

Sygn. akt X P 696/14

WYROK CZĘŚCIOWY

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 lutego 2015 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: Maria Kuś, Bożena Sawicka-Woźniak

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 3 lutego 2015 r. we Wrocławiu

przy udziale -----

sprawy z powództwa **A. S.**

przeciwko **(...) S.A. w B.**

o nawiązanie stosunku pracy

I. nakazuje stronie pozwanej (...) S.A. w B. nawiązać stosunek pracy z powodem A. S. na stanowisku Menadżer ds. Inwestycji lub innym równorzędnym stanowisku pracy odpowiadającym posiadanym przez powoda kwalifikacjom;

II. dalej idące powództwo w zakresie żądania nawiązania stosunku pracy oddalić.

UZASADNIENIE

do wyroku częściowego

Pozwem wniesionym w dniu 12 czerwca 2014 r. (data prezentaty) przeciwko (...) S.A. w B. (poprzednio pod nazwą W. Metalplast- B. sp.zo.o. w B.) powód A. S. wniósł o nawiązanie stosunku pracy na dostępnym u strony pozwanej stanowisku przy zachowaniu dotychczasowych warunków pracy i płacy oraz o odszkodowanie w kwocie 38100,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami z tytułu pozostawania bez pracy od chwili zgłoszenia gotowości do pracy. Jednocześnie powód wniósł o zwrot kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa prawnego.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powód wskazał, iż był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku dyrektora do spraw klientów strategicznych. Powód wskazał, iż był niezdolny do pracy i przebywał na zasiłku chorobowym, a następnie na świadczeniu rehabilitacyjnym do dnia 13 lutego 2014 r. Dodatkowo wskazał, iż w dniu 08 listopada 2013 r. strona pozwana złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika z powodu długotrwałej niezdolności do pracy. Po ustaniu niezdolności do pracy, w dniu 17 lutego 2014 r. powód zgłosił stronie pozwanej gotowość do pracy, do którego strona pozwana nie ustosunkowała się. Jednocześnie powód wskazał, iż w dniu 23 kwietnia 2014 r. ponownie wezwał stronę pozwaną o zajęcie stanowiska w sprawie gotowości do pracy. Powód wskazał, iż strona pozwana poinformowała go o braku możliwości zatrudnienia z uwagi na likwidację stanowiska pracy, przy czym wskazał, że strona pozwana prowadzi rekrutację na stanowiska pracy, w tym na stanowisko menadżera do spraw inwestycji, które odpowiada kwalifikacjom powoda.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) S.A. w B. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego.

Motywuując swoje stanowisko strona pozwana wskazała, iż choroba powoda ustąpiła w dniu 31 stycznia 2014 r. zatem z tym dniem powód powinien zgłosić gotowość do pracy. Tym samym zgłoszona przez powoda gotowość do pracy była spóźniona. Ponadto strona pozwana wskazała, iż pobierane przez powoda świadczenie rehabilitacyjne nie stoi na przeszkodzie do uznania, że choroba ustąpiła w dniu 31 stycznia 2014 r. gdyż świadczenie to nie przesądza o niezdolności do pracy. Dodatkowo strona pozwana wskazała, iż nie istnieje dotychczasowe stanowisko powoda, ani też inne stanowisko zbliżone do stanowiska powoda. Odnosząc się do proponowanego przez powoda stanowiska Menadżera do spraw inwestycji, strona pozwana wskazała, że nie jest ono zbliżone do dotychczasowego stanowiska powoda, a nawet równorzędne i ponadto wysokość wynagrodzenia na tym stanowisku jest znacznie niższa od wynagrodzenia jakie otrzymywał powód.

Odnosząc się do odszkodowania strona pozwana wskazała na bezzasadność żądania odszkodowanie gdyż jest należne w sytuacji w której pracodawca naruszy swoje obowiązki i wskazała że powód nie wykazał wywodzonej wysokości odszkodowania oraz nie udowodnił związku przyczynowego między zdarzeniem, a szkodą.

