

*Sygn. VPa 154/13*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 6 lutego 2014 roku*

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,*

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Magdalena Marczyńska (spr.)*

*Sędziowie: SSO Mariola Mastalerz, SSO Beata Łapińska*

*Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera*

*po rozpoznaniu w dniu 23 stycznia 2014 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

*sprawy z powództwa S. S.*

*przeciwko Urzędowi Gminy w C.*

o dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, przywrócenie do pracy i odszkodowanie za niezgodne z prawem zwolnienie powoda z pracy

*na skutek apelacji powoda S. S. i pozwanego Urzędu Gminy w C. od wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. IV Wydziału Pracy*

*z dnia 8 lipca 2013r. sygn. IV P 14/12*

*I. zmienia zaskarżony wyrok w punktach 2-5 w ten sposób, że:*

- 1. zasądza od pozwanego Urzędu Gminy w C. na rzecz powoda S. S. kwotę 43.326,00 (czterdzieści trzy tysiące trzysta dwadzieścia sześć) złotych,*
- 2. zasądza od pozwanego Urzędu Gminy w C. na rzecz powoda S. S. kwotę 1.800,00 (jeden tysiąc osiemset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,*

*II. oddala apelację pozwanego Urzędu Gminy w C. w pozostałej części,*

*III. zasądza od pozwanego Urzędu Gminy w C. na rzecz powoda S. S. kwotę 930,00 (dziewięćset trzydzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów za postępowanie apelacyjne.*

Sygn. akt V Pa 154/13

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 7 stycznia 2012 roku skierowanym przeciwko Zakładowi Usług (...) w likwidacji w C. i Urzędowi Gminy w C. powód S. S. wniósł o dopuszczenie go do pracy w Urzędzie Gminy w C. na stanowisku konserwatora ujęć wodnych i oczyszczalni ścieków w pełnym wymiarze czasu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za pracę za czas pozostawania bez pracy oraz zasądzenie na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwany Urząd Gminy w C. wnosił o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu.

Wyrokiem z dnia 8 lipca 2013 roku, wydanym w sprawie IV P 14/12 uwzględnił w części powództwo i dopuścił powoda do pracy w pozwanym Urzędzie Gminy w C. na stanowisku konserwatora ujęć wodnych i oczyszczalni ścieków.

***Podstawę wyroku stanowiły następujące ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego:***

Powód był zatrudniony w Zakładzie Usług (...) od dnia 1 lutego 2004 roku w C. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku konserwatora ujęć wodnych i oczyszczalni ścieków.

Uchwałą nr XV/71/11 Rady Gminy C. z dnia 28 października 2011 roku w sprawie likwidacji zakładu budżetowego – Zakładu Usług (...) w C. podjęto decyzję o likwidacji ww. zakładu z dniem 31 grudnia 2011 roku. Postanowiono, że pracowników likwidowanego zakładu budżetowego przejmuje Urząd Gminy w C. na zasadzie art. 23<sup>((1))</sup> kodeksu pracy. W dniu 12 grudnia 2011 roku Wójt Gminy C. wydał zarządzenie nr 120.26.2011 w sprawie Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Gminy w C. zgodnie, z którym zadania przejęte po zlikwidowanym (...) od dnia 1 stycznia 2012 roku będą realizowane przez Referat (...) Urzędu Gminy w C.. W skład referatu wchodzi stanowiska konserwatora i inkasenta, przy czym inkasent winien być zatrudniony na umowę zlecenia. Uchwałą z dnia 29 grudnia 2011 roku Rada Gminy C. ustaliła, że inkasentem będzie osoba fizyczna zatrudniona przez Wójta Gminy na podstawie umowy zlecenia.

Powód w dniu 29 listopada 2011 roku otrzymał od Zakładu Usług (...) w C. informację, że na mocy uchwały Rady Gminy z dniem 31 grudnia 2011 roku zakład ten zostanie zlikwidowany. Pracodawca poinformował powoda, że pracownicy (...) będą przejmowani na mocy art. 23<sup>1</sup> k.p. przez Urząd Gminy w C..

W dniu 30 listopada 2011 roku powód otrzymał pismo – zawiadomienie od pozwanego Urzędu Gminy w C. informujące go, że z dniem 1 stycznia 2012 roku wszystkie należności i zobowiązania pracowników likwidowanego (...) w C. przejmuje Urząd Gminy w C.. Ponadto pozwany poinformował powoda, że z tym dniem nastąpi zmiana warunków zatrudnienia, których podstawą będzie umowa zlecenia.

Urząd Gminy w C. przejął dotychczasowych pracowników Zakładu Usług (...) w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. Świadek P. J. zatrudniony był na stanowisku kierownika w Zakładzie na podstawie umowy o pracę, a z dniem 1 stycznia 2012 roku został przejęty przez Urząd Gminy w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. Od tego dnia jest zatrudniony na stanowisku kierownika referatu gospodarki komunalnej i mieszkaniowej w tymże urzędzie, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Świadek pracuje na takich samych warunkach na jakich pracował w (...). Przejmowani pracownicy ze zlikwidowanego zakładu byli zatrudnieni na podstawie umów o pracę, również powód. Wójt Gminy upoważnił świadka C. S. do ustalenia z tymi pracownikami warunków pracy i płacy, z tegoż powodu, że w Urzędzie Gminy nie ma identycznych stanowisk pracy jak w zlikwidowanym (...).

Powód w okresie zatrudnienia w Zakładzie Usług (...) faktycznie wykonywał czynności inkasenta. Istniała rozbieżność między formalnym angażem powoda a faktycznie wykonywanymi czynnościami. Formalnie powód zatrudniony był jako konserwator a faktycznie pracował jako inkasent. Powodowi zaproponowano dwa warianty zatrudnienia na stanowisku inkasent – poborca w Urzędzie Gminy. Pierwszy zakładał pracę na warunkach dotychczasowych, na podstawie umowy o pracę. Ten wariant nie mógł być zrealizowany, gdyż w wykazie stanowisk pracowników zatrudnionych w Urzędzie Gminy nie ma stanowiska inkasenta a jest stanowisko zbliżone - poborca, dla którego wymagane jest minimum wykształcenie średnie. Warunku tego nie spełniał powód, gdyż legitymował się on wykształceniem podstawowym. W związku z czym i tak ww. umowa zostałaby rozwiązana z powodem. W drugim wariantcie zaproponowano powodowi pracę na podstawie umowy zlecenia na stanowisku inkasenta opłat za wodę i ścieki. Zapewniano powoda, że umowa zlecenia będzie lepszym rozwiązaniem, ponieważ powód zachowa pracę i będzie otrzymywał wynagrodzenie nie niższe niż w (...). Ostatecznie powód tę umowę zlecenia podpisał 30 listopada 2011 roku w piśmie zawiadamiającym z dnia 28 listopada 2011 roku.

Stanowisko konserwatora w Urzędzie Gminy w C. istnieje. W Urzędzie Gminy pracują na nim: S. P., K. K. i K. R.. Dwóch z nich pracuje na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, a jeden od maja 2012 roku na pół etatu. Pracownicy ci byli zatrudnieni w (...) jako konserwatorzy i zostali przejęci przez Urząd Gminy w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. bez żadnych zmian warunków pracy. Wykonywali oni obowiązki konserwatora zgodnie z angażem.

