

Wyrok z dnia 12 października 2007 r.

I PK 117/07

Prowadzenie przez pracownika postępowania sądowego z żądaniem ustalenia istnienia stosunku pracy nie oznacza samodzielnie uzewnętrznienia wobec pracodawcy gotowości do wykonywania pracy (art. 81 § 1 k.p.). Zgłoszenie gotowości do pracy może jednak nastąpić w toku takiego postępowania przez czynności procesowe pracownika, z których wynika wola niezwłocznego podjęcia pracy.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk, Jerzy Kwaśniewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 12 października 2007 r. sprawy z powództwa Edwarda L. przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej „B.” w B. z udziałem interwenienta ubocznego Sławomira O. o wynagrodzenie za pracę, ekwiwalent za urlop, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie z dnia 20 listopada 2006 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 n i e

Wyrokiem z dnia 14 lipca 2006 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Bartoszycach zasądził od pozwanej Spółdzielni Mieszkaniowej „B.” w B. na rzecz powoda Edwarda L. kwotę 23.339,60 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 sierpnia 2005 r. do dnia zapłaty, umorzył postępowanie w sprawie w zakresie kwoty 3.314 zł, a w pozostałej części oddalił powództwo. Wyrok ten zapadł w następujących okolicznościach faktycznych.

Edward L. był zatrudniony w Spółdzielni Mieszkaniowej „B.” w B. od 1 lipca 1985 r. na stanowisku nadzoru robót sanitarnych. W związku z powołaniem go na stanowisko zastępcy prezesa do spraw technicznych strony pozwanej jego dotychczasowa umowa o pracę uległa rozwiązaniu za porozumieniem stron z dniem 31 maja 1990 r. W dniu 27 kwietnia 1993 r. powód został wybrany przez radę nadzorczą spółdzielni na prezesa zarządu i jednocześnie powołany na stanowisko dyrektora spółdzielni. Uchwałą rady nadzorczej z 29 kwietnia 2004 r. powoda odwołano z funkcji prezesa zarządu, stwierdzając jednocześnie, że mandat prezesa spółdzielni wygasa z dniem odwołania, czyli 29 kwietnia 2004 r. W dniu 30 kwietnia 2004 r. członkowie rady nadzorczej zawiadomili pisemnie powoda, że z dniem 29 kwietnia 2004 r. został odwołany z funkcji prezesa-członka zarządu Spółdzielni Mieszkaniowej „B.” w B. i jednocześnie poinformowali go, że odwołanie to jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę w trybie ustawowym w myśl art. 70 § 2 k.p. W uzasadnieniu rada nadzorcza podała, że podstawą odwołania powoda z pełnionej funkcji jest utrata zaufania i wiarygodności niezbędnych do kierowania spółdzielnią, co znalazło potwierdzenie w ustaleniach komisji rewizyjnej rady nadzorczej. Rada nadzorcza zwolniła powoda z obowiązku świadczenia pracy na rzecz spółdzielni od dnia odwołania. Zgodnie ze statutem strony pozwanej do zakresu działania rady nadzorczej należy wybór i odwołanie członków zarządu, a w razie odwołania członka zarządu zatrudnionego na podstawie powołania, prawo odwołania go ze stanowiska przysługuje zarządowi spółdzielni. Powód nie zaskarżył do sądu uchwały rady nadzorczej o odwołaniu go z funkcji członka zarządu-prezesa spółdzielni. W dniu 18 sierpnia 2004 r. powód otrzymał od pozwanej świadectwo pracy, w którym stwierdzono, że „umowa o pracę została rozwiązana z dniem 31 lipca 2004 r. w wyniku wypowiedzenia ustawowego przez zakład pracy”. Powód wniósł pozew o ustalenie, że nadal pozostaje w stosunku pracy. Wyrokiem z dnia 22 kwietnia 2005 r. [...], Sąd Rejonowy w Bartoszycach orzekł, że Edward L. pozostaje w stosunku pracy ze Spółdzielnią Mieszkaniową „B.” w B. Apelacja od tego rozstrzygnięcia wniesiona przez spółdzielnię została oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego w Olsztynie z dnia 26 lipca 2005 r. [...]. Pismem z dnia 26 kwietnia 2005 r. skierowanym do zarządu pozwanej spółdzielni powód w następstwie wyroku Sądu Rejonowego z dnia 22 kwietnia 2005 r. zgłosił gotowość podjęcia pracy na stanowisku zgodnym z umową o pracę. W dniu 1 sierpnia 2005 r. powód skierował do pozwanej wezwanie do zapłaty, w którym żądał wypłaty zaległego wynagrodzenia za pracę w okresie od sierpnia 2004 r. do 31 lipca 2005 r. oraz ekwiwa-

