

Wyrok z dnia 4 października 2007 r.

I PK 126/07

Jednorazowe zgłoszenie gotowości do pracy nie może być uznane za wystarczające wówczas, gdy pracownik dochodzi na podstawie art. 81 § 1 k.p. wynagrodzenia za okres roku.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 4 października 2007 r. sprawy z powództwa Izabelli G. przeciwko Firmie Handlowo-Uslugowej „P.” Spółce z o.o. w C. o wynagrodzenie, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie z dnia 22 listopada 2006 r. [...]

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

U z a s a d n i e

Izabela G. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej Firmy Handlowo-Uslugowej „P.” Spółki z o.o. w C. wynagrodzenia za czas gotowości do pracy w wysokości 27.647 zł. Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie ustalił, że powódka była zatrudniona przez pozwaną Spółkę na stanowisku sprzedawcy materiałów stomatologicznych w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 2 kwietnia 2001 r., kiedy to strony zawarły umowę o pracę na trzymiesięczny okres próbny, określając wynagrodzenie powódki na kwotę 1.130 zł brutto. W dniu 2 lipca 2001 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 30 czerwca 2002 r., w której określiły wynagrodzenie powódki na kwotę 1.450 zł brutto. Tę umowę aneksem z dnia 1 października 2001 r. strony przekształciły w umowę o pracę na czas nieokre-

ślony z wynagrodzeniem w kwocie 1.740 zł brutto. Kolejnym aneksem, z dnia 22 marca 2002 r. strony ustaliły wysokość wynagrodzenia powódki na kwotę 2.500 zł brutto, zaś aneksem z dnia 1 kwietnia 2003 r. na kwotę 3.000 zł brutto.

Powódka w okresie od dnia 15 grudnia 2003 r. do 12 stycznia 2004 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu niezdolności do pracy. W dniu 6 stycznia 2004 r. lekarz orzecznik ZUS przeprowadził na wniosek pracodawcy badanie lekarskie powódki w celu kontroli zasadności zaświadczenia o jej czasowej niezdolności do pracy w okresie od 29 grudnia 2003 r. do 12 stycznia 2004 r. i orzekł, iż powódka jest zdolna do pracy z dniem 7 stycznia 2004 r. W związku z orzeczeniem lekarza orzecznika ZUS, pracodawca pismem z dnia 8 stycznia 2004 r. wezwał powódkę do bezzwłocznego stawienia się w pracy, jednakże powódka nie stawiała się dostarczając jedynie za pośrednictwem swojej matki zaświadczenie lekarskie o swej czasowej niezdolności do pracy w okresie od 7 stycznia 2004 roku do 16 stycznia 2004 r. W związku z przedłużającą się chorobą, powódka w piśmie z dnia 16 stycznia 2004 r. złożyła pracodawcy ofertę rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 19 stycznia 2004 r. Pracodawca w dniu 19 stycznia 2004 r. wyraził zgodę na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, po wykorzystaniu przez powódkę urlopu wypoczynkowego. W dniu 3 lutego 2004 r. lekarz stwierdził, iż powódka jest w piątym tygodniu ciąży. Niezwłocznie po powzięciu tej wiadomości (w dniu 4 lutego 2004 r.) powódka doręczyła pracodawcy pismo, w którym oświadczyła, iż jest w ciąży i w związku z tym cofa złożone pod wpływem błędu oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę i wnosi o natychmiastowe przywrócenie jej do pracy. Pracodawca nie wyraził zgody na przywrócenie powódki do pracy. W dniu 6 lutego 2004 r. powódka osobiście rozmawiała z T.S. o powrocie do pracy, rozmowa ta odbyła się w obecności świadków. Powódka poinformowała pracodawcę, że gdyby nie ciąża, nie przyszłaby do zakładu pracy, a ciąża jest jedyną motywacją jej powrotu do pracy. Poprosiła pracodawcę o poinformowanie jej, kiedy ma stawić się do pracy. Strony nie doszły do porozumienia i powódka wystąpiła na drogę sądową.

