



Sygn. akt I PK 185/15

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 7 lipca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa T. S.

przeciwko Zespołowi Szkół Ponadgimnazjalnych [...]

o wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 lipca 2016 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P.

z dnia 2 lutego 2015 r.,

**oddala skargę kasacyjną.**

### **UZASADNIENIE**

Sąd Rejonowy w P. wyrokiem z 29 lutego 2012 r., oddalił powództwo T. S. przeciwko pozwanemu Zespołowi Szkół Ponadgimnazjalnych [...] o wynagrodzenie za pracę za okres od września 2007 r. do grudnia 2008 r. (łącznie za szesnaście

miesiący), dodatkowe wynagrodzenie roczne za lata 2007 i 2008, świadczenia z funduszu socjalnego za lata 2007 i 2008 oraz świadczenie urlopowe za 2008 r .

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanym Zespole Szkół od 9 stycznia 2007 r. do 31 sierpnia 2007 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony. Legitymował się wówczas stopniem awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego. Strona pozwana nie zawarła z powodem umowy o pracę na kolejny rok szkolny. Powód w sierpniu 2007 r. rozmawiał z dyrektorem pozwanego Zespołu Szkół, wnosząc o przydzielenie mu godzin nauczania matematyki. Dyrektor odmówił. W związku z tym powód wystąpił 24 sierpnia 2007 r. pisemnie do kierownika referatu edukacji Urzędu Miasta w P. o „dokonanie korekty w arkuszu organizacji Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych na rok szkolny 2007/2008 w zakresie planu nauczania i obsady osobowej”. W piśmie wnosił o podjęcie przez władze oświatowe działań na rzecz stworzenia możliwości podjęcia po przez niego pracy u pozwanego. W odpowiedzi z 20 września 2007 r. poinformowano powoda, że dyrektor szkoły nie zmienił zdania w kwestii dalszego zatrudniania powoda, a organ prowadzący szkołę nie ma uprawnień do ingerowania w decyzje dyrektora placówki. Powód jeszcze kilkakrotnie rozmawiał z kierownikiem referatu edukacji w Urzędzie Miasta w P., jednak bezskutecznie.

W dniu 1 lutego 2008 r. powód wniósł pozew, domagając się ustalenia, że między nim a pozwanym Zespołem Szkół została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony w miejsce umowy o pracę na czas określony. Sąd Rejonowy wyrokiem z 14 maja 2008 r., ustalił, że między stronami została zawarta 8 stycznia 2007 r. umowa o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 9/18 etatu. Sąd Okręgowy wyrokiem z 7 listopada 2008 r., oddalił apelację strony pozwanej od tego orzeczenia.

Po wydaniu wyroku przez Sąd Rejonowy w sprawie IV P .../08, powód ponownie wystąpił do Prezydenta Miasta o spowodowanie zatrudnienia go w pozwanym Zespole Szkół. Uzyskał informację, że strona pozwana zaskarżyła wyrok Sądu Rejonowego. Wyrok Sądu Okręgowego został ogłoszony 7 listopada 2008 r. Bezpośrednio po tym, 12 listopada 2008 r. powód wystosował do strony pozwanej pismo, zgłaszając swoją gotowość podjęcia pracy na stanowisku nauczyciela matematyki i ponownie pismem z 9 grudnia 2008 r. potwierdził

gotowość podjęcia pracy od 10 grudnia 2008 r. Pozwany w piśmie z 10 grudnia 2008 r. określił, jakie czynności ma wykonać powód przed przystąpieniem do pracy, oraz wskazał, że powód rozpocznie zajęcia dydaktyczne od 2 stycznia 2009 r. Powód jednak nie podjął pracy, ponieważ najpierw przebywał na zwolnieniu lekarskim, następnie na rocznym urlopie dla poratowania zdrowia, po którym wykorzystał roczny urlop bezpłatny, a od 1 września 2011 r. następnym urlopie dla poratowania zdrowia.

Sąd Rejonowy zważył, że powód wywodzi swoje roszczenia z twierdzenia o swoje gotowości do świadczenia pracy i przeszkód doznanych ze strony pracodawcy (art. 81 k.p.). Od chwili rozwiązania stosunku pracy z końcem sierpnia 2007 r. powód podejmował różne działania dla zmiany stanowiska strony pozwanej i dalszego zatrudnienia go w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych [...]. Działania te nie były jednak podejmowane bezpośrednio w stosunku do strony pozwanej, ale wobec organów kontrolujących stronę pozwaną. Powód występował zarówno pisemnie, jak i ustnie o interwencję Prezydenta Miasta i referatu edukacji Urzędu Miasta. Sam bezpośrednio do szkoły się nie zgłaszał. Zdaniem Sądu Rejonowego, takie działania powoda, które nie były skierowane bezpośrednio do pracodawcy, nie świadczą o jego gotowości do pracy i pozostawaniu w dyspozycji pracodawcy. Nie można również takiej gotowości wywodzić z samego faktu podjęcia sporu sądowego dotyczącego stosunku pracy powoda. Z tych przyczyn Sąd Rejonowy uznał, że nie zachodzą w sprawie przesłanki do zastosowania art. 81 k.p., których zaistnienie warunkuje uzyskanie prawa do wynagrodzenia. Sąd Rejonowy podkreślił ponadto, że roszczenia powoda są w znacznej części przedawnione. Powód wystąpił z pozwem 4 listopada 2011 r. Zgodnie z art. 291 § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem trzech lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Wobec tego roszczenia za okres sprzed listopada 2008 r. są przedawnione. Powód miał prawo wystąpić z żądaniem zasądzenia wynagrodzenia za okres, w którym nie świadczył pracy z uwagi na wadliwą interpretację przez pracodawcę norm ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karty Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 191 ze zm.) i rozwiązanie z nim stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2007 r. (tj. za okres od września 2007 r.), już wcześniej, nie czekając na wynik procesu o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Wobec niezasadności roszczenia powoda o wynagrodzenie za poszczególne miesiące, w których nie świadczył pracy, niezasadne są też roszczenia o dodatkowe wynagrodzenie roczne i świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, jako bezpośrednio związane z prawem do wynagrodzenia i wynagrodzeniem rzeczywiście uzyskanym.

Podzielając ustalenia faktyczne i wnioski prawne Sądu pierwszej instancji, Sąd Okręgowy wyrokiem z 5 grudnia 2012 r., oddalił apelację powoda od powyższego orzeczenia.

Na skutek skargi kasacyjnej powoda, Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 4 października 2013 r. uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniu Sąd Najwyższy podkreślił, że skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy, co dotyczy zwłaszcza zarzutu naruszenia art. 81 § 1 k.p. W rozpoznawanej sprawie rozstrzygnięcia wymagało, czy powód w wystarczającym stopniu uzewnętrznił gotowość do wykonywania pracy. Ocena dokonana w tym przedmiocie przez Sąd Okręgowy jest powierzchowna, opiera się na zaakceptowaniu oceny Sądu Rejonowego, że brak było podstaw do przyjęcia, że po 24 sierpnia 2007 r. powód wykazywał swoją gotowość do pracy, w szczególności uzewnętrznił wobec pracodawcy ową gotowość w okresie objętym sporem, czyli od września 2007 r. do grudnia 2008 r. Ta ocena nie uwzględnia istotnych okoliczności, podnoszonych przez powoda i potwierdzonych w zgromadzonym materiale dowodowym, wyraźnie wyeksponowanych w apelacji. W rozpoznawanej sprawie nie można było przyjąć, że powód zgłosił gotowość do pracy po raz ostatni 24 sierpnia 2007 r. oraz że w okresie od 24 sierpnia 2007 r. (data pisma skierowanego do kierownika referatu edukacji w Urzędzie Miasta) do 12 listopada 2008 r. nie przejawiał w żaden sposób wobec pracodawcy woli niezwłocznego podjęcia pracy i oddania się do jego dyspozycji. Ocena taka nie uwzględnia wszystkich czynności faktycznych i prawnych podjętych przez powoda od sierpnia 2007 r. (kiedy dowiedział się, że dyrektor szkoły nie zamierza zawrzeć z nim kolejnej umowy o pracę od 1 września 2007 r.) aż do listopada 2008 r. (kiedy po wyroku Sądu Okręgowego z 7 listopada 2008 r., V Pa .../08, w sprawie o

ustalenie, że między nim a pozwanym Zespołem Szkół została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony, wystosował do strony pozwanej pismo, zgłaszając swoją gotowość podjęcia pracy na stanowisku nauczyciela matematyki). Czynności te były – jak twierdzi powód – do 6 września 2007 r. podejmowane bezpośrednio w stosunku do pozwanego pracodawcy, w szczególności: 23 sierpnia 2007 r. powód spotkał się z dyrektorem szkoły w celu potwierdzenia gotowości świadczenia dalszej pracy, następnie zgłosił gotowość do pracy 30 sierpnia 2007 r. podczas rady pedagogicznej. Od 1 września 2007 r. pozwany uznawał, że umowa o pracę już nie obowiązuje, a powód jest osobą nieuprawnioną do przebywania na terenie szkoły, co wyjaśniono powodowi podczas jego kolejnej wizyty w szkole i zgłoszenia gotowości do pracy 6 września 2007 r. – wtedy dyrektor szkoły odmówił spotkania i rozmowy z powodem, zamykając się w swym gabinecie. Po 6 września 2007 r. powód podejmował dalsze czynności, które służyły uzewnętrznieniu gotowości do pracy, chociaż nie były one podejmowane bezpośrednio w rozmowach z dyrektorem szkoły, między innymi po wielu telefonach do szkoły, pismach do Urzędu Miasta P. i Prezydenta Miasta P., powód uzyskał pisemną odpowiedź z 20 września 2007 r., w której stwierdzono, iż dyrektor oznajmił, że nie zatrudni powoda w roku szkolnym 2007/2008 (co oznacza, że ktoś z Urzędu Miasta rozmawiał osobiście z dyrektorem szkoły w sprawie zatrudnienia powoda), w piśmie z 25 września 2007 r. dyrektor szkoły stwierdził, że powód pracował w szkole do 31 sierpnia 2007 r. i szkoła nie ma obowiązku zawierać z nim kolejnej umowy o pracę, skoro powód był zatrudniony na czas określony, wreszcie powód wystąpił do sądu pracy i już po uzyskaniu nieprawomocnego wyroku pierwszej instancji zgłosił pisemnie, kolejny raz, gotowość do pracy, co było przedmiotem wcześniejszych spotkań również w Urzędzie Miasta P., między innymi 24 czerwca 2008 r., lecz jedyną odpowiedzią na to była informacja z 11 sierpnia 2008 r., że wyrok jest nieprawomocny i szkoła wniosła apelację.

