

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z 27.07.2018 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi w sprawie XP 1306/17 o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przywrócił powoda K. N. do pracy w pozwanej Gminie W. w Ł. na poprzednich warunkach (pkt 1) zasądził od pozwanej na rzecz powoda 12857 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy (pkt 2), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 3); nie obciążył pozwanego kosztami sądowymi (pkt 4).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

K. N. był pracownikiem Gminy W. w Ł. od 27.10.2006 r., zatrudnionym na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku pracownika administracyjnego, w wymiarze pełnego etatu.

Powód był zatrudniony na stanowisku pracownika administracyjnego, jednakże jego głównym obowiązkiem były kwestie związane z restytucją mienia. W ramach swoich służbowych obowiązków K. N. udawał się do sądów wieczystoksięgowych na terenie województwa (...), poszukiwał informacji w archiwach państwowych, bibliotekach i na stronach internetowych.

W dn. 30.05.2016 r. Zarząd Gminy Wyznaniowo Żydowskiej udzielił powodowi pełnomocnictwa, na mocy którego upoważnił go do składania wszelkich wniosków i prowadzenia wszelkich spraw dotyczących koncesji pozwanej na handel alkoholem.

Powód nie miał wyznaczonych sztywnych ram czasowych, w których świadczył pracę na rzecz Gminy W. w Ł.. Nie bywał codziennie w pracy, a gdy już pojawiał się w siedzibie Gminy, to spędzał tam 2-3 godziny. Swoje służbowe obowiązki powód wykonywał głównie poza siedzibą pozwanej tj. w terenie bądź u siebie w domu. W siedzibie Gminy W. powód nie miał wydzielonego stanowiska pracy. W sekretariacie Gminy znajdowało się wprawdzie wolne biurko i komputer, jednak nie były one przypisane wyłącznie do osoby powoda. K. N. czasem pracował na gminnym komputerze, jednakże był to urządzenie stare i niesprawne, dlatego wolał większość czynności wykonywać w domu na własnym sprzęcie.

K. N. nigdy nie podpisywał się na liście obecności, gdyż do sierpnia 2017 r. pozwana nie prowadziła listy obecności ani w żaden inny sposób nie ewidencjonowała czasu pracy swych pracowników.

W dn. 19.06.2016 r. zmianie uległ skład Zarządu (...) w Ł.. Dla nowych członków Zarządu pozwanej, m.in. T. R. i J. W., kwestią priorytetową było przeprowadzenie jej restrukturyzacji i unormowanie sytuacji ekonomicznej. Wiceprzewodniczący Zarządu T. R. wydał powodowi ustne polecenie, aby pojawiał się w siedzibie pracodawcy co najmniej we wtorki i w czwartki i świadczył pracę w godz. od 10.00 do 12.00, a w miarę możliwości do 14.00. Z początku K. N. zgodnie z poleceniem stawał się w Gminie W. we wtorki i czwartki, jednakże bardzo często nie zastawał Przewodniczącego i Wiceprzewodniczącego Zarządu, więc nie mógł poczynić z nimi żadnych ustaleń ani zdać ustnej relacji z podjętych działań. W 2017 r. A. S. (1) – kierownik sekretariatu i członek Zarządu pozwanej powiedziała powodowi, aby nie przyjeżdżał już do pracy we wtorki i w czwartki, gdyż jest to bezcelowe. Przewodniczący i Wiceprzewodniczący Zarządu pozwanej zdawali sobie sprawę z tego, że K. N. zaprzestał przyjeżdżania do pracy w wyznaczone dni, jednak nie podjęli żadnych działań w stosunku do jego osoby.

K. N. był niezdolny do pracy nieprzerwanie od 10.02.2017 r. do 8.08.2017 r.

W okresie swej niezdolności do pracy K. N. opracowywał na zlecenie Prokuratury Okręgowej w Łodzi kilka opinii w sprawie nieruchomości. Powód utrzymywał się również dzięki pomocy finansowej żony i córki.

W dn. 9.08.2017 r. po wykorzystaniu zwolnienia lekarskiego powód stawiał się do pracy w Gminie W., gdzie spędził 2-3 godziny. W trakcie rozmowy

z Przewodniczącym Zarządu uzgodniono, że K. N. w pierwszej kolejności zajmie się kwestią restytucji mienia w gminie P.. Powód następnie przesłał na swój prywatny adres mailowy wiadomość e-mail zawierającą projekt wystąpienia do Komisji Regulacyjnej do Spraw Gmin W..

W dn. 10.08.2017 r. powód nie świadczył pracy na rzecz pozwanej.

W dn. 7.09.2017 r. pozwana wypłaciła powodowi 1088,67 zł tytułem wynagrodzenia za pracę. W miesiącach poprzednich K. N. pobierał zasiłek chorobowy z ZUS.

W październiku 2017 r. K. N. na prośbę Przewodniczącego Gminy W. zajął się sprawą wygaszenia licencji na sprzedaż napojów alkoholowych przez pozwaną. W tym celu 19.10.2017 r. powód działający jako pełnomocnik pozwanej złożył w Oddziale Licencji i Zezwoleń Biura (...) zatrudnienia i (...) w (...) (...) (...) Ł. wnioski o wydanie decyzji stwierdzającej wygaśnięcie zezwoleń na sprzedaż napojów alkoholowych w związku z likwidacją punktu sprzedaży przy ul. (...). K. N. po złożeniu stosownych wniosków kontaktował się mailowo i telefonicznie z Przewodniczącym Zarządu i przypominał, iż koniecznym jest uiszczenie opłaty w kwocie 300 zł. Wobec opóźnienia w zapłacie, powód stawiał się osobiście w siedzibie pozwanej i poprosił J. W. o niezwłoczne uiszczenie 300 zł, co Przewodniczący uczynił.

W dn. 18.10.2017 r. pozwana podpisała z Kancelarią (...) sp. z o.o. z siedzibą w Ł. umowę o prowadzeniu księgowości i kadr.

W dn. 24.10.2017 r. spółka (...) poinformowała zarząd pozwanej, że od 9.08.2017 r. powód nie świadczy pracy, a jednocześnie nie przedkłada kolejnych zwolnień lekarskich.

Żaden z członków Zarządu Gminy W. nie kontaktował się z powodem w celu wyjaśnienia przyczyn niezłożenia kolejnego zwolnienia lekarskiego. E. H. (1) na polecenie przełożonych skontaktowała się z powodem w celu uzupełnienia kwestionariusza osobowego i oświadczenia w sprawie urlopu.

W dn. 2.11.2017 r. w siedzibie Gminy W. odbyło się spotkanie, w którym uczestniczyli J. W., K. N. oraz biegły z zakresu (...). W trakcie tegoż spotkania omawiane były kwestie związane z wyceną nieruchomości w B.. Ustalono, iż biegły zamiast kosztownego operatu szacunkowego nieruchomości sporządzi opinię zawierającą zestawienie wartości podobnych nieruchomości w B..

Od 9.08.2017 r. do 9.11.2017 r. K. N. pojawiał się w siedzibie Gminy W. oraz pozostawał w stałym kontakcie telefonicznym z Przewodniczącym Zarządu Gminy. W tym czasie J. W. rozmawiał z powodem na temat sprawy z repatriacją mienia w B.. K. N. wyjaśnił również kwestię podatku gruntowego, który pozwana miała zapłacić od nieruchomości położonej przy ul. (...) w Ł..

