

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 14 sierpnia 2017 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w L. na rzecz powoda J. Z. kwotę 12.346,53 zł tytułem wynagrodzenia za pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 16 sierpnia 2016 roku do dnia zapłaty oraz kwotę 1.728 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 1 i 3 wyroku); oddalił powództwo w pozostałej części (pkt 2), nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Łodzi -Śródmieścia w Łodzi kwotę 618,00 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu liczonej od uwzględnionej części powództwa (pkt 4) oraz nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1 631,70 zł (pkt 5).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód J. Z. od 21 października 1985 roku był zatrudniony na podstawie umowy o pracę u pozwanej i jej poprzedników. Początkowo J. Z. był zatrudniony jako specjalista lekarz neurolog, następnie jako specjalista ds. opieki zdrowotnej oraz specjalista ds. opieki zdrowotnej – neurolog. Na podstawie porozumienia stron w dniu 23 grudnia 2003 roku doszło do zmiany umowy o pracę, zgodnie z którą J. Z. został zatrudniony na stanowisku specjalista w (...) w Przychodni (...) od dnia 1 stycznia 2004 roku w wymiarze ¼ etatu w zadaniowym systemie czasu pracy. Przedmiotowa umowa została zawarta na czas nieokreślony, a zakres obowiązków J. Z. obejmował głównie przeprowadzanie badań profilaktycznych pracowników.

Przychodnia przyzakładowa, w której pracę świadczył powód, w trybie art. 23¹k.p. została przejęta przez (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w B..

Pismem z dnia 5 stycznia 2012 roku (...) Sp. z o.o. poinformowała powoda, iż w związku z przejściem w trybie art. 23¹ k.p. przychodni zakładowej wraz z personelem do nowego pracodawcy od dnia 16 stycznia 2012 roku będzie on pracownikiem (...) Sp. z o.o.

W dniu 5 stycznia 2012 roku powód odmówił zgody na przejście w trybie art. 23¹ k.p. (...) S.A. z siedzibą w L. na (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B..

Pozwem z dnia 25 stycznia 2012 roku skierowanym przeciwko (...) S.A. w L. J. Z. wniósł m.in. o ustalenie istnienia stosunku pracy z pozwanym z uwagi na dokonanie sprzecznego z zakładowym układem zbiorowym pracy przejścia części zakładu pracy (...) S.A. na (...) Sp. z o.o.

Mocą wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 czerwca 2014 roku w sprawie o sygn. akt VII Pa 134/14

w pkt. I. ppkt. 2 ustalono istnienie stosunku pracy pomiędzy J. Z.

a (...) Spółką Akcyjną Oddział Ł.-Miasto w Ł..

W połowie stycznia 2012 roku powód zaprzestał wykonywania pracy na rzecz (...) S.A. W dniu 16 stycznia 2012 roku powód w Oddziale Kadr pozwanego zgłosił gotowość do podjęcia pracy. Nakazano powodowi udanie się do nowego pracodawcy, tj. (...) Sp. z o.o. i tam podjęcie pracy. Utrata pracy w pozwanej Spółce spowodowała, że powód musiał sam opłacać składkę ZUS. Powód poinformował pozwaną Spółkę o zamiarze wytoczenia powództwa z uwagi na bezpodstawne zwolnienie. W trakcie trwania procesu o ustalenie istnienia stosunku pracy powód kilkakrotnie stawił się w siedzibie Zakładu (...) oraz w siedzibie związków zawodowych z zamiarem reaktywowania poradni lekarskiej. Podjął udaną próbę oddania, na dogodnych warunkach, bezpłatnie, lokalu w Szpitalu Centrum (...) w celu

utworzenia poradni. Dyrekcja Szpitala wyraziła wolę utworzenia poradni w zamian za bezpłatne pomieszczenia, gdzie po godzinach pracy miały być świadczone usługi, m.in. przez powoda. O podjętych działaniach wiedziała kierownik poradni. Pomieszczenia w ww. Szpitalu wizytowała inspekcja z (...) S.A. Ustalano możliwość przeniesienia poradni. Ostatecznie na taką ugodę pozwana nie wyraziła zgody. Nie są znane motywy niewyrażenia przez pozwaną zgody na utworzenie poradni. W Zakładzie (...) powód pracował 27 lat. Praca ta była dla powoda pracą dodatkową.

Pismem z dnia 19 lipca 2016 roku powód wystąpił do pozwanej Spółki o wypłatę wynagrodzenia w kwocie 47 000 zł za okres od 16 stycznia 2012 do 10 czerwca 2014 roku. Pismem z dnia 16 sierpnia 2016 roku pozwana odmówiła wypłaty ww. kwoty podając, iż powód nie wykazał w dostateczny sposób gotowości do podjęcia pracy.

Wynagrodzenie miesięczne powoda liczne według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy brutto stanowi kwotę 1 631,70 zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci dokumentów, w tym dokumentów z akt osobowych powoda, załączonych akt spraw o sygn. X P 72/12 oraz X P 901/14, jak również dowodu z przesłuchania powoda. Załączone dowody z dokumentów nie budziły wątpliwości co do swej autentyczności i rzetelności w rozumieniu art. 245 k.p.c. Przeprowadzony w toku rozprawy w dniu 2 sierpnia 2017 roku dowód z przesłuchania powoda dostarczył istotnych informacji, przydatnych z punktu widzenia wydania merytorycznego rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie. Depozycje powoda uznać należało za wiarygodne, powód zeznawał spontanicznie, jego wypowiedź była spójna z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, jak również stanowiła logiczną całość. Sąd nie dopatrywał się podstaw do deprecjonowania wiarygodności i mocy dowodowej zeznań powoda. Obecny na rozprawie pełnomocnik strony pozwanej nie zgłaszał pytań do powoda.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy zważył, że powództwo zasługuje na uwzględnienie w części.

