



Sygn. akt I PK 149/07

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 grudnia 2007 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

SSN Herbert Szurgacz

w sprawie z powództwa A. D
przeciwko Klubowi Sportowemu "A. C." Sportowej Spółce Akcyjnej
o wynagrodzenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 13 grudnia 2007 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w C.
z dnia 3 stycznia 2007 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 16 października 2006 r. Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w C. zasądził od pozwanego Klubu Sportowego „A. C.” Sportowej Spółki Akcyjnej na rzecz powoda A. D. ustawowe odsetki od kwoty 5400 zł za okres od 2 maja 2005 r. do 25 lipca 2005 r. oraz od kwoty 3.600 zł za okres od 1 czerwca 2005 r. do 25 lipca 2005 r. Ponadto Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 39.600 zł z ustawowymi odsetkami od kwoty 1.800 zł od dnia 1 czerwca 2005 r. oraz od kwot w wysokości 5.400 zł od 1 dnia każdego miesiąca, poczynając od 1 lipca 2005 r. do 1 stycznia 2006 r.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy ustalił, że powód w dniu 2 stycznia 2002 r. zawarł z Klubem [...]umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora Klubu z wynagrodzeniem 5.400 zł. W dniu 2 stycznia 2004 r. powód zawarł ze swoim pracodawcą porozumienie, na podstawie którego jego wynagrodzenie obniżone zostało do kwoty 830 zł miesięcznie. Porozumienie to zostało zawarte na czas określony, od dnia 1 stycznia 2004 r. „do momentu przejścia pracownika przez Sportową Spółkę Akcyjną.” W dniu 14 marca 2005 r. powołana została nowa spółka - Klub Sportowy „A. C.” Sportowa Spółka Akcyjna, która na podstawie porozumienia z dnia 31 marca 2005 r. przejęła pracowników Klubu [...] W wyniku przejęcia zakładu pracy z dniem 1 kwietnia 2005 r. pozwany, na podstawie art. 23¹ § 1 k.p., stał się stroną stosunku pracy powoda. W kwietniu, maju i czerwcu 2005 r. powód świadczył pracę na rzecz pozwanego w zakresie, w jakim obowiązywała go umowa o pracę zawarta z poprzednim pracodawcą. Pozwany w tym czasie miał siedzibę przy ul. A. w C., gdzie powód miał wyznaczone stanowisko pracy. W dniu 1 kwietnia 2005 r. pozwany podpisał z powodem umowę zlecenia, w ramach której powód zobowiązał się do wykonywania czynności polegających na organizacji bieżącej działalności pozwanego Klubu oraz organizacji imprez sportowych i wszelkiego rodzaju zawodów, za które to czynności, zgodnie z umową, miał otrzymać jednorazowo kwotę 9.000 zł w dniu 11 lipca 2005 r. Na początku lipca 2005 r. pozwany przeniósł swoją siedzibę na ul. K. w C., gdzie powód nie miał już wyznaczonego swojego stanowiska pracy i nie został dopuszczony do pracy. Pozwany kwestionował istnienie między stronami stosunku pracy. Na przełomie czerwca i lipca 2005 r. poinformowano powoda, że możliwe jest jedynie zatrudnianie go na podstawie umowy zlecenia. W tym czasie