Wszystkich tych przedstawionych przez powoda w apelacji okoliczności Sąd Okręgowy nie poddał weryfikacji – ani czy faktycznie miały miejsce, ani jakie nadać im znaczenie prawne, w szczególności czy można je zakwalifikować jako uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy, choćby *per facta concludentia*. Te braki postępowania uzasadniają równocześnie kasacyjny zarzut naruszenia art.

382 k.p.c., skoro Sąd Okręgowy nie poddał ocenie (najpierw w zakresie ustaleń faktycznych, a następnie kwalifikacji prawnej) twierdzeń powoda o istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy faktach. W sytuacji gdy pracodawca, pozostając w błędnym przeświadczeniu, że umowa o pracę wygasła, kwestionuje istnienie stosunku pracy, zobowiązany jest zapłacić pracownikowi wynagrodzenie za czas gotowości do pracy w razie wydania wyroku ustalającego istnienie stosunku pracy, jeżeli pracownik przez czas trwania procesu o ustalenie wyraźnie deklarował gotowość podjęcia pracy w każdej chwili. Jeżeli pracodawca odmawia spotkania z pracownikiem, demonstrując w ten sposób brak woli kontynuowania zatrudnienia i deklaruje brak tej woli zarówno wobec pracownika, jak i wobec jednostki nadrzędnej (w tym przypadku organu prowadzącego szkołę, czyli Prezydenta Miasta, kierownika referatu edukacji w Urzędzie Miasta), należy te okoliczności uwzględnić przy dokonywaniu oceny zachowania samego pracownika. Jeżeli było tak, jak twierdzi powód, że dyrektor szkoły potraktował go jak *persona non grata* i zamknął przed nim swój gabinet, nie wpuszczając go na spotkanie, wiedza powoda o takim stosunku pracodawcy do niego mogła wpłynąć na jego decyzję o zwróceniu się bezpośrednio do organu prowadzącego szkołę, a następnie do wszczęcia procesu o ustalenie istnienia bezterminowego stosunku pracy. Interwencje w organie prowadzącym szkołę (u Prezydenta Miasta albo u kierownika referatu edukacji Urzędu Miasta) były działaniami racjonalnymi, jeżeli rzeczywiście dyrektor szkoły odmówił dalszych spotkań z powodem. Również to twierdzenie powoda wymaga odpowiednich ustaleń i oceny. Reasumując, Sąd Najwyższy zaznaczył, że powołane okoliczności prowadzą do wniosku, że ocena dokonana przez Sąd Okręgowy co do braku uzewnętrzniania przez powoda gotowości do wykonywania pracy jest powierzchowna i przedwczesna, opiera się na bezkrytycznym zaakceptowaniu błędnej oceny Sądu Rejonowego, że po 24 sierpnia 2007 r. powód nie wykazywał gotowości do wykonywania do pracy, ponieważ swoje działania kierował w stosunku do innych podmiotów. Pozwana szkoła jest szkołą publiczną, jednostką organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej. Organem prowadzącym szkołę jest Miasto P. Organem nadzoru pedagogicznego jest Kuratorium Oświaty w Ł. Organ prowadzący szkołę jest zobowiązany do nadzoru i subwencjonowania działalności tej placówki. Zakres obowiązków organu

prowadzącego szkołę określa art. 5 ust. 7 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 2156 ze zm.). Zwrócenie się przez powoda do organu prowadzącego szkołę, który niewątpliwie nie jest pracodawcą nauczyciela, może być w szczególnych okolicznościach faktycznych potraktowane jako wyrażenie gotowości wykonywania pracy, jeżeli ze zgromadzonych dowodów wynika, że organ prowadzący szkołę informował dyrektora szkoły (czyli pracodawcę) o staraniach powoda związanych z kontynuowaniem zatrudnienia. Ponowne ustalenia faktyczne oraz oceny prawne co do możliwości zastosowania art. 81 k.p. pozwolą Sądowi Okręgowemu na rozważenie w dalszej kolejności zgłoszonego przez stronę pozwaną zarzutu przedawnienia roszczeń powoda.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy, Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 2 lutego 2015 r. oddalił apelację i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.350 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

W toku postępowania apelacyjnego Sąd drugiej instancji dodatkowo poczynił następujące ustalenia faktyczne: pismem z dnia 20 września 2007 r. Kierownik Referatu Edukacji Urzędu Miasta poinformował T. S., w odpowiedzi na jego pismo z dnia 24 sierpnia 2007 r., iż na jego prośbę podjął rozmowę z dyrektorem pozwanej szkoły w celu „zmiany aktualnie przyjętego scenariusza zatrudnieniowego i stworzenia możliwości podjęcia przez niego etatowej pracy i kontynuacji awansu zawodowego”, dyrektor pozwanej szkoły oświadczył jednak, że nie zatrudni powoda w roku szkolnym 2007/2008. W piśmie z 25 września 2007 r. skierowanym do Kierownika Referatu Edukacji Urzędu Miasta dyrektor pozwanej szkoły M.Ś. wyjaśnił, że powód był zatrudniony w pozwanej szkole na czas określony od 9 stycznia 2007 r. do 31 sierpnia 2007 r. i dyrektor szkoły nie ma obowiązku zawierania kolejnej umowy o pracę z pracownikiem zatrudnionym na czas określony. Podniósł także, że T. S. nie złożył podania o ponowne zatrudnienie w szkole od dnia 1 września 2007 r. Pozwem z dnia 1 lutego 2008 r. T. S. wystąpił do Sądu Rejonowego w P. o ustalenie, że pomiędzy nim a Zespołem Szkół Ponadgimnazjalnych [...] została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony oraz o zasądzenie od pozwanego Zespołu Szkół na jego rzecz wynagrodzenia za pracę za okres od 1 września 2007 r. do 30 listopada 2007 r. Sprawa została

zadekretowana pod sygnaturą IV P ../08. Zarządzeniem z dnia 6 lutego 2008 r. Przewodniczący wyłączył ze sprawy IV P ../08 roszczenie powoda przeciw pozwanemu o wynagrodzenie do odrębnego rozpoznania. Wyłączona z akt IV P ../08 sprawa o zapłatę przez Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych na rzecz powoda T. S. wynagrodzenia za pracę za okres od 1 września 2007 r. do 30 listopada 2007 r. została zadekretowana pod sygnaturą IV Pupr ../08. Zarządzeniem Przewodniczącego z dnia 27 lutego 2008 r. - doręczonym pełnomocnikowi powoda w dniu 8 marca 2008 r. - pozew w sprawie IV Pupr ../08 został zwrócony wobec nieuzupełnienia jego braków formalnych. Powód, aż do dnia wniesienia niniejszego pozwu, nie zwracał się do pozwanego więcej z żądaniem wypłaty wynagrodzenia, ani z żądaniem wypłaty 13-ej pensji, świadczeń socjalnych oraz świadczeń urlopowych za okres od września 2007 r. do grudnia 2008 r. Powód ostatni raz był w pozwanej szkole w dniu 6 września 2007 r. Po tej dacie, aż do dnia 11 listopada 2008 r., nie kontaktował się z pozwaną szkołą. Powód w sprawie o ustalenie toczącej się przed Sądem Rejonowym w P. IV P ../08 w okresie od dnia 1 lutego 2008 r. do dnia 14 maja 2008 r. nie zgłaszał pozwanemu gotowości do podjęcia pracy. Gotowości do pracy nie zgłaszał także w toku postępowania apelacyjnego w przedmiotowej sprawie, które zakończyło się przed Sądem Okręgowym w P. w dniu 7 listopada 2008 r. Po wyroku Sądu Rejonowego w sprawie IV P ../08, T. S. zwrócił się pismem z dnia 8 lipca 2008 r. do Prezydenta Urzędu Miasta o spowodowanie jego pełnoetatowego zatrudnienia od 1 września 2008 r. i podpisania umowy o pracę. Powód był niezdolny do pracy od dnia 31 sierpnia 2007 r. do dnia 7 września 2007 r. Po zakończeniu postępowania w sprawie IVP ../08 powód miał podjąć dydaktyczne zajęcia od dnia 2 stycznia 2009 r. Nie podjął jednak pracy, gdyż od dnia 5 stycznia 2009 r. do dnia 3 lipca 2009 r. był nieprzerwanie niezdolny do pracy z powodu schorzenia psychiatrycznego. Ze względu na stan zdrowia wywołany schorzeniem natury psychiatrycznej, powód przebywał na rocznym płatnym urlopie dla poratowania zdrowia w okresie od dnia 1 września 2009 r. do dnia 31 sierpnia 2010 r., a następnie, od dnia 1 września 2010 r. do dnia 31 sierpnia 2011 r., na urlopie bezpłatnym i ponownie na rocznym płatnym urlopie dla poratowania zdrowia w okresie od dnia 1 września 2011 r. do dnia 31 sierpnia 2012 r.



Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Okręgowy oddalił apelację jako bezzasadną, uznając za zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego w postaci art. 81 k.p. i 291 k.p. Podkreślił, że Sąd Najwyższy rozpoznając skargę kasacyjną nie przesądził, aby powód wykazał w przedmiotowej sprawie gotowość do pracy, a li tylko nakazał ustalić, czy i jakie czynności podejmował powód celem uzewnętrznienia gotowości do pracy, a następnie ocenić, czy czynności te spełniają przesłanki gotowości do wykonywania pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, obowiązek zgłaszania przez pracownika gotowości do wykonywania pracy w myśl art. 81 § 1 k.p. inicjuje się dopiero wówczas, gdy pracodawca odmawia dopuszczenia go do pracy z przyczyn niezależnych od pracownika. W przypadku powoda obowiązek ten zaistniał od dnia 1 września 2007 r. Dopiero bowiem z tym dniem pozwany przestał traktować powoda jako swojego pracownika, uznając że zawarta z nim umowa o pracę uległa rozwiązaniu, co po prawomocnym zakończeniu sprawy IV P .../08 okazało się nieuprawnionym. W konsekwencji oznacza to, że wszystkie czynności powoda dokonywane przed dniem 1 września 2007 r., a zatem w okresie kiedy pracodawca nie kwestionował jego tytułu do zatrudnienia, nie miały waloru czynności świadczących o gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. Czynności powoda podejmowane przez niego zarówno w stosunku do pracodawcy jak i w stosunku do organu założycielskiego szkoły przed dniem 1 września 2007 r. miały na celu uregulowanie jego sytuacji prawnej i spowodowanie dalszego zatrudnienia w roku szkolnym 2007/2008, co powód wielokrotnie podkreślał w swych pismach. Nie można ich natomiast uznać, jako przedwczesnych, za przejaw gotowości do pracy od dnia 1 września 2007 r. Nie było zatem przejawem gotowości powoda do pracy w rozumieniu art. 81 k.p. spotkanie z dyrektorem pozwanej szkoły w dniu 23 sierpnia 2007 r., pismo skierowane do Urzędu Miasta w P. z dnia 24 sierpnia 2007 r. i wreszcie udział powoda w Radzie Pedagogicznej pozwanej szkoły w dniu 31 sierpnia 2007 r. Czynności te były bowiem podejmowane przez powoda w okresie, w którym jego tytuł zatrudnienia nie był kwestionowany, wykonywał zatrudnienie i za który to okres otrzymał wynagrodzenie za pracę. Tylko zatem czynności powoda dokonane po dniu 31 sierpnia 2007 r. można traktować jako zmierzające do

wykazania gotowości do pracy. W toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji strona powodowa takich czynności nie tylko nie wykazała, ale co więcej nawet nie podnosiła ich dokonania. Dopiero w apelacji podniesiono, że powód zgłosił gotowość do pracy podczas ostatniego spotkania z dyrektorem pozwanej w szkole w dniu 6 września 2007 r. Na okoliczność przebiegu zdarzenia z dnia 6 września 2007 r. strona powodowa zgłosiła świadków M. G. oraz B. T. Świadek M.G. nie miała jakichkolwiek wiadomości co do tego, czy doszło do spotkania powoda z dyrektorem pozwanej szkoły w dniu 6 grudnia 2007 r. i jaki to spotkanie miało przebieg, gdyż w okresie od 11 lipca 2007 r. do 20 grudnia 2007 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Na rozprawie apelacyjnej w dniu 20 stycznia 2015 r. powód stwierdził ostatecznie, że świadkiem zdarzenia z dnia 6 grudnia 2007 r. była wyłącznie B. T., ale z uwagi na nieustalenie jej adresu zamieszkania przez stronę powodową, przeprowadzenie dowodu z jej zeznań było niemożliwe. Nie było możliwe także przesłuchanie ówczesnego dyrektora pozwanej szkoły M. Ś., z uwagi na jego śmierć. W ocenie Sądu, powód nie przedstawił jakiegokolwiek dowodu na okoliczność zdarzenia z dnia 6 grudnia 2007 r. W związku z powyższym Sąd Okręgowy uznał jego zeznania co do tego, że w dniu 6 grudnia 2007 r. zgłaszał dyrektorowi pozwanej szkoły gotowość do pracy za gołosłowne. Z pewnością, gdyby tak było, powód podnosiłby tą okoliczność, jako mającą istotne znaczenie dla rozpoznania sprawy, już na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego, a nie dopiero w apelacji. Nawet jeśli przyjąć, że do takiego spotkania doszło, to powód nie udowodnił, iż zgłosił wówczas dyrektorowi pozwanej szkoły gotowość podjęcia pracy. Za taką oceną zeznań powoda przemawia złożone przez niego na piśmie pisemne oświadczenie z dnia 9 kwietnia 2008 r. w sprawie IV P .../08. W tym oświadczeniu powód wskazuje, że w dniu 6 września 2007 r. był w szkole celem udostępnienia mu książki protokołów z posiedzeń Rady Pedagogicznej i arkusza organizacyjnego za rok 2007/2008, a nie celem zgłoszenia gotowości do pracy. Powód nie mógł zresztą zgłaszać wówczas dyrektorowi pozwanej szkoły swojej gotowości do pracy, także z tego względu, że nie był faktycznie zdolny do jej wykonywania, na okoliczność czego przedłożył pracodawcy zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy do dnia 7 września 2007 r. Z gotowością do pracy mamy bowiem do czynienia tylko wówczas, gdy pracownik nie tylko zgłasza zamiar

wykonywania pracy, ale ponadto faktycznie jest zdolny do jej wykonywania. Powód uznał nadto, iż wobec kategorycznego stanowiska strony pozwanej co do odmowy jego dalszego zatrudnienia, o którym dowiedział się od dyrektora pozwanej szkoły M. Ś. podczas spotkania w dniu 23 sierpnia 2007 r., jego dalsze przychodzenie i telefonowanie do dyrektora pozwanej szkoły będzie wystawiało go na śmieszność. Przyznał zatem, że po dniu 23 sierpnia 2007 r. nie zgłaszał pozwanemu gotowości do pracy ani osobiście ani telefonicznie. Jego późniejsza zmiana stanowiska w kwestii kontaktów z dyrektorem i zgłaszania mu gotowości do pracy, zarówno osobiście w dniu 6 września 2007 r. jak i wielokrotnie telefonicznie, została uznana przez Sąd za niewiarygodną i jako taka - za niezastługującą na uwzględnienie. Powód uznał, że skoro dyrektor pozwanej szkoły zajął co do jego dalszego zatrudnienia nieprzejednane stanowisko, to jedyną próbą zmiany tego stanowiska będzie interwencja w organie założycielskim szkoły, który to organ zawiadomił o swojej sytuacji. Jak już jednak wcześniej podniesiono powód zwracał się do Urzędu Miasta w P. jedynie pismem z dnia 24 sierpnia 2007 r., a zatem w okresie kiedy pozwany nie kwestionował jego tytułu do pozostawania w zatrudnieniu, a intencją powoda nie było zgłoszenie gotowości do pracy, lecz prośba „o podjęcie mediacji w sprawie dokonania korekty w arkuszu organizacji ZSP na rok szkolny 2007/2008 w zakresie planu nauczania i obsady osobowej”. Powód w piśmie powołuje się nie na to, że uważa się za pracownika pozwanej szkoły, ale na to, że dyrektor pozwanej szkoły przyrzekł mu podpisując z nim umowę o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2007 r., że zatrudni go także w roku szkolnym 2007/2008. Powód dążył zatem, aby pozwana szkoła podpisała z nim kolejną umowę o pracę. Nie było to zgłoszenie gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 k.p. W aktach sprawy brak jakichkolwiek innych pism kierowanych przez powoda do Urzędu Miasta, w których jak podnosi skarżący, powód miał zgłaszać swoją gotowość do pracy. Całkowicie gołosłowne, nie potwierdzone jakimikolwiek dowodami, nawet zeznaniami powoda, są twierdzenia zawarte w skardze kasacyjnej, co do tego aby w miesiącach od października do grudnia 2007 r. powód prowadził kolejne rozmowy z organem prowadzącym pozwaną szkołę. Powód nie zgłosił też gotowości do pracy w toku toczącego się postępowania sądowego o ustalenie istnienia stosunku pracy w sprawie IV P .../08. Z analizy protokołów rozpraw w tej sprawie wynika, że na

żadnym terminie rozprawy, ani w pismach procesowych, powód nie zgłaszał pozwanemu gotowości do podjęcia pracy, a jedynie podtrzymywał stanowisko, iż wiąże go z pozwanym umowa o pracę na czas nieokreślony i to w pełnym wymiarze czasu pracy. Wprawdzie w pozwie w sprawie IV P .../08 zostało zawarte żądanie powoda zasądzenia od pozwanego wynagrodzenia za pracę za okres od 1 września 2007 r. do 30 listopada 2007 r., co jest niewątpliwie przejawem gotowości do pracy, ale żądanie to zostało zarządzeniem Przewodniczącego wyłączone z przedmiotowej sprawy do odrębnego rozpoznania w sprawie IV Pupr .../08, a następnie prawomocnym zarządzeniem z dnia 27 lutego 2008 r. pozew o zapłatę wynagrodzenia został zwrócony, wobec nie uzupełnienia braków formalnych. Zgodnie z art. 130 § 2 k.p.c. pismo zwrócone nie wywołuje żadnych skutków, jakie ustawa wiąże z wniesieniem pisma do sądu. Skoro zatem pozew o zapłatę wynagrodzenia został powodowi prawomocnie zwrócony, to nie wywołał on żadnych skutków prawnych, także w zakresie zgłoszenia gotowości do pracy, jak tego wymaga art. 81 § 1 k.p.