Poza sporem jest w ocenie Sądu meriti, że strony łączyła umowa o pracę. Również nie stanowiło przedmiotu sporu, iż powód sprzeciwił się podjęciu pracy w (...) Sp. z o.o. po przejściu części zakładu pracy na nowego pracodawcę, zaś mocą wyroku Sądu Okręgowego z dnia 10 czerwca 2014 roku ustalono, iż stosunek pracy między powodem a pozwanym (...) S.A. z siedzibą w L. istnieje. Z zeznań powoda, jak również z pozostałego zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, jednoznacznie wynika, że nie świadczył on pracy na rzecz pozwanego a dotychczasowe jego miejsce pracy nie istnieje. Powodowi nie przysługuje więc wynagrodzenie za pracę wykonaną zgodnie z treścią art. 80 k.p., bowiem faktycznie pracy tej na rzecz pozwanej Spółki w spornym okresie nie wykonywał. Jednakże, stosownie do treści przepisy art. 81 § 1 k.p. 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, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.

Sąd I instancji zważył, że nabycie przez pracownika prawa do wynagrodzenia mimo niewykonywania pracy, jeśli jest on gotowy do jej świadczenia, które jest niemożliwe z przyczyn od niego niezależnych, wynika z konstrukcji zobowiązań stron w stosunku pracy. Pracownik jest zobowiązany do wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy, zatem jego zobowiązanie polega w pierwszej kolejności na świadczeniu gotowości do wykonywania pracy i oczekiwaniu na polecenia pracodawcy. Pracodawca jest zobowiązany do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Jeśli zatem pracodawca nie zatrudnia pracownika lub nie realizuje obowiązku kierowania jego pracą w taki sposób, aby mógł on pracę wykonać, to narusza w ten sposób swe podstawowe zobowiązanie ze stosunku pracy. Dlatego to pracodawcę obciążają negatywne konsekwencje takiego stanu rzeczy w postaci obowiązku zapłaty wynagrodzenia (por. M. Skąpski, Komentarz do art. 81 Kodeksu pracy [w:] K.W. Baran (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Lex 2014).

Zdaniem tego Sądu w przedmiotowej sprawie ustalony mocą ww. wyroku, że rzeczywisty pracodawca powoda nie zapewniał mu pracy do wykonania. Pozwana Spółka w części obejmującej przychodnię przyzakładową została w trybie

art. 23¹ k.p. przejęta przez (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B., czemu powód sprzeciwił się, zatem wszelkie konsekwencje transferu nie miały do powoda zastosowania. Nie wyłączało to faktycznych obowiązków leżących po stronie pozwanej Spółki, a potwierdzonych z dniem uprawomocnienia się wyroku w przedmiocie ustalenia istnienia stosunku pracy (X P 72/14) w postaci zapewnienia miejsca pracy powodowi. Sąd zważył, iż obok obowiązku zapewnienia pracy przez pracodawcę istotnym jest wykazanie przez pracownika gotowości do podjęcia pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, że przesłanką nabycia prawa do wynagrodzenia na podstawie art. 81 § 1 k.p. jest gotowość pracownika do pracy. 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2009 roku, sygn. akt I PK 115/09, Lex 577683).

W ocenie Sądu meriti w przedmiotowej sprawie powód wywodził, iż przejawem zgłaszania pozwanej Spółce zdolności do podjęcia pracy był fakt wytoczenia oraz popierania powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy w sprawie X P 72/12. Pozwana zaś twierdziła, iż argumentacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie, a to z tego powodu, że pracownik powinien aktywnie manifestować pozostawanie w stanie permanentnej gotowości natychmiastowego podjęcia i świadczenia pracy w uzgodnionym miejscu, czasie i rozmiarze pracy, co wymaga co najmniej systematycznego lub periodycznego powiadamiania pracodawcy o miejscu przebywania i sposobach wezwania pracownika do świadczenia pracy w formach dostatecznie informujących pracodawcę o stanie gotowości do pracy.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy, Sąd Rejonowy stwierdził, iż powód pozostawał w gotowości do pracy w spornym okresie. Co do popieranej w toku postępowania argumentacji pozwanej Spółki Sąd Rejonowy podzielił stanowisko wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2016 roku w sprawie o sygn. akt I PK 185/15, a cytowane w odpowiedzi na pozew, zgodnie z którym sam fakt prowadzenia procesu i podtrzymywania żądania ustalenia istnienia stosunku pracy nie jest wystarczający w świetle wymagań art. 81 § 1 k.p. Sam w sobie fakt ten dowodzi jedynie zamiaru podjęcia pracy po uzyskaniu pozytywnego orzeczenia sądu i nie jest równoznaczny z istnieniem gotowości

w okresie objętym sporem (por. Lex 2111405). Przytoczony powyżej fragment orzeczenia Sądu Najwyższego ma jednak swój dalszy ciąg. Bowiem jak dalej brzmi teza: „wystąpienie pracownika z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy lub o dopuszczenie do pracy, może w powiązaniu z innymi faktami stanowić okoliczność potwierdzającą zgłoszenie gotowości do pracy, co ma znaczenie w wypadkach, gdy inne przejawy woli pracownika nie są dostatecznie wyraźne.”

