

Sygn. VPa 106/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 kwietnia 2016 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska

Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska

SSR del. Beata Grabiszewska

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 12 kwietnia 2016 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa G. M.

przeciwko (...) O.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, o dopuszczenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji powódki G. M. i pozwanego Zespołu Szkół (...) w O. od wyroku Sądu Rejonowego w T.. IV Wydziału Pracy z dnia 11 czerwca 2015r. sygn. IV P 31/14

I. z apelacji pozwanego (...) w O.:

a) zmienia zaskarżony wyrok w punkcie „3” (trzecim) i oddala powództwo;

b) oddala apelację pozwanego (...) w O. w pozostałej części;

II. z apelacji powódki G. M.:

a) zmienia zaskarżony wyrok w punkcie „4” (czwartym) i zasądza od pozwanego (...) w O. na rzecz powódki G. M. kwotę 47.646,00 (czterdzieści siedem tysięcy sześćset czterdzieści sześć) złotych tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania w gotowości do pracy od dnia 1 lutego 2014 roku do dnia 30 kwietnia 2015 roku;

b) oddala apelację w pozostałej części,

III. znosi wzajemnie koszty procesu za drugą instancję.

Sygn. akt V Pa 106/15

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 21 lutego 2014 roku, skierowanym przeciwko pozwanemu (...) w O., powódka G. M. reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika wnosila o:

- ustalenie, że powódka pozostaje w stosunku pracy w pozwanej szkole na stanowisku nauczyciela - bibliotekarza;
- przywrócenie powódki do pracy na stanowisku nauczyciela - bibliotekarza nauczyciela mianowanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na cały etat, na warunkach pracy i płacy uzgodnionych w umowie o pracę z dnia 31 sierpnia 1982 roku oraz wypłacenie wyrównania za pracę w okresach, kiedy ograniczono wymiar czasu pracy;
- wypłacenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy.

W odpowiedzi na pozew z dnia 10 marca 2014 roku, pozwany nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych wskazując, iż powódka G. M. była zatrudniona w (...) przekształconym w (...) w O. dnia 1 września 1981 roku do dnia 31 sierpnia 2011 roku na stanowisku nauczyciela - bibliotekarza i że stosunek pracy został rozwiązany na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku - Karta Nauczyciela w⁽¹⁾ związku ze złożonym przez powódkę wnioskiem emerytalnym. Nadto, pozwany wskazał, iż powódka G. M. od dnia 1 września 2011 roku do 31 stycznia 2014 roku była zatrudniona w Zespole Szkół (...) w O. na podstawie umów o pracę zawieranych na czas określony na podstawie art. 10 ust. 1 i 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku - Karta Nauczyciela, gdyż organizacja pracy pozwanej szkoły nie pozwalała na zawarcie umowy na czas nieokreślony. Ostatnia z zawartych umów obejmowała okres od dnia 1 września 2013 roku do dnia 31 stycznia 2014 roku i uległa rozwiązaniu z upływem czasu, na który była zawarta na podstawie art. 30 § 1 pkt 4 k.p.

Na rozprawie w dniu 12 czerwca 2014 roku, pełnomocnik powódki sprecyzował wniesione powództwo, wnosząc o ustalenie, iż powódka G. M. pozostaje w pozwanej szkole w stosunku pracy na stanowisku nauczyciela - bibliotekarza oraz o zasądzenie na rzecz powódki od pozwanego wyrównania wynagrodzenia za okres, kiedy powódce został ograniczony wymiar pracy do V-z etatu tj. za okres od 1 września 2012 roku do 7 stycznia 2013 roku oraz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres od dnia 1 lutego 2014 roku.

W piśmie procesowym z dnia 18 czerwca 2014 roku pełnomocnik powódki niezależnie od żądania ustalenia istnienia stosunku pracy, wniósł o dopuszczenie powódki do pracy.

W pismach procesowych z dnia 19 stycznia 2015 roku oraz z dnia 23 lutego 2015 roku pełnomocnik powódki podtrzymał dotychczasowe stanowisko w sprawie, a co do wynagrodzenia, to wniósł o jego zasądzenie w wysokości wyliczonej w piśmie procesowym pozwanego z dnia 23 czerwca 2014 roku (to jest od 1 września 2012 roku do 7 stycznia 2013 roku w kwocie 6.672,67 złotych oraz od 1 lutego 2014 roku do 31 sierpnia 2014 roku w kwocie 22.234,80 złotych) oraz poczynając od dnia 1 września 2014 roku do dnia wydania wyroku w kwotach po 3.176,40 złotych miesięcznie.

Wyrokiem z dnia 11 czerwca 2015 roku wydanym w sprawie sygn. akt IV P 31/14 Sąd Rejonowy w T.. ustalił w punkcie pierwszym, że powódka G. M. jest zatrudniona jako nauczyciel mianowany w Zespole Szkół (...) w O. na podstawie umowy o pracę z dnia 31 sierpnia 1982 roku na stanowisku nauczyciela - bibliotekarza na całym etacie. W punkcie drugim dopuścił powódkę G. M. do pracy w pozwanym Zespole Szkół (...) w O. na poprzednich warunkach pracy i płacy, a w punkcie trzecim zasądził od pozwanego Zespołu Szkół (...) w O. na rzecz powódki G. M. kwotę 6.672,67 złotych tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za okres od 1 września 2012 roku do dnia 7 stycznia 2013 roku. Sąd Rejonowy oddalił powództwo w pozostałym zakresie oraz zniósł wzajemnie pomiędzy stronami koszty procesu.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

Powódka G. M. była zatrudniona w Zespole Szkół (...) w O. od dnia 1 września 1981 roku na stanowisku nauczyciela - bibliotekarza w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od 1 września 1982 roku na czas nieokreślony.

Powódka G. M. osiągnęła stopień awansu zawodowego - nauczyciela mianowanego.

W dniu 24 maja 2011 roku, powódka G. M. złożyła pismo adresowane do Dyrektora pozwanej szkoły, w którym oświadczyła, iż od 1 września 2011 roku planuje odejście na emeryturę.

Pismem z dnia 24 maja 2011 roku, Dyrektor pozwanej szkoły, wobec zmian organizacyjnych szkoły z dniem 1 września 2014 roku i niemożnością zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć na stanowisku nauczyciela-bibliotekarza, zaproponował powódce ograniczenie etatu do wymiaru nie niższego niż 14 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalne zmniejszenie należnego wynagrodzenia.

Na powyższe ograniczenie etatu, powódka G. M. w dniu 25 maja 2011 roku wyraziła zgodę.

Przed sporządzeniem tego pisma, powódka G. M. w gabinecie Dyrektora Szkoły odbyła z dyrektorem rozmowę, podczas której dyrektor zapewnił powódkę, iż w przypadku, gdy nie otrzyma emerytury będzie zatrudniona w pełnym wymiarze etatu.

Jeszcze tego samego dnia, po rozmowie z mężem S. M., powódka złożyła pisemne oświadczenie, iż wycofuje swoją zgodę na ograniczenie wymiaru czasu pracy, w związku z wprowadzeniem jej w błąd podczas rozmowy z dyrektorem szkoły w dniu 24 maja 2011 roku.

