

Sygn. VPa 72/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 października 2018 roku

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

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Agnieszka Leżańska

Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska (spr.), SSO Mariola Mastalerz

Protokolant: st. sekr. sądowy Marta Ostrowicz-Siwek

po rozpoznaniu w dniu 27 września 2018 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa M. W. (1)

przeciwko Zespołowi Szkół (...) w R.

o ustalenie zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy i zapłatę

na skutek apelacji pozwanego Zespołu Szkół (...)

w R. od wyroku Sądu Rejonowego w Radomsku IV Wydziału Pracy

z dnia 12 października 2017r. sygn. IV P 29/16

1. *oddala apelację;*

2. *zasądza od pozwanego Zespołu Szkół (...)*

w R. na rzecz powódki M. W. (1) kwotę 1.350,00

(jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt 00/00) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za II instancję.

SSO Magdalena Marczyńska SSO Agnieszka Leżańska SSO Mariola Mastalerz

Sygn. akt V Pa 72/17

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 12 czerwca 2014 roku skierowanym przeciwko Zespołowi Szkół (...) w R. powódka M. W. (1) wniosła o ustalenie, że stosunek pracy powódki powstały na podstawie umowy o pracę trwa w pełnym wymiarze czasu pracy, o zasądzenie wyrównania wynagrodzenia do pełnego etatu oraz wniosła o zasądzenie zwrotu kosztów procesu.

W odpowiedzi na pozew pozwany Zespół Szkół (...) w R. wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 16 czerwca 2015 roku, sygn. akt IV P 84/14 Sąd Rejonowy w Radomsku, IV Wydział Pracy, oddalił powództwo, nie obciążając powódki obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Na skutek wniesionej przez pełnomocnika powódki apelacji, Sąd Okręgowy w Piotrkowie Tryb. wyrokiem z dnia 17 marca 2016 roku w sprawie V Pa 94/15 uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Rejonowemu Sądowi

Pracy w Radomsku do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów postępowania za instancją odwoławczą.

W motywach uzasadnienia orzeczenia Sąd Okręgowy zalecił, aby ponownie rozpoznając sprawę Sąd Rejonowy przeprowadził dowód z planów nauczania i arkuszy organizacyjnych pozwanej na rok szkolny 2013/2014 oraz 2014/2015 dla ustalenia, czy w pozwanej szkole wystąpiły okoliczności, o których mowa w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, które uzasadniałyby zawarcie z powódką porozumienia w trybie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. W przypadku pozytywnego ustalenia istnienia zmian organizacyjnych w pozwanej szkole w rozumieniu art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, Sąd I instancji miał ustalić, czy uniemożliwiały one dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze zajęć. Dokonując powyżej oceny, Sąd Rejonowy powinien uwzględnić wszystkie posiadane przez powódkę kwalifikacje nauczycielskie. Dopiero w ramach takich całościowych ustaleń i porównania kwalifikacji oraz przydzielonego godzinowego wymiaru nauczania wszystkich zatrudnionych nauczycieli daje się bowiem prawidłowo ocenić, czy wybór konkretnego nauczyciela do ograniczenia mu wymiaru pracy był uzasadniony, a w szczególności, czy nie dyskryminował go w stosunku do nauczycieli o niższych kwalifikacjach. W przypadku ustalenia, że porozumienie o ograniczeniu zatrudnienia powódki było nieskuteczne, Sąd Okręgowy polecił dokonać ustaleń niezbędnych dla rozstrzygnięcia w przedmiocie żądania zasądzenia wynagrodzenia za gotowość do pracy. W tym zakresie, jak wskazał Sąd Okręgowy, koniecznym będzie dokonanie oceny, jakie znaczenie miało to, że powódka nie zawarła z pracodawcą porozumienia przedstawionego jej w dniu 29 sierpnia 2014 roku, w którym pracodawca zaproponował jej zatrudnienie w wymiarze 16 godzin w świetlicy oraz 7 godzin wiedzy o społeczeństwie, w szczególności w sytuacji, gdy w porozumieniu zawarto postanowienie, iż przypadku powrotu do pracy W. P. (1) wymiar zatrudnienia powódki będzie wynosił 13/26 godzin zajęć dydaktycznych. Koniecznym będzie także odniesienie się do zeznań powódki, że pracodawca poinformował powódkę, iż porozumienie to obowiązywać będzie tylko do listopada 2014 roku.

Na rozprawie w dniu 1 sierpnia 2017 roku pełnomocnik powódki sprecyzował żądanie, wnosząc o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 26.710,16 zł brutto tytułem należnego powódce wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku oraz ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty.

Pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie tak sprecyzowanego powództwa.

Wyrokiem z dnia 12 października 2017 roku, sygn. akt IV P 29/16 Sąd Rejonowy w Radomsku IV Wydział Pracy ustalił, że zatrudnienie powódki M. W. (1) w pozwanym Zespole Szkół (...) w R. w roku szkolnym 2014/2015 tj., od dnia 1 września 2014 roku do 31 sierpnia 2015 roku miało charakter zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy (punkt 1 sentencji wyroku), zasądził od pozwanego Zespołu Szkół (...) w R. na rzecz powódki M. W. (1) kwotę 26.710,16 złotych brutto tytułem należnego powódce wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty (punkt 2 sentencji wyroku); zasądził od pozwanego Zespołu Szkół (...) w R. na rzecz powódki M. W. (1) kwotę 2.417 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt 3 sentencji wyroku); nakazał pobrać od pozwanego Zespołu Szkół (...) w R. na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego w Radomsku kwotę 2.157,16 złotych tytułem wypłaconych wynagrodzeń dla biegłych oraz kwotę 1.336 złotych tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu (punkt 4 sentencji wyroku).

Podstawą rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

Powódka M. W. (1) od dnia 1 września 1980 roku podjęła zatrudnienie w Zespole Szkół Zawodowych Nr (...) w R. (poprzednik strony pozwanej) na stanowisku kierownika świetlicy. W 2006 roku uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. W roku szkolnym 2011/2012 wykonywała obowiązki wychowawcy świetlicy w pełnym wymiarze godzin tj. 26 godzin dydaktycznych w tygodniu.

W dniu 11 maja 2012 roku dyrektor pozwanego Zespołu Szkół (...) w R. rozwiązał z powódką umowę o pracę z końcem roku szkolnego tj. z dniem 31 sierpnia 2012 roku na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela, wskazując

jako przyczynę zmiany organizacyjnej powodującej zmniejszenie liczby oddziałów w szkole. M. W. (1) w pozwie z dnia 15 maja 2012 roku wniosła o uznanie za bezskuteczne powyższego wypowiedzenia dokonane przez Zespół Szkół (...) w R.. Sąd Rejonowy w Radomsku wyrokiem z dnia 20 grudnia 2012 roku w sprawie IV P 137/12 przywrócił powódkę M. W. (1) do pracy w pozwanym Zespole Szkół (...) w R. i zasądził na jej rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w kwocie 3.594,00 zł płatne pod warunkiem podjęcia pracy przez powódkę w pozwanej szkole. Wyrokiem z dnia 11 czerwca 2013 roku w sprawie V Pa 19/13 Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim oddalił apelację pozwanego Zespołu Szkół (...) w R. od wyżej wymienionego wyroku Sądu Rejonowego.

W dniu 17 czerwca 2013 roku powódka podjęła pracę w pozwanym Zespole Szkół (...) w R.. W roku szkolnym 2013/2014 powódka świadczyła pracę w wymiarze pół etatu w świetlicy oraz nauczała wiedzy o społeczeństwie w wymiarze 10 godzin dydaktycznych.

