

Wyrok z dnia 4 grudnia 2003 r.

I PK 109/03

Wykonywanie pracy u innego pracodawcy nie wyklucza skutecznego zgłoszenia przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w rozumieniu art. 48 § 1 k.p. ani pozostawania w gotowości do jej wykonywania w rozumieniu art. 81 § 1 k.p.

Przewodniczący SSN Herbert Szurgacz, Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk, Zbigniew Hajn (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 4 grudnia 2003 r. sprawy z powództwa Krzysztofa K. przeciwko Wyższej Szkole Pedagogicznej TWP w W. o wynagrodzenie za pracę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie z dnia 8 października 2002 r. [...]

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

U z a s a d n i e

Powód Krzysztof K. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej Wyższej Szkoły Pedagogicznej Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w W. wynagrodzenia za okres od maja do sierpnia 2001 r. Wskazał, że pracodawca nie dopuścił go do pracy.

Pozwana żądała oddalenia powództwa, motywując to tym, że wyrok przywracający powoda do pracy był nieprawomocny, ponieważ został zaskarżony kasacją, a ponadto zakwestionowała gotowość powoda do pracy.

Sąd Rejonowy w Olsztynie w wyroku z 27 maja 2002 r. zasądził wynagrodzenie za gotowość do pracy zgodnie z żądaniem powoda.

Sąd ten ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej Szkole na stanowisku adiunkta. Wcześniej, Sąd Okręgowy wyrokiem z 9 stycznia 2001 r. przywrócił go do

pracy u pozwanej i zasądził na jego rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w wysokości 2831, 67 zł. W dniu 12 stycznia 2001 r. powód złożył u pozwanej pismo z oświadczeniem o gotowości podjęcia pracy. Tego samego dnia pozwana odmówiła dopuszczenia go do pracy. Gdyby powód w tym czasie (od maja do sierpnia) pracował, to świadczyłby pracę od piątku, od godz. 15⁰⁰ do niedzieli. Pozwana prowadziła w O. w tym czasie tylko studia zaoczne. Zjazdy studentów nie odbywały się w każdy weekend. Powód w tych miesiącach był także zatrudniony w Uniwersytecie W.-M. jako dyrektor wydawnictwa. Świadczył pracę od poniedziałku do piątku, do godz. 15, miał nienormowany czas pracy. Był tam zwolniony od zajęć dydaktycznych, z wyjątkiem seminariów, lecz te nie odbywały się w okresie od piątku do niedzieli. Poza tym, 5 lipca 2000 r. powód zawarł umowę z Wyższą Szkołą Informatyki i Ekonomii TWP w O. Powierzono mu stanowisko dyrektora planowania i koordynacji toku studiów. Nie było to jednak stanowisko dydaktyczne, lecz ściśle administracyjne. Nie miał obowiązku przebywania na uczelni w stałych godzinach, czynności związane ze sporządzaniem planów zajęć wykonywał głównie w domu.

W ocenie Sądu Rejonowego, odmowa pozwanej dopuszczenia powoda do pracy była bezprawna. Zgodnie z art. 388 § 1 k.p.c., wyrok sądu drugiej instancji jest natychmiast wykonalny. Wykonalność wyroku przywracającego do pracy jest zatem natychmiastowa i nie zależy od jego prawomocności. Od chwili ogłoszenia wyroku biegnie termin z art. 48 § 1 k.p., w którym pracownik powinien zgłosić gotowość do pracy. Dlatego powód miał prawo zgłosić gotowość do podjęcia pracy. Sąd Rejonowy uznał, że powód zachował gotowość do pracy u pozwanej, ponieważ w Uniwersytecie pracował jedynie w dni powszednie i tylko do 15-tej, zaś w Wyższej Szkole Informatyki i Ekonomii TWP nie był faktycznie zobowiązany do pracy w ściśle określonych godzinach. Ponieważ u pozwanej pracowałby jedynie od 15-tej w piątek do niedzieli, to zatrudnienia te nie miały wpływu na gotowość do pracy. Był więc w stanie pogodzić obowiązki u wszystkich pracodawców. Poza tym, w Wyższej Szkole Informatyki i Ekonomii TWP podjął pracę dopiero po otrzymaniu wypowiedzenia u pozwanej. Gdyby więc został dopuszczony do pracy, to mógłby zrezygnować z jednej z tych umów.

