

Sygn. akt VIII Pa 2/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 stycznia 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gdańsku VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSA w SO w Gdańsku Ewa Gierszewska
Sędziowie:	SSO Magdalena Graul SSO Elżbieta Trybulec-Czernek (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Barbara Urmańska

po rozpoznaniu w dniu 28 stycznia 2014 r. w Gdańsku

apelacji pozwanego (...)w H.

od wyroku Sądu Rejonowego w Gdyni

z dnia 9 października 2013 r. sygnatura akt IV P 246/13

w sprawie z powództwa J. B.

przeciwko (...)w H.

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenie warunków pracy i płacy, wynagrodzenie

i ustalenie

I. oddała apelację

II. odstępuje od obciążania pozwanego kosztami zastępstwa procesowego za II instancję.

Na oryginale właściwe podpisy

Sygn. akt VIII Pa 2/14

UZASADNIENIE

Powódka J. B. pozwem z dnia 28 marca 2013 roku, skierowanym przeciwko pozwanemu (...)w H., wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia zmieniającego dokonanego przez pozwanego pismem z dnia 25 marca 2013 roku i przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy a także o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na pozew z dnia 26 czerwca 2013 roku, pełnomocnik pozwanej wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki kosztów postępowania.

W piśmie procesowym z dnia 26 lipca 2013 roku zatytułowanym „rozszerzenie powództwa”, pełnomocnik powódki wniósł w jej imieniu :

1. o ustalenie na wypadek uznania przez Sąd, iż informacja pozwanego o zmianie wymiaru czasu pracy powódki (a tym samym także jej wynagrodzenia), nie stanowiła wypowiedzenia zmieniającego a jedynie ofertę nowych warunków pracy i płacy, iż powódka zatrudniona jest w pozwanym pracodawcy w wymiarze 18/18 etatu oraz, iż przysługuje jej wynagrodzenie w wysokości 2.942,79 zł brutto;

2. zasądzenie od pozwanego kwoty 15.992,21 zł wraz z ustawowymi odsetkami od kwoty 14.817 zł od dnia 12 marca 2013 roku do dnia zapłaty i od kwoty 1.174,68 zł od dnia doręczenia pozwanemu niniejszego pisma procesowego do dnia zapłaty i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego i opłaty skarbowej od udzielonego pełnomocnictwa w kwocie 17 zł.

Pismem procesowym z dnia 12 sierpnia 2013r. strona pozwana ustosunkowała się do pisma powódki z dnia 26 lipca 2013r. i wniosła o oddalenie sformułowanych tam roszczeń w całości.

Sąd Rejonowy w Gdyni, Wydział IV Pracy wyrokiem z dnia 9 października 2013 roku

w punkcie I ustalił, iż powódka J. B. jest zatrudniona w pozwanym (...)w H. w wymiarze 18/18 etatu za wynagrodzeniem 2.942,79 zł brutto;

w punkcie II zasądził od pozwanego (...)w H. na rzecz powódki J. B. kwotę 13685 złotych netto tytułem wynagrodzenia za pracę za czas niewykonywania pracy za okres od dnia 1 września 2012 roku do dnia 31 marca 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 12 marca 2013 roku do dnia zapłaty;

w punkcie III zasądził od pozwanego (...)w H. na rzecz powódki J. B. kwotę 1174,68 złotych netto tytułem wynagrodzenia za pracę za kwiecień 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 31 lipca 2013 roku do dnia zapłaty;

w punkcie IV oddalił powództwo główne w całości oraz powództwo o zapłatę pozostałym zakresie;

w punkcie V zasądził od pozwanego (...)w H. na rzecz powódki J. B. kwotę 1.817 tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w tym zwrotu opłaty skarbowej od udzielonego pełnomocnictwa;

w punkcie VI nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Gdyni kwotę 800 zł tytułem opłaty sądowej;

w punkcie VII nadał wyrokowi w punkcie II rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2942,79 złotych .

W uzasadnieniu Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

Powódka J. B. została zatrudniona w pozwanym (...)w H. na podstawie umowy o pracę z dnia 1 października 2001 roku na stanowisku nauczyciela gimnastyki korekcyjnej w wymiarze czasu pracy wynoszącym 13/18 na czas określony od dnia 1 października 2001 roku do dnia 21 czerwca 2002 roku. W dniu 30 sierpnia 2002 roku strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony od dnia 1 września 2002 roku do dnia 31 sierpnia 2003 roku w pełnym wymiarze czasu pracy (18/18). Dnia 1 września 2003 roku strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony w tym samym wymiarze czasu pracy. Powódka legitymuje się wykształceniem wyższym. W dniu 21 czerwca 2004 roku ukończyła studia z zakresu fizjoterapii na Uniwersytecie Medycznym w Ł., broniąc prace magisterską „Magister fizjoterapii w strukturze szkoły podstawowej” i uzyskując tytuł zawodowy magistra. Dnia 1 września 2011 roku pozwany wydał aneks do umowy o pracę powódki, który kształtował wysokość wynagrodzenia powódki w kwocie łącznej 2.798,72 zł brutto.

Zgodnie z jego treścią składały się na tę kwotę kwoty brutto: 2.182,00 zł tytułem wynagrodzenia zasadniczego 196,38 zł tytułem dodatku za wysługę lat, 218,20 zł tytułem dodatku wiejskiego oraz 202,14 zł tytułem dodatku mieszkaniowego. Jednocześnie aneks ustalił, iż dodatek motywacyjny oraz dodatek funkcyjny dla wychowawcy nie przysługują.

Pismem z dnia 27 października 2011 roku powódka zwróciła się z wnioskiem o udzielenie urlopu wychowawczego w okresie od dnia 28 listopada 2011 roku do dnia 31 sierpnia 2012 roku. Pismem z dnia 14 listopada 2011 roku pozwany wyraził zgodę na wnioskowany urlop wypoczynkowy. Pismem z dnia 29 grudnia 2011 roku pozwany wskazał, iż stosunek pracy między stronami wygasł z mocy prawa dzień po dniu, w którym skończyła obowiązywać umowa na czas określony zawarta w celu odbycia stażu. Jako przyczynę wygaśnięcia stosunku pracy pozwany wskazał brak uzyskania przez powódkę aktu nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego. W konsekwencji nawiązanie z powódką stosunku pracy po ukończeniu stażu pozbawione było podstaw prawnych, a zgoda Dyrektora na udzielenie urlopu wychowawczego w piśmie z dnia 14 listopada 2011 roku była nieważna. Pismem z dnia 2 lutego 2012 roku dyrektor pozwanej I. S. zwróciła się do powódki o zwrot nienależnie pobranych poborów za pracę w pozwanym za okres od 1 września 2003 roku do dnia 31 grudnia 2011 roku. W odpowiedzi na pismo powódka pismem z dnia 13 lutego 2012 roku wskazała, że pozostaje w stosunku pracy z pozwanym na podstawie umowy o pracę z dnia 1 września 2003 roku. Powódka dodała, że nakazanie jej aby zwróciła pobrane przychody jest niezgodne z obowiązującymi przepisami. Powódka poinformowała pozwaną, że obecnie przebywa na urlopie wychowawczym. Pismem z dnia 6 maja 2012 roku dyrektor pozwanej poinformowała powódkę, że podtrzymuje swoje stanowisko z pisma z dnia 1 lutego 2012 roku. Pismem z dnia 2 sierpnia 2012 roku, powódka zwróciła się do pozwanego z zawiadomieniem o gotowości do powrotu na stanowisko pracy nauczyciela gimnastyki korekcyjnej od dnia 1 września 2012 roku w związku z zakończeniem w dniu 31 sierpnia 2012 roku przebywania na urlopie wychowawczym.

Pismem z dnia 14 sierpnia 2012r. Dyrektor pozwanego poinformowała powódkę, że podtrzymuje stanowisko, iż stosunek pracy nie istnieje. Z dniem 31 sierpnia 2012 roku zaopiniowany został przez funkcjonującą przy (...)Radę Pedagogiczną arkusz organizacyjny na rok szkolny 2012- 2013. Zgodnie z jego ustaleniami, na gimnastykę korekcyjną przewidziano 9 godzin.

Po dniu 1 września 2012 roku, powódka nie została dopuszczona pozwanego do świadczenia pracy u pozwanej. Dnia 31 stycznia 2013 roku, Sąd Rejonowy w Gdyni wydał w sprawie z powództwa J. B.przeciwko (...)w H.o sygn. akt IV P 182/12 wyrok, zgodnie z którym ustalono, iż powódkę i pozwanego łączy stosunek pracy nawiązany umową o pracę z dnia 1 września 2003 roku, zaś w pozostałym zakresie oddalono powództwo powódki. Pismem z dnia 19 lutego 2013r. powódka zgłosiła Dyrektorowi pozwanego gotowość do podjęcia pracy w pozwanym (...)w H., prosząc o pisemne potwierdzenie, w jakim terminie ma się stawić na stanowisku pracy. Pismem z dnia 25 lutego 2013r. pozwany odniósł się do powyższego pisma powódki, podnosząc, iż wyrok Sądu Rejonowego IV Wydziału Pracy w G.z dnia 31 stycznia 2013r. na dzień dzisiejszy nie jest prawomocny.

W związku z uprawomocnieniem się w w/w wyroku Sądu Rejonowego, powódka pismem z dnia 25 marca 2013 roku oświadczyła stronie pozwanej o fakcie zgłoszenia swojej gotowości do pracy i zwróciła się z prośbą o pisemne powiadomienie o terminie stawiennictwa w miejscu i na stanowisku pracy. W pisemnej odpowiedzi udzielonej tego samego dnia, Dyrektor pozwanego oświadczył, iż powódka ma się stawić w dniu 3 kwietnia 2013 roku do pracy wraz z zaświadczeniem lekarskim potwierdzającym zdolność do pracy na stanowisku nauczyciela gimnastyki korekcyjnej. Jednocześnie pozwany wskazał wymiar czasu pracy wynoszącym 9/18 etatu, co uzasadnił treścią arkusza organizacyjnego zatwierdzonego przez Burmistrza H. na rok szkolny 2012/2013.

