

Sygn. akt III APa 5/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 kwietnia 2017 r.

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Monika Kiwiorska-Pająk

Sędziowie: SSA Robert Kuczyński

SSA Irena Różańska-Dorosz (spr.)

Protokolant: Monika Horabik

po rozpoznaniu w dniu 28 marca 2017 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **M. G.**

przeciwko (...) **Sp. z o.o. w G.**

o wynagrodzenie

na skutek apelacji (...) Sp. z o.o. w G.

od wyroku Sądu Okręgowego w Opolu Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 7 listopada 2016 r. sygn. akt V P 24/15

I. oddala apelację,

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 4.050 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Powód M. G. w pozwie z dnia 21 lipca 2015 r. skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. w G. wniósł o zasądzenie łącznej kwoty 116.271,98 zł tytułem odprawy pieniężnej (21.077,66 zł), wynagrodzenia za gotowość do pracy (94.849,47 zł), zwrotu kosztów poniesionych na badania lekarskie, obuwanie i odzież roboczą (344,85 zł) wraz z ustawowymi odsetkami oraz zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa zaprzeczając twierdzeniom powoda jakoby strony wiązał stosunek pracy na czas nieokreślony, bowiem został on nawiązany na podstawie umowy z dnia 6 grudnia 2010 r. i obowiązywał do dnia 21 sierpnia 2011 r. W czasie trwania tej umowy, w dniu 30 maja 2011 r. zawarty został aneks m. in. przedłużający związaną stron stosunkiem pracy do dnia 5 grudnia 2011 r. W dniu 6 grudnia 2011 r. zawarta została pomiędzy stronami kolejna umowa o pracę na czas określony do dnia 5 grudnia 2012 r., która kolejnymi aneksami przedłużona została do dnia 6 grudnia 2014 r. strona pozwana podkreślała, że w tym okresie obowiązywały przepisy ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, która to ustawa poszerzała zakres wolności stron indywidualnych stosunków pracy do zawierania

umów o pracę na czas określony. Od dnia wejścia w życie tejże ustawy, tj. od dnia 22 sierpnia 2009 r. do dnia 31 grudnia 2011 r. zastosowanie miały przepisy antykryzysowego ustawodawstwa pracy, co oznaczało zawieszenie na okres 26 miesięcy i 10 dni mechanizmu prawnego ustanowionego przepisem art. 25¹ § 1 k.p. i nie doprowadziło, wbrew temu co usiłuje wywieść powód w pozwie, do nawiązania stosunku pracy na czas nieokreślony.

Pozwana stanowczo zaprzecza twierdzeniom powoda, jakoby po jej stronie wystąpiła kiedykolwiek sytuacja, w następstwie której powód zmuszony byłby do pozostawania w gotowości do pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Pozwana nigdy nie składała powodowi polecenia zaprzestania faktycznego wykonywania pracy i pozostawania w ciągłej gotowości do jej podjęcia. Pozwana zaprzecza jakoby nie rozliczyła się z powodem z tytułu poniesionych przez powoda kosztów za zakup obuwia i odzieży roboczej, czy też z tytułu badań lekarskich. Wszelkie poniesione przez powoda koszty z tego tytułu zostały rozliczone wraz z wynagrodzeniem za pracę.

Na koniec, z daleko idącej ostrożności procesowej, w razie nieuwzględnienia przez sąd okoliczności wskazanych powyżej, pozwana wskazuje, że o ile w obecnym stanie prawa pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę, o tyle wytoczone przez powoda powództwo, wskutek treści § 3 ugody z dnia 16 lutego 2015 r. nie może zostać uwzględnione, albowiem w w/w postanowieniu ugody, powód zrzekł się m. in. roszczeń o ustalenie istnienia obowiązku zapłaty przez pozwaną na jego rzecz należności wskazanych w pozwie.

Wyrokiem z dnia 7 listopada 2016 r. Sąd Okręgowy w Opolu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od strony pozwanej (...) sp. z o.o. w G. na rzecz powoda M. G. tytułem wynagrodzenia kwotę 73.003,42 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 7 grudnia 2014 r. oraz kwotę 344,85 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 21 lipca 2015 r., z tym że od 1 stycznia 2016 r. należą się odsetki ustawowe za opóźnienie, w pozostałej części powództwo oddalił, oraz zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.453 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, nakazał ściągnąć od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 3.663 zł tytułem zwrotu opłaty oraz kwotę 335 zł tytułem zwrotu wydatków, nadto nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 10.106,05 zł.

Rozstrzygnięcie to oparł Sąd Okręgowy na następujących ustaleniach faktycznych:

Powoda M. G. i stroną pozwaną (...) sp. z o.o. w G. łączył stosunek pracy w okresie od 6 grudnia 2010 r. do 6 grudnia 2014 r. W dniu 6 grudnia 2010 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 21 sierpnia 2011 r., na mocy której powód wykonywał pracę pracownika budowlanego na terenie budów firmowych (...) sp. z o.o. z wynagrodzeniem w kwocie 1.600 zł. W trakcie obowiązywania tej umowy w dniu 30 maja 2011 r. strony zawarły „aneks” obowiązujący do 6 grudnia 2014 r., na podstawie którego powód został zatrudniony na budowie eksportowej w Niemczech na stanowisku murarza i cieśli z wynagrodzeniem w kwocie 12,95 euro za godzinę. W tym samym dniu strony podpisały „aneks” obowiązujący do 5 grudnia 2011 r., w którym stawkę wynagrodzenia określono na 12,85 euro na godzinę. W trakcie obowiązywania w/w aneksów zawarto w dniu 6 grudnia 2011 r. „umowę o pracę na czas określony” do 5 grudnia 2012 r., w której wysokość wynagrodzenia określono na 13 euro za godzinę, aneks do tej umowy z 14 września 2012 r. przedłużał czas jej obowiązywania do 6 grudnia 2014 r.

