

UZASADNIENIE

Powódka J. S. wniosła o dopuszczenie jej do pracy w pozwanym Starostwie Powiatowym w O. na stanowisku inspektora, stosownie do sentencji wyroku Sądu Rejonowego w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 09.09.2015 r. sygn. akt IV P 128/15.

W uzasadnieniu wskazała, że mocą powyższego wyroku została przywrócona do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Pismem doręczonym pozwanemu w dniu 02.10.2015 r. powódka zgłosiła swoją gotowość do pracy. Po uzyskaniu informacji o uprawomocnieniu się wyroku z dniem 13.10.2015r., pismem z 30.10. 2015 r. powódka ponownie zgłosiła swoją gotowość do pracy. Została wówczas poinformowana przez pracodawcę, że zgłoszenie to nastąpiło po terminie przewidzianym w art. 48 §1 k.p.

Nadto powódka podkreśliła, że po przywróceniu jej do pracy, akcentowała gotowość jej podjęcia. Nie miała przy tym wpływu na podjęcie przez pozwanego decyzji, co do wniesienia apelacji, zatem nie mogła wiedzieć kiedy uprawomocni się wyrok. Zdaniem powódki pozwany po uprawomocnieniu się wyroku winien sprawdzić, czy powódka podtrzymuje swoje oświadczenie, wyrażające gotowość do pracy. Podniosła również, że zawarty w przepisie art. 48 § 1 k.p. zwrot „ przyczyny niezależne od pracownika” nie jest tożsamy ze zwrotem „ przyczyny niezawinione przez pracownika”. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazała, że dla ustalenia, iż przyczyna jest niezależna od pracownika nie jest konieczne, aby była niezależna od jego pełnomocnika.

W odpowiedzi na pozew Starostwo Powiatowe w O. wniosło o oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu swego stanowiska, pozwany podkreślił, że pierwsze pismo powódki z 01.10.2015 r. zostało złożone przed uprawomocnieniem się wyroku, zatem nie wywołało żadnych skutków prawnych. Z kolei w piśmie z dnia 30.10.2015 r. powódka nie wykazała, aby przekroczenie terminu na zgłoszenie gotowości do pracy nastąpiło z przyczyn od niej niezależnych. Również po doręczeniu jej pisma pozwanego z 06.11.2015 r. nie wskazała takich przyczyn. W ocenie pozwanego, pracownik winien najpierw wskazać pracodawcy, z jakich przyczyn uchybił 7-dniowemu terminowi tak, aby pracodawca mógł ocenić czy przekroczenie terminu nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika . Następnie gdy pracodawca kwestionuje fakt, że przekroczenie nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika, to pracownik może domagać się ustalenia tego przez sąd. Podnoszenie dopiero w pozwie, że przekroczenie terminu do zgłoszenia gotowości do podjęcia pracy nastąpiło z przyczyn niezależnych od powódki jest spóźnione i świadczy o działaniu powódki w sposób sprzeczny z zasadami współzycia społecznego, takimi, jak uczciwość i lojalność pracownika wobec pracodawcy. Nadto pozwany nie zgodził się ze stanowiskiem powódki, że pozwany w konsekwencji podjęcia decyzji o niezaskarżeniu wyroku I instancji, powinien był sprawdzić, czy powódka podtrzymuje swoje oświadczenie wyrażające gotowość do pracy.

Wyrokiem z dnia 23 czerwca 2016 r. Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nakazał pozwanemu Starostwu Powiatowemu w O. dopuszczenie powódki J. S. do pracy zgodnie z sentencją wyroku Sądu Rejonowego w Olsztynie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 9 września 2015 r. w sprawie IV P 128/15 i nie obciążyć pozwanego kosztami procesu na rzecz powódki.

