



Sygn. akt II PK 16/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 października 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Beata Gudowska (przewodniczący)

SSN Roman Kuczyński

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. P.

przeciwko A.S.

o wynagrodzenie za gotowość do pracy i ekwiwalent za urlop wypoczynkowy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 października 2013 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 14 sierpnia 2012 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy VII Wydział Pracy wyrokiem z dnia 14 sierpnia 2012 r., po rozpoznaniu apelacji pozwanego A. S. od wyroku Sądu Rejonowego X Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 22 maja 2012 r., zasądzającego od pozwanego na rzecz powódki A. P. kwotę 12.936 zł tytułem wynagrodzenia za gotowość do pracy i ekwiwalentu za urlop wraz z ustawowymi odsetkami, zmienił

zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddalił (pkt I wyroku) oraz nie obciążył powódki kosztami procesu za obie instancje (pkt II wyroku).

Sąd Rejonowy ustalił w tej sprawie, że od 20 czerwca 2008 r. powódka była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sprzedawcy w sklepie prowadzonym przez pozwanego, w ramach działalności gospodarczej pod firmą P.P.H.U. „A.” A. S. z siedzibą w D. Wyrokiem Sądu Rejonowego w T. z dnia 7 października 2010 r., V P .../09, powódka została przywrócona do pracy u pozwanego, a jego apelacja została oddalona wyrokiem Sądu drugiej instancji z dnia 13 stycznia 2011 r.

W dniu 13 kwietnia 2011 r. powódka wniosła kolejny pozew, w którym dochodziła od pozwanego zaległego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w okresie od 20 do 30 stycznia 2011 r. oraz wynagrodzenia za gotowość do pracy w okresie od 13 lutego do 31 marca 2011 r. Wyrokiem z dnia 25 października 2011 r., X P upr .../11, Sąd Rejonowy w W. zasądził na rzecz powódki dochodzone należności. Apelacja pozwanego od tego wyroku została oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego z dnia 15 grudnia 2011 r., VII Pa upr .../11. W uzasadnieniu wyroku z dnia 25 października 2011 r., X P upr .../11, ustalono, że po wyroku przywracającym powódkę do pracy u pozwanego wyraziła ona gotowość podjęcia pracy u pozwanego. Powódka nie wykorzystała 10 dni urlopu wypoczynkowego w 2011 r. Jej stosunek pracy uległ rozwiązaniu w dniu 31 grudnia 2011 r. w drodze wypowiedzenia przez pracownika.

W pozwie z dnia 2 marca 2012 r., wniesionym w niniejszej sprawie, powódka domagała się zasądzenia od pozwanego kwoty 12.936 zł wraz z ustawowymi odsetkami za gotowość do pracy, utrzymując, że pozostawała w zatrudnieniu u pozwanego do 31 grudnia 2011 r., ale pomimo pozostawania w stanie gotowości do pracy nie świadczyła jej z powodu przeszkód leżących po stronie pracodawcy oraz że w 2011 r. wykorzystała jedynie 10 dni przysługującego jej urlopu wypoczynkowego, dlatego za pozostałe 10 dni niewykorzystanego urlopu przysługiwał jej ekwiwalent pieniężny. Na te dochodzone roszczenia składała się kwota 12.474 zł tytułem wynagrodzenia za gotowość do pracy w okresie od 1 kwietnia do 31 grudnia 2011 r. oraz kwota 462 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni.

W dniu 20 marca 2012 r. Sąd Rejonowy wydał nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym, którym nakazał pozwanemu zapłacić na rzecz powódki dochodzone należności. W sprzeciwie od tego nakazu pozwany domagał się oddalenia powództwa w całości, twierdząc, że powódka nie udowodniła, aby w okresie od 1 kwietnia do 31 grudnia 2011 r. była w stanie gotowości do podjęcia i wykonywania pracy na jego rzecz. Wskazał, że informacja podana w pkt. 6 świadectwa pracy z dnia 2 marca 2012 r. „przywrócona do pracy wyrokiem sądu z dnia 7.10.2010 r.” nie może stanowić dowodu potwierdzającego wyrażanie przez powódkę gotowości do wykonywania pracy u pozwanego. Skoro powódka nie miała zamiaru i nie wyraziła wobec pozwanego gotowości do podjęcia i wykonywania pracy, to nie ma ona podstaw do domagania się ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 2011”.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 22 maja 2012 r. zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 12.936 zł tytułem wynagrodzenia za gotowość do pracy i ekwiwalentu za urlop wraz z ustawowymi odsetkami (pkt 1 wyroku), a także kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego za prowadzenie spraw z zakresu prawa prac oraz kwotę 17 zł tytułem zwrotu wniesionej przez powoda opłaty skarbowej od pełnomocnictwa procesowego udzielonego radcy prawnemu (pkt 2 wyroku), nakazał pozwanemu uiścić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 647 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej, od której uiszczenia powódka był zwolniona z mocy ustawy (pkt 3 wyroku) oraz nadał wyrokowi w pkt 1 w zakresie kwoty 1.386 zł rygor natychmiastowej wykonalności (pkt 4 wyroku).

