

Sygn. akt III Pa 14/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 maja 2015r.

Sąd Okręgowy w Ostrołęce III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Bożena Beata Bielska
Sędziowie:	SSO Grażyna Załęska-Bartkowiak SSO Monika Obrębska (spr.)
Protokolant:	Sekr. sądowy Przemysław Dudziński

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 maja 2015r. w O.

sprawy z powództwa W. P. (1)

przeciwko Urzędowi Gminy w O.

o wynagrodzenie i o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostrołęce

z dnia 23 grudnia 2014r. sygn. akt IV P 124/13

orzeka:

oddala apelację

UZASADNIENIE

Powód W. P. (1), pozwem wniesionym w dniu 15.04.2013r., wniósł o zasądzenie od pozwanego – Urzędu Gminy w O. odszkodowania za czas niewykonywania pracy w czasie gotowości do jej wykonywania, tj. od dnia 16.04.2012r. do dnia 26.03.2013r. w kwocie 27.926,82zł. oraz odszkodowania za okres wypowiedzenia w kwocie 7.409,44zł. Powód ostatecznie sprecyzował żądanie pozwu w piśmie procesowym z dnia 12.02.2014r., wnosząc o zasądzenie kwoty 19.170,60 zł. tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i kwoty 5.101,20 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy wraz z ustawowymi odsetkami.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 23.12.2014r. zasądził od Urzędu Gminy w O. na rzecz W. P. (1) kwotę 19.074,48zł. brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 25 marca 2013r.

do dnia zapłaty oraz kwotę 5.101,20zł. brutto tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 17 maja 2013r. do dnia zapłaty. W pozostałym zakresie postępowanie umarzył oraz nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego w Ostrołęce kwotę 1.209,00zł. tytułem wpisu, od którego uiszczenia powód był zwolniony z mocy ustawy.

