



Sygn. akt III PSKP 3/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 lutego 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski (przewodniczący)
SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)
SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa A. S.
przeciwko D. S.A. z siedzibą w K.
o wynagrodzenie za pracę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 16 lutego 2023 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu
z dnia 11 lutego 2021 r., sygn. akt VIII Pa 21/18,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 7 lipca 2017 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia
we Wrocławiu w punkcie pierwszym sentencji wyroku zasądził od pozwanej D. Sp.
z o.o. w K. na rzecz powódki A. S. kwotę 16.012,50 zł wraz z odsetkami
ustawowymi za opóźnienie liczonymi od 11 sierpnia 2015 r. do dnia zapłaty -

tytułem wynagrodzenia za okres od 1 lipca 2015 r. do września 2016 r., w punkcie drugim rozstrzygnął o kosztach postępowania.

Sąd Okręgowy we Wrocławiu, wyrokiem z dnia 11 lutego 2021 r., oddalił apelację strony pozwanej od powyższego wyroku i orzekł o kosztach postępowania apelacyjnego.

W sprawie ustalono że powódka, A. S., w okresie od 1 maja 1989 r. do 30 czerwca 2013 r., pozostawała w zatrudnieniu w Szpitalu Specjalistycznym im. [...] w W. na stanowisku technika analityki medycznej. Następnie z dniem 1 lipca 2013 r. została przejęta w trybie art. 23¹ k.p. przez stronę pozwaną (D. sp. z o.o. z siedzibą w K.), która w ramach umowy z Szpitalem Specjalistycznym im. [...] w W. o świadczenie usług medycznych przejęła od Szpitala prowadzenie laboratorium diagnostycznego w W. przy ul. [...]. Powódka zatrudniona była na stanowisku starszego technika analityki medycznej. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano Oddział W. i jednostki mu podległe. Powódka świadczyła pracę w laboratorium w W. przy ul. [...].

Od 1 lipca 2015 r., w związku przeniesieniem Szpitala do nowej placówki w W. przy ul. [...] oraz wygraniem przez S. sp. z o.o. z siedzibą w W. (dalej S.) konkursu na świadczenie usług laboratoryjnych w Szpitalu, strona pozwana zaprzestała prowadzenia laboratorium diagnostycznego na rzecz Szpitala.

Pismem z dnia 17 czerwca 2015 r. strona pozwana poinformowała powódkę, że w związku z zakończeniem z dniem 30 czerwca 2015 r. umowy o udzielanie świadczeń zdrowotnych w zakresie diagnostyki laboratoryjnej i mikrobiologicznej w Szpitalu im. [...] w W. przy ul. [...] zostaje objęta postanowieniami art. 23¹ k.p. Ze względu na zakończenie przedmiotowej umowy nastąpi przejście części zakładu pracy w postaci laboratorium przyszpitalnego na nowego podwykonawcę usługi dla Szpitala i objęcie powódki ochroną przewidzianą w art. 23¹ k.p. W piśmie strona pozwana wskazała także, że zmiana pracodawcy z dniem 1 lipca 2015 r. nie spowoduje żadnych zmian w treści warunków umowy o pracę. W piśmie tym strona pozwana nie wskazała, kto jest pracodawcą przejmującym. Pismem z dnia 29 czerwca 2015 r., strona pozwana, uzupełniając informacje z dnia 17 czerwca 2015 r., podkreśliła, iż przepisy art. 23¹ k.p. znajdują zastosowanie z mocy prawa, a nowym pracodawcą zostanie S.. Strona pozwana doradziła również podjęcie

działań, mających na celu skłonienie S. do respektowania prawa. Działania te sprowadzać się miały do: zgłoszenia się w dniu 1 lipca 2015 r. do pracy w dotychczasowym miejscu, potwierdzenia swojej gotowości do pracy, wystąpienia do Państwowej Inspekcji Pracy z wnioskiem o skontrolowanie prawidłowości postępowania S., a w sytuacji, gdyby te działania nie przyniosły skutku - strona pozwana doradziła skorzystanie z drogi sądowej w przedmiocie dopuszczenia do pracy w S. i ustalenia istnienia stosunku pracy z rzeczoną Spółką. Z dniem 1 lipca 2015 r. powódka została wyrejestrowana przez stronę pozwaną z ubezpieczeń społecznych. Wszystkie sprawy pracownicze strona pozwana prowadzi w centrali w K.. w W. znajduje się oddział regionalny. Poza laboratorium prowadzonym na terenie Szpitala im. [...] w W. przy ul. [...], strona pozwana miała w W. jeszcze inne laboratoria. Po 30 czerwca 2015 r. powódka nie została przejęta w trybie art. 23¹ k.p. przez S..

W dniu 1 lipca 2015 r. powódka stawiała się do pracy w dotychczasowym miejscu pracy, tj. w W. przy ul. [...]. Po zawarciu z S. umowy zlecenia przystąpiła do pracy na dotychczasowym stanowisku, gdzie pracowała przez dwa tygodnie. Po 30 czerwca 2015 r. powódka zgłaszała się do oddziału terenowego strony pozwanej we Wrocławiu w sprawie podjęcia dalszego zatrudnienia. Nikt nie chciał jednak z nią rozmawiać, twierdząc, że nie jest już pracownikiem strony pozwanej, a jej pracodawcą jest teraz S.. Powódka otrzymała od strony pozwanej gotowe druki oraz informacje, że gotowość do pracy powinna wykazać w S..

