

UZASADNIENIE

Powódka A. W. (poprzednio Skawińska) wniosła o zasądzenie od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością we W. kwoty 49.104 zł z ustawowymi odsetkami od poszczególnych zaległości miesięcznych, tytułem wynagrodzenia za gotowość do pracy w okresie od dnia 1 maja 2012 r. do 31 grudnia 2014 r. W uzasadnieniu podnosiła, że Sąd Rejonowy Szczecin – Centrum w Szczecinie prawomocnym wyrokiem z dnia 24 marca 2014 r. nakazał pozwanej dopuścić powódkę do pracy na dotychczasowych warunkach. Podstawową przesłanką orzeczenia było uznanie, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron było dotknięte wadą oświadczenia woli. Zdaniem powódki spółka przez cały okres trwania tego procesu bezpodstawnie nie dopuszczała jej do wykonywania pracy, mimo wielokrotnej deklaracji gotowości do jej podjęcia oraz ciągłego pozostawiania do dyspozycji pracodawcy. Podjęła pracę dopiero od miesiąca stycznia 2015 r. W tych warunkach przysługuje jej wynagrodzenie przewidziane art. 81 k.p. za cały okres pozostawiania bez pracy.

Nakazem zapłaty wydanym w postępowaniu upominawczym w dniu 4 lipca 2016 r. Sąd uwzględnił całość roszczenia.

Pozwana w sprzeciwie od nakazu zapłaty wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jej rzecz zwrotu kosztów procesu. W uzasadnieniu stwierdziła, że powódka w okresie od lutego 2012 r. do grudnia 2014 r. nie kontaktowała się z pozwaną ani bezpośrednio, ani telefonicznie lub pocztą. Swoją gotowość do pracy zgłosiła dopiero po uprawomocnieniu się wyroku dopuszczającego do pracy, a więc po 3 grudnia 2014 r. W rezultacie pozwana wykonała wyrok oraz wypłaciła powódce wynagrodzenie za grudzień 2014 r. oraz styczeń 2015 r. Powódka natomiast już w okresie biegnącego wypowiedzenia wezwała pracodawcę do zapłaty wynagrodzenia za okres od czerwca 2012 r. do stycznia 2015 r. Pozwana podkreśliła, że powódka w całym spornym okresie nie manifestowała swojej gotowości do pracy i nie informowała na bieżąco, że oczekuje wypłaty wynagrodzenia. Nadto pozwana podniosła zarzut przedawnienia roszczenia za okres od czerwca 2012 r. do 11 lutego 2013 r.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

A. W. (poprzednio Skawińska) była zatrudniona w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością we W. od dnia 22 października 2008 r., początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny, na stanowisku pracownika serwisu, w 1/2 wymiaru czasu pracy, z miejscem pracy w Restauracji (...) przy ul. (...) w S..

Począwszy od 22 listopada 2008 r. strony zawarły dwie następujące po sobie umowy o pracę na czas określony, a dnia 21 listopada 2010 r. – umowę o pracę na czas nieokreślony.

niesporne, a umowa o pracę z 22.10. (...) – k. 2A części B akt osobowych, umowa o pracę z 22.11.2008 – k. 2B części B akt osobowych, umowa o pracę z 22.11.2009 – nienumerowana kart części B akt osobowych, umowa o pracę z 21.11.2010 – nienumerowana kart części B akt osobowych

Ostatnio miejsce pracy A. W. znajdowało się w restauracji (...) w Centrum Handlowym (...) w S. i zajmowała stanowisko Młodsze Kierownika Zmiany. Kierownikiem restauracji i przełożonym A. W. była M. L. (1), a jej zastępcą – S. D..

Niesporne

W dniu 1 lutego 2012 r. strony podpisały dokument zawierający prośbę o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 29 marca 2012 r. na mocy porozumienia stron.

