

UZASADNIENIE

Pozwem, który wpłynął do tut. Sądu w dniu 20 kwietnia 2016 r., powód A. W. domagał się zasądzenia od Grupy (...) spółki akcyjnej w P. na swoją rzecz wynagrodzenia za gotowość do pracy w wysokości 38.300 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od kwot: 2.300 zł od dnia 11 października 2013 r., 2.300 zł od dnia 13 listopada 2013 r., 2.300 zł od dnia 11 grudnia 2013 r., 2.300 zł od dnia 11 stycznia 2014 r., 2.300 zł od dnia 11 lutego 2014 r., 2.300 zł od dnia 11 marca 2014 r., 2.300 zł od dnia 11 kwietnia 2014 r., 2.300 zł od dnia 11 maja 2014 r., 2.300 zł od dnia 11 czerwca 2014 r., 2.300 zł od dnia 11 lipca 2014 r., 2.550 zł od dnia 12 sierpnia 2014 r., 2.550 zł od dnia 11 września 2014 r., 2.550 zł od dnia 11 października 2014 r., 2.550 zł od dnia 11 listopada 2014 r., 2.550 zł od dnia 11 grudnia 2014 r., 2.550 zł od dnia 11 stycznia 2015 r. – do dnia zapłaty, nadto wniósł o zasądzenia od pozwanej, na swoją rzecz, kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. Sprawa została zadekretowana pod sygn. akt IX NP. 57/16.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż zawieranie z nim kilku umów o pracę na czas określony, przekraczający – w czasie obowiązywania ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców - łącznie okres 24 miesięcy, narusza art. 13 ww. ustawy antykryzysowej, w myśl którego łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów na czas określony nie może przekraczać 24 miesięcy. Tym samym ostatnia umowa o pracę na czas określony przekształciła się w umowę o pracę na czas nieokreślony. Powód zaznaczył, iż po dniu 31 grudnia 2011 r. pozwana spółka odmówiła dopuszczenia go do pracy, pomimo składania przez niego stosownych oświadczeń o gotowości do wykonywania pracy, a zatem winna, na podstawie art. 81 § 1 k.p., uiszczyć na jego rzecz wynagrodzenie za gotowość do pracy od dnia 1 września 2013 r. do dnia 31 grudnia 2014 r. Podkreślił nadto, iż wyrokiem z dnia 25 września 2015 r., wydanym w sprawie IX P 1049/14, Sąd Rejonowy Szczecin – Centrum w Szczecinie ustalił, że między stronami istnieje stosunek pracy na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony, jednocześnie nakazując pozwanemu dopuszczenie powoda do pracy.

Tutejszy Sąd w dniu 7 lipca 2016 r. wydał w niniejszej sprawie nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda, na swoją rzecz, kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Uzasadniając sprzeciw strona pozwana wskazała, iż w przedmiotowej sprawie brak było ze strony powoda gotowości do wykonywania pracy w pozwanej spółce, a powód w okresie od dnia 30 kwietnia 2014 r. do dnia 30 czerwca 2016 r. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w (...) sp. z o.o. Podkreśliła, iż w świetle art. 81 § 1 k.p. cechami charakterystycznymi gotowości pracownika do wykonywania pracy są: zamiar wykonywania pracy, faktyczna zdolność do świadczenia pracy, uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy oraz pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, tymczasem powód wystąpił z inicjatywą zawarcia ugody, której przedmiotem miało być m. im. rozwiązanie stosunku pracy oraz w spornym okresie świadczył pracę na rzecz innego pracodawcy. Dodatkowo pozwana spółka zaznaczyła, iż gdy ostatecznie powód został wezwany do podjęcia pracy z dniem 19 maja 2016 r., to okazało się, iż nie może świadczyć pracy od tej daty, albowiem dopiero w dniu 16 maja 2016 r. wypowiedział umowę o pracę spółce (...).

W związku ze skutecznym złożeniem sprzeciwu sprawę zadekretowano pod sygn. IX P 616/16.

