

Sygn. akt X P 521/16

W Y R O K KOŃCOWY

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 kwietnia 2018 r.

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

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 6 kwietnia 2018 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa: **K. S.**

przeciwko: **(...) we W.**

o odszkodowanie

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 3.960 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

do wyroku końcowego

Powód K. S. pozwem z 4 sierpnia 2016 r. (data stempla pocztowego) skierowanym przeciwko (...) we W., wniósł o” (1) ponowne nawiązanie stosunku pracy ze strony pozwanej i przywrócenie go do pracy na dotychczasowym stanowisku i warunkach, (2) zasądzenie od strony pozwanej 22.505,47 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwot:

- 5.990,14 zł od dnia 11 maja 2016 r. do dnia zapłaty,

- 7.744,33 zł od dnia 11 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty,

- 8.771,00 zł od 11 lipca 2016 r. do dnia zapłaty

tytułem odszkodowania za okres pozostawania bez pracy od czasu ustania przyczyn zdrowotnych uzasadniających niemożliwość świadczenia pracy i zgłoszenia gotowości chęci jej podjęcia oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje żądania, powód podniósł, że był zatrudniony u strony pozwanej od 16 lipca 2014 r. na stanowisku zastępcy dyrektora ds. ekonomiczno-informatycznych. Z uwagi na stan zdrowia, od 8 czerwca 2015 r. przebywał nieprzerwanie na zwolnieniu lekarskim i zasiłku rehabilitacyjnym. 8 marca 2016 r. pracodawca skierował na jego adres oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika. W dniu 8 kwietnia 2016 r. stawił się w zakładzie pracy oświadczając gotowość jej podjęcia. Natomiast 11 kwietnia 2016 r. złożył oświadczenie o gotowości do podjęcia pracy zwracając się z prośbą o skierowanie go na badania lekarskie. Odmówiono mu jednak

wydania skierowania informując, że jego żądanie powrotu do pracy jest bezzasadne. W tej sytuacji odstąpił od dalszych działań zmierzających do pozasądowego załatwienia sprawy albowiem strona pozwana nie była zainteresowana jakąkolwiek merytoryczną dyskusją. Po szeregu staraniach udało mu się dokonać stosownych badań i uzyskać zaświadczenie lekarskie w przedmiocie możliwości świadczenia pracy. Powód wskazał, że u strony pozwanej nadal istnieje zajmowane przez niego stanowisko i do chwili obecnej nie został ogłoszony konkurs na jego obsadzenie.

Odnosząc się do żądania odszkodowania, powód wskazał jedynie że u strony pozwanej otrzymywał dochody w kwocie 7.829,89 zł, zatem roszczenie o odszkodowanie należy mu się za okres od zgłoszenia się do pracy z terminami zgodnymi z regulaminem płacy strony pozwanej.

Odpowiadając na pozew, strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko, strona pozwana zarzuciła, że 8 marca 2016 r. rozwiązano z powodem umowę o pracę z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby, która trwała dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Pismo zostało przesłane powodowi pocztą. Jednak w skutek jego niepodjęcia zostało zwrócone. Dlatego stosunek pracy uległ rozwiązaniu 29 marca 2016 r. W dniu 8 kwietnia 2016 r. powód zgłosił gotowość do podjęcia pracy. Jednak z pozwem o nawiązanie stosunku pracy wystąpił dopiero 8 sierpnia 2016 r., tj. z uchybieniem terminu z art. 264 k.p. Strona pozwana wskazała, że powód posiada wyższe wykształcenie, ma ukończone studia podyplomowe w zakresie zarządzania dla dysektorów finansowych. Od takiej osoby należy więc wymagać wyższej dbałości o swoje interesy. Ponadto, żądanie powoda o przywrócenie do pracy na doczasowych warunkach jest niemożliwe do zrealizowania, gdyż w ostatnim okresie dochodzi do ciągłych reorganizacji. Jedną z nich polegała na przejęciu obsługi informatycznej przez inną jednostkę samorządową – (...), która to obsługa w zakresie obowiązków powoda jako zastępcy dyrektora stanowiła podstawowy zakres jego obowiązków. Kolejną zmianą, jest przeniesienie od 1 czerwca 2016 r. realizacji zadań z zakresu obsługi Rad Osiedli i obsługi prawnej jednostek oświaty do innych jednostek samorządowych, a pozostawienie jedynie obsługi finansowo-księgowej. Dodatkowo uchwałą Rady Miejskiej z 15 września 2016 r. strona pozwana zostaje połączona z (...) poprzez przejęcie wraz z zadaniami. Strona pozwana podniosła, że od kwietnia 2016 r. nie dysponowała i nie dysponuje nadal odpowiednim dla powoda wolnym miejscem pracy (k. 55-58). Zatem żądanie powoda o ponowne zatrudnienie i odszkodowanie jest nieuzasadnione.