W dalszych pismach procesowych powód wyjaśnił, iż zaświadczenie lekarskie z dnia 31 stycznia 2014 r. zostało wydane na jego prośbę i wskazał, że w tej dacie jego leczenia zostało zakończone w jednej placówce, a następnie kontynuowane w Poradni Urazowo-Ortopedycznej zatem nadal był niezdolny do pracy. Jednocześnie powód wskazał, iż strona pozwana dysponuje stanowiskiem menadżera do spraw inwestycji, które zajmował w latach 2005 r. do 2008 r. Ustosunkowując się do odszkodowania powód wskazał, iż jego wysokość została ustalona w oparciu o wysokość uzyskiwanego wynagrodzenia.

W dniu 6 lutego 2015 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wydał wyrok częściowy w zakresie żądania nawiązania stosunku pracy, w którym w pkt I nakazał stronie pozwanej (...) S.A. w B. nawiązać stosunek pracy z powodem A. S. na stanowisku Menadżer ds. Inwestycji lub innym równorzędnym stanowisku pracy odpowiadającym posiadanym przez powoda kwalifikacjom, a w pkt II wyroku oddalił dalej idące powództwo w zakresie żądania nawiązania stosunku pracy.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

A. S. był zatrudniony w (...) S.A. w B. (poprzednio pod nazwą W. Metalplast- B. sp.zo.o. w B.) od dnia 2 czerwca 1997 r. początkowo jako przedstawiciel handlowy. Następnie w okresie od dnia 1 lutego 2000 r. do dnia 11 maja 2003 r. na stanowisku Promotora (...).

Z dniem 12 maja 2003 r. powód objął stanowisko Menadżera Regionu W..

W okresie od dnia 01 sierpnia 2005 r. do dnia 07 sierpnia 2008 r. powód zajmował stanowisko Menadżera do spraw Inwestycji, a od dnia 08 sierpnia 2008 r. (...) Kierownika Sprzedaży.

Powód od dnia 01 lutego 2010 r. objął stanowisko Dyrektora do spraw Klientów Strategicznych

Dowód: umowa o pracę, porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy – akta osobowe., świadectwo pracy k. 9

Średniomiesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 13 016, 25 zł.

Dowód: zaświadczenie o zarobkach k. 88.

Stanowisko Dyrektora do spraw Klientów Strategicznych było niezależnym, wymagającym doświadczenia. Bezpośrednim przełożonym był Kierownik Dywizji Sprzedaż (...). Powód na zajmowanym stanowisku nie miał podwładnych.

Do głównych obowiązków na stanowisku Dyrektora do spraw Klientów Strategicznych należało:

- typowanie grupy klientów objętych opieką,
- ustalenie i realizacja celów krótkoterminowych oraz długoterminowych dla każdego z wybranych klientów,
- budowanie relacji personalnych z osobami decyzyjnymi u kluczowych klientów,
- negocjowanie ramowych zasad współpracy z kluczowymi klientami,
- pozyskiwanie informacji o planach inwestycyjnych kluczowych klientów i przekazywanie ich do pionu handlowego,
- utrzymanie bieżących relacji z kluczowymi klientami oraz pomoc w rozwiązywaniu pojawiających się problemów,
- przygotowywanie raportów podsumowujących kolejne miesiące pracy oraz polany działań krótko i długoterminowe.

Celem powyższego stanowiska pracy było: stworzenie bezpośrednich relacji z wybraną grupą klientów, przygotowanie pakietu działań do realizacji wyselekcjonowanej grupy klientów do działań długoterminowych, zapewnienie odpowiedniego wsparcia w przypadku inwestycji ponadregionalnych oraz znajomość planów inwestycyjnych kluczowych klientów.

Dowód: opis stanowiska k. 65-67, zeznania świadka R. U. (1) k. 221 (płyta CD).

