



Sygn. akt I PK 167/10

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 stycznia 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Romualda Spyt (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa M. M.

przeciwko Gimnazjum Publicznemu [...]

o wynagrodzenie za pracę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 28 stycznia 2011 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w O.

z dnia 25 marca 2010 r.,

1. Oddala skargę kasacyjną.

2. Zasądza od powódki M. M. na rzecz pozwanego Gimnazjum Publicznego [...] kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Uzasadnienie

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w B. wyrokiem z dnia 8 grudnia 2009 r. oddalił powództwo M. M. wniesione przeciwko Gimnazjum Publicznemu w B., którego przedmiotem było żądanie zasądzenia kwoty 48.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za zwłokę, liczonymi od poszczególnych terminów wymagalności do dnia zapłaty - tytułem wynagrodzenia należnego powódce za okres od dnia 1 października 2005 r. do dnia 31 grudnia 2007 r.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka M. M. od września 1993 r. posiada stopień nauczyciela mianowanego i może być zatrudniona we wszystkich typach szkół jako nauczyciel historii i nauk społecznych. Posiadane wykształcenie uprawniało powódkę do nauczania historii oraz przedmiotu wiedza o społeczeństwie.

Powódka w okresie od 1 września 1996 r. do dnia 29 lutego 2004 r. była zatrudniona w Szkole Podstawowej w B., ale od 1 września 2003 r. do 29 lutego 2004 r. była nauczycielem w stanie nieczynnym. Powódka jednocześnie prowadziła zajęcia dydaktyczno-wychowawcze w Gimnazjum Publicznym w B. Z wymienioną szkołą od 31 sierpnia 1999 r. zawierała kolejne umowy o pracę na czas określony w różnym wymiarze godzin lekcyjnych: w okresie od 1 września 1999 r. do 31 sierpnia 2001 r. etat wynosił 6/18 godzin, w okresie od 1 września 2000 r. do 31 sierpnia 2001 r. etat wynosił 2/18 godzin, z tym że w II semestrze tego roku szkolnego miała wymiar 1/18 godzin. W kolejnym roku szkolnym od 1 września 2002 r. do 24 czerwca 2003 r. - w celu uzupełnienia etatu w Szkole Podstawowej w B. - na mocy decyzji Burmistrza Gminy i Miasta B. zostało przydzielonych powódce 5 godzin tygodniowo we wspomnianym Gimnazjum. W następnym roku od 1 września 2002 r. do 31 sierpnia 2003 r. powódka obowiązki nauczyciela wykonywała w rozmiarze 1/18 etatu. W roku szkolnym 2003/2004 pozwane Gimnazjum zawarło z powódką dwie umowy o pracę na czas określony. Pierwszą od 1 września 2003 r. do 29 lutego 2004 r. oraz kolejną, obejmującą okres od 1 marca 2004 r. do 31 sierpnia 2004 r. Wymiar etatu powódki na podstawie wyżej wymienionych umów wynosił 10/18 godzin zajęć dydaktyczno-wychowawczych.

Powódka od czerwca 2003 r. ubiegała się o zatrudnienie na stanowisku nauczyciela historii i wiedzy o społeczeństwie w pozwanym Gimnazjum. Sąd

Najwyższy wyrokiem z dnia 29 stycznia 2008 r., w sprawie I PK 169/07, orzekł, iż powódka zatrudniona jest w pozwanej szkole w niepełnym wymiarze czasu pracy - 10/18 etatu, na podstawie umowy na czas nieokreślony od 1 marca 2004 r. Powódka została dopuszczona do pracy z dniem 10 kwietnia 2008 r.