W związku z ustaniem zatrudnienia powoda z dniem 6 grudnia 2014 r. pracodawca wydał mu świadectwo pracy, w którym wpisał, że M. G. korzystał z urlopu bezpłatnego w okresach od 10.06.2011 r. do 19.06.2011 r., od 16.07.2013 r. do 3.12.2013 r. oraz od 1.09.2014 r. do 20.10.2014 r., a także wymienił okresy „niepłatnej nieobecności usprawiedliwionej”: od 8.02.2012 r. do 29.02.2012 r., od 1.01.2013 r. do 13.01.2013 r. i od 1.02.2013 r. do 3.03.2013 r.

Powód wystąpił z wnioskiem o sprostowanie w/w wpisów wskazując, że nie występował o udzielenie urlopu bezpłatnego, a inne okresy nieświadczenia pracy - gotowości do pracy były spowodowane przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy. Pracodawca dwukrotnie korygował treść świadectwa pracy, w pierwszym przypadku pominął wpisy o urlopie bezpłatnym i niepłatnych nieobecnościach usprawiedliwionych, w drugim przypadku zamieścił informację że stosunek pracy ustał w wyniku likwidacji stanowiska pracy w trybie i na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 10 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Sprostowanie to było wynikiem zawarcia w dniu 16 lutego 2015

r. ugody pozasądowej, w której ponadto pracodawca zobowiązał się do wypłacenia powodowi kwoty stanowiącej równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, natomiast powód oświadczył, że ugoda wyczerpuje wszystkie roszczenia stron i rezygnuje on z dochodzenia od byłego pracodawcy pozostałych roszczeń z tytułu łączącego strony stosunku pracy. Powód otrzymał kwotę 10.538,83 zł tytułem odszkodowania.

Stanowisko pracy powoda nie zostało zlikwidowane, stosunek pracy łączący strony ustał z upływem okresu, na który zawarta była umowa o pracę, treść poczynionych przez strony uzgodnień w zawartej ugodzie stanowiła podstawę do ubiegania się przez powoda o świadczenie przedemerytalne.

W okresach oznaczonych przez pozwaną w pierwszym świadectwie pracy jako „urlop bezpłatny” i „nieobecność usprawiedliwiona niepłatna” M. G. nie wykonywał pracy na budowach w Niemczech, oczekiwał w miejscu zamieszkania na wiadomość telefoniczną od przedstawicieli pracodawcy M. D. i A. W. o kolejnej dacie wyjazdu do Niemiec, względnie sam inicjował kontakty telefoniczne pytając o przewidywalny termin rozpoczęcia pracy. Tego rodzaju procedura była zwyczajowo przyjęta u pozwanego. Powód nie występował o urlop bezpłatny w w/w okresach, zgodnie z zapisami umowy o pracę powód zatrudniony był na budowach w Niemczech z wynagrodzeniem określonym w euro.

Łączna wysokość wynagrodzenia powoda za gotowość do pracy w spornych okresach wynosi 82.596,47 zł brutto, przy czym za okres od 10 - 19.06.2011 r. wynosi 2.709,91 zł brutto, za okres do 8 - 29.02.2012 r. wynosi 6.883,14 zł brutto.

M. G. poniósł koszt badań lekarskich w kwocie 100 zł, zakupu obuwia roboczego w kwocie 165,87 zł i odzieży roboczej w kwocie 78,98 zł, łącznie 344,85 zł. Kwoty te nie zostały zwrócone przez pozwanego.

Przy tak poczynionych ustaleniach faktycznych Sąd Okręgowy uznał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie w znaczącej części.

Przepis art. 81 § 1 k.p. przewiduje, 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 zaszerogowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną(...). Towarzyszące temu przepisowi poglądy orzeczniczo-doktrynalne są praktycznie są jednolite. Wynika z nich, że gotowość do wykonywania pracy oznacza pozostawanie w faktycznej dyspozycji pracodawcy, który musi o tym wiedzieć, pracownik w konkretnych okolicznościach faktycznych, w których nie ma możliwości pozostawania w gotowości w zakładzie pracy lub w miejscu wykonywania pracy może przejawiać gotowość deklarując zamiar podjęcia pracy, przebywając w miejscu znanym pracodawcy oraz pozostając w kontakcie telefonicznym. W orzecznictwie akcentuje się konieczność indywidualizacji oceny uzewnętrznienia przez pracownika gotowości do pracy, a tym samym niemożność ogólnego wskazania w jaki sposób i jak często pracownik powinien podejmować inicjatywę w tym zakresie. Sąd Okręgowy przytoczył pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 230/14, (niepubl.) w którym stwierdzono, że uzewnętrznienie przez pracownika gotowości do pracy może nastąpić poprzez różne znane pracodawcy zachowania pracownika, z których dostatecznie jasno wynika jego wola niezwłocznego podjęcia pracy w danym okresie, gdy zostanie do niej dopuszczony. Zależnie od okoliczności, różna może być też częstotliwość potwierdzania gotowości. Nie można zatem ogólnie i a priori wskazać, w jaki sposób i jak często pracownik powinien demonstrować gotowość do pracy. Oceny spełnienia tej przesłanki dokonuje sąd biorąc pod uwagę całokształt okoliczności faktycznych konkretnej sprawy.