Sąd Rejonowy uznał, że skoro powódka „sama przyznała, że już nie kontaktowała się z pozwanym czekając po wyroku przesądzającym, że gotowość zgłosiła i pozwany do pracy jej nie dopuścił, że teraz kiedy pozwany wie jak ma się zachować zawiadomi powódkę, że ma się zgłosić do pracy, to nie było potrzeby dowodzić, że powódka kontaktowała się z pozwanym”. W ocenie tego Sądu, nie ulegało wątpliwości, że „powódka była w spornym okresie od 1 kwietnia do 31 grudnia 2011 r. gotowa do pracy. Wynika to z akt sprawy X P upr .../11, zakończonej wyrokiem z dnia 25 października 2011 r., w którym Sąd uwzględnił w całości roszczenie powódki o wynagrodzenie za gotowość do pracy za

wcześniejszy okres”, a zatem ustalił, że skutecznie zgłosiła ona pozwanemu gotowość do pracy po uprawomocnieniu się wyroku przywracającego ją do pracy. Natomiast pozwany nadal nie dopuszczał powódki faktycznie do pracy, co było naganne i niedopuszczalne. Ta „nieprzejednana postawa pozwanego sprawiła, że powódka nie kontaktowała się z pozwanym”, bo „nie chciała się narażać na kolejne przykrości ze strony pozwanego, stąd nie była wobec pozwanego natarczywa”. W związku z wydanym w sprawie X P upr .../11 wyrokiem, pozwany wiedział o gotowości powódki do pracy i „w tych okolicznościach, to pozwany winien był zwrócić się do powódki w celu wezwania jej do pracy, lecz nie podejmował on takich działań, albowiem sądził, że w ten sposób powódka nie zostanie faktycznie przywrócona do pracy”. Skoro powódka skutecznie i w przewidzianym prawem terminie (art. 48 § 1 k.p.) zgłosiła gotowość do pracy, to pozwany miał obowiązek przywrócić ją do pracy, a „zatem niewykonywanie przez nią pracy, do której wykonywania była gotowa, następowało w spornym okresie z przyczyn dotyczących pracodawcy, a zatem na podstawie art. 81 § 1 k.p. powódce należne jest wynagrodzenie nie niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w spornym okresie” oraz ekwiwalent za 10 dni niewykorzystanego urlopu w 2011 r. (art. 171 § 1 k.p.), skoro ze świadectwa pracy z dnia 31 grudnia 2011 r. wynikało, że umowa o pracę została przez powódkę wypowiedziana i uległa rozwiązaniu z dniem 31 grudnia 2011 r., a powódka nie wykorzystywała przysługującego jej całego należnego jej urlopu wypoczynkowego w wymiarze 20 dni.

Po rozpoznaniu apelacji pozwanego, Sąd Okręgowy przyjął za własne ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, ale nie podzielił jego rozważań prawnych i uznał, że apelacja zasługiwała na uwzględnienie. Sąd Rejonowy błędnie bowiem przyjął, że to pozwany powinien był wykazać inicjatywę i zwrócić się do powódki z wezwaniem jej do pracy. Tymczasem, zgodnie z art. 81 § 1 k.p., utrwalonym orzecznictwem oraz poglądami doktryny, to pracownik powinien wykazać w sposób czynny swoją gotowość do pracy w okresie, za który dochodzi roszczeń. „Z materiału dowodowego sprawy, ocenionego przez Sąd Okręgowy nie wynika by powódka w okresie objętym pozwem wykazała zamiar wykonywania pracy u pozwanego, faktycznej możliwości wykonywania pracy, zewnętrznego wyrazu woli świadczenia pracy oraz pozostawania w dyspozycji podmiotu