Sąd ustalił, że w dniu 1.03.2012r. Sąd Rejonowy w Ostrołęce IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, wyrokiem przywrócił W. P. (1) do pracy w pozwanym Urzędzie Gminy w O. na poprzednich warunkach pracy i płacy, a także zasądził na jego rzecz kwotę 5.058,69zł. tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy. Powód zgłosił swą gotowość do pracy w dniu 16.04.2012r. ustnie w obecności świadka, a następnie potwierdził ją w piśmie z dnia 7.05.2012r. oraz z dnia 23.05.2012r. W dniu 9.11.2012r. Sąd Rejonowy w Pułtusku postanowił wyznaczyć Urzędowi Gminy w O. termin dwóch tygodni do wykonania przywrócenia powoda do pracy, zgodnie z wyrokiem Sądu Pracy, a także zagrozić mu grzywną w wysokości 1000zł. w razie niewykonania czynności w wyznaczonym terminie. Pismem z dnia 26.03.2013r. powierzono W. P. (1) czasowe wykonywanie pracy na stanowisku robotnika gospodarczego, na okres od 26.03.2013r. do 25.06.2013r., bez zmiany warunków wynagrodzenia. W dniu 27.03.2013r. powód odbył szkolenie wstępne w dziedzinie BHP oraz poddał się badaniu wstępnemu w wyniku czego uzyskał zaświadczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na stanowisku robotnika gospodarczego. Również w dniu 27 marca 2013r. pracodawca ustnie określił powodowi jego zakres czynności i wysłał do pracy. Pracownik otrzymał rękawice robocze (2 pary) i kamizelkę odblaskową, natomiast ubranie robocze i buty miał z poprzedniego zatrudnienia jako kierowca. Sąd ustalił następnie, że powód otrzymał polecenie wycinania krzaków z przydrożnych rowów. Rano przyjeżdżał do Urzędu Gminy w O., gdzie przebierał się w swoje ubranie robocze, następnie jechał swoim samochodem do miejsca wykonywania pracy. Pracownik gminy T. D. wskazywał mu krzaki do wycięcia. Zakres wykonanej pracy sprawdzał wójt i pracownik gminy. Pracę wykonywał przez 8 godzin dziennie. Powód wykonywał pracę przy wycinaniu krzaków do dnia 29 marca 2013r. W dniach 2-3 kwietnia przebywał na urlopie wypoczynkowym. W dniu 4 kwietnia 2013r. złożył pismo informujące pracodawcę o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd ustalił ponadto, że w dniach 28 i 29 marca 2013r. temperatura w okolicach wahała się w granicach w nocy -4, -5 stopni C, a w dzień od 1 do 2 stopni C z opadami śniegu z deszczem. Powód w dniu 4.04.2013 r. rozwiązał z pozwanym stosunek pracy bez wypowiedzenia z powodu dopuszczenia się pracodawcy ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, polegających na niezapoznaniu pracownika z zakresem czynności na danym stanowisku pracy oraz oceną ryzyka zawodowego, a ponadto niezapewnieniu pracownikowi odpowiedniej odzieży ochronnej, posiłków regeneracyjnych, czy możliwości schronienia. Powód otrzymał jako odzież ochronną na stanowisku kierowcy - buty adidas, czapkę i ogrodniczki. Sąd ustalił przy tym, że zgodnie z „Tabełą przydziału środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego” stanowiącą załącznik nr 1 Zarządzenia Wójta Gminy O. z dnia 3 października 2012r., powód powinien otrzymać: kurtkę zimową, obuwie ochronne ocieplane, ubranie robocze ocieplane, okulary ochronne, czapkę drelichową. W przypadku zmiany stanowiska pozwany mógł jedynie nie dostarczać powodowi spodni roboczych, które powód otrzymał w czasie zatrudnienia na stanowisku kierowcy.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd uznał powództwo za uzasadnione. Na wstępie Sąd wskazał, że Sąd prawomocnie przywrócił powoda do pracy w Urzędzie Gminy w O., zasądzając na jego rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy. Sąd wskazał, że zgodnie z art. 48 ustawy kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974r., powód zobowiązany był zgłosić swą gotowość do pracy w terminie 7 dni od dnia przywrócenia do pracy, czyli od uprawomocnienia się wskazanego orzeczenia. Sąd I instancji podniósł, że Sąd Rejonowy w Pułtusku rozpoznając sprawę o sygnaturze I Co 668/12, zmuszony był ustalić, czy w danym przypadku wydanie postanowienia zobowiązującego pozwanego do przywrócenia powoda do pracy pod rygorem ukarania grzywną jest zasadne. Sąd rozpoznający sprawę przeprowadził w danym zakresie obszernie postępowanie dowodowe i ustalił, że oświadczenie woli zostało złożone wójtowi Gminy O. ustnie w dniu 16.04.2013r. Zgodnie z tymi ustaleniami Sąd wydał postanowienie zobowiązujące pozwanego do przywrócenia W. P. do pracy w Urzędzie Gminy O..

Sąd I instancji podniósł, że zgodnie z art. 365§1 k.p.c. orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby. Sąd przywołał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5.10.2005 r. (I PK 65/05, LEX nr 375675), w którym Sąd Najwyższy wskazał, że powaga rzeczy osądzonej dotyczy tylko wyroków (postanowień co do istoty wydanych w postępowaniu nieprocesowym), a nie postanowień w kwestiach wyłącznie procesowych, a za takie należy uznać postanowienie dotyczące przymuszenia dłużnika - w drodze egzekucji sądowej - do wykonania prawomocnego wyroku (przez wyznaczenie dłużnikowi przez sąd terminu do wykonania orzeczenia i zagrożenie grzywną na wypadek, gdyby w wyznaczonym terminie czynności nie wykonał - art. 1050 § 1 k.p.c.). Podzielając poglądy wyrażone przez SN, Sąd Rejonowy stwierdził, że rozpatrywanie kwestii faktycznego zgłoszenia gotowości do pracy powoda - ustalona na podstawie zeznań świadków - wobec istnienia wiążącego Sąd, prawomocnego postanowienia zobowiązującego do wykonania wyroku przywracającego do pracy, gdzie w toku prowadzonego wówczas postępowania kwestia ta została rozstrzygnięta, jest niedopuszczalne. Z tych względów Sąd pominął wnioski dowodowe pozwanego na powyższą okoliczność.