W niniejszej sprawie okoliczności te pozwalają na przyjęcie założenia, że powód M. G. demonstrował gotowość do pracy w jedyny możliwy sposób, tj. poprzez stały kontakt telefoniczny z A. W. zatrudnioną u strony pozwanej na stanowisku pracownika administracji - logistyka, przy czym nie ma większego znaczenia fakt, iż jak zeznał świadek, że częstotliwość tych kontaktów nie miała charakteru ponadnormatywnego. Należy także podkreślić, że posiadanie przez A. W. statusu osoby uprawnionej do przekazywania pracownikom wiążących informacji o możliwości kontynuowania zatrudniania na budowach w Niemczech zostało potwierdzone przez prokurent spółki M. D., a zatem Sąd Okręgowy uznał, że powód składał stosowane deklaracje właściwej osobie. Wybór takiej formy aktywności w zakresie zgłaszania

gotowości do pracy był o tyle oczywisty, że w spornych okresach strony łączyła umowa o pracę na czas określony zawarta do 6 grudnia 2014 r., której warunki m.in. w przedmiocie miejsca wykonywania pracy strony określiły w „aneksie” z 30 maja 2011 r. do umowy o pracę z dnia 6 grudnia 2010 r., w którym postanowiono, że pracodawca zatrudnia pracownika na budowie eksportowej w Niemczech do dnia 6 grudnia 2014 r. W kolejnych dwóch aneksach z dnia 6 grudnia 2011 r. oraz z dnia 14 września 2012 r. zapis ten nie uległ zmianie. Konsekwencją takiego stanu rzeczy jest przyjęcie przez Sąd założenia o niecelowości i niemożności zgłaszania przez powoda gotowości do pracy w inny sposób niż demonstrowany, ponieważ siedziba firmy oraz teren jej działania w Polsce nie stanowiły miejsca wykonywania pracy przez powoda, trudno sobie także wyobrazić, aby systematycznie pojawiał się on na bliżej niezidentyfikowanych budowach w Niemczech. W tym kontekście należy zwrócić uwagę na całkowicie bezpodstawne, abstrahujące od bezspornych okoliczności sprawy stwierdzenia pozwanej zaprezentowane w odpowiedzi na pozew, jakoby pozwana „nigdy nie nakazywała powodowi zaprzestania świadczenia pracy i pozostawania w gotowości do jej wykonywania, a powód nie przebywał w miejscu pracy we wskazanych przez siebie terminach”.

W ocenie Sądu Okręgowego pracodawca nie wykazał, że powód samowolnie i wielokrotnie opuszczał miejsca pracy w Niemczech i udawał się w nieznanym kierunku i pomimo tego, po przerwie proponowano mu dalsze zatrudnienie aż do grudnia 2014 r., jeżeli jednak pogląd pozwanego sprowadzał się do tego rodzaju stwierdzeń, to należy przypomnieć iż pozwana w świadectwie pracy kwalifikowała okresy przerw w wykonywaniu pracy głównie jako nieobecność usprawiedliwioną. Jako całkowicie chybione należy również ocenić zeznania świadka M. D. sprowadzające się do akcentowania, że przedstawiciele władz spółki nie posiadali wiedzy w przedmiocie aktualnego statusu pracowników wykonujących pracę w Niemczech, pozwana najwyraźniej zapomniała o pełnionej roli pracodawcy.

Uwzględniając powyższe okoliczności, w oparciu o dane wynikające z umów o pracę i aneksów oraz dokonane na ich podstawie niekwestionowane wyliczenia biegłego Sąd Okręgowy zasądził na rzecz powoda wynagrodzenie za gotowość do pracy za okres sporny z wyłączeniem należności za okres od dnia 10 do 19 czerwca 2011 r. - w kwocie 2.709,91 zł oraz od dnia 8 do 29 lutego 2012 r. - w kwocie 6.883,14 zł w związku z skutecznym zgłoszeniem przez pozwaną zarzutu przedawnienia.

Zasadzając na rzecz powoda wynagrodzenie Sąd Okręgowy nie uwzględnił zarzutu pozwanej zgłoszonego „z daleko idącej ostrożności procesowej” dotyczącego braku możliwości uwzględnienia powództwa w związku z treścią § 3 ugody pozasądowej, w której powód zrzekł się dochodzenia roszczeń od pracodawcy. W odniesieniu do tego zarzutu Sąd Okręgowy powołał się na treść art. 84 k.p. stanowiącego, że pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.

Sąd Okręgowy zasądził na rzecz powoda również kwotę 344,85 zł tytułem kosztów poniesionych w związku z koniecznością odbycia badań lekarskich oraz zakupu odzieży i obuwia roboczego. Powód wykazał fakt poniesienia tych wydatków dołączonymi do pozwu fakturami, strona pozwana w odpowiedzi na pozew ograniczyła się do stwierdzenia, że wszelkie poniesione przez powoda z tego tytułu koszty zostały rozliczone wraz z wynagrodzeniem za pracę. Symptomatyczne jest, że jako dowodu tego twierdzenia nie powołano listy płac, lecz zeznania świadka M. D., która jednak w ogóle nie wypowiedziała się na ten temat.

Sąd Okręgowy oddalił powództwo w części dotyczącej odprawy pieniężnej. W zakresie kwalifikacji prawnej umów o pracę łączących strony nie było konieczności sięgnięcia do sugerowanych przez pozwaną regulacji zawartych w ustawie z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców. Jak powyżej wskazano, w okresie obowiązywania umowy o pracę na czas określony od dnia 6 grudnia 2010 r. do dnia 21 sierpnia 2011 r. zawarto w dniu 30 maja 2011 r. „aneks” przedłużający czas jej trwania do dnia 6 grudnia 2014 r. Zgodnie z treścią art. 25¹ § 2 k.p. uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy o pracę na czas określony. Uznać zatem należy, że strony łączyły dwie kolejne umowy o pracę na czas określony, druga z nich uległa rozwiązaniu z upływem czasu, na jaki była zawarta tj. 6 grudnia 2014 r. w związku z czym nie doszło do likwidacji stanowiska pracy oraz wypowiedzenia umowy o pracę, jak wskazano w świadectwie pracy. Strony nie ukrywały skądinąd, że treść tego świadectwa jest wynikiem negocjacji

zakończonych zawarciem ugody, dokonane wpisy nie mają żadnego związku z rzeczywistym stanem faktycznym, strona pozwana zaprzeczyła, aby doszło do likwidacji stanowiska pracy powoda, M. G. nie przedstawił żadnego dowodu na tę okoliczność, przyznał, że treść świadectwa umożliwi mu uzyskanie świadczenia przedemerytalnego. Dodatkowo należy podkreślić, iż zapisy ugody również nie stanowią podstawy do przyjęcia, że do rozwiązania stosunku pracy doszło na warunkach tej ugody, jest bowiem ona umową stron, a przepis art. 65 § 2 k.c. stanowi, że w umowach należy raczej badać jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. W przedmiotowym przypadku strony oświadczyły zgodnie, iż celem poczynienia w/w zapisów ugody było umożliwienie powodowi ubiegania się o świadczenie przedemerytalne, a nie potwierdzenie rzeczywistego stanu rzeczy.