W dniu 26 maja 2011 roku, powódka G. M. otrzymała decyzję z ZUS o odmowie przyznania jej prawa do emerytury. W odpowiedzi na odwołanie powódki G. M. od w/w decyzji odmownej organ rentowy wskazał m.in., że G. M. nie rozwiązała stosunku pracy, a zatem nie spełniła warunku niezbędnego do nabycia prawa do emerytury nauczycielskiej. W piśmie z dnia 29 lipca 2011 roku, adresowanym do (...) Oddział w T., dyrektor pozwanej szkoły poinformował, że powódka G. M. jest zatrudniona na stanowisku nauczyciela bibliotekarza od 1 września 1981 roku do nadal, w pełnym wymiarze czasu pracy oraz że rozwiązanie stosunku pracy na wniosek powódki nastąpi z dniem 31 sierpnia 2011 roku na podstawie art. 23 ust.1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela w związku z uzyskaniem uprawnień emerytalnych.

W dniu 29 lipca 2011 roku dyrektor pozwanej szkoły przesłał do (...) Oddział T. wniosek o emeryturę powódki G. M..

W dniu 31 sierpnia 2011 roku, powódka G. M. złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu dla poratowania zdrowia w okresie od 1 września 2011 roku do 31 sierpnia 2012 roku, załączając zaświadczenie lekarskie.

W dniu 31 sierpnia 2011 roku dyrektor pozwanej szkoły wystawił świadectwo pracy, potwierdzające zatrudnienie powódki G. M. w okresie od dnia 1 września 1981 roku do dnia 31 sierpnia 2011 roku i wskazując w nim, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy na wniosek nauczyciela w trybie art. 23 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku - Karta Nauczyciela.

W okresie od dnia 1 września 2011 roku do dnia 31 sierpnia 2012 roku, powódka G. M. była zatrudniona w pozwanej szkole na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, na stanowisku nauczyciela - bibliotekarza.

Na mocy porozumienia zmieniającego z dnia 13 lutego 2012 roku, powódka G. M., została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas nieobecności M. J..

Na mocy kolejnych umów o pracę zawartych na czas określony, na podstawie art. 10 ust. 1 i 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku - Karta Nauczyciela powódka G. M. była zatrudniona w pozwanej szkole w okresie od 1 września 2012 roku do 7 stycznia 2013 roku w wymiarze 1/2 etatu i w okresie od dnia 8 stycznia 2013 roku do dnia 31 stycznia 2013 roku w wymiarze pełnego etatu i w okresie od 01 września 2013 roku do 31 stycznia 2014 roku.

W dniu 3 lutego 2014 roku powódka G. M. otrzymała świadectwo pracy za okres od dnia 1 września 2011 roku do 31 stycznia 2014 roku.

Wyrokiem z dnia 22 listopada 2011 roku, wydanym w sprawie VU 676/11, Sąd Okręgowy w Piotrkowie Tryb. zmienił decyzję ZUS i przyznał ubezpieczonej G. M. prawo do emerytury nauczycielskiej z dniem 1 września 2011 roku. Na skutek apelacji wniesionej przez organ rentowy, wyrokiem z dnia 19 września 2012 roku, wydanym w sprawie sygn. akt AUa 64/12, Sąd Apelacyjny w Łodzi zmienił zaskarżony wyrok i oddalił odwołanie.

Wynagrodzenie wyrównawcze należne powódce G. M. za okres od dnia 1 września 2012 roku do dnia 7 stycznia 2013 roku wynosiło 6.672,67 zł.

Wynagrodzenie za czas pozostawania powódki bez pracy tj. od dnia 1 lutego 2014 roku do 31 sierpnia 2014 wynosiło 22.234,80 zł.

Po tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy wskazał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie, ale jedynie częściowo.

Sąd Rejonowy podkreślił, że zgodnie z art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Jak podkreśla się powszechnie w orzecznictwie interes prawny zachodzi, jeżeli 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. Zasada ta nie powinna jednak być pojmowana abstrakcyjnie, w celu zawężającej interpretacji tej przesłanki do wytoczenia powództwa o ustalenie, lecz ze względu na konstytucyjnie gwarantowane prawo do sądu zawsze konieczna jest ocena istnienia interesu prawnego do wytoczenia tego powództwa na tle okoliczności faktycznych konkretnych spraw. Wobec tego należy także dodać, że przyjmuje się istnienie interesu prawnego zawsze, gdy istnieje niepewność stanu prawnego.

Jak wskazał Sąd Rejonowy pojęcie interesu prawnego należy rozumieć szeroko, tzn. nie tylko w sposób wynikający z treści określonych przepisów prawa przedmiotowego, lecz w sposób uwzględniający oprócz treści tych przepisów również ogólną sytuację prawną powoda. W wyroku z dnia 9 lutego 2012 roku w sprawie III CSK 181/11, (OSNC 2012, nr 7-8, poz. 101), Sąd Najwyższy wskazał, że jeżeli powództwo o ustalenie istnienia prawa jest jedynym możliwym środkiem jego ochrony, powód ma interes prawny w żądaniu ustalenia. Powództwo przewidziane w art. 189 ma bowiem znaczenie uniwersalne, a interes prawny w rozumieniu tego przepisu stanowi szeroką formułę, obejmującą wiele sytuacji prawnych, w których uwikłany może być podmiot występujący z powództwem o ustalenie istnienia (nieistnienia) prawa lub stosunku prawnego.

Jednocześnie Sąd Rejonowy podkreślił, że trafne określenie interesu prawnego znalazło się w orzeczeniu Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 23 maja 2014 roku sygn.akt I ACa313/13 LEX nr 1477017 interes prawny w rozumieniu art 189 k.p.c. 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, a jednocześnie interes ten nie podlega ochronie w drodze innego środka. Z kolei brak interesu prawnego jako przesłanki powództwa z art. 189 k.p.c. zachodzi wówczas, gdy strona nie ma jakiegokolwiek potrzeby ustalenia stosunku prawnego lub prawa, gdyż jego sfera prawna nie została ani naruszona, ani zagrożona przez pozwanego.

Jak dalej wskazał Sąd Rejonowy, w orzecznictwie przyjmuje się, iż nauczyciel kontraktowy lub mianowany, który podważa zgodność z prawem zatrudniania go przez szkołę na podstawie umów terminowych, mimo braku przesłanek z art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, uzasadniających odstępstwo od zasady ustanowionej art. 10 ust. 4 tej ustawy, ma

z zasady interes prawny niezbędny do wystąpienia z opartym na art. 189 k.p.c. powództwem o ustalenie, że wbrew zawartej umowie na czas określony jest zatrudniony na czas nieokreślony (tak teza i uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2013 roku IPZP 3/13 OSNP 2014/2/18, Biul.SN 2013/10/24).

Z Karty Nauczyciela wynika jednoznacznie, że zasadą jest zatrudnianie nauczycieli, w tym także kontraktowych i mianowanych, na podstawie umów na czas nieokreślony. Art. 10 ust 7 Karty Nauczyciela przewiduje wyjątek od tej zasady polegający na możliwości zawarcia umowy na czas określony w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela. W tej kwestii stanowisko doktryny i orzecznictwa Sądu Najwyższego jest od dawna zgodne. Przyjmuje się bowiem, że nawiązanie z nauczycielem umowy na czas określony przy braku spełnienia przesłanek wynikających z przepisów Karty Nauczyciela jest niedopuszczalne i w efekcie powoduje, że umowę taką należy traktować jako zawartą na czas nieokreślony (tak. J. Ż.: Stosunek pracy nauczyciela. Prawo Pracy 2003 nr 10, s. 5 oraz uchwała Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 1994 r., T PZP 28/94, OSNAPiUS 1994 nr 10, poz. 160).