Powód ujawnił w toku sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy wyłącznie zamiar podjęcia pracy po uzyskaniu pozytywnego orzeczenia sądu. Co znamienne, dał temu wyraz po nieprawomocnym zakończeniu sprawy IV P .../08 przed Sądem Rejonowym, kiedy to pismem z dnia 8 lipca 2008 r. zwrócił się do Prezydenta Miasta, powołując się na wzajemne ustalenia na spotkaniu w Urzędzie Miasta w dniu 24 czerwca 2008 r., o zadośćuczynienie jego krzywdzie w postaci pełnoetatowego zatrudnienia w pozwanej szkole. Należy przypomnieć, że Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 14 maja 2008 r. w sprawie IV P .../08 wprawdzie ustalił, że strony wiąże umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 8 stycznia 2007 r. ale w wymiarze 9/18 etatu, a nie całego etatu. Żądanie powoda co do zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy zostało przez Sąd Rejonowy oddalone. Powód zaś spotykając się z Prezydentem Miasta P. w dniu 23 czerwca 2008 r. oraz kierując do niego pismo z dnia 8 lipca 2008 r. domagał się zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie zgłosił tym samym gotowości niezwłocznego podjęcia zatrudnienia w wymiarze 9/18 etatu, tak jak to wynikało z wyroku, a jedynie przejawiał zamiar podjęcia pracy w przyszłości to jest po wyrażeniu przez stronę pozwaną zgody na zmianę wymiaru zatrudnienia z niepełnego na pełny. Tym

samym spotkaniu powoda z organem założycielskim pozwanej szkoły w dniu 23 czerwca 2008 r., ani jego pisma z dnia 8 lipca 2008 r. nie można uznać za czynności będące przejawem jego gotowości do pracy.

Sąd Okręgowy w całości podzielił stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 14 października 2013 r. (II PK 16/13, LEX nr 1409527), zgodnie z którym, 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 tę gotowość. Pracownik domagający się od pracodawcy zapłaty wynagrodzenia z tytułu gotowości do wykonywania pracy (art. 81 § 1 k.p.) powinien w sposób aktywny i systematyczny manifestować wobec pracodawcy swoją gotowość do wykonywania pracy przez cały okres, za który dochodzone jest wynagrodzenie. Powód nie wykazał, aby w okresie od dnia 1 września 2007 r. do dnia 11 listopada 2008 r. potwierdzał swoją gotowość do pracy. Po raz pierwszy skutecznie zgłosił tę gotowość pismami z 12 listopada 2008 r. i z 9 grudnia 2008 r. W tym ostatnim piśmie wyraził gotowość podjęcia pracy z dniem 10 grudnia 2008 r., na co pracodawca wyraził zgodę.

Ponadto Sąd drugiej instancji przypomniał, że oprócz wyrażenia gotowości do pracy konieczną przesłanką przyznania wynagrodzenia za pracę za okres niewykonywania pracy jest faktyczna zdolność pracownika do pracy. Tymczasem powód był niezdolny do pracy od dnia 31 sierpnia 2007 r. do dnia 7 września 2007 r. Powód nie wykazał, aby po tym dniu odzyskał zdolność do pracy. O złym stanie zdrowia powoda i długotrwałości leczenia świadczy fakt, że od dnia 5 stycznia 2009 r. nieprzerwanie aż do dnia 3 lipca 2009 r. był z tego powodu niezdolny do pracy, a następnie z tego samego powodu korzystał trzykrotnie z urlopów dla poratowania zdrowia. Niezdolność do wykonywania pracy w całym spornym okresie przyznał sam powód. Zeznał mianowicie, że po ustaniu zatrudnienia u pozwanego (czyli od dnia 1 września 2007 r.) nigdzie nie pracował zawodowo, gdyż był na zwolnieniu lekarskim, a jego rozstrój zdrowia trwa do chwili obecnej i cały czas jest w trakcie leczenia. Nie wykazanie przez powoda gotowości do wykonywania pracy w okresie od dnia 1 września 2007 r. do 9 grudnia 2008 r., a

nadto jego faktyczna niezdolność do pracy w tym okresie, czyni powództwo o zapłatę wynagrodzenia za okres niewykonywania pracy bezzasadnym.

Wprawdzie powództwo podlega oddaleniu z uwagi na jego merytoryczną bezzasadność, ale roszczenia pozwu są także - zdaniem Sądu drugiej instancji – przedawnione w świetle art. 291 k.p. Nie ma racji apelujący, iż pozew w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy sygn. akt IV P .../08 przerwał bieg przedawnienia roszczeń dochodzonych niniejszym pozwem. Czynność zmierzająca do ustalenia istnienia stosunku pracy nie jest czynnością zmierzającą bezpośrednio do dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia roszczeń z tytułu pozostawania w gotowości do pracy, o której mowa w art. 123 § 1 pkt 1 k.c. Wprawdzie w przedmiotowej sprawie powód zawarł żądanie zapłaty wynagrodzenia za okres od września do listopada 2007 r., ale pozew w tym zakresie został prawomocnie zawrócony, co oznacza że nie wywołał żadnych skutków prawnych jakie ustawa wiąże z jego wniesieniem (a co za tym idzie nie przerwał biegu przedawnienia).

Zgodnie z art. 291 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Żądanie wypłaty wynagrodzenia z tytułu gotowości do pracy, jest płatne - tak jak wynagrodzenie za pracę wykonaną - w każdym miesiącu zatrudnienia w miejscu i terminie wypłaty wynagrodzeń za pracę (art. 81 § 1 w zw. z art. 86 § 1 k.p.). Z umowy o pracę wynika, że wynagrodzenie powoda było płatne z góry z dniem pierwszego dnia miesiąca. Roszczenie o wypłatę wynagrodzenia z tytułu gotowości do pracy za poszczególne miesiące były wymagalne z góry z dniem pierwszego dnia miesiąca. Powód wystąpił z pozwem o zapłatę wynagrodzenia za okres od 1 września 2007 r. do 9 grudnia 2008 r. w dniu 4 listopada 2011 r. Oznacza to, że roszczenia powoda o wypłatę wynagrodzenia za okres od 1 września 2007 r. do dnia 30 listopada 2008 r. na datę wniesienia pozwu uległy przedawnieniu. Nie przedawniło się jedynie roszczenie o wypłatę wynagrodzenia za okres od dnia 1 do 9 grudnia 2008 r. w kwocie 259 zł. Z kolei roszczenie o zasądzenie dodatkowego wynagrodzenia za 2007 r. tzw. 13-tki, jako płatne do dnia 31 marca następnego roku kalendarzowego, stało się wymagalne z dniem 1 kwietnia 2008 r., a zatem uległo przedawnieniu z dniem 1 kwietnia 2011 r. Wypłata dodatkowego rocznego wynagrodzenia jest uzależniona od ilości faktycznie przepracowanych dni, a nie od

wykazania li tylko gotowości do pracy. Skoro zatem powód w 2008 r. nie świadczył faktycznie pracy, nie przysługiwało mu za ten rok dodatkowe roczne wynagrodzenie. Świadczenie urlopowe, którego podstawę stanowi art. 53 ust. 1a Karty Nauczyciela, jest wypłacane nauczycielowi z odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, do końca sierpnia każdego roku proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy i okresu zatrudnienia nauczyciela w danym roku szkolnym. Roszczenie powoda o wypłatę świadczenia urlopowego za rok 2008 r. stało się zatem wymagalne z dniem 1 września 2008 r. i co za tym idzie uległo przedawnieniu z dniem 1 września 2011 r. Bezzasadne jest żądanie wypłaty świadczeń świątecznych z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych za rok 2007 i 2008, gdyż zgodnie z obowiązującym u pozwanego Regulaminem świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych są uznaniowymi, a nie obligatoryjnymi i w przypadku odmowy załatwienia wniosku, wnioskodawca nie ma prawa do dochodzenia roszczeń. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy oddalił apelację jako bezzasadną.

Powyższy wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną powoda. Skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego: 1/ art. 81 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że w sprawie nie zachodzą przesłanki z tegoż przepisu, warunkujące uzyskanie prawa do wynagrodzenia, w sytuacji gdy ocena przesłanek gotowości do pracy zależy od okoliczności faktycznych a w tej konkretniej sprawie dotyczy nauczyciela szkoły średniej, gdzie wbrew rozumowaniu Sądu, plan pracy i grafik zatrudnienia określa się nie na jeden miesiąc a przynajmniej na całe półrocze a docelowo rok; 2/ art. 291 § 1 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie że roszczenia powoda są „w znacznej mierze przedawnione”, w sytuacji gdy prawidłowa ocena materiału dowodowego na taki pogląd nie zezwala. Ponadto skargę kasacyjną oparto na podstawie naruszenia przepisów postępowania - art. 390<sup>20</sup> k.p.c. (stanowiącym, iż przy ponownym rozpoznaniu sprawy, sąd któremu sprawa została przekazana do ponownego rozpoznania, jest związany wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy), przez niezastosowanie się do wielokrotnie wskazywanych wytycznych dotyczących chociażby dorozumianego uzewnętrznienia gotowości do wykonywanej pracy. Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i

przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za wszystkie instancje według norm przepisanych.