W odpowiedzi na sprzeciw od nakazu zapłaty powód podniósł, iż zarzut braku gotowości do pracy należy uznać za sprzeczny art. 8 k.p., skoro sama pozwana przez tak długi okres, w tym również po wydaniu wyroku nakazującego dopuszczenie powoda do pracy, uchybiała temu obowiązkowi. Powód zaznaczył, iż stawił się na wezwanie pracodawcy w siedzibie spółki w dniu 4 marca 2016 r., a podczas spotkania był zniechęcany do powrotu do pracy. Powód przyznał, iż w istocie w dniu 16 maja 2016 r. pozostawał w stosunku pracy z (...) sp. z o.o., przy czym podkreślił, że uprzedził tę spółkę, iż po dopuszczeniu go do pracy przez Grupę (...) spółkę akcyjną zamierza niezwłocznie powrócić do pracy w tej spółce. Wskazał również, iż stawił się na wezwanie pracodawcy w siedzibie spółki niezwłocznie po wezwaniu z dnia 16

maja 2016 r., a podczas spotkania potwierdził, że jest w stanie odejść ze spółki (...), choć najbardziej odpowiadałoby mu sytuacja, w której udzielony by mu został zaległy urlop wypoczynkowy, a on w tym czasie rozstałby się ze spółką (...). Kierownik biura personalnego R. C. przystał na taką propozycję.

Kolejnym pozwem, który wpłynął do tut. Sądu również w dniu 20 kwietnia 2016 r., powód A. W. domagał się zasądzenia od Grupy (...) spółki akcyjnej w P. na swoją rzecz wynagrodzenia za gotowość do pracy w okresie od 1 stycznia 2015 r. do 31 marca 2016 r. w wysokości 40.150 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od kwot: 2.550 zł od dnia 11 lutego 2015 r., 2.550 zł od dnia 11 marca 2015 r., 2.650 zł od dnia 11 kwietnia 2015 r., 2.650 zł od dnia 12 maja 2015 r., 2.650 zł od dnia 11 czerwca 2015 r., 2.650 zł od dnia 11 lipca 2015 r., 2.650 zł od dnia 11 sierpnia 2015 r., 2.650 zł od dnia 11 września 2015 r., 2.650 zł od dnia 11 października 2015 r., 2.650 zł od dnia 11 listopada 2015 r., 2.650 zł od dnia 11 grudnia 2015 r., 2.650 zł od dnia 11 stycznia 2016 r., 2.850 zł od dnia 11 lutego 2016 r., 2.850 zł od dnia 11 marca 2016 r., 2.850 zł od dnia 12 kwietnia 2016 r. – do dnia zapłaty, nadto wniósł o zasądzenia od pozwanej, na swoją rzecz, kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. Sprawa została zadekretowana pod sygn. akt IX NP. 55/16.

W uzasadnieniu pozwu powód przytoczył tożsame argumenty jak w przypadku powództwa o zapłatę 38.300 zł.

Tutejszy Sąd w dniu 7 lipca 2016 r. wydał w niniejszej sprawie nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda, na swoją rzecz, kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, przytaczając tożsame argumenty, jak w przypadku sprzeciwu od nakazu zapłaty wydanego w sprawie o sygn. IX NP. 57/15.

Również strona powodowa w odpowiedzi na sprzeciw od nakazu zapłaty wniosła jak w sprawie IX NP. 57/15.

W związku ze skutecznym złożeniem sprzeciwu od nakazu zapłaty sprawę zadekretowano pod sygn. akt IX P 618/16.