Od 9.08.2017 r. do 9.11.2017 r. zarówno T. R., jak i J. W. widzieli samochód powoda zaparkowany na parkingu przed siedzibą Gminy. Również wolontariuszka M. S. 2 razy widziała, jak powód przychodził do sekretariatu.

W dn. 9.11.2017 r. powód stawiał się na wezwanie Zarządu (...) w siedzibie biura firmy (...). W trakcie rozmowy Przewodniczący Zarządu J. W. zaproponował powodowi zmianę formy współpracy z umowy o pracę na umowę cywilnoprawną, która to propozycja została przez powoda odrzucona. K. N. oświadczył, że zależy mu na statusie pracownika. Napomknął również, że obecnie zajmuje się innymi sprawami zawodowymi, a za około tydzień uda się do lekarza po kolejne zwolnienie.

W dn. 9.11.2017r. J. W. wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na tym, że od 9.08.2017 r. do chwili obecnej powód nie podjął pracy w miejscu pracy tj. ul. (...). Powód zapoznał się z treścią oświadczenia, jednakże nie złożył pod nim swojego podpisu.

Wynagrodzenie powoda liczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 2000 zł.

K. N. ma 63 lata, za niecałe 3 lata osiągnie wiek emerytalny.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że ustalił powyższy stan faktyczny w oparciu o dokumenty załączone do akt sprawy, wydruki korespondencji e-mail, dowód z zeznań świadków M. S., E. H. (1), a także w części – na podstawie dowodu z przesłuchania stron.

Sąd Rejonowy wskazał, że odmówił wiary zeznaniom T. R. i J. W. członków zarządu Gminy W. w przeważającym zakresie, gdyż były one niespójne, wewnętrznie sprzeczne i niekonsekwentne, zaznaczając, że przedstawiciele pozwanej podawali różne daty, w których dowiedzieć się mieli o nieusprawiedliwionej nieobecności powoda, gdyż J. W. wskazał, iż o tej okoliczności dowiedział się dopiero w listopadzie 2017 r. za pośrednictwem firmy (...), a z załączonej notatki wynika natomiast, że przedstawiciele owej firmy przekazali informację o absencji powoda już 18.10.2017 r., a z kolei świadek E. H. (1) zeznała, że o niestawiennictwie powoda po zakończeniu zwolnienia lekarskiego powiadomiła Zarząd pozwanej na przełomie września i października 2017 r.

Za niewiarygodne Sąd Rejonowy uznał zeznania T. R. i J. W. w części, w jakie podali oni, iż powód miał wyznaczone stanowisko pracy i własny komputer. Zdaniem Sądu I instancji z zeznań świadków oraz powoda wynika, że w siedzibie pozwanej faktycznie znajdowało się wolne biurko i komputer, jednakże nie było one przypisane K. N.. Sąd I instancji argumentował, że znamionem jest, że T. R. nie był w stanie wskazać, gdzie znajdowało się stanowisko pracy powoda, gdyż na początku zeznał o wolnym biurku w sekretariacie, by następnie wskazać, iż powód zajmował biurko w pokoju E. H. (1), natomiast w końcowej fazie informacyjnego wysłuchania stwierdził, że utworzenie osobnego stanowiska dla powoda było nieopłacalne, gdyż przychodził on do siedziby pozwanej na 2 godziny.

Sąd Rejonowy odmówił wiary zeznaniom przedstawicieli strony pozwanej także w części, w jakiej zeznali oni, że po zmianie zarządu w 2016 r. pracodawca wymagał od powoda, aby świadczył pracę w pełnym wymiarze czasu pracy wynikającym z umowy o pracę. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego zdaniem Sądu I instancji wynika bowiem, że powód nigdy, za czasów starego jak i nowego zarządu, nie miał wyznaczonych sztywnych norm czasu pracy i nie był w tym zakresie przez kogokolwiek kontrolowany. Sąd Rejonowy zaakcentował, że sami przedstawiciele strony pozwanej zeznali, że nie wiedzieli kiedy i w jakich godzinach powód pojawi się w pracy. W 2016 r. wydali wprawdzie ustne zalecenie, aby powód pojawiał się w pracy regularnie tj. we wtorki i czwartki o określonych godzinach, jednakże nie oponowali, gdy K. N. zaprzestał przyjeżdżania do pracy w wyznaczone dni i tolerowali przyjęty od lat sposób wykonywania obowiązków służbowych przez powoda.

Sąd Rejonowy odmówił również wiary zeznaniom J. W. w części, w jakiej podał, że w dn. 9.08.2017 r. wysłał powodowi e-mail z wklejonym projektem pisma do komisji Regulacyjnej, argumentując, że w treści przedłożonego maila brak jest jakiegokolwiek adnotacji pozwalającej na przyjęcie, iż to Przewodniczący (...) jest autorem wiadomości mailowej. Według Sądu Rejonowego wersja zaprezentowana przez przedstawiciela pozwanej jest nielogiczna, a także niezrozumiałym jest zachowanie pracodawcy polegające na wysyłaniu wiadomości e-mail do pracownika, który w jego mniemaniu przebywa na zwolnieniu lekarskim. Sąd Rejonowy wskazał, że J. W. twierdził, że ów mail miał przypomnieć powodowi o kwestii restytucji mienia w P., jednakże pracodawca nie zamieścił w treści maila żadnych własnych adnotacji ani uwag do powoda. Zdaniem Sądu I instancji wysłana wiadomość w takim kształcie byłaby nieczytelna i nieprzydatna dla powoda, który nie byłby w stanie zrozumieć, czemu pracodawca wysłała mu wiadomość ze skopiowaną treścią wniosku. Twierdzenia Prezesa Zarządu pozwanej, że dostęp do konta mailowego gminy jest zabezpieczony hasłem były w ocenie Sądu Rejonowego całkowicie gołosłowne. Sąd I instancji wskazał, że z zeznań M. S. wynika, że i ona – wolontariuszka miała dostęp do konta pocztowego, podobnie jak T. R., jednocześnie zaznaczając, że żadna z tych osób nie podniosła w swoich zeznaniach tej okoliczności.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że pominął załączony przez pozwaną zrzut z ekranu komputera, argumentując, że brak jest danych pozwalających na ustalenie, że uwieczniony na zdjęciu plik tekstowy zawiera pismo, którego treść została wklejona do treści maila z dn. 9.08.2017 r.

Zeznania powoda Sąd Rejonowy ocenił jako wiarygodne w przeważającym zakresie, wskazując, że w toku procesu K. N. konsekwentnie twierdził, że po zakończonej chorobie powrócił do wykonywania obowiązków, w takim wymiarze czasowym, w jakim czynił to przed absencją chorobową, akcentując, że powód nigdy nie twierdził, że pojawiał się w zakładzie pracy codziennie, jednakże był w stanie podać i udokumentować konkretne przykłady czynności podejmowanych na rzecz pracodawcy w okresie od 9.08.2017 r. do 9.11.2017 r.