W odpowiedzi na powyższe, pismem z dnia 27 marca 2013 roku powódka oświadczyła, iż umowa o pracę z dnia 1 września 2003 roku zawarta na czas określony przewidywała pracę w pełnym wymiarze czasu pracy a także wskazała, iż na to powoływał się wyrok Sądu Rejonowego z dnia 31 stycznia 2013 roku wydany w sprawie o sygn. akt IV P 182/12. W odpowiedzi, strona pozwana pismem z dnia 28 marca 2013 roku oświadczyła, iż brak jest możliwości przyjęcia powódki do pracy w wymiarze pełnego etatu. Powołała się przy tym na arkusz organizacyjny, wskazującym na wymiar zatrudnienia nauczyciela gimnastyki korekcyjnej ustalony na poziomie wymiaru czasu pracy wynoszący 9/18 a nadto

oświadczyła, iż zmiana arkusza w trakcie trwania roku szkolnego jest niemożliwa oraz, że ilość godzin gimnastyki korekcyjnej jest dostosowana do rzeczywistych potrzeb organizacyjnych szkoły.

W dniu 3 kwietnia 2013 roku, powódka stawiała się w miejscu pracy, przedkładając zaświadczenie lekarskie dopuszczające do wykonywania pracy na stanowisku nauczyciela gimnastyki korekcyjnej.

Od dnia 7 kwietnia 2013r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Za kwiecień 2013r. otrzymała wynagrodzenie chorobowe za pracę w kwocie odpowiadającej wymiarowi czasu pracy na pół etatu. J. B. od września 2012 roku była w gotowości do stawienia się w pracy. W tym okresie powódka nie chorowała, jak i nie potrzebowała korzystać z pomocy psychologicznej czy też specjalistycznej lekarskiej po poronieniu, które miało miejsce w dniu 9 lipca 2012 roku /według oświadczeń powódki było to w trzecim miesiącu ciąży/. We wrześniu 2012 roku powódka opiekowała się dwuletnim synem. W tym czasie bliźnięta powódki miały pięć lat i uczęszczały do przedszkola, najstarsze dziecko powódki miało 7 lat i uczęszczało do szkoły. Kolejne dziecko miało 6 lat i również uczęszczało do szkoły. Faktycznie najmłodsze dziecko w ciągu dnia pozostawało pod opieką J. B., gdyż pozostałe przebywały w szkole i przedszkolu. Powódce w 2011 roku w opiece nad dziećmi pomagała koleżanka A. K., która nie jest osobą zatrudnioną. Gdyby powódka w okresie od września 2012 roku do marca 2013 roku została dopuszczona do pracy poprosiłaby o pomoc w opiece nad najmłodszym synem koleżankę A. K.. Mąż J. B. w okresie od września 2012 roku do marca 2012 roku pozostawał w zatrudnieniu i pracę wykonywał w godzinach od 7.30 do 15.30. Starsze dzieci powódki same chodziły do szkoły i same z niej wracały. Powódka odprowadzała do szkoły jedynie bliźniaki, które rozpoczynały zajęcia w przedszkolu o godzinie 8.30, a kończyły o godzinie 12.00. W szkole funkcjonuje świetlica dla dzieci, która jest czynną do godziny 16.00. Dzieci powódki uczęszczały na zajęcia do (...), w którym zatrudniona jest J. B..

Sąd I instancji dokonał następującej oceny dowodów:

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dowodów z dokumentów, dowodu z akt osobowych powódki, dowodu z przesłuchania stron. Dowody z dokumentów zostały uznane przez Sąd Rejonowy za wiarygodne w całości, albowiem nie budziły wątpliwości co do ich autentyczności, jak i nie były kwestionowane przez strony. Zgromadzone w aktach sprawy dowody z dokumentów miały charakter w większości dowodów prywatnych i były oceniane w trybie art. 245 kpc, a zatem w kontekście tego, że ich osnowa stanowiła dowód tego, że osoba podpisująca dokument złożyła oświadczenie w nim zawarte. Sąd Rejonowy dał również wiarę zeznaniom powódki uznając, iż są one spójne i spontaniczne, a jako takie zasługują na przymiot wiarygodności, zwłaszcza że korespondują z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. W szczególności zeznania powódki w zakresie gotowości do świadczenia pracy w okresie, za który domaga się ona przestojowego, znajdują potwierdzenie w znajdujących się aktach sprawy pismach, w których deklarowała ona tą gotowość, kolejno z dnia: 2 sierpnia 2012r., 19 lutego 2013r. i 25 marca 2013r. Powódka zeznawała zgodnie ze swoją wiedzą i przeświadczeniem, w razie niewiedzy posługiwała się spontanicznymi zwrotami : „nie rozumiem pytania”, „nie mam wiedzy odnośnie tego”. Nadto umiejscowiła poszczególne zdarzenia w czasie w sposób, który umożliwił Sądowi poczynienie powyższych ustaleń faktycznych.

Sąd I instancji odmówił w części wiarygodności zeznaniom dyrektor pozwanej I. S. w zakresie w jakim twierdziła ona, że gdyby powódka zgłosiła się na Radę Pedagogiczną w sierpniu 2012 roku to zostałaby dopuszczona do pracy oraz w zakresie podnoszonego stanowiska, że czekała na powrót do pracy powódki oraz, że powódka była uwzględniona w arkuszu organizacyjnym na 2012 rok. Zeznania pozwanej są sprzeczne z pozostałymi dowodami zgromadzonymi w sprawie, w szczególności zeznaniami powódki oraz dowodami z dokumentów prywatnych jakimi są pisma podpisane przez strony dyrektor i powódkę kierowane w spornym okresie do siebie. Z treści pism kierowanych przez dyrektor pozwanej wynika, iż I. S. nie planowała dopuścić powódki do pracy, gdyż zarówno w czasie trwania urlopu wychowawczego powódki to jest do 31 sierpnia 2012 roku jak i do chwili uprawomocnienia się wyroku w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy nie dopuściła powódki do pracy pomimo podnoszonej przez nią gotowości twierdząc, że stosunek pracy nie istnieje. Dyrektor pozwanej wbrew zeznaniom w całym 2012 roku do końca marca 2013 roku wywodziła, iż stosunek pracy powódki ustał, co więcej żądała zwrotu wynagrodzenia otrzymanego w okresie zatrudnienia powódki za czas od 1 września 2003 roku do 31 grudnia 2011 roku, które to żądania i twierdzenia wskazywała w pismach między innymi z dnia 1 lutego 2012 roku, dnia 6 maja 2012 roku oraz z dnia 14 sierpnia

2012 roku - pisma brak w aktach sprawy ustalenie oparte o zeznania powódki, czy też pisma z dnia 25 lutego 2013 roku. Ponadto, nie jest prawdziwym twierdzenie dyrektor pozwanej, iż w arkuszu organizacyjnym na 2012/2013 rok powódka została uwzględniona. Arkusz Organizacyjny, który został zatwierdzony na Radzie Pedagogicznej w sierpniu 2012 roku nie uwzględniał osoby powódki jako nauczyciela zatrudnionego w szkole - k. 35-36.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo ewentualne zasługiwało na uwzględnienie oraz w całości powództwo o wynagrodzenie uzupełniające za kwiecień 2013 roku i w części powództwo o wynagrodzenie za okres niewykonywania pracy.

Sąd I instancji odmówił uznaniu jako zasadnego powództwa głównego o uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne. Zgodnie z treścią art. 42 par 1 i 2 kp przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy, przy czym wypowiedzenie warunków pracy i płacy uważa się za dokonane jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. Z treści powyższego przepisu wynika, że wypowiedzenie zmieniające powinno nastąpić na piśmie z zachowaniem przepisów o okresach i terminach wypowiedzenia i powinno zawierać pouczenie o środkach prawnych przysługujących pracownikowi. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy uważa się za dokonane jeżeli pracownikowi zaproponowano nowe warunki.

W ocenie Sądu orzekającego, nie stanowi wypowiedzenia warunków umowy o pracę i płacę oświadczenie dyspozytywne pracodawcy w którym ten proponuje pracownikowi nowe warunki bez wypowiedzenia dotychczasowych. Takie rozumienie powyższego przepisu jest sprzeczne z jego treścią, albowiem z paragrafu 2 art. 42 kp wyraźnie wynika, iż czynność prawna pracodawcy złożona jest z dwóch oświadczeń: wypowiedzenia dotychczasowych warunków i propozycji kontynuowania stosunku pracy na nowych warunkach. Sąd orzekający utożsamia się przy tym z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 7 stycznia 1997 roku I PKN 51/96 OSNAPiUS nr 16. poz.288, w którym Sąd ten stwierdził, że pisemne oświadczenie woli pracodawcy określające nowe warunki nie jest wypowiedzeniem zmieniającym, jeżeli nie zawiera oświadczenia o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę.

Przedkładając powyższe na kanwę niniejszej sprawy, stwierdzić należało, że nie można uznać, iż pozwany pismem z dnia 25 marca 2013r. wypowiedział powódce warunki pracy i płacy. Pismo pozwanego nie zawiera bowiem oświadczenia pracodawcy wskazującego na wolę wypowiedzenia warunków pracy i płacy dotychczasowych, zawiera natomiast informację o obowiązującym powódkę zgodnie z arkuszem organizacyjnym zatwierdzonym przez Burmistrza H. wymiarze zatrudnienia.