W strukturze zatrudnienia w grupie sprzedaży (SL) było stanowisko Menadżera do spraw Inwestycji, który podlegał Kierownikowi D. Sprzedaży. Do obowiązków osoby na tym stanowisku należało było:

- prowadzenie operacyjnych działań sprzedażowych w pełnym zakresie procesu inwestycyjnego i w zakresie grup asortymentowych za które jest odpowiedzialny,
- współpraca z określoną grupą klientów,
- bieżący monitoring raportów sprzedaży grup asortymentowych za które jest odpowiedzialny,
- bieżący monitoring sprzedaży i należności do klientów których jest opiekunem,
- wspomaganie prognozowania sprzedaży na podległym terenie,
- organizacja szkoleń produktowych i doradztwo techniczne w terenie,
- organizacja szkoleń produktowych i doradztwo techniczne w regionie,
- bieżący monitoring i kontrola wydatków w ramach wyznaczonego budżetu kosztów pośrednich,
- rejestrowanie, ocena i weryfikacja danych dotyczących podległych klientów w (...),
- rejestrowanie bieżącej działalności w module (...) (zakładanie inwestycji i przetargów),
- promowanie na rynku wyrobów (...) zgodnie z wyznaczoną strategią sprzedażową,
- współtworzenie oraz realizacja taktyk regionalnych i celów regionalnych,
- wprowadzenie i szkolenie pracowników w regionie,
- utrzymywanie kontaktów i współpraca z innymi działami (...),

- przestrzegania zasad ISO (...).

Posiadane przez powoda kwalifikacje i doświadczenia odpowiadają wymogom do zajmowania stanowiska menadżera do spraw inwestycji.

Dowód: opis stanowiska k. 68-69, zeznania świadka R. U. (1) k. 221 (płyta CD).

U strony pozwanej funkcjonował system wynagrodzeń zasadniczych dla pracowników opracowywany w formie tabeli wynagrodzeń, która wprowadzała wartościowanie stanowisk pracy według grup i poziomów.

W grupie oznaczonej jako SL (sprzedaż) w poziomie 19 mieściły się stanowiska: ekonomisty do spraw sprzedaży, specjalisty do spraw obsługi klienta. W tej samej grupie w poziomie 21 mieścił się min. specjalista do spraw zakupów, a w poziomie menadżer do spraw inwestycji, menadżer do spraw inwestycji technologii bezwykopowych i przedstawiciel handlowy. W tej samej grupie w poziomie 25 mieściło się stanowisko dyrektora do spraw klientów strategicznych.

Wysokość wynagrodzenia dla pracowników w grupie SL w poziomach:

- 21 wynosiła 5 300,00 zł albo 3 710,00 zł,

- 22 wynosiła 6 878,50 zł albo 4 814, 95 zł,

- 25 wynosiła 11 835, 42 zł albo 8 284, 79 zł.

Dowód: zarządzenie z dn. 25.04.2014 r. k. 70, tabela wynagrodzeń k. 71, tabela wartościowania stanowisk k. 72- 74, zeznania świadka A. M. (1) k. 175 (płyta CD),

Powód był niezdolny do pracy z powodu choroby od dnia 08 sierpnia 2013 r. do dnia 13 lutego 2014 r. W okresie do dnia 18 lutego 2013 r. pobierał zasiłek chorobowy z tytułu niezdolności do pracy.

Po upływie okresu zasiłkowego powód korzystał ze świadczenia rehabilitacyjnego przyznanego decyzją organu rentowego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 21 lutego 2013 r. za okres od dnia 19 lutego 2013 r. do dnia 18 czerwca 2013 r. Kolejną decyzją z dnia 17 lipca 2012 r. powód otrzymał świadczenie rehabilitacyjne od dnia 19 czerwca 2013 r. do dnia 15 grudnia 2013 r., a następnie od dnia 16 grudnia do dnia 13 lutego 2014 r.

Dowód: decyzje ZUS z dn. 21.02.12 r., z dnia 17.07.2012 r. – akta osobowe, zaświadczenie z ZUS k. 16 .

W okresie od dnia 08 czerwca 2013 r. do dnia 31 stycznia 2014 r. powód był stale poddany leczeniu w Poradni Urazowo-Ortopedycznej. W dniach od 21 stycznia do 11 lutego 2014 r. był poddany zabiegom rehabilitacyjnym.