Na rozprawie 9 stycznia 2017 r. pełnomocnik powoda oświadczył, że w związku przejęciem strony pozwanej przez Centrum, jako stronę pozwaną wskazuje (...) we W..

Wyrokiem częściowym z dnia 23 października 2017 r. Sąd oddalił powództwo powoda w zakresie żądania nawiązania stosunku pracy.

Wyrok częściowy jest prawomocny.

Profesjonalny pełnomocnik powoda podtrzymał żądanie pozwu w zakresie żądania odszkodowania, nie złożył jednak żadnych wniosków i dowodów na poparcie żądania odszkodowania.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód, K. S., został zatrudniony przez (...) we W., od 16 lipca 2013 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, a następnie na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, na ostatnio zajmowanym stanowisku zastępcy dyrektora ds. ekonomiczno-informatycznych.

Z dniem 1 listopada 2016 r. (...) we W. został połączony ze stroną pozwaną (...) we W., poprzez jego przejęcie przez Centrum.

Do 6 grudnia 2015 r. powód wykorzystał przysługujący mu okres zasiłkowy, a od 7 grudnia 2015 r. do 4 kwietnia 2016 r. miał przyznane świadczenie rehabilitacyjne.

Pismem z 8 marca 2016 r. nadanym pocztą 9 marca 2016 r. strona pozwana wysłała do powoda oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano niezdolność do pracy wskutek choroby, która trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące.

Przesyłka nie została jednak odebrana przez powoda i 29 marca 2016 r. nastąpił jej zwrot do nadawcy.

8 kwietnia 2016 r. powód złożył pismo o wyrażeniu gotowości do powrotu do pracy wnosząc jednocześnie o skierowanie go na badania lekarskie.

Pismem z 8 kwietnia 2016 r. strona pozwana poinformowała powoda, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu 29 marca 2016 r. i żądanie skierowania na badania lekarskie jest bezzasadne.

11 kwietnia 2016 r. strona pozwana wydała powodowi kserokopię oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Pismem z 13 kwietnia 2016 r. powód wezwał stronę pozwaną do nawiązania z nim stosunku pracy. W przypadku nie spełnienia jego żądania w terminie 3 dni, będzie zmuszony wystąpić na drogę sądową.

Powód nie złożył odwołania od rozwiązania umowy o pracę.

Okoliczności bezsporne.

Podczas zatrudnienia w (...) we W. na stanowisku zastępcy dyrektora ds. ekonomiczno-informatycznych, powód zajmował się głównie trzema obszarami, tj. obsługi informatycznej, kasy zapomogowo-pożyczkowej oraz współpracy z działem księgowości

Po odmowie ponownego zatrudnienia i skierowania na badania lekarskie, powód podjął samodzielnie próby uzyskania stosownego zaświadczenia lekarskiego od lekarza medycyny pracy w celu ustalenia, czy jest on zdolny do pracy i w tym celu kontaktował się z kilkoma przychodniami. Nigdzie jednak nie otrzymał zaświadczenia bez skierowania wystawionego przez pracodawcę.

W sierpniu 2016 r. udał się prywatnie do lekarza medycyny pracy, który 1 sierpnia 2016 r., który wydał mu ogólne zaświadczenie o brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na stanowiskach kierowniczych z pracą biurową przy komputerze.