lentu za urlop wypoczynkowy za 2004 r. i 2005 r. Jednocześnie przedstawił pozwanej zwolnienie lekarskie za okres od 1 sierpnia 2004 r. do 15 listopada 2004 r. Spółdzielnia uznała i wypłaciła powodowi zasiłek chorobowy oraz wynagrodzenie za okres wypowiedzenia od 1 maja 2005 r. do 31 lipca 2005 r. Odmówiła natomiast wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, powołując się na to, że gdyby powód świadczył w tym czasie pracę, to miałby prawo do urlopu wypoczynkowego lub ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Powód wystąpił z powództwem o zasądzenie od pozwanej kwoty 40.054 zł wraz z odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od 15 listopada 2004 r. do 30 kwietnia 2005 r. oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za lata 2004 i 2005.

Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda o wypłatę wynagrodzenia za okres od 15 listopada 2004 r. do 26 kwietnia 2005 r. na podstawie art. 81 k.p. należało uznać za zasadne. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, powód przez sporny okres pozostawał w dyspozycji pracodawcy, a przyczyną niemożności świadczenia przez niego pracy były okoliczności zawinione po stronie pracodawcy polegające na podjęciu błędnej decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę. Zwolnienie powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia wskazuje na zamiar niedopuszczenia go do pracy również w późniejszym okresie. Sąd przyjął, że powód oraz jego pełnomocnik w trakcie procesu, jaki toczył się w sprawie [...], proponowali pozwanej spółdzielni dopuszczenie powoda do pracy, stąd za datę gotowości powoda do pracy nie można było uznać dopiero 26 kwietnia 2005 r. W ocenie Sądu Rejonowego, powód już od 15 listopada 2004 r. pozostawał w gotowości do pracy w spółdzielni i nie podjął w niej zatrudnienia z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy. Dlatego na podstawie art. 81 § 1 k.p. przysługiwało mu wynagrodzenie w wysokości 60% dotychczas otrzymywanego. Ponadto, powodowi przysługiwało prawo do wyrównania ekwiwalentu za 2 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego za 2004 r. oraz za 7 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego za 2005 r. w kwocie 3.239 zł, zgodnie z niekwestionowanym przez powoda wyliczeniem pozwanej.

Od wyroku Sądu Rejonowego obie strony wniosły apelacje. Wyrokiem z dnia 20 listopada 2006 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie, w uwzględnieniu apelacji pozwanej, zmienił częściowo wyrok Sądu pierwszej instancji (pkt I, IV i V), oddalając powództwo, oddalił apelację powoda oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 2.730 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. Sąd Okręgowy stwierdził, że ustalenia Sądu pierwszej instancji, który przyjął, że po-