Dowód: zaświadczenie lekarskie k. 15, zaświadczenie k. 199, karta zabiegowa k. 201-202.

W okresie nieobecności powoda jego obowiązki podzielono między kilka osób, w tym wykonywał je bezpośredni przełożony powoda, kierownik sprzedaży, kierownik działu inwestycji.

Dowód: zeznania świadka A. M. (1) k. 175 (płyta CD), R. U. (2) k. 221 (płyta CD).

Od maja 2012 r. strona pozwana rozpoczęła proces restrukturyzacji z uwagi na spadek zysku obejmujący ograniczenie wyższych stanowisk. Stanowisko dyrektora do spraw klientów strategicznych zostało zlikwidowane, a obowiązki dotychczasowo pełnione przez powoda zostały przejęte przez T. L. i D. T., którzy nie otrzymali dodatkowego wynagrodzenia za wykonywanie funkcji Dyrektora do spraw Klientów Strategicznych.

Dowód: zeznania świadka A. M. (1) k. 175 (płyta CD), R. U. (2) k. 221 (płyta CD).

Oświadczeniem otrzymanym przez powoda w dniu 08 listopada 2013 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika z powodu niezdolności do pracy trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego.

Dowód: oświadczenie z dn. 05.11.2013 r. k. 8.

W dniu 13 lutego 2014 r. powód zgłosił bezpośrednio przełożonemu gotowość do pracy na którą nie otrzymał odpowiedzi.

Dowód: wydruk korespondencji email k. 10.

Pismem z dnia 23 kwietnia 2014 r. powód ponownie wezwał stronę pozwaną do zajęcia stanowiska w sprawie uprzednio zgłoszonej gotowości do pracy wskazując, że na pracodawcy ciąży obowiązek zatrudnienia pracownika zwolnionego na podstawie art. 53§ 1 k.p. w dotychczasowym wymiarze czasu pracy i na takim samym lub zbliżonym stanowisku.

W odpowiedzi na wezwanie strona pozwana wezwała powoda do złożenia dokumentacji dotyczącej ustania niezdolności do pracy.

W odpowiedzi na wezwanie powód przesłał stronie pozwanej dokumentację w postaci zaświadczenia lekarskiego i zaświadczenia o zasiłkach.

Pismem z dnia 12 maja 2014 r. strona pozwana poinformowała powoda o braku możliwości zatrudnienia powoda wskazując, iż stanowisko pracy zostało zlikwidowane, a związane z nim obowiązki rozdzielone między pracowników.

Dowód: wezwanie z dnia 23.04.2014 r. k. 11, pisma k. 12-13, pismo z dn. 12.05.2014 r. k. 14.

W okresie kwietnia 2014 r. strona pozwana prowadziła rekrutację na stanowisko menadżera do spraw inwestycji, specjalisty do spraw sprzedaży, stażysty w dziale planowania i przedstawiciela handlowego. Następnie w okresie października 2014 r. na stanowiska: młodszego specjalisty do spraw Rachunkowości Finansowej z językiem angielskim (...) S.A., (...) S.A., (...) S.A., Młodszy Specjalista do spraw M. W. Polska, Młodszy Specjalista do spraw Rachunkowości Finansowej z językiem niemieckim (...) S.A.

Powód nie zgłaszał swojej kandydatury w procesie rekrutacji.

Dowód: wydruk ogłoszeń k. 186-198, przesłuchanie w charakterze stron powoda A. S. k. 221 (płyta CD).

W dniu 25 sierpnia 2014 r. zarząd strony pozwanej ogłosił memorandum dotyczące ograniczenia swobody zatrudniania pośredniego personelu, który od tamtego okresu wymagało zgody dyrektora do spraw Zasobów Ludzkich lub Prezesa Zarządu strony pozwanej. Także rozpoczęcie procesu rekrutacji wymagało zgody powyższych osób.