Pismem z dnia 9 lipca 2015 r. powódka poinformowała stronę pozwaną, że nie została przejęta przez S. na podstawie art. 23¹ k.p. ani też w żadnej innej formie, że oczekuje od strony pozwanej jako pracodawcy wskazania jej dalszego sposobu postępowania - w związku z faktem pozostawania pracownikiem pozwanej Spółki. Wniosła również, aby w terminie do 17 lipca 2015 r. strona pozwana jako pracodawca poinformowała ją na piśmie, na jakich zasadach i warunkach ma kontynuować zatrudnienie. Pismem z 23 lipca 2015 r. strona pozwana poinformowała powódkę, że z dniem 1 lipca 2015 r. doszło do przejęcia przez S. części zakładu pracy dotychczas należącego do strony pozwanej obejmującego świadczenia usług laboratoryjnych w laboratorium zlokalizowanym w budynku Szpitala. W efekcie doszło, na podstawie art. 23¹ k.p., do przejęcia przez S.

zatrudnionych przy obsłudze laboratorium i wykonywanych w nim usług pracowników, w tym również powódki. Z dniem 1 lipca 2015 r. przestała być więc pracownikiem strony pozwanej i wszelkie roszczenia dotyczące jej obecnego stosunku pracy powinny być kierowane do S..

Pozwem z dnia 27 lipca 2015 r. powódka wniosła o ustalenie, że pomiędzy stronami istnieje stosunek pracy powstały na podstawie umowy z 1 lipca 2013 r. i nakazanie stronie pozwanej dopuszczenie jej do pracy zgodnie z warunkami umowy z dnia 1 lipca 2013 r. zmodyfikowanymi porozumieniem z dnia 24 marca 2014 r.

Wyrokiem Sądu Rejonowego we Wrocławiu z dnia 20 maja 2016 r., w sprawie X P 641/15, utrzymanym w mocy wyrokiem Sądu Okręgowego we Wrocławiu z 3 września 2016 r., w sprawie IX Pa 61/16, zostało ustalone, że pomiędzy powódką a stroną pozwaną istnieje stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 lipca 2013 r. i zmodyfikowany na podstawie porozumienia stron z dnia 24 marca 2014 r. Wyrok w tej sprawie został uchylony przez Sąd Najwyższy i sprawę przekazano do ponownego rozpoznania. Wyrokiem Sądu Rejonowego z 3 października 2019 r. w sprawie X P 391/18, utrzymanym w mocy wyrokiem Sądu Okręgowego we Wrocławiu z dnia 3 grudnia 2020 r., w sprawie VIII Pa 190/19, zostało ustalone, że pomiędzy powódką, a stroną pozwaną istnieje stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 lipca 2013 r. i zmodyfikowanej na podstawie porozumienia stron z dnia 24 marca 2014 r.

Po zakończeniu sprawy w Sądzie Okręgowym, co miało miejsce w dniu września 2016 r. (piątek), w dniu 3 października 2016 r. (poniedziałek) powódka otrzymała od swojego pełnomocnika odpis prawomocnego wyroku oraz pismo z dnia 3 października 2016 r. wzywające do niezwłocznego dopuszczenia jej do pracy i wypłacenia wynagrodzenia za okres od 1 lipca 2015 r. do dnia zapłaty. Z tymi dokumentami udała się do oddziału terenowego strony pozwanej w W. przy ul. [...]. Pismo pełnomocnika z dnia 3 października 2016 r. zostało również wysłane do siedziby strony pozwanej w K.. Centrala w K. otrzymała pismo 7 października 2016 r. Po zgłoszeniu się powódki dyrektor B.B. chciała niezwłocznie dopuścić ją do pracy. Powódka nie miała jednak ani ubrania roboczego, ani aktualnych badań

lekarskich, dlatego poprosiła o udzielenie jej od 3 października 2016 r. zaległego urlopu wypoczynkowego, na co B. B. wyraziła zgodę. Dnia 4 października 2016 r. do powódki zadzwoniła B. B. i poinformowała ją, że decyzje z centrali z K. są inne. Urlop wypoczynkowy został jej udzielony tylko do 7 października 2016 r., a od 10 października 2016 r. strony mogą rozwiązać umowę o pracę za porozumieniem stron. Powódka przyjęła złożoną jej przez stronę pozwaną ofertę rozwiązania stosunku pracy i na prośbę B. B. sporządziła odpowiednie dokumenty. W dniu 5 października 2016 r. powódka przyszła do oddziału regionalnego strony pozwanej w W. przy ulicy [...], gdzie przekazała B. B. wniosek o urlop oraz podanie o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. W dniu 10 października 2016 r. powódka otrzymała świadectwo pracy potwierdzające jej zatrudnienie u strony pozwanej. W grudniu 2015 r. powódka pracowała na umowę zlecenie w firmie sprzątającej przychodnie.

Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska strony pozwanej, że powódka nie podejmowała działań, w świetle których można uznać, że pozostawała w stanie gotowości do świadczenia pracy. W ocenie Sądu Okręgowego, gotowość do pracy potwierdza treść pisma kierowanych przez powódkę do strony pozwanej - z dnia 3 października 2016 r., w którym powódka, powołując się na wyrok Sądu Rejonowego z dnia 20 maja 2016 r., utrzymany przez Sąd Okręgowy we Wrocławiu wyrokiem z dnia 30 września 2016 r., na mocy którego została przywrócona do pracy u strony pozwanej na stanowisku młodszego asystenta w oddziale w W, poinformowała, że jest gotowa do podjęcia pracy w laboratorium strony pozwanej na terenie miasta W.. Ponadto powódka we wskazanym piśmie zwróciła się o podanie adresu i terminu, w którym ma się stawić do pracy. W reakcji na to pismo dyrektor oddziału strony pozwanej B. B. chciała niezwłocznie dopuścić ją do pracy. Powódka nie miała jednak ani ubrania roboczego, ani aktualnych badań lekarskich, dlatego poprosiła o udzielenie jej od 3 października 2016 r. zaległego urlopu wypoczynkowego, na co B. B. wyraziła zgodę, jednakże „centrala” nie wyraziła na powyższe zgody. Ponadto powódka na drodze sądowej dochodziła swoich praw związanych z dopuszczeniem jej przez stronę pozwaną do wykonywania pracy. Powódka nie podejmowała innego zatrudnienia, nie była też ani niezdolna do pracy, ani hospitalizowana, nie wyjeżdżała na dłuższe okresy oraz do sanatorium.