Sąd Rejonowy stwierdził, że ustawa Karta Nauczyciela w sposób bezwzględnie obowiązujący reguluje stosunek pracy z nauczycielem mianowanym. Zasadą jest zatrudnienie na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Gdyby to nie było możliwe, w dalszej kolejności regulacja prawna nakazuje zatrudnienie takiego nauczyciela na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze godzin. Zatrudnienie na czas określony jest możliwe tylko, gdy zachodzi potrzeba zastępstwa nieobecnego nauczyciela lub potrzeba wynikająca z organizacji nauczania.

W ocenie Sądu Rejonowego w przedmiotowej sprawie, zagadnieniem wymagającym rozważenia jest to, czy umowa o pracę zawarta z powódką G. M. na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciel - bibliotekarz uległa rozwiązaniu z dniem 31 sierpnia 2011 roku oraz czy powódka może skutecznie domagać się przed sądem ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c.

Według Sądu Rejonowego w świetle materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, a w szczególności z zeznań powódki G. M. wynika, iż umowa o pracę zawarta z powódką na czas nieokreślony nigdy nie została rozwiązana, albowiem ani powódka ani dyrektor pozwanej szkoły w tym zakresie nie składali żadnych oświadczeń, a oświadczenie powódki G. M. z dnia 24 maja 2011 roku o zamiarze przejścia z dniem 1 września 2011 roku na emeryturę nie może być równoznaczne z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę.

Sąd Rejonowy wskazał, że trudno również podzielić stanowisko strony pozwanej, iż w świetle okoliczności przedmiotowej sprawy umowa o pracę z dnia 31 sierpnia 1982 roku uległa rozwiązaniu w trybie art. 23 ust.1 pkt 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku - Karta Nauczyciela, co ma potwierdzać wydane powódce G. M. świadectwo pracy, opatrzone datą 31 sierpnia 2011 roku.

Zdaniem Sądu Rejonowego wydanie świadectwa pracy nie ma znamion czynności potwierdzającej akt woli rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, czyli złożenia oświadczenia woli, które nie może być zastąpione przez stwierdzenie rozwiązania stosunku pracy w doręczonym świadectwie pracy. Wydanie świadectwa pracy nie jest oświadczeniem woli i nie zawiera oświadczenia woli, lecz jest jedynie oświadczeniem wiedzy, zawierającym fakty wskazane w art. 97 k.p. i że choć jest dokumentem o szczególnym znaczeniu, nie tworzy praw podmiotowych.

Według Sądu Rejonowego, materiał dowodowy zgromadzony w sprawie wskazuje, iż nic doszło do skutecznego rozwiązania łączącego strony, bezterminowego stosunku pracy, a skoro tak to powódce G. M. przysługuje skuteczne prawo do ustalenia istnienia stosunku pracy. Dochodząc do takiego wniosku Sąd miał na uwadze stanowisko Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2013 roku zgodnie z którym w wypadku wręczenia nauczycielowi świadectwu pracy oraz odmowie dopuszczenia go do pracy wskutek błędnego uznania przez pracodawcę, że umowa o pracę rozwiązała się z upływem czasu, na jaki była zawarta, nauczyciel może żądać ustalenia istnienia stosunku pracy w trybie art. 189 k.p.c.(vide: uchwała SN z dnia 4 października 2013 roku w sprawie I PZP 3/13).

Reasumując, Sąd Rejonowy ustalił, iż powódka G. M. jest zatrudniona jako nauczyciel mianowany w Zespole (...) w O. na podstawie umowy o pracę z dnia 31 sierpnia 1982 roku na stanowisku nauczyciela - bibliotekarza, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Sąd Rejonowy uznał, że wobec ustalenia, iż strona pozwana nie rozwiązała z powódką G. M. stosunku pracy konieczne jest rozważenie, czy możliwe było uwzględnienie roszczenie o dopuszczenie do pracy oraz zasądzenie wynagrodzenia za czas gotowości do pracy (art. 81 k.p.).

Odnosnie roszczenia powódki G. M. o dopuszczenie do pracy na poprzednich warunkach, Sąd Rejonowy mając na uwadze ugruntowane w tym zakresie orzecznictwo zgodnie z którym w przypadku, gdy stosunek pracy nie został rozwiązany przez którąkolwiek ze stron, ale pracodawca nie wywiązuje się ze swojego podstawowego obowiązku dopuszczenia pracownika do pracy, to pracownikowi przysługuje roszczenie o dopuszczenie do pracy, a nie o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za cały okres pozostawania w gotowości do jej wykonywania (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 lipca 2000 roku, I PKN 721/99 opubl. OSNP 2002 nr 2 poz. 37). Podzielając w tym zakresie stanowisko Sądu Najwyższego, Sąd orzekł jak w punkcie 2 wyroku i dopuścił powódkę G. M. do pracy w pozwanym Zespole Szkół (...) w O. na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Odnosnie roszczenia powódki o wynagrodzenie za okres pozostawania w gotowości do wykonywania pracy Sąd Rejonowy stwierdził, iż w świetle materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie powódka G. M. nie spełniła przesłanki „gotowości do pracy”, albowiem po wydaniu jej świadectwa pracy w dniu 2 lutego 2014 roku w żaden sposób nie kontaktowała się z pozwaną szkołą, nie informowała pozwanej szkoły o realnej możliwości podjęcia pracy, nie zgłaszała się osobiście do szkoły jak i też nie wysyłała w tym przedmiocie korespondencji do szkoły. Sam fakt wytoczenia powództwa o ustalenie stosunku pracy, nie stanowi zdaniem Sądu Rejonowego podstawy do uznania, że była gotowa do świadczenia pracy w toku procesu. W myśl stanowiska Sądu Najwyższego domagający się zapłaty wynagrodzenia z tytułu gotowości do wykonywania pracy (art. 81 § I k.p.) ma obowiązek wykazać, że mógł podjąć czynności służbowe przez cały okres, za który dochodzi wynagrodzenia. Powinien to robić aktywnie i systematycznie, manifestując pracodawcy możliwość podjęcia obowiązków od zaraz. Nie wystarczy bowiem bierne oczekiwanie na wezwanie go do świadczenia pracy (vide: wyrok SN z dnia 14 października 2013 roku, II PK 16/13).

Sąd Rejonowy podkreślił, że zgodnie z ciężarem dowodu (art. 6 k.c.) to na powódce ciążył obowiązek wykazania, iż przez cały okres, za który domaga się wynagrodzenia, faktycznie pozostawała w gotowości do wykonywania pracy. Materiał dowodowy wskazuje, iż powódka temu obowiązkowi nie sprostała i nie wykazała, iż systematycznie lub periodicznie, ani w żaden inny sposób zmanifestowała wobec pracodawcy prawną oraz faktyczną gotowość do wykonywania pracy w całym okresie, za który rości sobie prawo do wynagrodzenia.