zwana zwalniając powoda od świadczenia pracy, potwierdziła wolę niedopuszczenia go do pracy mimo gotowości do jej wykonywania, są sprzeczne z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego. Zdaniem Sądu odwoławczego, powód w żaden sposób nie udowodnił, że po dniu 15 listopada 2004 r. wykazywał gotowość do podjęcia pracy w pozwanej spółdzielni i że podejmował działania zmierzające do realizacji tego zamiaru. Powód zeznał, bowiem, że zgłosił się do pracy po wydaniu nieprawomocnego wyroku przez Sąd Rejonowy w Bartoszycach, czyli w kwietniu 2005 r. i ta okoliczność jest bezsporna. Zatem przed tą datą istnieje brak jakichkolwiek działań zmierzających do podjęcia przez powoda zatrudnienia w pozwanej spółdzielni. Skoro powód swój powrót do pracy zgłosił prezesowi na piśmie w dniu 26 kwietnia 2005 r., to tę datę należy przyjąć jako pierwszą skuteczną czynność podjętą w celu ponownego zatrudnienia. Po otrzymaniu tego pisma powoda pozwana spółdzielnia dokonała prawidłowego rozwiązania stosunku pracy oraz wypłaciła powodowi należne wynagrodzenie za pracę oraz ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Według Sądu Okręgowego, w żaden sposób nie można uznać za zgłaszanie gotowości do pracy nieformalnych rozmów powoda (jego pełnomocnika) z przedstawicielami spółdzielni, w szczególności w trakcie spotkań w Sądzie w związku z procesem w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego, gotowość do pracy i zamiar jej świadczenia muszą być zgłoszone organowi uprawnionemu do podejmowania decyzji w zakresie zatrudnienia. W przypadku powoda organem uprawnionym i decydującym o dopuszczeniu do pracy była rada nadzorcza spółdzielni, a swoje stanowisko mogła wyrazić tylko w formie uchwały, ewentualnie scedować te uprawnienia na zarząd. Zatem, nieformalne spotkania i rozmowy powoda czy jego pełnomocnika, prowadzone z poszczególnymi przedstawicielami spółdzielni, próby zawarcia ugody, czy szukanie innych rozwiązań, nie spełniają warunku skutecznego wykazania gotowości do pracy wobec pracodawcy. Według Sądu drugiej instancji, przez pozostawanie w dyspozycji pracodawcy jako element zgłoszenia gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p., należy rozumieć stan, w którym pracownik może niezwłocznie, na wezwanie pracodawcy podjąć pracę. Z tego względu, w ocenie Sądu Okręgowego, w stanie faktycznym sprawy, wbrew twierdzeniom Sądu Rejonowego, domaganie się przez powoda wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy w oparciu o art. 81 § 1 k.p. było nieuprawnione. Przepis ten mógłby mieć zastosowanie względem powoda tylko w przypadku, gdyby powód - pomimo stawienia się w zakładzie pracy po zakończeniu zwolnienia lekarskiego, bądź też po pisemnie zgłoszonej

gotowości podjęcia pracy (jak to uczynił po wyroku Sądu Rejonowego w Bartoszycach z dnia 22 kwietnia 2005 r. ustalającym istnienie jego stosunku pracy ze spółdzielnią) - nie zostałyby przez pracodawcę dopuszczony do świadczenia pracy. Zgłoszeniem gotowości do pracy przez powoda nie były działania związane z wniesionym przez niego przed Sądem Rejonowym w Bartoszycach powództwem w sprawie o ustalenie pozostawania w stosunku pracy ze spółdzielnią. W ocenie Sądu Okręgowego, samo prowadzenie procesu i podtrzymywanie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy nie jest wystarczające w świetle wymagań art. 81 § 1 k.p. Dowodzi to bowiem jedynie zamiaru podjęcia pracy po uzyskaniu pozytywnego orzeczenia sądu i nie jest równoznaczne z istnieniem gotowości do pracy w okresie objętym sporem. Sąd Okręgowy zaznaczył, że „samo formalne uprawnienie do wynagrodzenia za czas gotowości do pracy nie może korzystać z pełnej ochrony”, zwłaszcza w sytuacji, gdy pracownik nie przejawia choćby najmniejszej aktywności, by zademonstrować swoją gotowość do wykonywania pracy. Sąd odwoławczy dodał również, że pozwany pracodawca nie miał żadnego obowiązku przyjęcia zwolnienia lekarskiego od powoda, ponieważ stosunek pracy, mimo toczącego się procesu, został rozwiązany z dniem 31 lipca 2004 r. W związku z tym Sąd Okręgowy uznał, że w przypadku powoda nie może mieć zastosowania art. 81 § 1 k.p., ponieważ pracownik nie wykazał, iż był gotów do wykonywania pracy, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wniósł powód. Zaskarżając ten wyrok w całości, powód zarzucił naruszenie: 1) art. 81 § 1 k.p., przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie z uwagi na wadliwą wykładnię pojęcia „gotowość do pracy” i nieprawidłowe ustalenie, że powodowi, który pozostawał w stosunku pracy i został zwolniony przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy, a następnie uzyskał deklaratoryjne orzeczenie Sądu o pozostawaniu w stosunku pracy, nie przysługuje wynagrodzenie z art. 81 § 1 k.p., pomimo że „ustalony stan faktyczny przy prawidłowej wykładni wskazuje na istnienie przesłanek nabycia prawa do wynagrodzenia”; 2) art. 365 § 1 k.p.c., „poprzez dokonanie ustaleń sprzecznych z sentencją prawomocnego wyroku Sądu Rejonowego (...) i Sądu Okręgowego (...)” wskutek tego, że „wbrew ustaleniom prawomocnego orzeczenia ustalającego istnienie stosunku pracy, które wiązało Sąd orzekający, Sąd ustalił, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu w dniu 31 lipca 2004”. Skarżący wniósł o uchylenie w całości wyroku Sądu drugiej instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie o

