

Wyrok z dnia 7 grudnia 2006 r.

I PK 169/06

1. Jedynemu pracownikowi spółki handlowej, który jako prezes jednoosobowego zarządu podjął decyzję o zawieszeniu jej działalności, nie przysługuje wynagrodzenie za pracę, której nie wykonywał w tym okresie (art. 80 zdanie pierwsze k.p.) ani wynagrodzenie za czas gotowości do pracy (art. 81 § 1 k.p.), ani wynagrodzenie za czas przestoju (art. 81 § 2-4 k.p.).

2. Za okresy nieświadczenia pracy i niepozostawania w gotowości do jej wykonywania pracownikowi nie przysługuje urlop wypoczynkowy.

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszkowski (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Beata Gudowska, Roman Kuczyński.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 7 grudnia 2006 r. sprawy z powództwa Jana G. przeciwko Centrum Technologicznemu „F.& K.” SA w K. o zapłatę, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 12 stycznia 2006 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie wyrokiem z dnia 12 stycznia 2006 r. wydanym na skutek apelacji obu stron od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie z dnia 23 lutego 2005 r. w sprawie z powództwa Jana G. przeciwko Centrum Technologicznemu „F.& K.” SA w K. o zapłatę wynagrodzenia za okres od grudnia 1999 r. do dnia 26 maja 2000 r. wraz z odsetkami i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w punkcie I w ten spo-

sób, że w miejsce odsetek ustawowych od dnia 1 czerwca 2000 r. zasądził odsetki od dnia 2 kwietnia 2003 r., a w punkcie II w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 16.582,45 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 10 grudnia 2002 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę oraz oddalił apelację strony pozwanej w pozostałym zakresie.

W sprawie tej ustalono, że powód pozostawał w stosunku pracy z pozwanym Centrum Technologicznym „F.& K.” SA w K., zwanym dalej Spółką, w okresie od dnia 1 maja 1998 r. do dnia 30 kwietnia 2000 r. na stanowisku dyrektora. Niezależnie od stosunku pracy powód był prezesem zarządu pozwanej Spółki od dnia 2 stycznia 1998 r. do dnia 26 maja 2000 r. W dniu 1 grudnia 1999 r. powód, jako prezes zarządu Spółki, podjął decyzję o zawieszeniu działalności gospodarczej do dnia 1 maja 2000 r., następnie przedłużonym do dnia 1 czerwca 2000 r. Przyczyną zawieszenia była zła sytuacja ekonomiczna Spółki, brak zleceń i związany z tym całkowity brak wpływów. W okresie zawieszenia powód był jedynym pracownikiem Spółki. W tym okresie nie przebywał w pracy ani jej nie świadczył, natomiast prowadził negocjacje z kontrahentami w imieniu F.C. Spółki z o.o. i w imieniu tej Spółki zawarł również z pozwaną umowę podwykonawczą [...]. W pozwie powód domagał się zasądzenia od pozwanej kwoty 16.582,45 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za okres od grudnia 1999 r. do dnia 26 maja 2000 r., a także kwoty 4.619,08 zł wraz z odsetkami ustawowymi, jako ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy - 26 dni w roku 1999 i 11 dni w roku 2000, w związku z tym, że pozostawał z pozwaną w stosunku pracy od dnia 1 maja 1999 r. przez okres 2 lat, a wynagrodzenie w wysokości 2.000 zł pobierał jedynie do listopada 1999 r. Wnosząc o oddalenie powództwa w całości pozwana twierdziła, że powodowi, pomimo pozostawania w stosunku pracy, nie przysługiwało prawo do wynagrodzenia za okres objęty treścią pozwu, z uwagi na fakt, że w tym okresie działalność gospodarcza pozwanej została zawieszona, a więc powód nie wykonywał pracy ani nie pozostawał w gotowości do jej świadczenia. Ponadto powód prowadził działalność konkurencyjną w stosunku do pozwanej będąc prezesem zarządu i właścicielem firmy F.C. Spółki z o.o., a także otrzymał wynagrodzenie za grudzień 1999 r. Zdaniem pozwanej, powód błędnie obliczył odsetki ustawowe, które powinny być liczone od kwoty netto - 1.667,00 zł, a nie od wartości 2000 zł, która była kwotą brutto wynagrodzenia.