W piśmie z dnia 25 kwietnia 2014 roku dyrektor pozwanego zawiadomiła powódkę, że z dniem 1 września 2014 roku nie ma możliwości zatrudnienia jej w pełnym wymiarze zajęć i poinformowała o tym, że powódka może albo wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia do wymiaru nie mniejszego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia, albo złożyć wniosek o przeniesienie w stan nieczynny. Powódka została uprzedzona, że w przypadku nie wyrażenia zgody na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia zostanie z nią rozwiązany stosunek pracy z dniem 31 sierpnia 2014 roku. Powódka w dniu 5 maja 2014 roku zwróciła pismo z dnia 25 kwietnia 2014 roku podpisane, z wykreślonym zdaniem „nie wyrażam zgody na ograniczenie zatrudnienia”. Razem z tym pismem powódka złożyła pisemne oświadczenie z własnoręcznym podpisem, w którym wyraziła zgodę na jej zatrudnienie w wymiarze nie niższym od 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia w roku szkolnym 2014/2015.

W piśmie z dnia 21 maja 2014 roku powódka zwróciła się do dyrektora pozwanego o udzielenie jej informacji jaki łączny wymiar godzin przewidziany jest w świetlicy szkolnej w roku szkolnym 2014/2015, ile z tych godzin przewidziano dla niej, czy przewidziane jest powierzenie jej nauczania wiedzy o społeczeństwie w trzech klasach IV technikum, czy przewidziane jest powierzenie jej nauczania wiedzy o społeczeństwie w klasach pierwszych i w jakim wymiarze oraz czy przewidziane jest powierzenie jej nauczania pedagogiki. Dyrektor pozwanego zespołu w piśmie z dnia 5 czerwca 2014 roku odpowiedziała powódce na zadane pytania. W dniu 29 sierpnia 2014 roku dyrektor pozwanego zespołu złożyła powódce propozycję zatrudnienia dodatkowo (poza 13 godzinami na świetlicy) na 3 godziny w świetlicy zastępstwa za W. P. (1) oraz na 7 godzin wiedzy o społeczeństwie zastępstwa za W. P. (1), czyli łącznie 23 godzin dydaktycznych tygodniowo. Powódka nie wyraziła zgody na podpisanie porozumienia zmieniającego warunki zatrudnienia.

W opinii z dnia 27 listopada 2014 roku biegły sądowy z dziedziny badań pisma ręcznego P. B. stwierdził, że:

- podpis dotyczący M. W. (1) występujący w obrębie pozycji: „podpis pracownika” oraz zapis daty „5.05.2014 r” w pozycji „R., dn...” na dokumencie zatytułowanym Oświadczenie dotyczące ograniczenia zatrudnienia nauczyciela mianowanego zgodnie z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela (koperta k. 29) zostały sporządzone przez tę osobę, której wzory pisma ręcznego zadeklarowano jako pochodzące od M. W. (1);

- podpis dotyczący M. W. (1) oraz zapis daty: „5.05.2014 r.” figurujące w obrębie pozycji: „/ data i podpis nauczyciela/” na dokumencie z dnia 25 kwietnia 2013 roku (koperta k. 29) zostały sporządzone przez tę osobę, której wzory pisma ręcznego zadeklarowano jako pochodzące od M. W. (1).

W roku szkolnym 2014/2015 w pozwanym Zespole Szkół (...) w R. propozycję ograniczenia zatrudnienia otrzymało kilkunastu nauczycieli. W piśmie z dnia 13 maja 2014 roku U. R., reprezentując Powiat (...), wystosowała do pozwanego pismo wskazujące, że w odniesieniu do projektu arkusza organizacyjnego Zespołu Szkół (...) na rok szkolny 2014/2015 łamie on prawa pracownicze nauczycieli zatrudnionych przez mianowanie. W arkuszu przydzielono bowiem godziny zajęć dla nauczyciela kontraktowego, obniżając jednocześnie wymiar zatrudnienia z pełnego etatu do części etatu dla dużej grupy nauczycieli. W związku z tym U. R. zwróciła się o korektę arkusza przez zabezpieczenie godzin w pierwszej kolejności nauczycielom dyplomowanym i mianowanym, którym w projekcie arkusza obniżono wymiar zatrudnienia poniżej etatu. W odpowiedzi na powyższe dyrektor pozwanej szkoły poinformowała, że nie łamie

przepisów prawa pracy, a nauczyciel kontraktowy, któremu zapewnione zostały godziny korzysta z urlopu bezpłatnego i nie może zostać zwolniony, gdyż chroni go art. 41 k.p.

W dniu 28 kwietnia 2014 roku Dyrektor pozwanej opracował arkusz organizacji i planu nauczania Zespołu Szkół (...) w R. na rok szkolny 2014/2015, który został pozytywnie zaopiniowany przez Radę Pedagogiczną. Następnie arkusz organizacji został zatwierdzony przez Starostwo (...) w R. w dniu 22 maja 2014 roku. W arkuszu tym przydzielono powódce 13 godzin na świetlicy, ograniczając zatrudnienie do 1/2 etatu. Pozostałe 13 godzin w świetlicy przydzielone zostało W. P., nauczycielowi kontraktowemu, przebywającemu na urlopie bezpłatnym. W. P. (1) otrzymała dodatkowo wszystkie godziny przeznaczone do nauczania wiedzy o społeczeństwie na rok 2014/2015, tj. 7,78. W dniu 29 sierpnia 2014 roku sporządzony został aneks do arkusza organizacyjnego z dnia 28 kwietnia 2014 roku. W aneksie tym powódce przydzielono pełny etat w wymiarze 23 godzin. Powódka zgodnie z aneksem otrzymała 16 godzin na świetlicy, 5 godzin nauczania wiedzy o społeczeństwie i 2 godziny kółka artystycznego. Nadto 10 godzin na świetlicy otrzymała J. O.. Godziny W. P. zostały rozdysponowane na zasadzie zastępstwa. Aneks został zaopiniowany przez Radę Pedagogiczną i zatwierdzony przez Starostwo (...) w R. w dniu 29 sierpnia 2014 roku. Na rok szkolny 2014/2015 przewidziany został 1 etat świetlicy w wymiarze 26 godzin i 7,78 godzin nauczania wiedzy o społeczeństwie.

W dniu 29 sierpnia 2014 roku dyrektor pozwanej szkoły przygotowała dla powódki porozumienie zmieniające warunki zatrudnienia, zgodnie z którym zaproponowano powódce w roku szkolnym 2014/2015: wychowawstwo świetlicy 16/26, w tym 3 godziny zastępstwa W. P. oraz nauczanie wiedzy o społeczeństwie 7/18 - zastępstwo W. P.. W przypadku powrotu do pracy W. P. wymiar zatrudnienia powódki wynosić miał 13/26 godzin dydaktycznych zgodnie z podpisaną w dniu 5 maja 2014 roku zgodą dotyczącą ograniczenia pensum godzin do 1/2 etatu. W dniu 1 września 2014 roku powódka odmówiła podpisania tego porozumienia, wskazując, że nie mogła go podpisać, bowiem w aneksie organizacji z dnia 28 sierpnia 2014 roku na rok szkolny 2014/2015 ma zapewniony pełen etat, zatem podpisywanie tego porozumienia byłoby niedorzeczne.

Na skutek interwencji powódki w Starostwie (...), U. R. zwróciła się do dyrektora strony pozwanej o wyjaśnienie, dlaczego wedle twierdzeń powódki jest zatrudniona na 1/2 etatu, natomiast w aneksie do arkusza organizacji z 29 sierpnia 2014 roku zaplanowano dla powódki pełen etat. Nadto pismem z dnia 14 listopada 2014 roku U. R. poinformowała powódkę, że z arkusza organizacji na rok szkolny 2014/2015 wynika, że powódce przydzielono 23 godziny lekcyjne (cały etat) i nie został złożony żaden dodatkowy aneks, który by tę sytuację zmienił. Przyznanie powódce całego etatu wynikało z faktu, że zwiększyła się liczba oddziałów szkolnych.