Orzeczenie o kosztach zawarte w pkt III znajduje podstawę w treści art. 100 k.p.c. przewidującego m.in. stosunkowe rozdzielenie kosztów w razie częściowego uwzględnienia żądań (powód wygrał proces w około 64%). Orzeczenie w pkt IV znajduje podstawę w treści art. 113 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, orzeczenie w pkt V wynika z treści art. 477² § 1 k.p.c.

Powyższy wyrok w części uwzględniającej powództwo zaskarżyła apelacją strona pozwana zarzucając:

1) **nierozpoznanie istoty sprawy** - polegające na całkowitym pominięciu przez Sąd meriti zarzutu podnoszonego przez stronę pozwaną odnoszącego się do nadużycia przez powoda prawa, w zakresie w jakim powód, będąc reprezentowanym przez profesjonalnego pełnomocnika zawarł z pozwaną ugodę w dniu 16 lutego 2015 r., a następnie, będąc reprezentowanym przez tego samego pełnomocnika, wywiódł powództwo, w którym wykazywał nieważność powyższej ugody co do niektórych jej klauzul, doskonale wiedząc o tej okoliczności w chwili podpisania ugody, co niewątpliwie nosi znamiona wyzysku, nieuczciwości w kontraktowaniu oraz sprzeczności z dobrym obyczajem, a zatem nadużycia przez powoda prawa;

2) **naruszenia przepisów prawa materialnego**, w szczególności art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie w niniejszej sprawie, gdy działanie powoda, oparte o sformułowanie i przedstawienie pozwanej ugody z dnia 16 lutego 2015 r., a następnie wytoczenie powództwa z dnia 21 lipca 2015 r., prowadzi do jednoznacznego wniosku, iż zachowanie powoda było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, albowiem m.in. zmierzało do znacznego wzbogacenia powoda kosztem pozwanej, chociażby poprzez uzyskanie odszkodowania w sytuacji, w której umowa o pracę wygasła, a nadto wynagrodzenia za pozostawanie w gotowości do pracy;

3) **naruszenia przepisów prawa procesowego**, w szczególności:

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów zgromadzonych w niniejszej sprawie, polegającą na ustaleniu w oparciu o materiał dowodowy, iżby powód wykazał, że demonstrował swoją gotowość do pracy na rzecz pozwanej w okresach od dnia 01.01.2013 r. do dnia 13.01.2013 r., od dnia 01.02.2013 r. do dnia 03.03.2013 r., od dnia 16.07.2013 r. do 03.12.2013 r. oraz od dnia 01.09.2014 r. do 20.10.2014 r.;
- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów zgromadzonych w niniejszej sprawie, polegającą na wyprowadzeniu „założenia” iżby okoliczności sprawy przemawiały za stanowiskiem powoda, gdy w rzeczywistości Sąd meriti nie był uprawniony do wyprowadzenia jakiegokolwiek „założenia” w tym zakresie, a wyłącznie do swobodnej oceny dowodów, opartej o zasady logiki oraz zasady doświadczenia życiowego;
- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów zgromadzonych w niniejszej sprawie, polegającą na ustaleniu w oparciu o zeznania A. W., że powód demonstrował gotowość do pracy w przedstawionych powyżej okresach, gdy z powyższych zeznań wynika jedynie, że powód kontaktował się z w/w osobą, bez określenia przedmiotu tego kontaktu oraz czasu jego wykonywania, mając na względzie, że dla przyjęcia gotowości do pracy powoda niezbędnym jest wykazanie, iż to pozwana bezprawnie nie dopuszczała powoda do pracy, a on stale w tym czasie przejawiał pozwanej swoje oczekiwanie na możliwość podjęcia pracy;
- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów zgromadzonych w niniejszej sprawie, polegającą na ustaleniu w oparciu o zeznania M. D., że powód demonstrował gotowość do pracy w

przedstawionych po-wyżej okresach, gdy z powyższych zeznań wynika jedynie, że powód kontaktował się z w/ w osobą, bez określenia przedmiotu tego kontaktu oraz czasu jego wykonywania, mając na względzie, że dla przyjęcia gotowości do pracy powoda niezbędnym jest wykazanie, iż to pozwana bezprawnie nie dopuszczała powoda do pracy, a on stale w tym czasie przejawiał pozwanej swoje oczekiwanie na możliwość podjęcia pracy;

- art. 232 k.p.c. oraz art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zakresie w jakim powód nie zadośćuczynił obowiązкови dowodzenia oraz ciężarowi dowodu w przedmiocie wykazania pozostawania w gotowości do świadczenia pracy na rzecz pozwanej w okresach od 01.01.2013 r. do dnia 13.01.2013 r., od dnia 01.02.2013 r. do dnia 03.03.2013 r., od dnia 16.07.2013 r. do 03.12.2013 r. oraz od dnia 01.09.2014 r. do 20.10.2014 r.;
- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów zgromadzonych w niniejszej sprawie, a to w sytuacji, w której Sąd meriti zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę w wysokości 344,85 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 21.07.2015 r. do dnia zapłaty, gdy powód w ramach zawartej z pozwaną ugody z dnia 16 lutego 2015 r. zrzekł się swoich roszczeń względem pozwanej oraz zrezygnował z dochodzenia od byłego pracodawcy pozostałych roszczeń z tytułu łączącego strony stosunku pracy (§ 3 Ugody), co jednoznacznie wskazuje na błąd Sądu I instancji w ustaleniu stanu faktycznego i jednocześnie prowadzi do naruszenia przepisu art. 65 §2 k.c.