W związku z likwidacją Zakładu Usług (...) w C. w dniu 30 grudnia 2011 roku powodowi wystawiono świadectwo pracy. W jego treści stwierdzono, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania na mocy porozumienia stron na wniosek pracodawcy art. 30 § 1 pkt 3 k.p. Powód nie odebrał świadectwa tego dnia. W dniu 4 stycznia 2012 roku dokonano sprostowania świadectwa pracy powoda. Jako powód ustania stosunku pracy wymieniono rozwiązanie na mocy porozumienia stron na wniosek pracodawcy art. 30 § 1 pkt 3 k.p. z powodu likwidacji zakładu pracy. W obu przypadkach wpisane zostało porozumienie stron jako podstawa rozwiązania stosunku pracy, mimo, że nikt nie proponował powodowi porozumienia. Nie zrobił tego ani ówczesny kierownik (...) świadek P. J., ani sekretarz gminy świadek C. S..

Po likwidacji (...) z dniem 31 grudnia 2011 r. powód stawiał się do pracy w miesiącu styczniu 2012 roku przez tydzień. Przychodził na godzinę 7:30 i do godziny 13:00 czekał na dyspozycje w biurze kierownika lub na korytarzu. Kierownik informował powoda, że nie ma go na liście pracowników, w związku z czym nie ma dla niego żadnych poleceń. Powód przestał przychodzić do pracy i zgłaszać swoją gotowość, gdyż nie było go na liście, zatem uznał to za bezcelowe. Powód próbował się kontaktować z Wójtem Gminy oraz z sekretarzem, ale nie przyniosło to żadnych efektów w jego sytuacji pracowniczej. Powód rozliczył się z narzędzi i telefonu komórkowego używanych przy wykonywaniu pracy inkasenta.

Wójt Gminy w dniu 18 stycznia 2012 roku wypowiedział powodowi umowę zlecenia, zawartą w zawiadomieniu z dnia 28 listopada 2011 roku. Przyczyną rozwiązania było nie podjęcie czynności związanych z wykonywaniem obowiązków przez powoda, wobec nie akceptacji warunków umowy zlecenia. Nowy inkasent został zatrudniony na podstawie umowy zlecenia, na warunkach takich jakie proponowano powodowi.

***Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.***

Motywuując powyższe wskazał, że zasadniczymi kwestiami do rozstrzygnięcia w sprawie były kwestie, czy przejmujący pracodawca tj. Urząd Gminy w C. naruszył normę przepisu art. 23<sup>1</sup> k.p. zawierając z powodem umowę zlecenia, a w związku z czym czy rozwiązanie umowy o pracę z dotychczasowym pracodawcą było prawnie skuteczne i czy powód może domagać się dopuszczenia do wykonywania pracy oraz kwestia czy i za jaki okres czasu nie wykonywania prac, ale pozostawania w gotowości do jej świadczenia powodowi przysługuje wynagrodzenie.

Zgodnie z treścią art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie (§ 2). Natomiast w myśl § 6 przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy.

Sąd Rejonowy wskazał dalej, że zgodnie z poglądami doktryny przedmiotem art. 23<sup>1</sup> k.p. jest uregulowanie wpływu zmian po stronie podmiotu zatrudniającego na sytuację pracowników. „Przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę” należy rozumieć w sensie prawa pracy. Może się ono wiązać ze zmianą własności zakładu pracy (przedsiębiorstwa), gdy np. jeden pracodawca sprzedaje zakład pracy drugiemu. Zmiana stosunków własnościowych nie jest jednak niezbędnym warunkiem przejścia, o którym mowa w art. 23<sup>1</sup>. Wystarczy, że inny niż dotychczas podmiot uzyskuje prawo do zatrudniania i zwalniania pracowników, a więc wchodzi w uprawnienia i obowiązki pracodawcy. Przepis art. 23<sup>1</sup> k.p. przewiduje sukcesję stosunków pracy poprzez wejście nowego pracodawcy z mocy prawa w pozycję strony tych stosunków (§ 1). Z faktu automatycznego stania się stroną tych stosunków wynika odpowiedzialność nowego pracodawcy za zobowiązania ze stosunku pracy powstałe także przed datą przejścia, np.

z tytułu zaległych, niewypłaconych wynagrodzeń. Jeśli ma miejsce przejście części zakładu pracy, to przepis art. 23<sup>1</sup> nakłada na dotychczasowego i nowego pracodawcę odpowiedzialność solidarną za zobowiązania ze stosunku pracy powstałe przed zmianą pracodawcy (§ 2). Instytucja przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę uzupełniona została o zasadę, zgodnie z którą takie przejście nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie pracownikowi stosunku pracy (§ 6). Aby zatem nowy pracodawca mógł rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika, muszą zaistnieć nowe okoliczności niż stan ukształtowany bezpośrednio w następstwie przejścia zakładu pracy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego zauważa się przy tym, że umową cywilnoprawną nie można wyłączyć stosowania art. 23<sup>1</sup> k.p. Wejście przez nowy zakład pracy w prawa i obowiązki objęte stosunkiem pracy z pracownikami przejmowanego zakładu pracy następuje z mocy samego prawa i jest niezależne od tego, jak ta kwestia została uregulowana między stronami umowy cywilnoprawnej stanowiącej podstawę przejścia. Przejęcie zakładu w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> k.p. ma miejsce także wówczas, gdy dotychczasowy i przejmujący pracodawcy nie działają zgodnie dla osiągnięcia celu, natomiast dochodzi do faktycznego przejęcia majątku i zadań zakładu pracy, (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2001 roku, I PKN 433/00). W uzasadnieniu ww. wyroku Sąd Najwyższy podkreślił, że umową cywilnoprawną nie można wyłączyć stosowania art. 23<sup>1</sup> k.p., co stwierdził już wcześniej wyrokiem z dnia 17 maja 1995 roku, I PRN 9/95. Wejście przez nowy zakład pracy w prawa i obowiązki objęte stosunkiem pracy z pracownikami przejmowanego zakładu następuje z mocy samego prawa jest niezależne od sposobu uregulowania tej kwestii między stronami umowy cywilnoprawnej. Sąd Najwyższy poszedł jeszcze dalej uznając, że dla zakresu zastosowania normy z art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. obojętny jest przedmiot działalności prowadzonej przez nowego pracodawcę w oparciu o majątek przejęty w całości lub w części od poprzedniego pracodawcy, a więc nie musi to być działalność tego samego czy podobnego rodzaju.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego podnosi się także, że podstawą roszczenia o dopuszczenie do pracy może być art. 22 § 1 k.p. Zobowiązanie do zatrudnienia przy pracy określonego rodzaju (art. 22 § 1 k.p.) oznacza obowiązek pracodawcy dopuszczenia pracownika do świadczenia umówionej pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998 roku, I PKN 361/98). W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że dyspozycje art. 22 § 1 k.p. zobowiązują pracodawcę do zatrudniania pracownika przy pracy określonego rodzaju. Oznacza to, że w ramach uzgodnionego stosunku pracy pracodawca ma obowiązek jego realizowania przez dopuszczenie pracownika do świadczenia umówionej pracy. Pracownik jest równocześnie nie tylko zobowiązany, ale i uprawniony do wykonywania pracy za wynagrodzeniem. Stanowisko takie potwierdza reguła ekwiwalentnego wynagradzania pracownika, który jest uprawniony do otrzymywania wynagrodzenia wyłącznie za pracę wykonaną, a za czas jej niewykonywania zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Treścią przepisu art. 81 § 1 k.p. ustawodawca statuuje, że 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.