Sąd I instancji wyjaśnił, że oddalił wnioski powoda o zobowiązanie pozwanej do złożenia świadectwa pracy M. B. oraz informacji, czy ów pracownik przebywa na zwolnieniu lekarskim, ponieważ informacje te nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia n/n sprawy. Sąd Rejonowy wskazał, że oddaleniu podlegał również wniosek dowodowy powoda o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego ds. badania pisma na okoliczność ustalenia daty sporządzenia podpisów na liście obecności oraz czy podpisy te zostały złożone przez jedną osobę, ponieważ okoliczności, co do których biegły miałby się wypowiedzieć nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, gdyż okolicznością bezsporną jest, że powód nigdy nie podpisywał się na żadnej liście obecności. Sąd Rejonowy wyjaśnił, że oddalił również wniosek powoda o zwrócenie się do operatora O. o przesłanie bilingów i smsów z telefonu służbowego, ponieważ w procedurze cywilnej brak jest przepisu umożliwiającego Sądowi zwrócenie się do operatora komórkowego o wygenerowanie zestawienia danych dotyczących konkretnego numeru telefonu.

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

Sąd I instancji podniósł, iż w rozpoznawanej sprawie powód K. N. w związku otrzymanym oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wnosił o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i o zasądzenie od pozwanego wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Podstawę roszczeń powoda stanowią przepisy Kodeksu pracy dotyczące roszczeń pracownika w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę.

Sąd Rejonowy wskazał, iż zgodnie z art. 56 §1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Sąd I instancji wyjaśnił, że na podstawie art. 52 §1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Dla właściwego zastosowania art. 52 §1 k.p. ważne jest odpowiednie rozumienie pojęcia winy – rozróżnia się tutaj element obiektywny i subiektywny. Element obiektywny polega na przypisaniu zachowaniu pracownika bezprawności wynikającej z naruszenia obowiązujących norm prawnych lub zasad współżycia społecznego, zarówno poprzez działanie, jak i zaniechanie. Z kolei wymiar subiektywny odnosi się do świadomości pracownika, który chce swoim zachowaniem wywołać określony skutek lub godzi się na jego wywołanie albo przewidując, że swoim zachowaniem może naruszyć obowiązujące przepisy bezpodstawnie przypuszcza, iż tego uniknie, bądź też nie przewiduje takiej możliwości, chociaż powinien lub mógł ją przewidzieć.

Sąd Rejonowy z powyższego wywodził, że dla przypisania pracownikowi winy musi dojść do naruszenia przez niego podstawowych obowiązków, przy czym naruszenie to musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy, którego nie można sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego, gdyż pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy.

Powołując się na orzecznictwo SN Sąd Rejonowy argumentował, że do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych dochodzi wtedy, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem)

pracownika można mu przypisać winę w postaci umyślności lub rażącego niedbalstwa, jednocześnie wskazując, że rażące niedbalstwo można określić jako rodzaj ciężkiej winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 1 k.p. jest zatem, oprócz bezprawności działania, rozumianej jako zachowanie pracownika naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy, także stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). Sąd I instancji wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako nadzwyczajny, najbardziej dotkliwy sposób rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Taki tryb musi być uzasadnionymi szczególnymi okolicznościami, które polegają na umyślnym działaniu pracownika lub jego rażącym niedbalstwie.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że naruszenie musi dotyczyć podstawowych obowiązków pracowniczych, dodając, że do obowiązków tego rodzaju należy dbanie o dobro zakładu pracy i chronienie jego mienia (art. 100 § 2 pkt 4), akcentując, że przez zawarcie umowy o pracę pracownik zobowiązuje się także do sumiennego i starannego wykonywania obowiązków związanych z pracą (art. 100 § 1 k.p.).

Sąd I instancji podał, że określona w art. 52 k.p. dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek: a) wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy; b) zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 52 § 2 k.p.); c) zasięgnięcia opinii właściwego organu związku zawodowego – reprezentującego pracownika - na rozwiązanie umowy (art. 52 § 3 k.p.); d) złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 30 § 3 i 4 k.p.).

Sąd I instancji wskazał, że w przedmiotowej sprawie poza sporem pozostawało, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem miało formę pisemną wraz ze wskazaniem przyczyny rozwiązania umowy o pracę, dodając, że powód przede wszystkim zarzuca, iż podana jego przez pracodawcę przyczyna nie jest prawdziwa, a ponadto, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy zostało złożone po upływie przewidzianego w art. 52 § 2 k.p. miesięcznego terminu.

Odnosząc się do pierwszego z zarzutów Sąd Rejonowy zaznaczył, że podanie przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania umowy w przypadku umów bezterminowych jest bezwzględny obowiązek pracodawcy, dodając, że z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, iż dopuszczalna jest swoboda uznania pracodawcy odnośnie do formułowania przyczyny, w tym stopnia szczegółowości albo używanego słownictwa, nie zawsze fachowego, jednocześnie podkreślając, że niezbędne jest jednak, aby przyczyna była prawdziwa, konkretna oraz zrozumiała dla zindywidualizowanego adresata. Sąd I instancji wyjaśnił, że naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika, a ponadto gdy brak jest wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej". Konkludując Sąd Rejonowy wskazał, że naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu, wywodząc z powyższego, że podana przyczyna wypowiedzenia powinna być dostatecznie skonkretyzowana i jasna przede wszystkim dla adresata, tj. pracownika, który ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Rejonowy podkreślił, że wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52.

Sąd I instancji wskazał, że w przedmiotowej sprawie jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano powodowi „ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na tym, że od dnia 9 sierpnia 2017 roku do chwili obecnej nie podjął pracy w miejscu pracy tj. ul. (...) Gmina W.”. Sąd Rejonowy wyjaśnił, że w toku procesu strona pozwana twierdziła natomiast, że przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę było nieświadczenie pracy w pełnym jej wymiarze w okresie od 9.08.2017r. do 9.11.2017r. Sąd I instancji argumentował, że powyższe przyczyny rozwiązania stosunku pracy nie są tożsame, zaznaczając, że czym innym jest podjęcie pracy, które jest aktem jednorazowym, a czym innym jest świadczenie pracy rozumiane jako stan ciągły, w którym pracownik realizuje swoje obowiązki, i jednocześnie akcentując, że Sąd pracy jest zobligowany badać jedynie prawdziwość przyczyny wskazanej wyraźnie pracownikowi w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Według Sądu I Instancji ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że K. N. po wyczerpaniu okresu zwolnienia lekarskiego podjął pracę na rzecz Gminy W. w Ł.. Sąd Rejonowy argumentował, że w dn. 9.08.2017 r., powód stawił się w siedzibie pracodawcy i uzgodnił ze swoim przełożonym planowane działania dotyczące restytucji mienia w gminie P., następnie wysłał na swój prywatny adres e-mail projekt wniosku do Komisji Regulacyjnej, później zaś 19.10.2017 r. działający jako pełnomocnik Gminy W. złożył wniosek o wygaszenie licencji na sprzedaż napojów alkoholowych, a w dn. 2.11.2017 r. uczestniczył w spotkaniu z biegłym T. C. i negocjował warunki współpracy. Sąd Rejonowy stwierdził, że wszystkie te czynności podejmowane były przez powoda w interesie pracodawcy i w ramach przyznanych powodowi uprawnień, podkreślając, że przedstawiciel pracodawcy miał wiedzę o podejmowanych przez powoda czynnościach.