Sąd Rejonowy oddalając powództwo w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę oparł się na treści art. 80 k.p., zgodnie z którym wynagrodzenie przysługuje za

pracę wykonaną, a tej powód nie świadczył. Powód nie pozostawał też w gotowości do pracy, o której mowa w art. 81 § 1 k.p. Powód nie dowiódł, aby w rzeczonym terminie wykonywał pracę, względnie pozostawał w stanie gotowości do jej świadczenia, chociaż to on był obarczony ciężarem dowodu w świetle art. 6 k.c. W tej kwestii wyjaśnienia pozwanej są przekonujące i wiarygodne. Sąd zauważył, że powód był zatrudniony na stanowisku prezesa zarządu innej spółki i to w jej imieniu prowadził negocjacje i zawierał umowy. Jednocześnie Sąd uznał, że pomimo faktu niewykonywania pracy od grudnia 1999 r. do kwietnia 2000 r. powodowi przysługiwało roszczenie o wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wobec czego zasądził na jego rzecz kwotę 4.619,08 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 czerwca 2000 r. Wbrew twierdzeniom pozwanej roszczenie to nie uległo przedawnieniu.

W ramach takich samych ustaleń Sąd Okręgowy uwzględnił jedynie apelację powoda, a zarzuty apelacji pozwanej uznał za zasadne jedynie częściowo i zmienił wyrok pierwszej instancji w zakresie roszczenia powoda o zasądzenie wynagrodzenia za sporny okres wraz z ustawowymi skapitalizowanymi odsetkami określonymi w pozwie oraz odsetkami od dnia wniesienia powództwa. Sąd zważył, że z akt osobowych powoda wynika, że od dnia 1 maja 1998 r. łączyły go z pozwaną dwie równoległe umowy: umowa o pełnieniu funkcji prezesa zarządu z honorarium w kwocie 2.000 zł miesięcznie na czas trwania kadencji zarządu oraz umowa o pracę zawarta na okres 2 lat na stanowisku dyrektora z wynagrodzeniem miesięcznym 2.000 zł. Powód dochodził wynagrodzenia z tytułu umowy o pracę na stanowisku dyrektora. Od dnia zawieszenia działalności gospodarczej firmy z przyczyny złej sytuacji ekonomicznej (od dnia 1 grudnia 1999 r.) powód, pozostający w zatrudnieniu na stanowisku dyrektora, nie mógł jako dyrektor wykonywać swoich obowiązków wynikających ze stosunku pracy wobec istnienia przeszkód leżących po stronie zakładu pracy. Mógł natomiast, jako prezes zarządu, podejmować określone działania, mające na celu pozyskanie nowych potencjalnych klientów poprzez kierowanie nowych ofert. „W takim przypadku jako pracownik nie mógł ponosić odpowiedzialności za to, że pracodawca nie zapewnił mu na czas zawieszenia działalności Spółki pracy, którą zgodnie z przyznanym mu zakresem czynności na tym stanowisku mógłby wykonywać”. Powołując się na definicje: „pracy” z art. 22 § 1 k.p. oraz „przestoju” z art. 81 § 2 k.p. Sąd drugiej instancji stwierdził, że w rozpoznawanej sprawie „pracodawca nie mógł przydzielić powodowi pracy ze względu na zawieszenie działalności firmy, zaś powód

nie mógł świadczyć pracy z przyczyn od niego niezależnych”. Przepis art. 81 § 1 k.p. wprowadził wynagrodzenie za czas gotowości do pracy, a więc w sytuacji, gdy pracodawca nie przydziela pracownikowi pracy, chociaż miał taką możliwość. W przypadku przestoju (art. 81 § 2 k.p.) istnieje natomiast przejściowa niemożność świadczenia pracy ze względu na obiektywne okoliczności, a więc nie z powodu nieprzydzielenia pracy przez pracodawcę, mimo istnienia takiej możliwości. W ocenie Sądu, stan faktyczny sprawy pozwalał na przyjęcie, że zawieszenie działalności gospodarczej spowodowało przestój w rozumieniu art. 81 § 2 k.p., a w związku z tym powódowi jako pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie za pracę. Z tych też względów Sąd drugiej instancji przyjął, że „Sąd Rejonowy błędnie ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy gdyż uznał, że nie istnieją podstawy do zapłaty na rzecz powoda wynagrodzenia, skoro pracy nie świadczył i nie wykazał, że był gotów do jej świadczenia, pomijając treść art. 81 § 2 k.p., przewidującego prawo do wynagrodzenia za czas przestoju”.