zatrudniającego przez cały czas niemożności świadczenia pracy”. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji bezpodstawnie zaniechał zbadania takich przesłanek, w tym całkowicie pominął „zapisane w protokołach z rozprawy z dnia 18 października 2011 r. oświadczenia powódki i jej pełnomocnika, z których wynika, że w okresie od kwietnia do grudnia 2011 r. powódka nie miała już zamiaru wykonywać pracy na rzecz pozwanego, a zeznań świadka G. K. wynika, że powódka w tym okresie ani razu nie stawiała się w sklepie pozwanego. Przyjęcie, że powódka chciała pracować u pozwanego w spornym okresie, mimo, iż nie przedstawiła żadnych dowodów na tą okoliczność stanowi naruszenie art. 6 k.c.” W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał, że skoro „powódka w żaden sposób nie manifestowała w spornym okresie gotowości do pracy u pozwanego, to Sąd pierwszej instancji bezzasadnie zastosował art. 81 § 1 k.p. i zasądził na jej rzecz wynagrodzenie za pracę, a zasądzając w tych okolicznościach ekwiwalent za niewykorzystany urlop naruszył również art. 171 § 1 k.p.”

Ponadto Sąd Okręgowy uznał, że „w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy możliwe było przyjęcie, że do rozwiązania umowy o pracę doszło wskutek dorozumianego porozumienia stron. Okoliczności faktyczne przedmiotowej sprawy pozwalają przyjąć, że łączący strony stosunek pracy reaktywowany w marcu 2011 r. ustał na skutek dorozumianego sposobu jego rozwiązania. (...). Wypowiedzenie umowy o pracę (prowadzące do jej rozwiązania) może nastąpić w dowolnej formie, także ustnie. Może ono być także złożone konkludentnie, a więc przez każde zachowanie pracodawcy ujawniające jego wolę w sposób dostateczny (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.) (por. wyrok SN z dnia 29 listopada 2006 r., II PK 72/06). Teoretycznie biorąc, jeśli umowa o pracę nie wygasła przez porzucenie pracy lub z innych przyczyn i jeśli umowa o pracę nie została również rozwiązana przez strony w sposób przewidziany przez Kodeks pracy, stosunek pracy trwałby nadal, choćby żadna ze stron nie realizowała obowiązków wynikających z tego stosunku. Stan taki nie jest do zaakceptowania z uwagi na niepożądane jego następstwa społeczne. Skoro po marcu 2011 r. strony nie pozostawały już w stosunku pracy, to powódka nie była pracownikiem pozwanego i nie mogła skutecznie wypowiedzieć umowy o pracę. Wydanie powódce przez pozwanego świadectwa pracy nie oznaczało, że wypowiedzenie to było skuteczne.

Ostatecznie Sąd Okręgowy stwierdził, że „żądania pozwu nie zasługiwały na uwzględnienie, bowiem powódka nie spełniła wymagań przewidzianych w art. 81 § 1 k.p., co uzasadniało oddalenie jej roszczeń o wynagrodzenie za czas gotowości do pracy oraz ekwiwalent za niewykorzystany urlop. „Natomiast przy założeniu, że strony w spornym okresie nie pozostawały w stosunku pracy, roszczenie o wynagrodzenie za czas gotowości do pracy nie zasługiwało na uwzględnienie a to dlatego, że gotowość do pracy łączy się z trwaniem stosunku pracy, a strony w stosunku pracy w spornym okresie nie pozostawały”.

W skardze kasacyjnej powódka podniosła następujące zarzuty: „1. naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy [art. 398(3) § 1 pkt 2 k.p.c.], a w szczególności przepisów art. 233 § 1 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c. i art. 386 § 1 k.p.c.; 2. naruszenie prawa materialnego przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie [art. 398(3) § 1 pkt 1 k.p.c.], a w szczególności przepisów art. 81 § 1 k.p., art. 171 § 1 k.p., art. 6 k.c., art. 60 k.c. i art. 65 k.c., w związku z art. 300 k.p.”