W uzasadnieniu skarżący zaznaczył, że na gruncie opisanego stanu faktycznego, 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. Wykładnia prawa dokonana przez Sąd Najwyższy jest wiążąca dla sądu, któremu sprawa została przekazana do ponownego rozpoznania. Także Sąd Najwyższy jest związany wykładnią prawa przyjętą uprzednio w tej samej sprawie. W ocenie skarżącego, wydając zaskarżony wyrok Sąd Okręgowy nie przeprowadził bezstronnej oceny dowodów i nie dokonał własnych ustaleń faktycznych w sposób odpowiadający wskazanym powyżej warunkom. W szczególności Sąd nie dokonał samodzielnej oceny dowodów. Przeciwnie, niemal w każdym zdaniu Sąd Okręgowy dystansuje się od ustaleń wykładni prawa i oceny Sądu Najwyższego.

Skarżący przypominał, że powód z wykształcenia jest nauczycielem matematyki, po ukończonych magisterskich studiach uniwersyteckich. Posiada stopień nauczyciela kontraktowego. Do pracy w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych [...] powód został skierowany przez Powiatowy Urząd Pracy. W dniu 8 stycznia 2007 r. między stronami zawarto umowę o pracę na czas określony od dnia 9 stycznia 2007 r. do dnia 31 sierpnia 2007 r. na stanowisku nauczyciela matematyki w niepełnym etacie 9/18 godzin. Ówczesny dyrektor ZSP nr 3 przy podpisywaniu wyżej wymienionej umowy zapewnił powoda o możliwości kontynuowania przez niego awansu zawodowego i zapewnił, iż od dnia 1 września 2007 r. zatrudni powoda w pełnym wymiarze czasu, tj. 18 godzin. Mimo to, pozwany nie zamierzał dotrzymać zapewnień i T. S. nie został uwzględniony w arkuszu organizacyjnym na rok 2007/2008, mimo że pozwany chciał zatrudnić w międzyczasie 2 nowych nauczycieli. Zdaniem skarżącego, w przypadku niedopuszczenia do pracy przez pracodawcę sytuacja pracownika pozostającego w gotowości do pracy jest zbliżona do sytuacji pracownika dobrowolnie zwolnionego przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy - w obu przypadkach pracownik



doznaje przeszkód w jej wykonywaniu z przyczyn dotyczących pracodawcy i z tego tytułu powinno przysługiwać mu wynagrodzenie w wysokości określonej w przepisie art. 81 § 1 k.p.

Co do kwestii przedawnienia roszczeń, o ocenie skarżącego bezsporne jest, że o tym, czy roszczenie stało się wymagalne, decyduje realna możliwość żądania przez pracownika zaspokojenia roszczenia. Początkiem biegu terminu przedawnienia jest dzień wymagalności roszczenia, zaś roszczenie jest wymagalne wówczas, gdy wierzyciel może wymagać jego spełnienia, a dłużnik ma obowiązek spełnienia swego zobowiązania. Innymi słowy, o wymagalności roszczenia decyduje chwila, w której uprawniony mógł zażądać spełnienia świadczenia. Zdaniem powoda, w sprawie niniejszej początek biegu terminu przedawnienia datować należy na 7 listopada 2008 r., tj. dzień orzeczenia Sądu Okręgowego w P. oddalającego apelację pozwanego. W tym dniu Sąd ustalił prawomocnie restytuowany stosunek pracy trwający nieprzerwanie od dnia 8 stycznia 2007 r. i przesądził kwestię istnienia długu (jednocześnie wymagalnej wierzytelności), czyli wynagrodzenia za okres objęty niniejszym powództwem. Od tej chwili, w której świadczenie stało się wymagalne, liczyć należy początek biegu terminu przedawnienia w sprawie niniejszej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem bezzasadne są zarzuty podnoszone w ramach obydwu podstaw kasacyjnych.

W pierwszej kolejności zachodzi potrzeba ustosunkowania się do podniesionego w skardze kasacyjnej zarzutu naruszenia prawa procesowego, którego to naruszenia skarżący upatruje w nieuwzględnieniu przez Sąd drugiej instancji - wbrew wymogom art. 398<sup>20</sup> k.p.c. (błędnie oznaczonemu w skardze kasacyjnej jako art. 390<sup>20</sup> k.p.c.) - wykładni przepisów prawa dokonanej w niniejszej sprawie przez Sąd Najwyższy rozpoznający skargę kasacyjną powoda od poprzedniego wyroku Sądu Okręgowego.

Z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego art. 398<sup>20</sup> k.p.c. wynika, że Sąd drugiej instancji związany jest ustaleniem znaczenia przepisów

prawa dokonany przez Sąd Najwyższy w wyroku uchylającym orzeczenie sądu odwoławczego (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2009 r., I CSK 196/09, LEX nr 553658 i z dnia 22 września 2011 r., V CSK 427/10, LEX nr 1095853). Ze względu na wyjątkowość możliwości ograniczenia samodzielności sądu powszechnego dopuszczonej tym przepisem, pojęcie „wykładnia prawa” należy rozumieć wąsko, jako wyjaśnienie treści przepisów prawa. Wiążąca moc orzeczenia Sądu Najwyższego ogranicza się zatem do wykładni prawa dokonanej przez ten Sąd, a więc do tych jego wypowiedzi, które obejmują wyjaśnienie treści przepisów mających zastosowanie w danej sprawie. Pojęcie „wykładni prawa”, użyte w komentowanej normie, nie oznacza więc związania stanowiskiem Sądu Najwyższego lub dokonaną przez ten Sąd oceną prawną. Te ostatnie pojęcia są bowiem szersze od określenia „wykładnia prawa”, a zakres związania sądu wykładnią prawa dokonaną przez Sąd Najwyższy nie może być mylony z zakresem związania oceną prawną i wskazaniem co do dalszego postępowania, o którym mowa w art. 386 § 6 zd. 1 k.p.c., normującym problematykę zakresu związania sądu niższej instancji stanowiskiem sądu drugiej instancji (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2007 r., III CZP 162/06, OSNC 2008 nr 5, poz. 47 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2002 r., II CKN 860/00, LEX nr 75274, z dnia 15 stycznia 2004 r., II CK 162/03, LEX nr 148240; z dnia 6 września 2005 r., I PK 55/05, LEX nr 276253; z dnia 19 października 2005 r., V CK 260/05, LEX nr 187090; z dnia 29 stycznia 2008 r., I PK 169/07, LEX nr 448147; z dnia 25 listopada 2008 r., II CSK 335/08, LEX nr 484701; z dnia 26 lutego 2009 r., IV CSK 415/08, LEX nr 610218; z dnia 19 marca 2009 r., IV CSK 492/08, LEX nr 492146; z dnia 15 października 2009 r., I CSK 83/09, LEX nr 553662 i z dnia 13 stycznia 2010 r., II CSK 374/09, LEX nr 677771). Sąd drugiej instancji nie jest związany innymi, niż wyjaśnienia treści przepisów, wypowiedziami Sądu Najwyższego zawartymi w uzasadnieniu kasatoryjnego wyroku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2006 r., II CSK 294/06, LEX nr 1074393). W szczególności nie jest związany wskazaniem co do dalszego postępowania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 września 2010 r., III PK 8/10, LEX nr 694231). Związanie wykładnią Sądu Najwyższego w rozumieniu art. 398<sup>20</sup> k.p.c. oznacza więc, że sąd pierwszej lub drugiej instancji, któremu sprawa została przekazana do

ponownego rozpoznania, nie może interpretować przepisów prawa inaczej niż uczynił to Sąd Najwyższy w rozpoznawanej sprawie. W konsekwencji do naruszenia art. 398<sup>20</sup> k.p.c. dochodzi tylko wtedy, gdy sąd, któremu sprawa zostaje przekazana, stosując normę prawną poddaną wykładni Sądu Najwyższego, nie uwzględni wyników tej wykładni (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 2009 r., II CSK 668/09, LEX nr 510961). Według ugruntowanego w judykaturze poglądu, nie można kwestionować uprawnienia sądu powszechnego do dokonywania odmiennych lub szerszych ustaleń faktycznych przy ponownym rozpoznawaniu sprawy i uwzględniania tych ustaleń dla potrzeb rozstrzygnięcia. Sąd drugiej instancji nie jest zatem związany wykładnią Sądu Najwyższego, jeżeli doszło, w związku z przeprowadzeniem nowych dowodów, do ustalenia odmiennej podstawy faktycznej w porównaniu do podstawy zaskarżonego wyroku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 października 2011 r., I UK 234/11, LEX nr 1110934 oraz postanowienie z dnia 10 września 2012 r., I PK 152/12, LEX nr 1675363).