Rozstrzygnięcie Sądu I instancji zostało poprzedzone ustaleniami, z których wynika, że wyrokiem z dnia 9 września 2015 r. Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w sprawie sygn. akt IV P 128/15, przywrócił powódkę J. S. do pracy u pozwanego na poprzednie warunki pracy i płacy. Pełnomocnicy stron wnieśli o sporządzenie uzasadnienia wyroku i doręczenie odpisu wyroku wraz z uzasadnieniem. Odpisy wyroku z uzasadnieniem doręczono pełnomocnikowi powódki 25.09.2015 r., a pełnomocnikowi pozwanego 29.09.2015 r. Zarządzeniem z 2 grudnia 2015 r. stwierdzono prawomocność wyroku z dniem 14.10.2015 r. Po otrzymaniu uzasadnienia wyroku, reprezentujący powódkę w sprawie IV P 128/15 pełnomocnik zarekomendował jej złożenie pisma o gotowości do podjęcia pracy. Pismem z dnia 1 października 2015 r., które następnego dnia wpłynęło do

Starostwa Powiatowego w O., powódka zgłosiła swoją gotowość do pracy i wskazała, że oczekuje na wezwanie pod swoim adresem zamieszkania lub telefonicznie. Następnie pełnomocnik, mając wiedzę, że również strona przeciwna, która przegrała proces złożyła wniosek o uzasadnienie, oczekiwał na wpłynięcie do kancelarii apelacji pozwanego. W dniu 29.10.2015 r. powódka wysłała do swojego pełnomocnika sms'a, z zapytaniem o stan sprawy. Pełnomocnik ustalił wówczas, że apelacja nie została wniesiona i wyrok uprawomocnił się. Następnie skontaktował się z powódką telefonicznie, wskazując na potrzebę złożenia kolejnego pisma, potwierdzającego gotowość powódki do pracy. Pismem z dnia 29.10.2015 r. (data wpływu do pozwanego 30.10.2015r.) J.S. ponownie zgłosiła swoją gotowość do pracy.

Z ustaleń Sądu rejonowego wynika, że w odpowiedzi na powyższe pismo, pozwany odmówił ponownego zatrudnienia powódki, w związku z niezgłoszeniem gotowości do pracy w przewidzianym prawem terminie. Powódka w inny sposób nie sygnalizowała pozwanemu swej gotowości do pracy. Po otrzymaniu informacji pisemnej od pozwanego, w której odmówiono jej przywrócenia do pracy, nie kontaktowała się z pracodawcą celem wykazania przyczyn tak późnego zgłoszenia swej gotowości.