Wskazując na powyższe zarzuty strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego orzeczenia poprzez oddalenie powództwa w zaskarżonej części jako bezzasadnego ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania sądowego, zarówno za postępowanie przed Sądem I instancji, jak i Sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, przy uwzględnieniu kosztów postępowania apelacyjnego.

Powód w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Sąd Apelacyjny zważył:

Apelacja strony pozwanej jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

Sąd Apelacyjny aprobuje ustalenia i rozważania poczynione przez Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, przyjmując je za własne co oznacza, że nie zachodzi konieczność ich szczegółowego powtarzania (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2012 r., III UK 75/11, LEX nr 1213419; z dnia 27 kwietnia 2010 r., II PK 312/09, LEX nr 602700; z dnia 20 stycznia 2010 r., II PK 178/09, LEX nr 577829). Obowiązkiem sądu drugiej instancji jest rozpoznanie podniesionych w apelacji zarzutów odnoszących się do naruszenia przepisów postępowania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2011 r., I UK 357/10, Lex nr 863946 oraz uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego, mająca moc zasady prawnej z 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008/6/55). Apelujący zarzucił naruszenie przez Sąd I instancji jedynie art. 233 § 1 k.p.c. Wbrew twierdzeniom skarżącego zarzut ten jest chybiony, bowiem w literaturze i orzecznictwie ugruntowane jest stanowisko, że dla skuteczności tego zarzutu konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu. W szczególności strona skarżąca powinna wskazać, jakie kryteria oceny naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając. Skarżąca może tylko podnosić, posługując się argumentami prawnymi, że Sąd rażąco naruszył zasady logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego, a uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (por. wyrok SN z dnia 18 czerwca 2004 r., II CK 369/03, LEX nr 174131). Zarzut przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów nie może wszak odnieść zamierzonego skutku na tej tylko podstawie, że dokonując oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd miał na względzie powszechnie i obiektywne zasady doświadczenia życiowego, a indywidualne i subiektywne doświadczenia strony są od nich odmienne (por. wyrok SN z dnia 5 sierpnia 1999 r., II UKN 76/99, OSNP 2000/19/732). W wywiedzonej apelacji skarżąca spółka powinna była zatem wykazać, że Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, ponieważ tylko takie uchybienie może być przeciwstawione uprawnieniu Sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Samo zaś przekonanie strony o innej niż przyjął Sąd wadze poszczególnych dowodów i odmiennej ich ocenie niż ocena Sądu nie jest w tym zakresie

wystarczające. Wiarygodność i moc dowodów jest oceniana przez Sąd według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego. Wymaga nadto podkreślenia, że jeżeli wnioski wyprowadzone przez Sąd orzekający z zebranego materiału dowodowego są logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena tego Sądu nie narusza przepisu art. 233 § 1 k.p.c. i musi się ostać, choćby dawały się z niego wysnuć także wnioski odmienne (por. wyrok SN z dnia 7 października 2005 r., IV CK 122/05, LEX nr 187124). Nie ulega wątpliwości, że ocena dowodów prowadzi do zbudowania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia. Jednocześnie prawidłowo ustalone fakty muszą być w sposób odpowiedni ocenione pod kątem prawa materialnego. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy nie popełnił błędu w niniejszej sprawie. Sąd pierwszej instancji zbierając materiał dowodowy, uczynił to bowiem w sposób prawidłowy w zakresie norm prawa procesowego i z uwzględnieniem dyrektywy wskazanej w treści art. 233 § 1 k.p.c. Wymaga zatem podkreślenia, że prawidłowość zaskarżonego wyroku wynika z poprawnego ustalenia faktów i na dokonaniu przez Sąd pierwszej instancji właściwej oceny stanu faktycznego pod kątem zastosowania przepisów prawa materialnego.

W wyżej wskazanych okolicznościach faktycznych możliwa była ocena dokonana przez Sąd, że dochodzenie przez powoda wynagrodzenia za czas gotowości do pracy nie stało w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego oraz ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Z ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd Okręgowy wynika, że strony łączył stosunek pracy w okresie od 6 grudnia 2010 r. do 6 grudnia 2014 r., przy czym strony nie były zgodne co do rodzaju łączących ich umów. W ocenie strony pozwanej były to mowy na czas określony, bowiem w okresie ich trwania - pierwsza umowa o pracę została zawarta w dniu 6 grudnia 2010 r. na okres do dnia 21 sierpnia 2011 r., została ona przedłużona aneksem do dnia 5 grudnia 2011 r., a następnie w dniu 6 grudnia 2011 r. zawarto kolejną umowę na czas określony do dnia 5 grudnia 2012 r., którą to umowę przedłużono kolejnym aneksem do dnia 6 grudnia 2014 r., w okresie jej trwania aneksem z dnia 4 grudnia 2013 r. zawarto kolejną umowę na czas określony od dnia 4 grudnia 2013 r. do dnia 6 stycznia 2014 r. - obowiązywały przepisy ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U.2009.125.1035 ze zm.), zgodnie z którą zawieszony był mechanizm prawny ustanowiony przepisem art. 25(1) k.p. W związku z tym stosunek pracy wygasł z dniem 6 grudnia 2014 r. i strona pozwana nie była zobowiązana do jego rozwiązania.

Z kolei w ocenie powoda łączyła go ze stroną pozwaną umowa na czas nieokreślony z uwagi na regulacje wynikające z art. 25(1) k.p., a zatem do jej rozwiązania konieczne było wypowiedzenie przez jedną ze stron.