Powódka faktycznie była zdolna do świadczenia pracy i pozostawała w dyspozycji pracodawcy, który, mając jej dane kontaktowe, mógł w każdej chwili skontaktować się z nią, by poinformować o możliwości podjęcia przez nią pracy. W podsumowaniu Sąd Okręgowy podkreślił, że wobec postawy strony pozwanej trudno wyobrazić sobie, jakie działania miałaby jeszcze podjąć powódka, aby w sposób dostateczny zmanifestować stronie pozwanej, że jest gotowa do świadczenia pracy. Trudno przecież oczekiwać, by powódka jeździła do siedziby pracodawcy mieszczącej się w K. czy też, aby, przykładowo, systematycznie raz w miesiącu wysyłała wiadomość do pracodawcy w celu przypomnienia, że jest gotowa do świadczenia pracy, co wyraziła w mailu z dnia 3 października 2016 r. i manifestowała przez dochodzenie swojego prawa na drodze sądowej. W ocenie Sądu, nie można oczekiwać, by powódka podjęła działania, które wręcz naruszają godność pracownika. Powódka nie może ponosić negatywnych konsekwencji stanowczego i nieustępliwego zachowania strony pozwanej. Stąd też, zdaniem Sądu Okręgowego, całokształt okoliczności niniejszej sprawy świadczy o tym, że powódka przez swoje zachowanie oraz podjęte działanie manifestowała gotowość do świadczenia pracy u strony pozwanej w rozumieniu art. 81 § 1 k.p.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku strona pozwana zarzuciła;

1. naruszenie prawa materialnego, tj.;

(-) art. 81 § 1 k.p., przez jego błędną wykładnię i w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie i stwierdzenie, że dwukrotne zgłoszenie przez powódkę gotowości do świadczenia pracy (o ile uznać, że pismo pełnomocnika powódki z dnia 9 lipca 2015 r. stanowiło takie zgłoszenie) jest wystarczające do uznania, że pozostawała ona w gotowości do pracy przez okres piętnastu miesięcy,

(-) art. 81 § 1 k.p., przez jego błędną wykładnię, przez uznanie, że subiektywne przeświadczenie pracownika o niecelowości zgłaszania pracodawcy gotowości do pracy oraz bierne oczekiwanie na rozstrzygnięcie procesu w przedmiocie ustalenia istnienia stosunku pracy świadczy o występowaniu stanu gotowości do pracy, a tym bardziej o uzewnętrznieniu w sposób wystarczający pracodawcy stanu gotowości do pracy,

(-) art. 81 § 1 k.p., przez jego błędną wykładnię i w konsekwencji jego zastosowanie - przez uznanie, że wytoczenie powództwa o ustalenie stosunku pracy jest przesłanką do stwierdzenia gotowości do pracy pracownika,

(-) art. 81 § 1 k.p., przez jego błędną wykładnię i w konsekwencji jego zastosowanie – przez uznanie, że takie okoliczności jak: brak wykonywania pracy u innego pracodawcy, faktyczna zdolność do wykonywania pracy, brak hospitalizacji, brak wyjazdów na dłuższe okresy, brak wyjazdów do sanatorium stanowią przesłanki relewantne przez pryzmat zgłoszenia przez pracownika gotowości do pracy;

2. naruszenie przepisów postępowania, mające wpływ na wynik sprawy, tj.:

(-) art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 321 § 1 k.p.c., przez jego pominięcie i uwzględnienie jako podstawy faktycznej roszczenia powódki okoliczności niepodnoszonych przez powódkę w trakcie postępowania przed sądem powszechnym, a ponadto niemających związku z okresem, którego dotyczyło dochodzone roszczenie,

(-) art. 366 k.p.c. oraz art. 365 § 1 k.p.c., przez ich błędną wykładnię polegającą na transponowaniu zasady *res iudicata* na motywy uzasadnienia wyroku zapadłego między stronami w innej przedmiotowo sprawie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności stwierdzić należy, że nie mają usprawiedliwionej podstawy zarzuty naruszenia przepisów postępowania.

Zgodnie z art. 321 § 1 k.p.c. sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie. Na tle tego przepisu Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 11 kwietnia 2019 r., III CZP 105/18, (OSNC 2020 nr 2, poz. 18) wyjaśnił, odwołując się do dotychczasowych poglądów, że proces cywilny służy ochronie praw wynikających ze stosunków prawnych regulowanych przez prawo prywatne. W prawie materialnym obowiązuje zasada autonomii woli, która oznacza, że każdy ma swobodę kształtowania swej sytuacji prawnej w drodze dokonywania czynności prawnych, decyduje o sposobie wykonywania swoich uprawnień podmiotowych oraz dochodzeniu ich ochrony na

drodze sądowej. Korelatem tej reguły jest procesowa zasada rozporządzalności, polegająca na tym, że strony mogą dysponować przedmiotem sporu i przysługującymi im uprawnieniami procesowymi. Piśmiennictwo podkreśla, że istocie procesu cywilnego najlepiej odpowiada rozwiązanie, polegające na pozostawieniu stronom określenia ram sporu i wyznaczeniu sądowi w ten sposób granic orzekania. Naczelne reguły procesowe, tj. dyspozycyjności i bezpośrednio z nią powiązanej kontradyktoryjności, mają charakter bezwzględny, odstępstwo od nich musi wynikać z ustawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2007 r., III CZP 80/07, LEX nr 345571; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 2013 r., III CSK 268/12, LEX nr 1331308).