Wyrokiem z 23 lutego 2005 r. Sąd Rejonowy w Częstochowie ustalił, że powódkę łączy ze stroną pozwaną umowa o pracę zawarta 1 października 2001 r. na stanowisku sprzedawca materiałów stomatologicznych. Po ogłoszeniu wyroku 25 lutego 2005 r. powódka zgłosiła się do pracy u strony pozwanej, ale nie zastała nikogo z kim mogłaby rozmawiać. Następnego dnia dowiedziawszy się o dłuższej nieobecności „pracodawcy” wysłała pismo listem poleconym; w związku z brakiem od-

powiedzi 1 marca 2005 r. ponownie udała się do pracodawcy zgłosić swą gotowość do pracy i złożyć wnioski o urlop wychowawczy. Poinformowano ją, że wyrok nie jest prawomocny i zostanie zaskarżony do Sądu Okręgowego. Po otrzymaniu wyroku Sądu Okręgowego powódka zwróciła się na piśmie do pracodawcy o wypłacenie jej wynagrodzenia za dni, w których starała się o powrót do pracy, tj. od dnia, w którym po raz pierwszy zgłosiła się do pracy z prośbą o przywrócenie jej do pracy aż do dnia kiedy miała rozpocząć urlop wychowawczy. Złożyła skargę do Państwowej Inspekcji Pracy, w wyniku której pracodawca uznał ją za pracownika i udzielił jej urlopu wychowawczego, natomiast uznał prawo do wynagrodzenia tylko za okres 2 tygodni licząc od 1 marca 2005 r. Po wydaniu wyroku przez Sąd Okręgowy powódka nie stawiała się do pracy i nie zgłaszała gotowości do pracy.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie wyrokiem z dnia 13 czerwca 2006 r. [...] oddalił powództwo o wynagrodzenie. Sąd uznał, że w sprawie sporne było, czy powódka może domagać się wynagrodzenia za czas gotowości do pracy, albowiem ustalony stan faktyczny był między stronami w zasadzie niesporny. Sąd Rejonowy podniósł, że zgodnie z treścią art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. W przedmiotowej sprawie Sąd był związany wyrokami Sądu Rejonowego i Okręgowego w Częstochowie, ustalającymi istnienie stosunku pracy między powódką a pozwanym pracodawcą. Dlatego też Sąd przyjął, że powódka musi być uznawana za pracownika pozwanej, a zatem co do zasady miałyby roszczenie o wynagrodzenie. Ponieważ jednak powódka po wydaniu prawomocnego wyroku w jej sprawie, co nastąpiło w dniu 30 października 2005 r., nie zgłosiła się do pracy, ani też w żaden sposób nie wykazała gotowości do pracy, zdaniem Sądu, wynagrodzenie za czas określony w pozwie powódce nie przysługuje. Zdaniem Sądu w tej sprawie należy stosować odpowiednio przepis art. 48 w związku z art. 47 k.p.

W związku z powyższym, mimo prawomocnego i wiążącego ustalenia istnienia stosunku pracy między stronami, odrębnie należało ocenić prawo powódki do wynagrodzenia, albowiem wypłata wynagrodzenia, mimo istnienia stosunku pracy, nie zawsze może być przedmiotem roszczenia pracownika, „z uwagi na treść art. 81 i 80 k.p.”

Powołując się na orzeczenia Sądu Najwyższego w kwestii wynagrodzenia za pracę (wyroki z dnia 7 stycznia 1997r., I PKN 53/96, OSNAPiUS 1997 nr 13, poz.