Natomiast apelację pozwanej Sąd Okręgowy uznał za uzasadnioną tylko w części dotyczącej zarzutu błędu w ustaleniach faktycznych polegającego na przyjęciu, że ekwiwalent za urlop za rok 1999 i 2000 wynosił 4.619,08 zł i zasądzeniu od tej kwoty odsetek ustawowych od dnia 1 czerwca 2000 r. Powód w piśmie z dnia 2 kwietnia 2003 r. wskazał, że domaga się ekwiwalentu za rok 1999 w kwocie 1.947,96 zł, a za rok 2000 - 833,50 zł, co dało łącznie kwotę 2.781,46 zł zaś pozostała kwota to odsetki ustawowe, które doliczył do świadczenia głównego, co łącznie dało kwotę 4.619,08 zł. Zatem zdaniem Sądu drugiej instancji nieuzasadnione było dwukrotne zasądzenie odsetek, dlatego też należało zmienić zaskarżony wyrok w pkt I poprzez zasądzenie odsetek ustawowych od dnia 2 kwietnia 2003 r. (od dnia sprecyzowania żądania w zakresie ekwiwalentu), zamiast odsetek ustawowych od dnia 1 czerwca 2000 r. Oddalając apelację pozwanej w pozostałym zakresie Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, że roszczenie powoda o ekwiwalent za urlop zostało zgłoszone w dniu 12 marca 2003 r. Wynika to z protokołu rozprawy, która odbyła się w tym dniu, natomiast w piśmie procesowym z dnia 2 kwietnia 2003 r. powód tylko sprecyzował żądane kwoty. W takiej sytuacji roszczenie o ekwiwalent za urlop za rok 1999 nie było przedawnione. Umowa o pracę rozwiązana została w dniu 30 kwietnia 2000 r. i jak słusznie przyjął Sąd Rejonowy, ekwiwalent za urlop stał się wymagalny z tym dniem, w oparciu o treść art. 171 § 1 k.p., gdyż do dnia rozwiązania stosunku pracy pracownikowi przysługiwał urlop w naturze. Zgłoszone żądanie

wypłaty ekwiwalentu za urlop w dniu 12 marca 2003 r. nie uległo przedawnieniu, gdyż w świetle art. 291 § 1 k.p. termin 3-letni przewidziany tym przepisem upływałby 30 kwietnia 2003 r. Sąd Okręgowy podkreślił, że czym innym jest wymagalność roszczenia o urlop, a czym innym wymagalność roszczenia o ekwiwalent za urlop. Skoro w dniu rozwiązania umowy o pracę prawo do urlopu za rok 1999 nie uległo przedawnieniu, to przekształciło się w prawo do ekwiwalentu i od tej daty należało liczyć termin przedawnienia prawa do ekwiwalentu za urlop. Nieuzasadniony był zarzut pozwanej, że powodowi nie przysługiwał ekwiwalent za urlop, ponieważ pracy nie świadczył w 2000 r. W tym zakresie Sąd Okręgowy podzielił pogląd, wedle którego sam fakt nieświadczenia pracy z przyczyn od pracownika niezależnych nie przesądza o braku roszczenia o urlop za ten okres. Zgodnie z art. 152 k.p. pracownikowi przysługuje prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego. Tylko art. 155² k.p. reguluje kwestię proporcjonalnego urlopu po urlopie bezpłatnym, wychowawczym, okresie odbywania zasadniczej służby wojskowej, okresie tymczasowego aresztowania, odbywania kary pozbawienia wolności czy nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, a taka sytuacja w omawianej sprawie nie miała miejsca.

W skardze kasacyjnej pozwana zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w szczególności: 1) art. 80 k.p., art. 81 § 1 k.p. oraz art. 128 § 1 k.p., przez nieuznanie, że powodowi nie należało się wynagrodzenie za pracę, ponieważ nie świadczył pracy ani nie był gotów do jej wykonywania, 2) art. 81 § 2 k.p., przez bezpodstawne uznanie, że zła sytuacja ekonomiczna pracodawcy przejawiająca się brakiem zleceń stanowi przestój w rozumieniu tego przepisu, co w konsekwencji doprowadziło do przyznania powodowi wynagrodzenia za okres, w którym działalność pracodawcy była zawieszona, 3) art. 8 k.p., przez nieuznanie, iż roszczenia powoda stanowiły nadużycie prawa podmiotowego, które nie powinno korzystać z ochrony, 4) art. 152 k.p. w związku z § 14 w związku z § 18 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14), wskutek przyjęcia, że pracownikowi przysługuje prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, pomimo tego że w okresie, za który powód domagał się wypłaty ekwiwalentu, nie świadczył on pracy na rzecz pracodawcy, 5) art. 295 § 1 k.p. w związku z art. 187 § 1 pkt 1 k.p.c., przez przyjęcie, że roszczenie o wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy zostało