Mając powyższe względy na uwadze powództwo główne ze wskazanych przyczyn a limine podlegało oddaleniu jako niezasadne, o czym orzeczono w punkcie I wyroku na podstawie art. 42 ust 2 kp stosowanego a contrario. Sąd w wyroku zawarł rozstrzygnięcie dotyczące powództwa głównego, albowiem zgodnie utrwalonymi podstawowymi zasadami postępowania cywilnego o żądaniu ewentualnym można mówić jedynie wówczas jest ono zgłoszone obok żądania głównego i możliwość orzeczenia przez Sąd o nim pojawia się jedynie wtedy, gdy nie przyjmuje Sąd za uzasadnione żądania głównego. Z tych względów w sprawach w których przedmiotem oceny pozostaje roszczenie główne oraz ewentualne zasadnym jest wydanie rozstrzygnięcia procesowego w razie nie uznania za zasadne żądania głównego.

Przechodząc do oceny roszczenia ewentualnego, stwierdzić należało, że zasługiwało na uwzględnienie żądanie ustalenia, iż powódka zatrudniona jest w pozwanym (...)w H.w wymiarze 18/18 etatu oraz, iż przysługuje jej wynagrodzenie w wysokości 2.942,79zł brutto.

Na wstępie wskazać należy, że zgodnie z art. 189 kpc powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Interes prawny w rozumieniu art. 189 kpc jest kategorią obiektywną. Jest to obiektywna (czyli rzeczywiście istniejąca), a nie tylko hipotetyczna (czyli w subiektywnym odczuciu strony) potrzeba prawna uzyskania wyroku odpowiedniej treści występująca wówczas, gdy powstała sytuacja rzeczywistego naruszenia albo zagrożenia naruszenia określonej sfery prawnej. Praktycznie rzecz biorąc, interes prawny występuje wtedy, gdy sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni

powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości (wyroki SN: z 4 października 2001 r., I CKN 425/00, LexPolonica nr 384439; z 8 maja 2000 r., V CKN 29/00, LexPolonica nr 385519; wyrok SA w Poznaniu z 5 kwietnia 2007 r., III AUa 1518/05, LexPolonica nr 1369103). Brak interesu prawnego w rozumieniu przywołanego przepisu ma miejsce wówczas, gdy stan niepewności prawnej może być usunięty w drodze dalej idącego powództwa o świadczenie, ewentualnie innego powództwa bądź w drodze podjęcia obrony w toku już wytoczonej przez pozwanego w procesie o ustalenie odrębnej sprawy o świadczenie (tak m.in. wyroki SN: z 29 lutego 1972 r., I CR 388/71, LexPolonica nr 322327; z 4 marca 2011 r., I CSK 351/10, LexPolonica nr 2573728; z 16 kwietnia 2010 r., IV CSK 453/09, LexPolonica nr 2447032). Ustalenie istnienia bądź nieistnienia stosunku prawnego lub prawa następuje wtedy przesłankowo.

W ocenie Sądu, w realiach przedmiotowej sprawy, powódka ma interes prawny w żądaniu ustalenia przez Sąd, że łączy ją z pozwanym stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy oraz że przysługuje jej z tego tytułu stosowne wynagrodzenie. Wskazać należy, że taki rodzaj powództwa ustalającego nie należy do kategorii powództwa o ustalenie istnienia stosunku prawnego, ale o ustalenie istnienia prawa, które jest dopuszczalne na kanwie art. 189 kpc, co wynika z treści samego przepisu i nie powinno podlegać interpretacji w świetle chociażby zasady *ciara non sunt interpretanda*. Żądanie ustalenia prawa w trybie art. 189 kpc może wynikać z niespornie istniejącego stosunku prawnego, jakim w tej sprawie była sprawa o ustalenie istnienia stosunku pracy, którego dotyczyła sprawa IV P 182/12 Sądu Rejonowego w Gdyni Wydziału IV Pracy. Za prawidłowością niniejszego poglądu świadczy także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2012 roku I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194, którego osnowę Sąd orzekający podziela w całej rozciągłości, w uzasadnieniu którego Sąd Najwyższy słusznie podał, że na podstawie art. 189 kpc pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy, jeżeli dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub sprawa, iż oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą się zaktualizować dopiero w przyszłości.

W tej sprawie żądanie ustalenia dotyczyło rzeczywistej treści stosunku pracy powódki w zakresie wymiaru jej etatu oraz wynagrodzenia. Zagrożenie prawa powódki powstało na skutek pisma z dnia 25 marca 2013 roku wręczonego przez dyrektora pozwanej jednostki, z którego wynikało, że wymiar czasu pracy powódki to 9/18. Pozwany w dniu 3 kwietnia 2013r. dopuścił powódkę do pracy jedynie w wymiarze 9/18 etatu i w związku z tym wypłacił powódce odpowiednio obniżone wynagrodzenie za miesiąc kwiecień 2013 roku, przedkładając także do niniejszej sprawy dokument stanowiący zaświadczenie o wynagrodzeniu miesięcznym powódki poświadczające, że stanowi ono kwotę stanowiącą połowę wynagrodzenia pełnoetatowego.

Istnienie interesu prawnego w żądaniu ustaleniu powyższego prawa powódki do pełnego wynagrodzenia oraz wykonywania pracy na pełen etat wynika nie tylko z zaistniałego zagrożenia jej interesów pracowniczych, ale również tego, że powódce nie przysługuje roszczenie dalej idące które tą kwestię mogłoby w sposób ostateczny rozstrzygnąć.

Interes prawny w ustaleniu kształtu łączącego strony stosunku prawnego istnieje tak obiektywnie, jak i w subiektywnym przeświadczeniu powódki - zeznała ona, że przyjęcie przez pracodawcę zmiany jej warunków pracy na pół etatu pociągnęło za sobą zmniejszenie wynagrodzenia, zaś zależy jej na pełnym etacie. W niniejszej sprawie na kanwie ustalonego stanu faktycznego, stwierdzić należy, że rzeczywista treść stosunku pracy powódki winna być oznaczona w sposób pewny i jasny, albowiem J. B. od dnia stawienia się w pracy kwiecień 2013 roku była w ciąży, co oznacza, że obowiązek wypłaty zasiłku chorobowego po upływie 33 dniowej karencji wynagrodzenia chorobowego płaconego przez pracodawcę spoczywa na innym podmiocie - ZUS ie, tak też na nim spoczywa ciężar następczego obowiązku uiszczania zasiłku macierzyńskiego. Wysokość zarówno zasiłku chorobowego jak i macierzyńskiego zależy od informacji uzyskanej od pracodawcy, który w tym stanie faktycznym z nieuzasadnionych względów wywodzi, że powódka jest zatrudniona w wymiarze 9/18 godzin na pół etatu. Z uwagi na wachlarz przyszłych roszczeń powódki które są wypłacane przez inny podmiot niż pozwany i nie ograniczając się jedynie do wynagrodzenia, uznać należało, że powódka posiada interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści jej stosunku pracy w zakresie wynagrodzenia oraz pełnoetatowego zatrudnienia.

W piśmie z dnia 25 marca 2013r. pozwany złożył powódce ofertę porozumienia zmieniającego jej warunki pracy w zakresie wymiaru czasu pracy (z 18/18 na 9/18 etatu), a co za tym idzie i warunki płacy. Natomiast powódka, jako

adresat przedmiotowej oferty, jej nie przyjęła, o czym świadczy, chociażby fakt wystosowania w dniu 27 marca 2013 roku pisma do dyrektora pozwanej w którym wskazała, że umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 września 2003 roku która stanowi podstawę zatrudnienia została podpisana na pełen etat i z tego względu w ocenie powódki zachowuje ona prawo do zatrudnienia na pełen etat /pismo k, 81 akt osobowych!. Potwierdzeniem ostatecznym braku przyjęcia oferty powódki było wytoczenie powództwa w niniejszej sprawie. Zauważyć przy tym należy, że de facto powódka jedynie w drodze powództwa ustalającego mogła zakwestionować działania dyrektora pozwanej, która pomimo braku zgody powódki na zmianę umowy o pracę, propozycję niepełnoetatowego zatrudnienia J. B. wdrożyła w życie. Akceptowanie powyższego stanu przez powódkę i nie żądanie ustalenia rzeczywistej treści stosunku pracy mogłoby w konsekwencji prowadzić do uznania, że doszło do dorozumianego przyjęcia przez J. B. warunków pozwanej na skutek czynności konkludentnych /porównaj wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2009 roku II PK 176/08/.

Mając na względzie powyższe Sąd uwzględnił roszczenie ewentualne ustalenia, iż powódka zatrudniona jest w pozwanym (...)w H.w wymiarze 18/18 etatu oraz iż przysługuje jej wynagrodzenie w wysokości 2.942,79zł.. Wysokość wynagrodzenia powódki została ustalona przez Sąd w oparciu o aktualnie obowiązujące przepisy regulujące wysokość wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela stażysty posiadającego tytuł zawodowy magistra z wykształceniem pedagogicznym oraz przysługujące powódce, obowiązkowe dodatki, ustalane w relacji do stawki wynagrodzenia zasadniczego.

Sąd uwzględniając roszczenie ewentualne ustalił, że powódce przysługuje wynagrodzenie w wysokości 2.942,79A. brutto. Sąd miał przy tym na względzie ostatni aneks do umowy o pracę łączącej strony z dnia 1 września 2011 r. oraz stosowne modyfikacje, zgodnie z zasadą automatyzmu prawnego wyrażoną w art. 18 par 2 kp, zgodnie z którym postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.