powód przeprowadził z ówczesnym prezesem pozwanego rozmowę na temat swojego zatrudnienia, z której dowiedział się, że możliwe jest ono wyłącznie na podstawie umowy zlecenia. Pismami z dnia 10 czerwca 2005 r. i z dnia 15 lipca 2005 r., skierowanymi do zarządu pozwanego, powód zgłaszał gotowość pojęcia pracy na swoim stanowisku pracy i zwrócił się o wskazanie, gdzie ma świadczyć pracę oraz o zapłatę zaległego wynagrodzenia za pracę za kwiecień, maj i czerwiec 2005 r. W dniu 12 sierpnia 2005 r. powód wystąpił przeciwko pozwanemu z pozwem o ustalenie istnienia stosunku pracy. Wyrokiem z dnia 19 stycznia 2006 r., w sprawie [...], Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił, że od 1 kwietnia 2005 r. powoda z pozwanym łączy stosunek pracy na czas nieokreślony na warunkach umowy o pracę z dnia 2 stycznia 2002 r. i nakazał dopuścić powoda do pracy. Sąd Rejonowy stwierdził, że powód do dnia 30 czerwca 2005 r. świadczył na rzecz powoda pracę, wykonując czynności faktyczne, objęte zakresem obowiązków. Po dniu 30 czerwca 2005 r. powód pozostawał w gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p., lecz pracy tej nie świadczył. Owe gotowości do pracy Sąd Rejonowy upatrywał w tym, że powód dostatecznie wyraził swoją wolę świadczenia pracy na piśmie, a także w rozmowach z przedstawicielami pozwanego, a pozwany miał tego świadomość. Ponadto, powód w okresie od 1 lipca 2005 r. do 31 grudnia 2005 r. nie korzystał ze zwolnień lekarskich, nie podjął także innego zatrudnienia, a zatem miał realną możliwość świadczenia pracy. W tym przypadku, dla uznania gotowości do pracy, nie było konieczne, aby powód fizycznie przebywał w zakładzie pracy, w szczególności, kiedy pozwany kwestionował istnienie stosunku pracy i powód nie miał wyznaczonego swojego miejsca pracy. W rezultacie Sąd Rejonowy na podstawie art. 80 k.p. zasądził od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenie za okres faktycznie wykonywanej pracy od 1 kwietnia 2005 r. do 30 czerwca 2005 r. – po zaliczeniu przez powoda na jej poczet wynagrodzenia uzyskanego z umowy zlecenia i cofnięciu powództwa w tym zakresie oraz wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy na podstawie art. 81 § 1 k.p. – w wysokości wskazanej w umowie o pracę z dnia 2 stycznia 2002 r., tj. w wysokości 5.400 zł miesięcznie, z ustawowymi odsetkami. Sąd uznał bowiem, że porozumienie obniżające wynagrodzenie powoda do kwoty 830 zł miesięcznie zawarte zostało pod warunkiem rozwiązującym, jakim było przejęcie powoda przez

nowego pracodawcę. Zatem pozwany z mocy art. 23¹ k.p. stał się stroną stosunku pracy i wiąza go wynikające z niego zasady wynagradzania – w tym i zobowiązanie do powrotu do wyższego wynagrodzenia po spełnieniu się tego warunku. Sąd Rejonowy nie zaakceptował także stanowiska pozwanego, że zasadzeniu wynagrodzenia za gotowość do pracy sprzeciwiają się zasady współżycia społecznego, ponieważ powód nie świadczył pracy. Sąd stwierdził, że nieświadczenie pracy było konsekwencją niedopuszczenia powoda do pracy, a strona, która sama narusza zasady współżycia społecznego, nie może się powoływać na tę klauzulę generalną, dla obrony swojego stanowiska. Sąd zasądził także ustawowe odsetki od kwoty objętej cofnięciem powództwa.

Wyrokiem z dnia 3 stycznia 2007 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację pozwanego od powyższego wyroku. W pisemnych motywach rozstrzygnięcia podzielił ustalenia faktyczne i prawne Sądu Rejonowego, uznając je za własne. Za zasadne uznał stanowisko, iż powód pozostawał w gotowości do pracy i dostatecznie uzewnętrzniał swój zamiar świadczenia pracy i żądania dopuszczenia do pracy – w tym zakresie, oprócz okoliczności przywołanych przez Sąd Rejonowy, powołał się na wytoczone przez powoda powództwo o dopuszczenie do pracy. Zaakceptował również pogląd wyrażony w zaskarżonym wyroku, iż nie sposób było oczekiwać codziennej fizycznej obecności powoda w pracy, gdzie nie miał wyznaczonego miejsca jej świadczenia, skoro po stronie pozwanej, kwestionującej istnienie stosunku pracy, nie było woli dopuszczenia go do pracy. Zaaprobowana została także ocena Sądu Rejonowego w zakresie wysokości przysługującego powodowi wynagrodzenia. Sąd Okręgowy stwierdził, że warunek zawarty w porozumieniu z dnia 2 stycznia 2004 r., odnoszący się do przejęcia pracownika przez nowego pracodawcę, był warunkiem zawieszającym, a także nie był on niemożliwy do spełnienia, nie sprzeciwiał się także ustawie oraz zasadom współżycia społecznego. Za prawidłową Sąd Okręgowy uznał również ocenę żądania wypłaty wynagrodzenia, mimo nieświadczenia pracy, w świetle zasad współżycia społecznego. Tym samym Sąd ten nie podzielił zarzutów apelacyjnych opartych na naruszeniu art. 81 § 1 k.p., art. 23¹ k.p. oraz art. 89 k.c. i art. 94 k.c. oraz art. 8 k.p.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wywiódł pozwany zarzucając naruszenie art. 81 § 1 k.p. oraz art. 23¹ k.p. w zw. z art. 89 k.c. i art. 94 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz art. 29 i 36a ustawy z dnia 18 stycznia 1996 r. o kulturze fizycznej (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 81, poz. 889 ze zm.). Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