zgłoszone w dniu 12 marca 2003 r., 6) art. 161 k.p. w związku z art. 291 § 1 k.p. w związku z art. 171 § 1 k.p., przez uznanie, że przedawnienie roszczenia pracownika o urlop wypoczynkowy w naturze nie ma wpływu na dopuszczalność żądania zasądzenia ekwiwalentu pieniężnego za okres niewykorzystanego urlopu. Jako okoliczność uzasadniającą przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca wskazała na potrzebę wyjaśnienia zagadnień prawnych: 1) czy jedynemu pracownikowi zatrudnionemu w spółce prawa handlowego, który jest jednocześnie jedynym członkiem zarządu należne jest wynagrodzenie na podstawie art. 80 i art. 81 k.p. - w sytuacji nieświadczenia pracy, braku gotowości do świadczenia pracy w okresie zawieszenia działalności gospodarczej Spółki i jej nieprowadzenia w sytuacji, gdy zawieszenie działalności nastąpiło na wniosek powoda będącego prezesem zarządu, 2) czy nie nadużywa prawa podmiotowego powód żądając wynagrodzenia za okres kiedy nie świadczył pracy, nie był gotów do jej wykonania - w sytuacji kiedy był jedynym pracownikiem Spółki pełniącym również obowiązki jedynego członka zarządu, na którego wniosek Spółka zawiesiła prowadzenie działalności gospodarczej (art. 8, art. 80 i art. 81 k.p.), 3) czy przestojem w rozumieniu art. 81 § 2 k.p. jest - przejściowa niemożność świadczenia pracy wywołana obiektywną przeszkodą (wbrew pogładowi wyrażonemu w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 16 października 1992 r., I PZP 58/92, OSNCP 1993 nr 6, poz. 95), czy też jest to przerwa w wykonywaniu pracy wskutek okoliczności niedających się przewidzieć, a więc z powodu nieprzydzielenia pracy przez pracodawcę, który dysponuje taką możliwością, definicja przestoju wywołuje rozbieżności w orzecznictwie. Skarżąca powołała się również na oczywistą zasadność skargi podnosząc, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 października 1997 r., I PKN 280/97 (OSNAPIUS 1998 nr 15, poz. 453) w niemal identycznej sytuacji faktycznej stwierdził, iż faktyczna likwidacja spółki i zaprzestanie działalności jako zakładu pracy wyklucza możliwość powoływania się pracownika na jego gotowość do pracy i w tym zakresie odmówił pracownikowi przyznania wynagrodzenia.

Sąd drugiej instancji błędnie ustalił również, że roszczenie powoda odnośnie do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za rok 1999 nie uległo przedawnieniu. Skarżąca wskazała, że powód zgłosił sprecyzowane żądanie zasądzenia ekwiwalentu za urlop w piśmie z dnia 2 kwietnia 2003 r., a więc po upływie trzech lat licząc od dnia wymagalności ekwiwalentu za urlop za rok 1999. Sąd ustalił, że roszczenie to zostało zgłoszone w dniu 12 marca 2003 r., co było błędne. Zgodnie z art. 187 § 1 pkt 1 k.p.c. w związku z art. 193 k.p.c. powód w pozwie ma obowiązek dokładnie określić