Dlatego też Sąd Rejonowy uwzględnił jedynie roszczenie powódki w zakresie wynagrodzenia wyrównawczego za okres od dnia 1 września 2011 roku do 7 stycznia 2013 roku w kwocie wyliczonej przez pozwanego i nie kwestionowanej przez stronę powodową tj. w wysokości 6.672,67 złotych, oddalając roszczenie powódki o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy jako nieudowodnione.

W zakresie kosztów postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 100 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku w całości wniósł pozwany (...) **w O. reprezentowany profesjonalnego pełnomocnika zarzucając mu:**

1. naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w szczególności art. 88 ust 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku - Karta Nauczyciela w zw. z art. 23 ust 1 pkt. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku - Karta Nauczyciela, przez ustalenie, że umowa o pracę z powódką G. M. z dnia 31 sierpnia 1982 roku nie uległa rozwiązaniu z dniem 31 sierpnia 2011 roku, podczas gdy przepis art. 88 ust 1 ustawy - Karta Nauczyciela przewiduje konkretne warunki do nabycia prawa do tej emerytury, wśród których koniecznym jest rozwiązanie przez nauczyciela na jego wniosek stosunku pracy przed wydaniem decyzji o prawie do emerytury;

2. naruszenie przepisów postępowania, w szczególności:

a) art. 233 § 1 k.p.c. przez dowolną ocenę całokształtu zebranego materiału dowodowego i poprzez to błędne przyjęcie, że powódka G. M. podpisując i składając wniosek o przejście na emeryturę nie złożyła skutecznego oświadczenia woli, że chce rozwiązać stosunek pracy z dniem 31 sierpnia 2011 roku w trybie z art. 23 ust.1 pkt. 1 ustawy z dnia 28 stycznia 1982 roku - Karta Nauczyciela w związku z przejściem od dnia 1 września 2011 roku na emeryturę;

b) art. 365 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez błędne przyjęcie, że treść prawomocnego wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi 111 Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 września 2012 roku (sygn. akt 111 Aua 64/12 str. 1 uzasadnienia wyroku) nie przesądza, że powódka G. M. rozwiązała stosunek pracy z dniem 31 sierpnia 2011 roku, podczas gdy zgodnie z tym przepisem prawomocne orzeczenie wiąże nie tylko strony i sąd który je wydał, ale także inne sądy w tym Sąd orzekający w niniejszej sprawie.

Wskazując na powyższe pełnomocnik pozwanego wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa, oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Ewentualnie wnosił o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpatrzenia - przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od powyższego wyroku w części oddalającej powództwo co do kwoty **47.646 zł tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania przez powódkę w gotowości do pracy od dnia 1 lutego 2014 roku do dnia 30 kwietnia 2015 roku oraz w części orzekającej o kosztach postępowania, wniosła powódka G. M. reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika zarzucając mu:**

1. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy:

a) art. 217 § 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez pominięcie, bez podania przyczyny w uzasadnieniu wyroku, części zebranego w sprawie i niekwestionowanego materiału dowodowego, tj. pisma powódki z dnia 7 lutego 2014 roku, przesłuchania stron (dyrektora pozwanej placówki) oraz pism procesowych powódki, co w konsekwencji spowodowało błędne ustalenie, że powódka nie wyrażała gotowości podjęcia pracy u pozwanego po dniu 1 lutego 2014 roku, w wyniku czego doszło do bezzasadnego oddalenia powództwa w zakresie roszczenia o wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do pracy od dnia 1 lutego 2014 roku do dnia 30 kwietnia 2015 roku;

b) art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. w zw. za art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego w celu ustalenia faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia i odmówienie mocy dowodowej dowodom z przesłuchania stron (dyrektora pozwanej placówki), dokumentów: pisma powódki z dnia 7 lutego 2014 roku pozwu oraz pism procesowych powódki, z których wynika, że powódka wyrażała gotowość do pracy po dniu 1 lutego 2014 roku, a jednocześnie świadczyła pracę w dniu 3 lutego 2014 roku, co w konsekwencji wskazuje, że uzasadnione jest roszczenia powódki o wynagrodzenie za gotowość do pracy od dnia 1 lutego 2014 roku do dnia 30 kwietnia 2015 roku;

c) art. 229 k.p.c. poprzez nieuwzględnienie, że powódka wykonywała pracę na rzecz pozwanego w dniu 3 lutego 2014 roku, podczas gdy fakt ten został przyznany przez stronę pozwaną, co skutkowało brakiem zasądzenia wynagrodzenia na rzecz powódki za pracę wykonaną;

d) art. 232 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.c. poprzez przyjęcie, że powódka nie wywiązała z obowiązku udowodnienia okoliczności, z której wywodzi skutki prawne, iż wyrażała gotowość pracy od dnia 1 lutego 2014 roku, podczas gdy powódka zaoferowała logiczne, wzajemnie uzupełniające się dowody w postaci pisma powódki z dnia 7 lutego 2014 roku, przesłuchania stron, pozwu oraz pism procesowych powódki składanych w toku postępowania I - instancyjnego potwierdzających, że powódka była gotowa do pracy po dniu 1 lutego 2014 roku;

e) art. 98 §1 i 100 k.p.c. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie w sprawie i nieobciążanie pozwanego kosztami procesu w sytuacji, gdy powództwo winno zostać uwzględnione w znacznej części.;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego:

a) art. 81 § 1 k.p. poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegającą na przyjęciu, że powódka nie była gotowa do świadczenia pracy na rzecz, pozwanego od dnia 1 lutego 2014 roku do dnia 30 kwietnia 2015 roku, co skutkowało odmową przyznania jej wynagrodzenia za ten okres, w sytuacji gdy powódka była gotowa do świadczenia pracy od dnia 1 lutego 2014 roku;

b) art. 60 i 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez, błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, iż powódka nie zgłaszała gotowości do podjęcia pracy od dnia 1 lutego 2014 roku w sposób wyraźny, jak i dorozumiany poprzez stawienie się w pracy w dniu 3 lutego 2014 roku, skierowanie do pozwanego pisma z dnia 7 lutego 2014 roku, złożenia pozwu w dniu 20 lutego 2014 roku oraz kolejnych pism procesowych;

c) art. 80 k.p. poprzez jego niezastosowanie, w sytuacji gdy powódka wykonywała pracę w dniu 3 lutego 2014 roku i nie otrzymała za nią wynagrodzenia;

Wskazując na powyższe pełnomocnik powódki wnosił o zmianę wyroku i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki obok kwoty określonej w punkcie 3 wyroku kwoty 47.646 złotych tytułem wynagrodzenia za okres od dnia 1 lutego 2014 roku do dnia 30 kwietnia 2015 roku oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania za obie instancje według norm przepisanych. Ewentualnie wnosił o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach, postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Pełnomocnik pozwanego w odpowiedzi na apelację powódki wniósł o oddalenie apelacji strony powodowej w' całości oraz zasądzenie od powódki zwrotu kosztów za II instancję według norm przepisanych.

Pełnomocnik powódki w odpowiedzi na apelację strony pozwanej wniósł o oddalenie apelacji strony pozwanej w całości oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego jest zasadna jedynie w części.