W ramach zarzutu naruszenia art. 81 § 1 k.p. skarżący wskazał, że decydujące znaczenie dla zastosowania tego przepisu mają cztery przesłanki uznania stanu gotowości do pracy: zamiar dalszego wykonywania pracy, faktyczna możliwość jej wykonywania, zewnętrzny wyraz woli świadczenia pracy i dyspozycyjność wobec zakładu pracy. Stwierdził, że Sąd Okręgowy przy ocenie istnienia powyższych przesłanek skłonił się do liberalniejszej wersji prezentowanej w niektórych orzeczeniach Sądu Najwyższego – w wyroku z dnia 11 stycznia 2006 r., w sprawie II PK 111/05 (Monitor Prawa Pracy 2006 r. nr 2, s. 66), z dnia 2 września 2003 r., w sprawie I PK 345/02 (OSNP 2004 r. nr 18, poz. 308) oraz w wyroku z dnia 4 grudnia 2003 r., w sprawie I PK 109/03 (OSNP 2004 r. nr 21, poz. 367), z której wynika, że ocena ta zależy od kontekstu sytuacyjnego, w tym, na przykład, od tego, czy samo istnienie stosunku pracy jest kwestionowane przez pracodawcę. Oznacza to, że ocena gotowości do pracy uzależniona jest od zmodyfikowanych przesłanek, tymczasem, zdaniem skarżącego, gotowość do pracy jest stanem obiektywnym, który podlega ocenie według takich samych kryteriów. Nadto z liberalniejszej wersji interpretacji przepisu art. 81 § 1 k.p. wynika, że w pojęciu gotowości do pracy mieści się również taka sytuacja, w której wprawdzie pracownik podejmie inną pracę, ale pozostaje w oczekiwaniu na sygnał pracodawcy, który ma wezwać pracownika do podjęcia pracy. W ocenie skarżącego taka interpretacja wychodzi poza zakres regulacji art. 81 § 1 k.p., który jest przepisem ustanawiającym wyjątek od zasady, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za wykonaną pracę. Pozwany wywiódł, że przepis ten należy w związku z tym interpretować ściśle – w szczególności dotyczy to przesłanki w postaci dyspozycyjności pracownika i sposobu uzewnętrznienia woli świadczenia pracy. Taką ścisłą wykładnię prezentował Sąd Najwyższy między innymi w wyroku