Mając na uwadze poczynione ustalenia, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z treścią art. 48 § 1 k.p. pracodawca może odmówić ponownego zatrudnienia pracownika, jeżeli w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy nie zgłosił on gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, chyba że przekroczenie terminu nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika. Termin 7 dni celem zgłoszenia gotowości do pracy biegnie dla pracownika od dnia uprawomocnienia się wyroku przywracającego. Jest to termin prawa materialnego w związku z tym nie mają do niego zastosowania przepisy dotyczące przywracania terminów (art. 168-172 kpc). Norma ta daje jednak pracownikowi możliwość wykazania, w razie przekroczenia terminu, iż przekroczenie nastąpiło z przyczyn od niego niezależnych. Powołując się na ugruntowane orzecznictwo sądowe, Sąd Rejonowy wskazał, że „Przekroczenie przez pracownika terminu siedmiodniowego może zostać sanowane przez okoliczności usprawiedliwiające to niedochowanie terminu do zgłoszenia gotowości do pracy. Podkreślenia wymaga, że użyte w art. 48 określenie przyczyn niezachowania przez pracownika siedmiodniowego terminu do zgłoszenia gotowości do pracy, do którego nie mają zastosowania ogólne zasady Kodeksu postępowania cywilnego odnoszące się do przywrócenia spóźnionego terminu, jest pojęciowo sformułowaniem szerszym niż brak winy w rozumieniu art. 168 § 1 k.p.c. i pozwala na uwzględnienie także przyczyn zawinionych przez pracownika, jak np. nieznanostwo terminu, tym bardziej gdy opóźnienie to nie jest nadmierne. „Termin określony w art. 48 § 1 KP jako termin prawa materialnego nie jest terminem przywracającym, można jedynie wykazać, że pomimo jego upływu pracodawca nie miał prawa do odmowy ponownego zatrudnienia, gdy upływ ten nastąpił z przyczyn niezależnych od pracownika. Nie ma w szczególności podstaw do stosowania w tym wypadku rygorów z art. 168 i 169 KPC i tym samym rozważenia "braku winy". W tej sytuacji pracownik może jedynie wykazać, że pracodawca nie ma prawa do odmowy ponownego zatrudnienia, gdy uchybienie temu terminowi nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika. Zwrot "przyczyny niezależne od pracownika" nie jest zatem tożsamy ze zwrotem "przyczyny niezawinione przez pracownika". Należy uznać, że są to przyczyny, które jak wynika z sensu tego określenia, nie zależą od pracownika, czy też na które nie ma on obiektywnego wpływu. Sąd I instancji przywołał m.in. wyrok Sądu Najwyższego w sprawie I PKN 444/97, w którym SN wskazał, że rozważenie "przyczyn" przekroczenia terminu do zgłoszenia gotowości do pracy i ocena ich jako "niezależnych od pracownika" należy do sądu. Są to przesłanki trudne do jednoznacznego zdefiniowania i podlegają rozważeniu w okolicznościach konkretnej sprawy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się jednak zgodnie, że za przyczynę niezależną od pracownika można uznać niepowiadomienie go o wyroku przywracającym do pracy przez pełnomocnika procesowego (wyroki SN z: 12.5.2005 r., II PK 358/04, OSNP Nr 5-6/2006, poz. 87 i z 14.1.2008 r., II PK 104/07, niepubl.). Dla ustalenia, że przyczyna jest niezależna od pracownika, nie jest więc konieczne, aby była także niezależna od jego pełnomocnika.” Sąd Rejonowy podniósł, że taki też pogląd wyrażono w orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2005 r. w sprawie II PK 358/04 oraz z dnia 14.1.2008 r., II PK 104/07.

Sąd Rejonowy podkreślił, że powódka nie została poinformowana przez swojego pełnomocnika o terminie uprawomocnienia się wyroku, a przede wszystkim o okresie, w którym winna złożyć skuteczne oświadczenie o swojej gotowości do pracy. W ocenie Sądu I instancji, przedmiotowe zachowanie powódki stanowi przejaw niezależnych od niej przyczyn, które dają podstawę do uznania, że przekroczenie nastąpiło właśnie w wyniku takich

okoliczności. Powódka nie miała wiedzy o chwili, w której winna złożyć oświadczenie, a ta uzależniona była od daty uprawomocnienia się wyroku w sprawie IV P 128/15. Takie informacje winien posiadać pełnomocnik powódki, a następnie przekazać je powódce we właściwym czasie.

Sąd I instancji nie podzielił stanowiska pozwanego, że powódka przed wniesieniem niniejszego pozwu, winna najpierw przed pracodawcą wykazać przyczyny uchybienia terminowi do złożenia oświadczenia o gotowości do pracy. Sąd zwrócił uwagę, że przepis art. 48 § 1 k.p. nie przewiduje konieczności przeprowadzenia wcześniejszego przedsądowego postępowania, celem wykazania wystąpienia przesłanek niezależnych od pracownika. Zgłoszenie gotowości do pracy powoduje restytucję stosunku pracy nie tylko w przypadku, w którym pracownik złoży swoje oświadczenie w wymaganym terminie. Oświadczenie gotowości do pracy może zostać także złożone po wymienionym w przepisie terminie i powodować restytucję stosunku pracy. To pracodawca bowiem dysponuje uprawnieniem do odmowy ponownego zatrudnienia pracownika, który wyraził gotowość niezwłocznego podjęcia pracy z naruszeniem tygodniowego terminu, a nie pracownik, który nie ma prawa zgłoszenia gotowości po owym 7 - dniowym terminie. Uprawnienie to ma charakter niweczący skuteczność oświadczonej przez pracownika gotowości do pracy. Skorzystanie z tego uprawnienia przez pracodawcę powoduje, że stosunek pracy nie ulega restytucji.”(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2010 r. II PK 73/10). Nie ma jednak podstaw do twierdzenia, że po odmowie przez pracodawcę przywrócenia pracownika do pracy pracownik winien przeprowadzić przedsądowe postępowanie w zakresie przedstawienia przyczyn uchybienia terminowi. Tym samym pracownik może domagać się ustalenia swojej sytuacji prawnej przed Sądem.