Wracając na grunt niniejszej sprawy godzi się podkreślić, że spór dotyczy wywodzonych z art. 81 § 1 k.p. roszczeń powoda o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego wynagrodzenia za okres nieświadczenia pracy, do której wykonywania był gotów, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy. Przesłankami nabycia prawa do wynagrodzenia określonego w tym przepisie są, po pierwsze, gotowość pracownika do pracy oraz, po drugie, niedopuszczenie go do pracy przez pracodawcę z przyczyn leżących po stronie podmiotu zatrudniającego (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2006 r., I PK 110/06, M.P.Pr. 2007 nr 1, s. 43 i z dnia 7 maja 2008 r., II PK 331/07, OSNP 2009 nr 17-18, poz. 230). Co do drugiej z wymienionych przesłanek kwalifikacyjnych prawa do przedmiotowego wynagrodzenia należy zauważyć, że przepis art. 81 § 1 k.p. nie uzależnia przyznania przedmiotowego świadczenia od tego, jaka była pierwotna przyczyna decyzji pracodawcy odmawiającej przyjęcie świadczenia pracy od pracownika. Jest tak dlatego, że przyczyna dotycząca pracodawcy nie musi być koniecznie zawiniona w sensie przypisania subiektywnej winy osobom działającym w imieniu pracodawcy. Użyte w komentowanym przepisie sformułowanie „przeszkody z przyczyn dotyczących pracodawcy” nie powinno być rozumiane wąsko, jako „przyczyny spowodowane przez pracodawcę” czy „przyczyny zawinione przez

pracodawcę”. Przeszkody uniemożliwiające wykonywanie pracy mogą być na potrzeby tego przepisu dychotomicznie podzielone na przeszkody dotyczące pracownika i przeszkody niedotyczące pracownika. Jedynie zaistnienie przeszkód dotyczących wyłącznie pracownika wyklucza zastosowanie art. 81 § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2014 r., I PK 150/13, OSNP 2015 nr 3, poz. 35). Sporne wynagrodzenie przysługuje za gotowość do pracy wyrażaną przez pracownika w czasie trwania stosunku pracy, nawet jeśli pracodawca pozostaje w błędnym przeświadczeniu o nieistnieniu lub ustaniu tego stosunku (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 1998 r., I PKN 195/98, OSNP 1999 nr 14, poz. 453; z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 721/99, OSNAPiUS 2002 nr 2, poz. 37 i z dnia 13 grudnia 2007 r., I PK 149/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 35). Jeśli zatem pracodawca bezpodstawnie kwestionuje istnienie między stronami stosunku pracy i nie dopuszcza pracownika do wykonywania umówionego rodzaju pracy w miejscu i czasie do tego wyznaczonym, sytuacja taka wypełnia hipotezę normy art. 81 § 1 k.p. w zakresie omawianej przesłanki nabycia prawa do wynagrodzenia dotyczącej podmiotu zatrudniającego, i to niezależnie od tego, co legło u podstaw owego błędnego przeświadczenia pracodawcy.

Odnoście drugiego z wymienionych w przepisie kryteriów kwalifikacyjnych tegoż prawa wypada stwierdzić, że cechami charakterystycznymi gotowości pracownika do wykonywania pracy są: 1/ zamiar wykonywania pracy, 2/ faktyczna zdolność do świadczenia pracy, 3/ uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy oraz 4/ pozostawanie w dyspozycji pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2003 r., I PK 345/02, OSNP 2004 nr 18, poz. 308; z dnia 23 września 2004 r., I PK 541/03, OSNP 2005 nr 7, poz. 94; z dnia 11 stycznia 2006 r., II PK 111/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 347 i dnia 14 grudnia 2009 r., I PK 115/09, LEX nr 577683). Nie ulega wątpliwości, że gotowość do pracy jest w pierwszej kolejności kwestią świadomości i woli pracownika, a zatem po stronie podmiotu zatrudnionego musi zaistnieć subiektywny zamiar wykonywania umówionego rodzaju pracy, wsparty obiektywną fizyczną i psychiczną zdolnością do świadczenia owej pracy. Zamiar ten pracownik powinien zaś uzewnętrznić wobec pracodawcy, przy czym może tego dokonać w dowolnej formie, przez każde zachowanie objawiające w dostateczny sposób wolę kontynuowania stosunku zatrudnienia

zgodnie z jego treścią. Zamanifestowaniu woli świadczenia pracy powinno zaś towarzyszyć pozostawanie pracownika do dyspozycji pracodawcy, a więc stan, w którym pracownik może na wezwanie pracodawcy niezwłocznie podjąć tę pracę w uzgodnionym miejscu, czasie i rozmiarze. Pracownik pozostający do dyspozycji pracodawcy oczekuje na możliwość podjęcia pracy na terenie zakładu pracy albo w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub - jeśli pracodawca bezprawnie nie dopuszcza go do pracy - wskazanym przez siebie i zakomunikowanym podmiotowi zatrudniającemu (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2003 r., I PK 345/02, OSNP 2004 nr 18, poz. 308; z dnia 14 października 2013 r., II PK 16/13, LEX nr 1409527 i z dnia 18 lutego 2015 r., III PK 99/14, LEX nr 1677805).

W przedmiotowej sprawie kwestią sporną okazało się dopełnienie przez powoda T. S. obowiązku uzewnętrznienia wobec pozwanego Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych gotowości do pracy.

Z samej istoty uzewnętrznienia wobec pracodawcy gotowości do pracy, jako jednego z warunków istnienia owej gotowości, wynika, że jest to znane pracodawcy zachowanie się pracownika, które w danych okolicznościach obiektywnie świadczy o tym, że pracownik jest gotów do niezwłocznego podjęcia pracy, gdy zostanie do jej wykonywania wezwany lub dopuszczony. Pracownik może swą wolę podjęcia pracy przejawiać osobiście lub przez upoważnioną osobę. Uzewnętrznienie gotowości do pracy polega w istocie rzeczy na zademonstrowaniu przez pracownika, że jest gotów do pracy. Uzewnętrznienie gotowości do pracy określa się też w orzecznictwie, jako zgłoszenie pracodawcy gotowości niezwłocznego podjęcia pracy. Może ono nastąpić przez każde zachowanie pracownika manifestujące w dostateczny sposób jego zamiar kontynuacji stosunku pracy (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.), a więc zarówno pisemnie, ustnie, jak też przez każde inne zachowanie objawiające wobec pracodawcy wolę pracownika w dostateczny sposób (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 maja 1999 r., I PKN 60/99). Może to więc nastąpić, między innymi, w bezpośrednich rozmowach z pracodawcą (osobą reprezentującą pracodawcę), przez telefoniczne pytanie pracodawcy o możliwość wykonywania pracy lub zadeklarowanie jej gotowości i pozostawienie pracodawcy informacji o sposobie komunikowania się (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 września 2005 r., II PK 390/04, OSNP 2006 nr 13-14, poz.

209), czy wreszcie korespondencyjnie (listy, e-maile, SMS-y). W określonych okolicznościach uzewnętrznienie gotowości do pracy może też polegać na powiadomieniu o zmianie adresu, miejscu pobytu, zmianie numeru telefonu itp.

Zgłoszenie może mieć miejsce także w toku postępowania sądowego, przez czynności procesowe pracownika, z których wynika wola niezwłocznego podjęcia pracy (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 października 2007 r., I PK 117/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 314). Zgodnie z utrwalonym poglądem Sądu Najwyższego, sam fakt prowadzenia procesu i podtrzymywania żądania ustalenia istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony oraz „przywrócenia do pracy” nie jest wystarczający w świetle wymagań art. 81 § 1 k.p. Sam w sobie fakt ten dowodzi jedynie zamiaru podjęcia pracy po uzyskaniu pozytywnego orzeczenia sądu i nie jest równoznaczny z istnieniem gotowości w okresie objętym sporem. Należy bowiem odróżnić przesłanki uzyskania wynagrodzenia za czas gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. od przesłanek ustalenia, że pracownika wiąże z pracodawcą umowa o pracę na czas nieokreślony, lub przesłanek przywrócenia go do pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z 19 maja 2004 r., I PK 486/03, LEX nr 585700; z 12 października 2007 r., I PK 117/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 314; z 20 listopada 2007 r., II PK 80/07, LEX nr 863970; z dnia 13 grudnia 2007 r., I PK 149/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 35). Niemniej jednak, wystąpienie przez pracownika z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy lub o dopuszczenie do pracy, może w powiązaniu z innymi faktami stanowić okoliczność potwierdzającą zgłoszenie gotowości do pracy, co ma znaczenie w wypadkach, gdy inne przejawy woli pracownika nie są dostatecznie wyraźne.