zmianę zaskarżonego wyroku i „orzeczenie co do istoty sprawy poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 36.740 zł wraz z odsetkami za zwłokę określonymi od daty wymagalności roszczenia oraz kosztami postępowania za wszystkie instancje oraz kosztami sądowymi za postępowanie przed Sądem Najwyższym”.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej powód wywiódł w szczególności, że w nauce prawa pracy i orzecznictwie przyjęto następujące cechy charakterystyczne stanu gotowości pracownika do świadczenia pracy: zamiar wykonywania pracy, faktyczną zdolność do świadczenia pracy, uzewnętrzną gotowość do wykonywania pracy i pozostawanie w dyspozycji pracodawcy. W sytuacji, gdy pracodawca zwalnia pracownika z obowiązku świadczenia pracy, trudno wyobrazić sobie „materializację przesłanki pozostawanie w dyspozycji pracodawcy” w znaczeniu, które nadał mu Sąd Okręgowy. W ocenie powoda, Sąd Okręgowy błędnie uznał, że zgłoszeniem gotowości do pracy przez powoda nie było wniesienie przez niego powództwa w sprawie o ustalenie pozostawania w stosunku pracy. Przy dokonywaniu oceny woli i deklarowanej gotowości powoda do pracy, Sąd pominął bezsporny i niekwestionowany fakt, że pracodawca, wręczając powodowi wadliwe oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy, zwolnił go z obowiązku jej świadczenia oraz że w trakcie procesu prowadzonego przed Sądami obydwu instancji twierdził, iż stosunek pracy rozwiązał prawidłowo, przez co powód nie jest już pracownikiem spółdzielni. Zdaniem powoda, Sąd Okręgowy błędnie zastosował art. 81 § 1 k.p. i dokonał wadliwej wykładni zawartego w tym przepisie pojęcia „gotowości do pracy”, bowiem prawidłowa ocena materiału dowodowego wskazuje, iż w sprawie zostały spełnione wszystkie przesłanki pozwalające na zastosowanie art. 81 k.p. i uwzględnienie roszczenia o wypłatę należnego wynagrodzenia za okres, kiedy pracownik pozostawał w stosunku pracy, deklarował wolę jej świadczenia, a nie świadczył jej z przyczyn obciążających pracodawcę. Powód zwrócił nadto uwagę, że w dniu 30 kwietnia 2004 r. pozwana wręczyła mu pismo o rozwiązaniu stosunku pracy ze skutkiem na dzień 31 lipca 2004 r. i od tego dnia nie dopuszczono go do pracy, zaś on taką gotowość oferował, a po upływie dwóch tygodni zachorował i przedstawił pracodawcy zwolnienie o czasowej niezdolności do pracy. Skarżący podkreślił, że w dniu 31 lipca 2004 r. ponownie przybył do siedziby pracodawcy, przedstawiając kolejne pismo o niezdolności do pracy. Pracodawca jednak tego zwolnienia nie przyjął i „odesłał go do ZUS”, stwierdziwszy, że stosunek pracy został rozwiązany. Powód wywiódł, że prawomocne orzeczenie - stosownie do art. 365 § 1 k.p.c. - wiąże nie tylko strony procesu i Sąd, który je wydał,