Ograniczenie pensum do 1/2 etatu zostało również zastosowane do nauczyciela J. O. (2), która miała przydzielonych 10 godzin zajęć na świetlicy w roku szkolnym 2014/2015. J. O. w kwietniu 2014 roku była nauczycielem mianowanym (powódka dyplomowanym). Dopiero w sierpniu 2014 roku uzyskała status nauczyciela dyplomowanego. Powodem ograniczenia pensum do 1/2 etatu dla powódki oraz J. O. (2) była konieczność zapewnienia etatu dla W. P. (1), przebywającej na urlopie bezpłatnym w związku z pełnieniem funkcji (...) R.. W. P. (1) została zatrudniona w pozwanej placówce na mocy umowy o pracę w dniu 1 września 2003 roku. Od 2004 roku była nauczycielem kontraktowym upoważnionym do nauczania wiedzy o społeczeństwie i posiadającym kwalifikacje do nauczania na świetlicy. W dniu 11 grudnia 2006 roku ówczesny dyrektor pozwanej placówki udzielił W. P. (1) urlopu bezpłatnego na podstawie art. 68 Karty Nauczyciela od dnia 1 grudnia 2006 roku na czas zajmowania przez nią stanowiska etatowego członka Zarządu (...) (...). W dniu 14 stycznia 2011 roku obecna dyrektor pozwanej placówki udzieliła W. P. (1) na podstawie art. 68 Karty Nauczyciela urlopu bezpłatnego na czas od dnia 1 lutego 2011 roku do dnia 31 sierpnia 2011 roku w związku ze sprawowaniem funkcji doradcy (...) R.. Kolejny taki urlop bezpłatny został udzielony W. P. od dnia 1 września 2011 roku na czas nieokreślony, a następnie od dnia 16 września 2011 roku udzielony jej został urlop bezpłatny na czas pełnienia funkcji (...) R.. Kolejny urlop bezpłatny został udzielony od dnia 1 kwietnia 2015 roku do dnia 31 sierpnia 2015 roku, potem od dnia 1 września 2015 roku do dnia 31 sierpnia 2016 roku - bez podania przyczyny. Z dniem 31 sierpnia 2015 roku za porozumieniem stron umowa o pracę W. P. (1) z pozwanym została rozwiązana. W. P. (1) przez okres 10 lat przebywała na urlopie bezpłatnym. W pozwanej placówce tylko jeden z nauczycieli występował o

udzielenie urlopu bezpłatnego w związku z pracą doktorską. Nigdy Dyrektor pozwanej placówki nie podjęła próby rozwiązania stosunku pracy z W. P. (1).

W roku szkolnym 2013/2014 ogólna liczba uczniów na dzień 30 września 2013 roku w pozwanej placówce wynosiła 717. Było wówczas 12 oddziałów technikum, 2 oddziały kwalifikacyjnego kursu zawodowego, 9 oddziałów zasadniczej szkoły zawodowej, 3 dla liceum dla dorosłych i 2 dla technikum uzupełniającego. W roku szkolnym 2014/2015 ogólna liczba uczniów na dzień 30 września 2014 roku w pozwanej placówce wynosiła 715. Było wówczas 8 oddziałów technikum, 4 oddziały kwalifikacyjnego kursu zawodowego, 9 oddziałów zasadniczej szkoły zawodowej, 4 - dla liceum dla dorosłych i 1 - dla technikum uzupełniającego. W roku szkolnym 2014/2015 w porównaniu z rokiem poprzednim liczba uczniów spadła jedynie o 2 osoby i zmniejszyła się liczba klas technikum z 12 do 8.

W roku szkolnym 2013/2014 liczba godzin w świetlicy wynosiła 26, a wiedzy o społeczeństwie 11. W kolejnym roku szkolnym liczba godzin na świetlicy nie zmniejszyła się, a zmniejszyła się liczba godzin w świetlicy do 7,78.

Powódka w trakcie swojej pracy zawodowej wielokrotnie była nagradzana za swoje osiągnięcia począwszy od (...)od uzyskania (...), poprzez wiele podziękowań, dyplomów, nagród, a skończywszy w 2013 roku na otrzymaniu Medalu (...)R.. Żaden z nauczycieli nie miał takich osiągnięć w pracy jak powódka, w tym J. O. (3) i B. C..

Brakujące wynagrodzenie jakie otrzymałaby powódka, gdyby świadczyła pracę w pozwanej szkole na cały etat wynosiło 26.710,16 zł brutto (netto 19.105,65 zł) .

Pismem z dnia 18 maja 2015 roku pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z dniem 31 sierpnia 2015 roku z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako powód rozwiązania umowy o pracę wskazano zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole. Powódka odwołała się od tego wypowiedzenia. Obecnie w tutejszym sądzie toczy się postępowanie o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne w sprawie o sygn. akt IV P 48/15.

Stan faktyczny w sprawie Sąd I instancji ustalił na podstawie dokumentacji zgromadzonej w aktach osobowych powódki, aktach osobowych W. P. (1), aktach sprawy sygn. akt IV P 137/12, a także dokumentacji w postaci oświadczenia powódki w przedmiocie wyrażenia zgody na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, pisma w przedmiocie zapytań do planowanego ograniczenia wymiaru czasu pracy, pism pozwanego w przedmiocie: zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów, odpowiedzi na zapytanie powódki dotyczące planowanego ograniczenia wymiaru czasu pracy, korzystania przez W. P. (1) z urlopu bezpłatnego, wykazu nauczycieli realizujących zajęcia w świetlicy w latach 2010 – 2016, kwalifikacji powódki, J. O. (2) i B. C., pism (...) (...) dotyczących: wezwania do wyjaśnienia, dlaczego M. W. (1) nie otrzymała pełnego uposażenia za miesiąc wrzesień 2018 roku, udzielenia informacji, że w arkuszu organizacyjnym przewidziano dla powódki 23 godziny lekcyjne, porozumienia zmieniającego warunki zatrudnienia z dnia 29 sierpnia 2014 roku, zapisów w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2014/2015 i aneksie do niego, opinii biegłych sądowych: z dziedziny badań pisma ręcznego P. B., z zakresu rozliczania wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy B. G. oraz zeznań świadków J. O. (2) i U. R..

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione.

Na wstępie Sąd I instancji wskazał, że w niniejszej sprawie przedmiotem sporu było, czy pracodawca zasadnie i za zgodą powódki ograniczył jej obowiązkowy wymiar zajęć, jako nauczycielowi mianowanemu. Powódka stała na stanowisku, że brak było ku temu podstaw, a ponadto wskazywała, że nie wyraziła zgody na ograniczenie wymiaru zajęć, zaś pracodawca twierdził, że zaistniały warunki określone w art. 22 ust. 2 ustawy Karta Nauczyciela (choć nie wskazywał na czym miały polegać zmiany organizacyjne placówki) i kwestionował twierdzenie powódki co do braku wyrażenia przez nią zgody na ograniczenie wymiaru zajęć.

Sąd Rejonowy przypomniał, że zasadą jest zatrudnianie nauczyciela mianowanego i nauczyciela dyplomowanego na podstawie mianowania w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. Wynika to jasno z art. 10 ust. 5 pkt 6 ustawy z dnia 22 stycznia 1982 roku - Karta Nauczyciela. Zatrudnienie nauczyciela mianowanego w niepełnym

wymiarze zajęć jest wyjątkiem, który jest uregulowany art. 22 ust 2 Karty Nauczyciela. Przepis ten stanowi, że zasada ograniczenia zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia może być - za zgodą nauczyciela - stosowana również w wypadku, gdy z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1 nie ma możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole. Sąd Rejonowy wskazał, że w razie braku zgody nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, stosuje się przepis art. 20 Karty Nauczyciela. Nauczyciel, który wyrazi zgodę na ograniczenie zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć w istocie rzeczy [godzi się na porozumienie zmieniające nauczycielski stosunek pracy w trybie art. 20 ust. 1 w związku z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela.

Powódka otrzymała w dniu 25 kwietnia 2014 roku informację o potrzebie ograniczenia jej zatrudnienia w wymiarze nie mniejszym niż 1/2 etatu. W tym samym dniu powódka miała otrzymać oświadczenie dotyczące ograniczenia zatrudnienia nauczyciela mianowanego zgodnie z art. 22 ust 2 Karty Nauczyciela. Sąd Rejonowy ustalił, że powódka po kilkudniowym zastanawianiu się w dniu 5 maja 2014 roku złożyła w sekretariacie szkoły obydwa podpisane przez nią dokumenty. Autentyczność tych podpisów potwierdził jednoznacznie biegły sądowy z dziedziny badania pisma ręcznego P. B..