Powódka pismem z dnia 4 lipca 2005 r. zwróciła się do pozwanego z wnioskiem o zatrudnienie jej z dniem 1 września 2005 r. w charakterze nauczyciela historii i wiedzy o społeczeństwie w pełnym wymiarze godzin i nawiązanie stosunku pracy przez mianowanie. Kolejnym pismem z dnia 1 kwietnia 2008 r., powołując się na wyrok Sądu Najwyższego, domagała się dopuszczenia do pracy i jednocześnie zgłosiła gotowość do jej podjęcia. Podobne wnioski powódka zgłaszała w dniach 3, 6 kwietnia, 5 maja 2009 r. Pozwany skierował powódkę na okresowe badania kontrolne w dniu 28 sierpnia 2008 r. oraz w dniu 6 i 14 maja 2009 r. Z uwagi na niedostarczenie zaświadczenia o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku nauczyciela pozwany nie dopuścił powódki do wykonywania pracy w charakterze nauczyciela. Stosowne badania zostały przeprowadzone i zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy zostało wydane w dniu 1 czerwca 2009 r.

Zdaniem Sądu Rejonowego, powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie, ponieważ nie zostały spełnione przesłanki określone w art. 81 § 1 k.p. Sąd wskazał, że gotowość do pracy należy rozumieć jako zamiar wykonywania pracy, faktyczną możliwość jej wykonywania, zewnętrzny wyraz woli świadczenia pracy oraz pozostawanie w dyspozycji podmiotu zatrudniającego przez cały czas niemożności świadczenia pracy. 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, jeżeli pracodawca bezprawnie nie dopuszcza go do pracy. Sąd pierwszej instancji stwierdził, że szczegółowa analiza treści pism kierowanych do strony pozwanej oraz zachowań powódki wskazuje jednoznacznie, iż dopiero w 2008 r. powódka zgłosiła swą gotowość do pracy.

Zdaniem Sądu, nie ulega wątpliwości, że powódka doznała długotrwałej przeszkody w świadczeniu pracy ze strony pozwanej szkoły. Powinna jednak w takiej sytuacji zadeklarować gotowość do pracy w ustnym lub pisemnym

oświadczeniu skierowanym do pracodawcy i określić miejsce, w którym będzie oczekiwała na wezwanie do świadczenia pracy. Wola pracownika powinna zostać uzewnętrzniona w stosunku do pracodawcy w taki sposób, aby dotarła do jego wiadomości i winna być oceniona w świetle przepisów art. 60 i 61 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Powódka zaskarżyła ten wyrok apelacją, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 81 § 1 k.p. - poprzez przyjęcie, że nie wykazała gotowości do pracy i nie zgłosiła pozostawania w dyspozycji pracodawcy, art. 60 k.c. i art. 61 k.c. w związku z art. 300 k. p. - poprzez błędne uznanie, że powódka nie uzewnętrzniała woli gotowości do pracy, mimo wielokrotnego zgłaszania tej woli na piśmie i dochodzenia swych roszczeń przed uprawnionymi organami, art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. - poprzez przyjęcie, że powódka w sposób wystarczający nie uzewnętrzniała zamiaru pracy i pozostawania w dyspozycji pracodawcy, a także naruszenie prawa procesowego w szczególności art. 233 § 1 k.p.c. - polegające na sprzeczności istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz niewłaściwej ocenie materiału dowodowego - poprzez przyjęcie, że nie wykazała gotowości do pracy.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie wskazując, że powódka nie udowodniła w trakcie procesu gotowości do pracy i pozostawania w dyspozycji pracodawcy oraz nie przejawiała zainteresowania pracą, co potwierdzili przesłuchani świadkowie. Podniesiono także, iż fakt pozostawania powódki w sporze z pozwanym nie usprawiedliwiał braku inicjatywy w wykazaniu gotowości do pracy.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O. wyrokiem z dnia 25 marca 2010 r. oddalił apelację uznając, że Sąd Rejonowy przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe i prawidłowo ocenił zebrany materiał dowodowy w granicach zakreślonych art. 233 k.p.c.; dopuścił wszystkie dowody zgłoszone przez strony i w sposób logiczny i konsekwentny uzasadnił swoje stanowisko w doręczonym powódce uzasadnieniu.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że ustawodawca wprawdzie nie określił, kiedy pracownika można uznać za pozostającego w gotowości do świadczenia