Na wstępie należy wskazać, że Sąd odwoławczy rozpoznaje sprawę w granicach apelacji, o czym stanowi przepis art. 378 k.p.c. Powyższe oznacza zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice oraz nakaz rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków. Sąd II instancji, rozpoznający sprawę na skutek apelacji, związany jest zarzutami prawa procesowego, natomiast nie wiążą go przedstawione w apelacji zarzuty dotyczące naruszenia prawa materialnego. Sąd ten ma więc pełną swobodę jurysdykcyjną, ograniczoną jedynie granicami zaskarżenia. W konsekwencji może, a jeżeli je dostrzeże, powinien, naprawić wszystkie naruszenia prawa materialnego, niezależnie od tego, czy zostały wyknięte w apelacji, pod warunkiem że mieszczą się w granicach zaskarżenia. Innymi słowy, sąd apelacyjny - bez względu na stanowisko stron oraz zakres zarzutów - powinien zastosować właściwe przepisy prawa materialnego. Nie naprawienie błędów sądu I instancji w tym zakresie byłoby równoznaczne ze świadomym ich powieleniem w postępowaniu rozpoznawczym na wyższym szczeblu instancji, czego nie można zaaprobować (tak uchwała Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III C7P 49/07, OSNC 2008, Nr 6, poz. 55).

Pozwany zarzuca, że Sąd I instancji naruszył art. 233 § 1 k.p.c., albowiem dowolnie ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy i wskutek tego błędnie przyjął, że powódka G. M., podpisując i składając wniosek o przejście na emeryturę, nie złożyła skutecznego oświadczenia woli, że chce rozwiązać stosunek pracy z dniem 31 sierpnia 2011 roku w trybie z

art. 23 ust.1 pkt. 1 ustawy z dnia 28 stycznia 1982 roku - Karta Nauczyciela w związku z przejściem od dnia 1 września 2011 roku na emeryturę. Dalej zaś pozwany twierdzi, że z materiału dowodowego sprawy wynika, iż wyraził on zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z powódką na zasadzie porozumienia stron, a więc stosunek pracy między stronami ustał.

Zarzut ten jest chybiony. Sąd Okręgowy zgadza się z pozwanym, że w świetle art. 88 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2014 r. poz. 191), zwanej dalej Kartą Nauczyciela jednym z warunków nabycia przez nauczyciela prawa do emerytury jest skuteczne rozwiązanie stosunku pracy, przy czym rozwiązanie to musi nastąpić na wniosek nauczyciela. O rozwiązaniu stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na jego wniosek stanowi przepis art. 23 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela. Ów „wniosek” to złożenie przez nauczyciela oświadczenia woli zmierzającego do rozwiązania stosunku pracy. Rozwiązanie „na wniosek” odnosi się do dwóch sytuacji. Następuje, gdy nauczyciel albo wystąpi do dyrektora szkoły z wnioskiem o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, albo, gdy wystąpi z wnioskiem o rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem. Wynika to jasno z art. 23 ust. 2 pkt 1 Karty Nauczyciela, który stanowi, że rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania z przyczyn określonych w ust. 1 następuje z końcem roku szkolnego, po uprzednim złożeniu przez nauczyciela trzymiesięcznego wypowiedzenia oraz z art. 23 ust. 4 pkt 1, w myśl którego rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania może nastąpić również na mocy porozumienia stron.

Pozwany nie twierdzi, że powódka wypowiedziała stosunek pracy. Twierdzi w apelacji natomiast, że powódka „złożyła też pisemny wniosek do szkoły, że przechodzi na emeryturę” i z tego wywodzi, że z dniem 31 sierpnia 2011 roku strony rozwiązały stosunek pracy w trybie art. 23 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela. Ponadto powołuje się w tym względzie na to, że powódka w dniu 29 lipca 2011 roku złożyła wniosek o emeryturę, w którym poinformowała, że stosunek pracy zostanie rozwiązany z dniem 31 sierpnia 2011 roku i z tego wywodzi, że powódka złożyła oświadczenie woli, o którym mowa w art. 23 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela.

Wniosek o rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron składany przez nauczyciela może, ale nie musi zostać złożony na piśmie. Jeśli jednak oświadczenie woli nauczyciela składane jest ustnie, to nie może być wątpliwości, że takie oświadczenie, po pierwsze, zostało złożone i, że w oświadczeniu tym nauczyciel wyraził chęć zakończenia stosunku pracy. Taka sytuacja w sprawie niniejszej nie miała miejsca.

Przede wszystkim, jak prawidłowo ustalił Sąd I instancji, powódka nigdy nie złożyła do pracodawcy pisemnego wniosku o rozwiązanie stosunku pracy. W dniu 24 maja 2011 roku powódka w piśmie skierowanym do Dyrektora pozwanego oświadczyła wyłącznie, że od 1 września 2011 roku planuje odejście na emeryturę. Żadnego innego stwierdzenia w tym piśmie nie ma. Z uwagi więc na treść tego pisma, ale także okoliczności jego złożenia, nie można go uznać za wniosek (inicjatywę) powódki o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron. Mianowicie, nie tylko z zeznań powódki, ale także świadka A. B. jednoznacznie wynika, że Dyrektor pozwanej szkoły od 2009 roku pytał powódkę, kiedy przejdzie na emeryturę. Tak też było w roku 2011 w kwietniu oraz w maju. Powódka twierdziła, że nie ma prawa do emerytury z uwagi na brak okresów ubezpieczeniowych, natomiast Dyrektor M. Z. twierdził, że powódka posiada wystarczającą ilość takich okresów dla nabycia prawa do emerytury nauczycielskiej. W związku z tym powódka w dniu 9 maja 2011 roku złożyła wniosek o przyznanie prawa do emerytury, by jak zeznała, „mieć jasność”, czy spełnia warunki do przyznania prawa do emerytury. Kolejny wniosek złożyła w dniu 29 lipca 2011 roku, wezwał ją w tym celu do Szkoły Dyrektor. Przed złożeniem drugiego wniosku odbyła ona jeszcze w maju 2011 roku, po otrzymaniu pierwszej negatywnej decyzji ZUS, rozmowę z Dyrektorem Szkoły, której świadkiem był P. Z.. Dyrektor zapewniał powódkę, że organ rentowy wydał błędną decyzję oraz, że jeśli powódka nie otrzyma prawa do emerytury będzie ona zatrudniona w Szkole na dotychczasowych zasadach. Także A. B. potwierdziła tę okoliczność, zeznając jednocześnie, że Dyrektor wielokrotnie „nagabywał” powódkę o przejście na emeryturę. Okolicznościom tym nie zaprzeczył w swoich zeznaniach pozwany. Przyznał także, że w rozmowie w dniu 26 maja 2011 roku nie tylko zapewniał powódkę, że ma ona prawo do emerytury, ale także, że w przypadku nie przyznania tego prawa będzie ona zatrudniona na dotychczasowych zasadach.