Zważywszy na powyższe okoliczności stanu faktycznego i przeprowadzone dowody należało orzec jak w punkcie I wyroku o ustaleniu, iż powódka zatrudniona jest w pozwanym (...)w H.w wymiarze 18/18 etatu oraz, iż przysługuje jej wynagrodzenie w wysokości 2.942,79 zł brutto.

Odnosnie roszczenia o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty należnej tytułem przestojowego w trybie art. 81 par 1 kp, to jest ono, w ocenie Sądu, słuszne co do zasady, zaś nieuzasadnione co do wysokości dochodzonej kwoty. W przedmiotowej sprawie Sąd uznał, że doszło do wypełnienia dyspozycji przywołanego przepisu art. 81 par 1 kp , wobec tego że pracownika - powódkę cechowała gotowość w znaczeniu faktycznym do świadczenia pracy, zaś doznała przeszkód w wykonywaniu pracy ze strony pracodawcy - pozwanego. Jak wskazuje się w piśmiennictwie, gotowość do pracy istnieje, gdy obecność oraz zachowanie pracownika wskazują na jego zdolność i zamiar wykonywania pracy, przy czym możliwe jest niezwłoczne podjęcie pracy na wezwanie pracodawcy. Wynagrodzenie o charakterze gwarancyjnym, jakiego dochodzi powódka w niniejszej sprawie, przysługuje na gruncie art. 81 par 1 kp w razie bezprawnego niedopuszczenia pracownika do pracy. Jeżeli chodzi o faktyczną gotowość do wykonywania pracy, Sąd uznał że w ustalonym stanie faktycznym cechowała ona powódkę. Powódka kierowała do pozwanego pracodawcy pisma deklarujące jej gotowość do podjęcia pracy, kolejno w dniach: 12 sierpnia 2012r., 19 lutego 2013r., 25 marca 2013r. W lutym - marcu 2012 roku strony także prowadziły korespondencję w której powódka wyraźnie wskazywała, że aktualnie przebywa na udzielonym jej urlopie wychowawczym i nie uznaje stanowiska pozwanej, iż jej stosunek pracy nie istnieje. Powódka była faktycznie zdolna do podjęcia pracy, czekała w istocie na wezwanie ze strony pracodawcy, nadto kilkakrotnie w spornym czasokresie uzewnętrzniła swoją gotowość do wykonywania pracy. Pozostawała ona również w dyspozycji pracodawcy, ponieważ przebywała w domu, znajdującym się w tej samej gminie co siedziba pozwanego. Zauważyć również należy, że jak sama dyrektor pozwanej zeznała powódka w spornym okresie czasu przychodziła do szkoły pozwanej, do której uczęszczały jej dzieci zarówno do szkoły jak i przedszkola i uczestniczyła w przedstawieniach, teatrzykach. Z tej okoliczności wywieść można, że powódka w rzeczywistości była w dyspozycji pracodawcy i miała zdolność do podjęcia pracy, gdyż nie ciążyły na niej inne obowiązki poza powszechnymi obowiązkami związanymi z prowadzeniem rodziny i organizacją opieki nad dziećmi. Zdolność do podjęcia pracy przez powódkę była o tyle ułatwiona, iż J. B. chociaż obciążana nadzwyczaj dużymi obowiązkami rodzinnymi była zatrudniona w tej samej placówce do której uczęszczały dzieci. Uwzględniając, że u pozwanej funkcjonowała świetlica

upoważnia do uznania, że harmonogram pracy powódki nie mógł przeszkadzać w zaprowadzaniu i odprowadzaniu dzieci do przedszkola lub szkoły i jednoczesnym świadczeniu pracy. Niedopuszczenie powódki przez pozwanego do pracy z dniem 1 września 2012r. (po zakończeniu urlopu wychowawczego, który trwał do 31 sierpnia 2012r.) było nieuprawnione i wynikało z błędnego przekonania pozwanego, że stosunek pracy łączący strony wygasł. W okresie wrzesień 2012r. - marzec 2013r. Niedopuszczenie przez pozwanego powódki do pracy miało charakter zawiniony przez pozwanego. Przesądziwszy zaistnienie przesłanek koniecznych do zasądzenia wynagrodzenie gwarancyjnego, Sąd uznał, że powódce przysługuje wynagrodzenie wynikające z jej osobistego zaszeregowania, więc zgłoszone roszczenie nie jest uzasadnione co do wysokości. W okolicznościach niniejszej sprawy trzeba wskazać, iż miarodajna dla określenia „wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania powódki, określonego stawką godzinową lub miesięczną” jest stawka wynagrodzenia nauczyciela stażysty posiadającego tytuł zawodowy magistra z wykształceniem pedagogicznym, czyli kwota 2.265,00 zł brutto. Reasumując powyższe stwierdzić należy, że roszczenie J. B. o wynagrodzenie za okres niewykonywania pracy uzasadnione jest za okres od września 2012 roku do marca 2013 roku, to jest za siedem miesięcy pracy w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu netto za każdy miesiąc pracy w kwocie 1955 złotych /odpowiednik kwoty brutto 2265 złotych/ pomnożonej przez 7 miesięcy to jest łącznie 13685 złotych netto. Z tych względów Sąd zasądził podaną w kwocie w punkcie III wyroku na podstawie art. 81 par 1 kp oddalając powództwo co do wysokości żądanego roszczenia w pozostałym zakresie w punkcie V wyroku na podstawie art. 81 par 1 kp stosowanego a contrario. Co do wynagrodzenia za kwiecień 2013 r., w tym przysługującego powódce za ten okres wynagrodzenia chorobowego trzeba wskazać, iż zarzuty podnoszone przez pozwanego nie są trafne. Należy wskazać, iż w świetle okoliczności niniejszej sprawy wypłacenie powódce jedynie części należnego jej wynagrodzenia za miesiąc kwiecień 2013 r. należy uznać za nie znajdującą podstawy prawnej, skoro powódka była zatrudniona na pełen etat. W tej sytuacji roszczenie zasądzenia różnicy między wynagrodzeniem należnym, a wynagrodzeniem wypłaconym przez pracodawcę, tj. kwoty 174,68 zł zasługiwało na uwzględnienie w całości.

W punkcie IV wyroku Sąd oddalił powództwo główne w całości oraz powództwo o zapłatę pozostałym zakresie; W punkcie V i VI wyroku Sąd orzekł o kosztach procesu, co uczynił stosując zasadę z art. 100 kpc to jest wzajemnego lub stosunkowego rozdzielenia kosztów procesu w zależności od wygranej w sprawie oraz zasadę nakazującą wylczenie opłaty od roszczenia głównego w razie gdy roszczenie główne i ewentualne nie są wyrażone w pieniądzu. W punkcie VII wyroku na podstawie art. 477(2) kpc nadał wyrokowi w punkcie II rygor natychmiastowej wykonalności .

Apelację od powyższego wyroku wywiódł pozwany (...)w H.zaskarżając go w części, tj. w punkcie I, II, III, V, VI, VII .

Zaskarżonemu wyrokowi w zakresie punktu I-zarzucił:

1. naruszenie prawa procesowego, które miało wpływ na wynik sprawy, tj. art. 199 par pkt 2 k.p.c. poprzez nieodrzczenie pozwu, podczas gdy o to samo roszczenie pomiędzy tymi samymi stronami sprawa została już osądzona prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w Gdyni z dnia 31 stycznia 2013r., sygn. akt: IVP 182/12;

Ewentualnie, z ostrożności procesowej, zarzucił:

2. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 189 k.p.c. poprzez jego zastosowanie, podczas gdy powódka nie miała interesu prawnego w dochodzeniu roszczenia ewentualnego o ustalenie, a nadto nie dochodziła ustalenia istnienia ani stosunku prawnego ani prawa;

Zaskarżonemu wyrokowi - w zakresie punktu II i III - zarzucił:

3. naruszenie prawa procesowego, które miało wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegające na wadliwym uznaniu, że powódka pozostawała w okresie od września 2012r. do marca 2013r. w faktycznej gotowości do pracy, podczas gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy w postaci przesłuchania stron oraz pism z dnia: 02 sierpnia 2012r., 19 lutego 2013r., 25 marca 2013r. nie pozwala na takie ustalenie, a w konsekwencji naruszenie art. 81 k.p. poprzez jego zastosowanie i zasądzenie kwot jak w punkcie III i IV wyroku.

4. naruszenie prawa materialnego tj. art. 30 ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela z dnia 26 stycznia 1982 r. (tekst jednolity: Dz. U. 2006 r. Nr 97 poz. 674) [dalej: KN] poprzez jego błędną wykładnię i wadliwe włączenie w poczet wynagrodzenia powódki dotatków socjalnych określonych w art. 54 KN, w sytuacji, gdy zgodnie ze wskazywanym przepisem nie stanowią one składników wynagrodzenia nauczyciela;

5. naruszenie prawa procesowego, które miało wpływ na wynik sprawy, tj. art. 23(1) k.p.c. poprzez jego niezastosowanie, co skutkowało błędnym wyliczeniem wartości przedmiotu sporu.

Z uwagi na powyższe, pozwany wniósł o:

6. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa o ustalenie (punkt I wyroku) oraz powództwa o zasądzenie (punkt II i III wyroku) - w całości;

7. zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, za obie instancje według norm przepisanych.

Powódka wystosowała odpowiedź na apelację, w której wniosła o jej oddalenie w całości i zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie .

Usytuowanie Sądu II Instancji jako Sądu ad meritii oznacza – w granicach wniesionej apelacji – powinność Sądu rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz dokonania jego własnej samodzielnej oceny prawnej. Stosownie do powyższych uwag stwierdzić należy, iż stanowisko Sądu Okręgowego w zakresie ustaleń faktycznych w sprawie oraz w zakresie ich oceny prawnej pokrywa się z argumentacją zaprezentowaną przez Sąd Rejonowy w Gdyni w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia, co uzasadnia brak potrzeby przytaczania zarówno ustaleń faktycznych, jak i argumentacji prawnej przez Sąd Okręgowy, który w całości podzielił ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego w Gdyni, przyjmując je za własne.