lecz również inne Sądy. W związku z tym ustalenie Sądu Okręgowego poczynione w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że pracodawca nie miał żadnego obowiązku przyjęcia zwolnienia lekarskiego, ponieważ stosunek pracy, mimo toczącego się procesu, został rozwiązany z dniem 31 lipca 2004 r. stoi „w oczywistej sprzeczności” z sentencją prawomocnego wyroku Sądu Rejonowego w Bartoszycach [...] ustalającego istnienie stosunku pracy pomiędzy stronami sporu, którym to wyrokiem Sąd Okręgowy był związany w niniejszej sprawie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Z art. 22 § 1 k.p. wynika prawo pracownika do wynagrodzenia. Zgodnie z art. 80 k.p., zasadą jest jednak, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a w drodze wyjątku od niej, za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Jednym z przepisów uprawniających pracownika do otrzymania wynagrodzenia pomimo faktycznego niewykonywania pracy jest art. 81 § 1 k.p., zgodnie z którym 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, przy czym wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Z tego przepisu wynikają zatem przesłanki, których łączne zaistnienie warunkuje prawo do wskazanego w nim wynagrodzenia. Są to: 1) gotowość pracownika do pracy, 2) doznanie przeszkody z przyczyn dotyczących pracodawcy. Obydwie te przesłanki muszą być spełnione jednocześnie, w tym sensie, że pomimo gotowości do wykonywania pracy pracownik nie może skutecznie domagać się wynagrodzenia, jeśli doznał przeszkód w jej wykonaniu z przyczyn nieobciążających pracodawcy. Pracownik zwolniony przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy doznaje przeszkód w jej wykonywaniu z przyczyn dotyczących pracodawcy (art. 81 § 1 k.p.) i z tego tytułu przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości określonej w tym przepisie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2005 r., I PK 260/04, OSNP 2006 nr 9-10, poz. 145). To samo dotyczy sytuacji, gdy pracodawca nie dopuszcza pracownika do wykonywania pracy w błędnym przekonaniu-

niu, że stosunek pracy ustał (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 października 1994 r., I PRN 72/94, OSNAPiUS 1995 nr 4, poz. 47; z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 721/99, OSNAPiUS 2002 nr 2, poz. 37 oraz z dnia 13 stycznia 2005 r., II PK 113/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 244; OSP 2006 nr 3, poz. 26 z glosą A. Drozda).

W tym kontekście szczegółowej analizy wymaga użyte w art. 81 § 1 k.p. pojęcie „gotowość do wykonywania pracy”. W orzecznictwie przyjmuje się, że gotowość do pracy oznacza określony stan świadomości i woli pracownika, nakierowany na wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy. Dlatego nie można uznać, że pracownik jest gotów świadczyć pracę wówczas, gdy przygotowuje do uruchomienia własne przedsiębiorstwo, co wymaga znacznego czasu oraz wielu starań i zabiegów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 1959 r., II CR 262/59, OSNPG 1959 nr 10, poz. 35). Uzewnętrznienie przez pracownika jego gotowości do wykonywania pracy powinno nastąpić poprzez zgłoszenie pracodawcy gotowości niezwłocznego podjęcia pracy. Zgłoszenie to może jednak nastąpić przez każde zachowanie pracownika objawiające 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 wolę pracownika wobec pracodawcy w dostateczny sposób (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 161/98, OSNAPiUS 1999 nr 11, poz. 365 oraz z dnia 12 listopada 2003 r., I PK 524/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 347). Żaden przepis nie wymaga bowiem szczególnej formy w odniesieniu do tej czynności. Przy długotrwałym okresie niedopuszczania do pracy gotowość jej podjęcia może być okazywana pracodawcy w inny sposób niż pisemny, na przykład przez telefoniczne pytania pracodawcy o możliwość wykonywania pracy lub zadeklarowanie jej gotowości i pozostawienie pracodawcy informacji o sposobie komunikowania się (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 r., II PK 390/04, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 209). Z drugiej jednak strony należy stwierdzić, że samo bierne oczekiwanie przez pracownika na wezwanie go przez pracodawcę do wykonywania pracy nie oznacza gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p., gdy takiego zachowania pracownika nie usprawiedliwiają okoliczności sprawy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 60/99, OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 577 oraz z dnia 23 października 2006 r., I PK 110/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 1, s. 43). Pracownik przejawia gotowość do pracy wówczas, gdy oddał się w tym względzie do dyspozycji pracodawcy i w dyspozycji tej pozostawał. Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy jako element gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p.