Należy też przypomnieć, że po złożeniu przez powódkę informacji z dnia 24 maja 2011 roku pozwany w dniu następnym skierował do powódki propozycję ograniczenia etatu w roku szkolnym 2011/2012 na podstawie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. A zatem pisma powódki z dnia 24 maja 2011 roku nie traktował jako oświadczenia woli o rozwiązanie stosunku pracy. I tak też wyjaśnił na rozprawie w dniu 12 czerwca 2014 roku. Wyjaśnienia te potwierdził w zeznaniach na rozprawie w dniu 18 września 2014 roku, po czym w dalszej części tych zeznań zmienił stanowisko i stwierdził, że pismo powódki traktował, jako wniosek o rozwiązanie stosunku pracy, zaś oświadczenie o ograniczeniu etatu traktował jako propozycję w sytuacji, gdyby powódce przyznana została emerytura (co jest oczywiste, albowiem w świetle złożonych w sprawie informacji o zatrudnieniu etatowym w bibliotece w roku szkolnym 2011/2012 brak było przesłanek z art. 22 ust. 1 Karty Nauczyciela do takiego ograniczenia etatu powódce, wieloletniemu nauczycielowi mianowanemu, a zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć innego nauczyciela, M. J., o znacznie niższym stażu pracy). Zeznania te nie mogą zostać uznane za wiarygodne. Trzeba bowiem zauważyć, że powódka w dniu 31 sierpnia 2011 roku powódka złożyła wniosek o udzielenie w roku szkolnym 2011/2012 urlopu dla poratowania zdrowia (co potwierdza okoliczność, że ze strony powódki nic było inicjatywy rozwiązania stosunku pracy). Na pismo to pozwany odpowiedział w dniu 8 września 2011 roku. Nie stwierdził w nim, że stosunek pracy powódki ustał, ale że wniosek jest bezzasadny, ponieważ trwa postępowanie w przedmiocie przyznania powódce prawa do emerytury.

Mając na uwadze powyższe okoliczności nie sposób przyjąć, by powódka wystąpiła do pozwanego z inicjatywą rozwiązania stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2011 roku w drodze porozumienia stron i złożyła w tym przedmiocie stosowne oświadczenie woli. Prawidłowe zatem są ustalenia Sądu w tym zakresie.

Wprawdzie pozwany wystawił świadectwo pracy powódki, na którym jako data wystawienia widnieje dzień 31 sierpnia 2011 roku, jednakże powódka świadectwa tego nie otrzymała. Nie tylko wynika to z jej zeznań, ale i brak jest w aktach osobowych jakiegokolwiek potwierdzenia tego faktu. Znajduje się w nich jedynie potwierdzenie nadania owego świadectwa do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T., co nastąpiło w dniu 19 września 2011 roku. A samo wystawienie świadectwa pracy, które jest oświadczeniem wiedzy, a nie woli, jak słusznie przyjął Sąd Rejonowy, nie świadczy o ustaniu stosunku pracy powódki. Skoro powódka nie złożyła wniosku o rozwiązanie stosunku pracy, to pozwany nie mógł na wniosek odpowiedzieć pozytywnie.

Wreszcie nie ma racji strona pozwana, że skoro powódka podpisywała kolejne umowy o pracę na czas określony, to znaczy, że miała świadomość ustania stosunku pracy. Umowy te powódka podpisywała, ponieważ, jak zeznała, trwała sprawa z odwołania powódki od decyzji ZUS o odmowie prawa do emerytury. A powódka posiadała zapewnienie Dyrektora Szkoły, że w przypadku, gdy prawo to nie zostanie jej przyznane, będzie zatrudniona w pełnym wymiarze czasu godzin. Nadto powódka nie miała środków utrzymania, a więc godziła się na pracę w zaproponowanym jej charakterze.

Reasumując, chybiony jest zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa materialnego w postaci art. 23 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela. Natomiast art. 88 Karty Nauczyciela Sąd Rejonowy nie mógł naruszyć, ponieważ przepis ten dotyczy przyznania prawa do emerytury nauczycielskiej, a niniejsza sprawa żądania tego nie dotyczy.

Nie ma również racji strona pozwana, że Sąd Rejonowy naruszył art. 365 § 1 k.p.c. w zw. 7 art. 328 § 2 k.p.c. i błędnie przyjął, że treść prawomocnego wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 września 2012 roku (sygn. akt III AUa 64/12 str. 1 uzasadnienia wyroku) nie przesądza, iż powódka G. M. rozwiązała stosunek pracy z dniem 31 sierpnia 2011 roku. Sąd Rejonowy nie odniósł się do tej kwestii w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

W myśl art. 365 § 1 k.p.c. orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby. Przede wszystkim moc wiążąca wyroku wydanego w innej sprawie odnosi się do jego sentencji, nie zaś ustaleń faktycznych i poglądów prawnych wyrażonych w uzasadnieniu. Motywy rozstrzygnięcia mogą mieć jedynie znaczenie dla określenia zakresu mocy wiążącej. Ponadto zasadą wynikającą z tego przepisu jest, że prawomocne orzeczenie nie ma mocy wiążącej wobec wszystkich. Wiąże strony, a wobec innych osób niż strony procesu, orzeczenie

jest skuteczne jeżeli mamy do czynienia z tzw. rozszerzoną prawomocnością materialną orzeczenia, co ma miejsce „w wypadkach wskazanych w ustawie”. Związanie, prejudycjalne, innego sądu w innej sprawie, treścią wydanego uprzednio orzeczenia, oznacza natomiast, że sąd ten nie może dokonać odmiennej oceny prawnej roszczenia, wówczas gdy w tej innej sprawie występują te same strony albo osoby objęte rozszerzoną prawomocnością, a ponadto pomiędzy prawomocnym orzeczeniem oraz toczącą się sprawą zachodzi szczególnie związek polegający na tym, że prawomocne orzeczenie oddziałuje na rozstrzygnięcie w toczącej się sprawie (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 maja 2012 roku w sprawie V CSK 305/11, Legalis).

Taka sytuacja w niniejszej sprawie nie ma miejsca. Sprawa VU 676/11 Sądu Okręgowego w Piotrkowie Tryb. dotyczyła przyznania powódce prawa do emerytury' nauczycielskiej, a więc, po pierwsze, nie występowały w niej te strony, co w niniejszym procesie, a ponadto pomiędzy tamtą sprawą a niniejszą nie zachodzi związek. Dodatkowo kwestia rozwiązania stosunku pracy poruszona została jedynie w uzasadnieniu wyroku Sądu Okręgowego. W uzasadnieniu wyroku w sprawie III AUa 64/12 Sąd Apelacyjny w Łodzi na stronie 1 uzasadnienia (do której odwołuje się pozwany), przywołał mianowicie stan faktyczny ustalony przez Sąd Okręgowy w poddanej osądowi sprawie o emeryturę nauczycielską G. M. i wskazał, że Sąd Okręgowy ustalił, iż stosunek pracy powódki ustał z dniem 31 sierpnia 2011 roku. Trzeba przy tym jednak zauważyć, że kiedy wnioskodawczyni składała wyjaśnienia na rozprawie w dniu 4 października 2011 roku przed Sądem Okręgowym w ww. sprawie stwierdziła, że nadal jest zatrudniona w pozwanej Szkole, z tym, że przebywa na zwolnieniu lekarskim. Następnie zaś stwierdziła, że nie jest tego pewna, ponieważ otrzymała od sekretarki informację, iż jej świadectwo pracy zostało wysłane do ZUS, więc „chyba rozwiązano z nią stosunek pracy”. W związku z powyższym Sąd Okręgowy zwrócił się do pozwanego o nadesłanie akt osobowych powódki. W aktach tych znajdowało się świadectwo pracy powódki, który to dokument stał się podstawą ustalenia Sądu Okręgowego, iż stosunek pracy powódki ustał (uzasadnienie k. 27 w aktach sprawy VU 676/11).