W ocenie Sądu I instancji stanowisko pozwanego, jakoby zachowanie powódki świadczyło o jej działaniu w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego takimi, jak uczciwość i lojalność pracownika wobec pracodawcy, również nie zasługuje na aprobatę. Powódka dokonała czynności na niej spoczywających, a mających na celu przewrócenie jej do pracy. Nawet gdyby uznać, że powódka winna wykazać pracodawcy przyczyny, dla których przekroczyła termin, to niezrealizowanie tego nie może być uznane za naruszające zasady współżycia społecznego. Reasumując, Sąd Rejonowy uznał, że w sprawie zaszły podstawy do uwzględnienia powództwa, albowiem przyczyny, z powodu których J. S. uchybiła terminowi do złożenia oświadczenia o gotowości do pracy, są od niej niezależne.

O kosztach procesu Sąd orzekł po myśli art. 102 k.p.c.

Pozwany zaskarżył powyższy wyrok w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1) naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

a) art. 48 § 1 k.p. przez jego nieprawidłową wykładnię i uznanie, że późniejsze usprawiedliwienie w postępowaniu sadowym przyczyn niedochowania terminu do zgłoszenia gotowości do pracy przez powódkę, z uwagi na uchybienia ze strony jej pełnomocnika niweczy uprawnienie pracodawcy do odmowy ponownego zatrudnienia pracownika i jest wystarczające do uwzględnienia powództwa, podczas gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu powinna doprowadzić do wniosku, że to powinnością powódki było usprawiedliwienie jeszcze przed pracodawcą przyczyn spóźnienia wraz ze złożeniem pisma potwierdzającego gotowość do pracy, zaś niedopełnienie przez nią obowiązku skutkowało powstaniem po stronie pracodawcy prawa do odmowy przywrócenia powódki do pracy, a skorzystanie z tego uprawnienia zniweczyło skuteczność oświadczonej przez pracownika gotowości do pracy, co spowodowało, że nie doszło do restytucji stosunku pracy;

b) art. 8 k.p. przez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy żądanie dopuszczenia do pracy powinno być poprzedzone zwróceniem się do pracodawcy z informacją zawierającą usprawiedliwienie niezgłoszenia gotowości do pracy w terminie i stworzeniem pracodawcy możliwości dokonania samodzielnej oceny, jaki jest charakter przyczyn uchybienia terminu przez pracownika.

2) Naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodów z pominięciem zasad logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego oraz braku wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, w szczególności przez uznanie, że negatywna ocena pracodawcy przez powódkę jest zasadna

i usprawiedliwia brak kontaktu powódki z pozwanym, w sytuacji gdy Sąd I instancji winien mieć na względzie, iż zeznania powódki wywołane poczuciem krzywdy nie są obiektywne, nie niosą za sobą większego przekazu i nie mogą być podstawą oceny, czy doszło do naruszenia zasad współżycia społecznego.

Wskazując na powyższe zarzuty pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu za instancję odwoławczą.

