

**Wyrok z dnia 19 października 2010 r.**

**II PK 73/10**

**Zaniechanie udzielenia odpowiedzi na zgłoszenie przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy (art. 48 § 1 k.p.) a następnie złożenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy świadczy o tym, że pracodawca nie skorzystał z prawa do odmowy ponownego zatrudnienia pracownika.**

Przewodniczący SSN Zbigniew Hajn, Sędziowie SN: Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca), Halina Kiryło.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 19 października 2010 r. sprawy z powództwa Agnieszki C. przeciwko P.-L. Spółce jawnej w W. właściciele: Marianna M., Marcin M., Marek M., Zdzisław M. o zapłatę wynagrodzenia za pracę, wypłatę ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Włocławku z dnia 7 października 2009 r. [...]

o d d a l i ł skargę.

### **U z a s a d n i e n i e**

Powódka Agnieszka C. domagała się od pozwanego P.-L. M.M. i Wspólnicy sp. j. wynagrodzenia za pracę za okres od 12 lutego 2003 r. do dnia 16 maja 2005 r. - wobec gotowości do pracy w sytuacji, w której pracodawca nie przywrócił powódki do pracy mimo prawomocnego wyroku sądowego, a także ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Rozpatrując sprawę w pierwszej instancji Sąd Rejonowy we Włocławku ustalił następujący stan faktyczny. Powódka zatrudniona była u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 6 stycznia 1998 r. Oświadczeniem złożonym 12 lutego 2003 r. spółka rozwiązała z powódką stosunek pracy w trybie art. 52 § 1 k.p. Wyrokiem z dnia 29 października 2003 r. [...] Sąd Rejonowy we Włocławku przywrócił powódkę do pracy, wyrok ten został utrzymany w mocy wyrokiem Sądu

Okręgowego w Toruniu z dnia 25 marca 2004 r. W ostatnim okresie zatrudnienia powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.456,25 zł oraz dodatek motywacyjny w wymiarze 20%, a także dodatek z tytułu umowy o zakazie konkurencji - 15%. W piśmie sporządzonym 31 marca 2004 r. powódka zgłosiła gotowość do podjęcia pracy, nadając pismo to na adres pracodawcy w dniu 1 kwietnia 2004 r. Wnosiła także o udzielenie odpowiedzi na złożone wcześniej wnioski w sprawie urlopów wypoczynkowego i wychowawczego. Pismo wróciło do nadawcy po awizowaniu z uwagi na niepodjęcie przez adresata. Powódka w kolejnych pismach z dnia 24 kwietnia 2004 r. oraz z dnia 28 czerwca 2004 r. informowała o gotowości do pracy, ale nie uzyskała odpowiedzi na te pisma. W rozmowie telefonicznej z dnia 28 czerwca 2004 r. odbytej z jednym ze współników uzyskała jedynie informację, że powinna o tej sprawie rozmawiać z innym współnikiem - M.M.

W dniu 3 listopada 2004 r. powódka złożyła do Sądu Rejonowego we Włocławku pozew o ustalenie istnienia stosunku pracy, który został z urzędu zakwalifikowany jako wniosek o wykonanie wyroku. W trakcie prowadzonego w tej sprawie postępowania na posiedzeniu w dniu 17 maja 2005 r. pełnomocnik pozwanego i współnik Spółki Marek M. oświadczył, że współnicy postanowili rozwiązać z powódką stosunek pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz art. 53 § 1 pkt 2 k.p. z powodu nieobecności powódki w pracy. Pełnomocnik powódki nie zgodził się na przyjęcie odczytanego - powyższego - oświadczenia oraz świadectwa pracy. Postanowieniem z dnia 29 września 2006 r. Sąd Rejonowy oddalił wniosek powódki o wykonanie wyroku argumentując, że zgłosiła ona skutecznie gotowość do pracy w rozumieniu art. 48 § 1 k.p., co doprowadziło do reaktywacji stosunku pracy. Został on rozwiązany na mocy oświadczenia z dnia 17 maja 2005 r. W dniu 1 czerwca 2005 r. powódka wystąpiła o przywrócenie do pracy u pozwanego, wyrokiem z dnia 11 lutego 2008 r. sąd zasądził na jej rzecz odszkodowanie w związku z nieuzasadnionym i wadliwym co do formy rozwiązaniem stosunku pracy w dniu 17 maja 2005 r.