W ocenie skarżącej, „skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, gdyż naruszenie przepisów postępowania (...), skutkujące sprzecznością istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału oraz naruszenie prawa materialnego przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, a w szczególności przepisów art. 81 § 1 k.p., art. 171 § 1 k.p., art. 6 k.c., art. 60 k.c. i art. 65 k.c., w związku z art. 300 k.p., prowadzących do wniosku, że powódce nie należą się wynagrodzenie za gotowość do pracy i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, miało istotny wpływ na oddalenie powództwa”. Zdaniem skarżącej, „kwestia istnienia przesłanek warunkujących prawo pracownika do wynagrodzenia za gotowość do pracy w okresie od 1 kwietnia do 31 grudnia 2011 r. i do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 2011 w wymiarze 10 dni, pozostaje w ścisłym związku z okresem trwania, toczącego się między stronami sporu przed Sądem pierwszej instancji [sygn. akt X P upr .../11] i przed Sądem odwoławczym [sygn. akt VII Pa upr .../11], którego przedmiotem było roszczenie o wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni za okres od 20 do 30 stycznia 2011 r. i o wynagrodzenie za gotowość do pracy w okresie od 14 lutego do 31 marca 2011 r.” Oczekiwanie skarżącej w domu pod znanym

pozwanemu adresem na wezwanie jej do pracy było usprawiedliwione okolicznościami toczącego się procesu, a w szczególności tym, że pozwany w toku procesu w żadnym przypadku nie przejawiał woli i bezprawnie nie dopuszczał jej do pracy. Skutki wyroku w sprawie X P upr .../11, którym zasądzono wynagrodzenie za gotowość do pracy za okres do 31 marca 2011 r. rozciągają się na dalszy okres od 1 kwietnia do 31 grudnia 2011 r., za który powódka dochodzi wynagrodzenia w niniejszym procesie.

Odnosząc się do wskazanego w podstawie skargi naruszenia przepisów postępowania skarżąca wskazała, że Sąd Okręgowy, w sposób sprzeczny z treścią zebranego w sprawie materiału i ustaleniami Sąd pierwszej instancji, uznał że po marcu 2011 r. strony nie pozostawały ze sobą w stosunku pracy, który miał ustać wskutek dorozumianego rozwiązania. Tymczasem Sąd ten nie wskazał okoliczności faktycznych, z których wynika, że strony w sposób dorozumiany rozwiązały stosunek pracy po marcu 2011 r., ani dowodów na poparcie takiego stanowiska. Nie spełnia tych wymogów ogólnikowe powołanie się na całokształt okoliczności ani powołanie się na zeznania sumarycznie wymienionych świadków. Podobnie rażąco sprzeczna z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego i z ustalonym przez Sąd pierwszej instancji stanem faktycznym, jest konkluzja Sądu Okręgowego, że skarżąca w okresie objętym pozwem nie manifestowała zamiaru wykonywania pracy u pozwanego, faktycznej możliwości wykonywania pracy, zewnętrznego wyrazu woli świadczenia pracy oraz pozostawania w dyspozycji podmiotu zatrudniającego przez cały czas niemożności świadczenia pracy. Tymczasem Sąd ten całkowicie pominął to, że strony w spornym okresie pozostawały w sporze „objętym postępowaniem X P upr .../11 (zakończonym ostatecznie wyrokiem Sądu Okręgowego we Wrocławiu z dnia 15 grudnia 2011 r., VII Pa upr .../11, korzystnym dla skarżącej)”, podczas którego skarżąca wielokrotnie manifestowała wobec pozwanego gotowość do pracy w pismach procesowych. Także „dla sądów orzekających w sprawie X P upr .../11 nie ulegało wątpliwości, że w toku procesu miała ona faktyczną możliwość świadczenia pracy u pozwanego i pozostawała w jego dyspozycji w swoim mieszkaniu, pod znanym mu adresem”. Przyczyną wytoczenia powództwa było uporczywe niedopuszczanie jej do pracy w sklepie pozwanego. „Jest zatem niedorzecznością twierdzenie, że w

czasie trwania procesu o wynagrodzenie za gotowość do pracy” skarżąca miała obowiązek zgłaszać się do pracy u pozwanego, skoro pozwany w toku sporu ani po jego zakończeniu nie wzywał jej do świadczenia pracy. Przeciwnie, skoro przyczyną tego powództwa było niedopuszczenie skarżącej do pracy przez pozwanego, to oczywistym jest, że w toku trwania procesu i po jego zakończeniu, to na pozwanym ciążył obowiązek wezwania jej do pracy, gdyż tylko w ten sposób przestała by istnieć przeszkoda w podjęciu przez nią pracy”. Ponadto „rażącą niekonsekwencją Sądu Okręgowego w ocenie prawnej tego samego zdarzenia jest brak wyjaśnienia, dlaczego skarżąca dla skutecznego dochodzenia swoich roszczeń, w czasie procesu w sprawie X P upr .../11 nie miała obowiązku bezpośrednio lub przez pełnomocnika manifestować wobec pozwanego swojej gotowości do pracy w okresie do 31 marca 2011 r., a miała taki obowiązek w okresie od 1 kwietnia 2011 r.”