Postanowieniem z dnia 7 grudnia 2016 r. tut. Sąd postanowił połączyć obie sprawy do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia i dalej prowadzić postępowanie pod sygn. akt IX P 616/16.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

A. W. łączyły z Zakładami (...) spółką akcyjną w P. (obecnie Grupa (...) spółka akcyjna w P.) następujące umowy o pracę:

- umowa o pracę z dnia 7 stycznia 2008 r., zawarta na okres próbny od dnia 7 stycznia 2008 r. do dnia 6 kwietnia 2008 r.,
- umowa o pracę z dnia 4 kwietnia 2008 r., zawarta na czas określony od dnia 7 kwietnia 2008 r. do dnia 6 kwietnia 2009 r.,
- umowa o pracę z dnia 17 marca 2009 r. zawarta na czas określony od dnia 7 kwietnia 2009 r. do dnia 30 kwietnia 2010 r.,
- umowa o pracę z dnia 20 kwietnia 2010 r. zawarta na czas określony od dnia 1 maja 2010 r. do dnia 31 lipca 2011 r.,
- umowa o pracę z dnia 26 lipca 2011 r. zawarta na czas określony od dnia 1 sierpnia 2011 r. do dnia 31 grudnia 2011 r.

Bezsporne, nadto dowód:

- umowy o pracę – k. 8 – 12;

Z dniem 31 grudnia 2011 r. Zakłady (...) spółka akcyjna w P. uznała, że ostatnia umowa o pracę A. W. rozwiązała się z upływem czasu, na który została zawarta. A. W. otrzymał świadectwo pracy i nie został dopuszczony do pracy po dniu 31 grudnia 2011 r.

A. W. poinformował pracodawcę pisemnie w dniu 5 stycznia 2012 r. o pozostawaniu w gotowości do pracy od dnia 1 stycznia 2012 r. i jednocześnie wniósł o dopuszczenie go do pracy.

Pisma o identycznej treści skierował do pracodawcy listami poleconymi nadanymi w dniach 31 lipca 2013 r., 19 sierpnia 2013 r., 17 września 2013 r., 16 października 2013 r., 5 grudnia 2013 r., 15 stycznia 2014 r., 3 marca 2014 r., 29 maja 2014 r., 16 lipca 2014 r., 26 sierpnia 2014 r., 29 września 2015 r., 11 stycznia 2015 r., 18 lutego 2016 r. W ww. pismach wskazywał, iż pozostaje z Grupą (...) spółką akcyjną w P. w stosunku pracy (z uwagi na przekształcenie ostatniej umowy o pracę w umowę o pracę na czas nieokreślony), a nadto podkreślał swoją pełną dyspozycyjność i gotowość do podjęcia i świadczenia pracy.

Żądania te pozostawały bez odpowiedzi.

Dodatkowo w dniu 2 grudnia 2014 r. A. W. skierował przeciwko Grupie (...) spółce akcyjnej w P. wniosek o zawezwanie do próby ugodowej, w którym - powołując się na gotowość do pracy w okresie od stycznia 2012 r. do listopada 2014 r. - domagał się zapłaty kwoty 75.200 zł tytułem wynagrodzenia za gotowość do pracy. Sprawa toczyła się przed tut. Sądem pod sygn. IX Po 403/14, przy czym nie doszło w niej do zawarcia ugody.

Dowód:

- świadectwo pracy – k. 15,
- przesłuchanie A. W. w charakterze strony – k. 283 – 284 w zw. z k. 120 – 121,
- oświadczenie o pozostawaniu w gotowości do pracy – k. 9 cz. C akt osobowych
- żądania dopuszczenia do pracy wraz z pełnomocnictwem oraz potwierdzeniami nadania – k. 16 – 33, 43, 48 – 53, 140 – 156, 167, 172 – 177,
- wniosek o zawezwanie do próby ugodowej – k. 168-170;

Pozwem, który wpłynął do tut. Sądu w dniu 2 grudnia 2014 r., A. W. domagał się ustalenia, że łączy go z Grupą (...) spółką akcyjną w P. stosunek pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oraz dopuszczenia do pracy w pozwanej spółce.

Prawomocnym (od dnia 28 listopada 2015 r.) wyrokiem z dnia 25 września 2015 r. wydanym w sprawie o sygn. akt IX P 1049/14, Sąd Rejonowy Szczecin – Centrum w Szczecinie ustalił, że między A. W. a Grupą (...) spółką akcyjną w P. istnieje stosunek pracy, którego podstawę stanowi umowa o pracę na czas nieokreślony oraz nakazał Grupie (...) spółce akcyjnej w P. dopuścić A. W. do pracy na dotychczasowych warunkach.