Koniecznym było jednak ustalenie okoliczności (zgodnie z wytycznymi Sądu Okręgowego), czy ograniczenie zatrudnienia powódki w roku szkolnym 2014/2015 nastąpiło z zachowaniem pozostałych warunków wynikających z art. 22 ust.2 Karty Nauczyciela. Sąd Rejonowy podkreślił, że do warunków wymaganych przez art. 22 ust. 2 w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, oprócz zgody nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na ograniczenie zatrudnienia należą bowiem także: 1) istnienie przyczyny takiego ograniczenia w postaci częściowej likwidacji szkoły albo zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania, 2) brak możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz 3) brak warunków do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole. Ograniczenie przez pracodawcę pełnego wymiaru zajęć nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania, poza sytuacjami określonymi w art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, jest niedopuszczalne. Zważywszy na zasadę zatrudniania nauczyciela mianowanego i nauczyciela dyplomowanego na podstawie mianowania w pełnym wymiarze zajęć, wynikającą z art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela, a także na bezwzględnie obowiązujący charakter przepisów art. 22 ust. 2 i art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, spełnienie opisanych wyżej przesłanek ograniczenia zatrudnienia powinno być interpretowane ściśle. Strony stosunku pracy nie mogą więc skutecznie w drodze swoich czynności doprowadzić do stanu niezgodnego z tymi normami. Mogą natomiast zawrzeć porozumienie o ograniczeniu wymiaru zatrudnienia z uwagi na okoliczności wymienione w artykule 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Porozumienie naruszające wskazane wymagania art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela jest czynnością nieskuteczną, jako sprzeczne z ustawą, co wynika z brzmienia przepisów art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Jeżeli więc doszło do niedopuszczalnego ograniczenia pełnego wymiaru zajęć, to nauczycielowi przysługuje roszczenie o wynagrodzenie w rozmiarze takim, jakie otrzymywałby pracując w pełnym wymiarze, jeśli wykaze gotowość do pracy w tym okresie (tak uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 września 1996 roku, I PZP 22/96, OSNP 1997 Nr 7, poz. 111).

Sąd Rejonowy wskazał, że w wypowiedzeniu z dnia 25 kwietnia 2014 roku jako przyczynę ograniczenia pensum do 1/2 etatu wskazano zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole. Nie wskazano natomiast, jakich oddziałów i czego dotyczą zmiany organizacyjne. W tym przedmiocie ma zastosowanie art. 30 § 3 k.p. oraz art. 30 § 4 i 5 k.p. co do elementów składowych pisma dyrektora szkoły o wypowiedzeniu (zmianie) stosunku pracy. W konsekwencji, oświadczenie o wypowiedzeniu nauczycielskiego stosunku pracy powinno zostać sporządzone w formie pisemnej, a pismo rozwiązujące ten stosunek pracy musi określać przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o przysługującym nauczycielowi prawie odwołania do sądu pracy. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu okoliczności, które w rzeczywistości

stanowią przyczynę wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej to właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie przedmiotem analizy, czy wypowiedzenie było uzasadnione.

W ocenie Sądu I instancji wskazana na piśmie przyczyna obniżenia pensum powódce nie była precyzyjna i nie wyjaśniała w sposób konkretny dlaczego powódce ograniczone zostało pensum do 1/2 etatu. Z wielu pism pozwanego oraz składanych w toku postępowania zeznań dyrektora pozwanej placówki wynika, że ograniczenie to podyktowane było koniecznością zapewnienia etatu dla nauczyciela kontraktowego W. P. (1).

Sąd Rejonowy negatywnie ocenił postępowanie dyrektora pozwanej placówki, który przez okres 10 lat udzielał bezpłatnego urlopu nauczycielowi kontraktowemu W. P. (1) w celu realizacji jego planów w działalności politycznej. W sytuacji, w której corocznie dochodziło do zmian organizacyjnych w szkole, które ograniczały liczby godzin dydaktycznych dla poszczególnych nauczycieli udzielanie urlopu bezpłatnego dla nauczyciela kontraktowego (w celu dalszego jego zatrudniania) i obniżanie pensum nauczycielom mianowanym i dyplomowanym jest zdaniem Sądu I instancji sprzeczne z zasadami organizacji nauczania. Urlop był udzielany W. P. (1) na podstawie art. 68 Karty Nauczyciela. Zgodnie z nim nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć przysługuje urlop płatny dla dalszego kształcenia się oraz inne ulgi i świadczenia związane z tym kształceniem. Nauczyciel może otrzymać urlop płatny lub bezpłatny dla celów naukowych, artystycznych, oświatowych, a bezpłatny z innych ważnych przyczyn. Z przepisu § 12 ust. 1 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie szczegółowych zasad udzielania nauczycielom urlopów dla dalszego kształcenia się, dla celów naukowych, artystycznych, oświatowych i z innych ważnych przyczyn oraz ulg i świadczeń związanych z tym kształceniem, a także organów uprawnionych do ich udzielania z dnia 19 grudnia 2000 roku (Dz.U. 2001 Nr 1, poz. 5) wynika, że nauczyciel może otrzymać urlop bezpłatny dla celów naukowych, oświatowych, artystycznych albo z innych ważnych przyczyn. W myśl ust. 2 urlop, o którym mowa w ust. 1, udzielany jest przez dyrektora na umotywowany wniosek nauczyciela na czas określony, pod warunkiem że nie spowoduje to zakłócenia toku pracy szkoły. W ocenie Sądu Rejonowego rażącym było postępowanie Dyrektora pozwanej placówki, kiedy mając wiedzę, że zmuszona będzie ograniczyć liczbę godzin dla nauczycieli dyplomowanych i mianowanych, nie podjęła próby odwołania W. P. (1) z urlopu bezpłatnego, bądź też nie podjęła próby rozwiązania z nią stosunku pracy w drodze porozumienia, skoro ta wykonywała pracę na innym stanowisku - Wiceprezydenta Miasta R.. Dyrektor nie podjęła żadnych kroków prawnych aby rozwiązać stosunek pracy z W. P. (1), gwarantując jej cały czas etat w szkole, a pozbawiając pełnego pensum nauczycieli mianowanych i dyplomowanych. Nawet kiedy wedle twierdzeń pozwanego doszło do zmian organizacji w szkole w roku szkolnym 2014/2015, uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczycieli mianowanych na cały etat, to i tak od dnia 1 kwietnia 2015 roku do dnia 31 sierpnia 2015 roku, potem od dnia 1 września 2015 roku do dnia 31 sierpnia 2016 roku, Dyrektor pozwanej placówki w dalszym ciągu udzieliła Pani P. urlopu bezpłatnego bez podania przyczyny. W ocenie Sądu Rejonowego takie postępowanie pozwanej placówki doprowadzało do ochrony nauczyciela kontraktowego, kosztem innych nauczycieli o zdecydowanie wyższych kwalifikacjach i było zdecydowanie sprzeczne z zasadami prawidłowej organizacji nauczania w szkole.

Sąd I instancji zaznaczył, że niewątpliwie prowadzenie polityki kadrowej należy do kompetencji dyrektora szkoły. Decyzje personalne podlegają jednak na wniosek pracownika kontroli sądu. Skoro tak, to sąd jest uprawniony do oceny formalnej i merytorycznej poprawności czynności dokonywanych przez dyrektora w sprawach ze stosunku pracy i ewentualnej ich korekty, czy raczej korekty ich skutków, poprzez orzekanie o zgłoszonych roszczeniach. Dotyczy to także doboru nauczycieli do ograniczenia pensum godzin w okolicznościach przewidzianych w art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela. Wybór nauczyciela do ograniczenia pensum z przyczyn określonych w art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela powinien być dokonany przy zastosowaniu kryteriów obiektywnych, niedyskryminujących, jasnych, czytelnych dla zainteresowanych. Kryteria te powinny w pierwszej kolejności dotyczyć dorobku zawodowego (staż pracy, ocena pracy, kwalifikacje formalne i faktyczne), ale mogą się one odnosić także do sytuacji osobistej nauczyciela (stan rodzinny, posiadanie innych źródeł dochodu).