Zdaniem Sądu Rejonowego z zeznań powoda, nie kwestionowanych przez stronę pozwaną w toku rozprawy wynika, że powód przejawiał aktywność w drodze do reaktywowania przychodni, w której świadczył pracę przed przejściem zakładu pracy przez (...) Sp. z o.o. W tym celu stawał się w siedzibie (...) S.A., jak i w siedzibie związków zawodowych. Podjął starania o uzyskanie pomieszczeń, w których przychodnia mogła by dalej prosperować. Jego starania były o tyle intratne, że zagwarantował (...) S.A. możliwość zawarcia umowy ze Szpitalem Centrum (...) o bezpłatne udostępnienie pomieszczeń. Nie bez znaczenia pozostaje okoliczność, potwierdzająca pośrednio interes powoda w odbudowaniu dotychczasowego miejsca pracy oraz jego aktywność w tym zakresie, iż umowa o pracę zawarta z (...) S.A. była dla niego niezwykle korzystna – pracodawca pokrywał bowiem całość jego składek na rzecz ZUS. Powyższych okoliczności nie sposób w ocenie tego Sądu interpretować inaczej, aniżeli jako pozostawanie w permanentnej gotowości do podjęcia pracy, której rzekomy brak pozwana Spółka zarzucała powodowi w toku postępowania. Podkreślenia wymaga, iż gotowość do podjęcia pracy, o której mowa w art. 81 § 1 k.p. może przybrać każdą postać, termin ten nie został bowiem zdefiniowany zarówno w doktrynie, jak i w orzecznictwie. Przyjmuje się, iż zgłoszenie gotowości do świadczenia pracy może nastąpić przez każde zachowanie pracownika objawiające w dostateczny sposób jego zamiar kontynuacji stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 października 2016 roku sygn. akt I PK 255/15, Lex nr 2155205). Nie można zatem ogólnie i a priori wskazać, w jaki

sposób i jak często pracownik powinien uzewnętrzniać (demonstrować) swą gotowość do pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2015 roku sygn. akt I PK 230/14, Lex nr 1808542).

W tym stanie rzeczy w ocenie Sądu meriti przyjąć należało, iż wytoczenie powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy w zestawieniu z prezentowaną przez powoda aktywną postawą w toku postępowania w zakresie ponownego utworzenia przychodni lekarskiej, w której mógłby on świadczyć usługi, jego wizyty zarówno w siedzibie pozwanej Spółki, jak i rozmowy z przedstawicielami związków zawodowych jednoznacznie przemawiają za pozostawieniem w gotowości do pracy w całym okresie objętym sporem. Powód w spornym okresie nie był niezdolny do pracy. Jak zeznał, praca w przychodni była dla niego zawsze pracą dodatkową, tym samym powrót do jej wykonywania nie kolidowałby z ewentualnie wykonywanymi aktualnie obowiązkami pracownika zatrudnionego w innym podmiocie. Powód wprawdzie oświadczył, iż po styczniu 2012 r. nie zgłaszał do pozwanego gotowości do pracy – na piśmie, jednakże przyczyną takiego postępowania był sposób, w jaki powód został przyjęty w Oddziale Kadr pozwanej Spółki, tj. w jedynym miejscu, gdzie formalnie mógł tę gotowość do pracy wyrazić. Bezsprzecznie więc powód miał zamiar wykonywania pracy, co uzewnętrzniał poprzez wskazane powyżej działania. Powód był faktycznie zdolny do świadczenia pracy i mógł ją podjąć. Uzewnętrznienie gotowości do pracy określa się w orzecznictwie jako zgłoszenie pracodawcy gotowości niezwłocznego podjęcia pracy. Może ono nastąpić przez każde zachowanie pracownika objawiające 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 dostateczny sposób (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999 roku I PKN 60/99, OSNP 2000/15/577). W tych warunkach zdaniem tego Sądu uznać należy, iż spełnione zostały przesłanki z art. 81 § 1 k.p. warunkujące nabycie prawa do wynagrodzenia. Samo zaś wystąpienie powoda z roszczeniem o ustalenie istnienia stosunku pracy należało potraktować jako dodatkowy argument przesądzający o zgłoszeniu gotowości do pracy. Sąd Rejonowy miał bowiem na uwadze, iż zgłoszenie gotowości do pracy może mieć miejsce także w toku postępowania sądowego, przez czynności procesowe pracownika, z których wynika wola niezwłocznego podjęcia pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 października 2007 roku I PK 117/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 314). Istotne znaczenie ma fakt, iż pracownik może swą wolę podjęcia pracy przejawiać osobiście lub przez upoważnioną osobę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2015 roku I PK 230/14, Lex 1808542), którą w rzeczonej sprawie mógł być profesjonalny pełnomocnik występujący w imieniu i na rzecz powoda.

Sąd Rejonowy wskazał, że strona pozwana podniosła zarzut przedawnienia roszczenia w części dotyczącej okresu, za który powód domaga się zapłaty wynagrodzenia poprzedzającego termin trzech lat przed datą wytoczenia powództwa w niniejszej sprawie. Wskazano bowiem, iż biegu terminu przedawnienia roszczenia o zapłatę wynagrodzenia nie przerwało wytoczenie przez powoda powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Zgodnie z treścią art. 291 § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

W ocenie Sądu meriti roszczenie powoda uległo przedawnieniu w części dotyczącej okresu wskazanego przez stronę pozwaną, tj. poprzedzającego termin trzyletni przed datą wytoczenia powództwa w niniejszej sprawie. Zgodził się bowiem ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 14 kwietnia 2016 roku sygn. akt III PK 96/15, iż wytoczenie powództwa o ustalenie (które nie podlega przedawnieniu), nie przerywa biegu terminów przedawnienia roszczeń o świadczenia wynikające z ustalonego stosunku pracy (art. 295 § pkt 1 k.p.). Samo orzeczenie ustalające stosunek pracy nie przesądza w żaden sposób o wynikających z tego ustalenia ewentualnych roszczeniach majątkowych. Jedynie wytoczenie powództwa o określone świadczenie przerywa bieg przedawnienia tych roszczeń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2016 roku sygn. akt III PK 96/15, Lex 2044483).