W ocenie Sądu Okręgowego, strony łączyły dwie kolejne umowy na czas określony i druga z nich uległa rozwiązaniu z upływem czasu na jaki była zawarta, tj. z dniem 6 grudnia 2014 r. Stanowiska tego nie podziela Sąd Apelacyjny, z tego względu, że pierwsza umowa o pracę na czas określony została zawarta w okresie obowiązywania ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców. Ustawa ta miała charakter epizodyczny, bowiem weszła w życie 22 sierpnia 2009 r., została uchylona przez ustawę z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz.U.2013.1291) i utraciła moc z dniem 21 listopada 2013 r. Ustawa obowiązywała zatem od 22 sierpnia 2009 r. do 21 listopada 2013 r., czyli ponad cztery lata. Jednak art. 13 ustawy miał zastosowanie tylko w okresie od 22 sierpnia 2009 r. do 31 grudnia 2011 r., co wynikało z przepisów przejściowych - art. 34 i 35 ustawy. Przepisy te przewidywały, że ograniczenia w zatrudnianiu pracownika na podstawie umów o pracę na czas określony, stosowane na podstawie przepisów rozdziału 2, obowiązywały nie dłużej niż do dnia 31 grudnia 2011 r. (art. 34 ust. 1); do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu 1 stycznia 2012 r. należało stosować art. 25¹ k.p. zgodnie z art. 34 ust. 2. Cel wprowadzenia art. 13 ustawy antykryzysowej wiązał się z ochroną pracowników przed nadużywaniem przez pracodawców w stosunkach pracy umów o pracę zawieranych na czas określony. Ustawa antykryzysowa zmodyfikowała kodeksowe reguły dotyczące zawierania umów na czas określony. W art. 13 w zw. z art. 35 tej ustawy przyjęto odmienny niż w art. 25¹ k.p. środek prawny przeciwdziałania nadużywaniu zawierania terminowych umów o pracę. O ile w art. 25¹ k.p. ustanowiony został mechanizm przekształcenia trzeciej umowy o pracę zawartej na czas określony w umowę bezterminową (określono zatem liczbę dopuszczalnych kolejnych umów terminowych, wyraźnie sankcjonując jej przekroczenie), o tyle w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej ustawodawca określił dopuszczalny okres trwania zatrudnienia na podstawie umowy (kolejnych umów) o pracę na czas określony bez względu na ich liczbę. Według art. 13 ustawy antykryzysowej, okres

zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 24 miesięcy (ust. 1). Nie budzi kontrowersji, że z przytoczonego przepisu - w związku z art. 35 ust. 2 ustawy anty kryzysowej, wynika niedopuszczalność, a wręcz zakaz zatrudniania pracownika na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony przez okres dłuższy niż 24 miesiące, licząc od dnia wejścia w życie ustawy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2013 r., II PK 149/12 oraz z 20 września 2013 r., II PK 8/13, niepublikowany). Zatem skuteczna ochrona pracownika przed nadużywaniem przez pracodawcę umów terminowych sprowadzała się do przyjęcia, że odpowiednią sankcją za naruszenie art. 13 ust. 1 ustawy anty kryzysowej było przekształcenie umowy o pracę na czas określony zawartej na okres dłuższy niż 24 miesiące z chwilą upływu tego okresu w umowę o pracę na czas nieokreślony. Należy w związku z tym przyjąć, że nie z chwilą zawarcia umowy o pracę na okres dłuższy niż 24 miesiące, lecz z chwilą przekroczenia 24-miesięcznego okresu zatrudnienia, o którym mowa w art. 13 ust. 1 ustawy anty kryzysowej, dochodziło do przekształcenia umowy zawartej na czas oznaczony w umowę zawartą na czas nieoznaczony. (por. uchwałę 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2014 r., III PZP 1/14, OSNP 2015/10/131).

W tej sytuacji należało przyjąć, że dalsze zatrudnianie powoda po dniu 6 grudnia 2012 r. było już zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Wobec tego do skutecznego jej rozwiązania konieczne było jej wypowiedzenie. Strona pozwana uznając swój błąd w związku z brakiem wypowiedzenia umowy o pracę zawarła z powodem w dniu 16 lutego 2015 r. ugodę, w której pracodawca zobowiązał się do skorygowania świadectwa pracy poprzez określenie, że powód był zatrudniony na stanowisku betoniarz-zbrojarz oraz ustalenie, że stosunek pracy ustał w wyniku likwidacji stanowiska pracy, w trybie i na zasadach art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2015.192). Ponadto były pracodawca zobowiązał się do wypłacenia powodowi kwoty równoważności jego trzykrotnego wynagrodzenia, liczonego jak ekwiwalent za urlop, po przeliczeniu na złotówki. Strona pozwana wypłaciła powodowi z tego tytułu kwotę ponad 31.000 zł stanowiącą równoważność jego trzykrotnego wynagrodzenia otrzymywanego za okres pracy w Niemczech. W tej sytuacji stanowisko strony pozwanej, że wołą pracodawcy było zaspokojenie powoda „na warunkach polskich” wynikających z umowy nie zasługuje na uwzględnienie, gdyby rzeczywiście tak było to strona pozwana powinna z tego tytułu wypłacić powodowi jedynie kwotę 4.800 zł, jako równoważność trzykrotnego wynagrodzenia określonego umowami o pracę podczas wykonywania pracy w Polsce.