Należy dodać, że skoro stosunek pracy powódki jako nauczyciela mianowanego nie ustał (trwa od 1 września 1982 roku na podstawie zawartej w dniu 31 sierpnia 1982 roku umowy o pracę na czas nieokreślony), co ustalił Sąd Rejonowy w punkcie „1” wyroku i w związku z czym dopuścił powódkę do pracy, to rozważania Sądu Rejonowego dotyczące zasad zatrudniania nauczycieli mianowanych zawarte w art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela oraz odstępstwa od tych zasad zawarte w art. 10 ust. 6 i 7 Karty Nauczyciela były zbędne. Sąd Okręgowy jedynie marginalnie podnosi, że zawierając z powódką umowy o pracę na czas określony po dniu 1 września 2011 roku, pozwany nie miał ku temu podstaw wskazanych w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. Stan etatowy w bibliotece w tym okresie nie zmienił się (1 i 1/2 etatu), natomiast pozwany zdecydował, że to powódka, która dotychczas pracowała na cały etat będzie zatrudnioną w połowie wymiaru, a M. J. na cały etat.

Zawieranie przez powódkę umów na czas określony po dniu 1 września 2011 roku do dnia 31 stycznia 2014 roku oraz świadczenie na ich podstawie pracy należało natomiast ocenić z punktu widzenia gotowości powódki do pracy w pełnym wymiarze zajęć, albowiem powódka domagała się wynagrodzenia wyrównawczego za okres od 1 września 2012 roku do dnia 7 stycznia 2013 roku. I to roszczenie powódki uwzględnił Sąd Rejonowy. Analiza treści przepisów art. 10 Karty Nauczyciela prowadzi do wniosku, że nauczyciel mianowany może być zatrudniony jedynie w pełnym wymiarze zajęć. Skoro więc stosunek pracy powódki trwał, ponieważ nie został skutecznie rozwiązany, to w takim wymiarze powinna ona być zatrudniona. Niewątpliwie pozwany jej to uniemożliwił, choć nie w całym okresie, w którym strony zawierały umowy o pracę na czas określony. Zawierając z pozwanym umowy o pracę na czas określony, co w efekcie doprowadziło do tego, że od 1 września 2012 roku do dnia 7 stycznia 2013 roku powódka pracowała w niepełnym wymiarze zajęć i otrzymywała z tego tytułu wynagrodzenie, powódka w istocie wyraziła zgodę na pracę w zaproponowanym jej wymiarze. Zgodę tę trzeba więc ocenić w płaszczyźnie art. 80 i 81 § 1 k.p. Skoro bowiem powódka zgodę ową wyraziła, to nie można przyjąć, jak uczynił to Sąd Rejonowy, że była ona gotowa do wykonywania pracy w pełnym wymiarze. Na pojęcie gotowości do pracy składa się m.in. uzewnętrznienie gotowości do jej wykonywania. Zgłoszenie gotowości może nastąpić przez każde zachowanie pracownika objawiające w dostateczny sposób jego zamiar (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. Powódka w analizowanym okresie gotowości takiej jednak nie wykazywała.

W związku z powyższym Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że oddalił powództwo o zasądzenie wynagrodzenia za okres od 1 września 2012 roku do dnia 7 stycznia 2013 roku, a w pozostałym zakresie, na podstawie art. 385 k.p.c. apelację pozwanego, jako niezasadną, oddalił.

Apelacja powódki od wyroku oddalającego powództwo jest zasadna.

Podstawą prawną żądania przez nauczyciela wynagrodzenia za pracę w pełnym wymiarze zajęć w przypadku gotowości do jej świadczenia, wobec nieuregulowania tej kwestii w Karcie Nauczyciela, są przepisy Kodeksu pracy, a mianowicie art. 81 k.p. W myśl przepisu art. 81 § 1 k.p. pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagrodzenia - 60% wynagrodzenia.

W orzecznictwie przyjmuje się, że gotowość do pracy oznacza określony stan świadomości i woli pracownika, nakierowany na wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy. Na pojęcie gotowości do pracy, jak wielokrotnie podkreślał Sąd Najwyższy, składają się cztery przesłanki, a mianowicie: zamiar wykonywania pracy, faktyczna zdolność do jej wykonywania, uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy oraz pozostawanie w dyspozycji pracodawcy. Odmowa dopuszczenia pracownika do pracy przez pracodawcę tylko wówczas zatem spowoduje konieczność wypłaty temu pracownikowi wynagrodzenia za pracę, pomimo jej niewykonywania, jeżeli pracownik był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Jak była mowa wyżej, uzewnętrznienie przez pracownika jego gotowości do wykonywania pracy powinno nastąpić poprzez zgłoszenie pracodawcy gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, co może nastąpić przez każde zachowanie pracownika objawiające w dostateczny sposób jego zamiar kontynuacji stosunku pracy (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).

Ciężar wykazania gotowości do pracy w myśl art. 6 k.c. spoczywa na pracowniku. Powódka - wbrew stanowisku Sądu Rejonowego - taką gotowość do pracy w okresie od dnia 1 lutego 2014 roku do dnia 30 kwietnia 2015 roku (bo w takim zakresie wyrok Sądu I instancji został zaskarżony) wykazała.

Ma rację Sąd I instancji, że sam fakt wytoczenia powództwa o ustalenie stosunku pracy nie stanowi podstawy do uznania, iż pracownik jest gotów do świadczenia pracy. Samo prowadzenie procesu i podtrzymywanie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy dowodzi jedynie zamiaru podjęcia pracy po uzyskaniu pozytywnego orzeczenia sądu. Należy bowiem odróżnić przesłanki uzyskania wynagrodzenia za czas gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 k.p. od przesłanek ustalenia, że pracownika wiąże z pracodawcą umowa o pracę. Takie też stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 12 października 2007 roku, I PK 117/07 (OSNP 2008/21-22/341), z dnia 14 grudnia 2009 roku, I PK 115/09 (M.P.PR. 2010/9/480- 482), czy z dnia 20 listopada 2007 roku, II PK 80/07 (LEX nr 863970). Orzeczenia powyższe zapadły jednak w takich stanach faktycznych, kiedy to pracownik odrębnie występował z żądaniem ustalenia zatrudnienia, a dopiero po uzyskaniu prawomocnego wyroku uwzględniającego ww. żądanie, występował z roszczeniem o zasądzenie wynagrodzenia za czas gotowości do pracy. A zatem w ww. sprawach o zasądzenie wynagrodzenia pracownik miał obowiązek wykazać, że był gotowy do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. w tym czasie, kiedy toczył się proces o ustalenie zatrudnienia. W niniejszej sprawie stan faktyczny jest inny.