z dnia 26 czerwca 1998 r., w sprawie I PKN 195/98 (OSNP 1999 r. nr 14, poz. 453), w którym stwierdził, że dla uznania gotowości do pracy konieczna jest obecność pracownika w pracy lub umówionym miejscu oraz w wyroku z dnia 14 maja 1999 r. I PKN 60/99 (OSNP 2000 r. nr 15, poz. 577) i z dnia 23 października 2006 r. I PK 110/06 (Monitor Prawa Pracy 2007 r. nr 1, s. 43), w których uznano, że oczekiwanie pracownika na wezwanie go przez pracodawcę do wykonywania pracy nie oznacza gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. Skarżący przedstawił także pogląd, według którego, mimo deklaratoryjnego charakteru wyroku ustalającego istnienie stosunku pracy, niektóre jego skutki powstają dopiero na przyszłość i dotyczy to roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. W tym zakresie powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 1979 r., I PR 20/78 (OSNC 1978 r. nr 11, poz. 215), zgodnie z którym pracownikowi, który bezzasadnie został uznany przez zakład pracy za porzucającego pracę, przysługują roszczenia przewidziane w art. 67 k.p., w szczególności o przywrócenie do pracy i o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w granicach określonych w art. 57 i nast. k.p. Pracownik nie może natomiast w powyższej sytuacji domagać się wynagrodzenia za gotowość do pracy. Wskazał także na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 1977 r., I PZP 3/77 (OSNC 1977 r. nr 9, poz. 163), w której stwierdzono, że pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przez okres nie dłuższy niż określony w art. 47 § 1 k.p.; przepis art. 81 k.p. w przypadku takim nie ma zastosowania. Zdaniem skarżącego norma art. 81 § 1 k.p. nie jest przepisem ochronnym dla pracowników pozostających w sporze ze swoim pracodawcą co do istnienia stosunku pracy. Również nakładanie na pracodawcę ciężaru utrzymywania pracownika, z którym pracodawca pozostaje w sporze co do istnienia stosunku pracy, jest skrajnie niesprawiedliwe i narusza równowagę stron, bowiem pracownik ze swojej strony nie jest obciążony żadnymi obowiązkami poza jednorazowym wyrażeniem woli świadczenia pracy. Skarżący przedstawił pogląd, że z okoliczności faktycznych niniejszej sprawy wynika, iż działania podjęte przez powoda wskazują, że nie uzewnętrzniał on swojego zamiaru świadczenia pracy, a nadto Sąd Okręgowy nie ustalił, czy powód pozostawał w dyspozycji pozwanego w całym spornym okresie, w czasie którego miał nieograniczoną swobodę

dysponowania swoim czasem. Nie wiadomo też, czy w tym okresie powód przebywał na wakacjach, na wyjazdach, w szpitalu.

Zarzut naruszenia art. 23¹ k.p. w zw. z art. 89 k.c. i art. 94 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz art. 29 i 36a ustawy z dnia 18 stycznia 1996 r. o kulturze fizycznej skarżący oparł na twierdzeniu, że porozumienie z dnia 2 stycznia 2004 r. zawierało warunek rozwiązujący, a mianowicie zastrzeżone w nim zostało, że obniżone wynagrodzenie obowiązuje do dnia przejęcia pracownika przez sportową spółkę akcyjną, a następnie podlega podwyższeniu do uprzedniej wysokości. Warunek taki skarżący uznał za przeciwny ustawie, a w tej sytuacji, zgodnie z art. 94 k.c., powinien zostać uznany za niezastrzeżony. Po pierwsze, warunek ten jest sprzeczny z art. 89 k.c., bowiem przejęcie pracowników przez sportową spółkę akcyjną nie było zdarzeniem niepewnym dlatego, że obowiązujące wówczas przepisy art. 29 i 36a ustawy z dnia 18 stycznia 1996 r. o kulturze fizycznej nakładały obowiązek utworzenia takiej spółki, o czym obie strony porozumienia wiedziały. Ponadto nie może być warunkiem zdarzenie uzależnione od woli stron, a w tym przypadku powstanie sportowej spółki akcyjnej zależało od woli władz Klubu [...], które tworzyły nową spółkę. Po drugie, sprzeczności tego warunku z ustawą skarżący upatrywał w związku z naruszeniem art. 23¹ k.p. Mianowicie wywiódł on, że zbieżność daty w warunku rozwiązującym, do której to daty miało obowiązywać porozumienie obniżające wynagrodzenie, z momentem przejęcia zakładu pracy przez nowego pracodawcę stanowi o tym, że doszło do modyfikacji stosunku pracy w momencie przejęcia. Taka zaś modyfikacja jest niedopuszczalna, co potwierdza orzecznictwo Sądu Najwyższego – w tym wyroki: z dnia 22 września 1999 r., I PKN 264/99 (OSNP 2001 r. nr 2, poz. 37), z dnia 6 maja 2003 r., I PK 237/02 OSNP 2004 r. nr 15, poz. 265), z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 620/02 (Pr.Pracy 2004 r. nr 7-8, poz. 57), z dnia 17 marca 2005 r., III PK 82/04 (OSNP 2005 r. nr 22, poz. 352), z dnia 7 lipca 2005 r., II PK 353/04 (OSNP 2006 r. 17-18, poz. 261). Skarżący w szczególności podkreślił, że skoro nowy pracodawca staje się stroną w stosunkach pracy z pracownikami przejętego zakładu pracy, to oznacza, że treść stosunków pracy łączących strony pozostaje taka sama jak przed przejęciem. Ponadto modyfikacja taka jest niedopuszczalna, ponieważ wywiera skutki wobec podmiotu, który nie był stroną ustaleń. Z tych przyczyn, o ile powodowi należało się

wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, to tylko w wysokości wynikającej z porozumienia z dnia 2 stycznia 2004 r.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw. Najdalej idącym zarzutem skargi jest zarzut błędnego zastosowania art. 81 § 1 k.p. do stanu faktycznego ustalonego w niniejszej sprawie. Zdaniem skarżącego spełnienie wszystkich czterech przesłanek gotowości do pracy może nastąpić jedynie wtedy, kiedy pracownik uzewnętrznia zamiar świadczenia pracy swoją fizyczną obecnością w miejscu zatrudnienia lub w innym wyznaczonym miejscu, co jednocześnie zapewnia jego pełną dyspozycyjność wobec pracodawcy. Taki modelowy wzorzec zachowania pracownika miałby mieć zastosowanie w każdych okolicznościach faktycznych. Skarżący nie zgodził się także się z poglądem Sądu Okręgowego, iż prezentuje archaiczną interpretację omawianej normy prawnej, wskazując aktualne orzecznictwo Sądu Najwyższego, które ma się pokrywać ze stanowiskiem skarżącego. Jednakże przywołane przez skarżącego wyroki Sądu Najwyższego w żaden sposób nie wyrażają takiego poglądu, jaki skarżący im przypisuje. Przede wszystkim stwierdzić należy, że zapadały one w konkretnych okolicznościach sprawy i te właśnie okoliczności miały decydujący wpływ na ocenę, czy wystąpił stan gotowości do pracy. Teza wyroku z dnia 26 czerwca 1998 r., w sprawie I PKN 195/98 (OSNP 1999 r. nr 14, poz. 453) brzmi następująco: „Gotowość do pracy w rozumieniu art. 81 § 2 k.p. występuje jedynie podczas istnienia wiążącego strony stosunku pracy, w razie powstania przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy w określonym w umowie czasie i miejscu pracy, uniemożliwiających pracownikowi jej wykonywanie, gdy jednocześnie pozostaje on zgodnie z art. 128 § 1 k.p. do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym umówionym z nim miejscu.” Skarżący, powołując się na nią, pominął jej jeden istotny element, a mianowicie odwołuje się ona do przeszkody w wykonywaniu pracy w określonym w umowie czasie i miejscu. Zatem odnosi się ona do sytuacji, w której pracownik ma wyznaczone miejsce pracy i czas pracy. Skarżący powołał również niepełną tezę wyroku z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 60/99 (OSNP 2000 r. nr 15, poz. 577).