W tym stanie rzeczy roszczenia powoda są w ocenie Sądu Rejonowego w części przedawnione. Trzyletni termin przedawnienia nie może być liczony od dnia prawomocności orzeczenia ustalającego stosunek pracy, lecz skoro mowa jest o wynagrodzeniu za poszczególne miesiące zatrudnienia, od upływu terminu zapłaty wynagrodzenia za poszczególne miesiące. Skoro zatem pozew o zapłatę został wniesiony w dniu 25 października 2016 roku roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za okres od 16 stycznia 2012 roku do 25 października 2013 roku uległo już przedawnieniu.

Wynagrodzenie zasadnicze powoda, w oparciu o które powód dokonywał obliczeń na potrzeby niniejszego postępowania, zostało określone w zaświadczeniu o zatrudnieniu przedłożonym przez stronę pozwaną (k. 14). Wynagrodzenie to wynosiło 1 631,70 zł brutto miesięcznie. Skoro roszczenie powoda uległo częściowo przedawnieniu, należne mu wynagrodzenie należy liczyć począwszy od 25 października 2013 roku do 10 czerwca 2014 roku. Wynagrodzenie za październik 2013 roku winno być wyliczone następująco: 1 631,70 zł / 30 dni (ilość dni do przepracowania w październiku 2013 roku). Wynagrodzenie za miesiąc październik 2013 roku winno wynosić zatem 380,73 zł (1 631,70 zł/30 dni x 7). Podobnie należało wyliczyć wynagrodzenie powoda za miesiąc czerwiec 2014 roku. Zatem w tym okresie wynagrodzenie J. Z. winno wynosić 543,90 zł (1 631,70 zł/30 dni x 10). Całość należnego powodowi wynagrodzenia za okres od 25 października 2013 roku do 10 czerwca 2014 roku winna wynosić 12.346,53 zł (7 x 1 631,70 zł + 380,73 zł + 543,90 zł) i tę kwotę należało w ocenie Sądu Rejonowego zasądzić od (...) S.A. z siedzibą w L. na rzecz powoda J. Z. (pkt I. wyroku) oddalając powództwo w pozostałej części (pkt II. wyroku).

O odsetkach ustawowych za opóźnienie od zasądzonej kwoty Sąd meriti orzekł w oparciu o treść art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 455 k.c. oznaczając jako datę początkową naliczania odsetek ustawowych za opóźnienie, zgodnie z żądaniem powoda, dzień, w którym pozwana wystosowała do powoda odpowiedź na pismo z dnia 19 lipca 2016 roku wzywające do wypłaty wynagrodzenia w kwocie 47 000 zł, tj. 16 sierpnia 2016 roku.

W przedmiocie kosztów procesu Sąd I instancji orzekł w oparciu o treść art. 100 k.p.c.

W rozpoznawanej sprawie koszty procesu wyniosły 7 200 zł, przy czym powód i pozwana ponieśli je w wysokości po 3600 zł (koszty zastępstwa procesowego).

Z dochodzonej kwoty 47 000 zł zasądzono na rzecz powoda kwotę 12.346,53 zł, a zatem J. Z. przegrał sprawę w 74 %. Pozwana zaś przegrała proces w 26 % i zgodnie z zasadą stosunkowego rozdzielenia kosztów procesu, każda ze stron winna zostać obciążona kosztami w takiej części, w jakiej proces przegrała zgodnie z przepisem art. 100 k.p.c.

Skoro zatem powód wydatkował w toku procesu sumę 3600 zł, a powinien był wydatkować kwotę 5 328 zł (7 200 zł x 74/100), różnicę, to jest 1 728 zł zasądzono od powoda na rzecz pozwanej tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt III. wyroku).

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o treść § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 poz. 1804), w brzmieniu obowiązującym dla spraw wszczętych przed dniem 27 października 2016 roku.

Sąd meriti obciążył pozwaną kosztem opłaty sądowej, liczonej od uwzględnionej części powództwa na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2014 r, poz. 1025 z późn. zm.) w zw. z art. 100 k.p.c. (punkt IV wyroku).

Orzeczenie o rygorze natychmiastowej wykonalności znajduje w ocenie tego Sądu swoją podstawę w treści art. 477² § 1 k.p.c. (pkt V wyroku).

Powyższe orzeczenie w zakresie pkt 1, 3, 4 i 5 zaskarżył pełnomocnik strony pozwanej.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. wskazanie w wyroku jako stroną pozwaną podmiotu, który nie jest stroną w sprawie i w konsekwencji zasądzenie na rzecz powoda wynagrodzenia od (...) S.A., która nie była pracodawcą powoda,

2. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 kodeksu postępowania cywilnego poprzez dowolną ocenę dowodów zgromadzonych w niniejszej sprawie i przyjęcie za wiarygodną w pełni wersję zdarzeń przedstawianą przez powoda w sytuacji, gdy zeznania powoda w znacznym zakresie (w szczególności co do podejmowanych przez powoda działań mających na celu utworzenie przychodni lekarskiej, w której mógłby on świadczyć usługi) nie tylko nie znajdowały żadnego potwierdzenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, ale nie były też przez powoda podnoszone w trakcie toczącego się postępowania,

3. błędne ustalenie, że powód udowodnił w niniejszej sprawie fakt zgłaszania pozwanej gotowości do pracy i pozostawania w dyspozycji pracodawcy przez cały okres za który domagał się wynagrodzenia w sytuacji, gdy sam powód na rozprawie w dniu 2 sierpnia 2017 r. zeznał, że po styczniu 2012 r. nie zgłaszał pracodawcy gotowości do pracy, a w toczącym się postępowaniu na potwierdzenie gotowości do wykonywania pracy powoływał się wyłącznie na fakt wytoczenia i popierania przez niego powództwa w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy z (...) S.A. Oddział Ł.- Miasto,

4. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 81 § 1 kodeksu pracy poprzez nieprawidłowe uznanie, że podejmowane przez powoda działania mające na celu utworzenie przychodni lekarskiej, w której mógłby on świadczyć usługi, stanowią wystarczający przejaw gotowości powoda do podjęcia pracy u pozwanej i pozostawania w jej stałej dyspozycji przez cały okres za który powód domaga się wynagrodzenia.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje.