Dowód: wiadomości email z dnia 25 sierpnia 2014 r., korespondencja mail pomiędzy A. M., L. H. oraz J. M., A. V. – przetłumaczone na język polski k. 212, (oryginał k. 150-155) zeznania świadka A. M. (1) k. 175 (płyta CD), R. U. (2) k. 221 (płyta CD).

ekonomisty do spraw sprzedaży, specjalisty do spraw obsługi klienta. W tej samej grupie w poziomie 21 mieścił się min. specjalista do spraw zakupów, a w poziomie menadżer do spraw inwestycji, menadżer do spraw inwestycji technologii bezwykopowych i przedstawiciel handlowy.

W okresie od 13 lutego 2014 r. do 16 grudnia 2014 r. strona pozwana zatrudniła 86 pracowników, w większości na stanowiska robotnicze, ale również w tym m. in.:

- w dniu 19 maja 2014 r. na stanowisko specjalista do spraw zakupów (na podstawie umowy na zastępstwo)

- w dniu 16 czerwca 2014 r. na stanowisko specjalista do spraw zakupów (na podstawie umowy na zastępstwo)
- w dniu 17 lipca 2014 r. na stanowisko menadżera do spraw inwestycji
- w dniu 11 sierpnia 2014 r. na stanowisko handlowca
- w dniu 1 października 2014 r. na stanowisko specjalista do spraw zakupów (na podstawie umowy na zastępstwo)
- w dniu 15 grudnia 2014 r. na stanowisko specjalista do spraw wsparcia sprzedaży.

Dowód: zestawienie osób zatrudnionych u strony pozwanej w okresie od 13 lutego 2014 r. do 16 grudnia 2014 r. k . 226

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo w zakresie żądania nawiązania stosunku pracy podlegało częściowemu uwzględnieniu.

Na wstępie należy wskazać, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa: dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (art. 53 § 1 pkt 1 b i § 3 k.p.). Zgodnie z art. 53 § 5 k.p. pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie

6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, z przyczyn wymienionych w § 1 i 2, zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn. Z powołanego przepisu wynika, iż w przypadku wystąpienia przesłanek pracownikowi przysługuje roszczenie o zawarcie z nim umowy o pracę (vide uchwała Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1976 r., I PZP 48/76, opubl. OSNC 1977/4/65). Nadto jak wskazał Sąd Najwyższy pracownikowi przysługuje także roszczenie o odszkodowanie za okres pozostawania bez pracy, jeżeli pracodawca – wbrew obowiązkowi – nie zawarł z nim umowy w terminie niezwłocznym, licząc od możliwości ponownego zatrudnienia pracownika zgłaszającego swój powrót, przy czym podstawę roszczenia pracownika stanowi wówczas art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1976 r., I PZP 48/76, OSNC 1977/4/65).

Według ustalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, jeżeli zachodzą okoliczności przewidziane w § 5 art. 53 kp, to pracownik ma roszczenie o zawarcie z nim umowy o pracę. Możliwość zatrudnienia pracownika należy rozpatrywać nie tylko w odniesieniu do rodzaju pracy uprzednio wykonywanej przez pracownika, ale także z uwzględnieniem jego kwalifikacji. O istnieniu możliwości ponownego zatrudnienia pracownika należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, w szczególności mając na uwadze, czy pracodawca zatrudnia – po zgłoszeniu przez pracownika powrotu do pracy – inne osoby, których pracę mógłby wykonywać pracownik zgłaszający powrót do pracy. Po zgłoszeniu tego zamiaru przez pracownika, zatrudnienie przez pracodawcę innej osoby nie pozbawia pracownika roszczenia o zawarcie umowy, jeżeli praca wykonywana przez tę inną osobę mogła być świadczona przez pracownika zgłaszającego powrót do pracy.

Artykuł 53 § 5 stosuje się odpowiednio do pracownika, który zgłosi swój powrót do pracodawcy niezwłocznie po wyczerpaniu świadczenia rehabilitacyjnego, choćby nastąpiło to po upływie 6 miesięcy po rozwiązaniu stosunku pracy (art. 20 ustawy o świadczeniach w razie choroby i macierzyństwa). Według SN pracownikowi, który po rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 jest nadal niezdolny do pracy i z tego tytułu pobiera świadczenie rehabilitacyjne, nie przysługuje roszczenie o ponowne zatrudnienie – art. 53 § 5 k.p. (wyrok z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 166/99, OSNAPiUS 2000, nr 21, poz. 782).