Pismem z dnia 29 marca 2016 r. A. W. wezwał Grupę (...) spółkę akcyjną w P. do zapłaty kwoty 78.450 zł tytułem wynagrodzenia za gotowość do pracy w okresie od września 2013 r. do marca 2016 r., podnosząc, iż pracodawca jest zobowiązany dopuścić go do pracy na mocy wyroku sądowego.

Bezsporne, a nadto dowód:

- wyrok z dnia 25 września 2015 r. – k. 42,
- pozew o ustalenie stosunku pracy – k. 34 – 36,
- wezwanie do zapłaty – k. 54-56;

A. W. pozostawał bez pracy niemal 2 lata. Pod koniec tego okresu dorywczo, bez umowy, pracował na budowach. W okresie od września 2013 r. do marca 2016 r. był gotów do wykonywania pracy na rzecz Grupy (...) spółki akcyjnej w P.. W czasie tym mieszkał i przebywał w P.. Poza żądaniem dopuszczenia do pracy złożył również w kadrach spółki swoje CV.

Od grudnia 2013 r. A. W. podpisywał z Agencją Pracy (...) umowy, na mocy których świadczył pracę na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą we W.. Umowy były zawierane na okres dwóch tygodni.

Od dnia 30 kwietnia 2014 r. A. W. świadczył pracę na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą we W. na podstawie umowy o pracę na czas określony, zawartej do dnia 30 kwietnia 2017 r. W umowie przewidziano możliwość rozwiązania umowy przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Zarówno na podstawie umów z Agencją Pracy (...), jak i w okresie obowiązywania umowy o pracę z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością A. W. pracował w oddziale firmy w D..

A. W. poinformował D. B. pełniącego w ww. spółce stanowisko kierownika i decydującego o zatrudnieniu, iż domaga się dopuszczenia do pracy u poprzedniego pracodawcy i w razie uwzględnienia tego żądania będzie chciał niezwłocznie wrócić do pracy w Grupie (...) spółce akcyjnej w P.. Okoliczność ta nie stanowiła dla D. B. przeszkody w zatrudnieniu powoda, który uznał, że razie odejścia A. W. ze spółki będą go mogli zastąpić inni pracownicy. Czas pracy w spółce (...) ustalony był w godzinach od 4.00 rano do 16.00.

Dowód:

- umowa o pracę – k. 109-110,
- przesłuchanie A. W. w charakterze strony – k. 283 – 284 w zw. z k. 120 – 121,
- zeznania świadka D. B. – k. 280 – 281,
- zeznania świadka A. K. – k. 282;

Pismem z dnia 2 marca 2016 r., w odpowiedzi na ww. pismo A. W. z dnia 18 lutego 2016 r., dotyczące żądania dopuszczenia do pracy, Grupa (...) spółka akcyjna w P. nakazała A. W. osobiste stawiennictwo w siedzibie spółki w dniu 4 marca 2016 r., o godz. 14.00.

A. W. stawiał się w siedzibie spółki w umówionym terminie. Zaproponowano mu zawarcie ugody polegającej na wypłaceniu wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, ale bez odsetek. A. W. nie wyraził zgody na zawarcie takiej ugody. Reprezentujący A. W. pełnomocnik nie wyraził zgody na rozwiązanie stosunku pracy, co było warunkiem pracodawcy dla wypłaty wynagrodzenia.

Pismem z dnia 13 maja 2016 r. Grupa (...) spółka akcyjna w P. poinformowała A. W., iż w związku z ww. wyrokiem Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie, IX Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, świadectwo pracy zostaje anulowane, a strony łączy stosunek pracy zawarty na czas nieokreślony. Jednocześnie A. W. został zobowiązany do stawiennictwa w dniu 19 maja 2016 r. w Wydziale Pakowni 1 w celu przystąpienia do pracy.