Ostatecznie Sąd przyjął, że w związku ze skutecznym złożeniem oświadczenia woli przez powoda oraz istnieniem prawomocnego wyroku przywracającego go do pracy, z dniem 16.04.2012r. nastąpiła skuteczna reaktywacja stosunku pracy, który trwał do dnia 4.04.2013r., czyli do chwili rozwiązania istniejącego stosunku pracy przez powoda. Sąd I instancji przywołał też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2012r. (II PK 193/11, LEX nr 1289153), w którym Sąd Najwyższy wskazał, że pracownik, który został przywrócony do pracy prawomocnym wyrokiem i zgłosił gotowość do pracy w ciągu 7 dni (art. 48 § 1 k.p.), w razie niedopuszczenia go do pracy pozostaje przez cały okres nieświadczenia pracy w gotowości do jej wykonywania i przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości wynikającej z art. 81 § 1 k.p., z którego nie podlegają odliczeniu kwoty świadczeń pobranych w tym okresie z ubezpieczenia społecznego. SN zauważył także, że w razie niedopuszczenia do pracy pracownika, który został przywrócony do pracy prawomocnym wyrokiem i zgłosił gotowość do pracy w ciągu 7 dni (art. 48 § 1 k.p.) pozostaje on przez cały okres nie świadczenia pracy w gotowości do jej wykonywania (art. 81 § 1 k.p.) w znaczeniu prawnym, a nie faktycznym. W ocenie Sądu należy uznać twierdzenia SN za w pełni uzasadnione. W niniejszej sprawie W. P. został niedopuszczony przez pozwanego do pracy pomimo złożenia oświadczenia woli wyrażającego gotowość do jej podjęcia. Wobec powyższego Sąd uznał, że roszczenie powoda jest uzasadnione. Zgodnie z art. 81 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. Warunkiem przyznania wynagrodzenia pracownikowi jest konieczność istnienia zamiaru świadczenia pracy oraz pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, czego nie wyklucza sam fakt pozostawania w zatrudnieniu u innego pracodawcy w tym okresie

Odnosząc się do roszczenia powoda związanego z faktem rozwiązania przez niego stosunku pracy bez wypowiedzenia z przyczyn dotyczących pracodawcy Sąd Rejonowy miał na uwadze stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 12 czerwca 1997r. (I PKN 210/97, nr LEX 32175), w którym to wskazał, iż w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się przypadek dopuszczenia się kilku uchybień i to także wtedy, gdy nie mogą być one kwalifikowane jako "czyn ciągły". SN uzasadniając swoje zważania podkreślił, iż „ciężkim naruszeniem” może być również kilka czynów naruszających różne obowiązki pracownicze, które mają charakter podstawowy. W takim wypadku w ostatecznej ocenie, czy naruszenie obowiązków miało charakter ciężki, pod uwagę należy brać nie tylko stopień winy znamionujący każde z popełnionych naruszeń z osobna, lecz również to, że jest tych naruszeń więcej, jak również ich liczbę, gdyż okoliczności te bez wątpienia świadczą o skali zagrożenia interesów w związku z zachowaniem się pracodawcy czy pracownika. Przy czym pamiętać należy, że rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w przypadku wielości przyczyn rozwiązania stosunku pracy staje się uzasadnione, jeżeli choćby jedna z nich stanowiła ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., I PK 61/05, LEX nr 196489). Poglądy te mają odpowiednie zastosowanie do rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika.

Sąd wskazał, że obowiązki pracodawcy, w tym w zakresie BHP, zostały określone w art. 94 pkt 6 k.p. Wskazane tam obowiązki stanowią obowiązki podstawowe uznane przez ustawodawcę za najistotniejsze. Z punktu widzenia komentowanego przepisu nie ma znaczenia, czy niewykonanie tych obowiązków nastąpiło z winy pracodawcy, czy też bez jego winy z powodu obiektywnie istniejącej niemożności realizacji. Pracownik nie ma bowiem obowiązku wykonywania pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia.