Stwierdza się w niej, że oczekiwanie pracownika na wezwanie go przez pracodawcę do wykonywania pracy nie oznacza gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p., jeżeli takiego zachowania pracownika nie usprawiedliwiają okoliczności sprawy. Pomijając zdanie drugie po przecinku tej tezy, skarżący całkowicie wypaczył jej sens, a przecież wynika z niego to, iż zachowanie pracownika polegające na oczekiwaniu na wezwanie pracodawcy, jeśli jest usprawiedliwione okolicznościami faktycznymi sprawy, może być uznane za gotowość do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. Natomiast w wyroku z dnia 23 października 2006 r., I PK 110/06 (Monitor Prawa Pracy. 2007 r. nr 1, s. 43) wyrażono pogląd, że bierne oczekiwanie na wezwanie pracodawcy do świadczenia pracy nie uzasadnia prawa do wynagrodzenia przewidzianego w art. 81 k.p., ale w takiej sytuacji faktycznej, w której pracownik nie wykazał, że oddał się do dyspozycji zakładu pracy i w dyspozycji tej pozostawał. Całkowicie nietrafne jest powoływanie się pozwanego na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 1979 r., I PR 20/78 (OSNC 1978 r. nr 11, poz. 215) oraz uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 1977 r., I PZP 3/77 (OSNC 1977 r. nr 9, poz. 163). Pierwsze orzeczenie dotyczy pracownika, co do którego pracodawca uznał, że porzucił pracę oraz roszczeń, które mu w takim przypadku przysługują (art. 67 k.p.). Drugie orzeczenie odnosi się do roszczeń pracownika, któremu wypowiedziano umowę o pracę i który został przywrócony przez sąd do pracy (art. 47 k.p.). W obu tych sytuacjach, od momentu ustania stosunku pracy wskutek jego wypowiedzenia przez pracodawcę lub wskutek porzucenia pracy przez pracownika do momentu jego restytucji, nie istnieje stosunek pracy. Orzeczenie sądowe, przywracające pracownika do pracy, ma charakter konstytutywny, a zatem wywołuje skutki na przyszłość. W takiej sytuacji pracownik nie ma roszczenia z art. 81 § 1 k.p., bowiem od ustania zatrudnienia do momentu przywrócenia do pracy nie istniał stosunek pracy. Orzeczenia te zatem w żaden sposób nie kształtują wykładni przepisu art. 81 § 1 k.p. w sposób wskazywany w skardze. Wbrew zatem wywodom skargi w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalili się już poglądy, że ocena przesłanek gotowości do pracy zależy od okoliczności faktycznych konkretnej sprawy. Istotne znaczenia przy takiej ocenie ma to, czy pracodawca kwestionuje istnienie stosunku pracy oraz to, czy pracownik ma wskazane miejsce świadczenia pracy. Różna będzie bowiem

możliwość uzewnętrznienia zamiaru świadczenia pracy przez takich pracowników. Natomiast przez pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, jako elementu gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p., należy rozumieć stan, w którym pracownik może niezwłocznie, na wezwanie pracodawcy podjąć tę pracę. Pracownik pozostający w dyspozycji pracodawcy oczekuje na możliwość podjęcia pracy na terenie zakładu pracy lub w innym miejscu wskazanym przez pracodawcę, ewentualnie w miejscu wskazanym przez siebie i podanym pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2006 r., w sprawie II PK 111/05 (Monitor Prawa Pracy 2006 r. nr 2, s. 66), z dnia 2 września 2003 r., w sprawie I PK 345/02 (OSNP 2004 r. nr 18, s. 308) oraz wyrok z dnia 4 grudnia 2003 r., w sprawie I PK 109/03 (OSNP 2004 r. nr 21, poz. 367)). Nie jest więc aż tak istotne, co robi pracownik w czasie oczekiwania na wezwanie pracodawcy, lecz decydujące znaczenie ma to, czy jest on zdolny do niezwłocznego podjęcia pracy na to wezwanie. Zdolność powoda do podjęcia pracy na wezwanie pozwanego w spornym okresie – wbrew twierdzeniom skargi – została ustalona przez Sąd Rejonowy i ustalenie to podzielił Sąd Okręgowy. Uznanie przez Sąd Okręgowy za Sądem Rejonowym, że dwukrotne pisemne zgłaszanie przez powoda gotowości pojęcia pracy wraz z prośbą o wskazanie miejsca świadczenia pracy, rozmowa przeprowadzona z ówczesnym prezesem pozwanego na temat dalszego zatrudnienia i wreszcie wystąpienie z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy, stanowi dostateczne uzewnętrznienie zamiaru świadczenia pracy.