D. B. poinformował A. W., że chciałby, aby świadczył on pracę w okresie wypowiedzenia. A. W. wskazał mu, że z uwagi na godziny pracy w spółce (...) oraz zmienność pracy w Zakładach (...), będzie w stanie, w razie takiej potrzeby, w okresie wypowiedzenia pracować zarówno w spółce (...) jak i w Zakładach (...).

A. W. stawiał się w siedzibie spółki w dniu 16 maja 2016 r. Wskazał R. C. – kierownikowi biura personalnego, iż pozostaje w stosunku pracy z (...) sp. z o.o. i że chciałby powrócić do pracy w Grupie (...) spółce akcyjnej po upływie okresu wypowiedzenia, przy czym w okresie tym mógłby wykorzystać zaległy urlop należny mu w Grupie (...) spółce akcyjnej. Jednocześnie zaznaczył, iż w razie braku takiej możliwości w okresie wypowiedzenia w spółce (...) będzie pracować

zarówno w tej spółce, jak i w Zakładach (...). R. C. wskazał A. W., że jeżeli przyniesie wypowiedzenie umowy o pracę w spółce (...), to zostanie mu udzielony urlop wypoczynkowy.

A. W. w dniu 16 maja 2016 r. wypowiedział umowę o pracę spółce (...) i zgodnie z ustaleniami poczynionymi z R. C. dostarczył dokument potwierdzający wypowiedzenie umowy o pracę do Zakładów (...).

Pracodawca udzielił A. W. urlopu wypoczynkowego w okresie od 19 maja 2016 r. do 30 czerwca 2016 r.

W dniu 1 lipca 2016 r. A. W. stawił się w pracy. Od dnia 8 lipca 2016 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim z uwagi na złamanie podstawnej części obwodowego paliczka.

A. W. pracuje w systemie zmianowym – dwa dni na rannej zmianie (6.00-14.00), dwa dni na popołudniowej (14.00 – 22.00) i dwa dni na nocnej (22.00 – 6.00), a następnie ma wolne.

Bezsporne, a nadto dowód:

- wypowiedzenie umowy o pracę – k. 82.
- pismo z dnia 2 marca 2016 r. – k. 83,
- pismo z dnia 13 maja 2016 r. – k. 84,
- pismo z dnia 2 czerwca 2016 r. – k. 86,
- korespondencja e-mailowa – k. 111v-112,
- lista płac – k. 113,
- karta informacyjna Izby Przyjęć – k. 114,
- dokumentacja lekarska – k. 115-117,
- przesłuchanie A. W. w charakterze strony – k. 283 – 284 w zw. z k. 120 – 121,
- przesłuchanie świadka R. C. – k. 121-122;

Wynagrodzenie zasadnicze A. W. w okresie od dnia 1 lipca 2013 r. do dnia 30 czerwca 2014 r. wynosiło 2.300 zł brutto miesięcznie.

Niesporne, nadto dowód:

- aneks do umowy o pracę – k. 104;

Wynagrodzenie zasadnicze A. W. w okresie od dnia 1 lipca 2014 r. do dnia 28 lutego 2015 r. wynosiło 2.550 zł brutto miesięcznie.

Niesporne, nadto dowód:

- aneks do umowy o pracę – k. 105;

Wynagrodzenie zasadnicze A. W. w okresie od dnia 1 marca 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. wynosiło 2.650 zł brutto miesięcznie.

Niesporne, nadto dowód:

- aneks do umowy o pracę – k. 106;

Wynagrodzenie zasadnicze A. W. od dnia 1 stycznia 2016 r. wynosi 2.850 zł brutto miesięcznie.

Niesporne, nadto dowód:

- aneks do umowy o pracę – 107;

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za gotowość do pracy, wywiedzione na podstawie art. 81 § 1 k.p., okazało się zasadne.

Zgodnie z dyspozycją art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Tego typu sytuacja została uregulowana w art. 81 § 1 k.p., w myśl którego pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerzowania, 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.