Sąd podniósł, że w przypadku jeżeli pracownik powołuje się na naruszenie przez pracodawcę przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy przeprowadzenie oceny naruszeń wymaga wiadomości specjalnych, stąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu BHP. Biegły sądowy w wydanej opinii wskazał, iż pozwany rażąco naruszył następujące przepisy BHP, które w większości były wskazane w w/w oświadczeniu, tj. :

- nie opracował stanowiskowej instrukcji BHP, a tym samym nie zapoznał Powoda z instrukcją BHP określającą wymogi bezpieczeństwa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wycinaniu krzaków, co stanowi naruszenie art. 237⁴ § 1 Kodeksu Pracy;

- nie ocenił ryzyka zawodowego związanego wycinaniem krzaków, co stanowi naruszenie art. 207 § 2 i art. 226 Kodeksu Pracy w związku z § 39a rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U.03.169.1650 ze zm.);

- nie dostarczył Powodowi środków ochrony indywidualnej zabezpieczających przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz poinformować go o sposobach posługiwania się tymi środkami, co stanowi naruszenie art. 237⁶ Kodeksu Pracy;

- nie zapewnił Powodowi środków do udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku, co stanowi naruszenie art. 209¹ Kodeksu pracy;

- nie przeprowadził oceny czynników szkodliwych dla zdrowia, co stanowi naruszenie art. 227 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy w związku z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 listopada 2002 r w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz.U.2002. 217.1833) oraz Rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz.U.2011.33.166);

- nie zapewnił Powodowi napojów i posiłków profilaktycznych, co stanowi naruszenie art. 232 Kodeksu pracy oraz przepisów Rozporządzenia Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz.U.1996.60.279);

- nie zapewnił Powodowi pomieszczenia do ogrzewania się, co stanowi naruszenie art. 207 § 2 Kodeksu pracy w związku z § 44 Załącznika Nr 3 do Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U.2003.169.1650 j.t.).

Sąd I instancji wskazał, że biegły w swojej opinii szczegółowo uzasadnił poszczególne w/w uchybienia pracodawcy a Sąd je w całości podzielił. W ocenie Sądu na rozstrzygnięcie sprawy miała znaczenie ocena biegłego, iż brak powyższych wskazanych środków ochrony narażał bezpośrednio powoda na utratę zdrowia a w szczególności niesprzyjających okolicznościach i życia.

Biegły wezwany na rozprawę podtrzymał opinię sporządzoną na piśmie odnosząc się do przedstawionych zarzutów strony pozwanej i poszerzając jeszcze swoją poprzednią argumentację. Opinia biegłego, zdaniem Sądu w pełni zasługiwała na uwzględnienie. Opinia ta jest pełna i kompleksowa, opisuje stan faktyczny i wskazuje przepisy, na których oparł się biegły podbudowane poglądami orzecznictwa i doktryny. Podczas jej sporządzania biegły oparł się na pełnym materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy, w tym także na dokumentacji. Ponadto treść przedmiotowej opinii nie zawiera wewnętrznych sprzeczności, a wnioski wyciągnięte przez biegłego nie pozostawiają