Związanie sądu żądaniem pozwu umożliwia utrzymanie sporu w ramach dochodzonej przez powoda ochrony prawnej oraz pełni istotną funkcję gwarancyjną i zabezpieczającą, zapewniając stronie przeciwnej prawo do wysłuchania i podjęcia adekwatnej obrony. Z tych względów dokładnie określone żądanie oraz przytoczenie uzasadniających je okoliczności faktycznych stanowi obligatoryjną treść pozwu. Granice sporu wyznacza nie tylko treść żądania pozwu (*petitum*) ale i podstawa faktyczna powództwa (*causa petendi*), rozumiana jako okoliczności faktyczne powoływane przez powoda dla uzasadnienia wydania wyroku określonej treści. O zakresie rozstrzygnięcia sądu zarówno w sensie pozytywnym, jak i negatywnym decyduje „żądanie” w rozumieniu art. 321 § 1 k.p.c., które należy odnosić zarówno do treści wniosku o zasądzenie, jak i do faktów powoływanych na jego uzasadnienie (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 maja 1995 r., I CRN 61/95, LEX nr 82289; z dnia 28 kwietnia 1998 r., II CKN 712/97, OSNC 1998 nr 11, poz. 187; z dnia 23 lutego 1999 r., OSNC 1999 nr 9, poz. 152; z dnia 18 marca 2005 r., II CK 556/04, OSNC 2006 nr 2, poz. 38; z dnia 19 stycznia 2006 r., IV CK 376/05, LEX nr 170325; z dnia 24 maja 2007 r., V CSK 25/07, OSNC-ZD 2008 nr 2, poz. 32; z dnia 29 października 2008 r., 243/08, LEX nr 590267; z dnia 23 lipca 2015 r., I CSK 549/14, LEX nr 1771518).

W niniejszej sprawie podstawą prawną zgłoszonego żądania był art. 81 § 1 k.p. Zgodnie z nim, pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania,

określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Podstawę faktyczną stanowiły następujące okoliczności: 1) niedopuszczenie powódki do pracy pomimo prawomocnego wyroku, 2) gotowość do pracy, 3) manifestowanie gotowości do pracy wobec pracodawcy. Są to przesłanki pozwalające na identyfikację zgłoszonego żądania. W takich ramach orzekał Sąd Okręgowy i dlatego nie można mu zarzucać, że, uszczegóławiając podstawę faktyczną, nawet w oparciu o dowody z urzędu (art. 232 zdanie drugie k.p.c.), wykroczył poza (ponad) żądanie pozwu. Powódka domagała się przed Sądami obu instancji zasądzenia od pozwanej wynagrodzenia za czas gotowości do pracy od 1 lipca 2015 r. do września 2016 r., i za taki przedział czasu zasądzono na jej rzecz sporne świadczenie.

Co do zarzutu naruszenia art. 366 k.p.c. oraz art. 365 § 1 k.p.c., to nie wiadomo, na czym miałyby on polegać. Natomiast jasne jest, że Sąd Okręgowy nie zasądził dochodzonej kwoty dlatego tylko, że prawomocnym wyrokiem sądu (ustalającym istnienie stosunku pracy) powódka została uznana za pracownika strony pozwanej ani nie wyraził poglądu, że związanie prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego z dnia 3 października 2019 r., w sprawie X P 391/18, powoduje, że kwestia zasadności roszczenia o wynagrodzenie „postojowe” nie może być w niniejszym postępowaniu badana. Wręcz przeciwnie, Sąd Okręgowy, po stwierdzeniu mocy wiążącej powyższego wyroku (art. 365 § 1 k.p.c.) wyłącznie w zakresie istnienia stosunku pracy, samodzielnie badał przesłanki zastosowania art. 81 § 1 k.p.

Należy też zauważyć, że skarżąca jedynie we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, a nie w podstawach kasacyjnych, wskazuje, że w niniejszej sprawie została faktycznie pozbawiona możliwości obrony swoich praw (co przecież stanowi jedną z przyczyn nieważności postępowania - art. 379 pkt 5 k.p.c.). Uchybienie to miałyby być konsekwencją oparcia rozstrzygnięcia przez Sąd drugiej instancji na „aktach sądowych prowadzonych pod sygnaturą IX Pa 61/16”. Skarżąca wywodzi, że na żadnym z etapów postępowania nie miała odpowiedniej

możliwości do odniesienia się do treści sprawy o ustalenie, bowiem niniejszy spór dotyczy kwestii pochodnej, a mianowicie wynagrodzenia. Wobec powyższego, Sądy obu instancji były zobowiązane zawiesić niniejszą sprawę do czasu ostatecznego rozstrzygnięcia sprawy o ustalenie stosunku pracy. Sąd drugiej instancji oddalił wniosek pełnomocnika pozwanej o zawieszenie postępowania w dniu 11 lutego 2021 r., jednocześnie szeroko w uzasadnieniu odwołując się do wyroku, który jakkolwiek jest prawomocny, tak został zaskarżony skargą kasacyjną. W ocenie skarżącej, spełnia to przesłanki nieważności postępowania w rozumieniu art. 379 pkt 5 k.p.c., bowiem Sąd drugiej instancji powołuje się na okoliczności nieostateczne, „których skarżąca nie miała możliwości w ramach niniejszego postępowania wykazać lub obalić”. Skarżąca wniosła kolejną skargę kasacyjną (w sprawie VIII Pa 190/19), a zatem nie można mieć pewności co do ostatecznego kształtu rozstrzygnięcia sprawy, zważając na jej historię procesową (Sąd Najwyższy już raz uchylił i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania, gdy Sądy obu instancji uznały, że pomiędzy stronami niniejszego sporu istniał stosunek zatrudnienia).