233; z dnia 9 grudnia 1976 r., I PRN 73/76, LEX nr 14352; uchwałę z dnia 8 grudnia 1994 r., I PZP 49/94, OSNAPIUS 1995 nr 16, poz. 202) Sąd podkreślił ekwiwalentny charakter wynagrodzenia za pracę. Z uwagi na brak przepisu regulującego wynagrodzenie pracownika, który uzyskał wyrok ustalający istnienie stosunku pracy, Sąd doszedł do wniosku, że do wyżej przedstawionego stanu faktycznego należy odpowiednio stosować przepis art. 48 k.p. Pracownik, który nie świadczył pracy z powodu rozwiązania umowy o pracę, a następnie uzyskał wyrok ustalający istnienie stosunku pracy, nie zachowuje prawa do wynagrodzenia za okres nieświadczenia pracy w toku postępowania sądowego w szczególności dlatego, że w okresie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku nie zgłosił gotowości do świadczenia pracy.

Sąd Rejonowy podkreślił, że powódka już w rozmowie z pracodawcą z dnia 6 lutego 2004 r. przyznała, że jej celem w zgłoszeniu żądania przywrócenia jej do pracy, jest tylko korzystanie z urlopów macierzyńskiego i wychowawczego. Gdyby nie była w ciąży, nie chciałaby pracować u pozwanego. Jedynie po wydaniu wyroku przez Sąd Rejonowy powódka zgłosiła się do pracy, lecz nie można tego, zdaniem Sądu, uznać za prawidłowe wyrażenie gotowości do świadczenia pracy. Po uprawomocnieniu się wyroku ustalającego istnienie stosunku pracy między powódką a pozwanym, czyli po oddaleniu apelacji od wyroku Sądu Rejonowego przez Sąd Okręgowy, powódka nie świadczyła już pracy i nie wyraziła gotowości do jej świadczenia. Zdaniem Sądu Rejonowego, podstawowe znaczenie w sprawie miał fakt, że powódka nie zgłosiła gotowości do pracy po wydaniu wyroku przez Sąd Okręgowy. Powódka jednakże nie była gotowa do świadczenia pracy ani po wydaniu wyroku przez Sąd Okręgowy, ani wcześniej, tj. w okresie między rozwiązaniem przez siebie umowy o pracę a wydaniem wyroku przez Sąd Rejonowy. Już w dacie zgłoszenia się do pracy po stwierdzeniu stanu ciąży powódka stwierdziła, że gdyby nie ciążyła, nie pracowałaby u pozwanego. Sąd Rejonowy stwierdził, że w niniejszej sprawie tylko przez analogię można stosować przepisy dotyczące przywrócenia do pracy, albowiem trzeba mieć na uwadze, że powódka rozwiązała stosunek pracy własnym oświadczeniem woli i tylko z uwagi na ciążę podjęła czynności zmierzające do reaktywacji tego stosunku pracy. Jej zamiar dalszego wykonywania pracy został przez nią przedstawiony tylko na potrzebę późniejszego skorzystania z urlopów macierzyńskiego i wychowawczego.

Od powyższego wyroku powódka wniosła apelację.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie wyrokiem z dnia 22 listopada 2006 r. [...] zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w pkt 1 w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 27.647,00 zł z odsetkami w wysokości ustawowej od kwot: 2.700 zł za okres od dnia 1 marca 2004 r.; 3.000 zł za okres od dnia 1 kwietnia 2004 r.; 3.000 zł za okres od dnia 1 maja 2004 r.; 3.000 zł za okres od dnia 1 czerwca 2004 r.; 3.000 zł za okres od dnia 1 lipca 2004 r.; 3.000 zł za okres od dnia 1 sierpnia 2004 r.; 3.000 zł za okres od dnia 1 września 2004 r.; 1.090 zł za okres od dnia 1 października 2004 r.; 2.857 zł za okres od dnia 1 listopada 2004 r.; 3.000 zł za okres od dnia 1 grudnia 2004 r.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, które Sąd Okręgowy przyjął za własne. Nie podzielił jednak rozważań prawnych dokonanych przez Sąd Rejonowy. Sąd Okręgowy uznał, że w niniejszej sprawie prawo powódki do wynagrodzenia nie jest regulowane przez art. 47 k.p., ani art. 48 k.p. Przepisy te bowiem dotyczą jedynie pracownika, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy. Wynagrodzenie przewidziane art. 47 k.p. stanowi rodzaj rekompensaty z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę i spowodowanego tym uszczerbku majątkowego. Bezsporne jest, iż pomiędzy stronami nie doszło do wypowiedzenia umowy o pracę i reaktywacji wypowiedzianego stosunku pracy wyrokiem przywracającym pracownika do pracy. Strony złożyły w styczniu 2004 r. oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron i powódka uchyliła się od skutków swojego oświadczenia powołując się na błąd w rozumieniu art. 84 k.c. co do treści czynności prawnej.

Wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie [...] jest wyrokiem ustalającym, iż strony pozostają w stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Jest to wyrok deklaratoryjny. W świetle powyższego - przy bezspornej okoliczności, iż powódka w rzeczywistości nie wykonywała obowiązków pracowniczych na rzecz pozwanego - o tym, czy powódce przysługuje wynagrodzenie za sporny okres decyduje jedynie przepis art. 81 § 1 k.p. w związku z art. 80 zdanie 2 k.p. Nieuprawniony pod względem prawnym jest - zdaniem Sądu Okręgowego - pogląd Sądu Rejonowego, iż w niniejszej sprawie należy poprzez analogię stosować przepisy art. 47 k.p. i 48 k.p., albowiem wobec skutecznego uchylenia się przez powódkę od skutków oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, strony przez cały czas pozostawały w stosunku pracy i - jak wspomniano wy-

żej - wyrok Sądu Rejonowego w sprawie [...] nie reaktywował jakiegokolwiek poprzedniego (wypowiedzianego) stosunku pracy .

Artykuł 81 k.p. posługuje się pojęciem gotowości do pracy. Przepisy prawa pracy nie zawierają definicji gotowości do pracy. Z orzecznictwa Sądu Najwyższego oraz z dorobku doktryny wynika, iż powszechnie przyjmuje się, że przyjęcie gotowości do pracy pracownika ma miejsce w sytuacji łącznego wystąpienia: zamiaru wykonywania pracy, faktycznej możliwości wykonywania pracy, zewnętrznego wyrazu woli świadczenia pracy oraz pozostawania w dyspozycji podmiotu zatrudniającego przez cały czas niemożności wykonywania pracy. Pod pojęciem gotowości do pracy rozumie się stan świadomości i woli pracownika obiektywnie zdolnego do wykonywania pracy, polegający na rezygnacji z pełnej swobody dysponowania swoją osobą i czasem oraz na godzeniu się na ograniczenia tej wolności na rzecz pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 maja 1959 r., II CR 262/59, PiZS 1960 nr 7, poz. 62). Pracownik pozostaje w gotowości do świadczenia pracy, gdy pozostaje do dyspozycji pracodawcy, czyli pozostaje w miejscu określonym przez pracodawcę (z reguły teren zakładu pracy), lub pozostaje w innym miejscu przez siebie wskazanym, gdy pracodawca bezprawnie nie dopuścił pracownika do pracy. Przez pozostawanie w gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 k.p. należy rozumieć stan, w którym pracownik może niezwłocznie, na wezwanie pracodawcy podjąć pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 2 września 2003 r., I PKN 345/02, Prawo Pracy 2004 nr 2, poz. 37).