w ocenie Sądu wątpliwości co do przedmiotowej oceny. Sąd wskazał też, że nie mógłby wydać orzeczenia sprzecznego z wnioskami zawartymi w teź opinii. Odnosząc się do zarzutu powoda wskazanym w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę Sąd wskazał, że zgodnie z art. 21 u.p.s. pracownikowi samorządowemu można powierzyć na okres do trzech miesięcy w roku kalendarzowym wykonywanie innej pracy niż określona w umowie o pracę, zgodnej z jego kwalifikacjami, jeśli wymagają tego potrzeby jednostki. Pracodawca może przenieść pracownika samorządowego w trybie art. 21 u.p.s. także na niższe stanowisko, ale powinien on wziąć pod uwagę jego kwalifikacje, czyli przygotowanie zawodowe, a także obowiązujące zasady prawa pracy, a w szczególności zasady poszanowania dóbr osobistych i niedyskryminacji w zatrudnieniu. Decyzja pracodawcy powierzająca pracownikowi samorządowemu inną pracę nie może być więc podjęta w sposób dowolny. Instytucji tej nie powinno się również wykorzystywać w celu szykanowania i prześladowania pracownika. W związku z tym niedopuszczalne jest zarówno powierzenie pracy wymagającej kwalifikacji wyższych, jak również znacznie niższych od posiadanych przez pracownika. Przesłanką wyznaczenia nowego stanowiska pracownikowi są „potrzeby jednostki”. Ten zwrot o charakterze nieostrym można różnie interpretować. Dokonując jego wykładni, należy jednak zawsze mieć na uwadze, że powinien on swym zakresem obejmować zarówno wymogi związane z funkcjonowaniem urzędu, jak i racjonalne wykorzystanie zasobów ludzkich związane z realizacją zadań nałożonych na daną jednostkę samorządową. Powierzenie pracownikowi samorządowemu innej pracy w trybie art. 21 u.p.s. z naruszeniem prawa, a zwłaszcza zasad prawa pracy takich jak poszanowanie dóbr osobistych oraz równego traktowania i niedyskryminacji, jeżeli nosiło znamiona świadomego i natężonego złą wolą działania zmierzającego do poniżenia i zdyskredytowania pracownika, może być też przesłanką rozwiązania przez pracownika umownego stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1^k.p. (zob. wyrok SN z dnia 21 lutego 2008 r., II PK 171/07, OSNP 2009, nr 9–10, poz. 118). Sąd wskazał, że w przedmiotowej sprawie poza sporem było, że w chwili dopuszczenia powoda do pracy miał on nieaktualne badania psychologiczne konieczne do podjęcia pracy na stanowisku pracy, które wykonywał wcześniej tzn. kierowcy. Tym niemniej przeprowadzenie tych badań jest to procedura jednodniowa i pracodawca powinien skierować pracownika na te badania. Pracodawca wykazując dobrą wolę powinien umożliwić pracownikowi uzyskanie przedmiotowego zaświadczenia lub określić krótki termin do jego przedłożenia przez powoda i dopiero w przypadku nie przedstawienia w/w zaświadczenia lub przeciwwskazań lekarskich /psychologa/ w tym zakresie powierzyć inne stanowisko lub wypowiedzieć umowę o pracę. Nie ulega wątpliwości, iż od kilku miesięcy toczyło się postępowanie egzekucyjne, o którym mowa wyżej - o dopuszczenie powoda do pracy. Pracodawca winien liczyć się z tym, że przegra spór w tym zakresie i poczynić takie zmiany organizacyjne, które gwarantowałyby przywrócenie powoda na poprzednich warunkach pracy i płacy. W ocenie Sądu między powodem a wójtem był konflikt związany z działalnością polityczną, gdyż powód przynajmniej sympatyzował z konkurencyjnym do wójta ugrupowaniem politycznym, co dobitnie ujawniło się w toku sprawy IV P 281/11 i było to jednym z powodów wcześniejszego wypowiedzenia umowy o pracę rozstrzygniętego pod wskazaną sygnaturą akt. Pozwany wszelkimi sposobami chciał nie dopuścić do reaktywowania stosunku pracy z powodem, nawet po prawomocnym nakazaniu przywrócenia powoda do pracy np. składając zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa przez świadków, na których zeznaniach oparł się Sąd Rejonowy w Pułtusk w sprawie I Co 668/12. Powyższe wskazuje, zdaniem Sądu na determinację i złą wolę pozwanego. W tym kontekście należy – w ocenie Sądu – rozpoznawać przyczyny, jakie stały się powodem złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę przez powoda, a w szczególności powierzenia innej pracy i jej rodzaju oraz intencji pozwanego. Twierdzenia pozwanego, iż powód oznajmił, że do Świąt Wielkanocnych w 2013r. nie będzie już pracował u pozwanego mogłyby mieć znaczenie, ale tylko wtedy, gdyby stronie pozwanej nie można było zarzucić w/w działań wskazanych w przedmiotowym oświadczeniu z dnia 04.04.2013r. w sytuacji, gdy pozwany znał nastawienie powoda po powierzeniu mu obowiązków pracownika gospodarczego. Sąd zwrócił też uwagę, że pozwany do chwili obecnej nie wystąpił z pozwem o odszkodowanie, czy też powództwem wzajemnym – jeżeli uważał, że nie zaistniały przesłanki do złożenia w/w oświadczenia przez powoda. Reasumując powyższe wskazane uchybienia w okolicznościach n/n sprawy Sąd uznał za ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy wobec pracownika, które uzasadniały rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia. Wobec powyższych ustaleń, w związku z koniecznością rozwiązania stosunku pracy roszczenie powoda odnośnie wypłaty odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia uznał uzasadnione.