Według Sądu I Instancji powód w okresie 9.08.2017 r. – 9.11.2017 r. świadczył pracę w taki sposób, w jaki czynił to od momentu podjęcia zatrudnienia u strony pozwanej, gdyż przyjeżdżał do siedziby Gminy W. kilka razy w tygodniu na 2-3 godziny, kiedy to zdawał ustną relację swoim przełożonym z podjętych czynności, a większość obowiązków wykonywał w domu bądź w terenie tj. w sądzie wieczystoksięgowym, archiwum czy bibliotece. Sąd I instancji argumentował, że członkowie zarówno starego, jak i nowego Zarządu w pełni akceptowali taki sposób świadczenia pracy przez powoda, wskazując, że potwierdzeniem tej okoliczności jest fakt, że od momentu podjęcia zatrudnienia w 2006 r. powodowi nigdy nie wydzielono stanowiska pracy ani nie przydzielono własnego komputera. Sąd Rejonowy wskazał, że także E. H. (1) nigdy nie widziała, aby powód pracował na komputerze znajdującym się w jej pokoju, zaznaczając, że świadek nie była nawet w stanie podać, czym konkretnie zajmował się powód i z jaką częstotliwością stawał się w pracy. Sąd I instancji argumentował że również T. R. przyznał, że przygotowanie odrębnego stanowiska pracy dla powoda było nieopłacalne, gdyż spędzał on w pracy 2-3 godziny.

W ocenie Sądu Rejonowego przedstawiciele pozwanej akceptowali fakt, że K. N. świadczy pracę w wymiarze czasowym odbiegającym od przyjętego w umowie o pracę, zaznaczając, że w 2016 r. wydali wprawdzie ustną dyspozycję (wg słów T. R. była to tylko sugestia), aby powód stawał się w pracy we wtorki i czwartki, jednakże pracodawca w żaden sposób nie egzekwował wykonywania przez powoda pracy w owych dniach i godzinach, i jednocześnie akcentując, że w 2017 r. członek zarządu wręcz odradził powodowi przyjeżdżanie do pracy w wyznaczone dni, co ten uczynił. Sąd Rejonowy uznał, że skoro J. W. nie podjął żadnej reakcji to swoim milczeniem zaakceptował powrót powoda do dotychczasowej formy wykonywania swych obowiązków.

W konkluzji Sąd Rejonowy stwierdził, że w okresie 9.08.2017 r. – 9.11.2017 r. powód wykonywał swoje obowiązki w ten sam sposób co przed zwolnieniem, podkreślając, że Przewodniczący i Wiceprzewodniczący Zarządu spotykali powoda na terenie gminy, jednakże w żaden sposób nie dawali mu do zrozumienia, że oczekują jakichkolwiek wyjaśnień w kwestii nieprzedłożonego zwolnienia lekarskiego czy też wzmożonej aktywności swego pracownika, a także, że żadne z członków zarządu nie zlecił E. H. (1), aby wyjaśniła z powodem, czy kontynuuje on zwolnienie lekarskie czy też na trwałe zrezygnował z pracy na rzecz Gminy. Ponadto Sąd Rejonowy zaakcentował, że pracodawca we wrześniu 2017 r. wypłacił powodowi wynagrodzenie za pracę.

W świetle powyższych okoliczności Sąd Rejonowy uznał, iż podana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna nie była prawdziwa, ponieważ powód po zakończeniu zwolnienia lekarskiego podjął pracę na rzecz pozwanej, w dotychczasowo przyjętym i akceptowanym przez pracodawcę wymiarze czasowym. W efekcie Sąd I

instancji stwierdził, że wadliwość dokonanego w ten sposób rozwiązania umowy o pracę skutkuje odpowiedzialnością pracodawcy na podstawie art. 56 k.p.

Sąd Rejonowy wskazał, iż stosownie do art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. W myśl § 2 art. 56 przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio.

Mając na uwadze powyższe Sąd I instancji w punkcie 1 wyroku orzekł o przywróceniu powoda do pracy na zajmowanym dotychczas stanowisku, stwierdzając, że w n/n sprawie nie ujawniły się okoliczności pozwalające na przyjęcie, iż zasady współżycia społecznego sprzeciwiają się uwzględnieniu owego żądania. Sąd Rejonowy uznał, że przyczyna wskazana w oświadczeniu rozwiązania umowy o pracę nie była prawdziwa, a powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia swoich podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz jedynie kontynuował wieloletnią praktykę świadczenia pracy przy braku sprzeciwu ze strony przełożonych.

Sąd I instancji wyjaśnił, że zgodnie z art. 47 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc, natomiast jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego. Sąd Rejonowy wskazał, że określenie „wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy” oznacza przyznanie prawa do pełnego wynagrodzenia za taki okres, w którym pracownik miałby prawo do wynagrodzenia, gdyby pozostawał w rozwiązanym stosunku pracy. Sąd I instancji podał, że w sprawie poza sporem pozostawała okoliczność, iż stosunek pracy powoda podlegał szczególnej ochronie w myśl art. 39 k.p., dodając, że okoliczność ta została nawet ujęta w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd Rejonowy wywodził, że w takiej sytuacji żądanie zasądzenia wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy było zasadne.

Jednocześnie powołując się na art. 321 § 1 k.p.c. Sąd I instancji wyjaśnił, że nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie. Sąd Rejonowy wskazał, że powód domagał się zasądzenia konkretnej kwoty tj. 12857 zł tytułem wynagrodzenia za okres od 9.11.2017 r. – 15.05.2018 r., a na ostatniej rozprawie nie rozszerzył żądania ponad kwotę wskazaną w piśmie procesowym z 19.03.2018 r. Wobec powyższego Sąd Rejonowy stwierdził, że będąc związanym żądaniem pozwu zasądził w pkt. 2 wyroku 12857 zł, podkreślając, że strona pozwana nie kwestionowała kwoty dochodzonego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Równocześnie Sąd I instancji zaakcentował, że zasądził żadaną kwotę pod warunkiem podjęcia pracy przez powoda, przyjmując za postawę rozstrzygnięcia art. 47 k.p.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że oddalił powództwo w zakresie żądania zasądzenia odsetek ustawowych za opóźnienie od każdej z miesięcznych kwot wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, liczonych od 11 dnia każdego następnego miesiąca do dnia zapłaty, argumentując, że ewentualne odsetki za opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia, należnego za czas pozostawania bez pracy, należą się dopiero od daty podjęcia przez pracownika pracy. W konkluzji Sąd I instancji stwierdził, że do chwili podjęcia przez powoda pracy, obowiązek zapłaty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy nie powstanie, uznając, że zgłoszone żądanie zapłaty odsetek od daty wcześniejszej jest niezasadne, co skutkowało jego oddaleniem.

Sąd Rejonowy orzekł w pkt. 4 sentencji wyroku o nieobciążaniu pozwanej kosztami sądowymi na podstawie art. 102 k.p.c. w zw. z art. 97 i 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Apelację od powyższego orzeczenia w części uwzględniającej powództwo wniosła strona pozwana, zarzucając zaskarżonemu wyrokowi:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego, które doprowadziło do błędnego ustalenia stanu faktycznego w sprawie i w ten sposób miało istotny wpływ na wynik rozstrzygnięcia, a mianowicie:

a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie przez Sąd I instancji dowolnej, a nie swobodnej oceny materiału dowodowego, co doprowadziło do dokonania błędnych ustaleń przez Sąd zarówno na etapie subsumpcji, jak i wydawania wyroku, które to uchybienia polegały na:

(1) nieuzasadnionym i bezkrytycznym przyjęciu przez Sąd I instancji za wiarygodne wyjaśnień powoda, jakoby ten po zakończeniu okresu zwolnienia lekarskiego stawiał się w pracy w dn. 9.08.2017 r. i w okresie do 9.11.2017 r. świadczył pracę w siedzibie pozwanej kilka razy w tygodniu przez 2-3 godziny - podczas gdy żadne inne zgromadzone w sprawie dowody nie potwierdzają ww. zeznań;