Przedstawiony powyżej stan faktyczny ustalony został w oparciu o dowody z dokumentów (szczegółowo wymienione powyżej), których prawdziwości nie kwestionowała żadna ze stron oraz korespondujące z nimi i ze sobą nawzajem zeznania powoda i wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków (z wyjątkiem części zeznań świadka R. C., o czym szerzej poniżej). Spór w istocie dotyczył tego, czy zatrudnienie u nowego pracodawcy wyklucza gotowość do pracy u dotychczasowego (i dalej aktualnego) pracodawcy, który nie chce dopuścić pracownika do pracy i czy w przypadku powoda sytuacja taka miała miejsce.

Zgodnie z ukształtowanym przez judykaturę pojmowaniem gotowości do pracy wyróżnia się cztery elementy wyznaczające ten stan:

- a) zamiar wykonywania pracy,
- b) wyraźny przejaw woli świadczenia pracy,
- c) psychiczna i fizyczna zdolność do jej świadczenia,
- d) pozostawanie w dyspozycji pracodawcy.

W ocenie Sądu powód spełnia wszystkie powyższe przesłanki gotowości do pracy. O zamiarze wykonywania pracy w pozwanej spółce świadczą nie tylko liczne wezwania kierowane do spółki, w których powód domagał się dopuszczenia do pracy powołując się na swoją gotowość do pracy, ale także korespondujące z nimi zeznania powoda i świadków A. K. i D. B., którzy wskazywali na chęć powrotu powoda do pracy w Zakładach (...) udaremnianego przez pozwaną spółkę, która ignorowała żądania dopuszczenia powoda do pracy (także po wydaniu wyroku nakazującego dopuszczenie powoda do pracy). Powyższe wezwania w łącznej liczbie 14 niewątpliwie stanowiły w stosunku do pracodawcy wyraźny przejaw woli świadczenia pracy. Niniejszy spór dotyczył okresu od września 2013 r. do marca 2016 r., przy czym w tym okresie powód złożył 12 wezwań do zapłaty – w dniach 19 sierpnia 2013 r., 17 września 2013 r., 16 października 2013 r., 5 grudnia 2013 r., 15 stycznia 2014 r., 3 marca 2014 r., 29 maja 2014 r., 16 lipca 2014 r., 26 sierpnia 2014 r., 29 września 2015 r., a następnie 11 stycznia 2015 r., 18 lutego 2016 r. Podkreślenia wymaga, iż w dniu 2 września 2014 r. powód wytoczył przeciwko pozwanej spółce powództwo z żądaniem ustalenia istnienia stosunku pracy oraz dopuszczenia do pracy, a w treści pozwu powoływał się m.in. na swoją gotowość do pracy. Wyrok zapadły w dniu 25 września 2015 r. uprawomocnił się w dniu 28 listopada 2015 r. (strona pozwana po otrzymaniu uzasadnienia odstąpiła od wnoszenia apelacji). Przez cały czas trwania procesu w sprawie IX P 1049/14 powód nie zmienił swojego stanowiska, a podtrzymywanie powództwa niewątpliwie stanowiło wobec pracodawcy będącemu stroną pozwaną w tym procesie

przejaw woli świadczenia pracy. Po uprawomocnieniu się wyroku powód powrócił do pisemnego zgłaszania woli i gotowości świadczenia pracy. W tym miejscu przytoczenia wymaga stanowisko Sądu Najwyższego, z którym Sąd orzekający w niniejszej sprawie się zgadza, a z którego wynika, iż uzewnętrznienie przez pracownika gotowości do pracy może nastąpić przez różne, znane pracodawcy, zachowania pracownika (lub osób działających w jego imieniu), 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 uzewnętrzniać (demonstrować) swoją gotowość do pracy. Oceny spełnienia tej przesłanki gotowości do pracy dokonuje sąd, biorąc pod uwagę całokształt okoliczności faktycznych konkretnej sprawy (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2015 r., I PK 230/14). W ocenie Sądu cykliczne pisemne żądania dopuszczenia do pracy, wytoczenie powództwa o nakazanie dopuszczenia do pracy, a także podtrzymywanie woli pracy na rzecz pozwanej spółki podczas spotkań powoda i kierownika działu personalnego pozwanej spółki w marcu i maju 2016 r. nie pozostawiają wątpliwości, iż powód wyrażał w stosunku do pozwanej spółki wolę świadczenia pracy. Dodatkowo podkreślenia wymaga, iż wbrew twierdzeniom zawartym w sprzeciwach od nakazów zapłaty, propozycja rozwiązania stosunku pracy mająca świadczyć o braku woli wykonywania pracy przez powoda, padła ze strony pracodawcy, co potwierdził w swoich zeznaniach świadek R. C., a powód jej nie przyjął.