W apelacji pozwany podniósł, że Sąd Rejonowy nie wziął pod uwagę wniosku powoda o rozwiązanie z pozwaną stosunku pracy z dniem 15 stycznia 2001 r., faktu zawarcia umowy z „konkurencją” na czas od 1 września 2000 r. na dwa lata, umowy o pracę zobowiązującej do pracy w wymiarze 41 godzin tygodniowo na stanowisku

pracownika administracyjnego, korzystania przez powoda ze zwolnienia lekarskiego od 6 czerwca 2001 r. do 12 lipca 2001 r., co wyłączało gotowość do pracy. Wskazał także, że pracując u innych pracodawców powód nie miał możliwości równoczesnego świadczenia pracy u pozwanej. Poza tym, nie przedstawił, mimo żądań pozwanej, wyroku przywracającego do pracy zaopatrzonego w klauzulę wykonalności.

W wyniku rozpoznania apelacji Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i powództwo oddalił. Sąd Okręgowy stwierdził, że ustalenia Sądu Rejonowego nie były precyzyjne. W związku z tym Sąd ten ustalił, że 12 stycznia 2001 r. powód złożył u pozwanego nie tylko pismo z oświadczeniem o gotowości do podjęcia pracy, lecz także wniosek o rozwiązanie stosunku pracy na zasadzie porozumienia stron z dniem 15 stycznia 2001 r. Równocześnie prosił on, aby w razie niewyrażenia na to zgody, pozwana potraktowała to pismo jako „wypowiedzenie w trybie ustawowym”. Pozwana tego samego dnia odpisała, że „w związku z nieprawomocnością orzeczenia Sądu Okręgowego w Olsztynie pisma te nie wywołują żadnych skutków prawnych”. Poza tym, według ustaleń Sądu Okręgowego, umowę o pracę z Wyższą Szkołą Informatyki i Ekonomii TWP w O., na stanowisku dyrektora planowania i koordynacji toku studiów powód zawarł w czasie procesu o przywrócenie do pracy. Umowa ta została zawarta na czas określony od 1 września 2000 r. do 31 sierpnia 2003 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Ponadto, Sąd Okręgowy ustalił, że 10 grudnia 2001 r. Sąd Najwyższy odrzucił kasację pozwanej Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP od wyroku przywracającego powoda do pracy. Wyrok ten stał się więc prawomocny 10 grudnia 2001 r.

Zdaniem Sądu Okręgowego, oświadczenie powoda z 12 stycznia 2001 r. wywarło skutek prawny w postaci rozwiązania stosunku pracy za 3-miesięcznym wypowiedzeniem, z końcem roku akademickiego, tj. 30 września 2001 r. Z tego względu w dniu wydania zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego powód nie był już pracownikiem pozwanej. Nieprawidłowo Sąd Rejonowy stwierdził, że powód był gotów do pracy u pozwanej w okresie od kwietnia 2001 r. do 31 lipca 2001 r. Był on zatrudniony na stanowisku adiunkta, czyli w celu prowadzenia badań naukowych i wykonywania pracy dydaktycznej, a w tym czasie był zatrudniony u dwóch pracodawców w pełnym wymiarze czasu pracy. Powinien więc świadczyć pracę około 16 godzin na dobę (art. 129 k.p.). Zgodnie z art. 128 k.p., czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Nie można zatem zgodzić się z Sądem Rejo-

nowym, że obowiązki u pozwanej (badawcze i dydaktyczne) powód wykonałby, pracując od 15-tej w piątek do niedzieli. Zdawał on sobie z tego sprawę, o czym świadczy wniosek o rozwiązanie stosunku pracy. Niewykonywanie obowiązku prowadzenia badań naukowych było przyczyną wypowiedzenia w dniu 27 czerwca 2000 r. umowy o pracę przez pozwaną. Powód musiał sobie zdawać sprawę z oczekiwań pracodawcy. Wyrok Sądu Okręgowego przywracający go do pracy był natychmiast wykonalny (art. 388 § 1 k.p.c.), ale powód nie wystąpił do sądu o wydanie tytułu wykonawczego. Złożył natomiast wniosek o rozwiązanie stosunku pracy. To nie wskazywało na rzeczywisty zamiar kontynuowania pracy u pozwanego.