Z pism powódki kierowanych do pracodawcy w dniach 24 lutego 2005 r., 25 lutego 2005 r. i 1 marca 2005 r., z treści spisanej rozmowy z dnia 6 lutego 2004 r. przeprowadzonej pomiędzy powódką a prezesem zarządu pozwanego zawierającej między innymi wypowiedź powódki: „kiedy mam się stawić do pracy i informuję, że chce dopracować do porodu, by móc później skorzystać z moich uprawnień”, jednoznacznie wynika, iż powódka miała zamiar wykonywania pracy w ramach umowy o pracę na rzecz pozwanego i zamiar ten został uzewnętrzniony. Pozwany zatem miał pełną świadomość, iż powódka jest gotowa do wykonywania obowiązków pracowniczych. Powódka w spornym okresie, od 4 lutego 2004 r. do 1 marca 2005 r., z wyłączeniem okresu od 13 września 2004 r. do 4 stycznia 2005 r. przypadającego na czas urlopu macierzyńskiego, nie pozostawała w stosunku pracy z innym podmiotem, nie korzystała ze zwolnień lekarskich, a zatem miała faktyczną (realną) możliwość wykonywania pracy. Należy podkreślić, iż powódka była zarejestrowana jako osoba bezrobotna z prawem do zasiłku dla bezrobotnych od 26 kwietnia 2004 r. do

28 lipca 2004 r., przy czym status osoby bezrobotnej utraciła z dniem 4 października 2005 r. Uzyskanie statusu osoby bezrobotnej w spornym okresie również przesądza o realnej możliwości wykonywania przez powódkę w tym okresie pracy. Sąd Najwyższy w wyroku z 7 marca 2001 r., I PKN 287/00 (OSN 2002 nr 23, poz. 569), wyraził pogląd, iż gotowości do pracy nie wyłącza zarejestrowanie się pracownika jako osoby bezrobotnej i zasiłek dla bezrobotnego nie podlega zaliczeniu na poczet należnego pracownikowi wynagrodzenia za czas gotowości do pracy.

Pozostawanie w faktycznej gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 k.p. nie w każdym wypadku jest równoznaczne z fizyczną obecnością pracownika w miejscu pracy. Ustalenie owej faktycznej gotowości inne jest w sytuacji, gdy pracodawca uznaje gotowego do pracy pracownika za swojego pracownika, a inne jest w sytuacji, gdy pracodawca stwierdza, że strony nie łączy stosunek pracy. Podkreślić należy, że pozwany nie uważał powódki od czasu zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę do czasu udzielenia jej urlopu wychowawczego za swojego pracownika. Pozwany poinformował powódkę pismem z dnia 9 lutego 2004 r., iż nie może spełnić żądania przywrócenia do pracy. W takim wypadku dyspozycyjność pracownika nie wymaga fizycznej obecności, lecz konieczne jest, by pracodawca wiedział o gotowości pracownika. W świetle powyższego powódka, stosownie do art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. wykazała, że zwracała się do pozwanego o dopuszczenie do wykonywania pracy od chwili uchylenia się od skutków wady oświadczenia woli w postaci oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Nie miała jednak obowiązku przebywania fizycznie w zakładzie pracy, bowiem pozwany unieвозмоżliwił jej podjęcie pracy. Nie chciał jej dopuścić do pracy. Sąd Najwyższy w wyroku z 2 września 2003 r., I PKN 345/02 (Prawo Pracy 2004 nr 2, poz. 37), stwierdził, że w sytuacji, gdy pracodawca bezprawnie nie dopuszcza pracownika do pracy pozostawanie w gotowości do świadczenia pracy ma miejsce również w sytuacji, gdy pracownik pozostaje w innym .wskazanym przez siebie miejscu, niż miejsce pracy. Powódka przebywała w miejscu znanym pracodawcy - pozwany znał adres powódki.