Zarzut powyższy jest całkowicie chybiony. Skoro w dacie wyrokowania istniał prawomocny wyrok ustalający istnienie stosunku pracy między stronami niniejszego sporu, to Sądy były związane tym ustaleniem. Związanie prawomocnym wyrokiem, o jakim mowa w art. 365 § 1 k.p.c., oznacza, że sąd obowiązany jest uznać, iż kwestia prawna, która była już przedmiotem rozstrzygnięcia w pewnej sprawie, a która ma znaczenie prejudycjalne w innej sprawie przez niego rozpoznawanej, kształtuje się tak, jak przyjął sąd w prawomocnym wcześniejszym wyroku, nawet jeżeli argumentacja prawna, na której opiera się to rozstrzygnięcie jest nietrafna. Związanie prawomocnym wyrokiem odnosi się tylko do stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy, po którym nastąpiło jego wydanie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2017 r., IV CSK 388/16, LEX nr 2329029).

Wobec bezzasadności kasacyjnych zarzutów obraży przepisów postępowania, ocenie podlegająca zarzuty podniesione w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego.

Podsumowanie wypowiedzi Sądu Najwyższego dotyczących wykładni art. 81 § 1 k.p. znalazło się w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2022 r,

II PSKP 88/21 – niepublikowanym (*nota bene* dotyczącym tej samej co w niniejszym postępowaniu strony pozwanej i zapadłym w prawie identycznym stanie faktycznym). Sąd Najwyższy przypomniał, że w myśl powołanego przepisu, pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Przesłankami nabycia prawa do spornego wynagrodzenia są zatem, 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 14 maja 1999 r., I PKN 60/99, OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 577; 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 Sąd Najwyższy zauważył, że art. 81 § 1 k.p. nie uzależnia przyznania tego świadczenia od tego, jaka była pierwotna przyczyna decyzji pracodawcy odmawiającej przyjęcia wykonywania 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 gdy pracodawca pozostaje w

błędnym przeświadczeniu o nieistnieniu lub ustaniu tego stosunku (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 czerwca 1998 r., I PKN 195/98, OSNAPiUS 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.

Sąd Najwyższy przypomniał, że oceny spełnienia przesłanek 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 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 materii może je podważać jedynie w drodze zarzutów naruszenia przepisów postępowania. Sytuacja przedstawia się 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 (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 czerwca 2015 r., I PK 230/14, M.P.Pr. 2015 nr 12 s. 654-659; z dnia 7 lipca 2016 r., I PK 185/15, LEX nr 2111405; z dnia 25 października 2016 r., I PK 255/15, LEX nr 2155205).

W ocenie Sądu Najwyższego, rozpoznającego niniejszą skargę, taka sytuacja nie miała miejsca w niniejszym przypadku. Przedstawiona, przez Sąd Okręgowy wykładnię art. 81 § 1 k.p. i sposób subsumcji tego przepisu do stanu faktycznego sprawy należy uznać za prawidłowe.

Pojęcie gotowości do świadczenia pracy od dawna jest przedmiotem wypowiedzi doktryny prawa pracy (zob. A. Kijowski: Pracowniczy obowiązek gotowości do świadczenia pracy, Poznań 1978), jak i rozstrzygnięć Sądu Najwyższego. Zgodnie z poglądami doktryny prawa pracy (K. W. Baran: Kodeks pracy. Komentarz, tom I, wydanie V, WKP 2020; K. Jaśkowski, E. Maniewska:

komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, LEX/el. 2022; L. Florek: Kodeks pracy. Komentarz, wydanie VII, WKP 2017; B. Wagner: w: Kodeks Pracy. Komentarz, red. L. Florek, LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2011, s. 468), jak i Sądu Najwyższego (wyroki: 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; z dnia 4 października 2007 r., I PK 126/07, OSNP 2008 nr 23-24, poz. 348; z dnia 14 grudnia 2009 r., I PK 115/09, LEX nr 577683 i tam cyt. orzecznictwo), przesłankami gotowości do świadczenia pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. są: 1) zamiar wykonywania pracy, 2) faktyczna zdolność do świadczenia pracy, 3) uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy oraz 4) pozostawanie w dyspozycji pracodawcy. 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 uzewnętrznic wobec pracodawcy.

Zamiar wykonywania pracy jest zmienną koncentrującą uwagę na przeżyciach psychicznych pracownika. Uprawnionym do wynagrodzenia gwarancyjnego jest bowiem tylko ten, kto mimo niedopuszczenia do pracy realnie chciał ją świadczyć. W większości wypadków odkrycie rzeczywistej woli pracownika jest trudne. Dla ustalenia zamiaru świadczenia pracy obecność pracownika w zakładzie pracy nie zawsze jest konieczna. Zwłaszcza przy przedłużającym się czasie trwania przeszkody wystarczy potwierdzenie przez niego gotowości stawienia się do pracy na każde wezwanie pracodawcy. Analizując kwestię istnienia po stronie pracownika woli wykonywania pracy na rzecz pracodawcy, należy brać pod uwagę między innymi jego sytuację życiową i finansową. Jak skonstatował Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 października 2017 r., II PK 257/16 (LEX nr 2401824), w przypadku osoby mieszkającej w innym mieście, korzystającej z emerytury (wyplacanej po przedstawieniu przez wnioskodawcę świadectwa pracy o rozwiązaniu stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą), jednorazowe lub dwukrotne deklarowanie gotowości do pracy (zgłaszane drogą mailową) w okresie

około czterech lat od wydania świadectwa pracy, nie stanowi wystarczającego dowodu na pozostawanie w stanie gotowości do wykonywania pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p., zwłaszcza gdy treść owych maili nie wskazywała na jednoznaczną dyspozycyjność powoda, tak faktyczną, jak i prawną. Innymi słowy, posiadanie stałego źródła utrzymania i niedogodności związane z realizacją stosunku pracy wynikające na przykład z konieczności dojazdu do odległego miejsca pracy mogą stawiać pod znakiem zapytania szczerłość deklaracji pracownika odnośnie do gotowości kontynuowania zatrudnienia u danego pracodawcy.