oznacza z kolei, stan w którym pracownik może na wezwanie pracodawcy niezwłocznie podjąć pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2003 r., I PK 345/02, OSNP 2004 nr 18, poz. 308). Cechami charakterystycznymi gotowości pracownika do wykonywania pracy są więc: 1) zamiar wykonywania pracy, 2) faktyczna zdolność do świadczenia pracy, 3) uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy oraz 4) pozostawanie w dyspozycji pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2006 r., II PK 111/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 347 oraz wyrok Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 19 grudnia 1979 r., I P 1378/79, PiZS 1980 nr 11, s. 77). 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. Z kolei faktyczna zdolność do świadczenia pracy oznacza pełną zdolność fizyczną i psychiczną do wykonywania obowiązków pracowniczych, gdy nie występują przeszkody do jej świadczenia, na przykład w postaci niezdolności do pracy spowodowanej chorobą lub innymi przyczynami. Samo prowadzenia procesu i podtrzymywanie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony oraz „przywrócenia do pracy” nie jest jeszcze wystarczające w świetle wymagań art. 81 § 1 k.p., co trafnie przyjął Sąd Okręgowy. Dowodzi to jedynie zamiaru podjęcia pracy po uzyskaniu pozytywnego orzeczenia sądu, a nie jest jeszcze równoznaczne 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2004 r., I PK 541/03, OSNP 2005 nr 7, poz. 94). Jednakże w toku procesu pracownik może podejmować czynności (także o charakterze procesowym, np. oświadczenia zawarte w pozwie lub innych pismach, podjęcie prób ugodowych), z których wynika w sposób dostateczny jego wola niezwłocznego podjęcia pracy (zgłoszenie gotowości do pracy; por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1978 r., I PZP 5/78, OSNCP 1977 nr 11, poz. 200, a zwłaszcza wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 1984 r., I PRN 16/84, OSNCP 1984 nr 9, poz. 167; OSPiKA 1985 nr 1, poz. 18 z glosą H. Wierzińskiej; OSPiKA 1985 nr 2, poz. 48 z glosą K. Kolasińskiego; PiP 1985 nr 11-12, s. 183 z glosą M. Gersdorf-Giaro, w którym stwierdzono, że oświadczenie pracownika o odmowie przyjęcia zaproponowanych mu nowych warunków pracy lub płacy, w rozumieniu prze-

pisu art. 42 k.p. jest czynnością prawną wywołującą skutki materialnoprawne; żaden z obowiązujących przepisów prawa nie stoi jednak na przeszkodzie połączeniu takiego oświadczenia z czynnością procesową, jaką jest odwołanie pracownika od wypowiedzenia i dokonaniu obu czynności w jednym piśmie).

Odnosząc te rozważania do stanu faktycznego sprawy, należy zauważyć, że Sąd drugiej instancji uznał, iż pierwszą skuteczną czynnością powoda podjętą w celu ponownego zatrudnienia było złożenie przez niego pisma w dniu 26 kwietnia 2005 r. Sąd Okręgowy przyjął, że za zgłoszenie gotowości do pracy nie można uznać „nieformalnych rozmów powoda” z przedstawicielami spółdzielni, przeprowadzonych w szczególności w toku procesu o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy stronami (prób ugodowych). Tego wątku rozważań Sąd odwoławczy szerzej jednak nie rozwinął. Jak wyżej wskazano, gotowość wykonywania pracy (niezwłocznego) może być ujawniona przez pracownika w każdy sposób - niekoniecznie na piśmie. Sąd Okręgowy jednocześnie precyzyjnie nie ustalił, jakie „nieformalne rozmowy” toczyły się pomiędzy powodem, a przedstawicielami spółdzielni. Nie ustalił w szczególności, czego konkretnie te rozmowy dotyczyły ani kto ze strony pozwanej spółdzielni w nich uczestniczył. Nietrafne jest stanowisko Sądu Okręgowego, że zamiar świadczenia przez powoda pracy powinien być zgłoszony organowi uprawnionemu do podejmowania decyzji w zakresie jego zatrudnienia jako prezesa (nawiązania i rozwiązania stosunku pracy), a więc radzie nadzorczej spółdzielni, która nadto swoje stanowisko mogła wyrazić jedynie w formie uchwały, ewentualnie scedować to uprawnienie na zarząd. Z tego, że za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną (w tym wypadku za spółdzielnię) w sprawach dotyczących stosunku pracy działa osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba, nie można wysnuć wniosku (jak uczynił to Sąd Okręgowy), że gotowość do pracy pracownik może wyrazić tylko bezpośrednio organowi upoważnionemu w rozumieniu art. 3¹ k.p. Taki pogląd nie ma uzasadnienia w przepisach prawa pracy, a w dodatku jest nieracjonalny, gdyż w przypadku złożonych struktur organizacyjnych niektórych pracodawców, praktycznie uniemożliwiałby pracownikom zgłoszenie gotowości do pracy w innej formie niż pisemna (np. gdyby szeregowy pracownik był zatrudniony w oddziale terenowym, to dla wywołania skutków prawnych z tego przepisu, musiałby oświadczać wolę kontynuowania stosunku pracy wprost w centralnym organie pracodawcy). Gotowość do pracy ma zostać zgłoszona pracodawcy, a więc w taki sposób, aby mogła dotrzeć do organu zarządzającego w normalnym toku postępowania. Z tego