Powyższy wyrok został zaskarżony apelacją przez pełnomocnika pozwanego. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił on naruszenie przepisów prawa procesowego tj. art. 365 § 1; 366 w zw. z 1050 § 1 w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez uznanie,

że ustalenia faktyczne poczynione przez inny sąd w toku postępowania cywilnego opartego o art. 1050 § 1 k.p.c. mają moc wiążącą wobec innych sądów i zaniechanie przeprowadzenia postępowania dowodowego w zakresie ustalenia czy powód dokonał skutecznego zgłoszenia gotowości do podjęcia pracy skutkujące ustaleniem błędnego stanu faktycznego polegającego na uznaniu, że tak faktycznie było oraz, że nastąpiło w dniu 16 kwietnia 2012r.; naruszenie art. 81 § 1 k.p., poprzez jego błędną wykładnię i zastosowanie polegające na uznaniu, że istniejącym stanie faktycznym pracownik doznał przeszkód ze strony pracodawcy do wykonywania pracy; art. 55 § 1¹ w z w. z art. 8 k.p, poprzez błędną wykładnię i zastosowanie polegające na uznaniu, że w istniejącym w sprawie stanie faktycznym pozwany pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez uznanie, że Sąd jest związany wydaną przez biegłego opinią; art. 55 § 1¹ w z w. z art. 8 k.p. poprzez błędną wykładnię i zastosowanie polegające na uznaniu, że w istniejącym w sprawie stanie faktycznym działanie powoda polegające na rozwiązaniu umowy o pracę z pozwanym nie było sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa i zasadami współżycia społecznego i może korzystać z ochrony; naruszenie przepisów prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c. polegającego na przekroczeniu zasady swobodnej oceny dowodów i uznaniu, że pomiędzy Wójtem Gminy O. a powodem istniał konflikt charakterze politycznym skutkujący powierzeniem powodowi innej pracy niż tą którą wykonywał dotychczas.

Wskazując na powyższe pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania za I i II instancję wg norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego jest niezasadna i nie zasługuje na uwzględnienie, jako nie zawierająca zarzutów skutkujących uchyleniem lub zmianą wyroku Sądu I instancji. Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego w ramach prerogatyw przysługujących mu z mocy przepisu art. 233 § 1 k.p.c. i na tej podstawie poczynił trafne ustalenia faktyczne, co do okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy oraz prawidłowo wskazał podstawę prawną tegoż rozstrzygnięcia, wywodząc logiczne i znajdujące oparcie w prawie materialnym wnioski. Sąd Okręgowy podziela argumenty zawarte w uzasadnieniu Sądu Rejonowego, przyjmując je za swoje.