Sąd I instancji ustalił na podstawie zatwierdzonego przez Radę Pedagogiczną arkusza organizacyjnego szkoły na rok 2014/2015, że zmiany organizacyjne w rozumieniu art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela polegały istotnie na zmniejszeniu liczby oddziałów w szkole. Sąd Rejonowy zakwestionował jednakże trafność wyboru pracownika do zmiany umowy

o pracę z tego powodu, ponieważ wybór dyrektora nie uwzględniał wszystkich okoliczności związanych z oceną kwalifikacji zawodowych wchodzących w grę osób, wykonywaniem przez nie obowiązków pracowniczych, stażem pracy. Dokonany wybór Sąd I instancji ocenił jako dowolny. Z ustaleń faktycznych wynika bowiem jednoznacznie, że dyrektor pozwanego zespołu dokonując wyboru powódki, której należy ograniczyć pensum do 1/2 etatu w trybie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela nie uwzględniał żadnych okoliczności związanych z oceną kwalifikacji zawodowych wchodzących w grę osób, wykonywaniem przez nie obowiązków pracowniczych, stażem pracy, sytuacji rodzinnej czy też majątkowej.

Sąd I instancji stwierdził, że uzasadnienie dokonanego powódce porozumienia rozmią się z rzeczywistymi powodami, jakie pojawiły się w świetle ustaleń faktycznych poczynionych po przeprowadzeniu postępowania dowodowego. Wskazane jako przyczyna ograniczenia pensum do 1/2 etatu zmiany organizacyjne w szkole, będące wynikiem zmniejszenia się liczby oddziałów, w istocie nie doprowadziło do likwidacji godzin dydaktycznych powódki, która w pełnym etacie wykonywała swoje obowiązki w świetlicy. Jak wynika z zeznań dyrektora pozwanego godziny te przeznaczono dla nauczyciela przebywającego na urlopie bezpłatnym, co w samej rzeczy świadczy o tym, że dokonano wyboru między powódką, a tym nauczycielem w zakresie, która z tych osób powinna otrzymać wypowiedzenie. Do takiego wniosku skłonił Sąd I instancji fakt zaniechania dyrektora pozwanej szkoły w zakresie rozważenia możliwości ograniczenia zatrudnienia innym nauczycielom w taki sposób, aby dla powódki zapewnić wystarczającą liczbę godzin dydaktycznych. Dokonując wyboru powódki pracodawca nie dokonał, zdaniem Sądu Rejonowego, rzetelnej analizy kryteriów ustalonych w tym zakresie, pomijając zupełnie stopień nauczyciela dyplomowanego powódki, jej staż, pracy, jej wielokrotnie udokumentowane osiągnięcia zawodowe oraz nagrody jakie otrzymywała w swojej długoletniej karierze zawodowej. Wbrew wskazanym przez pozwaną Zespół powodom uzasadniającym ograniczenie pensum, prawdziwym argumentem, który zdecydował o wyborze powódki było zapewnienie zatrudnienia dla innych nauczycieli o zdecydowanie niższych kwalifikacjach. Nadto analiza arkusza organizacji szkoły za lata 2013/2014 i 2014/2015 prowadzi do wniosku, że liczba uczniów nie zmniejszyła się. Zmniejszyła się tylko liczba oddziałów w klasach technikum o 4 w porównaniu z rokiem szkolnym 2013/2014. Liczba godzin dydaktycznych w świetlicy nie zmniejszyła się, zachowano w dalszym ciągu 26 godzin. Powódka, jako będącą wychowawcą świetlicy powinna mieć w dalszym ciągu zapewnione pełne pensum godzin, jako nauczyciel posiadający najwyższe kwalifikacje w tym zakresie.

Sąd I instancji wskazał, że w kwietniu 2014 roku powódka była nauczycielem dyplomowanym, a pozostały nauczyciel, dla którego przewidziano godziny dydaktyczne w świetlicy i wiedzy o społeczeństwie tj. J. O. (2) była nauczycielem mianowanym. Skoro zatem nie było możliwości zapewnienia większej liczby godzin na świetlicy i wiedzy o społeczeństwie w roku szkolnym 2014/2015, to zachodziły - zdaniem Sądu Rejonowego - podstawy do rozwiązania umowy o pracę z J. O. (2) w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela w celu zapewnienia pełnego pensum nauczycielowi dyplomowanemu, o wyższych kwalifikacjach. Pozwana jednak takiej decyzji wobec J. O. (2) nie podjęła, choć wypowiedzenia umów otrzymali inni nauczyciele, tzn. M. W. (2), A. N. i R. Ł..

Następnie Sąd I instancji dokonał oceny zachowania powódki, dotyczącej propozycji zwiększenia liczby godzin dydaktycznych w roku szkolnym 2014/2015 przedstawionej jej w porozumieniu zmieniającym warunki zatrudnienia z dnia 29 sierpnia 2014 roku. Powódka odmówiła podpisania tego porozumienia w wyniku czego w roku szkolnym 2014/2015 świadczyła pracę jako wychowawca świetlicy w wymiarze 1/2 etatu tj. 13 godzin dydaktycznych tygodniowo. Zachowanie powódki wynikało jednak z faktu, że skoro w aneksie do arkusza organizacji szkoły z sierpnia 2014 roku przydzielono jej cały etat, to podpisywanie przedstawionego jej porozumienia było niedorzeczne. Nadto z porozumienia tego wynikało, że powódce miały zostać przydzielone godziny w zastępstwie W. P. (1) tylko na czas jej nieobecności do listopada 2014 roku. Po jej powrocie powódka miałaby świadczyć pracę na pół etatu. Sąd Rejonowy wskazał, że powódka nie godziła się na taką propozycję, gdyż w jej ocenie ograniczenie jej pensum do połowy etatu było niezasadne. Powódka jednak była gotowa świadczyć pracę na cały etat i cały czas taką wolę wyrażała i przedstawiała dyrekcji szkoły oraz zwracała się o interwencję w sprawie do Powiatu (...). Konsekwencją jej interwencji była zresztą informacja od U. R., że z arkusza organizacji szkoły wynika, że powódka powinna jest świadczyć pracę na cały etat.

W ocenie Sądu Rejonowego od września 2014 roku, to jest w trakcie roku szkolnego 2014/2015 była możliwość zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć (co wynika wprost z arkusza organizacji z sierpnia 2014 roku).

Sąd I instancji zauważył, że choć wyrażenie zgody na ograniczenie zatrudnienia (w razie zaistnienia przesłanek wymienionych w art 22 ust. 2 Karty Nauczyciela) do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć skutkuje zmianą nauczycielskiego stosunku pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, to nie oznacza to jednak, że raz wyrażona przez nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania zgoda na powyższe ograniczenie wyklucza bezterminowo jego późniejsze żądanie zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć. Zgoda na ograniczenie zatrudnienia jest ważna tak długo, jak długo utrzymują się warunki do takiego ograniczonego zatrudnienia wymienione w art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. Mając zatem na uwadze ustalenia dokonane w sprawie, fakt wyrażenia przez powódkę zgody na ograniczenie jej zatrudnienia w roku szkolnym 2014/2015 nie ma znaczenia, gdyż brak było podstaw do tego ograniczenia w świetle art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. Co więcej, nawet jeśli powódka tę zgodę wyraziła, to w sytuacji powstania możliwości zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć, nauczyciel ma prawo żądać zatrudnienia w takim właśnie wymiarze. I ma także zdaniem Sądu Rejonowego prawo żądać wynagrodzenia za pracę w pełnym wymiarze zajęć w przypadku gotowości do jej świadczenia, jeśli pracodawca, sprzecznie z prawem, nie dopuści go do pracy. Jako podstawę prawną tego żądania Sąd I instancji wskazał przepis art. 81 k.p. Z powyższych względów w ocenie Sądu I instancji żądanie powódki było uzasadnione w oparciu o treść art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela i art. 81 k.p.