Między kwietniem 2016 r., a sierpniem 2016 r. powód nie chorował, poszukiwał innej pracy, był na dwóch rozmowach kwalifikacyjnych. Nie zarejestrował się w urzędzie pracy, gdyż pełnił funkcje członka zarządu w jednej ze spółek. Nie osiągał jednak z tego tytułu żadnego dochodu.

Dowody:

- Zeznania powoda K. S. złożone na rozprawie 09.01.2017 r. oraz 16.05.2017 r.,

- Zaświadczenie lekarskie – karta 34.

Z dniem 2 listopada 2015 r. dwóch pracowników (...) we W. z podległej powodowi sekcji informatyki zostało przejętych wraz z dotychczasowymi zadaniami przez stronę pozwaną – (...) we W..

Uchwałą Rady Miejskiej W. nr XXIII/497/16 z 21 kwietnia 2016 r. od dnia 1 czerwca 2016 r. ograniczono zadania (...) we W. do obsługi finansowo-księgowych pozostających w obsłudze Zarządu jednostek oświaty.

Uchwałą Rady Miejskiej W. nr XXX/601/16 z 15 września 2016 r. zostało ustanowione centrum usług wspólnych dla jednostek organizacyjnych Gminy W. pod nazwą (...) we W..

Jednocześnie strona pozwana przejęła zobowiązania i wierzytelności (...) we W. (§ 4 ust. 4 uchwały).

Zgodnie ze statutem Centrum, działalnością jednostki kieruje dyrektor Centrum, który wykonuje swoje zadania przy pomocy swoich zastępców oraz głównego księgowego (§ 7 ust. 1 i § 8 ust. 1 statutu).

Dyrektorem Centrum wykonuje swoje zadania przy pomocy 3 zastępców:

- dyrektora ds. Infrastruktury,
- dyrektora ds. Oprogramowania,
- dyrektora ds. finansowych.

Wszystkie stanowiska zastępcy są obsadzone.

Dowody:

- Schemat organizacyjny (...) karta 80,
- Uwierzytelnione kserokopie porozumień z pracownikami – karta 81-82,
- Uchwała Rady Miejskiej W. nr XXX/601/16 z 15 września 2016 r. wraz z załącznikami – karta 60-76,
- Uchwała Rady Miejskiej W. nr XXIII/497/16 z 21 kwietnia 2016 r. – karta 77-78,
- Pismo strony pozwanej z 10.01.2017 r. – karta 105,
- Regulaminy organizacyjne strony pozwanej wraz z załącznikami – karta 106-122, 136-151.

J. W. jest lekarzem i prowadzi prywatną praktykę jako lekarz. Jest lekarzem medycyny pracy. W ramach prowadzenia prywatnej praktyki J. W. przyjmuje pacjentów, którzy chcą bez skierowania od pracodawcy otrzymać stosowne zaświadczenia o możliwości podjęcia pracy.

W dniu 1 sierpnia 2016 r. do J. W. przyszedł powód na wizytę i po jednorazowym badaniu w tym samym dniu otrzymał zaświadczenie o tym, że brak jest przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na stanowisku kierowniczym z pracą biurową przy komputerze. Jedyne wskazania jakie miała lekarz to takie, że powód wymaga szkoleń korekcyjnych przy pracy przy komputerze.

J. W. wystawia takie zaświadczenia lekarskie na prośby pacjentów w przypadku gdy nie kieruje na badania lekarskie pracodawca.

Dowody:

- przesłuchanie świadka J. W. k. 161 (płyta CD)
- zaświadczenie lekarskie z dnia 1.08.2016 r. k. 38
- dokumentacja lekarska k. 163-164
- uzupełniające przesłuchanie powoda k. 156 (płyta CD)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z trzech miesięcy wynosiło 8.771,00 zł brutto (6.131,33 zł netto).

Dowody:

- Zaświadczenie – karta 84.

Sąd Rejonowy zważył co następuje.

Żądanie powoda o odszkodowanie.

