

Sygn. akt I PSK 307/21

POSTANOWIENIE

Dnia 10 sierpnia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa J. W.
przeciwko Szkole [...] w S.
o wynagrodzenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 10 sierpnia 2022 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w P.
z dnia 17 czerwca 2021 r., sygn. akt V Pa [...],

I. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;

**II. zasądza od powódki na rzecz pozwanej 1.350 zł (tysiąc
trzysta pięćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 26 listopada 2019 r. Sąd Rejonowy w T. zasądził od pozwanej Szkoły [...] w S. na rzecz powódki J. W. kwotę 38.807,20 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 8 sierpnia 2019 r. do dnia zapłaty. Jako podstawę rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy przyjął art. 81 § 1 k.p. Wskazał, że powódka doznała przeszkód w świadczeniu pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, który bezpodstawnie kwestionował istnienie stosunku pracy i do pracy powódki nie dopuszczał. Stanowisko to pozwana Szkoła [...] w S. konsekwentnie prezentowała przed sądami dwóch instancji w toku

procesu o ustalenie istnienia stosunku pracy. Wyrok ustalający istnienie stosunku pracy uprawomocnił się wobec oddalenia apelacji pozwanej wyrokiem Sądu Okręgowego w P. z dnia 26 kwietnia 2019 r. i dopiero wówczas zaproponowano powódce podjęcie obowiązków pracowniczych u pozwanego pracodawcy. Za gołosłowne i pozostające w oczywistej sprzeczności z podejmowanymi przez pracodawcę działaniami Sąd Rejonowy uznał twierdzenia o potencjalnej możliwości zatrudnienia powódki, gdyby „zgłosiła chęć podjęcia pracy”. Zdaniem Sądu Rejonowego chęć tę powódka deklarowała wielokrotnie i te przejawy jej woli były dostatecznie wyraźne i jednoznaczne. W ocenie Sądu Rejonowego trudno zaaprobować argumentację strony pozwanej, że powódka w dniu 22 grudnia 2017 r. po zakończonym urlopie rodzicielskim nie stawiała się do pracy i nie wykazała gotowości do pracy, skoro to pozwany pracodawca bezpodstawnie kwestionował istnienie stosunku pracy pomiędzy stronami.

Sąd Okręgowy w P. wyrokiem z dnia 17 czerwca 2021 r. zmienił zaskarżony wyrok i oddali powództwo. Podkreślił, że ciężar wykazania gotowości do pracy w myśl art. 6 k.c. spoczywa na pracowniku, a powódka takiej gotowości do pracy w spornym okresie nie wykazała. Zauważył, że z protokołów w aktach sprawy w żadnym zakresie nie wynika, by powódka w toku procesu o ustalenie, a w szczególności od dnia 22 grudnia 2017 r., zgłaszała gotowość do podjęcia zatrudnienia. Rozmowy na temat możliwości zatrudnienia powódki odbywały się w czerwcu 2017 r., następnie w lipcu 2017 r. powódka wystąpiła z wnioskiem do Państwowej Inspekcji Pracy i także w lipcu 2017 r. wniosła pozew o ustalenie. Jest to zatem okres, którego nie obejmuje rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego, ponieważ zasądził on wynagrodzenie za czas gotowości powódki do pracy od dnia 22 grudnia 2017 r. Z kolei pełnomocnik powódki popierał powództwo o ustalenie i tylko do tego żądania się odnosił. Na żadnej rozprawie nie oświadczył, że powódka wyraża gotowość do podjęcia pracy (co wynika także z zapisów elektronicznych, znajdujących się w aktach). Powódka nie przejawiała także gotowości do podjęcia pracy po wydaniu wyroku przez Sąd Rejonowy w T. Wyrok zapadł w dniu 4 czerwca 2018 r. i przez kolejne 11 miesięcy, to jest do wydania wyroku przez Sąd Okręgowy powódka w żaden sposób nie uzewnętrzniała gotowości do podjęcia pracy, ani pisemnie, ani ustnie, czy telefonicznie. Nie można także w ocenie Sądu

Okręgowego przyjąć, że skoro pracodawca negował istnienie stosunku pracy, to powódka nie była obowiązana zgłaszać gotowości do podjęcia pracy. Jest wręcz przeciwnie, jakkolwiek nie musiało to następować w formie pisemnej skierowanej do pracodawcy, telefonicznej czy sms. Mogło być to uzewnętrzniane w toku poprzedniego procesu o ustalenie, ale nie przez samą obecność na rozprawach i popieranie powództwa o ustalenie. Zdaniem Sądu Okręgowego nie można także przyjąć, że skoro pracodawca nie poinformował powódki o możliwości podjęcia od dnia 22 grudnia 2017 r., to tylko z powodu jego milczenia należy zasądzić wynagrodzenie.

Skargę kasacyjną oparto na naruszeniu przepisów postępowania, to jest art. 227 k.p.c., które to uchybienie miało istotny wpływ na wynik sprawy, a także na naruszeniu prawa materialnego, to jest art. 81 § 1 k.p.