Pracownik stawiający się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (art. 53 § 3 k.p.) nie ma obowiązku dostarczenia orzeczenia lekarskiego o zdolności do pracy, o którym mowa w art. 229 § 2 k.p. Jeżeli pracownik stawi

się do pracy i zgłosił gotowość jej wykonywania, obowiązek skierowania go na kontrolne badania lekarskie spoczywa na pracodawcy (§ 4 ust. 1 w związku z § 1 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy, Dz. U. Nr 69, poz. 332 ze zm., wyroki Sądu Najwyższego z dnia 21.06.2005r. II PK 319/04 i z dnia 18.05.2006t. III PK 26/06).

Bezspornym w przedmiotowej sprawie pozostawała okoliczność, iż powód był zatrudniony u strony pozwanej jak również, że umowa o pracę została rozwiązana przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na niezdolność powoda do pracy wskutek choroby trwającą dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące, tj. na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 ppkt b Kodeksu pracy.

W ocenie strony pozwanej powód nie zgłosił gotowości do pracy niezwłocznie po ustaniu niezdolności gdyż z zaświadczenia lekarskiego wynika, iż do dnia 31 stycznia 2014 r. przebywał na leczeniu w Poradni Urazowo-Ortopedycznej, dopiero z dniem 13 lutego 2013 r. poinformował o gotowości do pracy. Należy zauważyć, że powód w okresie po wykorzystaniu zasiłku chorobowego, a następnie w okresie od 12 lutego 2013 r. do dnia 13 lutego 2014 r. przebywał na świadczeniu rehabilitacyjnym, a okoliczność uzyskania zaświadczenia lekarskiego w dniu 31 stycznia 2014 r. potwierdza jedynie okres rehabilitacji w poradni, w której wystawiono zaświadczenie. Tym samym w ocenie Sądu okoliczność daty wystawienia zaświadczenia nie potwierdza daty ustania niezdolności do pracy.

Podkreślić należy, że w przypadku świadczenia rehabilitacyjnego istnieje domniemanie o niezdolności do pracy w tym okresie. Powyższe może zostać obalone przez strony w toku postępowania dowodowego (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2014 r., sygn. akt I PK 290/13). W ocenie Sądu strona pozwana nie przedstawiła jakichkolwiek dowodów wskazujących na to, iż powód w okresie świadczenia rehabilitacyjnego odzyskał zdolność do pracy. Wskazywanie, iż zaświadczenie lekarskie, wydane przez lekarza powodowi w dniu 31 stycznia 2013 r., stanowi dowód iż z dniem 31 stycznia 2013 r. powód odzyskał zdolność do pracy było bezzasadne, albowiem zaświadczenie zostało wydane na dzień wizyty powoda i oczywistym jest, że lekarz mógł określić stan na datę tejże wizyty, gdyż nie mógł odwoływać się do okoliczności, które mają mieć miejsce w przyszłości. Ponadto z zaświadczenia wynika, iż zostało ono wydane i wskazywało na okres rehabilitacji w Poradni Urazowo-Ortopedycznej i datę zakończenia leczenia w tym ośrodku. Tym samym w ocenie Sądu zgłoszenie powoda gotowości do pracy w dniu 13 lutego 2014 r. zostało dokonane w okresie niezwłocznym od uzyskania zdolności do pracy. Zauważyć należy dodatkowo, że dowód z zaświadczenia z (...) wskazuje, iż w okresie od 21 stycznia do 11 lutego 2014 r. powód nadal odbywał zabiegi rehabilitacyjne.