Sąd Rejonowy ustalił zatem, że zatrudnienie powódki w pozwanym Zespole Szkół (...) w R. w roku szkolnym 2014/2015 tj., od dnia 1 września 2014 roku do 31 sierpnia 2015 roku powinno mieć charakter zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy i zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 26.710,16 złotych brutto tytułem należnego powódce wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty. Sąd I instancji zaznaczył, że wydając orzeczenie o wypłacie zaległego wynagrodzenia należy zawsze określać je w kwocie brutto, tzn. nie odliczać zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. Kwoty potrącane przez pracodawcę jako płatnika podatku i składek ZUS stanowią bowiem integralną część wynagrodzenia za pracę, a sąd ma obowiązek wydać orzeczenie właśnie co do całości wynagrodzenia objętego roszczeniem.

O odsetkach Sąd Rejonowy orzekł w oparciu o treść art. 481 k.p.c.

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z art. 98 k.p.c. zasadzając od pozwanego na rzecz powódki kwotę 2.400 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na podstawie § 3 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2002 roku, Nr 163, poz. 1349) i kwotę 17 zł tytułem opłaty od pełnomocnictwa. Na podstawie zaś art. 113 ust. 2 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd Rejonowy nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Radomsku kwotę 2.157,16 złotych tytułem wypłaconych wynagrodzeń dla biegłych oraz kwotę 1.336 złotych tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu.

Apelację od powyższego wyroku w całości wniósł pozwany, zarzucając orzeczeniu:

1) naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest art. 20 ust 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela w związku z art. 45 k.p. poprzez nieprawidłową wykładnię jego treści polegającą na wadliwym utożsamieniu kryteriów wyboru jednego z nauczycieli do zwolnienia z pracy z ustawowymi przyczynami wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi oraz poprzez przyjęcie, że w pozwanej szkole nie wystąpiły zmiany organizacyjne dotyczące osoby powódki oraz niesłuszne przyjęcie, że pozwana zastosowała niewłaściwe kryteria wyboru powódki do zwolnienia;

2) naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów i zastąpienie jej niedozwolonym domniemaniem w szczególności poprzez przyjęcie za podstawę orzeczenia jedynie nieudowodnionych twierdzeń powódki w zakresie kryteriów przyjętych przez pracodawcę przy wyborze pracownika do zwolnienia i niezasadne

przyjęcie, że fakt posiadania uprawnień emerytalnych przez powódkę stanowił jedyne kryterium jakim kierował się pracodawca przy wyborze pracownika do zwolnienia oraz niezasadne przyjęcie, że powódka wyrażała gotowość do świadczenia pracy w pełnym wymiarze zatrudnienia, podczas gdy w rzeczywistości powódka odmawiała świadczenia pracy w wymiarze odpowiadającym pełnemu etatowi, a sąd w istocie nie przeprowadził postępowania dowodowego w kierunku ustalenia czy zachowanie powódki stanowiło jasne i czytelne zademonstrowanie gotowości świadczenia pracy w pełnym wymiarze godzin.

W oparciu o tak skonstruowane zarzuty pełnomocnik pozwanego wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa, ewentualnie uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I Instancji, a także zasądzenie kosztów postępowania na rzecz pozwanego w tym, kosztów zastępstwa procesowego za I i II instancję.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 27 września 2018 roku pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jest bezzasadna, bowiem wydany przez Sąd Rejonowy wyrok odpowiada prawu.

Na wstępie należy wskazać, że niniejsza sprawa rozpoznawana była przez Sąd I instancji ponownie na skutek uchylenia wyroku z dnia 16 czerwca 2015 roku. Prowadząc postępowanie po raz drugi, Sąd Rejonowy zastosował się do wytycznych udzielonych przez Sąd Okręgowy i dokonał ustaleń, pozwalających mu na rozpoznanie istoty sprawy, a więc zbadanie materialnej (istotnej) podstawy żądania pozwu oraz merytorycznych zarzutów pozwanego.

Przypomnieć trzeba, że pozwana ograniczyła powódce, która była nauczycielem mianowanym, obowiązkowy wymiar zajęć w trybie art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku - Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2018 roku, poz. 967) i przedmiotem sporu było, czy pracodawca dokonał tego ograniczenia zasadnie i za zgodą powódki. Powódka twierdziła bowiem, że brak było ku temu podstaw, a ponadto wskazywała, że nie wyraziła zgody na ograniczenie wymiaru zajęć. Pracodawca podnosił zaś, że zaistniały warunki określone w art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela i kwestionował twierdzenie powódki co do braku wyrażenia przez nią zgody na ograniczenie wymiaru zajęć. Ponadto powódka stała na stanowisku, że nawet jeśli przed rozpoczęciem roku szkolnego 2014/2015 zaistniały warunki do ograniczenia jej wymiaru zajęć, to warunki te odpadły od 1 września 2014 roku. Była bowiem w roku szkolnym 2014/2015 możliwość jej zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć. Stąd też powódka żądała zatrudnienia w takim właśnie wymiarze oraz zasądzenia stosownego wynagrodzenia za gotowość do pracy w pełnym wymiarze zajęć.

Sąd Okręgowy zalecił Sądowi I instancji, by przy ponownym rozpoznaniu sprawy ustalił, co wymagane jest w świetle art. 22 ust. 2 w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela: 1) czy zaistniała przyczyna ograniczenia powódce wymiaru zajęć w postaci częściowej likwidacji szkoły albo zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania, 2) czy brak było możliwości zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć oraz 3) czy brak było warunków do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole. A w przypadku ustalenia, że warunki te zaistniały w dacie wyrażenia przez powódkę zgody na ograniczenie zatrudnienia, Sąd I instancji miał także dokonać ustaleń, czy utrzymały się one w roku szkolnym 2014/2015. Zgoda nauczyciela na ograniczenie zatrudnienia jest bowiem ważna tak długo, jak długo utrzymują się warunki do takiego ograniczonego zatrudnienia wymienione w art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela.

Sąd Rejonowy wszystkie te okoliczności ustalił i brak jest podstaw do tego, by uznać za uzasadniony sformułowany w apelacji zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. odnoszący się do tych ustaleń. Przede wszystkim należy podnieść, że konstruując ten zarzut, apelujący w ogóle nie odnosi się do dokonanych przez Sąd Rejonowy ustaleń, wywiedzionych przede wszystkim z analizy arkuszy organizacyjnych pozwanej placówki na rok szkolny 2013/2014 i 2014/2015, wykazu nauczycieli zatrudnionych w świetlicy, informacji pozwanego z dnia 11 września 2017 roku, dokumentów w aktach osobowych W. P. (1) i powódki oraz zeznań świadków J. O. (2) i U. R.. Stwierdza tylko w uzasadnieniu apelacji, że powódce „wymiar zatrudnienia został skutecznie obniżony a stosunek pracy uległ zmianie w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela”. Tymczasem rzecz w tym, że w świetle ustaleń dokonanych na podstawie

ww. dowodów, ograniczenie to, jak prawidłowo skonstatował Sąd Rejonowy, nastąpiło sprzecznie z ww. przepisami. Tego zaś skarżący w ogóle nie zauważa.

Ponadto formułując zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. apelujący, nie wiadomo dlaczego, stwierdził, że Sąd I instancji przyjął, iż „fakt posiadania uprawnień emerytalnych przez powódkę stanowił jedyne kryterium, jakim kierował się pracodawca przy wyborze pracownika do zwolnienia”. Sąd Rejonowy takiego ustalenia w ogóle bowiem nie poczynił, przy czym powódka nie została „zwolniona”, ale ograniczono jej wymiar obowiązkowych zajęć. I są to jedyne zarzuty naruszenia prawa procesowego odnoszące się do analizowanej kwestii, bowiem w pozostałej części uzasadnienia apelacji skarżący odnosi się wyłącznie do ustaleń w przedmiocie odmowy świadczenia przez powódkę pracy w pełnym wymiarze godzin oraz do kwestii dotyczących prawa powódki do wynagrodzenia za gotowość do pracy w tym wymiarze.

