dopiero w dniu 6 maja 2013 roku, a więc już po ustaniu stosunku pracy w wyniku oświadczenia woli złożonego przez powoda. Pozwany nie przedstawił żadnych dowodów na to, iż umożliwił powodowi wcześniejsze zapoznanie się z treścią oświadczenia woli.

W dalszej kolejności Sąd rozważył zasadność roszczenia powoda o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w okresie od grudnia 2012 roku do 30 kwietnia 2013 roku.

Na wstępie Sąd podniósł, iż stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym prawa pracy zachodzącym między dwiema stronami, z których każda jest wobec drugiej uprawniona i zarazem obowiązana do określonego świadczenia (pracownik – do wykonywania pracy, pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem). Umowa o pracę ma zatem charakter umowy wzajemnej. Umowa ta jest zawierana na czas oznaczony lub nieoznaczony, rodzi więc zobowiązanie o charakterze trwałym.

Z zasad wzajemności oraz ekwiwalentności wynagrodzenia i pracy wynika reguła, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Wykonanie pracy nie musi przedstawiać się jakimś konkretnym, materialnym rezultatem, albowiem zobowiązanie pracownika polega na starannym działaniu. Przez wykonaną pracę należy rozumieć czynności spełnione przez pracownika w okresie poprzedzającym wypłatę wynagrodzenia.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż powód świadczył pracę w siedzibie spółki w listopadzie 2012 roku oraz w grudniu 2012 roku, że pracę wykonywał do Świąt Bożego Narodzenia, później pojawił się w pracy kilkukrotnie, jednak za każdym razem zakład pracy był zamknięty.

Ustalenia Sądu poczynione w sprawie wykazują także, że pracodawca polecił powodowi czekać na telefon od siebie, tłumacząc, iż spółka czeka na dofinansowanie, nie skontaktował się więcej z powodem, nie wydał mu żadnych instrukcji, nie udzielił też powodowi urlopu wypoczynkowego.

Przepis art. 81 k.p. przewiduje dwie sytuacje niewykonywania pracy, za czas trwania których pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Są nimi niedopuszczenie pracownika do pracy oraz przestój.

W ocenie Sądu postępowanie pracodawcy, który nie kontaktował się z pracownikiem i nie udzielił mu żadnych instrukcji co do sposobu postępowania w przypadku zastania zamkniętego zakładu pracy należy kwalifikować jako niedopuszczenie pracownika do pracy. Nie ma przy tym żadnego znaczenia fakt, iż zakład pracy pozostawał zamknięty z powodu kłopotów finansowych pracodawcy. Jak trafnie przyjął SN w wyroku z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 49/98, OSNAPiUS 1999, nr 11, poz. 362, pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością pracodawcy (art. 117 § 2 k.p.). Nie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa dochodzenia przez pracowników roszczeń o należne im wynagrodzenie za pracę w sytuacji, gdy nie ponoszą winy za nieosiągnięcie przez pracodawcę spodziewanych korzyści z działalności gospodarczej. Jak słusznie stwierdził SN w wyroku z dnia 11 stycznia 2006 r., II PK 113/05, OSNP 2006, nr 23-24, poz. 348, pracodawca nie może być zwolniony z obowiązku wypłacenia wynagrodzenia za pracę z tego powodu, że stanowi to dla niego nadmierne obciążenie finansowe.

Niedopuszczenie do pracy różni się od zawieszenia obowiązku świadczenia pracy dwiema cechami. Pierwszą z nich jest zaistnienie przeszkody w wykonywaniu pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, a drugą pozostawienie pracownika w stanie gotowości do jej wykonania. Wystąpienie obu tych cech łącznie stanowi warunek wypłaty wynagrodzenia za okres niedopuszczenia. Pracownik okazuje gotowość do świadczenia pracy, jeżeli stawia się do dyspozycji pracodawcy, przez co należy rozumieć stan, w którym może on niezwłocznie na wezwanie pracodawcy podjąć pracę. ( por. wyrok SN z 2 września 2003 r., (...) 345/02)

Zgodnie z ukształtowanym przez judykaturę pojmowaniem gotowości do pracy wyróżnia się cztery elementy wyznaczające ten stan: zamiar wykonania pracy, wyraźny przejaw woli świadczenia pracy, psychiczna i fizyczna zdolność do jej świadczenia, pozostawanie w dyspozycji pracodawcy.