Pełnomocnik strony powodowej wniósł o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w II instancji.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności z urzędu należało dokonać sprostowania oczywistej niedokładności pisarskiej w zaskarżonym wyroku popełnionej w oznaczeniu strony pozwanej w ten sposób, że w miejsce (...) Spółka Akcyjna w Ł.” wpisać (...) Spółka Akcyjna Oddział Ł. z siedzibą w Ł.”.

Stosownie do art. 350 § 1 kpc sąd może z urzędu, a także na wniosek stron, sprostować w wyroku niedokładności, błędy pisarskie albo rachunkowe lub inne oczywiste omyłki. Jeżeli sprawa toczy się przed sądem drugiej instancji, sąd ten może z urzędu sprostować wyrok pierwszej instancji (§ 3).

W zaskarżonym wyroku Sąd Okręgowy popełnił omyłkę w pisowni oznaczenia strony pozwanej co wynika z odpisu KRS strony pozwanej (k. 102-107 odwrót). Omyłka ta jest skutkiem niedokładności pisarskiej i nie prowadzi do zmiany podmiotu, którego dotyczy wyrok.

Wobec powyższego, na podstawie art. 350 § 1 i 3 kpc, Sąd Okręgowy orzekł postanowieniem, zawartym w punkcie 1 sentencji wyroku.

Przechodząc do meritum sprawy, zarzuty skarżącego naruszenia przez Sąd I instancji przepisów prawa procesowego materialnego należy uznać w ocenie Sądu Okręgowego w pełni za uzasadnione.

Przystępując do analizy prawidłowości zaskarżonego wyroku warto przypomnieć, że art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich

mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego nie jest prawidłowa. Zarzuty skarżącego obnażają fragmentaryczną i wybiórczą ocenę materii sprawy w zakresie zgłoszenia pozwanej gotowości do pracy i pozostawania w dyspozycji pracodawcy przez cały sporny okres (okres objęty zaskarżeniem). Taka zaś nie może dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń i zgodnie z dyrektywą art. 233 § 1 kpc nie może się ostać.

W szczególności co słusznie podnosi apelujący, na gruncie rozpatrywanego przypadku nie sposób przyjąć, iż powód w całym obecnie spornym okresie w sposób skuteczny uzewnętrzniał gotowość do wykonywania pracy i pozostawał w dyspozycji pracodawcy.

W tym miejscu odnieść należy się do treści art. 81 § 1 i § 2 k.p., zgodnie z którym -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 minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Wynagrodzenie takie przysługuje pracownikowi za czas niezawinionego przez niego przestoju.

Przywołana regulacja stanowi odstępstwo od ogólnej zasady, że wynagrodzenie za pracę należne jest za pracę wykonaną. Przysługuje ono bowiem pracownikowi, który był gotów do wykonywania pracy, lecz doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy. Na stan gotowości do wykonywania pracy składają się: zamiar wykonywania pracy, faktyczna zdolność do wykonywania pracy, przejaw gotowości do wykonywania pracy, pozostawanie w dyspozycji pracodawcy.

Wskazać należy, że z poglądów orzecznictwa i doktryny wynika jednoznacznie, że przez faktyczną gotowość do wykonywania pracy należy rozumieć stan, w którym pracownik jest fizycznie i psychicznie zdolny do jej wykonywania oraz nie występują jednocześnie przeszkody do jej świadczenia. Z kolei pozostawanie w dyspozycji pracodawcy oznacza stan, w którym pracownik może niezwłocznie, na wezwanie pracodawcy, podjąć pracę. Pracownik pozostający w dyspozycji pracodawcy może oczekiwać na możliwość podjęcia pracy w miejscu wskazanym przez siebie i podanym pracodawcy, jeżeli pracodawca nie dopuszcza go do pracy. Pracownik powinien aktywnie manifestować pozostawanie w stanie gotowości do natychmiastowego podjęcia i świadczenia pracy w uzgodnionym miejscu, czasie i rozmiarze. Wykonywanie pracy u innego pracodawcy lub korzystanie z zasiłku dla bezrobotnych nie wyklucza pozostawania w gotowości do wykonywania pracy jeżeli pracownik obiektywnie może stawić się na wezwanie pracodawcy. Dodatkowa

aktywność nie wyłącza dyspozycyjności pracownika i nie uniemożliwia niezwłocznego podjęcia pracy, którą pracownik zobowiązał się wykonywać na rzecz pracodawcy, z którego strony doznał przeszkód w jej wykonywaniu.