pracy, ale w nauce prawa pracy oraz w orzecznictwie zostały przyjęte cztery charakterystyczne cechy gotowości pracownika - zamiar wykonywania pracy, faktyczna zdolność do jej wykonywania, uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy oraz pozostawanie w dyspozycji pracodawcy. Niewątpliwie istotą sprawy poza wolą wykonywania pracy jest jej uzewnętrznienie w taki sposób (ustnie lub pisemnie), by pracodawca miał świadomość deklaracji pracownika co do pełnej gotowości podjęcia pracy oraz pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy. Sąd uznał, zgadzając się z Sądem Rejonowym, że żadna z tych przesłanek nie wystąpiła w okresie od 1 października 2005 r. do 31 grudnia 2007 r. We wskazanym okresie brak jakiegokolwiek śladu pisemnego czy ustnego, w którym powódka deklarowałaby gotowość do pracy, wolę jej podjęcia. To zaś oznacza, że powódka w okresie, za który żąda wynagrodzenia, w żaden sposób nie wykazała gotowości do pracy i biernie oczekiwała na rozstrzygnięcie sądu, a bierne oczekiwanie pracownika na wezwanie przez pracodawcę nie oznacza gotowości do pracy.

Powódka zaskarżyła ten wyrok skargą kasacyjną w całości, wnosząc o jego uchylenie w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, ewentualnie o jego uchylenie w całości i orzeczenie przez Sąd Najwyższy co do istoty sprawy - poprzez zasądzenie na rzecz powódki od pozwanego pracodawcy kwoty 48.000,00 zł wraz z należnymi ustawowymi odsetkami za zwłokę liczonymi od poszczególnych terminów wymagalności do dnia zapłaty, zgodnie z żądaniem pozwu.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego - poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie: art. 81 § 1 k.p., polegające na wadliwym przyjęciu, że powódka - mimo iż doznała przeszkody w świadczeniu pracy ze strony pracodawcy i wykazała wolę świadczenia nadal pracy na rzecz pozwanego Gimnazjum - to jednak nie zgłosiła względem pracodawcy pozostawania w jego dyspozycji, co jest warunkiem niezbędnym do przyjęcia, że powódka była gotowa do świadczenia pracy. Uzasadniając ten zarzut, podniesiono, że powódka w okresie objętym żądaniem pozostawała w gotowości do świadczenia pracy - miała zamiar wykonywania pracy, faktyczną zdolność do świadczenia pracy, uzewnętrzniała gotowość do pracy - manifestując ją poprzez

wielokrotne ustnie, jak i pisemnie wyrażone zgłoszenie gotowości do pracy, jak również w drodze realizowania roszczenia o dopuszczenie do pracy w postępowaniu sądowym oraz innymi uprawnionymi organami. Jednocześnie wobec obiektywnego braku możliwości oczekiwania na podjęcie pracy na terenie zakładu pracy powódka oczekiwała w miejscu wskazanym i określonym w pismach kierowanych do pracodawcy, nadto doskonale pracodawcy znanym, w tym z dokumentacji osobowej posiadanej przez pozwanego pracodawcę. Powódka pozostawała w dyspozycji pracodawcy, a pozwany pracodawca uniemożliwił powódce wykonywanie pracy zgodnie z określonym w umowie czasem i miejscem pracy. Sąd odmówił uznania za zasadne roszczenia zgłoszonego przez powódkę, pomimo że ustalenie faktu długotrwałego niedopuszczania powódki do pracy przez pozwanego możliwe było tylko przy zaistnieniu i wykazaniu właśnie zgłoszenia gotowości do pracy, co powódka uczyniła w niniejszej sprawie. W tym stanie rzeczy stanowisko Sądu drugiej instancji, że powódka nie zgłosiła względem pracodawcy swej gotowości do pracy i jej wola nie została uzewnętrzniona w stosunku do pracodawcy w taki sposób, aby dotarła do jego wiadomości, stoi w rażącej sprzeczności z wykładnią powołanego przepisu.