W ocenie Sądu materiał dowodowy zgromadzony w sprawie świadczy o tym, iż w całym spornym okresie powód był fizycznie i psychicznie zdolny do świadczenia pracy i pozostawał w dyspozycji pracodawcy. Będąc osobą bezrobotną, a także przez cały pozostały sporny okres, powód przebywał w swoim miejscu zamieszkania będącym jednocześnie siedzibą pozwanej spółki. Pozostawaniu w dyspozycji pracodawcy nie przeczą dorywcze prace na budowach (wykonywane bez umowy podczas końca dwuletniego okresu pozostawania bez pracy), umowy z Agencją Pracy (...), jak i umowa o pracę zawarta ze spółką (...). Umowy zlecenia z Agencją Pracy (...) były zawierane, jak wynika z zeznań powoda i świadka A. K., na okresy krótkie – dwutygodniowe. Na ich podstawie, a następnie w oparciu o umowę o pracę zawartą z pozwaną spółką na czas określony z możliwością dwutygodniowego wypowiedzenia przez każdą ze stron, powód świadczył pracę w D. - miejscowości położonej niedaleko miejsca zamieszkania. Jak wynika przy tym z zeznań kierownika Oddziału spółki w D. D. B., od początku zatrudnienia powoda wiedział on o możliwości rezygnacji z pracy w tej spółce w razie uwzględnienia przez pozwaną spółkę żądania dopuszczenia go do pracy oraz liczył się z faktem, że będzie musiał „puścić” powoda do innej pracy. W tym miejscu przytoczenia wymaga wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2006 r. (sygn. II PK 111/05), z którym Sąd orzekający w pełni się zgadza, a w którym Sąd Najwyższy wskazał, iż podjęcie zatrudnienia u innego pracodawcy nie wyłącza prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, jeżeli pracownik był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy. Również w wyrokach z dnia 2 września 2003 r. (sygn. I PK 345/02) i z dnia 4 grudnia 2003 r. (sygn. I PK 109/13) Sąd Najwyższy wskazał, iż zatrudnienie u innego pracodawcy nie przekreśla samo przez się gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 §1 k.p., ani nie wyklucza skutecznego zgłoszenia przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy. Zaakceptowanie przeciwnego stanowiska skutkowałoby niedopuszczalnym przyjęciem, iż pracownik, którego pracodawca, niezgodnie z prawem nie dopuszcza do pracy, winien przez cały okres niedopuszczania do pracy powstrzymać się od podjęcia zatrudnienia, a w konsekwencji pozyskiwania środków mających z reguły na celu zapewnienie bieżącego utrzymania. Podkreślenia wymaga, iż powód dwukrotnie, bez żadnych problemów, stawiał się na wezwanie pracodawcy w kadrach oraz wykonał zlecone badania lekarskie, co potwierdza jego rzeczywistą dyspozycyjność. Dyspozycyjności tej nie przekreśla okoliczność udzielenia mu urlopu wypoczynkowego w okresie od 19 maja 2016 r. do 30 czerwca 2016 r. Jak zeznał powód i co znalazło potwierdzenie w zeznaniach świadka D. B., w razie braku udzielenia urlopu, z uwagi na ustalone elastyczne godziny pracy w spółce (...) oraz zmianowość pracy w Zakładach (...), powód byłby w stanie pracować w okresie wypowiedzenia w spółce (...), w obu spółkach. W świetle zgodnych zeznań powoda i D. B., a także rzeczywistej możliwości świadczenia pracy przez okres dwóch tygodni w obu spółkach, nie zasługują na uwzględnienie zeznania świadka R. C., iż w maju 2016 r. powód wskazał, iż nie może przyjść do pracy w Zakładach (...), gdyż pracuje u innego pracodawcy. Twierdzenie to pozostaje również sprzeczne ze stanowiskiem samej spółki, która w okresie od 19 maja 2016 r. do 30 czerwca 2016 r. udzieliła powodowi zaległego urlopu wypoczynkowego. Oczywiście jest bowiem, iż urlopu można udzielić tylko pracownikowi dopuszczonemu do