(2) nieuzasadnionym, bezpodstawnym i arbitralnym uznaniu zeznań członków zarządu pozwanej za wewnętrznie sprzeczne i niekonsekwentne, co w konsekwencji doprowadziło do ich nieuprawnionego pominięcia przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy;

b) błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonego wyroku polegający na bezpodstawnym przyjęciu przez Sąd I instancji, że w dn. 9.08.2017 r. powód podjął pracę na rzecz pozwanej w miejscu pracy, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego uznania, że przyczyna podana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę powoda była nieprawdziwa;

2) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

- art. 52 § 1 pkt 1 w zw. z art. 100 § 1 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że notoryczne i umyślne niewykonywanie przez powoda polecenia służbowego w zakresie stawiania się do pracy w określonych terminach (objętych czasem pracy powoda) nie jest ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 i nie daje pracodawcy podstawy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika;

- art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie, tj. nieuzasadnione pominięcie okoliczności, że zachowanie powoda - pracownika, który umyślnie i uporczywie nie wykonuje polecenia służbowego, nie stawia się w miejscu pracy i nie świadczy pracy oraz wprost świadczenia pracy odmawia, a następnie kieruje do sądu żądanie przywrócenia go do pracy stanowi nadużycie prawa w rozumieniu tego przepisu i nie powinno korzystać z ochrony.

Z uwagi na powyższe apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania pierwszoinstancyjnego jak i kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie w całości, oświadczając, że modyfikuje powództwo z uwagi na wniesioną apelację w ten sposób, że wniósł o zasądzenie na jego rzecz od strony pozwanej 26930 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Uzasadniając zmodyfikowane roszczenie wyjaśnił, że żadaną kwotę wyliczył w następujący sposób: 1) wynagrodzenie od 10 do 30.11.2017 r.: 2000 zł : 30 x 21 dni listopada 2017 r. = 14000 zł, 2) wynagrodzenie za grudzień 2017 r. – 2000 zł, 3) wynagrodzenie od stycznia do listopada 2018 r.: 2100 zł x 11 miesięcy = 23100 zł, 4) wynagrodzenie od 1 do 6 grudnia 2018 r.: 2100 zł : 30 x 6 = 420 zł.

Na rozprawie apelacyjnej w dn. 6.12.2018 r. pełnomocnik strony pozwanej poparł apelację, wnosząc o przyjęcie w poczet materiału dowodowego dokumentu – wykazu postępowań regulacyjnych, jednocześnie składając do akt sprawy rzeczony wykaz i oświadczając, że dokument ten powstał w wyniku zleconego przez pracodawcę audytu w listopadzie 2017 r., już po rozwiązaniu stosunku pracy z powodem, dodając, że pozwany informację o wynikach tego audytu otrzymał w listopadzie 2018 r. Alternatywnie pełnomocnik pozwanego wniósł o uchylenie skarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania celem przeprowadzenia całości postępowania dowodowego na okoliczność nieistnienia stosunku pracy między stronami.

Natomiast powód wniósł o oddalenie apelacji, oświadczył, że rozszerza powództwo i wnosi o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy od dnia rozwiązania umowy do dnia rozpoznania sprawy przez Sąd II instancji, dodając, że zasądzona na jego rzecz kwota przez Sąd I instancji nie wyczerpuje w całości jego żądania. Jednocześnie powód oświadczył że nie jest w stanie sprecyzować ani za jaki okres rzeczona kwota została na jego rzecz zasądzona, ani też za jaki okres wnosi i rozszerza powództwo, jak również jakiej kwoty miesięcznej żąda. Równocześnie powód złożył na rozprawie apelacyjnej pismo procesowe, w którym podtrzymał dotychczasowe stanowisko w sprawie i oświadczył, że z uwagi na to, że wskazana przez stronę pozwaną wartość przedmiotu zaskarżenia wynosi 36857 zł, rozszerza powództwo do tej kwoty, żądając jej zasądzenia na jego rzecz od pozwanego tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a ponadto z ostrożności procesowej wniósł o nieobciążanie go kosztami postępowania w tym kosztami zastępstwa procesowego z uwagi na trudną sytuację materialną. Uzasadniając swoje stanowisko powód negował twierdzenia pozwanego, że nie świadczył pracy od 9.08. do 9.11.2017 r., argumentując, że po pierwsze, bezspornym jest, że w siedzibie pozwanej w dn. 2.11.2017 r. odbyło się spotkanie z J. W. i biegłym sądowym T. C. oraz z powodem, jednocześnie podkreślając, że okoliczność tę strona pozwana przyznała, a nadto wynika ona z załączonych do akt maili z 3 i 4.11.2017 r. Po drugie, udowodnił w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, że reprezentował pozwaną w postępowaniu o wygaszenie trzech licencji na alkohol, wskazując, że w aktach jest wniosek z 19.10.2018 r. podpisany przez niego jako pełnomocnika pozwanej, czego pozwana nie kwestionowała, jednocześnie dodając, że przez 2 – 3 dni musiał prosić Przewodniczącego Zarządu o zapłatę 300 zł na rzecz Urzędu Miasta, która skutkowałą końcowym rozliczeniem i zakończeniem ważności licencji. Po trzecie, w dn. 7.09.2017 r. otrzymał wynagrodzenie od pozwanej, akcentując wyjątkowość tej okoliczności z uwagi na to, że pozwana wielokrotnie nie płaciła mu wynagrodzenia za okres sprzed 9.11.2017 r., skutkiem czego obecnie toczy się sprawa sądowa przed Sądem Rejonowym dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi z jego powództwa przeciwko pozwanej za sygn. X P 982/18, i jednocześnie dodając, że ww. Sąd w dn. 16.10.2018 r. wydał nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym X Np. 151/18, od którego pozwana wniosła sprzeciw, w konkluzji wnosząc o dopuszczenie dowodu z ww. nakazu zapłaty na okoliczności w nim wskazane. Po czwarte, podniósł, że stawiał się na każde polecenie pracodawcy, w tym wezwania telefoniczne, argumentując, że 9.11.2017 r. po odebraniu ok. godz. 10 –tej telefonu od przewodniczącego stawił się zgodnie z jego poleceniem w firmie (...) sp. z o.o., w której nigdy wcześniej nie był, a w której pracodawca wręczył mu wypowiedzenie umowy o pracę, dodając, że E. W., która również podpisała się pod ww. notatką ze spotkania, jest współnikiem i członkiem zarządu ww. spółki, a prywatnie żoną przewodniczącego pozwanej spółki, zaznaczając, że rzeczona firma prawdopodobnie od października 2017 r. obsługuje (...) w Ł. w zakresie księgowości i kadr, a dotychczasowa księgowość, również została zwolniona.

Pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie żądań powoda co do zasądzenia wynagrodzenia za dalszy czas pozostawania bez pracy.

Dodatkowo Sąd Okręgowy ustalił, co następuje:

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z 16.10.2018 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi po rozpoznaniu sprawy z powództw K. N. przeciwko (...) w Ł. nakazał zapłacić na rzecz powoda przez stronę pozwaną m.in. dochodzone pozwem kwoty tytułem zaległego wynagrodzenia za październik i grudzień 2015 r., a także za marzec, od czerwca do grudnia 2016 r, od stycznia do marca i od września do listopada 2017 r. /nakaz zapłaty k. 213/.