Wbrew zarzutom podniesionym w apelacji Sąd Rejonowy nie naruszył przepisów prawa procesowego tj. art. 365 § 1 k.p.c., art. 366 k.p.c. w zw. z art. 1050 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. i w pełni zasadnie przyjął, że w związku ze złożeniem oświadczenia woli przez powoda oraz prawomocnym wyrokiem przywracającym powoda do pracy nastąpiła skuteczna reaktywacja stosunku pracy, który trwał od 16.04.2012r. do 04.04.2013r., czyli do rozwiązania stosunku pracy przez powoda. W pełni zasadnie Sąd I instancji przyjął, że orzeczenie, jakie zapadło w sprawie o sygn. I Co 668/12 wiązało Sąd w oparciu o treść 365§ 1 k.p.c., pomimo, iż nie korzysta z powagi rzeczy osądzonej. W tym postępowaniu Sąd ustalał, czy powód zachował termin do złożenia oświadczenia woli odnośnie gotowości do pracy i czy zasadne jest w związku z tym zobowiązanie pozwanego do wykonania wyroku o przywróceniu powoda do pracy. Wskazać też należy, że postanowienie zobowiązujące pozwanego do przywrócenia powoda do pracy było poddane kontroli instancyjnej. Sąd odwoławczy podzielił w pełni stanowisko Sądu I instancji. W takim stanie rzeczy przeprowadzenie dowodów na okoliczność kwestii faktycznego zgłoszenia gotowości do pracy było niecelowe, stąd słusznie Sąd Rejonowy je pominął. Zgodnie z art. 81 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. Warunkiem przyznania wynagrodzenia pracownikowi jest konieczność istnienia zamiaru świadczenia pracy oraz pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, czego nie wyklucza sam fakt pozostawania w zatrudnieniu u innego pracodawcy w tym okresie, na co słusznie zwrócił uwagę Sąd Rejonowy.

Wbrew zarzutom apelacji Sąd Rejonowy w pełni zasadnie przyjął też, że w stanie faktycznym niniejszej sprawy pozwany dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy, co uzasadniało rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z jego winy. Zważywszy, że powód powoływał się na naruszenie przez pracodawcę przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, Sąd Rejonowy w pełni zasadnie dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu BHP – gdyż sprawa wymagała wiadomości specjalnych. Biegły w wydanej opinii wskazał, że

pracodawca dopuścił się względem powoda rażącego naruszenia szeregu przepisów BHP, przy czym wypunktował je oraz obszernie i przekonująco omówił. W większości były one wskazane w oświadczeniu powoda o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Sąd Rejonowy w sposób obszerny i przekonujący wyjaśnił dlaczego opinię tę, zarówno zasadniczą, jak też uzupełniającą, uznał za wiarygodny dowód w sprawie. Sąd Okręgowy ocenę tę w pełni podziela i aprobuje. Nie można, w przekonaniu Sądu Okręgowego, podzielić zarzutów apelacyjnych, że naruszenia przepisów z zakresu BHP, jakich dopuścił się pozwany pracodawca, wyszczególnione i szeroko omówione w opinii, nie mogą być kwalifikowane jako mające postać ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy względem pracownika. Nie może w szczególności budzić wątpliwości, że niedostarczenie powodowi środków ochrony indywidualnej zabezpieczających przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy narażał bezpośrednio powoda na utratę zdrowia, a w szczególnie niesprzyjających okolicznościach, nawet życia, na co zwracał uwagę w swojej opinii biegły.

Odnosząc się do podnoszonego w apelacji zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. poprzez uznanie, że Sąd jest związany wydaną przez biegłego opinią, wskazać należy, że zasady korzystania z opinii biegłych czy też ocena ich przydatności w rozpoznawanej sprawie są ugruntowane w orzecznictwie. Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 23 lipca 2013 r., w sprawie I ACa 316/13 (LEX nr 1363289) stwierdził: "Z istoty i celu dowodu z opinii biegłego wynika, że jeżeli rozstrzygnięcie sprawy wymaga wiadomości specjalnych, dowód z opinii biegłego jest koniecznością. W takim przypadku sąd nie może poczynić ustaleń sprzecznych z opinią biegłego, jeżeli jest ona prawidłowa i jeżeli odmienne ustalenia nie mają oparcia w pozostałym materiale dowodowym.". Samo zaś niezadowolenie strony z treści opinii biegłego, gdy nie zgłasza ona przekonujących i konkretnych zarzutów w stosunku do opinii, nie powoduje konieczności powoływania kolejnego biegłego czy kolejnych biegłych (tak Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 12 września 2013r. w sprawie III AUa 312/13, LEX nr 1381471).

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy uznał, że wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i dlatego na podstawie art. 385 kpc oddalił wniesioną od niego apelację jako bezzasadną.