W niniejszej sprawie Sąd uznał, iż powód w sposób dostateczny okazywał swą gotowość do świadczenia pracy - kilkukrotnie pojawił się w pracy, jednak za każdym razem zastawał zamknięty zakład pracy. Pracodawca nie wyjaśnił mu przyczyn takiego stanu rzeczy ani przewidywanego okresu jego trwania, polecił mu jedynie czekać na telefon od siebie tłumacząc, iż spółka czeka na dofinansowanie, choć ostatecznie nie skontaktował się z powodem. Pracodawca

nie proponował powodowi zmiany warunków pracy i płacy, mówił nawet o podwyżce „po rozkręceniu” interesu. Nie zdarzyła się sytuacja, aby powód nie przyjechał do pracy na polecenie pracodawcy.

Sąd podkreślił, iż, zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie poglądem, dla ustalenia zamiaru świadczenia pracy obecność pracownika w zakładzie pracy nie zawsze jest konieczna. Wystarczy, że pracownik potwierdza gotowość stawienia się do pracy na każde wezwanie pracodawcy (wyrok SN z dnia 14 grudnia 2009 r., I PK 115/09, LEX nr 577683). Gdy pracodawca bezprawnie nie dopuszcza pracownika do pracy, pozostawanie w gotowości do świadczenia pracy ma miejsce także wówczas, gdy pracownik przebywa w innym wskazanym przez siebie miejscu (wyrok SN z dnia 4 października 2007 r., I PK 126/07, M. P. Pr. (...)).

Wobec ustalenia, iż powód doznał przeszkód w wykonywaniu pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, przy czym pozostawał w stanie gotowości do jej wykonania, sąd uznał jego roszczenie o wypłatę zaległego wynagrodzenia za zasadne. Zgodnie bowiem z treścią 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 (por. wyrok SN z dnia 16 czerwca 2005 r., I PK 260/04, OSNP 2006/9-10/145).

Na marginesie Sąd wspomniał, iż w dla oceny zasadności roszczenia powoda o zapłatę zaległego wynagrodzenia nie miały znaczenia podnoszone przez stronę pozwaną okoliczności dotyczące sposobu wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych w listopadzie i grudniu 2012 roku. Sąd pominął zeznania świadka E. D. oraz pozwanego na tę okoliczność. W przypadku nieprawidłowego wywiązywania się pracownika ze swoich obowiązków kodeks pracy przewiduje szereg rozwiązań mających na celu dyscyplinowanie pracownika - począwszy od nałożenia na niego kary porządkowej upomnienia, a skończywszy na rozwiązaniu z pracownikiem stosunku pracy z jego winy. Pracodawca nie ma jednakże możliwości, w przypadku niesatysfakcjonującej oceny pracy pracownika zredukować jego wynagrodzenia w innej drodze niż wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy i płacy, czego pozwany w niniejszej sprawie nie uczynił.

W przedmiotowej sprawie pozwany nie kwestionował faktu, iż nie wypłacił powodowi wynagrodzenia za sporny okres. Wobec powyższego Sąd zasądził na rzecz powoda żądane przez niego w pozwie kwoty.

Sąd zaznaczył, iż dochodząc ostatecznie sprecyzowanych kwot powód uwzględnił otrzymane od pozwanego kwoty w łącznej kwocie 500 zł (które to zaliczył na poczet zaległości najdalszej, czyli wynagrodzenia za pracę za grudzień 2012 r.). Dodatkowo od kwoty należnego mu wynagrodzenia powód odjął odprowadzone przez pracodawcę składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne przy uwzględnieniu, iż pozwany zgłosił do ZUS-u nieprawidłową podstawę wymiaru składki.