W niniejszej sprawie powód, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o ponowne zatrudnienie u strony pozwanej i odszkodowanie, przy czym żądanie o ponowne zatrudnienie zostało oddalone wyrokiem częściowym z dnia 23.10.2017 r

Pełnomocnik powoda podtrzymał żądanie o zasądzenie od strony pozwanej odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu cywilnego, tj. na podstawie przepisu art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p., za nieuzasadnione nienawiązanie stosunku pracy przez pozwaną mimo spoczywającego na niej obowiązku oraz poniesioną w związku z tym przez powoda szkodę.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że zgodnie z przepisem art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. 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 – jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy spowodowana była wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w powyższym trybie nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (art. 53 § 3 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 (art. 53 § 5 k.p.).

We wciąż aktualnej uchwale z dnia 10 września 1976 r. (sygn. akt I PZP 48/76, Legalis) Sąd Najwyższy wskazał, że na podstawie art. 53 § 5 k.p. zakład pracy ma obowiązek nawiązania z byłym pracownikiem stosunku pracy. W razie wykonania tego obowiązku byłemu pracownikowi przysługuje roszczenie o nawiązanie stosunku pracy oraz o odszkodowanie za okres pozostawania bez pracy od chwili zgłoszenia się do pracy w terminie określonym w powyższym przepisie. Podstawę prawną roszczenia odszkodowawczego stanowi art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.

W uzasadnieniu cytowanej uchwały Sąd Najwyższy podniósł, że jeżeli zakład pracy nie spełni dobrowolnie powyższego obowiązku, prawomocne orzeczenie sądu pracy stwierdzające powyższy obowiązek zastępuje oświadczenie woli zakładu pracy o zatrudnieniu pracownika i powoduje nawiązanie stosunku pracy między stronami. Sąd Najwyższy wskazał dalej, że Jeżeli zakład pracy nie spełnił wynikającego z art. 53 § 5 KP obowiązku nawiązania stosunku pracy z byłym pracownikiem, przysługuje mu na podstawie art. 471 KC w związku z art. 300 KP roszczenie o odszkodowanie za okres pozostawania bez pracy od chwili zgłoszenia się do pracy w terminie określonym w art. 53 § 5 KP do chwili nawiązania stosunku pracy. Odszkodowanie to odpowiadać powinno wynagrodzeniu, jakie uzyskałby pracownik na stanowisku, na którym mógł być zatrudniony. Należy od niego potrącić inne dochody uzyskane w okresie pozostawania bez pracy.

W ocenie Sądu, skoro odszkodowanie, o którym mowa wyżej, należy się za okres pozostawania bez pracy, tj. za czas od chwili zgłoszenia się do pracy w terminie określonym w art. 53 § 5 k.p. do chwili nawiązania stosunku pracy, to niewątpliwym warunkiem jego przysługiwania jest nawiązanie stosunku pracy, które w tym przypadku następuje nie z woli pracodawcy, lecz na mocy orzeczenia sądu pracy. Zatem podstawowym warunkiem nabycia prawa do odszkodowania jest ponowne nawiązanie stosunku pracy przez pracownika, bądź w ramach dobrowolnego nawiązania przez pracodawcę z pracownikiem stosunku pracy, bądź też poprzez wyrok sądu to nakazujący. O powyższym stanowi

przepis art. 471 kc, który wyraźnie stanowi, że podstawową przesłanką odpowiedzialności pracodawcy jest wina pracodawcy w realizacji obowiązków wynikających z umowy, szkoda i związek przyczynowy pomiędzy zawinionym działaniem i szkodą .

W niniejszej sprawie zatem, powód, który był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika winien był wykazać wszystkie trzy przesłanki żądania z art. 471 kc.

Powód nie wykazał żadnej z przesłanek.

Przede wszystkim Sąd wyrokiem z dnia 23.10.2017 r. oddalił żądanie powoda o ponowne zatrudnienie.

Zatem pozostało w niniejszym postępowaniu jedynie roszczenie obejmujące kwestie odszkodowawcze. Natomiast skoro roszczenie o odszkodowanie powstaje dopiero w chwili, gdy zostanie uwzględnione roszczenie o ponowne zatrudnienie, a roszczenie to zostało prawomocnie oddalone, tym samym roszczenie o odszkodowanie nie zasługuje na uwzględnienie.