Sąd zważył, co następuje:

Zaskarżony wyrok podlegał uchyleniu, z uwagi na nieważność postępowania, którą sąd bierze pod uwagę z urzędu. (art. 378 § 1 k.p.c.). Nieważność postępowania określana jest jako tzw. bezwzględna przyczyna odwoławcza, gdyż powoduje uchylenie zaskarżonego orzeczenia niezależnie od ewentualnego wpływu na jego treść. Sąd jest obowiązany brać pod uwagę z urzędu przyczyny nieważności, niezależnie od tego, czy skarżący podniósł zarzut nieważności. Nie ma przy tym znaczenia, czy strona o tych przyczynach wiedziała. Zarówno w orzecznictwie, jak i doktrynie przyjmuje się, że o nieważności postępowania decyduje waga uchybień procesowych, a nie skutki, które wynikają lub mogą z nich wynikać (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2003 r., I PK 117/03).

Stosownie do treści art. 379 pkt 4 k.p.c. nieważność postępowania zachodzi gdy skład sądu orzekającego był sprzeczny z przepisami prawa. Zaznaczyć przy tym trzeba, że nieważność postępowania zachodzi w każdym przypadku, gdy skład sądu orzekającego jest sprzeczny z przepisami prawa (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 1968 r., III CZP 119/68; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2004 r., V CK 326/03).

Zważywszy na zgłoszone przez powódkę żądanie, należy stwierdzić, że skład Sądu I instancji był sprzeczny z przepisami prawa. Sąd Rejonowy orzekał bowiem w składzie jednego sędziego w sprawie, w której powódka żądała dopuszczenia do pracy. Zgodnie zaś z treścią art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. w pierwszej instancji sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników rozpoznaje sprawy z zakresu prawa pracy m.in. o ustalenie istnienia, nawiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy, o ustalenie istnienia, nawiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy. Wyrokiem z dnia 9 września 2015 r. Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił powódkę do pracy w pozwanym Starostwie Powiatowym, a zatem doszło do reaktywacji bezprawnie rozwiązanego stosunku pracy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uchwale składu 7 sędziów z 28 maja 1976 r. (V PZP 12/76, OSNAPiUS 1976, Nr 9, poz. 187), mającej moc zasady prawnej, orzeczenie o przywróceniu do pracy pod rządem KP ma charakter mieszany, konstytutywno-deklaratywny. Reaktywuje stosunek pracy i zarazem stwierdza istnienie po stronie pracodawcy obowiązku (nakazu) czynienia w postaci dopuszczenia pracownika do pracy w reaktywowanym stosunku pracy. Konstytutywny charakter tego orzeczenia wyraża się w tym, że doprowadza ono do powstania stosunku pracy, jaki istniał przed zakwestionowanym rozwiązaniem umowy o pracę, deklaratywny zaś, że zobowiązuje pracodawcę do zatrudnienia pracownika. Stosunek pracy zostaje reaktywowany z mocy orzeczenia o przywróceniu do pracy, którego materialna skuteczność w świetle art. 48 § 1 powstaje jednak dopiero od daty zgłoszenia przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, przy czym początek 7-dniowego terminu dla zgłoszenia liczy się od dnia uprawomocnienia się orzeczenia. Jeżeli pracownik nie spełnia tego wymagania, to orzeczenie nie wywiera skutków materialnoprawnych w zakresie reaktywowania stosunku pracy.

Strony pozostawały w sporze, co do tego, czy powódka zgłosiła gotowość do pracy z przekroczeniem ustawowego terminu z przyczyn od niej niezależnych. Skoro pozwany kwestionował możliwość dopuszczenia powódki do pracy, a co za tym idzie kwestionował istnienie między stronami stosunku pracy, to Sąd winien był rozpoznać sprawę w składzie ławniczym.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 5 czerwca 2013 r. III PZP 2/13 powództwo pracownika o dopuszczenie do pracy, dochodzone przeciwko pracodawcy negującemu istnienie stosunku pracy, sąd rozpoznaje w składzie określonym w art. 47 § 2 KPC.

Mając zatem powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 2 k.p.c. orzekł, jak w sentencji wyroku.

Odnosząc się natomiast do meritum sprawy, jedynie na marginesie podnieść trzeba, że w ocenie Sądu Okręgowego, rozstrzygnięcie Sądu I instancji należy uznać za prawidłowe.