O odsetkach orzeczono stosownie do treści przepisu art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., art. 359 § 1 k.c. oraz art. 476 k.c. W niniejszej sprawie zobowiązanie pozwanego do wypłaty świadczenia okresowego miało charakter terminowy i stawało się wymagalne 10 – tego każdego kolejnego miesiąca tj. w dniu wypłaty wynagrodzenia za pracę. Z tego względu roszczenie powoda zasądzenia odsetek od 11 – go dnia każdego następującego miesiąca, Sąd uznał za usprawiedliwione i przyznał je zgodnie z treścią żądania.

W dalszej kolejności Sąd badał zasadność roszczenia powoda o odszkodowanie należne pracownikowi w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z powodu dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.

W przypadku rozwiązania umowy bez wypowiedzenia wskutek dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika na mocy art. 55 § 1<sup>1</sup> in fine k.p. pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Nie jest ono uzależnione od wystąpienia szkody po stronie pracownika. Co więcej, wysokość tego odszkodowania jest niezależna od czasu, jaki miał upłynąć od chwili rozwiązania umowy o pracę w wyniku wcześniej dokonanego przez pracownika wypowiedzenia.

Jako przyczynę rozwiązania umowy powód wskazał niepłacenie przez pracodawcę wynagrodzenia za pracę, począwszy od grudnia 2012 roku oraz uniemożliwienie świadczenia pracy w miejscu wskazanym przez pracodawcę

Najistotniejszym w niniejszej sprawie było ustalenie, czy powód zasadnie zakwalifikował powyżej podaną przyczynę jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika. Artykuł 55 § 1<sup>1</sup> k.p. nie precyzuje, które obowiązki mają charakter podstawowy. Niewątpliwie do tego katalogu należy zaliczyć obowiązki wymienione w art. 94 k.p., statuującym do czego pracodawca obowiązany jest w szczególności. W punkcie 5 wspomnianego artykułu wymieniono obowiązek terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia.

Przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika i uzyskania odszkodowania jest wina umyślna lub rażąco niedbalstwo pracodawcy. Jeżeli nie wypłaca on pracownikowi w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia.

Podobnie wypowiedział się SN w tezie 4 wyroku z dnia 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07, LEX nr 551138, przyjmując, że przy naruszeniu przez pracodawcę zachowaniem ciągłym jego podstawowych obowiązków, pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy najpóźniej w okresie miesiąca od dnia powzięcia wiadomości o ostatnim naruszeniu (art. 55 § 2 w zw. z art. 52 § 2 k.p.).

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, iż pracodawca, nie wypłacając powodowi wynagrodzenia, ciężko naruszył swój podstawowy obowiązek, a powód zasadnie rozwiązał z nim umowę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Z tego względu Sąd zasądził na jego rzecz odszkodowanie w wysokości określonej tym przepisem, tj. w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

Zdaniem Sądu zasadnym okazało się również roszczenie powoda o sprostowanie wydanego mu świadectwa pracy. Roszczenie powoda w tym zakresie oparte zostało na podstawie art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p.

W myśl tego przepisu, pracownik może w ciągu siedmiu dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu siedmiu dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do Sądu Pracy. Prawo pracownika do świadectwa pracy powstaje w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy i nie jest ono uzależnione od złożenia wniosku przez pracownika lub jego rozliczenia się z pracodawcą.

Kwestie dotyczące świadectwa pracy, w tym jego sprostowania są uregulowane zarówno w Kodeksie Pracy – art. 97 K.p., jak również w akcie wykonawczym, wydanym na podstawie delegacji zawartej w tym artykule (art. 97 § 4 K.p.) – Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz.U. nr 60/96, poz. 282 ze zm.).