Nie sposób też zgodzić się z koncepcją skarżącego, iż mimo deklaratoryjnego charakteru wyroku ustalającego istnienie stosunku pracy jego niektóre skutki – w tym dotyczące prawa do wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do pracy – powstają na przyszłość. Wyrok ustalający istnienie stosunku pracy wywołuje wszystkie skutki prawne związane z jego bytem *ex tunc*. Wyeliminowanie tej zasady w stosunku do roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy na podstawie art. 81 § 1 k.p. nie ma żadnego uzasadnienia w świetle obowiązujących przepisów prawa. Skarżący, nie zgadzając się z tym stanowiskiem, stwierdza, że taka interpretacja prowadziłaby do absurdu wniosku, iż pracodawca pozostający w sporze z pracownikiem co do istnienia stosunku pracy byłby zobowiązany płacić mu wynagrodzenie za czas

gotowości do pracy, nawet w przypadku, gdyby sąd uznał, że taki stosunek pracy nie istnieje. Rozumowanie to jest całkowicie nieuprawnione - pracodawca, który kwestionuje istnienie stosunku pracy, zobowiązany jest zapłacić wynagrodzenie pracownikowi za czas gotowości do pracy jedynie w przypadku wyroku ustalającego istnienie stosunku pracy. Wdając się zaś w spór, musi liczyć się z ewentualnością przegrania procesu i związanymi z tym konsekwencjami. Argumentacja skarżącego odnośnie do nierównowagi stron, z tej racji, że to jedynie pracodawca zobowiązany jest wypłacać pracownikowi wynagrodzenie nie otrzymując w zamian ekwiwalentu w postaci świadczenia pracy, pomija jeden istotny fakt, a mianowicie to, iż sprawcą takiej sytuacji jest właśnie pracodawca, który z naruszeniem obowiązujących przepisów nie dopuszcza pracownika do pracy i pozbawia go wynagrodzenia za pracę. Bezprzedmiotowe też są wywody skargi odnoszące się do usytuowania art. 81 § 1 k.p. w stosunku do przepisów regulujących rozstrzyganie sporów ze stosunku pracy, choćby z tego względu, że roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy ma swoje oparcie w art. 189 k.p.c.

Sąd Najwyższy nie podzielił także stanowiska skarżącego odnośnie do naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 23¹ k.p. w zw. z art. 89 k.c. i art. 94 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz art. 29 i 36a ustawy z dnia 18 stycznia 1996 r. o kulturze fizycznej. Zgodnie z art. 89 k.c., z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych albo wynikających z właściwości czynności prawnej, powstanie lub ustanie skutków czynności prawnej można uzależnić od zdarzenia przyszłego i niepewnego (warunek). W myśl natomiast art. 94 k.c. warunek niemożliwy, jak również warunek przeciwny ustawie lub zasadom współżycia społecznego pociąga za sobą nieważność czynności prawnej, gdy jest zawieszający; uważa się za nie zastrzeżony, gdy jest rozwiązujący. W koncepcji przedstawianej w skardze stwierdza się z jednej strony, iż porozumienie z dnia 2 stycznia 2004 r. zawierało warunek rozwiązujący, a mianowicie zastrzeżone w nim zostało, że obniżone wynagrodzenie obowiązuje do dnia przejęcia pracownika przez sportową spółkę akcyjną, a z drugiej strony podnosi się argument, że zdarzenie wskazane w tym warunku było zdarzeniem pewnym, ponieważ obie strony porozumienia wiedziały, że dojdzie do powstania sportowej spółki akcyjnej i przejęcia pracowników i dlatego tak ukształtowany warunek – ze względu na pewność zdarzenia rozwiązującego