Skarżąca zarzuciła także naruszenie art. 60 k.c. oraz art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 81 § 1 k.p. - poprzez błędną wykładnię i wadliwe uznanie, że powódka nie dokonała uzewnętrznienia swojej woli gotowości do pracy względem pracodawcy w taki sposób, aby dotarła do jego wiadomości, podczas gdy powódka wielokrotnie pisemnie, ustnie oraz w drodze dochodzenia swoich roszczeń w trybie postępowań sądowych, jak i przed innymi uprawnionymi organami (w tym Inspekcją Pracy) w dostateczny sposób ujawniła swoją wolę gotowości do pracy względem pracodawcy, a postawa pozwanego pracodawcy, w tym bezpodstawną odmową pracodawcy dopuszczenia powódki do pracy wyrażoną między innymi w piśmie z dnia 12 lipca 2005 r. o treści: "w odpowiedzi na podanie z dnia 4 lipca 2005 r. informuję, że zostanie ono rozpatrzone po zakończeniu sprawy sądowej" oraz w kolejnych odmowach dopuszczenia powódki do pracy jednoznacznie dowodzi, że oświadczenie woli powódki w przedmiocie zgłoszenia gotowości do pracy, zamiaru jej wykonywania na rzecz pracodawcy i pozostawania w dyspozycji pracodawcy, zostało pracodawcy skutecznie złożone w sposób niepozostawiający wątpliwości,

że doszło do niego w taki sposób, że powzięcie o nim wiadomości stało się możliwe i pozwany mógł zapoznać się z jego treścią.

Podniesiono również zarzut naruszenia art. 65 § 1 i 2 k.c. z związku z art. 300 k.p. oraz art. 81 § 1 k.p., polegającego na wadliwym uznaniu, że czynności podejmowane przez powódkę na okoliczność zgłoszenia gotowości do pracy, zamiaru jej wykonywania na rzecz pracodawcy i pozostawania w dyspozycji pracodawcy, w szczególności uzewnętrznione w piśmie z dnia 4 lipca 2005 r., nie wskazują na deklaracje powódki w rozumieniu przepisu art. 81 k.p. o gotowości świadczenia pracy, lecz stanowią prośbę o zatrudnienie, podczas gdy okoliczności niniejszej sprawy dowodzą, że wiążącym sensem oświadczenia woli zrozumiałym zarówno dla powódki składającej oświadczenie jak i odbierającego to oświadczenie pozwanego pracodawcy było zgłoszenie gotowości powódki do pracy u pozwanego, obejmujące faktyczną zdolność powódki do świadczenia pracy, zamiar jej wykonywania na rzecz pracodawcy i pozostawania w dyspozycji pracodawcy.

W odpowiedzi na skargę pozwane Gimnazjum wniosło o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie oraz – w obu przypadkach – o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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 (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z: 2 września 2003 r., I PK 345/02, OSNP 2004 nr 18, poz. 308; 23 września 2004 r., I PK 541/03, OSNP 2005 nr 7, poz. 94; 11 stycznia 2006 r., II PK 111/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 347).

Zasadniczym przedmiotem sporu na jego obecnym etapie jest ocena, czy powódka uzewnętrzniała wobec pracodawcy w okresie objętym sporem swoją gotowość do pracy. W orzecznictwie przyjmuje się, że gotowość do pracy oznacza określony stan świadomości i woli pracownika, nakierowany na wykonywanie pracy

na rzecz pracodawcy. 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, z dnia 12 października 2007 r., I PK 117/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 314). Ocena przesłanek gotowości do pracy zależy od okoliczności faktycznych konkretnej sprawy, a w szczególności od tego, czy pracodawca kwestionuje istnienie stosunku pracy. W tym kontekście, w wyroku z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 60/99 (OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 57) stwierdza się, że 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 pracownika nie usprawiedliwiają okoliczności sprawy. Z kolei w wyroku z dnia 23 października 2006 r., I PK 110/06 (Monitor Prawa Pracy 2007 nr 1, s. 43), wyrażono pogląd, że bierne oczekiwanie na wezwanie pracodawcy do świadczenia pracy nie uzasadnia prawa do wynagrodzenia przewidzianego w art. 81 k.p. Podkreślić też należy, że według utrwalonego stanowiska orzecznictwa, sam fakt prowadzenia procesu i podtrzymywania żądania ustalenia istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony nie jest wystarczający w świetle wymagań art. 81 § 1 k.p. Dowodzi on jedynie zamiaru podjęcia pracy po uzyskaniu pozytywnego orzeczenia sądu, nie jest jednak równoznaczny z istnieniem gotowości 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. wyroki Sądu Najwyższego z: 19 maja 2004 r., I PK 486/03 - niepublikowany; z 23 września 2004 r., I PK 541/03, OSNP 2005 nr 7, poz. 94; 12 października 2007 r., I PK 117/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 314; 20 listopada 2007 r., II PK 80/07 – niepublikowany, z dnia 14 grudnia 2009 r., I PK 115/09, LEX nr 577683).