Wydanie świadectwa pracy, o treści precyzyjnie określonej w w/w rozporządzeniu, stanowi obowiązek pracodawcy, który winien być zrealizowany niezwłocznie po rozwiązaniu stosunku pracy (art. 97 § 1 K.p.). Żądanie sprostowania świadectwa pracy aktualizuje się więc w sytuacji, gdy złożone przez pracodawcę oświadczenie wiedzy zawiera informacje niezgodne z rzeczywistym stanem rzeczy lub też treść świadectwa jest niepełna, tj. nie obejmuje wszystkich elementów wymaganych na mocy w/w rozporządzenia. Tylko wydanie świadectwa zawierającego ewidentnie błędne informacje i niedokładności narusza zasadę rzetelnego i pełnego podawania w świadectwie pracy informacji wymaganych przez prawo. Weryfikacja świadectwa następuje zatem jedynie z punktu widzenia zawartych w nim informacji dotyczących stosunku pracy łączącego strony, pod kątem ich prawdziwości i pełności (A. M. Świątkowski, Kodeks Pracy, Komentarz, tom I, wyd. Beck, Warszawa 2004, str. 611).

Powód kwestionował treść doręczonego mu świadectwa pracy w zakresie dotyczącym okresu trwania stosunku pracy i podstawy rozwiązania umowy o pracę, utrzymując, iż do rozwiązania umowy doszło w dniu 2 maja 2013 roku z

trybie art. 55 § 1<sup>1</sup>k.p. Powód domagał się także zmiany informacji dotyczących wykorzystania przez niego urlopu wypoczynkowego w roku 2012 i 2013.

Celem przysługującego pracownikowi roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy nie jest podważanie zasadności zawartych w nim treści, a jedynie służy korekcie ewentualnych niezgodności jego zapisów z rzeczywistym stanem rzeczy. Świadectwo pracy jest oświadczeniem wiedzy, a nie woli. Nie tworzy praw podmiotowych ani ich nie pozbawia. Nie zawiera ono elementów ocennych, a jedynie fakty wskazane w przepisie art. 97 Kodeksu pracy (por. wyrok SA w Warszawie, z 25.02.1997 r, III Aua 897/97, Apel. W-wa, 98/1/4, SN w wyroku z dnia 2.06.2006, I PK 250/05, Mon. Pr. Pracy 2006/9/491, SN w wyroku z dnia 17 maja 1996 r, I PRN 40/96, Prok. I Pr. 96/10/58).

Ze względu na ustalenie, iż w niniejszej sprawie doszło do rozwiązania stosunku pracy nie w dniu 13 kwietnia 2013 w wyniku wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę, a w dniu 2 maja 2013 w wyniku rozwiązania umowy przez pracownika w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup>k.p., wydane powodowi świadectwo pracy nie odpowiadało rzeczywistemu stanowi rzeczy. Dlatego też Sąd sprostował świadectwo pracy we wspomnianym zakresie.

Sąd sprostował także świadectwo pracy powoda w części dotyczącej ilości wykorzystanych przez powoda dni urlopu wypoczynkowego w roku 2012 i 2013.

Sąd podkreślił, iż pozwany w żaden sposób nie odniósł się do żądania sprostowania świadectwa pracy powoda w części dotyczącej ilości udzielonych mu dni urlopu, dlatego też na podstawie art. 230 k. p. c., mając na uwadze wyniki całej rozprawy, należało fakty te uznać za przyznane.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądzając obowiązek ich zwrotu od pozwanego, jako strony przegrywającej na rzecz powoda. Na koszty poniesione przez powoda złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 1.860 złotych (§ 12 ust. 1 pkt 2 i 3 w związku z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu – Dz. U. z 2013 r., poz. 461 ze zm.).