Dodatkowo należy zauważyć, iż ustawodawca nie zdefiniował pojęcia „niezwłocznie”, który w ocenie Sądu należy rozumieć jako jak możliwie dla danej osoby najszybszy terminem kiedy była zobowiązany do zawiadomienia o okoliczności powrotu do zdolności do pracy. Tym samym skoro z dowodów z dokumentów w postaci zaświadczeń lekarskich wynika, iż do dnia 11 lutego 2014 r. odbywał zabiegi rehabilitacyjne to dokonane zgłoszenie w terminie 13 lutego 2013 r. mieściło się w terminie niezwłocznie, a zatem został zachowany przedmiotowy termin.

Wobec spełnienia przesłanki zgłoszenia gotowości należy zbadać czy strona pozwana miała „możliwość zatrudnienia” powoda. Powyższe należy przy tym rozpatrywać przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności konkretnego przypadku w tym przy uwzględnieniu rodzaju pracy uprzednio wykonywanej przez pracownika oraz posiadanych przez niego kwalifikacji do wykonywania pracy danego rodzaju, a także przy uwzględnieniu czy istnieje możliwość zatrudnienia pracownika na stanowisko uprzednio przez niego zajmowane lub inne stanowisko odpowiadające kwalifikacjom pracownika i czy pracodawca zatrudnia – po zgłoszeniu przez pracownika powrotu do pracy – inne osoby, których pracę mógłby wykonywać pracownik zgłaszający powrót do pracy, co ma o tyle istotne znaczenie, że po zgłoszeniu tego zamiaru przez pracownika, zatrudnienie przez pracodawcę innej osoby nie pozbawia pracownika roszczenia o zawarcie umowy, jeżeli praca wykonywana przez tę inną osobę mogła być świadczona przez pracownika zgłaszającego powrót do pracy.

Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1998 r. (I PKN 459/97, opubl. OSNAPiUS 1998, Nr 22, poz. 656) oceniając możliwości ponownego zatrudnienia pracownika, na podstawie art. 53 § 5 KP, należy uwzględnić zarówno okoliczności dotyczące pracodawcy, jak i pracownika. W innym orzeczeniu wskazano, iż: „miara możliwości ponownego zatrudnienia byłego pracownika nie wyczerpuje się na zagadnieniu istnienia potencjalnie wolnego stanowiska pracy, odpowiadającego kwalifikacjom tego pracownika. Poza uwarunkowaniami dotyczącymi ekonomicznych aspektów funkcjonowania przedsiębiorstwa pracodawcy i wynikającymi z tego faktu kierunkami polityki kadrowej, możliwość ponownego zatrudnienia pracownika może być również uzależniona od tego typu kwestii, jak np. cechy osobowe pracownika utrudniające lub wręcz uniemożliwiające należyte wykonywanie obowiązków pracowniczych (konfliktowość, niesumiennosc itp.).

Wprawdzie jak wynika z przeprowadzonych w sprawie ustaleń faktycznych, u strony prowadzony był proces restrukturyzacji polegający min. na likwidacji dotychczasowego stanowiska powoda, z tym że obowiązki na tym stanowisku zostały rozdzielone pracownikom T. L. i D. T.. Jednakże należy zauważyć, iż powód na rozprawie w dniu 16 grudnia 2014 r. złożył oświadczenie o chęci zatrudnienia na stanowisku Menadżera do spraw inwestycji lub innego podobnego stanowiska.

Nie budzi wątpliwości, co wynika z dowodów w postaci wydruków z ogłoszeń, iż u strony pozwanej prowadzony jest proces rekrutacji. Jak wynika również z zestawienia osób zatrudnionych u strony pozwanej od lutego do grudnia 2014 r. strona pozwana zatrudniła w tym okresie kilkudziesięciu pracowników, z czego większość na stanowiskach robotniczych, lecz również na stanowiskach takich jak Menadżer ds. inwestycji, Specjalista do spraw wsparcia sprzedaży, specjalista ds. zakupów, handlowca, a zatem stanowiska nie tylko takiego, na którym pracował wcześniej powód i co do którego powód wyraził wolę zatrudnienia, lecz również stanowisk podobnych.