Wyrokiem z dnia 7 października 2008 r. [...] Sąd Rejonowy we Włocławku zasądził na rzecz powódki od pozwanego kwoty wynagrodzenia zasadniczego po 1.456,25 zł za okres od maja 2004 r. do maja 2005 r. oraz ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 1.500 zł - w łącznej kwocie 12.139,68 zł, oddalając powództwo w pozostałej części.

Sąd ocenił, że powódka skutecznie zgłosiła gotowość do pracy u pozwanego. Przyjął, że nie było tu wymagane zgłoszenie się powódki w miejscu zatrudnienia.

Powódka konsekwentnie na przestrzeni kilku lat wyrażała wolę wykonywania pracy, uzewnętrzniając ją przez cały czas. Jej roszczenie o wynagrodzenie znajdowało podstawę materialnoprawną w art. 81 § 1 k.p. W związku z tym zasądzone na rzecz powódki jedynie wynagrodzenie zasadnicze.

Apelację od tego wyroku wywiodły obie strony - powódka w zakresie wysokości zasądanego wynagrodzenia (domagając się zasądzenia wynagrodzenia pełnego), pozwany w pozostałym zakresie, domagając się oddalenia powództwa w całości.

Wyrokiem z dnia 7 października 2009 r. [...] Sąd Okręgowy w części odrzucił apelację pozwanego, w pozostałym zakresie oddalił ją, oddalając także w całości apelację powódki. Odnosząc się do apelacji powódki podtrzymał stanowisko Sądu Rejonowego w przedmiocie ustalenia wysokości wynagrodzenia na podstawie art. 81 § 1 k.p. Potwierdził, że w skład tego wynagrodzenia wchodzi jedynie wynagrodzenie zasadnicze, nie obejmuje ono natomiast premii. Oceniając apelację pozwanego Sąd Okręgowy odmówił zasadności jej zarzutów, dzieląc ocenę prawną dowodów przeprowadzoną przez Sąd pierwszej instancji. Sąd nie przeprowadził także dowodu wnioskowanego w apelacji z uwagi na fakt, że wniosek dowodowy w tym zakresie oddalił Sąd Rejonowy w sposób w pełni uzasadniony.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wywiódł pełnomocnik pozwanego, zarzucając naruszenie art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 48 § 1 k.p. i art. 81 § 1 k.p., przez przyjęcie, że powódka skutecznie zgłosiła gotowość do pracy w sytuacji, gdy oświadczenie zostało wysłane pocztą w ostatnim dniu terminu wynikającego z art. 48 § 1 k.p., co czyni niemożliwym jego doręczenie w tym terminie w rozumieniu art. 61 § 1 k.c. Podniesiono także naruszenia prawa procesowego, a to art. 382 k.p.c., art. 232 k.p.c., art. 380 i 381 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c., a także art. 385 k.p.c., przez bezpodstawne niezpełnienie materiału dowodowego przez Sąd Okręgowy w okolicznościach wskazujących na konieczność przeprowadzenia dowodów oraz nierozpoznanie postanowień Sądu pierwszej instancji, niepodlegających zażaleniu, które miały wpływ na treść orzeczenia (w zakresie dochowania terminu na zgłoszenie gotowości do pracy w rozumieniu art. 48 § 1 k.p. oraz rzeczywistej gotowości do jej podjęcia w związku z wnioskiem o udzielenie urlopu wychowawczego) oraz niedokonanie samodzielnej oceny materiału dowodowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw. Z uwagi na klarowność wyводу, a także ograniczenia dotyczące oceny postępowania dowodowego, Sąd Najwyższy w pierwszej kolejności pragnie odnieść się do zarzutów naruszenia prawa materialnego i oceny prawidłowości rozstrzygnięcia w tym zakresie. Zarzuty naruszenia prawa procesowego, które zwyczajowo analizuje się przed zarzutami naruszenia prawa materialnego, w tym przypadku dotyczą braków w materiale dowodowym. Zgodnie jednak z regulacją art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. przemawiają one za uwzględnieniem skargi jedynie wówczas, gdy wadliwości proceduralne mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Należy zatem zanalizować, czy bez uzupełnienia postępowania dowodowego o elementy pożądanego przez skarżącego możliwe było zastosowanie norm prawa materialnego w sposób, w jaki uczyniły to Sądy orzekające w sprawie.