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powoda opłaty od pozwu Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., nr 90, poz. 594 z późn. zm.) w zw. z art. 98 k.p.c.

Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł pozwany.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 k.p.c. polegające na dowolnej, a nie swobodnej ocenie dowodów poprzez bezpodstawne przyjęcie, iż powód okazywał w stosunku do pozwanej gotowość do wykonywania pracy, w sytuacji, gdy była to fikcyjna gotowość do pracy, z uwagi na to, że powód miał świadomość, iż pozwana spółka nie rozpoczęła planowanej działalności,
2. błąd w ustaleniach faktycznych, polegający na przyjęciu, iż pozwana nie kontaktowała się z powodem i nie udzieliła mu żadnych instrukcji co do sposobu postępowania w przypadku zastania zamkniętego zakładu pracy, w sytuacji, gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, iż prezes pozwanej spółki był w stałym kontakcie telefonicznym z ojcem powoda, który przekazywał powodowi informacje o nierozpoczęciu działalności przez pozwaną oraz, że praca nie będzie w związku z tym świadczona.

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według



norm przepisanych, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach instancji odwoławczej.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie wniesionej apelacji jako bezzasadnej i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa radcowskiego według norm przepisanych.

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Art. 233 § 1 kpc stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Z kolei w myśl art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.).

Mając na uwadze podniesione przez skarżącego zarzuty wskazać należy, iż na gruncie rozpatrywanego przypadku na naruszenie tych zasad w apelacji pozwany się nie powołał. W szczególności apelujący nie przedstawił jakie dowody Sąd ocenił wbrew zdrowemu rozsądkowi lub konkretnym zasadom logicznego rozumowania. Dlatego już z tych względów podniesiony przez skarżącego zarzut w tym przedmiocie nie mógł przynieść spodziewanych przez niego skutków procesowych.

Ponadto podkreślić należy, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującej – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

W szczególności nie sposób zgodzić się ze skarżącym, iż na gruncie rozpoznawanego przypadku nie można mówić o niedopuszczeniu pracownika do pracy, czyli o przeszkodach leżących po stronie pracodawcy dotyczących jej

wykonywania, bowiem pracy nie było ze względu na nierozpoczęcie przez spółkę faktycznej działalności, o czym powód był informowany. Nie można też uznać za trafne wywodów apelacji wskazujących na to, iż wbrew ustaleniom Sądu I instancji powód nie mógł okazywać gotowości do pracy, bowiem zaprzestanie działalności wyklucza taką możliwość.

Odnosząc się do powyższego przede wszystkim wskazać należy, że okoliczność iż powód wiedział, iż pozwana spółka de facto nie rozpoczęła prowadzenia działalności nie ma żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia.

W myśl art. 81 § 1. kp 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.

Jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, na które słusznie powołał się już Sąd Rejonowy pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością pracodawcy (art. 117 § 2 k.p.). Nie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa dochodzenia przez pracowników roszczeń o należne im wynagrodzenie za pracę w sytuacji, gdy nie ponoszą winy za nieosiągnięcie przez pracodawcę spodziewanych korzyści z działalności gospodarczej. (wyrok SN z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 49/98, OSNAPiUS 1999, nr 11, poz. 362). Ponadto pracodawca nie może być zwolniony z obowiązku wypłacenia wynagrodzenia za pracę z tego powodu, że stanowi to dla niego nadmierne obciążenie finansowe. (tak SN w wyroku z dnia 11 stycznia 2006 r., II PK 113/05, OSNP 2006, nr 23-24, poz. 348). Wobec tego brak osiągnięcia przewidywanych przez pozwaną zysków wobec braku rozpoczęcia przez nią statutowej działalności nie może wpływać na zasadność roszczenia pracownika bezprawnie niedopuszczonego do pracy o zapłatę stosownego wynagrodzenia.