Po przeprowadzeniu na zlecenie przez pozwanego pracodawcę w listopadzie 2017 r. audytu okazało się, że przez co najmniej kilka lat od ok. 2010 r. do 2018 r. proces restytucji Gminy W. w Ł., w którym pełnomocnikiem pozwanej był powód, był nieefektywny. Rzeczony audyt zakończył się sporządzeniem dokumentu w postaci wykazu postępowań regulacyjnych, który pozwany otrzymał w grudniu 2018 r., a z którego wynika, że powód będąc pełnomocnikiem pozwanej w wielu sprawach nie wykonywał postanowień Komisji Restytucyjnej, a nadto - za wyjątkiem jednego projektu ugody w B. i uzyskaniu zeznań świadka z Kanady w jednej sprawie sygn. 1211/02 dotyczącej P. na czym nie powinien poprzestać - nie pozyskiwał dowodów, ani nie wykazywał wymaganej aktywności, wniosków o wyznaczenie wokandy, prowadzenia rozmów ugodowych /wykaz postępowań regulacyjnych k. 214- 216/.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

Z uwagi na argumentację zaprezentowaną przez apelanta, a w szczególności na jego ostateczne stanowisko zajęte na rozprawie drugoinstancyjnej w dniu 6.12.2018 r. tytułem wstępu należy przypomnieć, że prawidłowe rozstrzygnięcie każdej sprawy uzależnione jest od spełnienia przez Sąd meriti dwóch naczelných obowiązków procesowych, tj. przeprowadzenia postępowania dowodowego w sposób określony przepisami oraz dokonania wszechstronnej oceny całokształtu ujawnionych okoliczności, a nadto powinno ono znajdować oparcie w przepisach prawa materialnego adekwatnych do poczynionych ustaleń faktycznych.

Z kolei istotą postępowania apelacyjnego jest zbadanie zasadności podstaw zarzutów skierowanych przeciwko orzeczeniu Sadu I instancji, albowiem pomimo tego, że postępowanie drugoinstancyjne jest postępowaniem merytorycznym, to jednak ma ono charakter kontrolny. Sąd odwoławczy orzeka przy tym w oparciu o całokształt zgromadzonego materiału dowodowego, dokonując na nowo jego własnej, samodzielnej i swobodnej oceny.

Mając zatem na uwadze w szczególności ostatecznie sprecyzowane stanowisko apelanta na rozprawie apelacyjnej w dniu 6.12.2018 r. Sąd Okręgowy doszedł do przekonania po samodzielnym zapoznaniu się z całym dostępnym materiałem aktowym oraz pisemnym uzasadnieniem skarżonego rozstrzygnięcia, że dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego nie jest prawidłowa, a zarzuty skarżącego obnażają fragmentaryczną i wybiórczą ocenę materii sprawy, co w efekcie nie dało pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń i zgodnie z dyrektywą art. 233 § 1 k.p.c. nie może się ostać.

Sąd Okręgowy zważył też, że nie można utożsamiać granic apelacji z granicami wniosków apelacji. Związanie granicami wniosków apelacji oznacza, że sąd drugiej instancji nie może objąć swoją kontrolą tej części orzeczenia sądu pierwszej instancji, która nie została zaskarżona. Sąd odwoławczy nie jest natomiast związany treścią wniosku apelacyjnego co do sposobu rozstrzygnięcia, gdyż ma obowiązek wydać prawidłowe orzeczenie i nie wiąże go w tym zakresie ocena prawna zawarta we wniosku apelacyjnym. Sąd drugiej instancji nie jest również związany zarzutami apelacyjnymi i w konsekwencji ma obowiązek wzięcia pod rozwagę wszelkich nieprawidłowości mogących uzasadniać apelację, nawet jeżeli nie były podniesione przez skarżącego. Sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji powinien wziąć pod rozwagę, w granicach zaskarżenia, wszystkie naruszenia prawa materialnego popełnione przez sąd pierwszej instancji, niezależnie od tego, czy zostały wytknięte w apelacji. (zob. np. postanowienie SN z 4.10.2002 r., III CZP 62/02, OSNC 2004, nr 1, poz. 7). Zgodnie z uchwałą składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego, wpisaną do zasad prawnych z 31.01.2008 r. (III CZP 49/07, OSNC 2008, nr 6, poz. 55), "sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiążą go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego".

Jednocześnie Sąd II instancji mając na uwadze treść art. 386 § 4 k.p.c. zważył, że sąd II instancji może uchylić zaskarżony wyrok i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania w razie nierozpoznania przez Sąd pierwszej instancji istoty sprawy albo gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. W takim wypadku uchylenie wyroku ma charakter fakultatywny i sąd drugiej instancji może orzec merytorycznie w razie nierozpoznania istoty sprawy przez sąd pierwszej instancji.

Sąd Okręgowy zważył, że na gruncie badanej sprawy kluczowe znaczenie dla oceny zasadności roszczeń powoda ma w pierwszej kolejności ustalenie rodzaju stosunku prawnego łączącego strony tj. kwestii czy strony w badanym okresie łączyła umowa o pracę, czy też nie strony były związane innym stosunkiem prawnym, do którego nie ma zastosowania Kodeks pracy.

Tylko bowiem w przypadku ustalenia, że była to umowa o pracę, Sąd Rejonowy może rozpatrywać roszczenia zgłoszone przez powoda w toku niniejszego postępowania.

Na gruncie niniejszej sprawy Sąd I instancji nie zwrócił uwagi na to, czy w spornym okresie powód wykonywał pracę w ramach umowy o pracę tj. czy wykonywana przez niego praca nosiła znamiona stosunku pracy określone w art. 22 kp czy też świadczyła ją na innej podstawie prawnej. Sam fakt, że powód w badanym okresie wykonał bowiem jakieś incydentalne czynności na rzecz pozwanego, wbrew wywodom Sądu Rejonowego wcale nie świadczy automatycznie, że powód wykonywał pracę w reżimie charakterystycznym dla stosunku pracy. Brak jest w tym zakresie jakichkolwiek rozważań Sądu I instancji, jednakże w ocenie Sądu Odwoławczego, zebrany materiał dowodowy jest wystarczający ażeby taką ocenę bez potrzeby przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości przez Sąd Rejonowy przeprowadzić w ramach badania zasadności apelacji.

Przed przeprowadzeniem tej oceny należy w tym miejscu przypomnieć, że pracownikiem, w rozumieniu przepisu art. 2 kp, jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

W przepisie art. 22 § 1 k.p. określone zostały najbardziej istotne cechy stosunku pracy. Zgodnie z tym przepisem przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy i nie ma wpływu na to nazwa zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1¹ kp). Co więcej, nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu ww. warunków wykonywania pracy (art. 22 § 1² kp).

W przypadku umów innych niż umowa o pracę, dla oceny rodzaju stosunku prawnego łączącego strony decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. Wyłącznie w przypadku równego nasilenia cech umowy o pracę oraz cech umowy cywilnoprawnej, o rodzaju umowy decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może też być wyrażony na piśmie.

Stosunek pracy wyróżnia się koniecznością osobistego wykonywania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko oraz odpłatnością pracy.