Prawomocnym wyrokiem z dnia 24 marca 2014 r. Sąd Rejonowy Szczecin – Centrum w Szczecinie nakazał (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. dopuścić A. W. do pracy na dotychczasowych warunkach, uznając oświadczenie

o rozwiązaniu umowy o pracę za nieważne, jako obarczone wadą oświadczenia woli. Wyrok uprawomocnił się w dniu 3 grudnia 2014 r.

Niesporne

Po dopuszczeniu A. W. do pracy, pracodawca wypłacił jej wynagrodzenie: za miesiąc grudzień 2014 r. w kwocie 1.612,80 zł oraz za miesiąc styczeń 2015 r. – 384 zł.

Dowód: lista płac – k. 37

W okresie od dnia 29 marca 2012 r. do dnia 3 grudnia 2014 r. A. W. nie kontaktowała się osobiście, e-mailem lub telefonicznie i nie zgłaszała gotowości do pracy M. L. (2) lub S. D.. Przez cały ten okres znała numer telefonu i adres poczty elektronicznej oraz miała możliwość osobistej rozmowy z tymi osobami w restauracji w CH (...).

Dopiero po uprawomocnieniu się wyroku dopuszczającego do pracy, w dniu 5 grudnia 2014 r. napisała e-maila z prośbą o spotkanie w sprawie ustalenia szczegółów jej powrotu do pracy, po czym wymieniała dalszą korespondencję w tej kwestii.

Dowód: - zeznania świadka M. L. (1) – k. 70v. – 71,

- zeznania świadka S. D. – k. 70-70v.,

- wydruk wiadomości ze skrzynki elektronicznej powódki – k. 74-84.

Po zakończeniu jednej z rozpraw w sprawie o dopuszczenie do pracy A. W. podeszła na sali rozpraw do menadżera A. S., występującej w charakterze pełnomocnika pracodawcy przed sądem. Ogólnie spytała się o losy swojego zatrudnienia i usłyszała od rozmówczyni, że muszą poczekać na wyrok w sprawie.

Dowód: - zeznania świadka A. S. – k. 146,

- przesłuchanie powódki – k. 69, 160

W okresie od 29 marca 2012 r. do 3 grudnia 2014 r. A. W. przebywała w S. w tym samym miejscu zamieszkania, nie chorowała, nie była zatrudniona – prowadziła własną działalność gospodarczą w postaci usług fotograficznych.

Dowód: - zeznania świadka D. W. – k. 69v.-70 deklaracje (...) k. 46-54,

- przesłuchanie powódki – k. 69, 160

W dniu 10 czerwca 2015 r. A. W. nadała w urzędzie pocztowym wniosek do Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia, X Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych o zawezwanie spółki (...) do próby ugodowej, w zakresie wynagrodzenia za gotowość do pracy za okres od maja 2012 r. do października 2012 r.

Dowód: akta sprawy o zawezwanie do próby ugodowej X Po 102/15 – w załączniku do akt

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo o wynagrodzenie za gotowość do pracy w okresie od 1 maja 2012 r. do 31 grudnia 2014 r., znajdujące podstawę prawną w przepisie art. 81 § 1 k.p., okazało się nieuzasadnione.

Sąd nie uwzględnił podniesionego przez pozwaną zarzutu przedawnienia, ponieważ powódka skutecznie przerwała bieg trzyletniego terminu przedawnienia, wynikającego z art. 291 § 1 k.p., poprzez złożenie w dniu 10 czerwca 2015 r. wniosku o zawezwanie do próby ugodowej, który objął pierwsze sześć miesięcy spornego okresu. Nie doszło więc do przedawnienia nawet roszczenia za maj 2012 r.

Zgodnie z 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. Takim przepisem jest art. 81 § 1 k.p., mocą 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 zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.

Należało zbadać, czy zaszły przesłanki z cytowanego art. 81 § 1 k.p., a mianowicie: gotowość pracownika do pracy, przeszkoda do jej świadczenia oraz przyczyna przeszkody leżąca po stronie pracodawcy.