Zarzuty skarżącego dotyczyły zarówno naruszenia prawa procesowego, oceny dowodów i ustaleń faktycznych, jak też oceny prawnej ustalonego stanu faktycznego . Odnieść się należało zatem przede wszystkim do zarzutów natury procesowej albowiem wyłącznie prawidłowe ustalenia stanu faktycznego oparte na niewadliwej ocenie materiału dowodowego umożliwiają właściwe zastosowanie prawa materialnego.

W pierwszej kolejności należy wskazać , że zarzut naruszenia prawa procesowego, tj. art. 199 pkt 2 k.p.c. poprzez nieodrzućenie pozwu z uwagi na fakt, iż o to samo roszczenie pomiędzy tymi samymi stronami sprawa została już osądzona prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w Gdyni z dnia 31 stycznia 2013r., sygn. akt: IVP 182/12 był przedmiotem postępowania VIII Pz 1/14 przed Sądem Okręgowym VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

Sąd Odwoławczy wskazuje, iż w toku postępowania przed Sądem I Instancji pozwany wniósł o odrzucenie pozwu w zakresie zgłoszonego przez powódkę roszczenia ewentualnego o ustalenie, że powódka jest zatrudniona u pozwanego w wymiarze 18/18 etatu za wynagrodzeniem 2.942,79 zł brutto. Wniosek oparł o art. 199 pkt 2 k.p.c.

Sąd I instancji postanowieniem z dnia 27.09.2013r., oddalił wniosek pozwanego o odrzucenie pozwu w powyższym zakresie. Pozwany zaskarżył powyższe postanowienie. Sąd Okręgowy w Gdańsku VIII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych postanowieniem z dnia 20 stycznia 2014 r. w sprawie VIII Pz 1/14 oddalił zażalenie i zasądził zwrot kosztów procesu.

Prawomocne rozstrzygnięcie w powyższym zakresie czyni zarzut apelacji w punkcie 1 bezprzedmiotowym i zbędnym.

Odnosząc się do zarzutu apelacji naruszenia przez Sąd I Instancji przepisu art. 189 k.p.c. poprzez jego zastosowanie w niniejszej sprawie, podczas gdy powódka nie miała interesu prawnego w dochodzeniu roszczenia ewentualnego o ustalenie, a nadto nie dochodziła ustalenia istnienia ani stosunku prawnego ani prawa, należy zważyć, co następuje.

Jak słusznie zauważył Sąd I Instancji, w sprawie doszło do zagrożenia prawa powódki, które miało miejsce na skutek pisma z dnia 25 marca 2013 r. wręzonego przez dyrektora pozwanego. Z treści pisma wynikało, iż powódce obniżono o połowę wymiar etatu (z 18/18 na 9/18). Konsekwencją zmniejszonego wymiaru czasu pracy było także odpowiednie zmniejszenie wynagrodzenia.

Poza stwierdzeniem zagrożenia interesów pracowniczych, Sąd wywiódł także prawidłowy wniosek, zgodnie z którym powódce nie przysługiwało dalej idące roszczenie, które mogłoby sporną kwestię w sposób definitywny rozstrzygnąć.

Należy zważyć, że w czasie, kiedy omawiane wyżej pismo zostało doręczone oraz w trakcie toczącego się przed Sądem I instancji postępowania, powódka była w ciąży. Z tego względu, już od maja 2013 r. przestał na pozwanym ciążyć obowiązek dostarczania powódce środków utrzymania - obowiązek ten przejął ZUS, który wypłacał powódce zasiłek chorobowy wynikający z zagrożonej ciąży powódki. Zasiłek ten miał być wypłacany do dnia porodu. Po tym dniu powódce przysługiwałby zasiłek macierzyński, także wypłacany przez ZUS. Wysokość tych zasiłków zależna była od zadeklarowanej przez pracodawcę wysokości wynagrodzenia powódki. Na skutek bezprawnych działań pozwanego, wysokość tego wynagrodzenia została zmniejszona o połowę, czemu musiało towarzyszyć odpowiednie zmniejszenie świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Kwestia ta została podkreślona przez Sąd Rejonowy, który uznał istnienie interesu prawnego powódki w ustaleniu rzeczywistej treści stosunku pracy z uwagi na wachlarz przyszłych roszczeń powódki, które są wypłacane przez inny podmiot niż pozwany i nie ograniczających się jedynie do wynagrodzenia.

Nie sposób także uznać argumentu strony pozwanej, iż powódka nie miała interesu prawnego w sprawie o ustalenie, ponieważ przysługiwało jej dalej idące roszczenie. W niniejszej sprawie za takowe nie można uznać roszczenia powódki o zapłatę różnicy w wynagrodzeniu za miesiąc kwiecień 2013 r., czy też roszczenia o zasądzenie kolejnych kwot tytułem wynagrodzenia na podstawie wyroku Sądu Rejonowego w Gdyni z dnia 09.10.2013 r. w sprawie IV P 246/13, gdyż te roszczenia dotyczą wyłącznie uprawnień przeszłych i nie regulują stanu prawnego na przyszłość.

Pozwany, mimo wypłacenia różnicy w wynagrodzeniu, cały czas mógł uważać, że powódka zatrudniona jest w wymiarze czasu pracy 9/18, a tym samym mógł wypłacać jej połowę przysługującego wynagrodzenia. Nie bez znaczenia w tym kontekście jest to, że pozwany kwestionuje w apelacji zasadność wypłacenia powódce kwoty 1.174,68 zł zaskarżając wyrok także w tej części co wskazuje, iż pozwany cały czas jest zdania, iż powódka zatrudniona jest w wymiarze 9/18 etatu oraz, iż przysuguje jej wynagrodzenie w kwocie 1.257,08 zł brutto.

Przedmiotem niniejszego postępowania jest zatem uregulowanie stanu prawnego na przyszłość w zakresie warunków pracy i płacy powódki w sposób gwarantujący pewność obrotu prawnego wobec niewątpliwego zagrożenia jej interesu pismem z dnia 25 marca 2013 r.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 11 listopada 1969 r., III PRN 60/69 - Pracownik może mieć interes prawny w domaganiu się ustalenia, jakie wynagrodzenie mu przysuguje, jeżeli pracodawca (zakład pracy) kwestionuje słuszne roszczenia pracownika, zmuszając go tym samym do występowania z kolejnymi procesami o świadczenie.

Jak trafnie wskazał Sąd I Instancji powódce nie przysługiwała inna ochrona jej zagrożonych praw niż powództwo o ustalenie albowiem pismo z dnia 25 marca 2013r. nie może być uznane ze względów formalnoprawnych za wypowiedzenie warunków pracy i płacy, stąd roszczenie główne o uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne i przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy nie ma racji bytu. Stwierdzić należy, że rzeczony pismo może być uznane co najwyżej za ofertę porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy ustalone umową o pracę. Powódka, jako adresat przedmiotowej oferty, jej nie przyjęła, o czym świadczy, chociażby pismo z dnia 27 marca 2013 roku do dyrektora pozwanej /pismo k. 81 akt osobowych/ czy wytoczenie powództwa w niniejszej sprawie.

Zauważyć przy tym należy, że de facto powódka jedynie w drodze powództwa ustalającego mogła zakwestionować działania dyrektor pozwanej, która pomimo braku zgody powódki na zmianę umowy o pracę, propozycję niepełnoetatowego zatrudnienia J. B. za połowę wynagrodzenia wdrożyła w życie. Akceptowanie powyższego stanu przez powódkę i nie żądanie ustalenia rzeczywistej treści stosunku pracy mogłoby w konsekwencji prowadzić do uznania, że doszło do dorozumianego przyjęcia przez J. B. warunków pozwanej na skutek czynności konkludentnych /por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2009 roku II PK 176/08/.

Stanowisko pozwanego co do tego, że powódka miała możliwość dochodzić racji w drodze postępowania egzekucyjnego – postępowania prowadzącego do wykonania prawomocnego wyroku Sądu Rejonowego z dnia 09.10.2013 r. IV P 246/13– jest również nieprawidłowe.

Przypomnieć należy, że w w/wym. wyroku Sąd Rejonowy ustalił, że powódkę i pozwanego łączy stosunek pracy nawiązany umową o pracę z dnia 01.09.2003 r. Wyrok ten został wydany na kanwie stanu faktycznego, w którym pozwany podnosił, że stosunek pracy między stronami wygasł z mocy prawa po zakończeniu obowiązywania umowy na czas określony zawartej w celu odbycia stażu.

Wyrok ustalający stosunek pracy egzekwuje się według przepisów o egzekucji świadczeń niepieniężnych zamieszczonych w kodeksie postępowania cywilnego. Oznacza to, że powódka powinna złożyć wniosek do sądu o zobowiązanie pracodawcy do dopuszczenia jej do pracy (nie była dopuszczona do pracy, pomimo gotowości do jej wykonywania, bo pozwany utrzymywał, że stosunek pracy wygasł) na podstawie umowy o pracę - zgodnie z treścią wyroku, pod rygorem wymierzenia pracodawcy grzywny przez sąd pracy.