Nie można zgodzić się z Sądem I instancji, że powódka po wydaniu jej świadectwa pracy w dniu 2 lutego 2014 roku w żaden sposób nie kontaktowała się z pozwaną szkołą, nie informowała pozwanej szkoły o realnej możliwości podjęcia pracy, nie zgłaszała się osobiście do szkoły jak i też nie wysyłała w tym przedmiocie korespondencji do szkoły. Ustalając stan faktyczny dotyczący tej kwestii, Sąd Rejonowy, jak słusznie zarzuca powódka w apelacji, z naruszeniem art. 217 § 2 k.p.c. pominął (i to bez podania przyczyny w uzasadnieniu wyroku), część zebranego w sprawie materiału dowodowego. Mianowicie nie uwzględnił okoliczności, że powódka po wydaniu jej świadectwa pracy stawiała się w dniu 3 lutego 2014 roku do Szkoły i przebywała w pracy przez kilka godzin, po czym pracodawca do pracy jej nie

dopuszcili. Okoliczność tę pozwany przyznał. Sąd Rejonowy nie uwzględnił także tego, że w dniu 7 lutego 2014 roku, a więc przed wytoczeniem powództwa w niniejszej sprawie powódka zwróciła się pisemnie do pozwanej Szkoły, wskazując, po pierwsze, że jej stosunek pracy nadal trwa, oraz, po drugie, że wyraża gotowość do podjęcia pracy (k. 16). Na pismo to pozwana odpowiedziała w dniu 11 lutego 2014 roku. Zajęła stanowisko, że stosunek pracy powódki ustał z dniem 31 sierpnia 2011 roku w związku ze złożonym przez nią wnioskiem emerytalnym, następnie zaś od 1 września 2011 roku do 31 stycznia 2014 roku powódka była zatrudniona w pozwanej Szkole na podstawie umów zawieranych na czas określony, ponieważ organizacja pracy Szkoły nie pozwalała na zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony (k. 17). Po otrzymaniu tego pisma powódka w dniu 20 lutego 2014 roku wystąpiła z pozwem w niniejszej sprawie, przy czym wnosila w sprawie nie tylko o ustalenie zatrudnienia i dopuszczenie do pracy, ale także zasądzenie wynagrodzenia za gotowość do pracy od dnia 1 lutego 2014 roku. Pozwany w toku całego postępowania zaprzeczał dalszemu istnieniu stosunku pracy. W procesie niniejszym strona pozwana brała aktywny udział, a więc gotowość do pracy nie musiała być przez powódkę uzewnętrzniana poprzez stawianie się w Szkole, czy też kierowanie do pozwanego pism z oświadczeniami o gotowości do pracy. W ten sposób swą gotowość do pracy powódka uzewnętrzniała przed złożeniem pozwu w niniejszej sprawie. Natomiast po złożeniu pozwu, co było spowodowane postawą pozwanego, negującego istnienie stosunku pracy, znaczenie ma zachowanie powódki w toku tego procesu. Tak też stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 października 2007 roku w sprawie II PK 11/07 (OSNP 2008/21-22/341). Wskazał w nim mianowicie, że zgłoszenie gotowości do pracy może jednak nastąpić w toku (...) postępowania przez czynności procesowe pracownika, z których wynika wola niezwłocznego podjęcia pracy. Dodać należy, że teza powyższa odnosi się do procesu o ustalenie istnienia stosunku pracy, prowadzonego przed wszczęciem postępowania o wynagrodzenie za czas gotowości do pracy.

W toku niniejszego procesu powódka, wskazując miejsce, w którym przebywa, zgłosiła nie tylko w pozwie żądanie zasądzenia wynagrodzenia za czas gotowości do pracy, ale na kolejnych rozprawach żądanie to rozszerzała o wynagrodzenie za kolejne miesiące. Na rozprawie w dniu 12 czerwca 2014 roku pełnomocnik powódki podtrzymał żądania pozwu, a powódka w wyjaśnieniach informacyjnych stwierdziła, że jej zdaniem łączy ją z pozwanym umowa o pracę. Także na kolejnych rozprawach pełnomocnik powódki podtrzymywał żądania pozwu, a w pismach procesowych z dnia 19 stycznia 2015 roku oraz z dnia 23 lutego 2015 roku co do wynagrodzenia wniósł o jego zasądzenie w wysokości wyliczonej w piśmie procesowym pozwanego z dnia 23 czerwca 2014 roku (to jest od 1 września 2012 roku do 7 stycznia 2013 roku w kwocie 6.672,67 złotych oraz od 1 lutego 2014 roku do 31 sierpnia 2014 roku w kwocie 22.234,80 złotych) oraz poczynając od dnia 1 września 2014 roku do dnia wydania wyroku w kwotach po 3.176,40 złotych miesięcznie. Na rozprawie w dniu 30 kwietnia 2015 roku strony prowadziły negocjacje ugodowe i pozwany w piśmie procesowym złożonym po tej rozprawie oświadczył, że w ramach ugody gotów jest zawrzeć z powódką umowę o pracę na czas określony od 9 czerwca do 31 sierpnia 2015 roku. Do zawarcia ugody nie doszło.

W przywołanym wyżej wyroku z dnia 12 października 2007 roku w sprawie II PK 11/07 Sąd Najwyższy stwierdził, że zgłoszenie gotowości do pracy może nastąpić przez każde zachowanie pracownika objawiające w sposób dostateczny jego zamiar powrotu do pracy. I to miało miejsce w niniejszej sprawie z uwagi na prowadzenie jednoczesnego postępowania o zasądzenie wynagrodzenia oraz z uwagi na oświadczenia powódki kierowane w jego toku do pozwanego. Powódka po dniu 31 stycznia 2014 roku wielokrotnie wyrażała zatem pozwanemu zamiar zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć, a ponadto była faktycznie zdolna do pracy i pozostawała do dyspozycji pozwanego. Nie zachodziły zatem po jej stronie żadne przeszkody do wykonywania zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć. Powódka zarejestrowała się w Powiatowym Urzędzie Pracy jako bezrobotna, jednakże nie świadczy to o tym, że do podjęcia pracy u pozwanego nie była gotowa, w tym, że nie pozostawała do dyspozycji pozwanego. Zarejestrowanie to oznacza, że była ona do pracy zdolna, jednocześnie zaś trudno wymagać od osoby, która pozostaje bez jakichkolwiek środków utrzymania i to wskutek postępowania pracodawcy, by rezygnowała z otrzymywania zasiłku dla bezrobotnych.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy uznał, że Sąd Rejonowy naruszył przepisy art. 80 k.p.i art. 81 § 1 k.p. i niezasadnie oddalił powództwo o wynagrodzenie za dzień 3 lutego 2014 roku oraz o wynagrodzenie za dalszy okres gotowości do pracy i dlatego na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. orzekł, jak w punkcie „II” ppkt „a” wyroku.

W pozostałej części, to jest co do orzeczenia o kosztach postępowania za I instancję, które to koszty Sąd Rejonowy wzajemnie zniósł. Sąd Okręgowy apelację oddalił oraz zniósł wzajemnie koszty procesu za instancję odwoławczą, stosując art. 100 k.p.c. Zastosowanie powyższego unormowania nastąpiło błędnie (pomyłka Sądu Okręgowego wyniknęła wskutek porównania wyłącznie podanych w apelacjach stron wartości przedmiotu zaskarżenia). Nie było w sprawie podstaw do wzajemnego zniesienia kosztów procesu tak w pierwszej, jak i drugiej instancji, albowiem ostatecznie powódka wygrała sprawę w większej, niż pozwany części.