Jak wynika z wiążących Sąd Najwyższy (na podstawie art. 398¹³ § 2 k.p.c.) ustaleń faktycznych zawartych w zaskarżonym wyroku, w spornym okresie (od dnia 1 października 2005 r. do dnia 31 grudnia 2007 r.) i dalej - aż do dnia 1 kwietnia 2008 r. - powódka nie przejawiała w żaden sposób wobec pracodawcy woli niezwłocznego podjęcia pracy i oddania się do jego dyspozycji. Jak stwierdził Sąd, brak jakiegokolwiek śladu pisemnego czy ustnego, który wskazywałby, że powódka deklarowała wobec pracodawcy gotowość do pracy. Nie sposób nie zauważyć, że w skardze również nie wskazuje się żadnego konkretnego przejawu woli powódki w tym okresie. Przywoływane przez skarżącą pisma: z dnia 5 czerwca 2003 r., z dnia 24 czerwca 2003 r., z dnia 27 sierpnia 2003 r. z dnia 24 lutego 2004 r., z dnia 25 czerwca 2004 r. oraz z dnia 4 lipca 2005 r. nie mogą zostać uznane za uzewnętrzniony przejaw gotowości do pracy w okresie od dnia 1 października 2005 r. do dnia 31 grudnia 2007 r. z dwóch względów. Po pierwsze, nie pochodzą one ze spornego okresu. Po drugie, pisma te (poza pismem z dnia 4 lipca 2005 r.) złożone zostały w trakcie zatrudnienia powódki i faktycznego świadczenia przez nią pracy oraz wypłacania wynagrodzenia przez pracodawcę, a więc wtedy, kiedy nie było stanu niewykonywania pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Zaistniał on dopiero od dnia 1 września 2004 r., kiedy - po zakończeniu umowy o pracę obejmującej okres od 1 marca 2004 r. do 31 sierpnia 2004 r. - pozwane Gimnazjum nie nawiązało z powódką kolejnej umowy o pracę. Od tej daty, jak ustalił Sąd, powódka dopiero pismem z dnia 4 lipca 2005 r. zwróciła się do pozwanego Gimnazjum z wnioskiem o zatrudnienie jej z dniem 1 września 2005 r. w charakterze nauczyciela historii i wiedzy o społeczeństwie w pełnym wymiarze godzin i nawiązanie stosunku pracy przez mianowanie. Jednakże, po pierwsze, zawarte w nim oświadczenie woli również złożone zostało w okresie poprzedzającym sporny okres. Po drugie, zasadnie Sąd drugiej instancji nie przypisał pismu z dnia 4 lipca 2005 r. charakteru oświadczenia pracownika o gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. Jego wydźwięk jest dokładnie odwrotny. Domagając się w dniu 4 lipca 2005 r. zatrudnienia dopiero od dnia 1 września 2005 r., powódka dała wyraz temu, że w dacie składania oświadczenia woli na piśmie nie uważała się za pracownika pozwanego Gimnazjum (nie miała świadomości łączącego ją nadal z pracodawcą stosunku pracy). Zatem nie sposób