Istotne jest też zgodne stanowisko Sądu Najwyższego, że ocena przesłanek gotowości do pracy zależy od okoliczności faktycznych konkretnej sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2007 r., I PK 149/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 35). Pogląd ten ma szczególne znaczenie dla wyjaśnienia, powstającej w praktyce kwestii, jak często pracownik ma demonstrować gotowość do pracy, co jest szczególnie istotne w wypadkach, gdy okres niedopuszczenia do pracy jest dość długi. W tej kwestii wyrażano w orzecznictwie różne poglądy, przy akceptacji wyjściowego stwierdzenia, zgodnie z którym bierność oczekiwania pracownika na wezwanie go przez pracodawcę do wykonywania pracy nie oznacza gotowości do

pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p., jeżeli takiego zachowania nie usprawiedliwiają okoliczności sprawy (wyroki Sądu Najwyższego: z 14 maja 1999 r., I PKN 60/99, OSNP 2000 nr 15, poz. 577, z 23 października 2006 r., I PK 110/06, M.P.Pr. 2007 nr 1, s. 43; z 20 listopada 2007 r., II PK 80/07, LEX nr 863970). Między innymi: 1/ w wyroku z dnia 19 maja 2004 r. (I PK 486/03, LEX nr 585700) Sąd Najwyższy uznał, że powódka - nauczycielka - która jeden raz w rozmowie z dyrektorem wyraziła zamiar wykonywania pracy i uzewnętrzniła gotowość do jej wykonywania, nie wykazała gotowości do pracy, ponieważ powinna udowodnić, że miała zamiar wykonywania pracy i uzewnętrznić go także w późniejszym okresie, choćby przez deklaracje gotowości do pracy składane na początku kolejnych okresów nauczania w szkole; 2/ w wyroku z dnia 23 września 2004 r. (I PK 541/03, OSNP 2005 nr 7, poz. 94), w sprawie, w której powódka - pielęgniarka - dochodziła wynagrodzenia za gotowość do pracy za okres kilku miesięcy i tylko jeden raz (15 kwietnia 2002 r.) uzewnętrzniła gotowość jej wykonywania, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że sam fakt prowadzenia procesu i podtrzymywania żądania ustalenia istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony oraz „przywrócenia do pracy” nie jest wystarczający w świetle wymagań art. 81 § 1 k.p.; 3/ w wyroku z 4 października 2007 r. (I PK 126/07, OSNP 2008 nr 23-24, poz. 348), Sąd Najwyższy stwierdził, że w okolicznościach sprawy, gdy powódka dochodzi wynagrodzenia za czas dłuższy niż rok, jednorazowe zgłoszenie gotowości podjęcia pracy na początku tego okresu nie może być uznane za wystarczające, dodając jednak, że dla ustalenia spełnienia koniecznych przesłanek gotowości powódki do pracy mogą być przydatne dowody i oświadczenia zawarte w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy toczącej się w spornym okresie (wykładnią tą Sąd Najwyższy był związany w wyroku z dnia 14 grudnia 2009 r., I PK 115/09, LEX nr 577683.); 4/ w wyroku z dnia 13 grudnia 2007 r. (I PK 149/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 35), w sprawie o wynagrodzenie za gotowość do pracy w okresie 6 miesięcy Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że dwukrotne pisemne zgłaszanie przez powoda (dyrektora klubu sportowego) gotowości podjęcia 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, stanowią dostateczne uzewnętrznienie zamiaru świadczenia pracy; 5/ w

wyroku z dnia 14 października 2013 r. (II PK 16/13, LEX nr 1409527) Sąd Najwyższy uznał, w sprawie dotyczącej pracownika - sprzedawcy w sklepie - dochodzącego wynagrodzenia za gotowość do pracy za okres 8 miesięcy, że 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 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, 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.). Dodatkowo Sąd Najwyższy wskazał, że w opisanej sytuacji 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 pozostawanie powódki w stanie stałej gotowości do wykonywania pracy w miejscu i czasie pracy, skoro powódka w długim okresie biernie oczekiwała ona na wezwanie pracodawcy, który cały czas uporczywie kontestował sporny stosunek pracy oraz gotowość skarżącej do wykonywania pracy.

Powyższe orzeczenia uzasadniają tezę, że w świetle brzmienia i celu art. 81 § 1 k.p., uzewnętrznienie przez pracownika gotowości do pracy może nastąpić przez różne, znane pracodawcy, zachowania pracownika (lub osób działających w jego imieniu), z których dostatecznie jasno wynika jego wola niezwłocznego podjęcia pracy w danym okresie, gdy zostanie do niej dopuszczony. Zależnie od okoliczności, różna może być też częstotliwość potwierdzania gotowości. Nie można zatem ogólnie i *a priori* wskazać, w jaki sposób i jak często pracownik powinien uzewnętrzniać (demonstrować) swą gotowość do pracy. Oceny spełnienia tej przesłanki gotowości do pracy dokonuje sąd, biorąc pod uwagę całokształt okoliczności faktycznych konkretnej sprawy. Jest to więc zasadniczo kwestia ustaleń faktycznych. Ciężar udowodnienia przesłanek gotowości do pracy, w tym zgłoszenia tej gotowości pracodawcy, spoczywa na pracowniku (powodzie) dochodzącym z tego tytułu zapłaty wynagrodzenia za pracę. Co do zasady więc,



strona niezadowolona z ustalenia dokonanego przez sąd w tej kwestii może je kwestionować jedynie w drodze zarzutów naruszenia przepisów postępowania. Sytuacja przedstawia się jednak inaczej, gdy sąd dokona błędnej wykładni samego pojęcia gotowości do pracy lub poszczególnych przesłanek gotowości i w konsekwencji przyjmie ogólne, aprioryczne założenia co do faktów, które mogą służyć wykazaniu ich istnienia.

Uchylając poprzedni wyrok Sądu Okręgowy i przekazując sprawę do ponownego rozpoznania, Sąd Najwyższy uznał, że dokonana przez Sąd pierwszej instancji i podzielona przez Sąd Okręgowy ocena spełnianie tejże przesłanki nabycia prawa do dochodzonego pozwem wynagrodzenia jest powierzchowna i przedwczesna, opiera się na błędnym założeniu, że po 24 sierpnia 2007 r. powód nie wykazywał gotowości do wykonywania do pracy, ponieważ swoje działania kierował w stosunku do innych niż pracodawca podmiotów. Tymczasem pozwana szkoła jest szkołą publiczną, jednostką organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej. Jej organem prowadzącym jest Miasto P., a organem nadzoru pedagogicznego - Kuratorium Oświaty w Ł. Organ prowadzący szkołę jest zobowiązany do nadzoru i subwencjonowania działalności tej placówki. Zwrócenie się przez powoda do organu prowadzącego szkołę, który niewątpliwie nie jest pracodawcą nauczyciela, może być w szczególnych okolicznościach faktycznych potraktowane jako wyrażenie gotowości wykonywania pracy, jeżeli ze zgromadzonych dowodów wynika, że organ ten informował dyrektora szkoły (czyli pracodawcę) o staraniach powoda związanych z kontynuowaniem zatrudnienia. Interwencje w organie prowadzącym szkołę były zaś działaniami racjonalnymi, jeśli rzeczywiście dyrektor szkoły odmówił dalszych spotkań z powodem. Sąd Najwyższy zwróciło też uwagę na to, że w przedmiotowym przypadku zgłoszenie gotowości do pracy mogło nastąpić w trakcie trwania procesu sądowego zainicjowanego powództwem pracownika o ustalenie istnienia bezterminowego stosunku zatrudnienia, jeśli w pismach procesowych lub oświadczeniach składanych na rozprawie powód manifestował wolę niezwłocznego świadczenia pracy. Sąd Najwyższy zastrzegł jednak, że rozstrzygnięcie tej kwestii wymaga odpowiednich ustaleń faktycznych i ocen prawnych.

Kierując się przedstawioną w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego wykładnią przepisu art. 81 § 1 k.p., Sąd Okręgowy przy ponownym rozpoznaniu sprawę uzupełnił materiał dowodowy i poczynił szczegółowe ustalenia stanu faktycznego oraz dokonał jego subsumcji pod zawartą w powołanym przepisie normę prawa materialnego.

Nie negując tej przesłanki nabycia przez T. S. prawa do spornego wynagrodzenia, jaką było niedopuszczenie go do wykonywania pracy na skutek dotyczących pracodawcy przeszkód wynikających z błędnego przeświadczenia pozwanego o nieistnieniu między stronami stosunku zatrudnienia po dniu 31 sierpnia 2007 r., ani motywowanej takim stanowiskiem dyrektora szkoły celowości zwrócenia się powoda w tej sprawie do organu prowadzącego tę placówkę, Sąd drugiej instancji zakwestionował gotowość skarżącego do świadczenia pracy. Sąd ten poddał w wątpliwość zdolności T. S. do wykonywania pracy w spornym okresie, zważywszy na przewlekły charakter schorzenia, na jakie cierpi powód, potwierdzony długotrwałym procesem leczenia po reaktywowaniu stosunku pracy na skutek wyroku sądowego. Poddał też ocenie – w świetle okoliczności ujawnionych w toku postępowania apelacyjnego – istnienie po stronie powoda rzeczywistego zamiaru wykonywania pracy w tym czasie. O ile bowiem wobec kategorycznej odmowy pozwanego nawiązania z powodem bezterminowego stosunku pracy po dniu 31 sierpnia 2007 r. racjonalne było poszukiwanie przez skarżącego pomocy organu prowadzącego szkołę w rozwiązaniu zaistniałego problemu i takie zachowanie mogłoby dowodzić gotowości powoda świadczenia pracy po tej dacie, to – jak słusznie zauważył Sąd Okręgowy – opisane starania o kontynuację zatrudnienia u pozwanego podjęte w sierpniu 2007 r. nie tłumaczą późniejszej wielomiesięcznej bierności skarżącego. Mimo pisemnego zawiadomienia T. S. przez Kierownika Referatu Edukacji Urzędu Miasta w P. we wrześniu 2007 r. o fiasku rozmów prowadzonych z dyrektorem pozwanego Zespołu Szkół na temat dalszego zatrudnienia powoda, skarżący nie stawił się w tej placówce (poza jedyną wizytą w dniu 6 września 2007 r., która - jeśli miała miejsce - to jej celem nie było wykonywanie pracy lecz chęć zapoznania się powoda z żądaną dokumentacją), ani nie kontaktował się pisemnie lub telefonicznie z jej dyrektorem w kwestii dopuszczenia do pracy, a z pozwem o ustalenie istnienia