Pozwany jednakże wykonał powyższy wyrok, w tym celu wystosował do powódki pismo z dnia 25.03.2013 r. (k. 7 akt sprawy), w którym nakazał powódce stawienie się do pracy z dniem 03.04.2013 r. w celu kontynuowania ustalonego wyrokiem Sądu stosunku pracy, ale jednocześnie zmniejszył wymiar czasu pracy i wynagrodzenia do połowy, postanowienia te od razu wcielił w życie i za kwiecień 2013 r. wypłacił powódce połowę wynagrodzenia. Tym samym od kwietnia 2013 r. doszło do ponownego zagrożenia interesu prawnego powódki i konieczność ustalenia rzeczywistej treści stosunku pracy, tj.: warunków pracy i płacy, czemu miało służyć niniejsze postępowanie.

Argument pozwanego w apelacji, że Sąd nie mógł ustalić warunków pracy i płacy powódki, ponieważ elementy te nie są prawem ani stosunkiem prawnym również nie jest prawidłowy.

Nie sposób zgodzić się ze stroną pozwaną, iż powództwo o ustalenie wynagrodzenia w konkretnej kwocie oraz konkretnego wymiaru czasu pracy nie jest powództwem o ustalenie prawa lub stosunku prawnego.

Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, że rzeczony powództwo jest powództwem o ustalenie rzeczywistej treści stosunku prawnego (stosunku pracy), tj.: warunków pracy i płacy umowy o pracę. Potwierdzają to wyroki Sądu Najwyższego, m.in. teza wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2002 r., I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194 o treści - Pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści stosunku pracy, jeżeli wynikające z niego roszczenia majątkowe mogą powstać dopiero w przyszłości; czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2006 r., I PK 250/05, OSNP 2007/11-12/156 - Roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy nie wyłącza interesu prawnego w ustaleniu rzeczywistej treści stosunku pracy (art. 189 k.p.c.) i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 r., II PK 342/09 - Ustalenie rzeczywistej treści stosunku pracy może być konieczne do zweryfikowania potencjalnych roszczeń pracownika, jakie w przyszłości mogą zostać skierowane w stosunku do pracodawcy.

Roszczenia powódki można również uznać za roszczenia o ustalenie istnienia prawa w postaci prawa do zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy oraz prawa do wynagrodzenia w określonej wysokości.

Należy stanowczo podkreślić, że przedmiotem niniejszego postępowania niewątpliwie było ustalenie istnienia prawa / treści stosunku prawnego, a nie „interpretacja konkretnych zapisów umowy”, jak to wywodzi strona pozwana w apelacji.

W dalszej kolejności Sąd Odwoławczy poddał ocenie zarzut apelacji naruszenia art. 233 kpc poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegające na wadliwym uznaniu, że powódka pozostawała w okresie od września 2012r. do marca 2013r. w faktycznej gotowości do pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy niewątpliwie dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego w ramach prerogatyw przysługujących mu z mocy przepisu art. 233 § 1 k.p.c. i na tej podstawie poczynił trafne ustalenia faktyczne co do okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy oraz prawidłowo wskazał podstawę prawną tegoż rozstrzygnięcia, wywodząc logiczne i znajdujące oparcie w prawie materialnym wnioski. Sąd Okręgowy podziela argumenty zawarte w uzasadnieniu Sądu Rejonowego, przyjmując je za swoje.

Sąd ten niewątpliwie nie dokonał ustaleń faktycznych w sposób sprzeczny z treścią zebranego materiału dowodowego. Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. W orzecznictwie sądowym, jak również w doktrynie prawa wielokrotnie podkreślano, iż swobodna ocena dowodów nie może być równoznaczna z ich dowolną oceną, tj. taką, która nie znajduje oparcia w materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy lub jest nielogiczna albo też sprzeczna z zasadami doświadczenia życiowego (patrz np. wyroki Sądu Najwyższego z dni: 29 lipca 1998 r., sygn. akt II UKN 151/98 (OSNAPiUS z 1999 r., z. 15, poz. 492); 4 lutego 1999 r., sygn. akt: II UKN 459/98 (OSNAPiUS z 2000 r., z. 6, poz. 252); 23 marca 1999 r., sygn. akt II UKN 543/98 (OSNAPiUS z 2000 r., z. 11, poz. 433); 24 marca 1999 r., sygn. akt I PKN 632/98 (OSNAPiUS z 2000 r., z. 10, poz. 382); 10 czerwca 1999 r., sygn. akt II UKN 685/98 (OSNAPiUS z 2000 r., z. 17, poz. 655); 5 sierpnia 1999 r., sygn. akt II UKN 76/99 (OSNAPiUS z 2000 r., z. 19, poz. 732); 10 listopada 1999 r., sygn. akt I PKN 361/99 (OSNAPiUS z 2001 r., z. 7, poz. 216) czy 19 czerwca 2001 r., sygn. akt II UKN 423/00 (OSNP z 2003 r., z. 5, poz. 137). Strona zarzucająca Sądowi naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c. musi wykazać, iż ocena dowodów dokonana przez ów Sąd była sprzeczna z określonymi regułami logiki lub też zasadami doświadczenia życiowego względnie, iż Sąd niedostatecznie wyjaśnił sprzeczności, jakie zaistniały np. w zeznaniach świadków czy przedłożonych dokumentach. Uzasadnieniem zarzutu naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów nie może być samo przekonanie strony o innej niż to przyjął Sąd – wadze (znaczeniu) poszczególnych dowodów przeprowadzonych w danej sprawie ani też odmienna ocena dowodów przez stronę od tej przyjętej przez Sąd (por. wyroki Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dni: 21 marca 2006 r., sygn. akt I ACa 1116/05, LEX nr 194518; 27 kwietnia 2006 r., sygn. akt I ACa 1303/05, LEX nr 214251; 7 czerwca 2000 r., sygn. akt I ACa 1407/05, LEX nr 278415). Przyjęcie odmiennego stanowiska byłoby nieracjonalne, gdyż prowadziłoby de facto do sytuacji, w której Sądowi niższej instancji można byłoby skutecznie postawić zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów w każdym przypadku, kiedy tylko strona prezentowałaby odmienne przekonanie co do znaczenia zgromadzonych dowodów niż Sąd, który orzekał w sprawie (co w praktyce ma miejsce prawie zawsze, gdy dana strona wyraża niezadowolone z wydanego orzeczenia). Reasumując powyższe rozważania należy podkreślić, iż naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów nie można upatrywać w takiej ocenie materiału dowodowego, która jest logiczna, zgodna ze wskazaniami doświadczenia życiowego oraz dokonana w sposób wszechstronny.

Podkreślić trzeba, że jeśli apelujący chce podważyć sędziowską ocenę dowodów, nie może ograniczyć się do przedstawienia własnej oceny. Nie wystarczą jednak stwierdzenia, że ustalenia faktyczne Sądu są wadliwe ani też wskazanie stanu faktycznego, który – zdaniem skarżącego – odpowiada rzeczywistości. Taki sposób podważania sędziowskiej oceny, stanowi zwykłą polemikę, która nie może odnieść skutku – w ocenie zaś Sądu Okręgowego z takim właśnie stanowiskiem miał do czynienia po stronie pozwanej w niniejszym postępowaniu. Jak wskazano już powyżej, Sąd Rejonowy dokonując oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie uchybił zasadzie swobodnej oceny dowodów. Sędziowskiej ocenie dowodów nie można przeciwstawiać własnej oceny, przeciwnie – konieczne jest wskazanie, umiejscowionych w realiach danej sprawy, przyczyn, dla których ocena dowodów nie spełnia kryteriów określonych w art. 233 § 1 k.p.c. Należy wykazać, że sąd przekroczył granice swobodnej oceny dowodów. Dopóki skarżący nie wykaże istotnych błędów logicznego rozumowania, sprzeczności oceny z doświadczeniem życiowym, braku wszechstronności, czy też bezzasadnego pominięcia dowodów, które prowadzą do wniosków odmiennych, dopóty nie można uznać, że sąd naruszył art. 233 § 1 k.p.c. Pamiętać należy, że sąd wyższej instancji, dokonując – w ramach zarzutów apelacyjnych – kontroli w zakresie oceny dowodów przeprowadzonej przez sąd niższej instancji, co

do zasady nie ustala prawdziwości faktów, lecz sprawdza, czy granice swobodnej oceny nie zostały przekroczone. Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 23 marca 1999 r. (III CZP 59/98, OSNC 1999, nr 7-8, poz. 124) podkreślił, że same nawet bardzo poważne wątpliwości co do trafności oceny dokonanej przez sąd pierwszej instancji, jeżeli tylko nie wykroczyła ona poza granice określone w art. 233 § 1 k.p.c., nie powinny stwarzać podstawy do zajęcia przez sąd drugiej instancji odmiennego stanowiska.

W ocenie Sądu, przedstawiony w apelacji sposób podważenia sędziowskiej oceny materiału dowodowego, stanowi zwykłą polemikę, która nie może odnieść skutku. Skarżący nie wykazał istotnych błędów logicznego rozumowania, sprzeczności oceny z doświadczeniem życiowym, braku wszechstronności, czy też bezzasadnego pominięcia dowodów, które prowadzą do wniosków odmiennych niż te, które zostały przyjęte przez Sąd I instancji.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny materiału dowodowego, biorąc pod uwagę zasady doświadczenia życiowego i zasady logicznego rozumowania. I tak, Sąd prawidłowo ustalił, że powódka pozostawała w okresie od września 2012r. do marca 2013r. w faktycznej gotowości do pracy.

Pozwany, negując w apelacji faktyczną gotowość powódki do pracy, nie przytoczył żadnych konkretnych okoliczności ani dowodów, które miałyby wskazywać, iż powódka takiej gotowości nie wykazywała. Z akt sprawy nie wynikają żadne ustalenia czy dowody przeciwnie, że w spornym okresie powódka nie pozostawała w gotowości do pracy.