Przez faktyczną gotowość należy rozumieć stan, w którym pracownik jest fizycznie i psychicznie zdolny do wykonywania pracy, w tym, że nie występują przeszkody do jej świadczenia np. w postaci niezdolności do pracy spowodowanej chorobą lub innymi przyczynami. Z kolei pozostawanie do dyspozycji pracodawcy oznacza stan, w którym pracownik może niezwłocznie, na wezwanie pracodawcy podjąć pracę. Pracownik pozostający w dyspozycji pracodawcy oczekuje na możliwość podjęcia pracy na terenie zakładu pracy lub w innym miejscu wskazanym przez pracodawcę, ewentualnie w miejscu wskazanym przez siebie i podanym pracodawcy, jeżeli pracodawca bezprawnie nie dopuszcza go do pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2004 roku, I PK 486/03). Ponadto w uzasadnieniu wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że pracownik winien udowodnić, że miał zamiar wykonywania pracy i go uzewnętrznic. Sąd Najwyższy zaprezentował stanowisko, że gotowość do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. występuje

jedynie podczas istnienia wiążącego strony stosunku pracy, w razie powstania przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy w określonym w umowie czasie i miejscu pracy, uniemożliwiających pracownikowi jej wykonywanie, gdy jednocześnie pozostaje on zgodnie z art. 128 § 1 k.p. do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym umówionym z nim miejscu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 1998 roku, I PKN 195/98). Orzecznictwo Sądu Najwyższego ukształtowało pogląd, że ocena przesłanek gotowości do pracy zależy od okoliczności faktycznych konkretnej sprawy. Istotnie znaczenie przy takiej ocenie ma to, czy pracodawca kwestionuje istnienie stosunku pracy oraz to, czy pracownik ma wskazane miejsce świadczenia pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2007 roku, I PK 149/07). W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że bierne oczekiwanie na wezwanie pracodawcy do świadczenia pracy nie uzasadnia prawa do wynagrodzenia przewidzianego w art. 81 k.p., ale w takiej sytuacji faktycznej, w której pracownik nie wykazał, że oddał się do dyspozycji zakładu pracy i w dyspozycji tej pozostawał. Przez pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, jako elementu gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p., należy rozumieć stan, w którym pracownik może niezwłocznie, na wezwanie pracodawcy podjąć tę pracę. Pracownik pozostający w dyspozycji pracodawcy oczekuje na możliwość podjęcia pracy na terenie zakładu pracy lub w innym miejscu wskazanym przez pracodawcę, ewentualnie w miejscu wskazanym przez siebie i podanym pracodawcy. Nie jest to aż tak istotne, co robi pracownik w czasie oczekiwania na wezwanie pracodawcy, lecz decydujące znaczenie ma to, czy jest on zdolny do niezwłocznego podjęcia pracy. Pracodawca, który kwestionuje istnienie stosunku pracy, zobowiązany jest zapłacić wynagrodzenie pracownikowi za czas gotowości do pracy jedynie w przypadku wyroku ustalającego istnienie stosunku pracy. Sąd Najwyższy zaprezentował pogląd, że oczekiwanie pracownika na wezwanie go przez pracodawcę do wykonywania pracy nie może być oceniane jako gotowość do pracy w i rozumieniu art. 81 § 1 k.p., jeżeli takiego zachowania pracownika nie usprawiedliwiają okoliczności sprawy. Gotowość pracownika do wykonywania pracy można by uznać wówczas gdyby wykazał, że oddał się w tym względzie do dyspozycji zakładu pracy i w dyspozycji tej pozostawał. Samo zaś bierne oczekiwanie pracownika na wezwanie pracodawcy nie spełnia tego warunku. Nie można bowiem przyjąć, że pracodawca jest zobowiązany do takich wezwań na podstawie zasad współżycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999 roku, I PKN 60/99).

Ponadto w orzecznictwie Sądu Najwyższego ukształtował się pogląd, że samo prowadzenie procesu i podtrzymywanie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy dowodzi jedynie zamiaru podjęcia pracy po uzyskaniu pozytywnego orzeczenia sądu. Nie jest więc równoznaczne z istnieniem gotowości do pracy w tym okresie objętym sporem. Należy bowiem odróżnić przesłanki uzyskania wynagrodzenia za czas gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 k.p od przesłanek ustalenia, że pracownika wiąże z pracodawcą umowa o pracę na czas nieokreślony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2007 roku, II PK 80/07).

W świetle powyższego Sąd Rejonowy stwierdził, że powód zatrudniony na czas nieokreślony w Zakładzie Usług (...) w C. na stanowisku konserwatora, powinien zostać przejęty w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. przez Urząd Gminy w C., wobec likwidacji i przejęcia dotychczasowego pracodawcy. Powód faktycznie wykonywał obowiązki inkasenta, co było niezgodne z jego formalnym angażem. Został on poinformowany o likwidacji (...) i przejęciu jego pracowników pismem informacyjnym z dnia 29 listopada 2011 roku. Mimo angażu na stanowisko konserwatora, w sytuacji przejęcia pracowników (...) przez Urząd Gminy powodowi zaproponowano pracę na umowę zlecenia na stanowisku poborcy, tłumacząc ten fakt nie spełnianiem przez powoda warunków wymaganych do pracy na takim stanowisku na podstawie umowy o pracę tj. posiadania wykształcenia średniego.

Świadek P. J., były kierownik (...), a potem kierownik Referatu (...) w Urzędzie Gminy, potwierdził fakt, że został przejęty przez Urząd Gminy na dotychczasowych warunkach, nadal na podstawie umowy o pracę. Świadek w swoich zeznaniach potwierdził, że powodowi zaproponowano umowę zlecenia, z powodu nie spełniania warunków formalnych do pracy w Urzędzie na stanowisku poborcy oraz, że powód pracował faktycznie jako inkasent w likwidowanym (...). Świadek zeznał, że powód faktycznie przychodził do Urzędu Gminy po 1 stycznia 2012 roku, celem rozliczenia się z narzędzi pracy i telefonu komórkowego. Świadek C. S., sekretarz gminy, potwierdził natomiast, że pracownicy (...) zostali przejęci przez Urząd Gminy w trybie art. 23<sup>(( 1))</sup> k.p. Świadek wezwał powoda na rozmowę w kwestii jego dalszego zatrudnienia, tak jak wszystkich innych pracowników (...). Zaproponował powodowi dwa warianty zatrudnienia. Pierwszy na umowę o pracę, która według jego wiedzy byłaby pokrótce rozwiązana,

wariant niemożliwy według niego do zrealizowania wobec braku spełniania przez powoda warunków związanych z wykształceniem. Drugi wariant przewidywał pracę na podstawie umowy zlecenia, którą powód podpisał w dokumencie zawiadomienia dnia 30.11.2011 roku. Świadek zeznał, że w Urzędzie Gminy jest stanowisko konserwatora i jest ono przewidziane w przepisach placowych. Obecnie na takich stanowiskach pracuje trzech pracowników przejętych z likwidowanego (...), którzy pracowali wcześniej na podstawie umowy o pracę i nadal pracują na takich warunkach. Świadek zaproponował powodowi pracę na stanowisku inkasenta-poborcy, ponieważ nie chciał kontynuować rozbieżności między faktycznymi obowiązkami powoda a jego formalnym angażem.

Dalej Sąd I instancji wskazał, że z powodem nie rozwiązano formalnie umowy o pracę. Z zeznań obu świadków wynikało jednoznacznie, że nie potrafią oni wyjaśnić dlaczego w świadectwie pracy powoda, jako podstawę rozwiązania stosunku pracy wskazano porozumienie stron, bowiem żaden z nich nie proponował i nie rozmawiał z powodem o żadnym porozumieniu. Nie zrobił tego ani ówczesny kierownik (...) świadek P. J., ani sekretarz gminy świadek C. S..