Należy wskazać, że Sąd Najwyższy w wyroku z 24 czerwca 2015r. (sygn. I PK 230/14) wskazał, że z samej istoty uzewnętrznienia wobec pracodawcy gotowości do pracy, jako jednego z warunków istnienia gotowości do pracy, 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. Uzewnętrznienie gotowości do pracy polega więc 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 się pracownika objawiające w dostateczny sposób jego zamiar kontynuacji stosunku pracy (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.), a więc zarówno pisemnie, ustnie, jak też przez każde inne zachowanie objawiające wobec pracodawcy wolę pracownika w dostateczny sposób (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 maja 1999r., sygn. I PKN 60/99). Może to więc nastąpić, między innymi, w bezpośrednich rozmowach z pracodawcą (osobą reprezentującą pracodawcę), przez telefoniczne pytanie pracodawcy o możliwość wykonywania pracy lub zadeklarowanie gotowości i pozostawienie pracodawcy informacji o sposobie komunikowania się, także w drodze korespondencyjnej /listy, e-maile, SMS-y/ (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 września 2005r., sygn. II PK 390/04; OSNP 2006 nr 13-14, poz. 209).

Zgłoszenie może mieć miejsce także w toku postępowania sądowego, przez czynności procesowe pracownika, z których wynika wola niezwłocznego podjęcia pracy (np. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 12 października 2007r., sygn. I PK 117/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 314). W określonych okolicznościach uzewnętrznienie gotowości do świadczenia pracy może też polegać na powiadomieniu o zmianie adresu, miejscu pobytu, zmianie numeru telefonu itp. Pracownik może swą wolę podjęcia pracy przejawić osobiście lub przez upoważnioną do tego osobę.

Wystąpienie przez pracownika z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy lub o dopuszczenie do pracy, może w powiązaniu z innymi faktami stanowić okoliczność potwierdzającą zgłoszenie gotowości do pracy, co ma znaczenie w wypadkach, gdy inne przejawy woli pracownika nie są dostatecznie wyraźne. Tak też należy odczytać stwierdzenie przez Sąd Najwyższy w motywach wyroku Sądu Najwyższego: z 19 maja 2004 r. w sprawie o sygn. I PK 486/03, że sam 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. Taki pogląd Sąd Najwyższy wyraził w sprawie, w której strona powodowa nie wykazała faktycznej zdolności do świadczenia pracy, ani pozostawania w dyspozycji pracodawcy i podniósł, że przez faktyczną gotowość należy rozumieć stan, w którym pracownik jest fizycznie i psychicznie zdolny do wykonywania pracy. Sąd Najwyższy wyjaśnił, że 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.

Sam 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 k.p., jeśli strona powodowa pozostaje w tym procesie bierna i nie przedstawia dowodów mających potwierdzić wolę i gotowość podjęcia pracy.

Sąd Najwyższy wielokrotnie zwracał uwagę na to, że ocena przesłanek gotowości do pracy zależy od okoliczności faktycznych konkretnej sprawy. W wyroku z 13 grudnia 2007r. (sygn. I PK 149/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 35), Sąd Najwyższy uznał fakt wystąpienia z roszczeniem o ustalenie istnienia stosunku pracy za dodatkowy argument przesądzający o zgłoszeniu gotowości do pracy. Pogląd ten ma istotne znaczenie dla powstającej w praktyce do wyjaśnienia kwestii, jak często pracownik powinien demonstrować gotowość do pracy, co jest szczególnie istotne w wypadkach, gdy okres niedopuszczenia do pracy jest dość długi.

W tej kwestii wyrażano w orzecznictwie różne poglądy, przy założeniu jednak, zgodnie z którym samo bierne oczekiwanie pracownika na wezwanie go przez pracodawcę do wykonywania pracy nie oznacza jeszcze gotowości do

pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p., jeżeli takiego zachowania nie usprawiedliwiają okoliczności faktyczne konkretnej sprawy (wyroki Sądu Najwyższego: z 14 maja 1999 r., sygn. I PKN 60/99, OSNP 2000 nr 15, poz. 577, z 23 października 2006 r., sygn. I PK 110/06, M.P.Pr. 2007 nr 1, s. 43; z 20 listopada 2007 r., sygn. II PK 80/07).

Analiza orzeczeń wydanych w tej materii przez Sąd Najwyższy pozwala na sformułowanie tezy, że w świetle brzmienia i celu art. 81 § 1 k.p., 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, różna może też być forma. Nie można zatem a priori wskazać, w jaki sposób i jak często pracownik powinien uzewnętrzniać (demonstrować) swą gotowość do pracy. Oceny spełnienia przesłanki gotowości do pracy dokonuje sąd prowadzący postępowanie w konkretnej sprawie, biorąc pod uwagę całokształt okoliczności faktycznych. Jest to więc zasadniczo kwestia ustaleń faktycznych i wynikających z nich wniosków. Ciężar udowodnienia przesłanek gotowości do pracy, w tym zgłoszenia tej gotowości pracodawcy, spoczywa, zgodnie z art.6 k.c., na pracowniku dochodzącym z tego tytułu zapłaty wynagrodzenia za pracę, czy innych roszczeń.

Przytoczyć także należy stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 14 października 2013 r. w sprawie o sygn. akt: II PK 16/13, zgodnie z którym „Pracownik domagający się od pracodawcy zapłaty wynagrodzenia z tytułu gotowości do wykonywania pracy (art. 81 § 1 KP) powinien w sposób aktywny i systematyczny manifestować wobec pracodawcy swoją gotowość do wykonywania pracy przez cały okres, za który dochodzone jest wynagrodzenie. Wymaga to od niego systematycznego lub periodycznego powiadamiania pracodawcy w szczególności o miejscu przebywania oraz możliwych sposobach wezwania pracownika do świadczenia pracy. Pracownik powinien to czynić w formach dostatecznie informujących pracodawcę o jego gotowości do wykonywania pracy. Powinien to czynić przynajmniej raz w miesiącu, domagając się zapłaty wynagrodzenia z tytułu gotowości do wykonywania pracy, które powinno być wypłacane w terminie oraz na zasadach analogicznych jak wynagrodzenie za pracę. Potwierdzanie gotowości do wykonywania pracy nie może ograniczać się do biernego oczekiwania na wezwanie pracodawcy do świadczenia pracy. Również jednorazowe lub sporadyczne deklarowanie przez pracownika gotowości do wykonywania pracy nie stanowi wystarczającego dowodu na pozostawanie w stałej gotowości do wykonywania pracy”.