Należy przypomnieć, że z ustaleń dokonanych w sprawie wynika, iż w roku szkolnym 2013/2014 na dzień 30 września 2013 roku ogólna liczba uczniów w pozwanej placówce wynosiła 717. Było wówczas 12 oddziałów technikum, 2 oddziały kwalifikacyjnego kursu zawodowego, 9 oddziałów zasadniczej szkoły zawodowej, 3 oddziały liceum dla dorosłych i 2 oddziały dla technikum uzupełniającego. Natomiast w roku szkolnym 2014/2015 na dzień 30 września 2014 roku ogólna liczba uczniów w pozwanej placówce wynosiła 715. Było wówczas 8 oddziałów technikum, 4 oddziały kwalifikacyjnego kursu zawodowego, 9 oddziałów zasadniczej szkoły zawodowej, 4 oddziały liceum dla dorosłych i 1 oddział technikum uzupełniającego. A zatem w roku szkolnym 2014/2015 w porównaniu z rokiem poprzednim liczba uczniów spadła jedynie o 2 osoby i zmniejszyła się ilość klas technikum z 12 do 8 oraz ilość oddziałów technikum uzupełniającego o 1. Natomiast wzrosła o 2 ilość oddziałów kwalifikacyjnego kursu zawodowego oraz o 1 ilość oddziałów liceum dla dorosłych. Powódka była nauczycielem w świetlicy oraz wiedzy o społeczeństwie. W roku szkolnym 2013/2014 liczba godzin w świetlicy wynosiła 26, a wiedzy o społeczeństwie 11. W kolejnym roku szkolnym liczba godzin na świetlicy nie zmniejszyła się, ale zmniejszyła się liczba godzin wiedzy o społeczeństwie do 7,78 (Sąd Rejonowy pomyłkowo podał, że 7,78 godzin dotyczy także godzin w świetlicy). A zatem w roku szkolnym 2014/2015 przy opisanych wyżej zmianach dotyczących ilości oddziałów, w porównaniu z rokiem poprzednim pozostały do nauczania: taka sama ilość godzin w świetlicy i mniejsza ilość godzin wiedzy o społeczeństwie. Nie była to jednak ani przed, ani po zmianie, łącznie taka ilość, która zapewniałaby dwa pełne etaty dla dwóch nauczycieli.

Z arkuszy organizacyjnych, wykazu nauczycieli oraz informacji pozwanego z dnia 11 września 2017 roku wynika również, że w całym roku szkolnym 2013/2014 godziny w świetlicy przydzielono: powódce - 13 godzin i J. O. (2), wówczas nauczycielowi mianowanemu – 13 godzin. Dodatkowo powódka nauczwała wiedzy o społeczeństwie w ilości 10 godzin. Natomiast w arkuszu organizacyjnym z dnia 28 kwietnia 2014 roku, dotyczącym organizacji roku szkolnego 2014/2015, powódce przydzielono 13 godzin w świetlicy, a pozostałe 13 godzin w świetlicy przydzielone zostało W. P. (1), nauczycielowi kontraktowemu, przebywającemu na urlopie bezpłatnym. W. P. (1) w arkuszu tym otrzymała dodatkowo wszystkie godziny nauczania wiedzy o społeczeństwie na rok 2014/2015, tj. 7,78 godzin.

Jak była mowa wyżej, apelujący w żadnym zakresie powyższych ustaleń nie kwestionuje. A jasno z nich wynika, że prawidłowa jest konstatacja Sądu Rejonowego, iż nie zaistniały przyczyny do ograniczenia właśnie powódce, która była nauczycielem dyplomowanym, wymiaru obowiązkowych zajęć w trybie art. 22 ust. 2 w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Sąd Okręgowy w całości podziela rozważania Sądu I instancji w tym zakresie, dotyczące tego, że ograniczenie to podyktowane było wyłącznie chęcią zapewnienia etatu dla nauczyciela W. P. (1), będącej jednocześnie wiceprezydentem Miasta R., która wówczas korzystała z urlopu wypoczynkowego. W. P. (1) była jedynie nauczycielem kontraktowym, a zatem wybór powódki do ograniczenia jej zatrudnienia, jako nauczyciela dyplomowanego i to o wysokim dorobku, słusznie został przez Sąd Rejonowy zakwestionowany. Wyrażenie w tych okolicznościach przez powódkę zgody na ograniczenie wymiaru zajęć i zawarcie porozumienia naruszającego wymagania art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela ocenić należało jako czynność nieskuteczną, bowiem sprzeczną z ustawą (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Co więcej, pozwany nie odnosi się w apelacji i nie kwestionuje także dalszych ustaleń Sądu Rejonowego, dotyczących zmian w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2014/2015. Mianowicie, w związku z tym, że W. P. (1) nie podjęła

pracy w pozwanym Zespole, nadal korzystając z urlopu bezpłatnego, w dniu 29 sierpnia 2014 roku sporządzony został aneks do arkusza organizacyjnego z dnia 28 kwietnia 2014 roku. W aneksie tym powódce przydzielono pełny etat w wymiarze 23 godzin, to jest 16 godzin w świetlicy, 5 godzin nauczania wiedzy o społeczeństwie i 2 godziny kółka. Nadto 10 godzin w świetlicy otrzymała J. O. (2). Godziny W. P. (1) zostały jednak rozdysponowane wyłącznie na zasadzie zastępstwa. Powyższe świadczy o tym, że w całym roku szkolnym 2014/2015 nie istniały podstawy do ograniczenia powódce obowiązkowego wymiaru zajęć. Tym samym prawidłowe jest rozstrzygnięcie zawarte w punkcie „1” wyroku. Trzeba przy tym zauważyć, że pozwany nie zarzuca naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, nie zarzuca także naruszenia art. 189 k.p.c., a to ten przepis, którego Sąd Rejonowy nie wymienił, był podstawą ww. rozstrzygnięcia.

Skarżący zarzuca natomiast naruszenie prawa materialnego w postaci art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela w związku z art. 45 k.p. Twierdzi, że Sąd Rejonowy naruszył te unormowania, ponieważ utożsamiał kryteria wyboru jednego z nauczycieli do zwolnienia z pracy z ustawowymi przyczynami wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi oraz ponieważ przyjął, że w pozwanej szkole nie wystąpiły zmiany organizacyjne dotyczące osoby powódki oraz niesłusznie przyjął, że pozwana zastosowała niewłaściwe kryteria wyboru powódki do zwolnienia. Zarzut ten jest niezrozumiały. Wprawdzie Sąd Rejonowy nieprawidłowo wskazał, że w dniu 25 kwietnia 2014 roku powódka otrzymała wypowiedzenie, w którym jako przyczynę ograniczenia pensum do 1/2 etatu podano zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole oraz prowadził rozważania w zakresie niezbędnych elementów składowych pisma dyrektora szkoły o wypowiedzeniu stosunku pracy, jednak nie oznacza to, że wyrok Sądu I instancji jest nieprawidłowy. W zasadniczej bowiem części uzasadnienia zaskarżonego wyroku, obejmującego rozważania prawne, Sąd Rejonowy odnosił się do tego, czy spełnione zostały warunki do ograniczenia powódce pensum, wskazane w art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela i czy wyrażenie przez powódkę zgody na to ograniczenie było w związku z tym skuteczne. Dodać należy, że choć zasadnie stwierdził Sąd Rejonowy, iż powódka w roku szkolnym 2014/2015 powinna mieć w dalszym ciągu zapewnione pełne pensum godzin, to jego rozważania dotyczące ewentualnego rozwiązania stosunku pracy z J. O. (2) były już niepotrzebne. Nie było bowiem tak, że dla J. O. (2) przeznaczone zostały jakiegokolwiek godziny zajęć w świetlicy w arkuszu organizacyjnym z dnia 28 kwietnia 2014 roku. Godziny te w ilości 13 przypisane zostały bowiem nie J. O. (2), ale W. P. (1). Natomiast w arkuszu organizacyjnym z dnia 28 kwietnia 2014 roku J. O. (2) przypisano 10 godzin pedagogicznych i 6,62 godzin nauczania przedmiotu wychowanie do życia w rodzinie. Także zatem tej nauczycielce na podstawie ww. arkusza ograniczony wymiar zajęć, co potwierdziła ona zeznając jako świadek. A było to również skutkiem przydzielenia godzin w świetlicy W. P. (1). Dopiero w arkuszu organizacyjnym z 29 sierpnia 2014 roku J. O. (2) przydzielono 10 godzin w świetlicy, a powódce 16 godzin w świetlicy, co było spowodowane dalszą nieobecnością W. P. (1). Dodatkowo J. O. (2) otrzymała 10 godzin pedagogicznych i 5,14 godzin nauczania przedmiotu wychowanie do życia. Rozważania Sadu Rejonowego w ww. zakresie nie mają jednak żadnych skutków w zakresie prawidłowości rozstrzygnięcia zawartego w punkcie „1” wyroku.