Sąd, ustalając gotowość do pracy powódki, oparł się w głównej mierze na zeznaniach powódki, które nie były ani w toku procesu, ani w złożonej apelacji kwestionowane. Powódka wskazała, iż w czasie, gdy pozwany nie dopuszczał jej do pracy, przebywała w domu, gdzie zajmowała się dziećmi. Czworo z tychże dzieci uczęszczało do szkoły/przedszkola, gdzie spędzało większość dnia. Najmłodszym dzieckiem mogła zajmować się koleżanka powódki, A. K., która już wcześniej pomagała powódce w opiece nad dziećmi. Nie było zatem żadnych przeszkód, które uniemożliwiłyby powódce natychmiastowe podjęcie pracy u pozwanego. Jak wynika z materiału dowodowego powódka również nie chorowała w spornym okresie, w szczególności w związku z poronieniem w lipcu 2012 r. Pozostawała ona w dyspozycji pracodawcy, ponieważ przebywała w domu, znajdującym się w tej samej gminie co siedziba pozwanego. Zauważyć również należy, że jak sama dyrektor pozwanej zeznała, powódka w spornym okresie czasu przychodziła do szkoły pozwanej, do której uczęszczały jej dzieci zarówno do szkoły, jak i przedszkola i uczestniczyła w przedstawieniach. Fakt uczęszczania dzieci powódki do tej samej szkoły, gdzie pracowała, również świadczy o faktycznej możliwości świadczenia przez nią pracy w tejże placówce. Rację ma Sąd Rejonowy, że powódka dostatecznie uzewnętrzniła swą gotowość do wykonywania pracy kierując do pozwanego pracodawcy pisma, kolejno w dniach: 2 sierpnia 2012r., 19 lutego 2013r., 25 marca 2013r., czy wreszcie wytaczając niniejsze powództwo. Odnosząc się w szczególności do pisma powódki z 25 marca 2013 r., należy wskazać, iż powódka w piśmie tym wykazywała rzeczywistą wolę i gotowość świadczenia pracy. Na tej podstawie, w dniu 3 kwietnia 2013 r. została do tej pracy dopuszczona.

W ocenie Sądu Okręgowego nie ulega najmniejszej wątpliwości, że powódka spełnia cztery zasadnicze przesłanki składające się na definicję gotowości do pracy, przytoczone i szczegółowo omówione w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, to jest zamiar wykonywania pracy, faktyczna zdolność do świadczenia pracy, uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy oraz pozostawanie w dyspozycji pracodawcy.

Pozwany, uzasadniając brak faktycznej gotowości do pracy powódki, powołuje się przede wszystkim na argument, iż od 2003r. do chwili obecnej, nie była i nie jest zainteresowana świadczeniem pracy, a w ciągu 10 lat faktycznie przepracowała niespełna 3 miesiące, albowiem przebywała na następujących po sobie urlopach macierzyńskich i wychowawczych.

W odniesieniu do powyższego Sąd Okręgowy wskazuje, iż okresem podlegającym badaniu i ocenie pod kątem pozostawania przez powódkę w gotowości do pracy jest tylko i wyłącznie okres od września 2012 r. do marca 2013 r. i tylko za ten okres Sąd Rejonowy zasądził wynagrodzenie za czas gotowości do pracy. Pozostały zaś okres, do którego odnosi się pozwany, tj.: „od 2003 r. do chwili obecnej” pozostaje poza sporem.

Nie mniej jednak Wskazać wypada w kontekście stanowiska apelującego , iż zgodnie z art. 18 Konstytucji macierzyństwo pozostaje pod ochroną i opieką Rzeczypospolitej Polskiej. Zasada ta rozwinięta została w art. 71 ust 2 Konstytucji, zgodnie z którym matka przed i po urodzeniu dziecka ma prawo do szczególnej pomocy władz publicznych, której zakres określa ustawa. Tym samym, nikomu nie może być czyniony zarzut w związku z korzystaniem z ustawowych uprawnień związanych z macierzyństwem.

Również z braku stawiennictwa powódki na organizacyjnej radzie pedagogicznej nie można wywodzić jej braku gotowości do pracy albowiem w dacie jej odbycia powódka przebywała na urlopie wychowawczym, a więc nie ciążył na niej obowiązek stawienia się na nią.

Powoływanie się przez stronę pozwaną na stwierdzenie powódki, iż zależy jej na wysokości zasiłku macierzyńskiego, powinno być odczytywane z uwzględnieniem specyficznej sytuacji powódki. Mianowicie podczas składania przedmiotowych zeznań znajdowała się ona w zaawansowanej ciąży. W związku z tym, w najbliższej perspektywie miała przed sobą urlop macierzyński, a nie wykonywanie pracy na rzecz pozwanego. Powódka, zgodnie ze złożonymi zeznaniami, planowała skorzystać z rocznego urlopu macierzyńskiego. W sposób oczywisty musiało to rzutować na fakt, iż w pierwszej kolejności chciała zapewnić sobie taką wysokość zasiłku macierzyńskiego, do jakiej była uprawniona, gdyż od tego zależny był godny byt całej jej rodziny w najbliższym roku. Powyższe okoliczności powinny także wpłynąć na ocenę stwierdzenia powódki, iż nie wie co będzie mogła robić po powrocie do pracy. Ten powrót miał bowiem nastąpić najwcześniej za przeszło rok, a więc powódka nie mogła przewidzieć, jak po tym czasie będzie kształtować się zapotrzebowanie na jej pracę oraz, jak będą wyglądać oczekiwania pracodawcy wobec niej. Na omawiane kwestie zwrócił słusznie uwagę Sąd I instancji i na ich kanwie także nie można czynić uwagi , że powódka nie miała faktycznego zamiaru świadczenia pracy, ale uzyskania świadczeń z ubezpieczenia chorobowego i macierzyńskiego.

Konkludując , Sąd I Instancji prawidłowo ustalił , że powódka pozostawała w gotowości do świadczenia pracy w spornym okresie , wobec czego spełnia wymaganą przesłankę z art. 81 kp.

Konstrukcja uzasadnienia zaskarżonego wyroku pozwala Sądowi Okręgowemu w pełni zweryfikować trafność ustaleń Sądu Rejonowego co do stanu faktycznego oraz stwierdzić, że ocena przez Sąd Rejonowy zgromadzonych dowodów nastąpiła w zgodzie z obowiązującym prawem.

Na tle prawidłowo ustalonego stanu faktycznego, Sąd II Instancji był obowiązany zbadać, czy Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny prawnej ustalonego stanu faktycznego.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia prawa materialnego tj. art. 30 ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela poprzez jego błędną wykładnię i wadliwe włączenie w poczet wynagrodzenia powódki dodatków socjalnych określonych w art. 54 KN, w sytuacji, gdy zgodnie ze wskazywanym przepisem nie stanowią one składników wynagrodzenia nauczyciela, należy zważyć, co następuje.

Zgodnie z Art. 30. ust 1. Ustawy Karta Nauczyciela z dnia 26 stycznia 1982 r. , tekst jednolity z dnia 17 maja 2006 r. (Dz.U. Nr 97, poz. 674)

Wynagrodzenie nauczycieli, z zastrzeżeniem art. 32, składa się z:

- 1) wynagrodzenia zasadniczego;
- 2) dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego oraz za warunki pracy;
- 3) wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw;
- 4) nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, z wyłączeniem świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i dodatków socjalnych określonych w art. 54.

Zgodnie z art. 54. ust 1. Karty Nauczyciela - Nauczyciel zatrudniony na terenie wiejskim oraz w mieście liczącym do 5 000 mieszkańców ma prawo do lokalu mieszkalnego na terenie gminy, w której położona jest szkoła. Dodatek mieszkaniowy statuuje ust 3. w/wym przepisu o treści - Nauczycielowi, o którym mowa w ust. 1, posiadającemu kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela, przysługuje nauczycielski dodatek mieszkaniowy, którego wysokość uzależniona jest od stanu rodzinnego nauczyciela. Wysokość dodatku może być także zróżnicowana w zależności od miejscowości, w której nauczyciel jest zatrudniony. O dodatku wiejskim stanowi zaś ust 5. w/wym. przepisu, o treści - Nauczycielowi posiadającemu kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela, zatrudnionemu na terenie wsi lub w mieście liczącym do 5 000 mieszkańców, przysługuje odrębny dodatek w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego. Organ prowadzący szkołę może podwyższyć dodatek nauczycielowi zatrudnionemu na terenie wiejskim, na którym występuje deficyt kadr.

W ocenie Sądu Odwoławczego całkowicie błędny jest pogląd prezentowany przez pozwanego, zgodnie z którym w skład wynagrodzenia powódki, które ta może dochodzić przed Sądem, nie wchodzi dodatek wiejski oraz dodatek mieszkaniowy.

Charakter prawny dodatku mieszkaniowego i wiejskiego wypłacanego nauczycielowi precyzuje m.in. Naczelny Sąd Administracyjny - Ośrodek zamiejscowy w Lublinie w wyroku z dnia 2002-12-11 (II SA/Lu 923/01), który stanowi, że dodatki: mieszkaniowy i wiejski są obligatoryjnymi składnikami wynagrodzenia za pracę nauczyciela. Organ prowadzący szkołę nie może więc (w drodze regulaminu) uzależnić ich przyznania od posiadania odpowiednich środków pieniężnych.