Skarżąca wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania jako oczywiście uzasadnionej. W jej ocenie spełnienie przesłanek do nabycia prawa do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy nastąpić może przez każde zachowanie pracownika manifestujące w dostateczny sposób jego zamiar kontynuacji stosunku pracy (art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), a więc zarówno pisemnie, ustnie, jak też przez każde inne zachowanie objawiające wobec pracodawcy wolę pracownika w dostateczny sposób. Podkreśliła, iż zgodnie z najnowszym orzecnictwem Sądu Najwyższego, do którego Sąd Okręgowy nie odniósł się ani jednym zdaniem, mimo jego przytoczenia w uzasadnieniu wyroku Sądu pierwszej instancji, „Jeśli 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”. Skarżąca w swojej ocenie gotowość do pracy uzewnętrzniała przed złożeniem pozwu w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy. Natomiast po złożeniu pozwu, co było spowodowane postawą pozwanego, negującego istnienie stosunku pracy, znaczenie ma jej zachowanie w toku procesu. Skarżąca o możliwość kontynuacji zatrudnienia dopytywała dyrektor szkoły w miesiącach marzec, maj i czerwiec

2017 r. Pismem z dnia 14 czerwca 2017 r. powódka, przez swojego pełnomocnika, wniosła o zawarcie z nią dobrowolnie umowy o pracę na czas nieokreślony, co spotkało się z odmową. Brała aktywny udział w procesie o ustalenie istnienia stosunku pracy toczącym się przed Sądem Rejonowym w T., była osobiście obecna na wszystkich terminach rozpraw. Wskazała, że na jednej z rozpraw jej pełnomocnik odpowiadając na pytanie sądu o możliwość zawarcia ugody podniósł, że uważa że dla skarżącej jest miejsce w pozwanej szkole. Zdaniem skarżącej w sposób wyraźny zmanifestowała więc poprzez swojego pełnomocnika gotowość do podjęcia pracy, a wobec kategoriycznych słów pełnomocnika pozwanej, o braku takiej możliwości, dalsze manifestowanie gotowości do pracy w roku szkolnym 2017/2018 uznać należało za zbędne. Wskazała, iż deklaracja ta miała miejsce w obecności dyrektora pozwanej szkoły. Nigdy później powódka nie informowała, iż jej chęć podjęcia pracy uległa zmianie. Przytoczyła również sytuację, gdy dyrektor pozwanej szkoły podczas toczącego się postępowania o ustalenie istnienia stosunku pracy jasno stwierdzał o braku możliwości znalezienia etatu dla powódki. W ocenie skarżącej trudno wymagać, aby w sytuacji kategoriycznych wniosków apelacji jak i samego jej wniesienia oraz przebiegu posiedzenia przed Sądem drugiej instancji, powódka w jakiś dodatkowy i szczególny sposób zgłaszała gotowość do pracy. Wskazała też, że dyrektor szkoły opisała w swoich wyjaśnieniach informacyjnych potwierdzonych następnie podczas składania zeznań, że powódka nie była ujęta w arkuszu organizacyjnym na rok 2018/2019, na rok wcześniejszy również i wtedy skarżąca przychodziła i pytała czy są dla niej godziny.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Brak jest podstaw uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 k.p.c.).

Zarzut oczywistej zasadności skargi kasacyjnej jest chybiony. Ujęta w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. przesłanka ma miejsce wtedy, gdy zasadność podniesionych w niej zarzutów wynika *prima facie*, bez głębszej analizy prawnej. Dotyczy to więc jedynie uchybień przepisom prawa materialnego albo procesowego, zarzucanym sądowi drugiej instancji, o charakterze elementarnym polegających w szczególności na oparciu rozstrzygnięcia na wykładni przepisu oczywiście sprzecznej z jednolitą i ugruntowaną jego wykładnią przyjmowaną w orzecznictwie i nauce prawa, na zastosowaniu przepisu, który już nie obowiązywał, względnie na oczywiście błędnym zastosowaniu określonego przepisu w ustalonym stanie faktycznym (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2015 r., IV CSK 263/15, LEX nr 1940571). Chodzi zatem o taką sytuację, gdy nie tylko zgłoszony zarzut jest słuszny, ale także stwierdzona nieprawidłowość jest tego rodzaju, że powoduje jaskrawą wadliwość zaskarżonego orzeczenia (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2016 r., V CSK 622/15, LEX nr 2057365). W rozpoznawanej sprawie żadna taka okoliczność nie miała miejsca.

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.

Wskazane przez skarżącą orzeczenie - wyrok Sądu Najwyższego z 7 lipca 2016 r., I PK 185/15 – podchodzi tak samo do zagadnienia wyrażenie przez pracownika gotowości do pracy, jak to czynił Sąd Okręgowy rozpoznający sprawę. W dalszych rozważaniach (pominiętych przez skarżącą) Sąd Najwyższy zauważył, że zgłoszenie gotowości do pracy może mieć miejsce także w toku postępowania sądowego, przez czynności procesowe pracownika, z których wynika wola niezwłocznego podjęcia pracy. Zgodnie jednak 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 (por. również: 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 bierne 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 nie usprawiedliwiają okoliczności sprawy (wyroki Sądu Najwyższego: z 14 maja 1999 r., I PKN 60/99, OSNAPiUS 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; 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, co w rozpoznawanej sprawie nie miało miejsca.

W świetle powyższych rozważań brak jest podstaw do przyjęcia, że w rozpoznawanej sprawie doszło do oczywistego, widocznego *prima facie* naruszenia przepisów prawa. Skarżąca nie wskazała, w jaki sposób, inny niż udział w procesie o ustalenie istnienia stosunku pracy, manifestowała swoją gotowość do pracy. Przytoczone w skardze kasacyjnej okoliczności dotyczyły albo etapu poprzedzającego wytoczenie powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy (i tym samym również okresu, za który Sąd Rejonowy zasądził wynagrodzenie) albo związane były z zamiarem podjęcia pracy po uzyskaniu pozytywnego orzeczenia sądu, co nie jest równoznaczny z istnieniem gotowości w okresie objętym sporem. Obecność na wszystkich rozprawach czy wręcz usprawiedliwianie własnej bierności postawą pozwanego, nie wskazuje na wykazanie przez skarżącą właściwej aktywności.

Z uwagi na powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach procesu rozstrzygnięto na podstawie reguły z art. 98 § 1 k.p.c. i art. 99 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.