Z kolei faktyczna zdolność do świadczenia pracy w rozumieniu komentowanego przepisu oznacza pełną zdolność fizyczną i psychiczną do wykonywania obowiązków pracowniczych. Aspekt ten skupia uwagę na relacji zachodzącej między powinnością mającą źródło w umowie o pracę a predyspozycją fizyczną i psychiczną pracownika. Wreszcie pozostawanie pracownika do dyspozycji pracodawcy to 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 i z dnia 18 lutego 2015 r., III PK 99/14, LEX nr 1677805).

Co się tyczy uzewnętrznienia gotowości do wykonywania pracy, jest ona kategorią stopniowalną. Wynika to z tego, że wiele okoliczności faktycznych, w szczególności odnoszących się do zachowania pracownika, w mniejszym lub większym stopniu zdradza przekaz kierowany przez niego do pracodawcy. Jego ocena dokonywana jest miarą obiektywną, przy czym powinna uwzględniać całokształt okoliczności faktycznych sprawy. Orzecznictwo sądowe w tym procesie poznawczym jest pomocne, ale w ograniczonym zakresie. Powodem takiego stanu rzeczy jest indywidualizacja zmiennych korespondujących ze sferą faktów. Można jednak wskazać na pewne dyrektywy kierunkowe wypracowane w judykaturze.

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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 60/99, OSNAPIUS 2000 nr 15, poz. 577). 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 (wyrok Sądu Najwyższego z 7 września 2005 r., II PK 390/04, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 209) czy wreszcie korespondencyjnie (listy, maile, sms). W określonych okolicznościach uzewnętrznienie gotowości do pracy może też polegać na powiadomieniu o zmianie adresu, miejscu pobytu, numeru telefonu itp.

W wyroku z dnia 3 grudnia 2007 r., I PK 149/07 (OSNP 2009 nr 4-5, poz. 35), Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na dodatkowy aspekt sprawy, stwierdzając, że istotne znaczenie dla oceny przesłanek gotowości do pracy 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. W przypadku kwestionowania przez pracodawcę istnienia stosunku pracy, nabycie prawa do wynagrodzenia na podstawie art. 81 § 1 k.p. nie jest oderwane od gotowości do pracy pracownika, jednak w takiej sytuacji wystarczającą manifestacją tej gotowości ze strony pracownika może być przekazanie przez niego pracodawcy swojego adresu i

numeru telefonu, pod którymi można się z nim skontaktować i okresowe przypominanie o woli kontynuowania stosunku pracy.

Zgłoszenie gotowości do pracy może mieć miejsce także w toku postępowania sądowego przez czynności procesowe pracownika, z których wynika wola niezwłocznego podjęcia pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 października 2007 r., I PK 117/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 314), jednak nie można uznać, że kwestionowanie przez pracodawcę istnienia stosunku pracy całkowicie zwalnia pracownika z obowiązku pozostawania w gotowości do pracy i uzewnętrzniania tego faktu (wyrok Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2009 r., I PK 115/09, LEX nr 577683). Zgodnie z judykaturą Sądu Najwyższego, sam fakt prowadzenia procesu i podtrzymywania żądania ustalenia istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony dowodzi jedynie zamiaru podjęcia zatrudnienia po uzyskaniu pozytywnego orzeczenia sądu i nie jest równoznaczny z istnieniem gotowości do pracy 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 dnia 19 maja 2004 r., I PK 486/03, LEX nr 585700; z dnia 12 października 2007 r., I PK 117/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 314; z dnia 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; z dnia 14 grudnia 2009 r., I PK 115/09, LEX nr 577683; z dnia 13 lutego 2013 r., I PK 187/12, LEX nr 1554918; z dnia 25 października 2016 r., I PK 255/15, LEX nr 2155205). Niemniej, 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.

Przykładowo można wskazać wyroki Sądu Najwyższego, w których uznano działania pracownika za niewypełniające przesłanek zgłoszenia gotowości do pracy:

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 uzewnętrżniła gotowość do jej

wykonywania, nie wykazała gotowości do pracy, ponieważ powinna udowodnić, iż 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 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 dnia 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, 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; jeśli wcześniej pracownik nie uzewnętrznił wobec pracodawcy woli świadczenia pracy, to zadeklarowanie gotowości do pracy - ze swej istoty - nie może potwierdzać stanu owej gotowości za okresy przypadające przed zgłoszoną deklaracją (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 2011 r., I PK 167/2010 LexPolonica nr 2619110 oraz z dnia 14 października 2013 r., II PK 16/13, LEX nr 1409527).