Odszkodowanie, którego zapłaty dochodzi w niniejszym postępowaniu powód, można porównać do instytucji wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, o której mowa w art. 47 k.p. (wynagrodzenie po przywróceniu do pracy z uwagi na nieuzasadnione lub naruszające przepisy wypowiedzenie umowy o pracę) oraz w art. 57 k.p. (wynagrodzenie po przywróceniu do pracy w razie niezgodnego z przepisami prawa rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia). W obu przypadkach warunkiem przyznania pracownikowi wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy jest uprzednie przywrócenie pracownika do pracy, czyli restytucja stosunku pracy. Co prawda taka należność może być zasądzona przed podjęciem przez pracownika pracy po przywróceniu go do niej, jednakże realizacja zasądzonych w orzeczeniu przywracającym do pracy wynagrodzenia uzależniona jest od podjęcia przez pracownika pracy, gdyż klauzulę wykonalności, w części dotyczącej tego wynagrodzenia, nadaje się dopiero po stwierdzeniu, że pracownik podjął pracę. Zasądzone wynagrodzenie nie może być egzekwowane wcześniej (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 lipca 1976 r., I PRN 44/76, OSNC 1977, Nr 1, poz. 17).

W ocenie Sądu już sam brak nawiązania między stronami stosunku pracy uniemożliwia przyznanie powodowi odszkodowania, którego dochodzi on na podstawie przepisów prawa cywilnego.

Abstrahując od powyższego podkreślenia wymaga, że skuteczność roszczenia o nawiązanie stosunku pracy w oparciu o przepis art. 53 § 5 k.p. zależy od tego, czy, obiektywnie rzecz oceniając, pracodawca dysponuje miejscem pracy odpowiadającym kwalifikacjom wcześniej zwolnionego pracownika. Istotna jest zatem kwestia, czy po rozwiązaniu umowy w trybie art. 53 k.p. stanowisko pracy nadal pozostaje nieobsadzone. Zatrudnienie nowej osoby w miejsce wcześniej zwolnionego pracownika stoi na przeszkodzie uznaniu, że pracodawca ma możliwość ponownego nawiązania stosunku pracy. Od podmiotu zatrudniającego nie można bowiem wymagać, by dokonywał przesunięć kadrowych w przedsiębiorstwie (Kodeks pracy. Komentarz, red. prof. dr hab. A. S., L.).

Nie sposób także pominąć okoliczności, że w przypadku zatrudnienia pracownika w trybie art. 53 § 5 k.p. dochodzi do nawiązania nowego stosunku pracy, a nie odnowienia wcześniej rozwiązanej umowy. Oznacza to konieczność dochowania sformalizowanych procedur rekrutacyjnych, jeżeli takie obowiązują (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2009 r., I PK 120/09, OSNP 2011, Nr 11–12, poz. 155; Kodeks pracy. Komentarz, red. prof. dr hab. A. S., L.; Kodeks pracy. Komentarz, prof. dr hab. A. Ś., L.).

Natomiast z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że strona pozwana nie miała możliwości ponownego zatrudnienia powoda. Należy wskazać, że obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika ma względny charakter i jest limitowany możliwościami pracodawcy, a więc gdy pozwalają na to obiektywne okoliczności. Z obowiązku takiego zwalnia zatem pracodawcę brak odpowiedniego stanowiska pracy, a więc stanowiska jakie może "w miarę możliwości" zaoferować, lub odrzucenie przez pracownika oferty takiej pracy. Przy czym w przypadku ponownego zatrudnienia dochodzi do nawiązania nowego stosunku pracy, a nie do odnowienia wcześniej rozwiązanego.