Zgodnie z tezą wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2006-07-26 r. (III UK 4/06):

1. Dodatek mieszkaniowy wypłacany nauczycielowi na podstawie art. 54 ust. 3 Karty Nauczyciela jest wliczany do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe.
2. Dodatek mieszkaniowy, nawet nie będąc nominalnie składnikiem wynagrodzenia nauczyciela w rozumieniu art. 30 ust. 1 pkt 4 Karty Nauczyciela, odpowiada pojęciu "różnego rodzaju dodatków", stanowiącym przychód ze stosunku pracy, o jakim mowa w art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych i jest "przychodem z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy", o jakim mowa w art. 4 pkt 9 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Podobnie stanowi wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2006-05-18 r. (III UK 29/06):

1. Charakter prawny nauczycielskiego dodatku mieszkaniowego nie eliminuje go z pojęcia przychodów osiągniętych przez pracowników u pracodawcy z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne.
2. Dodatek mieszkaniowy wypłacany nauczycielowi na podstawie art. 54 ust. 3 Karty Nauczyciela nie będąc składnikiem wynagrodzenia nauczyciela z tytułu świadczenia pracy jest jednak składnikiem przychodu osiąganego przez nauczyciela jako pracownika u jego pracodawcy (szkoły) z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy - w związku z tym brak jest argumentów przemawiających przeciwko wliczeniu tego dodatku do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Z wskazanej powyżej jednolitej linii orzeczniczej wynika, że kwestionowane przez pozwanego dodatki stanowią przychód ze stosunku pracy, wliczany do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, gdyż mogą być uzyskane wyłącznie przez pracownika i stanowią de facto obligatoryjny składnik wynagrodzenia za pracę nauczyciela. Z redakcji przepisu art. 54. ust 3 i 5 Karty Nauczyciela – „dodatek przysługuje(...)” wynika obligatoryjny charakter spornych dodatków, które mogą stanowić przedmiot roszczeń pracownika wobec pracodawcy po spełnieniu warunków zawartych w w/wym. art. 54 Karty Nauczyciela.

W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2006 r. (III UZP 1/06) wyrażono stanowisko, że dodatek mieszkaniowy, mimo uregulowania w rozdziale Karty Nauczyciela obejmującym uprawnienia socjalne i urlopy, stracił swój pierwotnie socjalny charakter i stał się należnością ze stosunku pracy. Będąc taką należnością, dodatek mieszkaniowy odpowiada pojęciu „różnego rodzaju dodatków” stanowiących przychód ze stosunku pracy, o których mowa w art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych i jest jednocześnie przychodem z tytułu zatrudnienia „w ramach stosunku pracy” w pojęciu art. 4 pkt 9 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Niezależnie od powyższego należy zauważyć, iż w relacjach między powódką a pozwanym dodatki te wchodziły w skład wynagrodzenia powódki, a wynikało to z aneksu do umowy o pracę z 1 września 2011 r. (załączonego do pisma powódki z 26 lipca 2013 r.).

Powódka zgodnie z tym aneksem otrzymywała następujące elementy wynagrodzenia:

1. wynagrodzenie zasadnicze,
2. dodatek za wysługę lat,
3. dodatek wiejski,
4. dodatek mieszkaniowy.

Należy zważyć, iż Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił wysokość spornych dodatków. I tak dodatek wiejski wynosi 226,50 zł, gdyż zgodnie z art. 54 ust. 5 Karty Nauczyciela stanowi on 10 % wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek mieszkaniowy zaś stanowi kwotę 202,14 zł, zgodnie z aneksem do umowy o pracę z dnia 1 września 2011 r. Jest to wysokość korzystniejsza niż wynikałoby to z Regulaminu przyznawania dodatku mieszkaniowego, stanowiącego załącznik do uchwały nr XXXI/1 95/09 Rady Miasta H. z dnia 26 marca 2009r. w sprawie ustalenia stawek wynagrodzenia za pracę oraz zasady przyznawania nauczycielom zatrudnionym w oświatowych jednostkach organizacyjnych na terenie gminy H. dodatków do wynagrodzenia, jednak wobec braku wypowiedzenia warunków pracy i płacy obowiązująca pozostaje kwota dodatku mieszkaniowego określona w umowie o pracę jako korzystniejsza dla pracownika (zasada uprzywilejowania pracownika wynikająca z art. 18 kp).

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy zasadnie ustalił kwotę wynagrodzenia miesięcznego powódki z uwzględnieniem spornych dodatków, a zarzuty apelacji w tym zakresie okazały się bezpodstawne.

Co do wysokości zasądzonej w punkcie II kwoty wynagrodzenia za pracę za czas jej niewykonywania Sąd Odwoławczy wskazuje, że Sąd I Instancji prawidłowo przyjął, że wynagrodzenie na gruncie art. 81 par 1 kp należy rozumieć tylko jako stawkę wynagrodzenia zasadniczego ustalonego przez strony w umowie o pracę lub innym akcie będącym podstawą stosunku pracy i nie mieszczą się w tym pojęciu wszystkie inne dodatkowe składniki wynagrodzenia. W niniejszej sprawie miarodajna jest zatem stawka wynagrodzenia nauczyciela stażysty posiadającego tytuł zawodowy magistra z wykształceniem pedagogicznym, czyli kwota 2.265,00 zł brutto zgodnie z treścią rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 lipca 2012r. zmieniającego Rozporządzenie w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz. U. z 2012r. poz. 790).

Sąd I Instancji zatem prawidłowo ustalił wysokość kwoty wynagrodzenia należnego za okres niewykonywania pracy przez okres wrzesień 2012 r. –marzec 2013 r w łącznej kwocie 13685 złotych netto obliczonej jako wynik mnożenia kwoty 1955 zł netto przez 7 miesięcy.

Odnosząc się do zarzutu pozwanego podniesionego w uzasadnieniu apelacji co do błędnego sposobu wyliczenia wysokości należności przysługującej powódce za okres niewykonywania pracy, w ten sposób, że kwota netto od wynagrodzenia brutto 2265 zł wynosi 1.644,57 zł, a nie 1955 zł, Sąd Odwoławczy wskazuje, iż pozwany nie wykazał na jakiej podstawie przyjął postulowaną kwotę 1.644,57 zł i co składa się na jej wysokość. Pozwany podniósł jedynie,

że wynagrodzenie za przestój podlega opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych i oskładkowaniu składkami ZUS, więc kwota 1.955,00 jest kwotą zawyżoną. Pozwany nie podał wysokości poszczególnych składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne, na ubezpieczenia zdrowotne, ani wysokości zaliczki na podatek dochodowy i ich podstawy prawnej, nie przedstawił stosownego wyliczenia księgowego, bądź nie wniósł o powołanie dowodu z biegłego ds. księgowości. Powyższe czyni niemożliwym dokonanie weryfikacji i ocenę prawną tak sformułowanego zarzutu przez Sąd Odwoławczy.

Pozwany kwestionuje także zasadność wypłacenia powódce kwoty 1.174,68 zł netto tytułem wynagrodzenia za pracę za kwiecień 2013 r. Apelacja skierowana jest przeciwko całości wyroku, a jednym z wniosków apelacji jest wniosek o oddalenie powództwa w zakresie pkt. III, czyli punktu zasądającego powyższą kwotę. W całej apelacji brak jest jednak jakiegokolwiek argumentu, który miałby uzasadniać, dlaczego roszczenie powódki jest w tej kwestii niezasadne.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy uznał apelację za bezzasadną i na mocy art. 385 k.p.c. oraz wyżej cytowanych przepisów ją oddalił.

O kosztach w postępowaniu apelacyjnym Sąd Okręgowy orzekł w punkcie II wyroku na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z art. 102 kpc i art. 108 kpc odstępując z urzędu od obciążania pozwanego kosztami zastępstwa procesowego za II Instancję z uwagi na charakter sprawy oraz okoliczności sprawy.

Zgodnie z art. 102 kpc - w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

Regulacja zawarta w omawianym przepisie stanowi odstępstwo od zasady odpowiedzialności za wynik postępowania i jest zarazem podkreśleniem przez ustawodawcę przyjętej w Kodeksie postępowania cywilnego zasady słuszności przy orzekaniu o kosztach procesu. Stanowi ona pewnego rodzaju wentyl bezpieczeństwa dla podmiotów, które byłyby zobowiązane do zwrotu kosztów na zasadzie art. 98 KPC, jeżeli w szczególnie uzasadnionych wypadkach względy słuszności przemawiają za tym, aby takiej strony nie obciążać kosztami w całości lub w części.

Zastosowanie art. 102 KPC powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego strony. Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (zob. post. SN z 14.1.1974 r., II CZ 223/73, Legalis). Z kolei trudna sytuacja życiowa, majątkowa, zdrowotna, osobista, która uniemożliwia pokrycie przez stronę kosztów procesu należnych przeciwnikowi, należy do okoliczności uzasadniających odstępstwo od zasady wyrażonej w art. 98 § 1 KPC. Dokonując tej oceny sąd orzekający powinien kierować się własnym poczuciem sprawiedliwości (post. SN z 22.2.2011 r., II PZ 1/11, niepubl.). Sposób działania przegrywającego postępowanie może być podstawą oceny, czy w danym wypadku zachodził "szczególnie uzasadniony wypadek" uzasadniający zastosowanie tego przepisu (post. SN z 20.12.1973 r., II CZ 210/73, Legalis).

W ocenie Sądu komentowany przepis ma zastosowanie w niniejszej sprawie, mimo przegrania procesu przez pozwanego albowiem zachodzą względy słuszności nakazujące zwolnienie pozwanego od obowiązku ponoszenia kosztów procesu strony przeciwnej. Sąd wziął pod uwagę, że pozwany to jednostka budżetowa, a koszty zastępstwa procesowego są znaczne, powódka zaś otrzymała już zwrot tych kosztów za postępowanie w I Instancji. Sąd nie znajduje podstaw do obciążania pozwanego po raz kolejny kosztami zastępstwa procesowego powódki, zwłaszcza z uwagi na ocenę charakteru niniejszej sprawy.

Na oryginale właściwe podpisy