Wbrew stanowisku strony pozwanej, Sąd Okręgowy rozpoznał istotę sprawy i nie pominął zarzutu dotyczącego nadużycia przez powoda prawa, bowiem podpisując ugodę złożył oświadczenie, że „ugoda wyczerpuje wszystkie roszczenia stron, a były pracownik oświadcza, że rezygnuje z dochodzenia od byłego pracodawcy pozostałych roszczeń z tytułu łączącego strony stosunku pracy”. Sąd Apelacyjny podzielił stanowisko Sądu Okręgowego, że pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia, co jednoznacznie wynika z treści art. 84 k.p., zgodnie z którym „nieważne jest zobowiązanie się pracownika, że w przyszłości nie będzie dochodził od pracodawcy tego wynagrodzenia za pracę (pactum de non petendo)” - po wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2009 r. I PK 89/09, OSNP 2011/11-12/147). Sąd Apelacyjny oceniając treść ugody pozasądowej zawierającej oświadczenie pracownika dotyczące "zrzeczenia się wszelkich roszczeń finansowych" w stosunku do pracodawcy stwierdził, że narusza ono bezwzględnie obowiązujący przepis art. 84 k.p., a w związku z tym, ta część ugody - zgodnie z art. 58 § 3 k.c. - jest dotknięta nieważnością. Wobec tego powoływanie się przez stronę pozwaną na naruszenie przez powoda zasad współżycia społecznego bowiem jego żądanie dotyczące zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do pracy zmierzało do znacznego wzbogacenia się kosztem pozwanego jest chybione w sytuacji, gdy powód mimo zawartych umów o pracę nie mógł jej świadczyć z przyczyn od niego niezależnych. W sytuacji, gdy strona pozwana mimo zawartej umowy o pracę nie zapewnia pracy na budowach w Niemczech i za czas pozostawania bez pracy nie wypłaca wynagrodzenia, a nadto w świadectwie pracy przed jego korektą wpisuje, że w okresach za które powód domaga się wynagrodzenia, że korzystał wówczas z urlopów bezpłatnych oraz iż był nieobecny pracy, przy czym była to nieobecność usprawiedliwiona niepłatna - przy czym są to te same terminy, za które powód domaga się wynagrodzenia za gotowość do pracy - to należało przyjąć, że to właśnie pracodawca naruszył przepis art. 8 k.p. nie wypłacając powodowi wynagrodzenia, w sytuacji gdy był gotów do świadczenia pracy i nigdy nie występował z wnioskiem o

udzielenie mu urlopu bezpłatnego. Strona pozwana uwzględniając wniosek powoda o sprostowanie świadectwa pracy w części dotyczącej nieusprawiedliwionej nieobecności niepłatnej i urlopu bezpłatnego przyznała fakt, że powód z takich form nieświadczania pracy nie korzystał.

Strona pozwana skarżąc wyrok uwzględniający częściowo roszczenia powoda zarzuciła naruszenie przepisów prawa procesowego poprzez dowolną ocenę dowodów zgromadzonych w sprawie polegającą na przyjęciu przez Sąd Okręgowy, iż powód wykazał, że demonstrował swoją gotowość do pracy w okresach od 01.01.2013 r. do dnia 13.01.2013 r., od dnia 01.02.2013 r. do dnia 03.03.2013 r., od dnia 16.07.2013 r. do 03.12.2013 r. oraz od dnia 01.09.2014 r. do 20.10.2014 r. Wbrew stanowisku strony pozwanej Sąd Apelacyjny w pełni podziela stanowisko Sądu pierwszej instancji, że powód demonstrował swoją gotowość do pracy w jedyny możliwy sposób poprzez stały kontakt telefoniczny z A. W., osobą uprawnioną do przekazywania pracownikom wiążących informacji o możliwości kontynuowania pracy na budowach w Niemczech, na których zdarzały się przestoje.

W tym miejscu należy stanowczo podkreślić, że w niniejszej sprawie Sąd pierwszej instancji nie naruszył normy art. 81 k.p. Z treści tego przepisu wynikają dwie przesłanki nabycia prawa do wynagrodzenia: po pierwsze - gotowość pracownika do wykonywania pracy, po drugie - doznanie przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy (np. wyrok Sądu Najwyższego z 14 maja 1999 r., I PKN 60/99, OSNAP 2000/15/577). Nie ulega wątpliwości, że powód doznał przeszkód w świadczeniu pracy ze strony pracodawcy, bowiem wielokrotnie kwestionował polecenia bezpośrednich przełożonych na budowach w Niemczech nakazujących mu powrót do kraju, a nadto przebywając w kraju co kilka dni kontaktował się z osobą upoważnioną do takich kontaktów pytając o termin kolejnego wyjazdu. Zgłoszenie gotowości do świadczenia pracy może nastąpić przez każde zachowanie pracownika objawiające w dostateczny sposób jego zamiar kontynuacji stosunku pracy. Przesłankami gotowości do świadczenia pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. są: zamiar wykonywania pracy, pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, faktyczna (prawna) możliwość wykonywania pracy oraz uzewnętrznienie wyrazu woli świadczenia pracy (por. wyrok SN z dnia 25 października 2016 r., I PK 255/15, LEX nr 2155205). Nie ulega wątpliwości, że ponieważ przepisy kodeksu pracy nie wymagają żadnej formy szczególnej, to może ona być okazywana w różny sposób, jak np. pisemnie, telefonicznie, osobiście, czy pozostawienie pracodawcy informacji o sposobie komunikacji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 r., II PK 390/04, OSNP 2006/13-14/209). Powód telefonicznie informował zarówno M. D., jak i A. W. o swojej gotowości do pracy, domagając się wskazania terminów w których może wrócić do pracy w Niemczech. A zatem brak było podstaw do przyjęcia, że powód biernie oczekiwał na wezwanie przez pracodawcę do wykonywania pracy. Strona pozwana w toku procesu nie wykazała by w okresach pobytu w Polsce proponowała powodowi pracę na budowach prowadzonych w kraju. Jedyny wyjątek stanowi dodatkowy aneks do umowy zawarty w dniu 4 grudnia 2013 r. kierujący powoda „na budowy firmowe (...) - na terenie Polski” na czas określony od 4 grudnia 2013 r. do 6 stycznia 2014 r., przy czym należy zauważyć, że ten miesięczny okres zatrudnienia w Polsce był wymagany dla uzyskania zaświadczenia A1 potwierdzającego podleganie przez powoda polskiemu ubezpieczeniu społecznemu w okresie oddelegowania do pracy na terenie Niemiec na podstawie przepisów rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 w/s ustawodawstwa mającego zastosowanie do pracowników delegowanych i osób wykonujących pracę na własny rachunek ... (Dz.Urz.UE. C 106/5 z 24 kwietnia 2010).