Jest utrwalone w doktrynie i orzecznictwie prawa pracy, że cechami charakterystycznymi gotowości pracownika do wykonywania pracy są:

- 1) zamiar wykonywania pracy,
- 2) faktyczna zdolność do świadczenia pracy,
- 3) uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy oraz
- 4) pozostawanie w dyspozycji pracodawcy (zob. np. wyroki SN: z 2.9.2003 r., I PK 345/02, OSNP Nr 18/2004, poz. 308; z 23.9.2004 r., I PK 541/03, OSNP Nr 7/2005, poz. 94; z 11.1.2006 r., II PK 111/05, OSNP Nr 23-24/2006, poz. 347).

Przez pozostawanie w dyspozycji pracodawcy jako element gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. należy rozumieć stan, w którym pracownik może niezwłocznie na wezwanie pracodawcy podjąć pracę (tak w wyroku Sądu Najwyższego z 2 września 2003 r., I PK 345/02, M.P.Pr.-wkł. 2004/4/1). Zgodnie z orzeczeniem SN z 14 maja 1999 r. (I PKN 60/99, OSNP 2000/15/577) oczekiwanie pracownika na wezwanie go przez pracodawcę do wykonywania pracy nie oznacza gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 KP, jeżeli takiego zachowania pracownika nie usprawiedliwiają okoliczności sprawy.

Nie budzi wątpliwości fakt niewykonywania pracy przez powódkę w spornym okresie ze względu na przeszkodę dotyczącą pracodawcy, a polegającą na nieprawidłowym uznaniu, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu na mocy porozumienia stron. Wynika to z prawomocnego wyroku tutejszego Sądu z dnia 24 marca 2014 r., nakazującego pozwanej dopuścić powódkę do pracy.

Z przesłuchania powódki wynika niewątpliwie, że miała zamiar wykonywania pracy w tym okresie i była do niej zdolna. Jednakże zabrakło uzewnętrznienia gotowości do wykonywania pracy, co było zasadniczym przedmiotem sporu stron. Ciężar wykazania tej okoliczności leżał po stronie powódki.

Przełożone powódki, na co dzień wykonujące wobec niej czynności z zakresu prawa pracy M. L. (1) i S. D., zgodnie zeznały, że w całym spornym okresie powódka nie kontaktowała się z nimi – choć miała taką możliwość w postaci znanego jej numeru telefonu, adresu poczty elektronicznej lub bezpośredniego spotkania – i nie zgłaszała gotowości do pracy. Pośrednio potwierdzają to zeznania świadka D. W. – męża powódki, który stwierdził, że A. W. zgłaszała chęć powrotu do pracy po zawarciu porozumienia stron, poprzez wniesienie pozwu do sądu pracy. Natomiast zeznał, że nie wie, czy w okresie trwania procesu jego żona rozmawiała z kimś ze strony pracodawcy na temat jej chęci powrotu do pracy. Także świadek A. S. zaprzeczyła zgłoszeniu gotowości do pracy przez powódkę. Zdawkowe zapytanie o dalsze losy jej zatrudnienia, zadane A. S. na sali sądowej trudno uznać za uzewnętrznienie gotowości do pracy.

Ostatecznym dowodem jest zawartość elektronicznej skrzynki nadawczej powódki, z której wynika, że rozpoczęła komunikację z pracodawcą na temat powrotu do pracy począwszy od 5 grudnia 2016 r., a więc dopiero po uprawomocnieniu się wyroku dopuszczającego ją do pracy.

Nie potwierdziła się więc ta część zeznań powódki, w której wskazała na spotkania z kierowniczką restauracji dotyczące dopuszczenia jej do pracy. Natomiast analiza całej wypowiedzi powódki wskazuje, że skupiła się na prowadzeniu sporu przed sądem pracy i sama oczekiwała na wyrok w sprawie, uznając za zbędną dalszą aktywność w komunikowaniu gotowości do pracy.