punktu widzenia należy uznać skuteczność zgłoszenia przez pracownika gotowości wykonywania pracy (w dowolny sposób, ale zarazem dostatecznie ujawniający taką wolę pracownika), gdy zostaje ono złożone bezpośrednio przełożonemu lub osobie wykonującej jego obowiązki. W przypadku powoda takim przedstawicielem pracodawcy nie musiała być rada nadzorcza (zwłaszcza działająca przez podejmowanie uchwał, skoro miała być adresatem oświadczenia powoda), ale mógł to być zarząd, a nawet jego poszczególni członkowie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2005 r., I PK 233/04, OSNP 2006 nr 9-10, poz. 148, według którego w przypadku wieloosobowych organów zarządzających jednostką organizacyjną będącą pracodawcą - art. 3¹ § 1 k.p. - do rozpoczęcia biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. wystarczające jest uzyskanie wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przez jednego z członków tego organu). Powód nie był już bowiem członkiem zarządu, skoro został z niego skutecznie odwołany z dniem 29 kwietnia 2004 r., a więc rada nadzorcza nie miała już kompetencji do podejmowania względem niego czynności z zakresu prawa pracy. Rada nadzorcza reprezentuje bowiem spółdzielnię jedynie przy czynnościach prawnych dokonywanych między spółdzielnią, a członkiem zarządu lub dokonywanych przez spółdzielnię w interesie członka zarządu a nie byłego członka zarządu (art. 46 § 1 pkt 8 ustawy z dnia z dnia 16 września 1982 r. - Prawo spółdzielcze, jednolity tekst: Dz.U. z 2003 r. Nr 188, poz. 1848 ze zm.). Jak wyżej wywiedziono, materialnoprawny skutek zgłoszenia gotowości do pracy może być zrealizowany przez czynności procesowe. Stroną postępowania o ustalenie istnienia stosunku pracy był pracodawca powoda (spółdzielnia) reprezentowany przez właściwy organ, który udzielił pełnomocnictwa procesowego. Zgodnie z art. 86 k.p.c., strony i ich organy mogą działać przed sądem osobiście lub przez pełnomocników. Czynności procesowe pełnomocnika obowiązują mocodawcę, gdyż traktowane są jak działania samej strony (por. np. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 1937 r., C.II. 189/37, Przegląd Sądowy 1937, s. 507 oraz postanowienie z dnia 12 marca 1999 r., I PKN 76/99, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 431). Pełnomocnictwo procesowe nadaje osobie działającej w charakterze pełnomocnika moc działania w imieniu i z wiążącym skutkiem dla mocodawcy, chyba że ich podjęcie wymaga osobistego udziału mocodawcy (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 18 września 1992 r., III CZP 112/92, OSNCP 1993 nr 5, poz. 75). W granicach upoważnienia, które co do zasady obejmuje także dokonywanie czynności o skutkach materialnoprawnych, np. zawarcie ugody, zrzeczenie się roszczenia (art.

91 k.p.c.), czynności procesowe podjęte wobec pełnomocnika wywierają bezpośredni skutek wobec strony. Nie można więc wykluczyć, aby powód przez czynności procesowe podjęte wobec pełnomocnika pozwanego pracodawcy wywołał skutek materialnoprawny w postaci zgłoszenia gotowości do pracy.

Z tych względów, Sąd Najwyższy w oparciu o powołane przepisy i na podstawie art. 398¹⁵ § 1 i art. 108 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====