Skarżący podnosi, że Sąd drugiej instancji dopuścił się naruszenia art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 48 § 1 k.p., przez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie. W konsekwencji doszło, zdaniem skarżącego, do wadliwego zastosowania art. 81 § 1 k.p. i przyznania powódce wynagrodzenia. Kluczową spośród wszystkich wymienionych norm pozostaje regulacja art. 48 § 1 k.p., zgodnie z którą pracodawca może odmówić ponownego zatrudnienia pracownika w sytuacji, gdy w ciągu 7 dni od dnia przywrócenia do pracy nie zgłosi on gotowości do niezwłocznego podjęcia pracy, chyba że przekroczenie terminu nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika. W dotychczasowej judykaturze Sąd Najwyższy stał na stanowisku, że wola ponownego zatrudnienia może zostać zgłoszona pracodawcy w sposób dowolny (por. np. wyroki z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 161/98 oraz z dnia 12 listopada 2003 r., I PK 524/02). W nowszym wyroku z dnia 12 października 2007 r., I PK 117/07, Sąd Najwyższy uznał jednak, że samo prowadzenie przez pracownika postępowania sądowego z żądaniem ustalenia istnienia stosunku pracy nie oznacza samodzielnego uzewnętrznienia gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. Rozstrzygnięcie to zostało jednak wydane w stanie faktycznym obejmującym ustalenie istnienia stosunku pracy, a nie jego reaktywację na skutek prawomocnego przywrócenia do pracy.

Rację ma strona skarżąca wskazując, że oświadczenie o gotowości do pracy na potrzeby art. 48 § 1 k.p. stanowi oświadczenie woli. Jego skutkiem ma być reak-

tywacja stosunku pracy jako stosunku prawnego. Reprezentuje się ono zatem typową cechą oświadczenia woli. W konsekwencji rzeczywistość zasady jego składania determinuje art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. Badanie, czy pracownik składa swoje oświadczenie w zakresie określonym w art. 48 § 1 k.p. terminie wymagałoby zatem ustalenia (w przypadku listownego zgłoszenia gotowości) nie tyle kiedy przesyłka zostaje nadana, ile kiedy dociera do adresata (pracodawcy) w taki sposób, że ten może się zapoznać z jego treścią. Tylko takie ustalenie pozwala stwierdzić, czy pracownik dochował 7-dniowego terminu. Konstrukcja przepisu zakłada jednak, że pracownik może spóźnić się ze zgłoszeniem gotowości podjęcia pracy, a owo przekroczenie może być uzasadnione przyczynami niezależnymi od pracownika lub nieuzasadnione. Należy przyjąć, że w art. 48 § 1 k.p. zgłoszenie gotowości do pracy powoduje restytucję stosunku pracy nie tylko w przypadku, w którym pracownik złoży swoje oświadczenie w wymaganym terminie. Oświadczenie gotowości do pracy może zostać także złożone po wymienionym w przepisie terminie i powodować restytucję stosunku pracy. To pracodawca bowiem dysponuje uprawnieniem do odmowy ponownego zatrudnienia pracownika, który wyraził gotowość niezwłocznego podjęcia pracy z naruszeniem tygodniowego terminu, z czego nie wynika, że pracownik nie ma prawa zgłoszenia gotowości po owym 7-dniowym terminie. Uprawnienie to ma charakter niweczący skuteczność oświadczonej przez pracownika gotowości do pracy. Skorzystanie z tego uprawnienia przez pracodawcę powoduje, że stosunek pracy nie ulega restytucji. Do momentu, w którym pracodawca z niego skorzysta (nie odmówi) istnieje stan prawny podobny do bezskuteczności zawieszonyj czynności prawnej w prawie cywilnym (np. art. 18 k.c.). Stan taki nie może jednak trwać zbyt długo. Powoduje bowiem wątpliwości co do istnienia stosunku pracy, obowiązku gotowości pracownika do wykonywania pracy oraz obowiązku pracodawcy do zatrudnienia pracownika i wypłacania mu wynagrodzenia. Zaistnienie tego stanu na skutek zgłoszenia przez pracownika gotowości do pracy, nawet po terminie, rodzi dwa pytania: w jakim terminie pracodawca powinien skorzystać ze swego uprawnienia do odmowy zatrudnienia oraz w jaki sposób winno ono zostać dokonane.