Z zeznań powoda wynika, że przychodził do Urzędu Gminy przez okres tygodnia od godziny 7:30 do godziny 13:00. Fakt przebywania powoda na terenie Urzędu potwierdził świadek P. J.. Powód siedział wtedy na korytarzu lub w gabinecie kierownika, oczekując na dyspozycje od swojego pracodawcy. W związku z tym, że powoda nie było na liście pracowników zaprzestął przychodzenia do Urzędu. Powód podnosił, że próbował kwestię swojego zatrudnienia wyjaśniać z Wójtem Gminy. Przesłuchiwany w charakterze pozwanego Wójt Gminy potwierdził fakt, że powodowi zaproponowano umowę zlecenia wobec nie spełniania wymagań w zakresie wykształcenia do pracy na stanowisku poborcy na podstawie umowy o pracę. Wójt stwierdził, że oczekiwał na rozpoczęcie pracy przez powoda, a wobec jej nie podjęcia, wypowiedział mu dnia 18.01.2012r. umowę zlecenia. Wójt zaznaczył, że zatrudnił nowego inkasenta na podstawie umowy zlecenia, co uznał, za korzystne z punktu widzenia interesów Gminy. Wójt przyznał, że „gdyby przyjął, że powód był zatrudniony na stanowisku konserwator to wówczas byłby przejęty jak pozostali pracownicy”, bowiem w Urzędzie Gminy zatrudnieni są konserwatorzy, którzy zostali przejęci z (...).

W ocenie Sądu Rejonowego powód zatrudniony w (...) na stanowisku konserwatora, a faktycznie wykonujący obowiązki inkasenta ma roszczenie do swojego pracodawcy o dopuszczenie go do wykonywania umówionej pracy na podstawie art. 22 § 1 k.p. Jest to stanowisko zgodne z poglądami Sądu Najwyższego, zaprezentowanymi w wyroku z dnia 28 października 1998 roku w sprawie I PKN 361/98. Sąd Najwyższy uznał, że zobowiązanie do zatrudnienia przy pracy określonego rodzaju (art. 22 § 1 k.p.) oznacza obowiązek pracodawcy dopuszczenia pracownika do świadczenia umówionej pracy. Dyspozycje tego artykułu zobowiązują pracodawcę do zatrudnienia pracownika przy pracy określonego rodzaju. Oznacza to, że w ramach uzgodnionego stosunku pracy pracodawca ma obowiązek jego realizowania poprzez dopuszczenie do wykonywania umówionej pracy.

Zdaniem Sądu I instancji w przedmiotowej sprawie, mimo że powód wykonywał pracę na stanowisku inkasenta, będąc zatrudniony formalnie jako konserwator, pracodawca miał obowiązek dopuścić go do pracy na stanowisku konserwatora, zgodnie z umową o pracę. Wykonywanie faktycznej pracy na stanowisku inkasenta nie stanowiło przeszkody do przejścia powoda w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. Pozwany bez żadnego uzasadnienia odstąpił od pierwszego wariantu zatrudnienia powoda tj. przejścia powoda w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. Przyjęcie tego wariantu dawało pozwanemu możliwość podjęcia decyzji o dalszym zatrudnieniu wszystkich konserwatorów, w tym i powoda, bez potrzeby wnikania się w proces zawierania umowy cywilnej z powodem, niby dla jego dobra w celu zapewnienia mu miejsca pracy na stanowisku inkasenta.

W niniejszej sprawie umowę o pracę z powodem rozwiązano na mocy porozumienia stron na wniosek pracodawcy art. 30 § 1 pkt 3 k.p. z powodu likwidacji zakładu pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego rozwiązanie to było niezgodne z art. 23<sup>1</sup> § 6 k.p., zgodnie z którym przejście zakładu pracy nie może stanowić przyczyny rozwiązania stosunku pracy z przejmowanym pracownikiem. Taki tryb przejmowania pracowników z likwidowanego (...) potwierdziły zeznania świadków i dokumenty w postaci informacji, Uchwały Rady Gminy, zarządzeń Wójta. Powodowi zaproponowano pracę na podstawie umowy zlecenia.

Sąd Rejonowy stwierdził, że umowę cywilnoprawną nie można wyłączyć stosowania art. 23<sup>1</sup> k.p, bowiem wejście przez nowy zakład pracy w prawa i obowiązki objęte stosunkiem pracy z pracownikami przejmowanego zakładu następuje z mocy samego prawa i jest niezależne od tego, jak ta kwestia została uregulowana między stronami umowy cywilnoprawnej stanowiącej podstawę przejęcia.

Dalej wskazał, że powód wykazywał gotowość do pracy po dniu 1 stycznia 2012 roku, przez okres około tygodnia, kiedy to przychodził do Urzędu Gminy o godzinie 7:30 i oczekiwał na dyspozycje na korytarzu lub w gabinecie kierownika do godziny 13:00. Stanowisko takie jest zgodne z linią orzecniczą Sądu Najwyższego, który to stwierdził, że faktyczną gotowością jest stan, w którym pracownik jest fizycznie i psychicznie zdolny do wykonywania pracy. Z kolei pozostawanie do dyspozycji pracodawcy, które jest elementem gotowości, oznacza stan, w którym pracownik może niezwłocznie, na wezwanie pracodawcy podjąć pracę. Pracownik pozostający w dyspozycji oczekuje na możliwość podjęcia pracy na terenie zakładu pracy lub w innym wyznaczonym przez pracodawcę miejscu, ewentualnie w miejscu wskazanym przez siebie i podanym pracodawcy. Tej ostatniej przesłanki nie wyczerpywało zachowanie powoda po tym tygodniowym okresie przychodzenia i pozostawania w Urzędzie Gminy, gdy zaprzestał stawiania się w miejscu pracy, bowiem bierne oczekiwanie pracownika na wezwanie go przez pracodawcę nie może być oceniane jako gotowość do pracy w rozumieniu art. 81 k.p. Powód nie poinformował także pracodawcy o miejscu jego oczekiwania na możliwość podjęcia pracy. Zgodnie z poglądami Sądu Najwyższego samo prowadzenie procesu i wdanie się w spór nie jest podstawą stwierdzenia gotowości, dowodzi bowiem tylko zamiaru podjęcia pracy po uzyskaniu orzeczenia sądu.

Biorąc pod uwagę powyższe Sąd Rejonowy dopuścił powoda S. S. do pracy w pozwanym Urzędzie Gminy w C. na stanowisku konserwatora ujęć wodnych i oczyszczalni ścieków oraz zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 802,27 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 12 stycznia 2012 roku tj. od dnia następnego po otrzymaniu przez pozwanego odpisu pozwu, do dnia zapłaty.

Sąd Rejonowy oddalił powództwo w pozostałej części, wobec nie stwierdzenia podstaw do uwzględnienia pozostałych roszczeń powoda, tj. wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, przywrócenia do pracy i odszkodowania za niezasadne zwolnienie powoda.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie § 11 pkt 2 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.) i zasądził od pozwanego na rzecz powoda 93,30 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego. Rygor natychmiastowej wykonalności został nadany na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy nie obciążył powoda kosztami zastępstwa prawnego pozwanego, mając na uwadze charakter roszczenia.

### ***Powyższy wyrok zaskarżyły obie strony postępowania.***

**Powód** zaskarżył wyrok w punkcie „2”, którym zasądzono na jego rzecz kwotę 802,27 złotych brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 12 stycznia 2012 roku do dnia zapłaty i zarzucił mu naruszenie:

- art. 81 § 1 k.p. w zw. z art. 23<sup>1</sup> k.p. poprzez przyjęcie, iż powód wykazał gotowość do pracy tylko przez pierwszy tydzień miesiąca stycznia 2012 roku,

- art. 8 k.p. poprzez udzielenie ochrony prawnej pozwanemu pracodawcy, który w sposób zawiniony nie dopuszczał powoda do pracy i kwestionował jego zatrudnienie pomimo wyraźnej i obowiązującej z mocy samego prawa normie wyrażonej w art. 23<sup>1</sup> k.p.