Przede wszystkim należy wskazać, że strona pozwana przejęła dotychczasowego pracodawcę powoda, który rozwiązał z nim umowę o pracę - (...) we W. w trybie art. 23⁽¹⁾ k.p. Przy czym w momencie przejścia powód nie był pracownikiem Zarządu. Wcześniej doszło bowiem do rozwiązania z nim umowy o pracę właśnie w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Nie mogło więc dojść do formalnego przejścia powoda przez stronę pozwaną w trybie powyższego artykułu. Natomiast po przejściu Zarządu przez Centrum, z uwagi na to, że dotychczasowe stanowisko powoda jakie zajmował w Zarządzie nie zostało obsadzone, nie mogło zostać przejęte przez Centrum. Przejęciu podlegają bowiem pracownicy, a nie nieobsadzone stanowiska. Natomiast w strukturze organizacyjnej Centrum są wprawdzie stanowiska zastępców dyrektora, jednakże wszystkie były już wcześniej i są nadal obsadzone. Tym samym w ocenie Sądu, strona pozwana, która przejęła dotychczasowego pracodawcę powoda, nie miała możliwości zaoferowania powodowi adekwatnego do jego kwalifikacji stanowiska pracy.

Niezależnie od powyższego należy wskazać, że powód, działając przez profesjonalnego pełnomocnika nie wykazał żadnej szkody, jaką poniósł w związku z tym, że nie posiadał pracy u strony pozwanej w żądanym okresie. Sam fakt, że nie otrzymywał wynagrodzenia w wysokości ustalonej w treści wcześniej łączącej strony umowy o pracę nie świadczy o poniesionej szkodzie przez powoda. Przede wszystkim należy wskazać, że wynagrodzenie należy się pracownikowi za pracę wykonaną, a nie tylko sam fakt, że jest się pracownikiem. Jak wynika z zeznań powoda, nie zgłosił się on po ustaniu stosunku pracy do Powiatowego Urzędu Pracy w celu otrzymania zasiłku dla bezrobotnych, nie poszukiwał intensywnie pracy, gdyż – jak sam wskazał powód – miał on jedynie dwie rozmowy kwalifikacyjne. Przede wszystkim należy podkreślić, że powód jest osobą z wyższym wykształceniem, z wykształceniem kierunkowym, bardzo poszukiwanym na rynku pracy, zatem w ocenie Sądu miał on obiektywną możliwość podjęcia pracy po ustaniu zatrudnienia u strony pozwanej. Powód w spornym okresie pełnił funkcję w zarządzie innej spółki, jak twierdzi – nieodpłatnie. W ocenie Sądu, brak dochodów powoda w okresie od kwietnia do sierpnia 2016 r. był wynikiem osobistej decyzji powoda, natomiast nie można uznać, aby rozwiązanie umowy o pracę przez stronę pozwaną było bezpośrednim, adekwatnym związku przyczynowym z brakiem dochodów powoda w spornym okresie.

Powyższe okoliczności, przede wszystkim brak ponownego zatrudnienia powoda, brak jego możliwości zatrudnienia, a także brak szkody stanowi podstawę do uznania, że powództwo o odszkodowanie nie zasługiwało na uwzględnienie.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie, Sąd ustalił zarówno w oparciu o osobowe źródła dowodowe, jak i dowody z dokumentów niekwestionowanych przez strony i niebudzących żadnych wątpliwości, w szczególności kserokopii akt osobowych powoda, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Oceny zeznań powoda Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd uznał za wiarygodne jego zeznania, gdyż korespondowały ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym w sprawie. Ponadto, stan faktyczny w dużej mierze był bezsporny.

W tak ustalonym stanie faktycznym i prawnym powództwo podlegało oddaleniu w całości, o czym Sąd orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku.

O obowiązku zwrotu kosztów postępowania jak w punkcie II sentencji wyroku orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804) w kwotach na dzień złożenia pozwu (data 8 sierpnia 2016 r.) wynosiły łącznie 3.960 zł tj. kwota 360 zł w związku z roszczeniem o nawiązanie stosunku pracy (par. 9 pkt 1 w/w Rozporządzenia) i kwota 3.600 zł (4.800 zł x 75%) na podstawie par. 2 w zw. z par. 9 pkt 2 w związku z żądaniem odszkodowania.

Powód działający przez profesjonalnego pełnomocnika nie wniósł o nieobciążanie go kosztami postępowania w trybie art. 102 kpc, a Sąd z urzędu nie mógł zastosować w/w przepisu.