Zasada osobistego świadczenia oznacza, iż pracownik ma obowiązek wykonywać pracę samodzielnie, osobiście i nie może samowolnie, bez zgody pracodawcy powierzyć pracy innej osobie. Wymóg osobistego świadczenia pracy wiąże się z osobistymi przymiotami pracownika takimi jak kwalifikacje, wiek, doświadczenie itp.

Zasada ciągłości świadczenia pracy polega na tym, iż pracownik ma obowiązek wykonać określone czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej go z pracodawcą. Nie chodzi tutaj zatem o sytuację jednorazowego wykonania pewnej czynności lub ich zespołu składającego się na określony rezultat. Właściwym przedmiotem umowy o pracę jest świadczenie pracy w sposób ciągły, powtarzający się i polegający na oddaniu swojej zdolności do pracy do dyspozycji innego podmiotu.

Jedną z podstawowych zasad odróżniających stosunek pracy od wykonywania pracy na innej podstawie jest podporządkowanie pracownika polegające na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego związanych z organizacją i przebiegiem pracy (patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999r I PKN 277/99 OSNP 2001/1/18)

Praca powinna być świadczona przez pracownika w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

W tej szczególnej sprawie, Sąd Rejonowy wadliwie przyjął nawet na podstawie poczynionych przez siebie ustaleń faktycznych (choć nie wszystkie są dokonane zgodnie z dyrektywami art. 233 k.p.c. na co słusznie zwrócił uwagę apelant), że powód pozostawał w stosunku pracy z pozwanym. Powyższej oceny można dokonać jedynie w oparciu o szczegółową analizę wykonywanej przez powoda pracy, natomiast lektura uzasadnienia rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego, pomimo istnienia poważnych wątpliwości w tym zakresie, nie wskazuje, ażeby tenże Sąd dokonał

badania, czy powód świadczył pracę na rzecz pozwanego w ramach umowy o pracę, czy też na innej podstawie. Przede wszystkim zgromadzony przez Sąd I instancji materiał dowodowy budzi wątpliwości, co do rodzaju stosunku prawnego łączącego strony.

Nawet ze złożonego przez powoda w toku postępowania apelacyjnego odpisu nakazu zapłaty w sprawie X Np. 151/18 wynika, że powód za październik i grudzień 2015 r., a także za marzec, od czerwca do grudnia 2016 r., od stycznia do marca i od września do listopada 2017 r. nie otrzymywał wynagrodzenia za pracę, który to element jest jednym z kluczowych elementów stosunku pracy. Jednocześnie powód nie wystąpił do sądu z roszczeniami przeciwko pozwanemu o wypłatę wynagrodzenia, a dopiero uczynił to 9.10.2018 r., po dokonaniu wypowiedzenia, w trakcie procesu w niniejszej sprawie. Powyższe, z doświadczenia życiowego, nie jest naturalnym zachowaniem pracownika. Zresztą znamienne jest, że sam powód w odpowiedzi na apelację podkreśla, że wypłata wynagrodzenia 7.09.2017 r. była wyjątkiem.

Abstrahując nawet od powyższej okoliczności, opierając się na całokształcie materiału dowodowego zaoferowanego w toku postępowania pierwszoinstancyjnego, należało jednak zwrócić uwagę po pierwsze na zeznania świadków, z których wynika, że żaden z pracowników ani też wolontariuszka M. S., nie widzieli powoda po zakończeniu zwolnienia lekarskiego w dniu 9.08.2017 r. w pracy. Zarówno M. S., jak i E. H. (1) codziennie świadczyły w badanym okresie pracę na rzecz pozwanej i żaden z ww. świadków nie potwierdził, że powód w spornym okresie stawiał się w pracy i świadczył pracę. Co więcej, E. H. (1) zeznała, że nie widziała powoda w pracy 9.08.2017 r. Powód ani w dniu 9.08.2017 r., ani w następnych dniach nie podpisał też na liście obecności, co jest niesporne. Powyższe potwierdza wersję przewodniczącego zarządu pozwanej J. weiningera, że to on wysłał 9.08.2017 r. z maila komputera służbowego do powoda na jego prywatny adres. Analiza list obecności przeczy też - niekonsekwentnym zresztą- twierdzeniom powoda, że był on w pracy przynajmniej 2 razy w tygodniu, z których to zeznań wycofał stwierdzając, że przestał przychodzić do siedziby pozwanej, bo i tak nie mógł skontaktować się z członkami zarządu. Również z zeznań M. S., że w badanym okresie widziała powoda w okolicach miejsca pracy, nie wynika, ażeby powód świadczył pracę na rzecz pozwanej, skoro świadek ta zeznała, że raz widziała powoda w biurze, gdzie wypił kawę i rozmawiali towarzysko. Także świadek E. H. (2) zeznała, że czasami widziała powoda na parkingu, gdzie zostawiał swój samochód i najczęściej chodził do ksiąg wieczystych naprzeciwko Gminy, dodając, że wie, że powód miał tam jakieś sprawy prywatne. Zdaniem Sądu Okręgowego w tym stanie rzeczy należy zgodzić się z apellantem, że tej treści zeznania świadków nie dają podstawy do uznania, że powód po zakończeniu zwolnienia lekarskiego w dniu 8.08.2017 r. stawiał się w pracy w dniu 9.08.2017 r. i w spornym okresie wykonywał pracę w ramach stosunku pracy na rzecz pozwanej.

Mając na uwadze powyższe, jako błędne należy zatem w świetle dyrektyw art. 233 k.p.c. według Sądu Okręgowego ocenić zarówno ustalenie przez Sąd Rejonowy, jako udowodnionej okoliczności przyjsia pracy do siedziby pozwanej 9.08.2017 r. i spędzenia tam 2 – 3 godzin przez powoda, albowiem Sąd I instancji oparł powyższe ustalenie wyłącznie na gołosłownych twierdzeniach K. N., która nie znajdując potwierdzenia w żadnym innym wiarygodnym dowodzie, pozostały nieudowodnione.

Od razu należy podkreślić, że Sąd II instancji nie neguje, że jakieś incydentalne czynności powód w tym okresie wykonał na rzecz pozwanej. Rzecz jednak w tym, że sam powód przyznał na rozprawie pierwszoinstancyjnej w dniu 6.03.2018 r., że w badanym okresie może udowodnić, że wykonał jedynie dwie czynności, a mianowicie zajął się wygaszeniem licencji na sprzedaż alkoholu, a także uczestniczył w dn. 2.11.2017 r. w siedzibie Gminy W. w spotkaniu, w którym uczestniczył J. W. i biegły ds. (...).

Powyższe wzbudziło uzasadnione wątpliwości Sądu Okręgowego co do tego, jaki faktycznie rodzaj stosunku prawnego łączył strony. Tylko bowiem w przypadku ustalenia, że była to umowa o pracę, Sąd Rejonowy może rozpatrywać roszczenia zgłoszone przez powoda w toku niniejszego postępowania.

A zatem Sąd I instancji w pierwszej kolejności powinien był ocenić czy K. N. była pracownikiem czy też osobą współpracującą w ramach umowy cywilnoprawnej z pozwaną, w rozumieniu powyższych przepisów.