Wskazując na powyższe apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie na rzecz powoda kwoty 43.326,00 złotych brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres od 1 stycznia 2012 roku do 30 czerwca 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia ich wymagalności tj. od dnia poszczególnych płatności miesięcznego wynagrodzenia za pracę do dnia zapłaty a także o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według

norm przepisanych za pierwszą instancję. Ponadto wniósł to zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

**Pozwany Urząd Gminy w C.** zaskarżył wyrok punktach 1,2,4,5 i 6 , zarzucając mu:

- 1) naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię oświadczenia woli stron z dnia 30 listopada 2011 roku polegająca na przyjęciu, że oświadczenie to nie jest porozumieniem stron, które skutkuje rozwiązaniem umowy o pracę zawartej przez powoda dnia 1 lutego 2004 roku z (...) w C. i ustaleniem nowych warunków zatrudnienia powoda w Urzędzie Gminy w C. począwszy od 2 stycznia 2012 roku na podstawie umowy zlecenia;
- 2) sprzeczność ustaleń faktycznych sądu ze zgromadzonym materiałem dowodowym poprzez przyjęcie, że istnieją podstawy do dopuszczenia powoda do pracy na stanowisku konserwatora i zasądzenie z tego tytułu wynagrodzenia (art. 233 § 1 k.p.c.).

Wskazując na powyższe apelujący wniósł o:

- 1) zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych, ewentualnie
- 2) uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji przy uwzględnieniu kosztów postępowania apelacyjnego jako części kosztów postępowania.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 23 stycznia 2014 roku pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji pozwanego i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego, a pełnomocnik pozwanego o oddalenie apelacji powoda i zasądzenie kosztów według norm przepisanych.

**Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:**

**Apelacja powoda jest zasadna, zaś apelacja pozwanego zasadna jest tylko w części.**

Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c. sąd II instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji. Powyższe oznacza zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice oraz nakaz rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków. Podkreślić przy tym należy, że sąd II 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. Sąd ten ma więc pełną swobodę jurysdykcyjną, ograniczoną jedynie granicami zaskarżenia. W konsekwencji może, a jeżeli je dostrzeże, powinien, naprawić wszystkie naruszenia prawa materialnego, niezależnie od tego, czy zostały wykryte w apelacji, pod warunkiem że mieszczą się w granicach zaskarżenia. Innymi słowy, sąd apelacyjny - bez względu na stanowisko stron oraz zakres zarzutów - powinien zastosować właściwe przepisy prawa materialnego. Nie naprawienie błędów sądu I instancji w tym zakresie byłoby równoznaczne ze świadomym ich powieleniem w postępowaniu rozpoznawczym na wyższym szczeblu instancji, czego nie można zaaprobować (tak uchylił Sąd Najwyższy z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008, Nr 6, poz. 55).

Pozwany Urząd Gminy w C. zarzucił, że Sąd Rejonowy dokonał sprzecznych ze zgromadzonym materiałem dowodowym ustaleń faktycznych, albowiem przyjął, że „istnieją podstawy do dopuszczenia powoda do pracy na stanowisku konserwatora i zasądzenia z tego tytułu wynagrodzenia”. Formułując ten zarzut pozwany stwierdził, że Sąd I instancji naruszył przepis art. 233 § 1 k.p.c.

Zarzut błędnej oceny materiału dowodowego oznacza, że apelujący nie zgadza się z ustaleniami faktycznymi dokonanymi przez Sąd I instancji, wskazując jednocześnie, że powinny być one inne, ponieważ co innego wynika z dowodów zgromadzonych w sprawie. Rozbieżność pomiędzy poczynionymi przez sąd ustaleniami, a zgromadzonymi dowodami jest zazwyczaj konsekwencją nieprawidłowej oceny zebranych dowodów, dokonanej z naruszeniem przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Tymczasem sama treść ww. zarzutu wywiedzionego w apelacji, jak i uzasadnienie apelacji, w



zakresie go dotyczącym, wskazuje, że problem dotyczy zastosowania przepisów prawa materialnego. Skarżący twierdzi bowiem, że nie zgadza się rozumowaniem Sądu Rejonowego, iż istnieją podstawy do dopuszczenia powoda do pracy na stanowisku konserwatora. To zaś nie jest wynik błędnej, sprzecznej z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, czy też wybiórczej oceny materiału dowodowego. Dlatego też ten zarzut pozwanego omówiony zostanie w dalszej części uzasadnienia.

Natomiast w zakresie dokonanych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych pozwany podnosi w uzasadnieniu apelacji tylko jedną kwestię. Twierdzi mianowicie, że Sąd ten błędnie ustalił, iż świadkowie nie wiedzieli, dlaczego w świadectwie pracy powoda jako tryb rozwiązania z powodem umowy o pracę wskazano porozumienie stron. Stawiając ten zarzut skarżący stwierdza jednak jednocześnie, że świadkowie (nie określając, którzy świadkowie), zapytani, dlaczego w świadectwie pracy S. S. znalazła się powyższa informacja, „rzeczywiście nie wiedzieli, dlaczego taki jest zapis”. A zatem apelujący sam przeczy postawionej na wstępie tezie. Dalej apelujący podnosi, że informacja zawarta w świadectwie powoda jest skutkiem „oczywistej omyłki pisarskiej, stąd odpowiedź świadków”. Okoliczności tej jednak w żaden sposób nie wykazuje i nie wymienia dowodów, z których owa oczywista omyłka pisarska miałaby wynikać. Tymczasem podniesiony skutecznie zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może polegać wyłącznie na zaprezentowaniu własnych, korzystnych dla skarżącego ustaleń stanu faktycznego. Wnoszący apelację powinien wykazywać, że Sąd I instancji naruszył ustanowione w art. 233 § 1 k.p.c. zasady oceny wiarygodności i mocy dowodów oraz, że naruszenie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy. Takiego wyводу w apelacji pozwanego nie ma.

Całość wyводу apelacji to w istocie analiza porozumienia podpisanego przez powoda w dniu 30 listopada 2011 roku i z analizy tej pozwany wywodzi nieprawidłowość wyroku wydanego przez Sąd Rejonowy. Mianowicie, zdaniem pozwanego, Sąd Rejonowy naruszył prawo materialne przez błędną wykładnię oświadczenia woli stron z dnia 30 listopada 2011 roku, polegającą na przyjęciu, że oświadczenie to nie jest porozumieniem stron, które skutkuje rozwiązaniem umowy o pracę zawartej przez powoda w dniu 1 lutego 2004 roku z Zakładem Usług (...) i ustaleniem nowych warunków zatrudnienia powoda w Urzędzie Gminy w C. od 2 stycznia 2012 roku na podstawie umowy zlecenia.

Przede wszystkim zauważyć trzeba, że pozwany, reprezentowany w procesie przez profesjonalnego pełnomocnika, nie wskazuje, jaki to przepis prawa materialnego miałby zostać przez Sąd I instancji naruszony. Nie czyni tego ani formułując ww. zarzut, ani też nie podaje naruszonego przepisu w uzasadnieniu apelacji. W uzasadnieniu apelacji odwołuje się do treści art. 23<sup>1</sup> k.p. (a nie art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.), dokonuje jego wykładni oraz podnosi, że po przejściu pracowników w trybie tego przepisu może dojść do zmiany warunków pracy lub płacy pracowników, jeśli taka jest wola stron. Strony, zdaniem pozwanego, mogą dowolnie modyfikować te warunki w drodze porozumienia stron, jeśli nie stanowi to obejścia standardów ochrony określonych w art. 23<sup>1</sup> k.p., a zmierza do zachowania nieprzerwanego zatrudnienia oraz do uzdrowienia sytuacji ekonomicznej następcy prawnego podmiotu zatrudniającego.