Pozwany kwestionuje także rozstrzygnięcie zawarte w punkcie „2” wyroku, jednak nie formułuje zarzutu naruszenia prawa materialnego w postaci art. 81 k.p. Podnosi to jednak w uzasadnieniu apelacji, zarzucając również naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez niezasadne przyjęcie przez Sąd I instancji, że powódka wyrażała gotowość do świadczenia pracy w pełnym wymiarze zatrudnienia, podczas gdy zdaniem skarżącego powódka odmawiała świadczenia pracy w wymiarze odpowiadającym pełnemu etatowi. Ponadto pozwany twierdzi, że sąd w istocie nie przeprowadził postępowania dowodowego w kierunku ustalenia czy zachowanie powódki stanowiło jasne i czytelne zademonstrowanie gotowości świadczenia pracy w pełnym wymiarze godzin.

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.

Gotowość do pracy oznacza określony stan świadomości i woli pracownika, nakierowany na wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy. Na pojęcie gotowości do pracy 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 spowoduje zatem 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. 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 roku, I PKN 161/98, OSNAPiUS 1999 nr 11, poz. 365 oraz z dnia 12 listopada 2003 roku, I PK 524/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 347, z dnia 12 października 2007 roku, I PK 117/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 314).

Ciążar wykazania gotowości do pracy w myśl art. 6 k.c. spoczywa na pracowniku. Powódka taką gotowość do pracy w pełnym wymiarze zajęć, wbrew twierdzeniu pozwanego, w okresie od dnia 1 września 2014 roku do 31 sierpnia 2015 roku wykazała.

Jak ustalono, w związku z dalszą nieobecnością W. P. (1) przygotowany został, o czym była już mowa, aneks do arkusza organizacyjnego na rok 2014/2015. Zgodnie w tym aneksem powódce przydzielono 16 godzin w świetlicy, 5 godzin nauczania wiedzy o społeczeństwie i 2 godziny kółka artystycznego. W związku z tym, w dniu 29 sierpnia 2014 roku dyrektor pozwanej szkoły przygotowała dla powódki porozumienie zmieniające warunki zatrudnienia. W porozumieniu zaproponowała powódce w roku szkolnym 2014/2015: wychowawstwo świetlicy 16/26, w tym 3 godziny zastępstwa za W. P. (1) oraz nauczanie wiedzy o społeczeństwie 7/18 również w ramach zastępstwa za o W. P. (1). A zatem w przypadku powrotu do pracy tego nauczyciela wymiar zatrudnienia powódki wynosić miał nadal 13 godzin dydaktycznych. W dniu 1 września 2014 roku powódka odmówiła podpisania tego porozumienia, wskazując, że nie mogła go podpisać, bowiem w aneksie do organizacji szkoły z dnia 29 sierpnia 2014 roku miała zapewniony pełen etat, zatem podpisywanie tego porozumienia byłoby nieuzasadnione i niekorzystne. To zachowanie powódki dotyczące propozycji zwiększenia liczby godzin dydaktycznych w roku szkolnym 2014/2015, ale wyłącznie na warunkach porozumienia, proponowanego przez dyrektor, zostało prawidłowo ocenione przez Sąd Rejonowy. Miała bowiem rację powódka, że porozumienia tego nie zawarła, skoro warunkiem jego zawarcia był powrót do ograniczenia zajęć obowiązkowych w przypadku powrotu do pracy W. P. (1). Jednocześnie brak jest podstaw, by kwestionować zeznania powódki, że porozumienie to miało w istocie obowiązywać do listopada 2014 roku, skoro powódka wskazywała tę okoliczność już w piśmie do Starostwa Powiatowego z dnia 2 września 2014 roku.

Tym samym prawidłowo Sąd Rejonowy przyjął, że brak zgody powódki na propozycję zwiększenia wymiaru zajęć na warunkach przedstawionych w porozumieniu z dnia 29 sierpnia 2014 roku był uzasadniony. A to z tego względu, że ograniczenie jej pensum do połowy etatu było niezgodne z przepisami prawa, więc pracodawca powinien był zatrudnić ją w pełnym wymiarze zajęć nie na zastępstwo W. P. (1). Zgoda powódki oznaczałaby, że w razie powrotu do pracy tego nauczyciela powódka zostałaby pozbawiona godzin nauczania, określonych w aneksie do arkusza organizacyjnego.

Ma także rację Sąd Rejonowy, że powódka była gotowa świadczyć pracę na cały etat i taką wolę wyrażała i przedstawiała dyrekcji szkoły oraz zwracała się o interwencję w sprawie do Powiatu (...). Przede wszystkim wskazać należy, że powódka już w dniu 21 maja 2014 roku zwróciła się do pozwanego o wyjaśnienie kwestii dotyczących jej zatrudnienia w wymiarze 1/2 etatu. Pozwany w piśmie z dnia 5 czerwca 2014 roku w istocie nie odpowiedział na pytania powódki, wskazując tylko, że przydzielił jej 13 godzin w świetlicy. Natomiast co do pozostałych pytań stwierdził jedynie, że przydział godzin wynika z planów organizacyjnych. To spowodowało, że powódka w dniu 12 czerwca 2014 roku wystąpiła z pozwem w niniejszej sprawie.

Oczywiście sam fakt wytoczenia powództwa o ustalenie stosunku pracy nie stanowi podstawy do uznania, że pracownik jest gotów do świadczenia pracy. 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 natomiast inny. Powódka wytoczyła powództwo, domagając się konsekwentnie nie tylko ustalenia zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć, ale i zasądzenia wynagrodzenia za gotowość do pracy w takim właśnie wymiarze. Należy podkreślić, że w postępowaniu niniejszym strona pozwana brała aktywny udział, a więc gotowość do pracy nie musiała być przez powódkę uzewnętrzniana w inny sposób, w tym poprzez kierowanie do pozwanego pism z oświadczeniami o gotowości do pracy w pełnym wymiarze zajęć, skoro powódka świadczyła pracę dla pozwanej w wymiarze ograniczonym. Pozwany wiedział zatem, gdzie powódka przebywa. Po złożeniu pozwu 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 (w niniejszej sprawie w pełnym wymiarze zajęć). W toku niniejszego procesu powódka zgłosiła nie tylko w pozwie żądanie zasądzenia wynagrodzenia za czas gotowości do pracy, ale żądanie to podtrzymywała na kolejnych rozprawach w dniu: 9 września 2014 roku, 26 lutego 2015 roku, 2 czerwca 2015 roku, a ponadto w piśmie procesowym z dnia 17 grudnia 2014 roku.

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. Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy uznał, że Sąd Rejonowy nie naruszył przepisu art. 81 § 1 k.p.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł, jak w punkcie 1 sentencji wyroku.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.