W konsekwencji skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i jego zmianę przez oddalenie apelacji pozwanego w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz skarżącej kosztów postępowania kasacyjnego i apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Uzasadniony okazał się wyłącznie zarzut skargi kasacyjnej polegający na przekonującym zakwestionowaniu możliwości, a przede wszystkim legalności procedowania Sądu drugiej instancji, który bez potrzeby i bez związku z prawidłowym osądem sporu w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku „alternatywnie” wywiódł, jakoby „łączący strony stosunek pracy reaktywowany w marcu 2011 r. ustał na skutek dorozumianego sposobu jego rozwiązania” z końcem tego miesiąca. Tymczasem z ustalonych przez Sąd pierwszej instancji okoliczności sprawy wynikało jednoznacznie, że powódka wypowiedziała umowę o pracę ze skutkiem rozwiązującym na dzień 31 grudnia 2011 r., co potwierdził pozwany

pracodawca w wydanym jej świadectwie pracy. W konsekwencji trafnie zostały zakwestionowane wywody Sądu drugiej instancji, który w sposób niedopuszczalny wykroczył poza przedmiot sporu o wynagrodzenie za czas gotowości do pracy oraz o potencjalnie niewykorzystany urlop wypoczynkowy i w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia nadużył kompetencji do uznania „możliwości” zmiany niespornego pomiędzy stronami sposobu rozwiązania umowy o pracę pracy, dokonanego za wypowiedzeniem pracownika (powódki), co potwierdził pracodawca w wydanym jej świadectwie pracy, na rzekomo dorozumiane porozumienie stron rozwiązujące stosunek pracy, którego strony nie zawierały, co bezpodstawnie, bezzasadnie i niepotrzebnie dla osądu sprawy imputował im Sąd drugiej instancji. Ponadto, gdyby powódka po marcu 2011 r. „nie była pracownikiem pozwanego”, to zbędna stałaby się jakakolwiek weryfikacja jej roszczeń o wynagrodzenie z tytułu gotowości do pracy w tym dalszym okresie (od kwietnia do końca grudnia 2011 r.) oraz o ekwiwalent za niewykorzystany w części urlop wypoczynkowy za ten rok kalendarzowy, zważywszy że bez stosunku pracy nie ma mowy o pracowniczym wynagrodzeniu za niewykonywaną pracę ani o prawie do urlopu wypoczynkowego.

„Niepożądane społecznie następstwa” stosunku pracy, którego niekiedy strony nie tylko nie rozwiązują, ale także nie realizują, nie uprawniały Sądu drugiej instancji do snucia domysłów w zakresie możliwości zawarcia przez strony dorozumianego porozumienia rozwiązującego stosunek pracy z końcem marca 2011 r., jeżeli powódka wypowiedziała umowę o pracę ze skutkiem rozwiązującym na 31 grudnia 2011 r., a pozwany pracodawca akceptował i potwierdził taki sposób ustania (rozwiązanie za wypowiedzeniem) stosunku pracy w wydanym jej świadectwie pracy.

To potwierdzone uchybienie Sądu drugiej instancji nie uzasadniało jednak uznania skargi kasacyjnej za usprawiedliwioną, ponieważ manifestowanie przez skarżącą gotowości do wykonywania pracy nie może ograniczać się do oczekiwania na wezwanie pracodawcy do świadczenia pracy już dlatego, że takiego wezwania powódka nie mogła racjonalnie spodziewać się ani uzyskać od pozwanego pracodawcy, który uporczywie i długotrwanie nie dopuszczał jej wykonywania pracy, wdając się w kolejny spór ze skarżącą o wynagrodzenie z tytułu jej gotowości do pracy za dalszy okres trwania stosunku pracy. Wszczęcie