potraktować tak wyrażonego oświadczenia woli jako deklaracji niezwłocznej gotowości do pracy i dyspozycyjności wobec pracodawcy. Co najwyżej można by mówić o zapowiedzi gotowości do pracy od nawiązania stosunku pracy, ewentualnie od dnia wskazanego w tym piśmie, co wymagałoby potwierdzenia (podtrzymania złożonego oświadczenia) wraz z nadejściem wskazanej daty, czego w sprawie nie ustalono. Wszelkie kolejne (poza wyżej wymienionymi) działania powódki - wskazywane w skardze jako jej uzewnętrznione przejawy oświadczenia woli o gotowości do pracy - w postaci pisma skierowanego do pozwanego z dnia 1 kwietnia 2008 r., z dnia 15 maja 2008 r., z dnia 4 czerwca 2008 r., z dnia 3 kwietnia 2009 r., z dnia 6 kwietnia 2009 r. oraz skargi kierowane do Państwowej Inspekcji Pracy w O. z dnia 4 czerwca 2008 r. i z dnia 27 kwietnia 2009 r., a także podjęte w ich wyniku działania tego organu oraz fakt ukarania pracodawcy karą nagany przez Sąd Rejonowy w B. w postępowaniu o wykroczenie wszczętym 14 maja 2009 r. - nastąpiły już po zakończeniu spornego okresu (po 31 grudnia 2007 r.). Z oczywistych względów na ich podstawie można by oceniać wyłącznie gotowość powódki do pracy od dnia 1 kwietnia 2008 r., kiedy to powódka, powołując się na wyrok Sądu Najwyższego, domagała się dopuszczenia do pracy i jednocześnie zgłosiła gotowość do jej podjęcia. Podkreślić jeszcze raz należy, że art. 81 § 1 k.p. dotyczy prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, a więc zgłoszenie gotowości do pracy musi nastąpić w okresie, w którym pracownik pracy nie wykonuje z przyczyn leżących po stronie pracodawcy i za który domaga się tego świadczenia. Jeśli w objętym żądaniem pozwu okresie pracownik nie przejawia żadnej aktywności w tej kwestii, poza prowadzeniem procesu o ustalenie istnienia stosunku pracy, to ujawnia wyłącznie zamiar podjęcia pracy po uzyskaniu pozytywnego orzeczenia sądu. Podkreślić przy tym należy, że powódka domaga się wynagrodzenia za okres 2 lat i 3 miesięcy, w którym nie ustalono, aby kiedykolwiek zadeklarowała gotowość do pracy. Tymczasem w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że w przypadku niewykonywania pracy przez pracownika przez okres dłuższy niż rok, nawet jednorazowe zgłoszenie pracodawcy przez tego pracownika gotowości do pracy na początku tego okresu nie jest wystarczające do uznania istnienia gotowości do pracy przez cały ten okres (por. wyrok z dnia 14 grudnia 2009 r., I PK

115/09, LEX nr 577683). Z kolei zadeklarowanie gotowości do pracy z istoty rzeczy nie może potwierdzać stanu gotowości do pracy za okresy przypadające przed zgłoszoną deklaracją, jeśli wcześniej pracownik nie uzewnętrznił wobec pracodawcy woli świadczenia pracy.

Nieuprawniony jest wreszcie zarzut skarżącej naruszenia art. 81 § 1 k.p., oparty na stwierdzeniu, „że ustalenie faktu długotrwałego niedopuszczania powódki do pracy przez pozwanego możliwe jest tylko przy zaistnieniu i wykazaniu właśnie zgłoszenia gotowości do pracy”. W podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku takich okoliczności nie ustalono, gdyż Sąd drugiej instancji jedynie stwierdził, że powódka doznała przeszkody w świadczeniu pracy, co samo w sobie nie implikuje przyjęcia jej gotowości do pracy w spornym okresie.

Tym samym podzielić należy pogląd Sądu drugiej instancji, że powódka nie spełniła wymagań przewidzianych w art. 81 § 1 k.p., co uzasadniało oddalenie jej roszczenia o wynagrodzenia za czas gotowości do pracy. W konsekwencji wszystkie pozostałe podniesione w skardze zarzuty powiązane z przepisami dotyczącymi oświadczeń woli (art. 65 § 1 i 2 k.c., art. 60 k.c. oraz art. 61 k.c.) dokazały się nieuzasadnione.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto po myśli art. 98 k.p.c. w związku z w związku z § 6 pkt 5 w związku z § 13 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.).