Sąd Okręgowy, dokonując odmiennych rozważań prawnych niż Sąd Rejonowy, uznał iż powódka pozostawała w gotowości do pracy w spornym okresie i na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. w związku z art. 81 § 1 k.p. zasądził wynagrodzenie w wysokości wskazanej przez powódkę, a niekwestionowanej przez stronę pozwaną.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego został zaskarżony skargą kasacyjną wniesioną przez stronę pozwaną. W skardze kasacyjnej zaskarżono w całości wyrok

Sądu Okręgowego wydany w dniu 22 listopada 2006 r. [...]. Jako podstawę skargi wskazano naruszenie następujących przepisów prawa materialnego, art. 48 w związku z art. 47 k.p., poprzez ich niezastosowanie odpowiednio w niniejszej sprawie, pomimo iż po wydaniu przez Sąd Okręgowy w Częstochowie [...] w dniu 30 września 2005 r. wyroku oddalającego apelację spółki P. od wyroku Sądu Rejonowego w Częstochowie [...] z dnia 23 lutego 2005 r., ustalającego istnienie umowy o pracę na czas nieokreślony pomiędzy Izabelą G. a FHU P. Sp. z o.o., powódka w przepisany terminie 7 dni od daty wydania wyroku przez Sąd Okręgowy nie zgłosiła gotowości niezwłocznego podjęcia pracy; art. 80 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, iż pracownik, który nie świadczył pracy z powodu rozwiązania umowy o pracę, a który następnie uzyskał wyrok ustalający istnienie stosunku pracy, zachowuje prawo do wynagrodzenia za okres nieświadczenia pracy w toku postępowania sądowego, pomimo że w okresie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku nie zgłosił gotowości do świadczenia pracy; art. 81 k.p., poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, iż powódce, pomimo że po wydaniu prawomocnego wyroku ustalającego istnienie stosunku pracy nie zgłosiła gotowości do świadczenia pracy, należy się wynagrodzenie za czas gotowości do pracy.

Wskazując na powyższe wniesiono o zmianę orzeczenia Sądu drugiej instancji i oddalenie apelacji powódki, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji; przyznanie skarżącemu zwrotu poniesionych przez niego niezbędnych kosztów procesu, w tym kosztów wynagrodzenia pełnomocnika procesowego pozwanego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Podstawa skargi kasacyjnej odnosząca się do zarzutu naruszenia art. 81 k.p. jest uzasadniona. W przepisie tym ustanowiony został wyjątek od zasady z art. 80 k.p., w myśl której wynagrodzenie przysługuje za wykonaną pracę. Pozostawanie w stosunku pracy nie usprawiedliwia roszczenia o wynagrodzenie w sytuacji, gdy mimo istnienia stosunku pracy, pracownik nie świadczył pracy. Zasada ta doznaje odstępstw w przypadkach przewidzianych przez prawo pracy. Należy do nich przypadek uregulowany w art. 81 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wy-