W omawianym wyroku (III PSKP 88/21) Sąd Najwyższy zauważył także, że w art. 81 § 1 k.p. ustawodawca posłużył się ogólnym pojęciem gotowości do pracy, nie definiując go. Wyjaśnienie znaczenia tego pojęcia pozostawiono zatem doktrynie i judykaturze. Orzecznictwo sądowe wypracowało pewne wzorce zachowania, by przyjąć istnienie po stronie pracownika gotowości do pracy, zastrzegając jednak, że ocena tej przesłanki prawa go wynagrodzenia zależy od całokształtu okoliczności danej sprawy, które predestynują do określonego sposobu wyrażania przez pracownika zamiaru świadczenia pracy na rzecz pracodawcy. Tak więc, jeśli judykatura dopuszcza wszelkie formy demonstrowania gotowości do pracy, to nie powinna kategorycznie przesądzać o wymaganej od pracownika liczbie i częstotliwości owych manifestacji. Dla ziszczenia się przesłanki gotowości do pracy (uzewnętrznienia jej przez pracownika) miarodajna jest nie liczba demonstracji ze strony pracownika, ale przede wszystkim całokształt okoliczności sprawy, które świadczą o trwałym zamiarze wykonywania obowiązków pracowniczych. Jeśli z okoliczności towarzyszących da się wyprowadzić wniosek, że pracodawca wiedział o zamiarze pracownika wykonywania pracy, to liczba manifestacji owej gotowości przez zatrudnionego traci na znaczeniu. Jak słusznie zauważono w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2015 r., I PK 230/14 (LEX nr 1808542), 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. Zdaniem Sądu Najwyższego (w sprawie III PSKP 88/21), nie można przypisywać decydującego znaczenia dla ustalenia gotowości pracownika do pracy tylko jednemu elementowi składającemu się na treść tego pojęcia, a mianowicie wyrażaniu przez pracownika tejże gotowości wobec pracodawcy. Przeciwnie – zasadniczą rolę w ocenie gotowości do pracy odgrywa występujące po stronie zatrudnionego zamiar wykonywania pracy i zdolność do jej świadczenia oraz dyspozycyjność wobec podmiotu zatrudniającego.

O ile bowiem ta przesłanka roszczenia o świadczenie z art. 81 § 1 k.p., jaką są przeszkody w wykonywaniu pracy, dotyczy pracodawcy, o tyle kryterium kwalifikacyjne prawa do spornego wynagrodzenia w postaci gotowości do pracy odnosi się do pracownika i to po jego stronie muszą wystąpić wszystkie czynniki konieczne dla realizacji tejże gotowości, zarówno w sferze wolicjonalnej, jak i predyspozycji psychofizycznych oraz sytuacji życiowej. Obowiązek zmanifestowania pracodawcy gotowości do pracy jest swoistym łącznikiem między obiema przesłankami uwzględnienia powództwa opartego na powyższym przepisie. Uzewnętrznia bowiem gotowość pracownika do pracy, mimo istnienia dotyczących pracodawcy przeszkód w jej wykonywaniu i zarazem jest sygnałem dla podmiotu zatrudniającego, że wspomniane przeszkody nie niweczą wynikających z treści stosunku pracy wzajemnych praw i obowiązków stron, to jest dyspozycyjności pracownika, by gdy tylko ustaną niezależne od niego czynniki, podjąć i wykonywać umówiony rodzaj pracy na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie przezeń wyznaczonym oraz obowiązku pracodawcy umożliwienia pracownikowi świadczenia pracy i wypłaty należnego wynagrodzenia. Sposób wyrażenia przez pracownika gotowości do pracy powinien być skuteczny wobec pracodawcy, tak aby wiedział on o rzeczywistym zamiarze realizowania przez zatrudnionego obowiązków pracowniczych. Nie potrzeba zatem szczególnych form ani wzmożonej częstotliwości demonstrowania przez pracownika gotowości do pracy, jeśli z zastosowanego przezeń sposobu wyrażenia woli w tym zakresie, pracodawcy znany jest fakt istnienia po stronie zatrudnionego owej gotowości.

Podsumowując, ocena przesłanek gotowości do pracy zależy od okoliczności faktycznych konkretnej sprawy, stąd też w kwestii częstotliwości manifestowania przez pracownika gotowości do pracy 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 dnia 14 maja 1999 r., I PKN 60/99, OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 577; z dnia 23 października 2006 r., I PK 110/06, M.P.Pr. 2007 nr 1, s. 43; z dnia 20 listopada 2007 r., II PK 80/07, LEX nr 863970).

Występowania u powódki woli pozostawania w stosunku pracy z D. sp. z o.o. i jej demonstrowania wobec pracodawcy dowodzi cała sekwencja zdarzeń zapoczątkowanych rozwiązaniem łączącej D. ze Szpitalem umowy o świadczenie usług w zakresie diagnostyki laboratoryjnej i mikrobiologicznej z dniem 30 czerwca 2015 r. i powiadomieniem powódki o objęciu jej ochroną z art. 23¹ k.p. Sama skarżąca nie miała wątpliwości co do woli kontynuowania zatrudnienia przez powódkę, skoro sugerowała (w piśmie z dnia 29 czerwca 2015 r.) podjęcie działań, mających na celu skłonienie S. do respektowania prawa, czyli zgłoszenie się w dniu 1 lipca 2015 r. do pracy w dotychczasowym miejscu, potwierdzenia swojej gotowości do pracy, wystąpienie do Państwowej Inspekcji Pracy z wnioskiem o skontrolowanie prawidłowości postępowania S., a w sytuacji, gdyby te działania nie przyniosły skutku - strona pozwana doradziła skorzystanie z drogi sądowej w przedmiocie dopuszczenia do pracy w S. i ustalenia istnienia stosunku pracy z rzeczoną Spółką.

Kolejnymi przejawami wyrażenia przez powódkę wobec strony pozwanej gotowości do podjęcia pracy z jednej strony, a z drugiej strony przejawami świadomości pozwanej co do takiej woli były następujące okoliczności:

1) powódka dnia 1 lipca 2015 r. stawiała się do pracy w dotychczasowym miejscu pracy, tj. w W. przy ul. [...] i po zawarciu z S. (wskazywaną przez skarżącą jako pracodawca powódki) umowy zlecenia, przystąpiła do pracy na dotychczasowym stanowisku i pracowała przez dwa tygodnie;

2) po 30 czerwca 2015 r. powódka zgłaszała się do oddziału terenowego strony pozwanej w W. w sprawie podjęcia dalszego zatrudnienia, ale nikt nie chciał z nią rozmawiać, twierdząc, że nie jest już pracownikiem strony pozwanej, a jej pracodawcą jest teraz S.; powódka otrzymała od strony pozwanej gotowe druki oraz informacje, że gotowość do pracy powinna wykazać w S.;

3) pismem z dnia 9 lipca 2015 r. powódka poinformowała stronę pozwaną, że nie została przejęta przez S. na podstawie art. 23¹ k.p. ani też w żadnej innej formie, że oczekuje od strony pozwanej jako pracodawcy wskazania jej dalszego sposobu postępowania - w związku z faktem pozostawania pracownikiem pozwanej Spółki. Wniosła również, aby w terminie do 17 lipca 2015 r. strona pozwana jako

pracodawca poinformowała ją na piśmie, na jakich zasadach i warunkach ma kontynuować zatrudnienie.