swe żądanie, co sprawia, że zgłoszenie żądania o zasądzenie ekwiwalentu (12 marca 2003 r.) nie przerywa biegu przedawnienia, gdyż dopiero dokładne sprecyzowanie żądania (2 kwietnia 2003 r.) może wywołać ten skutek. W związku z tym, że urlop wypoczynkowy za dany rok kalendarzowy powinien być pracownikowi udzielony najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego, roszczenie pracownika o udzielenie urlopu za rok poprzedni powstaje w pierwszym dniu drugiego kwartału, a więc 1 kwietnia. Od tej też daty rozpoczyna się bieg trzyletniego okresu przedawnienia roszczenia o urlop. W rozpoznawanej sprawie urlop wypoczynkowy za rok 1999 winien być udzielony najpóźniej do dnia 31 marca 2000 r., co sprawia, iż roszczenie powoda stało się wymagalne w dniu 1 kwietnia 2000 r. Powód żądanie zasądzenia ekwiwalentu złożył w Sądzie w dniu 2 kwietnia 2003 r., a więc po upływie trzech lat licząc od dnia 1 kwietnia 2000 r. Skarżąca wskazała też, że powód nie świadczył pracy od grudnia 1999 r. do kwietnia 2000 r., zatem za ten okres nie ma prawa żądać ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Stanowisko Sądu, że okoliczność ta nie ma wpływu na roszczenie o ten ekwiwalent jest zdaniem skarżącej, błędne. W myśl teorii odpłaty - urlop wypoczynkowy jest świadczeniem pracodawcy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę wykonaną w oznaczonym okresie, co wynika z konstrukcji urlopu proporcjonalnego. Sąd dokonał błędnej wykładni art. 155¹ k.p. w związku z art. 152 k.p., w myśl których pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy przysługuje u dotychczasowego pracodawcy urlop w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy. Powód nie przepracował u pozwanego w roku 2000 ani jednego dnia, mimo iż wiązała go umowa o pracę, a zatem żądanie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za rok 2000 jest pozbawione podstaw. Wskazując na powyższe skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, a także zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania za wszystkie instancje według norm przypisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach za instancję kasacyjną.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania i o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego według norm prawem przepisanych, ewentualnie - w razie przyjęcia skargi do rozpoznania - o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego we-

dług norm prawem przepisanych, zarzucając skarżącej oparcie się na stanie faktycznym, który w rzeczywistości nie miał miejsca w rozpoznanej sprawie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma usprawiedliwione podstawy. Z miarodajnych ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) wynikało, że zawieszenie działalności pozwanej Spółki nastąpiło decyzją jednoosobowego zarządu pozwanej, który sprawował powód jako prezes zarządu. Przyczyną zawieszenia działalności pozwanej była jej zła sytuacja ekonomiczna, brak zleceń i związany z tym brak wpływów. Na gruncie takich ustaleń Sąd drugiej instancji wskazywał, że od dnia 1 maja 1998 r. powoda łączyły dwie równoległe umowy, a mianowicie umowa o pełnieniu funkcji prezesa zarządu z honorarium w kwocie 2.000 zł miesięcznie, na czas trwania zarządu, oraz umowa o pracę zawarta na okres 2 lat na stanowisku dyrektora z wynagrodzeniem miesięcznym 2.000 zł. Dalej Sąd ten uznał, że od dnia zawieszenia działalności gospodarczej pozwanej powód nie mógł wykonywać swoich obowiązków wynikających ze stosunku pracy na stanowisku dyrektora „wobec istnienia przeszkód po stronie zakładu pracy”. Mógł natomiast podejmować określone działania jako prezes zarządu, „mające na celu pozyskanie nowych potencjalnych klientów poprzez kierowanie nowych ofert”.

W ocenie Sądu Najwyższego, na takim podłożu faktyczno-prawnym wykluczone było przyjęcie, że powodowi należało się wynagrodzenie za czas przestoju (art. 81 § 1 k.p.) już dlatego, że zawieszenie działalności gospodarczej pozwanej Spółki nastąpiło decyzją samego powoda pełniącego funkcję jednoosobowego zarządu pozwanej i doprowadziło do okresowego zaprzestania jej działalności także jako pracodawcy, którego jedynym pracownikiem był powód zatrudniony jako dyrektor Spółki, który w okresie zawieszenia działalności Spółki nie wykonywał jakichkolwiek obowiązków pracowniczych ani nie pozostawał w gotowości do pracy. Taki stan „zawieszenia” działalności pozwanej Spółki, wywołany decyzją powoda, był połączony z faktycznym zaprzestaniem działalności pracodawcy, co wykluczało możliwość nabycia prawa do wynagrodzenia przysługującego za pracę wykonaną, której powód w okresie „zawieszenia” działalności pracodawcy nie świadczył (art. 80 k.p.). Z wywołanego przez powoda stanu zawieszenia działalności pracodawcy i niemożności