Jeśli chodzi o pierwsze z przedstawionych zagadnień, w kontekście niedopuszczalności zbyt długiego stanu niepewności co do istnienia stosunku pracy, należy opowiedzieć się za koniecznością wyrażenia przez pracodawcę niezwłocznie stanowiska w przedmiocie odmowy zatrudnienia pracownika. Zdaniem Sądu Najwyż-

szego rozpatrującego niniejszą sprawę rozważania pracodawcy nad przyjęciem lub nieprzyjęciem do pracy pracownika nie powinny w takiej sytuacji przekraczać kilku dni. Tymczasem w stanie faktycznym niniejszej sprawy powódka oczekiwała kilka miesięcy na odpowiedź pracodawcy i nie doczekawszy jej się wystąpiła o wykonanie prawomocnego wyroku sądowego w przedmiocie przywrócenia do pracy. Pozwany nie dopełnił zatem obowiązku niezwłocznego zawiadomienia o odmowie ponownego zatrudnienia. Wynika to niezbieżnie ze stanu faktycznego sprawy, ustalonego w zaskarżonym wyroku. Sąd Najwyższy, związany w tym zakresie normą art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c., pragnie zauważyć, że skarga kasacyjna nie zmierza do kwestionowania, że pozwana spółka przez szereg miesięcy nie dała powódce żadnej odpowiedzi w przedmiocie zgłoszonej przez nią gotowości do pracy.

Oprócz zagadnienia dotyczącego terminu do skorzystania z uprawnienia niweczącego restytucję stosunku pracy wyjaśnienia wymaga kwestia postaci (formy), w jakiej pracodawca winien wyrazić swoje stanowisko. Optymalne, zarówno z punktu widzenia pracownika jak i jasności co do skuteczności restytucji stosunku pracy byłoby wyraźne oświadczenie pracodawcy, że nie zgadza się na restytucję stosunku pracy z uwagi na uchybienie terminowi określonemu w art. 48 § 1 k.p. Stanowisko pracodawcy może jednak także wynikać z całokształtu okoliczności danej sprawy. Chodzi jedynie o to, by - stosownie do art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. - wola pracodawcy została wyrażona w sposób dostateczny. W stanie faktycznym niniejszej sprawy brakowało jakiegokolwiek oświadczenia pracodawcy o odmowie ponownego zatrudnienia powódki. Jego wola została natomiast dekodowana przez Sądy z oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z dnia 17 maja 2005 r. bez wypowiedzenia uzasadnionego nieobecnością w pracy. Nie może budzić wątpliwości, że oświadczenie takie zakłada istnienie stosunku pracy. Pozwany uzasadniając to oświadczenie nieobecnością w pracy przyznał, że w jego ocenie stosunek pracy do tej daty istniał. Mając zatem na uwadze, że pozwany niezwłocznie w żaden sposób nie sprzeciwił się restytucji stosunku pracy, należy przyjąć, że mimo spóźnienia powódki nie skorzystał ze swego uprawnienia przewidzianego w art. 48 § 1 k.p.

Wobec powyższego kwestia, czy powódka spóźniła się ze zgłoszeniem gotowości do pracy nie miała żadnego znaczenia dla sprawy. Jak już wcześniej zauważono, zgłoszenie takie, by nie wywarło skutków prawnych („odrodzenia” stosunku pracy) musi spotkać się z aktywnym działaniem pracodawcy. Jego brak czynił zbędne rozważanie, czy dochowano zakreślonego terminu 7 dni. Zarzuty naruszenia

prawa procesowego dotyczą okoliczności, które nie mogły mieć wpływu na wynik sprawy, co czyni zbędnym ich rozpoznanie.

Sąd Najwyższy nie dopatrył się także naruszenia art. 81 § 1 k.p., przez jego błędne zastosowanie wobec faktu, że powódka domagała się udzielenia urlopu wychowawczego. Zdaniem skarżącego świadczy to o braku gotowości do pracy i braku prawa do wynagrodzenia. Stanowisko takie jest oczywiście błędne. Mimo obowiązkowego charakteru urlop wychowawczy wymaga udzielenia przez pracodawcę (art. 186 § 4 k.p.). W stanie faktycznym sprawy pozwany pracodawca urlopu powódce nie udzielił mimo wniosku, nie odpowiadając na ten wniosek zgłoszony obok gotowości do pracy. Nie może zatem, zgodnie z zasadą *nemo turpitudinem suam allegans* powoływać się na brak gotowości powódki do pracy. Należy przyjąć, że wobec braku uwzględnienia wniosku o urlop wychowawczy przez pracodawcę powódka pozostawała w gotowości do pracy.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

=====