konywania a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy. Prawomocny wyrok przesądził o tym, że w czasie, za który powódka żąda wynagrodzenia pozostawała ona w stosunku pracy ze stroną pozwaną. Spór dotyczy tego, czy była ona gotowa do świadczenia pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. . Zachowanie powódki po uprawomocnieniu się wyroku ustalającego istnienie stosunku pracy nie ma istotnego znaczenia, gdyż roszczenie dochodzone w tej sprawie obejmuje w przeważającej części okres wcześniejszy. Nie ma żadnych podstaw, by uzależnić zachowanie prawa do wynagrodzenia od zgłoszenia gotowości niezwłocznego podjęcia pracy przy zastosowaniu art. 48 § 1 k.p. W przepisie tym uregulowana została odmienna rodzajowo instytucja reaktywacji stosunku pracy po przywróceniu pracownika do pracy mocą wyroku sądu. W rozpoznawanej sprawie taka sytuacja nie występuje. Powódka nie została przywrócona do pracy i nie dochodzi w tej sprawie reaktywacji stosunku pracy. Nie ma też podstaw do stosowania, nawet przez analogię art. 47 § 1 k.p., gdyż w przepisie tym zawarta jest norma odnosząca się do wysokości „wynagrodzenia” za czas pozostawania bez pracy należnego pracownikowi przywróconemu do pracy, który podjął pracę po przywróceniu. „Wynagrodzenie”, o którym jest mowa w tym przepisie, ma w istocie rzeczy charakter odszkodowawczy. Normy art. 47 § 1 i 48 § 1 k.p. nie nadają się do zastosowania w rozpoznawanej sprawie nawet przez analogię. Nie ma żadnych podstaw do stosowania analogii, gdyż w systemie prawnym można odnaleźć normy prawne mające wprost zastosowanie do stanu faktycznego sprawy. Zarzut naruszenia art. 48 k.p. w związku z art. 47 k.p., podniesiony w skardze kasacyjnej, jest więc bezzasadny. Do oceny roszczenia o wynagrodzenie będącego przedmiotem rozpoznania w tej sprawie wystarczające jest zastosowanie art. 81 § 1 k.p. W tym zakresie stanowisko Sądu drugiej instancji zasługuje na aprobatę. Prawidłowo Sąd Okręgowy rozumie też pojęcie gotowości do pracy. Istotnie występuje ona w razie spełnienia łącznie następujących przesłanek: zamiaru wykonywania pracy, faktycznej możliwości wykonywania pracy, zewnętrznego wyrazu woli świadczenia pracy oraz pozostawania w dyspozycji podmiotu zatrudniającego przez cały czas niemożności świadczenia pracy. Sąd Okręgowy, dokonując zmiany orzeczenia Sądu pierwszej instancji winien był zatem dokonać ustaleń w zakresie spełnienia tych przesłanek w odniesieniu do poszczególnych okresów, za które powódka dochodziła wynagrodzenia. Takich ustaleń jednakże zabrakło, co czyni zasadny zarzut naruszenia art. 81 § 1 k.p. Przede wszystkim jedynie z określenia terminów biegu odsetek można wnioskować, za jaki okres (za które miesiące) zostało

zasądzone wynagrodzenie. Zauważyć przy tym trzeba, że terminy te różnią się od żądanych przez powódkę i nie mają odniesienia do wskazanego w uzasadnieniu wyroku okresu urlopu macierzyńskiego. Sąd Okręgowy podał, że powódka dochodziła wynagrodzenia za okres od 4 lutego 2004 r. do 1 marca 2005 r. Z przytoczonych ustaleń wynika, że pracodawca udzielił jej urlopu wychowawczego i zapłacił wynagrodzenia za dwa tygodnie od 1 marca 2005 r. W czasie objętym sporem powódka była w ciąży i urodziła dziecko. W tej sytuacji wymagało ustalenia, czy powódka miała zamiar wykonywania pracy w spornym okresie, czy miała z uwagi na stan zdrowia w okresie ciąży faktyczną możliwość wykonywania pracy, czy i ewentualnie w jaki sposób uzewnętrzniała wolę świadczenia pracy i czy pozostawała w dyspozycji pracodawcy. Sąd Okręgowy rozstrzygnął sprawę bez poczynienia dokładnych ustaleń co do tych okoliczności. Ustalono jedynie zostało, że powódka 4 i 6 lutego 2004 r. zgłosiła chęć powrotu do pracy, a także, że rok później, 25 lutego 2005 r. zgłosiła się do pracy. Powódka dochodzi wynagrodzenia za czas dłuższy niż rok. W tej sytuacji jednorazowe zgłoszenie gotowości podjęcia pracy nie może być uznane za wystarczające, zwłaszcza z uwagi na wspomniany okres ciąży. Nie zostało też precyzyjnie ustalone, w jaki sposób powódka pozostawała w dyspozycji pracodawcy. Ze względu na długość spornego okresu nie można wymagać, by przez cały czas przebywała w miejscu pracy, jednakże ustalenie, że adres powódki był znany pracodawcy nie może być uznane za wystarczające. 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. Sąd Okręgowy zastosował przepis art. 81 § 1 k.p. do niedostatecznie ustalonego stanu faktycznego.

Z tego względu zaskarżony wyrok podlegał uchyleniu a sprawa przekazaniu do ponownego rozpoznania (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.).

=====