porozumienie - jest sprzeczny z art. 89 k.c. Tymczasem zastrzeżenie, że ustanie skutków czynności prawnej ma nastąpić na skutek wystąpienia zdarzenia przyszłego i pewnego oznacza zastrzeżenie terminu rozwiązującego - a nie warunku w rozumieniu art. 89 k.c. Określenie terminu może nastąpić nie tylko przez wskazanie konkretnej daty, czy przedziału czasowego, ale także poprzez wskazanie pewnego zdarzenia. Chodzi tu o zdarzenie, które - przy rozsądnej ocenie sytuacji - powinno nastąpić. Pewność co do nadejścia zdarzenia przyszłego (końcowego), nieodzowna przy zastrzeżeniu terminu, stanowi element odróżniający w stosunku do warunku rozwiązującego. Przy przyjęciu, że pod pojęciem "termin" należy rozumieć zdarzenie przyszłe i pewne, dopuszczalne będzie zarówno oznaczenie terminu w taki sposób, że moment, w którym termin ten nadejdzie, nie jest znany w chwili dokonania czynności. Decydujące znaczenie przypada tu pewności zdarzenia a nie ścisłemu momentowi jego nadejścia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 czerwca 2002 r., II CKN 701/00, OSP 2003, nr 10, poz. 124 i z 16 kwietnia 2003 r., II CKN 6/01, OSNC 2004, nr 7-8, poz. 114). Podzielając zatem pogląd skarżącego, że utworzenie sportowej spółki akcyjnej, która miała przejąć działalność Klubu [...], a także jego pracowników na mocy art. 23¹ k.p., było zdarzeniem przyszłym i pewnym, uznać należy, że w porozumieniu z dnia 2 stycznia 2004 r. zastrzeżony został termin rozwiązujący to porozumienie. Zgodnie z art. 116 § 2 k.c., jeżeli skutki czynności prawnej mają ustać w oznaczonym terminie, stosuje się odpowiednio przepisy o warunku rozwiązującym. Ostatecznie zatem również zastrzeżenie terminu rozwiązującego może być kwestionowane z punktu widzenia sprzeczności z ustawą – a w tym wypadku

sprzeczności z art. 23¹ k.p. Skarżący w wywodach dotyczących tej kwestii powołuje się na wielokrotnie wyrażane przez Sąd Najwyższy stanowisko o niedopuszczalności modyfikacji stosunku pracy w sytuacji przejmowania pracowników przez nowego pracodawcę, a więc wtedy, kiedy nowy pracodawca staje się z mocy prawa stroną stosunku pracy w miejsce dotychczasowego. Powołując się na wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1999 r., I PKN 264/99 (OSNP 2001 r. nr 2, poz. 37), z dnia 6 maja 2003 r., I PK 237/02 OSNP 2004 r. nr 15, poz. 265), z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 620/02 (Pr.Pracy 2004 r

nr 7-8, poz. 57), z dnia 17 marca 2005 r., III PK 82/04 OSNP 2005 r. nr 22, poz. 352), z dnia 7 lipca 2005 r., II PK 353/04 (OSNP 2006 r. 17-18, poz. 261), skarżący nie dostrzega, iż, po pierwsze, ten zakaz modyfikacji odnosi się do czasu po przekształceniu podmiotowym po stronie pracodawcy, po drugie i najistotniejsze, celem uregulowania w art. 23¹ k.p. jest stworzenie mechanizmów ochronnych dla pracowników. Ten właśnie cel – interes pracownika - jest wyraźnie akcentowany w przywołanych orzeczeniach i stanowi podstawę poglądu o niedopuszczalności modyfikacji stosunku pracy. Zgodnie z tym przepisem, w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, a więc jest on związany postanowieniami umowy o pracę dotyczącymi wysokości wynagrodzenia. W przypadku powoda są to postanowienia wynikające z umowy o pracę z dnia 2 stycznia 2002 r. Porozumienie z dnia 2 stycznia 2004 r. stanowiło jedynie zawieszenie stosowania tych postanowień w okresie zamkniętym, po upływie którego następował automatyczny powrót do zasad z nich wynikających. Prawu pracy znana jest instytucja zawieszania warunków zatrudnienia. Występuje ona w art. 9¹ § 1 k.p., art. 23^{1a} k.p., art. 241²⁷ k.p. Przepisy te, ogólnie rzecz ujmując, pozwalają na zawieszenie na czas określony postanowień dotyczących warunków zatrudnienia. Porozumienie z dnia 2 stycznia 2004 r. z punktu widzenia celu, dla którego zostało zawarte, pełniło analogiczną funkcję jak porozumienia objęte przywołanymi przepisami, bez istotnego znaczenia jest więc to, że nie zostało zawarte w trybie w nich przewidzianym. Porozumienie o czasowym zawieszeniu zasad stosowania postanowień umowy o pracę obowiązujące w dacie przejęcia pracowników przez nowego pracodawcę zachowuje swoją moc. Po upływie terminu rozwiązującego to porozumienie nowy pracodawca jest związany uprzednimi (zawieszonymi) warunkami umowy o pracę.

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