W oparciu o materiał sprawy nie sposób wywieść, że powód będąc zatrudnionym rzekomo w pełnym wymiarze czasu pracy wykonywał powierzone mu obowiązki, w jakich godzinach i w jakim miejscu świadczył pracę. Ponadto z materiału dowodowego, a zwłaszcza z zeznań samego powoda nie wynika, że praca była przez niego świadczona pod kierownictwem i nadzorem pozwanej lub innej osoby, ani też, że była organizowana, oceniana, rozliczana przez pozwanego. Nie ma to żadnych wiarygodnych dowodów. Przeciwnie powód przyznał, że po zmianie zarządu w 2016 r. nowi członkowie zarządu zwrócili się do niego z ustnym poleceniem, aby pojawiał się w siedzibie pozwanej przynajmniej we wtorki i czwartki, świadczył pracę od 10.00 do 12.00, a w miarę możliwości do 14.00, do którego to polecenia powód nie zastosował się, ani nie był z tego w żaden sposób rozliczany, co zresztą K. N. sam przyznał i nie negował tym okolicznościom.

Ponadto Sąd II instancji uwzględnił złożony do akt sprawy sporządzony po zleconym przez pozwaną audycie wykaz postępowań restytucyjnych, z którego wynika, że powód w latach 2010 – 2018 nie wykonywał w sposób efektywny swoich głównych obowiązków związanych z restytucją mienia na rzecz pozwanej. Bez wpływu na powyższą ocenę pozostaje okoliczność, iż do obowiązków powoda należały kwestie związane z restytucją mienia w związku z tym powód swoje obowiązki wykonywał poza siedzibą pozwanej udawał się do sądów wieczystoksięgowych na terenie województwa (...), poszukiwał informacji w archiwach państwowych, bibliotekach i na stronach internetowych, a także w domu. Lektura akt i zgromadzonego materiału dowodowy wskazuje, że powód nie załączył bowiem żadnego wiarygodnego dowodu na to, że wykonał jakiegokolwiek czynności z tym związane w badanym okresie od 9.08. do 9.11.2017 r. mimo, że nic nie stało na przeszkodzie w złożeniu przez niego np. dowodów na to, że w Wydziale Ksiąg Wieczystych był w związku z przeglądaniem ksiąg celem wywiązania się z obowiązków dotyczących restytucji mienia dla pozwanej, czy też np. korespondencji mailowej, która byłaby z tym związana.

Tym samym nie było podstaw do przyjęcia przez Sąd I instancji, że strony były związane stosunkiem pracy i że w badanym okresie powód ten stosunek realizował. W ocenie Sądu II instancji przede wszystkim brak dowodów na to, iż w istocie K. N. po wyczerpaniu okresu zwolnienia lekarskiego podjął pracę na rzecz Gminy W. w Ł. w sposób zorganizowany na warunkach zawartej pomiędzy stronami umowy o pracę, a wykonanie incydentalnych, sporadycznych czynności przez powoda na rzecz pozwanej. W istocie z całokształtu materiału dowodowego wynika, że powód nie miał wyznaczonych sztywnych ram czasowych, w których świadczył pracę na rzecz Gminy W. w Ł. i nie był codziennie w pracy, nie świadczył też czynności na rzecz pozwanej w ramach charakterystycznego dla reżimu stosunku pracy podporządkowania pracowniczego, wykonując polecenia służbowe, pozostając pod nadzorem i kierownictwem pracodawcy, będąc z rozliczaniem z zakresu i ilości wykonanych przez niego obowiązków przez pozwaną. Powód nie udowodnił, że wykonywał na rzecz pozwanej pracę w ramach stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, ani też nie wykonywał poleceń przełożonych - co wprost przyznał sam powód - którzy oczekiwali od niego, iż stawi się do pracy na terenie Gminy co najmniej na 2-3 godziny we wtorki i czwartki. Powód początkowo podporządkowywał się tym żądaniom jednakże wobec faktu, iż często w tym czasie nie zastawał Przewodniczącego i Wiceprzewodniczącego i sugestii A. S. (2) (kierownika sekretariatu i członka zarządu), iż jego działania są bezcelowe zaprzestał takiego sposobu świadczenia pracy mimo, iż ww. nie miała żadnych uprawnień do odwoływania kierowanych do niego poleceń służbowych.

Reasumując, w świetle powyższych rozważań uznać należy, iż Sąd I instancji dopuścił się dowolnej oceny materiału dowodowego, gdyż wbrew zasadom logiki i bez poczynienia wszystkich niezbędnych ustaleń arbitralnie przyjął, że strony łączyła umowa o pracę, co przeczy zgromadzonym w sprawie dowodom. Tym samym Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów art. 233 kpc i w konsekwencji przepisu art. 22§1 i §1¹ kp. , albowiem zdaniem Sądu II instancji stron nie łączył stosunek pracy w badanym okresie, gdyż powód nie świadczył pracy w ramach reżimu charakterystycznego dla stosunku pracy.

W konsekwencji poczynionych uchybień przez Sąd Rejonowy należało stwierdzić, że brak jest możliwości uznania za zasadne roszczeń powoda dotyczących przywrócenia do pracy oraz zasądzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, albowiem w sprawie do łączącego strony stosunku prawnego, nie mają zastosowania przepisy Kodeksu pracy, w tym również przepisy na podstawie, których Sąd I instancji wydał w sposób wadliwy swoje

rozstrzygnięcie przywracając powoda do pracy i zasadzając na jego rzecz wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy.

Z tych wszystkich względów, Sąd Okręgowy w Łodzi zgodnie z treścią art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 1 i 2 i oddalił powództwo.

O kosztach procesu za obie instancje orzeczono na podstawie art. 98 k. p. c. w związku z § 10 ust. 1 pkt 1 i § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1800 ze zm.) biorąc pod uwagę wartość każdego ze zgłoszonych roszczeń i uwzględniając zwrot opłaty od apelacji. I tak wysokość kosztów za I instancję tytułem kosztów zastępstwa procesowego pozwanej wyniosła 2880 zł -180 zł w związku z roszczeniem o przywrócenie do pracy oraz -2700 zł w związku z roszczeniem o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w kwocie 12.857 zł Natomiast na koszty procesu w II instancji złożyła się kwota należnych kosztów zastępstwa procesowego pozwanej -120 zł tytułem roszczenia o przywrócenie do pracy oraz 1350 zł tytułem żądania wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 12.857 zł oraz 30 zł tytułem uiszczonej przez stronę pozwaną opłaty od apelacji – łącznie 1500 zł.

Jednocześnie Sąd II instancji nie znalazł podstaw do zastosowania art. 102 kpc zgodnie z wnioskiem powoda. Przepis art. 102 k.p.c. jest przejawem tzw. prawa sędziowskiego i może być stosowany wówczas, kiedy okoliczności konkretnej sprawy dają ku temu podstawy. Jego celem jest zapobieżenie wydaniu orzeczenia o kosztach procesu, które byłoby niesprawiedliwe, sprzeczne z powszechnym odczuciem sprawiedliwości oraz zasadami współżycia społecznego. Sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, iż strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi podstawy zwolnienia z mocy art. 102 k.p.c. od obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, chyba że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, ale łącznie ze wspomnianą trudną sytuacją finansową wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego w rozumieniu powołanego przepisu. Do zastosowania art. 102 k.p.c. nie wystarczy zatem jedynie ustalenie, że strona znajduje się w trudnej sytuacji ekonomicznej, przepis ten wymaga bowiem wystąpienia "wypadku szczególnie uzasadnionego". (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 28 lutego 2018 r III AUa 715/17, LEX nr 2506498 - wyrok wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 18 lipca 2018 r. I ACa 295/17 LEX). Taki przypadek nie został zaś przez powoda wykazany.

Z tych też względów orzeczono jak w sentencji.

J.L.