Bezspornym w sprawie było to, że powód ma kwalifikację i wiedzę, aby zajmować stanowisko Menadżer ds. inwestycji, co jednoznacznie potwierdził świadek R. U. (2), a także – jak wynika to z akt osobowych powoda – powód w okresie od 01 sierpnia 2005 r. do dnia 07 sierpnia 2008 r. zajmował takie stanowisko.

Mając zatem na uwadze powyższe należy wskazać, że powód spełnił wszystkie przesłanki uprawniające go do zgłoszenia roszczenia o nawiązanie stosunku pracy.

Powód w niniejszej sprawie nie może być traktowany jako „kandydat” na stanowisko pracy tylko jak „były pracownik w karencyjnym okresie sześciu miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia”.

Jak wynika z zeznań świadka R. U. (1), a także z dokumentów zebranych w aktach osobowych powoda, powód ma odpowiednie kwalifikacje do zajmowania stanowiska Menadżer ds. inwestycji lub innego stanowiska równorzędnego, jak np. handlowca, Specjalista do spraw wsparcia sprzedaży, specjalista ds. zakupów.

Jak wynika natomiast z zestawienia osób zatrudnionych u strony pozwanej od lutego do grudnia 2014 r. strona pozwana zatrudniła na w/w stanowiska pracy tj. Menadżer ds. inwestycji, handlowca, Specjalista do spraw wsparcia sprzedaży, specjalista ds. zakupów, inne osoby.

Roszczeniowy charakter art. 53 § 5 kp nie pozostaje bez wpływu na wykładnię użytego w tym przepisie zwrotu „w miarę możliwości”.

Pracodawca w sytuacji określonej w art. 53 § 5 k.p. ma zatem obowiązek ponownego zatrudnienia byłego pracownika, jeżeli dysponuje wolnymi miejscami pracy, a pracownik ma kwalifikacje niezbędne do podjęcia wolnej pracy. Nie musi to być praca na poprzednich warunkach, jaka na podstawie art. 45, 46 i 56 k.p. przysługuje pracownikowi przywróconemu do pracy. Jednakże gdy zakład pracy dysponuje większą liczbą wolnych miejsc pracy, powinien zatrudnić pracownika na stanowisku odpowiadającym posiadanym przez niego kwalifikacjom, skoro z art. 10 § 3 i 94 pkt 3 k.p. wynika tendencja do odpowiedniego wykorzystywania kwalifikacji pracownika.

Skoro z materiału dowodowego sprawy zgromadzonego przez Sąd wynika, że strona pozwana posiadała możliwości zatrudnienia powoda na stanowisko Menadżera ds. inwestycji lub innego równorzędnego, powód wyraził wole zatrudnienia go na takie stanowisko, a także posiada – co zostało jednoznacznie ustalone w toku postępowania – odpowiednie kwalifikacje na to stanowisko, Sąd w pkt I wyroku nakazał stronie pozwanej (...) S.A. w B. nawiązać stosunek pracy z powodem A. S. na stanowisku Menadżer ds. Inwestycji lub innym równorzędnym stanowisku pracy odpowiadającym posiadanym przez powoda kwalifikacjom.

Jednocześnie jak wynika jednoznacznie z zeznań świadków A. M. (1) i R. U. (2), a także z przedstawionych przez stronę pozwaną dokumentów, w szczególności z zestawienia osób zatrudnionych, strona pozwana zlikwidowała stanowisko powoda, nie zatrudniła na jego miejsce żadnego innego pracownika, a obowiązki powoda rozdzieliła pomiędzy innych pracowników, w tym m. in. R. U. (2).

Skoro strona pozwana faktycznie zlikwidowała stanowisko powoda, nie miała faktycznej możliwości zatrudnienia go na stanowisko dotychczas przez powoda zajmowane. A skoro powód w pozwie żądał pierwotnie nawiązania stosunku pracy na „dostępnym stanowisku” przy zachowaniu dotychczasowych warunków pracy i płacy, co nie było możliwe, gdyż takim stanowiskiem strona pozwana nie dysponuje, Sąd orzekł jak w pkt II wyroku.