pracy. Zaznaczyć należy również, iż okres sporny w niniejszym procesie kończy się z dniem 31 marca 2016 r., a za kwiecień, maj i czerwiec 2016 r. powód nie domaga się wynagrodzenia za gotowość do pracy.

Mając na względzie powyższe orzeczono jak w punkcie I wyroku, uznając, iż w spornym okresie powód pozostawał w gotowości do pracy, a nie mógł jej wykonywać z przyczyn dotyczących pracodawcy (pracodawca początkowo błędnie przyjął, że doszło do rozwiązania stosunku pracy, a następnie mimo prawomocnego wyroku sądu dopuszczającego powoda do pracy, w dalszym ciągu nie dopuszczał go do pracy).

Wynagrodzenie za gotowość do pracy zasądzono z ustawowymi odsetkami za opóźnienie. Podstawę takiego rozstrzygnięcia stanowił art. 85 §2 k.p., w myśl którego wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych dziesięciu dni następnego miesiąca kalendarzowego oraz art. 481 §1 k.c. (znajdującego zastosowanie na podstawie art. 300 k.p.) stanowiący, że jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zgodnie z którymi strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, a do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony.

Powód wytoczył dwa odrębne powództwa o identycznym stanie faktycznym i prawnym, które zostały następnie (po złożeniu sprzeciwów od nakazów zapłaty) połączone do wspólnego rozpoznania i wyrokowania. W myśl § 2 pkt 6 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie w brzmieniu obowiązującym w dniu wnoszenia powództw, stawka wynagrodzenia adwokata wynosiła w przedziale od 10.000 zł do 50.000 zł – 4.800 zł (obecnie jest to kwota 3.600 zł), a w przedziale od 50.000 zł do 200.000 zł – 7.200 zł (obecnie jest to kwota 5.400 zł). Mając na uwadze ww. identyczny stan faktyczny oraz prawny, wspólne postępowanie dowodowe z uwagi na połączenie spraw do wspólnego rozpoznania i wyrokowania (rozdzielonych przez pełnomocnika powoda zapewne w celu uniknięcia opłaty od pozwów), a także okoliczność, iż sprawa w istocie toczyła się o 78.450 zł, Sąd, na podstawie art. 102 k.p.c., zasądził od pozwanej spółki na rzecz powoda kwotę 7.200 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Uwzględniając powództwo pracownika Sąd miał obowiązek obciążyć stronę przegrywającą sprawę nieuiszczonymi kosztami sądowymi na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Do nieuiszczonych kosztów należały – opłata od pozwu w wysokości 5% od wartości przedmiotu sporu (art. 13 ww. ustawy o kosztach sądowych) wynosząca 3.923 zł oraz koszty stawiennictwa świadków na rozprawach w łącznej wysokości 676 zł, co po zsumowaniu dało kwotę 4.599 zł i taką to kwotę obciążono stronę pozwaną w pkt III wyroku.

Zgodnie z treścią art. 477² k.p. zasadzając należności pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Stąd też w pkt IV wyroku Sąd nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 2.850 zł stanowiącej jednomiesięczne wynagrodzenie pracownika.

Sygn. akt IX P 616/16

ZARZĄDZENIE

1) (...),

2)(...),

3) (...).

4 maja 2017 r.