Sąd Okręgowy podziela powyższe stanowisko, które zresztą pozwany opiera na przywołanym w uzasadnieniu apelacji orzecznictwie Sądu Najwyższego. W realiach niniejszej sprawy nie oznacza to jednak, że apelacja pozwanego może odnieść zamierzony przez niego skutek w postaci zmiany wyroku i oddalenia powództwa.

Zgodnie z art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem § 5. Celem powyższego unormowania jest stabilizacja zatrudnienia pracownika i dotychczasowych warunków tego zatrudnienia, pomimo zmiany pracodawcy. Podmiotowe zmiany stosunku pracy wskutek przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie uzasadniają więc, po pierwsze, rozwiązania stosunków pracy z pracownikami, po drugie, zmiany ich warunków pracy.

A zatem w świetle tego przepisu nie jest możliwe objęcie pracownika wynikającą z niego ochroną, jeżeli przed przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę dotychczasowy stosunek pracy został skutecznie rozwiązany. Nowy pracodawca może bowiem wstąpić w stosunek pracy tylko wtedy, gdy w chwili przejścia zakładu pracy, będącej jednocześnie chwilą zmiany pracodawcy, dana osoba jest pracownikiem tego zakładu. Jednocześnie przejście

zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy, co wynika z art. 23<sup>1</sup> § 6 k.p. Analogiczne stanowisko należy zająć odnośnie skutków rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Powyższe potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 30 września 2009 roku w sprawie II PK 86/09 (LEX nr 559937). I tak, jeśli porozumienie w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę zawarte zostało przed datą przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, to mechanizm zmiany pracodawcy, wynikający z art. 23<sup>1</sup> k.p., nie może znaleźć zastosowania, chyba że pracownik wykaże w postępowaniu sądowym, na przykład w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy, że porozumienie to jest obciążone wadami prawnymi powodującymi jego nieważność (art. 58 k.c.). W szczególności nieważność ta może wynikać ze sprzeczności z prawem porozumienia rozwiązującego stosunek pracy, zawartego między dotychczasowym pracodawcą a pracownikiem, w tym z art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., jeżeli przyczyną jego zawarcia jest transfer zakładu na nowego pracodawcę. W takim bowiem przypadku porozumienie rozwiązujące stosunek pracy zmierza do wyłączenia automatyzmu prawnego kontynuacji stosunku pracy pomimo przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, co prowadzi do sprzeczności z bezwzględnie obowiązującą normą prawną zawartą w tym przepisie. W rezultacie, porozumienie takie jest nieważne z mocy prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 lutego 2007 r., I PK 269/06, OSP 2009, nr 1, poz. 11).

Jak była mowa wyżej, przejście zakładu pracy na innego pracodawcę nie może wywoływać także co do zasady pogorszenia warunków zatrudnienia pracownika. Kwestia ta była przedmiotem zainteresowania orzecznictwa. I tak, w wyroku z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 620/02 (Pr. Pracy 2004/7-8/57), Sąd Najwyższy stwierdził, że z art. 23<sup>1</sup> k.p. wynika wprost, iż stosunek pracy u nowego pracodawcy, zwłaszcza w zakresie rodzaju umowy o pracę oraz warunków wynagrodzenia, kształtuje się na tych samych warunkach, co u poprzedniego pracodawcy. Od zasady tej możliwe są jednak odstępstwa. Pracownik i nowy pracodawca mogą mianowicie w drodze porozumienia zmienić warunki pracy i płacy pracownika na mniej korzystne od dotychczasowych, pod warunkiem, że oświadczenie woli pracownika jest w pełni dobrowolne, a porozumienie nie zmierza do obejścia art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 1994 r., I PRN 29/94, OSNP 1994, nr 12, poz. 189 oraz z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 324/00, OSNP 2003, nr 1, poz. 7). Także w wyroku z dnia 6 maja 2003 (I PK 237/02, OSNP 2004 nr 15, poz. 265) Sąd Najwyższy stwierdził, że bezwzględnie obowiązująca natura norm prawnych wynikających z art. 23<sup>1</sup> k.p. wyłącza modyfikowanie treści stosunków pracy, chyba że co innego wynika z wyraźnej woli obu stron stosunku pracy i nie zmierza do obejścia standardów ochrony pracownika zawartych w art. 23<sup>1</sup> k.p. Kwestię tę analizował również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 30 września 2009 roku w sprawie II PK 86/09 (LEX nr 559937), w którym to wyroku wyraził pogląd, że z uwagi na bezwzględnie obowiązujący charakter art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. autonomia woli stron stosunku pracy w zakresie kształtowania treści stosunku pracy ulega ograniczeniu, a pracodawca przejmujący zakład pracy nie może zmienić warunków pracy pracownika na jego niekorzyść z powodu samego przejścia zakładu, bez względu na to, czy pracownik wyraża zgodę na taką zmianę, czy nie.

Z punktu widzenia rozważań poczynionych wyżej, w rozpoznawanej sprawie istotne było ustalenie trzech kwestii. Mianowicie, czy stosunek pracy z powodem został rozwiązany przed przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę, w tym za porozumieniem stron, a jeśli nie, to czy nastąpiło to po przejściu zakładu pracy na pozwanego, wreszcie, czy rozwiązanie stosunku pracy, jeśli nastąpiło, a następnie zawarcie umowy zlecenia z pozwanym, było w pełni dobrowolne i nie zmierzało do obejścia art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p.

Należy w tym miejscu zauważyć, że w uzasadnieniu zaskarżonego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy z powodem zajął dwa sprzeczne stanowiska. Stwierdził mianowicie, że z powodem nie rozwiązano formalnie umowy o pracę, podnosząc, iż nie było żadnego porozumienia dotyczącego rozwiązania stosunku pracy z powodem, co wynika jasno z zeznań świadków P. J. oraz C. S.. W dalszej części uzasadnienia podniósł jednak, że „umowę o pracę z powodem rozwiązano na mocy porozumienia stron na wniosek pracodawcy art. 30 § 1 pkt 3 k.p. z powodu likwidacji zakładu pracy”, co było niezgodne z art. 23<sup>1</sup> § 6 k.p. Skoro jednak Sąd ten, odwołując się

do art. 22 § 1 k.p., uwzględnił roszczenie powoda o dopuszczenie do pracy, to jednoznacznie wynika z tego, że uznał, iż stosunek pracy pomiędzy stronami niniejszego procesu trwa. I z tą konstatacją Sąd Okręgowy się zgadza.

Ma rację pozwany, że przepisy prawa pracy nie precyzują, jaką formę ma przybrać porozumienie stron stosunku pracy w przedmiocie jego rozwiązania. Porozumienie stron co do rozwiązania stosunku pracy (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.) jest umową pracownika i pracodawcy, a więc koniecznymi jej elementami są zgodne oświadczenia woli dwu stron stosunku prawnego, jakim jest stosunek pracy, przy czym oświadczenia te mają na celu zniesienie tego stosunku.