kolejnego procesu o wynagrodzenie z tytułu gotowości skarżącej do pracy za dalszy okres trwania stosunku pracy (od kwietnia do końca grudnia 2011 r.) nie zwalniało powódki od aktywnego manifestowania względem pracodawcy jej stanu prawnej i faktycznej gotowości do świadczenia pracy w tym kolejnym spornym okresie, czego nie wypełniały ograniczone „procesowe” deklaracje o pozostawianiu „cały czas” w nieprzerwanym stanie gotowości do świadczenia pracy, które przybrały formę biernego oczekiwania na wezwanie pracodawcy do podjęcia pracy. Ograniczenie się skarżącej do składanych w prowadzonych procesach „okazjonalnych” deklaracji stanu gotowości świadczenia pracy w zestawieniu z jej biernością w oczekiwaniu na wezwanie pracodawcy do świadczenia pracy nie było wystarczające ani usprawiedliwione, ponieważ pozwany pracodawca uporczywie kontestował kolejne roszczenia skarżącej z tego samego tytułu prawnego (gotowości do pracy w ramach trwającego stosunku pracy), których dochodziła za kolejne okresy. Jednorazowe lub sporadyczne deklarowanie gotowości do pracy w sporze sądowym z pracodawcą o wynagrodzenie za pracę z tego spornego tytułu nie stanowiło wystarczającego dowodu na pozostawianie powódki w stanie stałej gotowości do wykonywania pracy w miejscu i czasie pracy, zwłaszcza że w długim okresie biernie oczekiwała ona na wezwanie pracodawcy, który cały czas uporczywie kontestował sporny stosunek pracy oraz gotowość skarżącej do wykonywania pracy. Ponadto i w szczególności prawomocny wyrok zasadzający na rzecz powódki wynagrodzenie z tytułu gotowości do pracy za okres zamknięty nie stanowił dowodu na dalszą jej gotowość do świadczenia pracy, ponieważ wyrok taki nie korzysta z powagi rzeczy osądzonej ani nie wiąże na przyszłość (*pro futuro*) sądu pracy w kolejnym sporze o wynagrodzenie za czas gotowości do pracy za dalszy nieosądzony okres, w którym pracownica (powódka) ograniczała się wyłącznie do biernego oczekiwania na wezwanie pracodawcy do świadczenia pracy, który nadal „uporczywie” nie dopuszczał jej do wykonywania pracy. W ocenie Sądu Najwyższego, przy ocenie zachowania należytej miary staranności pracowniczej wymaganej i koniecznej do nabycia wynagrodzenia z tytułu gotowości do pracy (art. 81 § 1 k.p.) za sporny dłuższy okres zatrudnienia, pracownik powinien aktywnie manifestować pozostawanie w stanie permanentnej (stałej) gotowości do natychmiastowego podjęcia i świadczenia pracy w uzgodnionym

miejscu, czasie i rozmiarze pracy, co wymaga co najmniej systematycznego lub periodycznego powiadamiania pracodawcy o miejscu przebywania i sposobach wezwania pracownika do świadczenia pracy w formach dostatecznie informujących pracodawcę o stanie gotowości do pracy (art. 60 i 61 k.c. w związku z art. 300 k.p.), co najmniej przez comiesięczne żądanie wypłaty wynagrodzenia z tytułu gotowości do pracy, które - tak jak wynagrodzenie za pracę wykonaną - jest płatne w każdym miesiącu zatrudnienia w miejscu i terminie wypłaty wynagrodzeń za pracę (art. 81 § 1 w związku z art. 86 § 1 k.p.). Takiej miary wymaganej staranności nie spełniało bierne wielomiesięczne (długotrwałe) oczekiwanie pracownika na wezwanie pracodawcy do świadczenia pracy, jeśli pracodawca uporczywie kontestował tytuł prawny do otrzymywania świadczeń ze stosunku pracy. Wszystko to oznaczało, że w rozpoznawanej sprawie Sąd drugiej instancji prawidłowo ocenił, iż skarżąca nie udowodniła stanu gotowości do pracy w dalszym długotrwałym okresie trwania stosunku pracy (od kwietnia do grudnia 2011 r.), przeto za ten okres nie przysługiwało jej wynagrodzenie na podstawie art. 81 § 1 k.p. ani ekwiwalent za niewykorzystany urlop, którego nie nabyła za okres niepozostawiania w gotowości do pracy (art. 171 § 1 k.p., por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2006 r., I PK 169/06, OSNP 2008, nr 3-4, poz. 26).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji w zgodzie z art. 398¹⁴ k.p.c.