4) pismem z 23 lipca 2015 r. strona pozwana poinformowała powódkę, że z dniem 1 lipca 2015 r. doszło do przejęcia przez S. części zakładu pracy dotychczas należącego do strony pozwanej obejmującego świadczenia usług laboratoryjnych w laboratorium zlokalizowanym w budynku Szpitala; w efekcie doszło na podstawie art. 23¹ k.p. do przejęcia przez S. zatrudnionych przy obsłudze laboratorium i wykonywanych w nim usług pracowników, w tym również powódki - z dniem 1 lipca 2015 r. przestała być więc pracownikiem strony pozwanej i wszelkie roszczenia dotyczące jej obecnego stosunku pracy powinny być kierowane do S.;

5) pozwem z dnia 27 lipca 2015 r. powódka wniosła o ustalenie, że pomiędzy stronami istnieje stosunek pracy powstały na podstawie umowy z 1 lipca 2013 r. i nakazanie stronie pozwanej dopuszczenie jej do pracy zgodnie z warunkami;

6) po prawomocnym zakończeniu sprawy przed Sądem Okręgowym wyrokiem z dnia 3 września 2016 r., w sprawie IX Pa 61/16, powódka udała się do oddziału terenowego strony pozwanej w W. przy ul. [...] i złożyła tam pismo, w którym wezwała do niezwłocznego dopuszczenia jej do pracy i wypłacenia wynagrodzenia za okres od 1 lipca 2015 r. do dnia zapłaty;

7) pismo to zostało również wysłane do siedziby strony pozwanej w K.;

8) po zgłoszeniu się powódki, dyrektor B. B. wyraziła wolę niezwłocznego dopuszczenia powódki do pracy;

9) powódka została dopuszczona do pracy, bowiem udzielono jej urlopu wypoczynkowego do 7 października 2016 r., a 10 października 2016 r. umowa o pracę rozwiązała się za porozumieniem stron.

Te okoliczności faktyczne potwierdzają, że nie można zbyt dogmatycznie podchodzić do wyrażanego w niektórych wyrokach Sądu Najwyższego stanowiska co do formy demonstrowania woli wykonywania pracy przez periodyczne zgłaszanie się pracownika w siedzibie pracodawcy. Trudno wszak domagać się od powódki cotygodniowych lub comiesięcznych wyjazdów w tym celu z miejsca zamieszkania w W. do siedziby pozwanej w K.. Wreszcie wymiana korespondencji między stronami w 2015 r. oraz wizyty powódki w oddziale terenowym strony pozwanej w W. jednoznacznie wskazują na manifestowaną przez powódkę

gotowość do pracy i świadomość tego po stronie pracodawcy, który stanowczo odmawiał dopuszczenia jej do pracy. Oczywiście pracodawca ma prawo wdać się w spór w razie wątpliwości co do istnienia stosunku pracy z danym pracownikiem i w razie uzyskania negatywnego rozstrzygnięcia w pierwszej instancji sądowej, skorzystać z przewidzianych prawem środków zaskarżenia niekorzystnego wyroku, ale musi liczyć się z konsekwencjami związanymi z prowadzeniem procesu i jego ostatecznym wynikiem, także w zakresie roszczeń wywodzonych z art. 81 § 1 k.p., jeśli pracownik w trakcie całego postępowania sądowego wyrażał gotowość do pracy u strony pozwanej.

Nieuprawnione jest zatem twierdzenie skarżącej, że powódka jedynie dwukrotnie zgłosiła gotowość do świadczenia pracy, bo pomija pozostałe wypunktowane wyżej okoliczności – łącznie z wniesieniem powództwa i popieraniem go w spornym okresie. Wskazana forma i częstotliwość tej manifestacji zdeterminowane były całokształtem okoliczności sprawy, w tym postawą samego pracodawcy. W końcu należy zgodzić się z konstatacją Sądu Okręgowego, że w opisanych okolicznościach sprawy, nie sposób oczekiwać od powódki dodatkowych form wyrażenia gotowości do pracy u pozwanej w spornym okresie, bowiem - wobec nieprzejednanego stanowiska pracodawcy – uwłaczałyby to jej godności i to nie tylko pracowniczej.

Natomiast pokreślone przez Sąd Okręgowy okoliczności, że powódka (w spornym okresie) nie podejmowała innego zatrudnienia, nie była też ani niezdolna do pracy, ani hospitalizowana, nie wyjeżdżała na dłuższe okresy oraz do sanatorium, nie są przejawami zgłoszenia gotowości do pracy pracownika i tak ich nie traktował Sąd Okręgowy. Wbrew zatem stanowisku skarżącej, Sąd Okręgowy nie uznał, że były one „relevantne przez pryzmat zgłoszenia gotowości do pracy pracownika”, ale miały one znaczenie przy ocenie zdolności fizycznej i psychicznej do wykonywania obowiązków pracowniczych (przejawu samej gotowości do pracy, a nie jej manifestowania).

Nie podzielając zarzutów i wniosków kasacyjnych, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.