stosunku pracy wystąpił dopiero w dniu 1 lutego 2008 r., a więc po upływie pół roku od ustania terminowej umowy o pracę. Brak jakichkolwiek sygnałów ze strony powoda o zamiarze świadczenia pracy przez tak długi okres przemawia za słuszością tezy, że wystąpienie powoda w sierpniu 2007 r. do organu prowadzącego o podjęcie stosownych czynności wobec pracodawcy miało na celu doprowadzenie do zgodnego z intencjami skarżącego ukształtowania jego sytuacji zawodowej, ale – w okolicznościach sprawy - nie można traktować ich jako przejawu gotowości do wykonywania pracy w całym spornym okresie. Wprawdzie występując z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy powód jednocześnie zgłosił roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za prace od dnia 1 września 2007 r., jednakże – jak ustalił Sąd drugiej instancji – w toku procesu nie zgłaszał pozwanemu (ani pisemnie ani ustnie) gotowości do natychmiastowego wykonywania pracy. Co więcej – gotowości takiej nie przejawiał także po zapadnięciu nieprawomocnego wyroku Sądu Rejonowego z dnia 14 maja 2008 r., skoro na spotkaniu stron u Prezydenta Miasta w dniu 23 czerwca 2007 r. i w piśmie adresowanym do organu prowadzącego z dnia 8 lipca 2007 r. powód renegotjował warunki przyszłego zatrudnienia u pozwanego, domagając się nawiązania stosunku pracy w pełnym, a nie – jak orzeczono we wspomnianym wyroku – niepełnym wymiarze etatu. Wobec takich ustaleń faktycznych, uzasadniona jest konkluzja Sądu drugiej instancji, iż wytaczając powództwo o ustalenia istnienia stosunku pracy powód ujawnił zamiar uzyskaniu pozytywnego dla siebie rozstrzygnięcia tej kwestii, ale w opisanych okolicznościach sprawy nie można faktu zainicjowania procesu sądowego uznać za wyrażenie gotowości wykonywania pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. Kategoryczną wolę świadczenia pracy powód zademonstrował dopiero po prawomocnym zakończeniu sporu wyrokiem Sądu Okręgowego z dnia 7 listopada 2007 r. Uczynił to w adresowanych do pracodawcy pismach z dnia 12 listopada i 9 grudnia 2008 r., określając ostateczną datę podjęcia pracy na dzień 10 grudnia 2008 r., na co pozwany przystał. Dokonując subsumcji powyższych ustaleń do normy zawartej w art. 81 § 1 k.p. i stwierdzając, że w całym okresie objętym niniejszym pozwem, tj. od 1 września 2007 r. do 9 grudnia 2008 r., powód nie wyrażał gotowości wykonywania pracy na rzecz pozwanego i w konsekwencji nie spełnił przesłanki nabycia prawa do spornego wynagrodzenia,

Sąd – wbrew zarzutowi skargi kasacyjnej - nie naruszył powołanego przepisu. Skarżący nie wykazał również, by stosując powołaną normę prawną poddaną wcześniejszej wykładni Sądu Najwyższego, Sąd drugiej instancji nie uwzględnił wyników tej wykładni. Uzasadnienie skargi kasacyjnej sprowadza się w istocie do zakwestionowania dokonanej przez Sąd Okręgowy oceny materiału dowodowego i poczynionych na tej podstawie ustaleń faktycznych. Tymczasem zgodnie z art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. oraz 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalania faktów lub oceny dowodów, a Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego wyroku. W konsekwencji bezzasadnym jest też kasacyjny zarzut obraży art. 398<sup>20</sup> k.p.c.

Chybiony jest też zarzut naruszenia art. 291 § 1 k.p. przy ferowaniu zaskarżonego wyroku. Przepis ten statuuje trzyletni termin przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy, biegnący od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. O wymagalności roszczenia decyduje zaś chwila, kiedy uprawniony mógł zażądać spełnienia świadczenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 marca 1981 r., I PRN 6/81, LEX nr 14578). Nie ma racji skarżący upatrując początkowej daty dochodzonych pozwem roszczeń o wynagrodzenie za czas gotowości do pracy w wydaniu przez sąd Okręgowy w P. wyroku z dnia 7 listopada 2008 r., V Pa .../08, oddalającego apelację pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego w P. z dnia 14 maja 2008 r., IV P .../08, którym ustalono istnienie między stronami umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 8 stycznia 2007 r. Tego rodzaju prawomocne orzeczenie sądowe nie ma bowiem charakteru konstytutywnego, lecz deklaratywny. Nie kreuje ono, lecz potwierdza istnienie spornego stosunku pracy. Swoich roszczeń o wynagrodzenie z art. 81 § 1 k.p. powód nie wywodzi zaś z samego istnienia stosunku zatrudnienia, ale z faktu, że w okresie od 1 września 2007 r. do 9 grudnia 2008 r. nie był dopuszczany przez pracodawcę do świadczenia pracy, mimo gotowości do jej wykonywania. Rację ma Sąd drugiej instancji stwierdzając, że żądanie wypłaty wynagrodzenia z tytułu gotowości do pracy jest płatne - tak jak wynagrodzenie za pracę wykonaną - w każdym miesiącu zatrudnienia, w miejscu i terminie wypłaty wynagrodzeń za pracę (art. 81 § 1 w zw. z art. 86 § 1 k.p.). Skoro z zawartej przez strony umowy o pracę wynikało, iż wynagrodzenie powoda było płatne z góry w pierwszym dniu miesiąca, to roszczenia o wypłatę wynagrodzenia z

tytułu gotowości do pracy za poszczególne miesiące były wymagalne z góry z dniem pierwszego dnia miesiąca. Zważywszy, że powód wystąpił z pozwem o zapłatę wynagrodzenia za sporny okres w dniu 4 listopada 2011 r., żądanie wypłaty wynagrodzenia za okres od 1 września 2007 r. do dnia 30 listopada 2008 r. uległy przedawnieniu.

Biegu terminu przedawnienia tychże roszczeń nie przerwało przy tym wytoczenie powództwa o ustalenie stosunku pracy. Wprawdzie art. 295 § 1 pkt 1 k.p. (bo to ten przepis, a nie art. 123 § 1 pkt 1 k.c., jak błędnie przyjął Sąd Okręgowy, ma zastosowanie w kwestii przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy) stanowi, że bieg przedawnienia przerywa się przez każdą czynność przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów lub egzekwowania roszczeń, przedsięwziętą bezpośrednio w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia, jednak zgodnie z utrwalonym w judykaturze poglądem, wytoczenie powództwa o ustalenie nie przerywa biegu terminów przedawnienia roszczeń o świadczenia wynikające w ustalonego stosunku pracy. Jedynie wytoczenie powództwa o określone świadczenia przerywa bieg przedawnienia takich roszczeń, nawet jeśli sąd nie orzekł o całości żądania i strona nie wносиła o uzupełnienie wyroku zasądzającego świadczenie. Przerwanie biegu przedawnienia dotyczy bowiem tej części roszczenia w znaczeniu materialnoprawnym, która została zgłoszona – w pozwie lub piśmie rozszerzającym powództwo – zarówno co do samego żądania, jak stanowi art. 187 § 1 pkt 1 k.p.c., jak i jego podstawy faktycznej, o czym mowa w art. 187 §1 pkt 2 k.p.c. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 1999 r., I PKN 685/98, OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 542; z dnia 10 stycznia 2007 r., III PK 90/06, OSNP 2008 nr 11-12, poz. 155; z dnia 16 listopada 2010 r., I PK 79/10, LEX nr 725007 i z dnia 26 lipca 2011 r., I PK 23/11, OSNP 2012 nr 19-20, poz. 236). Trzeba pamiętać, że czynność procesowa wtedy przerywa bieg przedawnienia, gdy można ją uznać za „przedsięwziętą bezpośrednio w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia”. Poza tą przesłanką, wskazany przepis nie zawiera żadnych dodatkowych warunków. W szczególności nie wymaga, by czynność ta miała charakter czynności procesowej ofensywnej a nie obronnej albo żeby wiązała się z większym czy mniejszym ryzykiem procesowym lub trudnościami w realizacji

roszczenia. W świetle przesłanek art. 295 § 1 pkt 1 k.p. nie ma znaczenia, czy czynność procesowa podjęta „bezpośrednio w celu” realizacji roszczenia, wywołuje procesowy skutek taki jak wytoczenie powództwa, czy tylko zarzutu procesowego, nie ma też znaczenia, czy Sąd orzeknie w wyroku o zgłoszonym roszczeniu. Konieczne jest tylko to, by przedsięwzięcie przez wierzyciela określonej czynności procesowej obiektywnie mogło doprowadzić do skutku określonego w art. 295 § 1 pkt 1 k.p. i by w tym celu czynność ta została przez wierzyciela podjęta. Nie musi to być jednak jej cel jedyny. Istotne jest zatem tylko zgłoszenie roszczenia w określonym celu (jego realizacji) przed właściwym organem, w prawem przewidzianej formie i obiektywna skuteczność tej czynności, tj. jej zdolność do wywołania skutku w postaci realizacji roszczenia. Jeśli – jak miało to miejsce w niniejszej sprawie – powód wprawdzie wytoczył powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy wraz z powództwem o wynagrodzenia za czas gotowości do pracy, lecz pozew w tym ostatnim zakresie został zwrócony, to w tej części pozew – zgodnie z art. 130 § 2 k.p.c. - nie wywołał żadnych skutków prawnych, jakie ustawa wiąże z jego wniesieniem do sądu, a więc także tych, o których mowa w art. 295 § 1 pkt 1 k.p. w zakresie przerwania biegu przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy.

Nie podzielając zarzutów i wniosków kasacyjnych, Sąd Najwyższy z mocy art. 398<sup>14</sup> k.p.c. orzekł o oddaleniu skargi kasacyjnej.

kc