Mając wszystkie powyższe okoliczności na uwadze, uznać należy, że w przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy dokonał nieprawidłowej oceny zachowań powoda, mających stanowić jakoby przejaw zgłoszenia przez niego gotowości do pracy.

Postawa powoda wskazuje, że jego zdaniem wystarczające było jednorazowe zgłoszenie gotowości do podjęcia pracy, późniejsze jego nieodwołanie w trakcie trwania procesu o ustalenie istnienia stosunku pracy z pozwaną, a także – jak przyjął Sąd I instancji - bliżej nieokreślone (przede wszystkim co do czasu i osób) prowadzone z pracodawcą i z przedstawicielami związków zawodowych - rozmowy w zakresie ewentualnej reaktywacji poradni (ponownego utworzenia w Szpitalu Centrum (...) przychodni lekarskiej, w której powód mógłby świadczyć usługi). Przejawu gotowości do podjęcia pracy powód upatrywał głównie w wytoczeniu i kontynuowaniu procesu o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Nie można w tych okolicznościach sprawy uznać, że powód przez cały sporny okres, tj. od 25 października 2013 roku do 10 czerwca 2014 roku pozostawał w gotowości do podjęcia pracy, był gotów ją podjąć na każde wezwanie pracodawcy. Nie sposób wnioskować, że powód skutecznie, długotrwale manifestował swoją wolę wykonywania pracy, skoro po styczniu 2012 roku w ogóle nie zgłaszał gotowości do pracy, co sam przyznał na rozprawie w dniu 2 sierpnia 2017 roku. Gotowość do podjęcia pracy zgłosił w sposób jednoznaczny i stanowczy jedynie w dniu 16 stycznia 2012 roku. Powód sam stwierdził, że wobec niedopuszczenia go do pracy, nie było sensu manifestować tej gotowości w dalszym okresie. Z treści jego zeznań wynika zatem bezsprzecznie, że po wskazanej dacie, powód nie widział jakiegokolwiek sensu uzewnętrzniania wobec pracodawcy woli dalszego wykonywania pracy. Tymczasem wbrew jednoznacznemu

stanowisku powoda, Sąd I instancji uznał jego działania związane z utworzeniem nowej przychodni, za przejaw gotowości do niezwłocznego podjęcia pracy.

W tym miejscu podkreślić także należy, iż wskazywane przez powoda działania polegające na próbie reaktywacji przychodni nie znajdują żadnego potwierdzenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Oprócz gołosłownych twierdzeń w tym zakresie, powód, na którym spoczywał ciężar wykazania gotowości do pracy w spornym okresie, nie zgłosił żadnych wniosków dowodowych celem udowodnienia, że takie działania w rzeczywistości podjął.

Należy zauważyć, że dowód przesłuchania stron (art. 299 k.p.c.) ma charakter posiłkowy, gdyż dopuszczalność jego przeprowadzenia powstaje tylko wówczas, gdy za pomocą innych środków dowodowych nie można dojść do wyjaśnienia faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Subsydiarny charakter dowodu z przesłuchania stron powoduje, że dowód ten powinien być dopuszczony dopiero po przeprowadzeniu pozostałych dowodów w sprawie i tylko co do faktów, które w ten sposób nie zostały jeszcze wyjaśnione. Jeżeli zatem fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy zostały wyjaśnione w toku dotychczasowego postępowania dowodowego, to brak jest podstaw do przesłuchania stron (wyr. SN z

18.8.1982 r., I CR 258/82, L.). Postępowanie dowodowe można ograniczyć do przesłuchania stron jedynie wówczas, gdy nie ma innych dowodów w sprawie (wyr. SN z 22.11.1996 r., II UKN 14/96, OSNAPiUS 1997, Nr 12, poz. 222).

W niniejszej sprawie Sąd I instancji w oparciu o przesłuchanie powoda ustalił, że „kilkakrotnie stawiał się on w siedzibie Zakładu (...) oraz w siedzibie związków zawodowych z zamiarem reaktywowania poradni lekarskiej. Podjął udaną próbę oddania, na dogodnych warunkach, bezpłatnie, lokalu w Szpitalu Centrum (...) w celu utworzenia poradni. Dyrekcja Szpitala wyraziła wolę utworzenia poradni w zamian za bezpłatne pomieszczenia, gdzie po godzinach pracy miały być świadczone usługi, m.in. przez powoda. O podjętych działaniach wiedziała kierownik poradni. Pomieszczenia w ww. Szpitalu wizytowała inspekcja z (...) S.A. Ustalano możliwość przeniesienia poradni. Ostatecznie na taką ugodę pozwana nie wyraziła zgody. Nie są znane motywy niewyrażenia przez pozwaną zgody na utworzenie poradni”.

Z zeznań powoda absolutnie nie wynika zatem - kiedy oraz z kim konkretnie przeprowadzał rozmowy na temat reaktywowania przychodni. Jeżeli takie rozmowy rzeczywiście były przeprowadzone nic nie stało na przeszkodzie, aby w celu wykazania tych okoliczności zgłosić ewentualne wnioski dowodowe, np. w postaci zeznań świadków. Z zeznań powoda nie wynika, czy toczyły się rozmowy pomiędzy dyrekcją Szpitala Centrum (...), a pozwanym w zakresie „bezpłatnego oddania lokalu”, czy zawartą umowę dotyczącą zasad korzystania z lokalu oraz jakie tak naprawdę były przyczyny, że ostatecznie nie doszło do „reaktywowania przychodni”.