Ponadto zaznaczyć należy, iż nie można przyjąć, że powód nie pozostawał w gotowości do pracy, gdyż nie istniała faktyczna możliwość świadczenia pracy, a co za tym idzie nie występował łączący się z tym zamiar wykonywania pracy czy czynienia rzeczywistego użytku ze swej siły roboczej na umówionym stanowisku pracy.

Odnosząc się do powyższego zaznaczyć należy, iż nie sposób uznać, że pozwana w ogóle nie działała i nie ponosi w związku z tą działalnością żadnego ryzyka. Pozwana spółka podjęła czynności przygotowawcze mające na celu rozpoczęcie statutowej działalności, z której miała czerpać zyski. Między innymi zatrudniła pracownika i zabezpieczała teren oraz lokal, w ramach których działalność jej miała być wykonywana. Ponadto podjęła starania mające na celu pozyskanie środków finansowych służących zabezpieczeniu działalności statutowej. Pomimo braku realizacji typowych działań biznesowych nie rozwiązała zawartego z powodem stosunku pracy i niemal przez cały okres zatrudnienia powoda odprowadzała za niego składki do ZUS. Wobec tego twierdzenia pozwanej o zaprzestaniu jej działalności jako zakładu pracy, nie zasługują na uwzględnienie.

W przedmiotowym stanie faktycznym nie sposób też mówić o rzekomym braku niedopuszczenia pracownika do pracy wobec nie kontaktowania się pozwanego z pracownikiem i nie udzielenia mu żadnych instrukcji co do sposobu postępowania w przypadku zastania zamkniętego zakładu pracy, bowiem jak sugeruje skarżący - wbrew ustaleniom Sądu I instancji - prezes pozwanej spółki był w stałym kontakcie telefonicznym z ojcem powoda, który przekazywał powodowi informacje o nierozpoczęciu działalności przez pozwaną oraz, że praca nie będzie w związku z tym świadczona.

W ocenie Sądu II instancji nawet udzielenia rzeczonych informacji nie sposób traktować inaczej jak niedopuszczenia pracownika do pracy. Wskazanie bowiem pracownikowi tylko, iż nie ma i w najbliższej przyszłości nie będzie pracy, wobec uprzedniego faktycznego wykonywania przez pracownika pewnych obowiązków, bez określenia jak wskazana sytuacja będzie wpływać na jego prawa i obowiązki oraz wynikający z zawartej umowy status pracowniczy, nadto przy jednoczesnym poleceniu oczekiwania na ewentualny kontakt ze strony pracodawcy, jest niczym innym jak niedopuszczeniem pracownika do pracy. Nieistotnym są przy tym względy z jakich pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy. Ważne jest tylko, iż wbrew zawartej umowie uniemożliwia mu wykonywanie uprzednio

zakreślonych obowiązków. Z tych też względów ustalenia Sądu Rejonowego co do rzeczywistego niedopuszczenia powoda do pracy były w pełni prawidłowe.

Nie można zgodzić się też ze skarżącym, iż powód nie tylko nie pozostawał w gotowości do świadczenia pracy ale i nie przejawiał faktycznej woli jej wykonywania.

Powód nie podjął innego zatrudnienia, oczekiwał na telefon pracodawcy w przedmiocie terminu podjęcia pracy, parokrotnie stawał się pod zakładem pracy. Natomiast dla ustalenia zamiaru świadczenia pracy wystarczy, że pracownik potwierdza gotowość stawiania się do pracy na każde wezwanie pracodawcy (wyrok SN z dnia 14 grudnia 2009 r., I PK 115/09, LEX nr 577683).

Skarżący choć niewątpliwie nie był ograniczony w przedstawieniu twierdzeń istotnych dla rozstrzygnięcia w żaden sposób w postępowaniu pierwszoinstancyjnym nie udowodnił też sugerowanej w apelacji odmowy powoda stawiania się do pracy po telefonicznym wezwaniu pracodawcy. Jego twierdzenia w tej materii pozostały gołosłownymi. Tymczasem twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227) powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, W.. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, (...) 2002, nr 12, poz. 147). Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał, a Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. (wyrok s.apel. 28-02-2013 I ACa 613/12 w B. LEX nr 1294695). Wobec tego w oparciu o wskazane twierdzenia nie sposób wywieść korzystnych dla skarżącego ustaleń.