Reasumując powyższe rozważania Sąd Apelacyjny w całości podziela stanowisko Sądu Okręgowego, że powód wykazał jednoznacznie, że był gotów do świadczenia pracy w okresach od 01.01.2013 r. do dnia 13.01.2013 r., od dnia 01.02.2013 r. do dnia 03.03.2013 r., od dnia 16.07.2013 r. do 03.12.2013 r. oraz od dnia 01.09.2014 r. do 20.10.2014 r. W tym zakresie Sąd Apelacyjny w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 7 lipca 2016 r. I PK 185/15, LEX nr 2111405, w którym stwierdzono, że „z samej istoty uzewnętrznienia wobec pracodawcy gotowości do pracy, jako jednego z warunków istnienia owej gotowości, wynika, że jest to znane pracodawcy zachowanie się pracownika, które w danych okolicznościach obiektywnie świadczy o tym, że pracownik jest gotów do niezwłocznego podjęcia pracy, gdy zostanie do jej wykonywania wezwany lub dopuszczony. Pracownik może swą wolę podjęcia pracy przejawiać osobiście lub przez upoważnioną osobę. Uzewnętrznienie gotowości do pracy polega w istocie rzeczy na zademonstrowaniu przez pracownika, że jest gotów do pracy. Uzewnętrznienie gotowości do pracy określa się też w orzecznictwie, jako zgłoszenie pracodawcy gotowości niezwłocznego podjęcia pracy. Może ono

nastąpić przez każde zachowanie pracownika manifestujące w dostateczny sposób jego zamiar kontynuacji stosunku pracy (art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), a więc zarówno pisemnie, ustnie, jak też przez każde inne zachowanie objawiające wobec pracodawcy wolę pracownika w dostateczny sposób. Może to więc nastąpić, między innymi, w bezpośrednich rozmowach z pracodawcą (osobą reprezentującą pracodawcę), przez telefoniczne pytanie pracodawcy o możliwość wykonywania pracy lub zadeklarowanie jej gotowości i pozostawienie pracodawcy informacji o sposobie komunikowania się, czy wreszcie korespondencyjnie (listy, e-maile, SMS-y)".

Wracając na grunt niniejszej sprawy należy podkreślić, że spór dotyczy wywodzonych z art. 81 § 1 k.p. roszczeń powoda o zasądzenie na jego rzecz od strony pozwanej wynagrodzenia za okres nieświadczenia pracy, do której wykonywania był gotów, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy. Przesłankami nabycia prawa do wynagrodzenia określonego w tym przepisie są, po pierwsze, gotowość pracownika do pracy oraz, po drugie, niedopuszczenie go do pracy przez pracodawcę z przyczyn leżących po stronie podmiotu zatrudniającego (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2006 r., I PK 110/06, M.P.Pr. 2007/1/ 43 i z dnia 7 maja 2008 r., II PK 331/07, OSNP 2009/17-18/230). Co do drugiej z wymienionych przesłanek kwalifikacyjnych prawa do przedmiotowego wynagrodzenia należy zauważyć, że przepis art. 81 § 1 k.p. nie uzależnia przyznania przedmiotowego świadczenia od tego, jaka była pierwotna przyczyna decyzji pracodawcy odmawiającej przyjęcie świadczenia pracy od pracownika. Jest tak dlatego, że przyczyna dotycząca pracodawcy nie musi być koniecznie zawiniona w sensie przypisania subiektywnej winy osobom działającym w imieniu pracodawcy. Użyte w komentowanym przepisie sformułowanie "przeszkody z przyczyn dotyczących pracodawcy" nie powinno być rozumiane wąsko, jako "przyczyny spowodowane przez pracodawcę" czy "przyczyny zawinione przez pracodawcę". Przeszkody uniemożliwiające wykonywanie pracy mogą być na potrzeby tego przepisu dychotomicznie podzielone na przeszkody dotyczące pracownika i przeszkody niedotyczące pracownika. Jedynie zaistnienie przeszkód dotyczących wyłącznie pracownika wyklucza zastosowanie art. 81 § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2014 r., I PK 150/13, OSNP 2015/3/35). Sporne wynagrodzenie przysługuje za gotowość do pracy wyrażaną przez pracownika w czasie trwania stosunku pracy. Jeśli zatem pracodawca bezpodstawnie kwestionuje istnienie między stronami stosunku pracy i nie dopuszcza pracownika do wykonywania umówionego rodzaju pracy w miejscu i czasie do tego wyznaczonym, sytuacja taka wypełnia hipotezę normy art. 81 § 1 k.p. w zakresie omawianej przesłanki nabycia prawa do wynagrodzenia dotyczącej podmiotu zatrudniającego, i to niezależnie od tego, co legło u podstaw owego błędnego przeświadczenia pracodawcy.

A zatem oceniając spełnienie przesłanek gotowości do pracy Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił wszystkie okoliczności istotne dla wyjaśnienia tej kwestii uznając, że powód w sposób jednoznaczny udowodnił ich spełnienie, gdyż zgodnie z art. 6 k.c. na nim spoczywał ciężar ich, w tym zgłoszenia tej gotowości pracodawcy.

Odnośnie drugiego z wymienionych roszczeń dotyczącego zwrotu kosztów poniesionych przez powoda w związku z koniecznością przeprowadzenia wymaganych badań lekarskich oraz zakupu odzieży i obuwia roboczego, Sąd Apelacyjny w całości podziela stanowisko Sądu Okręgowego, iż koszty te winien ponieść pracodawca, a skoro poniósł je pracownik to pracodawca był obowiązany do ich zwrotu.

Mając powyższe na względzie Sąd Apelacyjny, nie znalazł podstaw do uwzględnienia apelacji i na podstawie art. 385 § 1 k.p.c. orzekł o jej oddaleniu.

O kosztach postępowania w punkcie II Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j.: Dz.U.2015.1804 ze zm.) w brzmieniu obowiązującym od 27 października 2016 r., w kwocie 4.050 zł stanowiącej 75% stawki minimalnej określonej w § 2 pkt 6.

SSA R. Kuczyński SSA M. Kiwiorska-Pająk SSA I. Różańska-Dorosz

R.S.