Tymczasem Sąd Najwyższy wielokrotnie orzekał, że w sytuacji gdy pracownik dochodzi wynagrodzenia za czas dłuższy niż rok z wykładni art. 81 KP wynika, że jednorazowe zgłoszenie gotowości podjęcia pracy na początku tego okresu nie może być uznane za wystarczające do uznania istnienia gotowości do pracy przez cały ten okres. (tak m.in. wyrok SN z 4.10.2007, I PK 126/07).

Trzeba przy tym podkreślić, że manifestowanie gotowości do pracy, jako przesłanka żądania wynagrodzenia z art. 81 k.p., ma charakter obiektywny – niezależny od stopnia świadomości lub zawinienia pracownika. Zatem krótkie doświadczenie zawodowe i brak wiedzy prawniczej podkreślany przez powódkę, pozostają obojętne w tym postępowaniu.

Sąd Najwyższy orzekał w odniesieniu do analogicznego stanu faktycznego w trafnym wyroku z dnia 14 grudnia 2009 r. (I PK 115/09), w którym wskazano, że fakt prowadzenia procesu i podtrzymywania żądania ustalenia istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony oraz przywrócenia do pracy nie jest wystarczający w świetle wymagań art. 81 § 1 KP do uznania gotowości do pracy. W uzasadnieniu Sąd Najwyższy stwierdził, że fakt ten dowodzi jedynie zamiaru podjęcia pracy po uzyskaniu pozytywnego orzeczenia sądu, nie jest jednak równoznaczny z istnieniem gotowości w okresie objętym sporem. Należy bowiem odróżnić przesłanki uzyskania wynagrodzenia za czas gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 KP, od przesłanek ustalenia, że pracownika wiąże z pracodawcą umowa o pracę na czas nieokreślony, lub przesłanek przywrócenia (lub dopuszczenia) go do pracy (wyroki SN z 19.3.2004 r., I PK 486/03, niepubl.; z 23.9.2004 r., I PK 541/03, OSNP Nr 7/2005, poz. 94; z 12.10.2007 r., I PK 117/07, OSNP Nr 21-22/2008, poz. 314; z 20.11.2007 r., II PK 80/07, niepubl.).

W konsekwencji brak uzewnętrznienia, manifestacji gotowości do pracy ze strony w spornym okresie, a także brak ponawiania tej manifestacji w okresie dwóch i pół roku, musiał prowadzić do oddalenia powództwa.

Jedynie w przypadku miesiąca grudnia 2016 r. przyczyna oddalenia powództwa jest inna. Strona pozwana wykazała listą płac, że za ten miesiąc uiszczyła wynagrodzenie powódki.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu oparto na treści przepisu art. 98 § 1 k.p.c. i 99 k.p.c. Koszty te ograniczyły się do kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość tych ostatnich wynika z § 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. Nr 163, poz.1348), w brzmieniu obowiązującym w chwili wniesienia pozwu. Sąd ograniczył zwrot tych kosztów do kwoty 1.350 zł, w oparciu o regulację art. 102 k.p.c.

Sąd uznał za wyjątkową sytuację prawną i faktyczną powódki, która na skutek wprowadzenia jej przez pracodawcę w błąd i zawarcia uznanego później za nieważne porozumienia stron, znalazła się faktycznie bez pracy na okres ponad dwóch i pół roku. Brak zgłaszania i ponawiania w tym okresie gotowości do pracy wynikał z życiowego niedoświadczenia powódki – osoby dopiero rozpoczynającej swoją zawodową drogę. Z tych też względów obciążanie jej całością zwrotu kosztów zastępstwa byłoby niesłuszne w rozumieniu art. 102 k.p.c.

ZARZĄDZENIE

- 1) (...)
- 2) (...)
- 3) (...)

3.01.2018