Mając na uwadze zarzuty skarżącego w tym przedmiocie wskazać również należy, iż Sądowi Okręgowemu znany jest pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z 14-10-2013 w sprawie II PK 16/13 LEX nr 1409527 zgodnie, z którym miara należytej staranności pracowniczej wymaganej i koniecznej do nabycia wynagrodzenia z tytułu gotowości do pracy art. 81 § 1 k.p.), jest zachowana gdy pracownik aktywnie manifestuje pozostawanie w stanie permanentnej (stałej) gotowości do natychmiastowego podjęcia i świadczenia pracy w uzgodnionym miejscu, czasie i rozmiarze pracy, co wymaga co najmniej systematycznego lub periodycznego powiadamiania pracodawcy o miejscu przebywania i sposobach wezwania pracownika do świadczenia pracy w formach dostatecznie informujących pracodawcę o stanie gotowości do pracy (art. 60 i 61 k.c. w związku z art. 300 k.p.), co najmniej przez comiesięczne żądanie wypłaty wynagrodzenia z tytułu gotowości do pracy, które - tak jak wynagrodzenie za pracę wykonaną - jest płatne w każdym miesiącu zatrudnienia w miejscu i terminie wypłaty wynagrodzeń za pracę (art. 81 § 1 w związku z art. 86 § 1 k.p.).

Niemniej jednak nie należy tracić z pola widzenia iż Ocena przesłanek gotowości do pracy zależy od okoliczności faktycznych konkretnej sprawy. (wyrok SN 14-12-2009 I PK 115/09 LEX nr 577683 wyrok SN 13-12-2007 I PK 149/07 OSNP 2009/3-4/35...).

Zdaniem Sądu II instancji na gruncie rozpoznawanej sprawy powód choć powyższych wezwań do zapłaty nie dokonywał należytej staranności niezbędnej do nabycia wynagrodzenia z tytułu gotowości do pracy, wbrew twierdzeniom skarżącego dochował. Zaznaczyć należy - co przyznaje także w treści apelacji sam skarżący - iż powód na bieżąco za pośrednictwem swego ojca pozostawał w stałym kontakcie z pracodawcą. Za pośrednictwem ww. systematycznie zgłaszał nie tylko chęć podjęcia pracy ale i dążył do wyegzekwowania od pracodawcy należnych mu roszczeń. Za jego pośrednictwem był też informowany zamiarze podwyższenia wynagrodzenia i czasowym nierozpoczęciu działalności przez pozwaną. Z uwagi na wszystkie wskazane wyżej okoliczności uznać zatem należało, iż w sposób dostateczny swą gotowość do pracy manifestował.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego żaden z zarzutów apelacji nie okazał się uzasadniony. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe i na podstawie zebranego w sprawie materiału trafnie wywiódł, iż za okres za jaki powoda nie dopuszczono do pracy i w którym zgłaszał gotowość do jej podjęcia należy mu się stosowne wynagrodzenie. Powoduje to, że także pozostałe zgłoszone przez powoda w sprawie żądania: stwierdzenia, iż do rozwiązania umowy o pracę doszło z winy pracodawcy, zasądzenia odszkodowania z tego tytułu i sprostowania

świadczenia, pracy były uzasadnione. Z tych też względów brak było podstaw do zmiany bądź uchylenia wydanego w sprawie rozstrzygnięcia.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 385 kpc oddalił apelację strony pozwanej jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. a także § 12 ust. 1 pkt 1 oraz § 11 ust. 1 pkt 2 i 3 w zw. z §6 pkt 5 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 r., poz. 490 j.t.).