Pokreślenia także wymaga, że z uwagi na uwzględnienie przez Sąd I instancji podniesionego przez pozwaną zarzutu częściowego przedawnienia roszczenia powoda i w konsekwencji zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za okres od dnia 25 października 2013 r. do dnia 10 czerwca 2014 r., dla uwzględnienia powództwa w tym zakresie niezbędne było wykazanie przez powoda, iż zgłaszał on pozwanej gotowość do pracy we wskazanym powyżej okresie. Powyższemu powód z pewnością nie sprostował. Nawet gdyby przyjąć bowiem, iż podejmował działania mające na celu reaktywację przychodni, które to działania zdaniem Sądu I instancji miały potwierdzać gotowość powoda do podjęcia pracy, to działania te nie mogły być podejmowane w okresie od dnia 25 października 2013 r. do dnia 10 czerwca 2014 r., skoro sam powód zeznał, że po początkowych przeprowadzonych rozmowach ze Szpitalem Centrum (...) ostatecznie pozwana nie skorzystała z możliwości utworzenia przychodni i temat ten nie był już przez niego kontynuowany. Trudno zatem uznać, iż ogólnikowe twierdzenia powoda dotyczące próby reaktywacji przychodni miałyby dowodzić zgłaszanie przez niego gotowości do wykonywania pracy u pozwanej w okresie od dnia 25 października 2013 r. do dnia 10 czerwca 2014 r.

Natomiast wystąpienie samej okoliczności w postaci wytoczenia i prowadzenia procesu o ustalenie istnienia stosunku pracy z pozwanym nie można uznać za wystarczającej do stwierdzenia gotowości do podjęcia pracy i pozostawania w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 81 k.p. Wytaczając proces (zakończony wyrokiem z dnia 10 czerwca 2014 roku) oraz w toku tego procesu, powód dochodził jedynie ustalenia istnienia stosunku pracy, nie przejawiał natomiast

woli i gotowości do świadczenia pracy, w ramach tego stosunku. W toku tego procesu powód twierdził jedynie, że nie doszło do skutecznego rozwiązania stosunku pracy, gdyż nie wyraził zgody na przejście do nowego pracodawcy. Domagał się stwierdzenia, że stosunek pracy istnieje, co Sąd w wyroku z dnia 10 czerwca 2014 roku potwierdził. Jednakże samo stwierdzenie Sądu, że nie doszło do rozwiązania stosunku pracy, czyli stosunek pracy trwał nadal nie jest tożsamy z tym, że pracownik zgłaszał gotowość do pracy w rozumieniu art. 81 k.p., a w konsekwencji zachowuje prawo do wynagrodzenia za „sporny” okres. Jak wskazano bowiem w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2009 roku (sygn. I PK 115/09) 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 k.p. do uznania gotowości do pracy. Podkreślić nadto trzeba, że manifestowanie gotowości do wykonywania pracy nie może ograniczać się do oczekiwania na wezwanie pracodawcy. Tym samym zachowanie powoda nie było jednoznacznym przejawem pełnej dyspozycji i gotowości do pracy, a zatem nie stanowiło dostatecznego uzewnętrznienia zamiaru świadczenia pracy.

Twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227) powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, W.. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, (...) 2002, nr 12, poz. 147). Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał, a Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. (wyrok s.apel. 28-02-2013 I ACa 613/12 w B. LEX nr 1294695).

W ocenie Sądu Okręgowego ustalony w niniejszej sprawie stan faktyczny nie pozwalał zatem na przyjęcie, że powód czynnie wykazywał gotowość do podjęcia pracy w spornym okresie.

W ocenie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie powód nie wypełnił wszystkich przesłanek świadczących o gotowości do podjęcia pracy. Powód nie wykazał, że uzewnętrzniał gotowość do wykonywania pracy oraz, że pozostawał w dyspozycji do jej świadczenia na wezwanie pracodawcy. Tym samym stwierdzić należy, że roszczenie powoda o zasądzenie wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy nie było zasadne.

Mając powyższe na uwadze uznać należy, że Sąd Rejonowy dokonał błędnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, co doprowadziło do naruszenia prawa materialnego i nieprawidłowego przyjęcia, że powód był gotów do wykonywania pracy a co za tym idzie wynagrodzenie za czas jej niewykonywania było na jego rzecz należne.

Z tych też względów na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy dokonał zmiany zaskarżonego wyroku w punktach 1, 3, 4 i 5, w ten sposób, iż oddalił powództwo, jako niezasadne.

O kosztach zastępstwa procesowego za I instancję Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 2 i § 2 pkt.5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1804 z późn. zm.) w brzmieniu obowiązującym dla spraw wszczętych przed dniem 27 października 2016 roku, zasądając od J. Z. na rzecz (...) Spółki Akcyjnej Oddział Ł. z siedzibą w Ł. kwotę 3.600 złotych (punkt II sentencji wyroku).

O kosztach procesu za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 2 i § 2 pkt.5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1804 z późn. zm.) w brzmieniu uwzględniającym treść Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 roku zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2016, poz. 1667), zasądając od J. Z. na rzecz (...) Spółki Akcyjnej Oddział Ł. z siedzibą w Ł. kwotę 1.380 złotych uwzględniając w tym opłatę od apelacji w wysokości 30 zł (punkt III sentencji wyroku).

K.W.

Przewodnicząca Sędziowie