Kasację od powyższego wyroku złożył powód. Jako podstawy kasacji wskazał naruszenie prawa procesowego, tj.: art. 233 § 1 k.p.c., art. 227 k.p.c. i art. 316 § 1 w związku z art. 391 k.p.c. przez dokonanie, z naruszeniem zasady swobodnej oceny dowodów oraz bez przeprowadzenia w tym zakresie dodatkowego postępowania dowodowego, odmiennych i nieznajdujących potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym ustaleń co do gotowości świadczenia pracy przez powoda na rzecz pozwanego oraz naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 81 i 128 k.p. oraz art. 98 ustawy o szkolnictwie wyższym. W uzasadnieniu skarżący stwierdził, że Sąd Okręgowy dokonał nowego ustalenia faktycznego przyjmując, że „powód powinien więc wykonywać prace w wymiarze około 16 godzin na dobę, będąc zatrudnionym na dwóch etatach”. To odmienne ustalenie nie ma potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym, a jego przyjęcie wymagałoby przeprowadzenia w drugiej instancji postępowania dowodowego. Odnosząc się do zarzutów dotyczących prawa materialnego, powód stwierdził, że w świetle art. 101 ustawy o szkolnictwie wyższym wymiar zajęć dydaktycznych (od 120 do 210 godzin obliczeniowych rocznie) umożliwia nie tylko pracę naukową, lecz także dodatkowe zatrudnienie na innych uczelniach. Niemal każdy pracownik naukowo-dydaktyczny pracuje na kilku uczelniach i kilku etatach. Ponadto uszło uwadze Sądu Okręgowego, że z uwagi na art. 98 ustawy o szkolnictwie wyższym, okres wypowiedzenia umowy o pracę powoda zaczął się w połowie stycznia 2001 r. a kończył 30 września 2001 r. Zaskarżone orzeczenie dotyczy tylko 4 miesięcy od maja do sierpnia 2001 r. Naruszeniem art. 98 ustawy o szkolnictwie wyższym oraz art. 365 k.p.c. jest więc odmowa uznania pewnej części roszczeń (skarżący nie podaje jakich), przy prawomocnym uwzględnieniu powództwa przez sąd pierwszej i drugiej instancji w innej sprawie (nie podaje jakiej), dotyczącej wcześniejszego okresu (nie podaje jakiego). Sąd Rejonowy nie uwzględ-

nił wniosku pozwanej o przeprowadzenie dowodu z tych akt (nie podaje jakich), gdyż nie wskazała ona tezy dowodowej. Ponadto, akta te znajdowały się w Sądzie Najwyższym.

W odpowiedzi na kasację pozwana wniosła o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja, pomimo, iż w niektórych fragmentach z uwagi na brak precyzji jest niezrozumiała, okazała się ostatecznie uzasadniona. Zasadny jest zarzut naruszenia art. 81 k.p. i art. 233 § 1 k.p.c.

Oceniając gotowość powoda do pracy u pozwanej, Sąd Okręgowy nie wziął pod uwagę treści art. 48 § 2 k.p. Zgodnie z tym przepisem, „pracownik, który przed przywróceniem do pracy podjął zatrudnienie u innego pracodawcy, może bez wypowiedzenia, za trzydniowym uprzedzeniem, rozwiązać umowę o pracę z tym pracodawcą w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy. Rozwiązanie umowy w tym trybie pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem”. Wynika stąd, że ustawodawca z góry założył, że pracownik przywrócony do pracy może w czasie poprzedzającym datę przywrócenia pracować u innego pracodawcy. W szczególności należy wziąć pod uwagę, że powód zawarł umowę o pracę z Wyższą Szkołą Informatyki i Ekonomii TWP w O. w toku procesu o przywrócenie, już po rozwiązaniu z nim umowy o pracę przez pozwaną. Nie można zatem wykluczać, że po dopuszczeniu do pracy zrezygnowałby on z jednego lub obydwu „dodatkowych zatrudnień”. Sąd Okręgowy zdaje się akceptować tę linię rozumowania, skoro przyjął, że zgłoszenie przez powoda gotowości do pracy było skuteczne i wskutek tego oświadczenia nastąpiła restytucja stosunku pracy. Następnie jednak uznał, motywując to głównie dodatkowym zatrudnieniem, że powód nie był gotów do jej świadczenia. Nie wziął także pod uwagę, że pozwana Szkoła odmówiła dopuszczenia powoda do pracy. Co więcej, nie uznała prawnej skuteczności jego oświadczenia o gotowości podjęcia pracy. W tej sytuacji zachowanie powoda, który nie zrezygnował z dodatkowego zatrudnienia, nie musiało oznaczać braku gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w rozumieniu art. 48 § 1 k.p. Przeciwno temu nie przemawia równoczesne złożenie wniosku o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron lub ewentualnie za wypowiedzeniem. Należy bowiem stwierdzić, że oświadczenie tego rodzaju, którego skuteczność Sąd Okręgowy trafnie

