

Najciekawsze
orzeczenia

Gotowość do pracy trzeba udowodnić

PRZYWRÓCENIE

Pracownik, który domaga się wynagrodzenia z tytułu gotowości do wykonywania pracy (art. 81 § 1 k.p.), musi wykazać, że pozostawał w tej gotowości przez cały okres, za który domaga się zapłaty. Powinien to robić w sposób aktywny i systematyczny. Nie wystarczy, że będzie biernie oczekiwał na wezwanie go przez pracodawcę do wykonywania pracy.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 14 października 2013 r. (II PK 16/13).

Stan faktyczny

Pracownik odwołał się do sądu od rozwiązania umowy i został przywrócony do pracy. Zgłosił swój powrót, ale pracodawca odmówił dopuszczenia go do pracy. Po upływie kilku miesięcy pracownik wypowiedział umowę i uległa ona rozwiązaniu. Następnie na podstawie art. 81 § 1 k.p. wniósł pozew o zapłatę wynagrodzenia z tytułu pozostawania w gotowości do pracy, za okres od momentu przywrócenia go do pracy aż do rozwiązania umowy z upływem okresu wypowiedzenia.

Rozstrzygnięcia sądów

Sąd I instancji zasądził wynagrodzenie na rzecz pracownika. Sąd II instancji zmienił wyrok i oddalił powództwo. Sprawa trafiła do Sądu Najwyższego.

SN zgodził się z sądem II instancji. Stwierdził, że pracownik nie wykazał w dostateczny sposób swojej gotowości do pracy w okresie, za który domagał się wynagrodzenia. Jednorazowe poinformowanie pracodawcy o gotowości do pracy i następnie biernie oczekiwanie na wezwanie do jej świadczenia, nie jest – w ocenie SN – wystarczające do uznania, że pracownik pozostawał w gotowości przez cały sporny okres. ©

➤ ZDANIEM EKSPERTA



Sławomir Paruch

radca prawny, partner w kancelarii
Raczkowski Paruch

Zgodnie z art. 81 § 1 k.p. pracownik ma prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, jeśli zostaną łącznie spełnione dwa warunki:

- pracownik nie wykonuje pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy i niezależnych od pracownika oraz
- pracownik pozostaje w gotowości do wykonywania pracy.

Przez gotowość do wykonywania pracy należy rozumieć gotowość natychmiastowego jej podjęcia i świadczenia przez pracownika w wyznaczonym miejscu i czasie, na każde wezwanie pracodawcy.

Zgodnie z rozkładem ciężaru dowodu (art. 6 k.c.) to na pracowniku spoczywa obowiązek wykazania zaistnienia powyższych przesłanek. To pracownik wywodzi bowiem z tego skutki prawne, domagając się zapłaty wynagrodzenia. Aby jego roszczenie mogło zostać uznane za uzasadnione, pracownik musi wykazać, że przez cały okres, za który domaga się wynagrodzenia, faktycznie pozostawał w gotowości do wykonywania pracy. Wymaga to od niego systematycznego powiadamiania pracodawcy w szczególności o miejscu przebywania oraz możliwych sposobach wezwania go do świadczenia pracy.

Przepisy nie określają, w jaki sposób pracownik powinien to robić. Powinno to odbywać się w sposób dostatecznie informujący pracodawcę o gotowości do pracy. Pracownik nie może ograniczać się do biernego oczekiwania na wezwanie do świadczenia pracy. Nie jest również wystarczające jednorazowe lub sporadyczne powiadamianie pracodawcy o gotowości do pracy. Nie stanowi to wystarczającego dowodu, że pracownik stale pozostawał w tej gotowości, przez cały okres, za który domaga się wynagrodzenia. Pracownik powinien w sposób aktywny manifestować tę gotowość. Jak wskazuje SN, powinien to czynić przynajmniej raz w miesiącu, skoro domaga się zapłaty wynagrodzenia, które powinno być wypłacane w terminach i na zasadach analogicznych jak wynagrodzenie za pracę, a więc raz w miesiącu. ©