świadczenia pracy w charakterze dyrektora „zawieszanej” Spółki wynikała oczywiście racjonalna niemożliwość wykazania pozostawania przez powoda w stanie gotowości do świadczenia pracy (art. 81 §1 k.p.). Równocześnie brak prawnej i faktycznej gotowości do wykonywania pracy sprzeciwiał się kwalifikowaniu opisanych okoliczności jako przestoju „z powodu zawieszenia działalności gospodarczej”, zważywszy że przyznanie prawa wynagrodzenia za okres przestoju zawsze i bezwzględnie jest uzależnione od pozostawania pracownika w stanie gotowości do wykonywania pracy, skoro pracodawca może na czas przestoju powierzyć pracownikowi wykonywanie innej odpowiedniej pracy (art. 81 § 3 k.p.). Jeżeli zatem powód nie pozostawał w gotowości do wykonywania pracy, bowiem także Sąd drugiej instancji przyjął, iż „pracy nie świadczył i nie wykazał, że był gotów do jej świadczenia”, to nie było koniecznej przesłanki do i zasądzenia na rzecz powoda wynagrodzenia za czas przestoju. Brak gotowości pracownika do wykonywania pracy wyklucza zasadność zasądzenia wynagrodzenia nie tylko za czas gotowości do pracy (art. 81 § 1 k.p.), ale także za czas przestoju (art. 81 § 2-4 k.p.), ponieważ konstrukcyjną przesłanką zasądzenia wynagrodzenia za czas przestoju jest stan gotowości pracownika do świadczenia pracy.

Ponadto w judykaturze przyjmuje się, że przy przestoju występują elementy zaskoczenia, niepewności oraz wyjątkowości zdarzeń, które uniemożliwiają w miarę ściśle przeprowadzenie lub zaplanowanie takich przerw w pracy, dlatego nie stanowi przestoju ograniczenie produkcji wywołane dającymi się przewidzieć zaburzeniami w funkcjonowaniu pracodawcy (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 16 października 1992 r., I PZP 58/92, OSNCP 1993 nr 6, poz. 95). Także z tej przyczyny wywołane przez powoda zawieszenie działalności pozwanej Spółki nie mogło być kwalifikowane jako przestój prawa pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy uznał, że powodowi będącemu jedynym pracownikiem spółki prawa handlowego, który jako prezes jednoosobowego zarządu podjął decyzję o zawieszeniu działalności Spółki, nie przysługuje wynagrodzenie za pracę, której nie wykonywał w okresie zawieszenia działalności tego pracodawcy (art. 80 zdanie pierwsze k.p.), ani wynagrodzenie za czas gotowości do pracy, ponieważ w niej nie pozostawał (art. 81 § 1 k.p.), ani wynagrodzenie za czas przestoju, który także wymaga pozostawania w stanie gotowości do świadczenia pracy (art. 81 § 2-4 k.p.), co było wy-

kluczone w okresie zawieszenia działalności pracodawcy i związanej z tym niemożności świadczenia pracy przez takiego pracownika.

W sprawie konieczne jest ponadto precyzyjne zweryfikowanie uprawnień urlopowych i dochodzonego żądania zasądzenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w sytuacji, w której powód - działając w charakterze jednoosobowego zarządu pozwanej - zawiesił działalność Spółki jako pracodawcy, a sam nie świadczył pracy ani nie pozostawał w gotowości do jej wykonywania, przez co w istocie rzeczy mogło dojść do zawieszenia realizowania stosunku pracy w spornym okresie (według pozwanej - „powód był na nieformalnym urlopie bezpłatnym”), a w konsekwencji także do „zawieszenia” statusu powoda jako pracownika, któremu w okolicznościach sprawy nie przysługiwałby urlop wypoczynkowy należny pracownikowi w zamian za pracę wykonaną w spornym okresie (art. 152 § 1 k.p.). Ponadto urlopu udziela się w dni będące dla danego pracownika dniami pracy, które nie występowały w okresie „zawieszenia” działalności pozwanej, jeżeli zważyć, że pracownikowi przysługuje urlop proporcjonalny do okresu faktycznie przepracowanego (art. 155¹ § 1 k.p.), którego w spornym okresie nie było. W ocenie Sądu Najwyższego, bez wszechstronnego odniesienia się do tych okoliczności sprawy - uznanie, że za okresy nieświadczenia pracy i niepozostawania w gotowości do pracy powodowi przysługiwał urlop wypoczynkowy, a także zasądzenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, wydaje się nieuzasadnione, a co najmniej wysoce wątpliwe.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował na podstawie art. 398¹⁵ k.p.c.

=====