Powód i jego poprzedni pracodawca, Zakład Usług (...) w C., takich oświadczeń woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę z dniem 31 grudnia 2011 roku nigdy nie złożyli. Wynika to jasno z dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powoda oraz z zeznań powoda i świadka P. J., likwidatora Zakładu. Nie było bowiem żadnego porozumienia pomiędzy powodem i jego dotychczasowym pracodawcą w tym przedmiocie, a ww. świadek nie potrafił wytłumaczyć, dlaczego w świadectwie pracy wystawionym powodowi w dniu 30 grudnia 2011 roku wpisano informację o ustaniu stosunku pracy w tym trybie. Porozumienie, które powód podpisał w dniu 30 listopada 2011 roku, a z którego to porozumienia pozwany wywodzi rozwiązanie stosunku pracy powoda z dniem 31 grudnia 2011 roku, nie zostało zawarte przez strony stosunku pracy, który łączył powoda do tego dnia. Zostało zawarte przez powoda oraz przez podmiot, który miał zostać pracodawcą powoda dopiero od dnia 1 stycznia 2012 roku. A zatem podmiot ten nie mógł złożyć oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania z dniem 31 grudnia 2011 roku stosunku prawnego, którego stroną jeszcze nie był. Dodać należy, że o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem przez poprzedniego pracodawcę nie świadczy wydanie powodowi świadectwa pracy. Świadectwo pracy zawiera bowiem oświadczenia wiedzy, a nie oświadczenia woli.

Tym samym stwierdzić należy, że powód od dnia 1 stycznia 2012 roku stał się pracownikiem pozwanego Urzędu Gminy w C.. Kolejna kwestia, którą należy rozważyć to ta, czy stosunek pracy pomiędzy powodem a pozwanym Urzędem Gminy został rozwiązany lub też skutecznie zmodyfikowany na podstawie porozumienia z dnia 30 listopada 2011 roku.

Należy przypomnieć, że w dniu 30 listopada 2011 roku pozwany skierował do powoda zawiadomienie, iż ustala powodowi następujące warunki zatrudnienia: podstawa zatrudnienia – umowa zlecenie, rodzaj pracy – inkaso opłat za wodę i ścieki, miejsce wykonywania pracy – teren gminy C., wynagrodzenie miesięczne – uzależnione od ilości odczytów wodomierzy i wystawionych faktur, termin zawarcia umowy – 2 stycznia 2012 roku. Powód wyraził zgodę na warunki zatrudnienia zawarte w zawiadomieniu, co potwierdził podpisem, a zatem złożył stosowne oświadczenie woli.

Analizując treść ww. porozumienia nie można jednak abstrahować od rozmowy, która odbyła się pomiędzy powodem a świadkiem C. S., Sekretarzem Urzędu Gminy w C.. Świadek, jak wynika z jego zeznań, na koniec listopada 2011 roku, wezwał powoda i przedstawił mu dwa warianty zatrudnienia w Urzędzie Gminy. Pierwszy zakładał pracę na warunkach dotychczasowych, na podstawie umowy o pracę. C. S. wskazał jednak, że umowa ta zostanie po trzech miesiącach zatrudnienia rozwiązana, ponieważ powód wykonuje obowiązki inkasenta, a nie konserwatora. Tymczasem, jak argumentował świadek, dla stanowiska zbliżonego, istniejącego w strukturze Urzędu, to jest poborcy, wymagane jest minimum wykształcenie średnie, którego to warunku powód nie spełnia. Świadek zaproponował więc powodowi zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia, w ramach której powód miałby inkasować opłaty za wodę i ścieki. Stwierdził przy tym, że umowa zlecenie będzie lepszym dla powoda rozwiązaniem, ponieważ powód zachowa pracę. W tej sytuacji powód zdecydował się, by porozumienie podpisać.

Ma więc rację pozwany, że strony złożyły oświadczenia woli w rozumieniu art. 60 k.c., których celem było wywołanie skutku prawnego w postaci zmiany stosunku prawnego, jaki miał je łączyć od dnia 1 stycznia 2012 roku, a więc stosunku pracy na stosunek cywilnoprawny, przy czym z treści porozumienia wynika, że zmiana ta miała nastąpić od dnia 2 stycznia 2012 roku. W świetle jednak treści rozmowy przeprowadzonej z powodem stwierdzić należy, że porozumienie powyższe zmierzało do obejścia standardów ochrony pracownika zawartych w art. 23<sup>1</sup> k.p., gwarantującego mu zachowanie dotychczasowych warunków zatrudnienia. Ponadto treść rozmowy wyklucza przyjęcie, że podpisanie przez powoda porozumienia nastąpiło w warunkach pełnej dobrowolności. Powód stanął bowiem przed decyzją, czy utrzymać zatrudnienie, czy też je stracić, choć przecież pozwany miał

obowiązek przejąć powoda jako podmiot przejmujący zakład pracy. I miał obowiązek zatrudnić go na takich samych warunkach pracy oraz płacy. Tymczasem zaproponowana powodowi forma zatrudnienia była mniej korzystna od zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, która to forma gwarantuje pracownikowi większą stabilizację zatrudnienia i niesie uprawnienia, jakich zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia nie przewiduje (jak np. prawo do urlopu wypoczynkowego, do minimalnego wynagrodzenia, czy też ochrony przedemerytalnej, szczególnie istotnej dla powoda, będącego wówczas w wieku 58 lat). Pozwany podkreśla, że porozumienie zmierzało do zachowania nieprzerwanego zatrudnienia powoda oraz do uzdrowienia sytuacji ekonomicznej pozwanego. Jak jednak miałyby zawarcie tego porozumienia wpływać na sytuację ekonomiczną pozwanego i jej poprawę, tego jednak w żaden sposób nie tłumaczy. Z zeznań pozwanego wynika jedynie, że zatrudnienie inkasenta na podstawie umowy zlecenia było dla Gminy bardziej korzystne. Nie można także uznać, że działanie pozwanego podjęte zostało w tym celu, by utrzymać zatrudnienie powoda, który – jak podnosi pozwany – nie posiadał wykształcenia średniego wymaganego dla poborcy. Powód nie był bowiem zatrudniony w Zakładzie Usług (...) na stanowisku inkasenta, ale na stanowisku konserwatora. Jeśli zatem pozwany, jak to wskazuje, chciał „usankcjonować wykonywanie przez niego czynności inkasenta”, to wymagało to od niego podjęcia czynności koniecznych dla zmiany warunków umowy o pracę. A tryb zamiany warunków zatrudnienia w związku z przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę określają powszechnie obowiązujące przepisy Kodeksu pracy o zmianie warunków umowy o pracę (art. 42 k.p.). Także te przepisy określają tryb i sposób rozwiązania umowy o pracę. Zawierając porozumienie z powodem pozwany unikał podjęcia tych czynności.

Reasumując, uznać należy, że porozumienie z dnia 30 listopada 2011 roku nie zostało zawarte przez powoda w warunkach dobrowolności, że przyczyną zmiany warunków zatrudnienia powoda było tylko i wyłącznie przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę wreszcie, że porozumienie to miało na celu obejście skutków wynikających z art. 23<sup>1</sup> k.p. Dlatego też Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, że porozumienie to jest nieważne (art. 58 § 1 k.c.). A skoro tak, to roszczenie powoda o dopuszczenie do pracy słusznie zostało przez Sąd I instancji uwzględnione, albowiem stosunek pracy pomiędzy stronami niniejszego procesu nie został po przejściu zakładu pracy rozwiązany i stron nie łączyła umowa zlecenia.

Wskutek apelacji pozwanego należało jedynie zmienić zaskarżony wyrok w części dotyczącej zasądzenia na rzecz powoda odsetek ustawowych od wynagrodzenia za czas gotowości pracy. Powód w toku całego postępowania przed Sądem Rejonowym nie zgłosił żądania odsetkowego. Zasadzając zatem ustawowe odsetki od kwoty 802,27 zł Sąd Rejonowy orzekł ponad żądanie, czym naruszył przepis art. 321 § 1 k.p.c.