przyjął, wyraża *prima facie* gotowość świadczenia pracy przez czas pozostały do zakończenia stosunku pracy. Sąd Okręgowy nie uwzględnił zatem, że w ocenie gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 k.p. w kontekście art. 48 k.p. należy uwzględnić założone przez ustawodawcę w treści tego ostatniego przepisu, wykonywanie w tym czasie, to jest w dacie zgłoszenia gotowości, pracy w innym zakładzie. Warto przypomnieć, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że praca w innym zakładzie w dacie zgłoszenia przez pracownika gotowości ponownego podjęcia pracy nie przekreśla sama przez się gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. (por. uchwałę siedmiu sędziów, zasadę prawną z 28 maja 1976 r., V PZP 12/75, OSNCP 1976 nr 9, poz. 187; wyrok z 7 sierpnia 2001 r., I PKN 577/00, OSNP 2003 nr 13, poz. 308). Ten aspekt sprawy Sąd Okręgowy w swoich rozważaniach pominął.

Sąd Okręgowy, podobnie zresztą jak wcześniej Sąd Rejonowy, nie przeprowadził także dostatecznej analizy gotowości powoda do wykonywania pracy po bezprawnym niedopuszczeniu go przez pozwaną do jej wykonywania, uwzględniającej wszystkie elementy gotowości niezbędne do uznania jej istnienia w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. Należy wskazać, że w świetle tego przepisu, 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. Przez pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, jako element gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p., należy rozumieć stan, w którym pracownik może niezwłocznie, na wezwanie pracodawcy podjąć tę pracę. Pracownik pozostający w dyspozycji pracodawcy oczekuje na możliwość podjęcia pracy na terenie zakładu pracy lub w innym miejscu wskazanym przez pracodawcę, ewentualnie w miejscu wskazanym przez siebie i podanym pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 września 2003 r., I PK 345/02, niepublikowany). Nie ulega wątpliwości, że powód wyraził zamiar wykonywania pracy i uzewnętrzniał gotowość jej świadczenia. Wyjaśnienia wymaga jednak, czy był faktycznie gotowy do wykonywania pracy i czy pozostawał w dyspozycji pracodawcy.

Trafny jest również zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Zbyt daleko idzie bowiem wniosek, wyprowadzony przez Sąd Okręgowy, że powód powinien pracować w dodatkowych miejscach pracy 16 godzin. Sąd Rejonowy ustalił, że praca w Uniwersytecie W.-M. była wykonywana w nienormowanym czasie pracy, zaś na podstawie

umowy z Wyższą Szkołą Informatyki i Ekonomii TWP w O. powód wykonywał pracę głównie w domu. Wymagało zatem wyjaśnienia, co kryło się pod pojęciem „nienormowanego czasu pracy” i jak dalece czynności te obciążały powoda oraz czy ewentualnie uniemożliwiały jego gotowość do pracy u pozwanej. W każdym razie bez dodatkowego postępowania dowodowego lub bardziej wnikliwej oceny istniejących dowodów nie można było, w oparciu o samo tylko brzmienie art. 128 i 129 k.p., odmówić wiarygodności wskazanym ustaleniom Sądu Rejonowego.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 393¹³ k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 393¹⁹ k.p.c. w związku z art. 108 § 2 k.p.c.

=====