Natomiast apelacja powoda jest w zasadna.

Na wstępie wskazać trzeba, że skoro powód wniósł w apelacji o zmianę wyroku i zasądzenie w miejsce wynagrodzenia za czas gotowości do pracy w kwocie 802,27 zł, wynagrodzenia w kwocie 43.326 zł, to wyrok zaskarżony został w punkcie „3”, nie zaś, jak podniesiono w części wstępnej apelacji, w punkcie „2”.

Ponadto podnieść należy, co zaznaczono już wyżej, że powód w toku postępowania przed Sądem I instancji na żadnym jego etapie nie zgłosił żądania zasądzenia odsetek od dochodzonego wynagrodzenia za czas gotowości do pracy. Żądanie zgłoszone w apelacji jest roszczeniem nowym i jako takie, zgodnie z art. 383 k.p.c. nie może zostać uwzględnione.

Rację ma natomiast powód, że Sąd Rejonowy, zasadzając na jego rzecz wyłącznie wynagrodzenie należne za pierwszy tydzień gotowości do pracy, naruszył przepis art. 81 § 1 k.p.

Sąd I instancji stwierdził, że powód wykazał gotowość do pracy tylko w tym okresie, albowiem jedynie przez tydzień przychodził do Urzędu Gminy i próbował wyjaśnić, jaka jest jego sytuacja prawna.

Sąd Okręgowy zgadza się z wykładnią przepisu art. 81 § 1 k.p., dokonaną przez Sąd I instancji. Powtarzanie tej wykładni oraz powtórne cytowanie orzecznictwa dotyczącego ww. przepisu jest zatem zbędne. Przypomnieć jedynie należy, że cechami charakterystycznymi gotowości pracownika do pracy w rozumieniu powyższego unormowania są: zamiar

wykonywania pracy, faktyczna zdolność do świadczenia pracy, uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy oraz pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, a ocena przesłanek gotowości do pracy zależy od okoliczności faktycznych konkretnej sprawy.

Ma także rację Sąd I instancji, że samo prowadzenie procesu i podtrzymywanie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy dowodzi jedynie zamiaru podjęcia pracy po uzyskaniu pozytywnego orzeczenia sądu. Należy bowiem odróżnić przesłanki uzyskania wynagrodzenia za czas gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 k.p. od przesłanek ustalenia, że pracownika wiąże z pracodawcą umowa o pracę na czas nieokreślony. Takie też stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 12 października 2007 roku, I PK 117/07 (OSNP 2008/21-22/341), z dnia 14 grudnia 2009 roku, I PK 115/09 (M.P.PR. 2010/9/480-482) oraz z dnia 20 listopada 2007 roku, II PK 80/07 (LEX nr 863970). Należy jednak wskazać, że orzeczenia powyższe, do których odwołał się Sąd I instancji, zapadły w takich stanach faktycznych, kiedy to pracownik odrębnie występował z żądaniem ustalenia zatrudnienia, a dopiero po uzyskaniu prawomocnego wyroku uwzględniającego ww. żądanie, występował z roszczeniem o zasądzenie wynagrodzenia za czas gotowości do pracy. A zatem w ww. sprawach o zasądzenie wynagrodzenia pracownik miał obowiązek wykazać, że był gotowy do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. w tym czasie, kiedy toczył się proces o ustalenie zatrudnienia. W niniejszej sprawie stan faktyczny jest inny. Powód, po okresie tygodniowym, kiedy to próbował wyjaśnić swoją sytuację prawną, kiedy przychodził do Urzędu Gminy i prosił o dopuszczenie go do pracy na podstawie umowy o pracę, w związku z negatywną odpowiedzią, wystąpił z pozwem o dopuszczenie do pracy oraz o zasądzenie wynagrodzenia za czas gotowości do pracy. A zatem należało w tej sprawie ustalić i rozważyć, czy w toku niniejszego procesu powód wykazywał gotowość do pracy. Skoro bowiem, jak słusznie zauważa strona powodowa w apelacji, pozwany zaprzeczał istnieniu stosunku pracy, a jednocześnie toczył się niniejszy proces, w którym strona pozwana brała aktywny udział, to gotowość do pracy nie musiała być przez powoda uzewnętrzniona poprzez stawianie się w Urzędzie Gminy, czy też kierowanie do pozwanego pism z oświadczeniami o gotowości do pracy. W ten sposób swą gotowość do pracy powód uzewnętrzniał przed złożeniem pozwu w niniejszej sprawie. Natomiast po złożeniu pozwu, co było spowodowane postawą pozwanego, negującego istnienie stosunku pracy, znaczenie ma zachowanie powoda w toku niniejszego postępowania. Tak też stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 października 2007 roku w sprawie II PK 11/07 (OSNP 2008/21-22/341). Wskazał w nim mianowicie, że zgłoszenie gotowości do pracy może nastąpić w toku postępowania przez czynności procesowe pracownika, z których wynika wola niezwłocznego podjęcia pracy. Dodać należy, że teza powyższa odnosi się do procesu o ustalenie istnienia stosunku pracy, prowadzonego przed wszczęciem postępowania o wynagrodzenie za czas gotowości do pracy.

W toku niniejszego postępowania powód, wskazując miejsce, w którym przebywa, zgłosił żądanie zasądzenia wynagrodzenia za czas gotowości do pracy, przy czym na kolejnych rozprawach żądanie to rozszerzał o wynagrodzenie za kolejne miesiące. Na rozprawie w dniu 17 maja 2012 roku powód wskazał, że jest gotów do pracy, z tym, że chce pracować na podstawie umowy o pracę. Podniósł, że nie zarejestrował się jako bezrobotny. Na rozprawie w dniu 9 sierpnia 2012 roku strony prowadziły negocjacje ugodowe i pozwany był gotów wypłacić powodowi wynagrodzenie za gotowość do pracy, jednakże nie za 8 miesięcy, ale za 3 miesiące, na co powód nie wyraził zgody, wnosząc o 6-miesięczne wynagrodzenie. Także na rozprawie w dniu 25 czerwca 2013 roku, zeznając w charakterze strony, powód wyrażał gotowość do podjęcia pracy. W przywołanym wyżej wyroku z dnia 12 października 2007 roku w sprawie II PK 11/07 Sąd Najwyższy stwierdził, że zgłoszenie gotowości do pracy może nastąpić przez każde zachowanie pracownika objawiające w sposób dostateczny jego zamiar powrotu do pracy. I to miało miejsce w niniejszej sprawie z uwagi na prowadzenie jednoczesnego postępowania o zasądzenie wynagrodzenia oraz z uwagi na oświadczenia powoda kierowane w jego toku do pozwanego. Wprawdzie pozwany, reprezentowany przez Wójta, nie uczestniczył we wszystkich rozprawach, jednakże udzielił on pełnomocnictwa procesowego i w rozprawach tych uczestniczył pełnomocnik, a więc osoba stosownie umocowana. A czynności podjęte wobec pełnomocnika wywierają bezpośredni skutek wobec strony (art. 91 k.p.c.)

Z tych wszystkich względów, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. orzeczono, jak w punkcie I i II wyroku.

O kosztach procesu za I i II instancję Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. Na koszty te złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika powoda, ustalone zgodnie z § 6 pkt 5, §11 ust. 1 pkt 2 i § 12 ust.1 pkt 1 rozporządzenia

Ministra Sprawiedliwości z dnia 29 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013 r., poz. 490) oraz opłata od apelacji.