

UZASADNIENIE

Powód A. S. domagał się w niniejszej sprawie zasądzenia na jego rzecz od pozwanej kwoty 7.774,85 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia za pracę w okresie od dnia 1 września 2012 r. do dnia 31 stycznia 2013 r. wg następującego zestawienia:

- kwoty 1.500 zł tytułem wynagrodzenia za wrzesień 2012 r. wraz z odsetkami w wysokości 67,32 zł liczonymi od 1 października 2012 r. do dnia wniesienia pozwu,

- kwoty 1.500 zł tytułem wynagrodzenia za październik 2012 r. wraz z odsetkami w wysokości 51,29 zł liczonymi od 1 listopada 2012 r. do dnia wniesienia pozwu,

- kwoty 1.500 zł tytułem wynagrodzenia za listopad 2012 r. wraz z odsetkami w wysokości 35,26 zł liczonymi od 1 grudnia 2012 r. do dnia wniesienia pozwu,

- kwoty 1.500 zł tytułem wynagrodzenia za grudzień 2012 r. wraz z odsetkami w wysokości 18,70 zł liczonymi od 1 stycznia 2013 r. do dnia wniesienia pozwu,

- kwoty 1.600 zł tytułem wynagrodzenia za styczeń 2013 r. wraz z odsetkami w wysokości 2,28 zł liczonymi od 1 lutego 2013 r. do dnia wniesienia pozwu. W uzasadnieniu swojego stanowiska powód wskazał, iż do chwili obecnej umowa o pracę nie została rozwiązana, w związku z tym należy mu się wypłata wynagrodzenia, gdyż w okresie objętym sporem był gotowy do świadczenia pracy, a nie wykonywał jej z uwagi na brak poleceń ze strony pracodawcy.

W dniu 25 kwietnia 2013 r. strona powodowa wniosła dodatkowo o zasądzenie na rzecz powoda kwoty 3.200 zł tytułem wynagrodzenia za miesiące: luty i marzec 2013 r. wraz z ustawowymi odsetkami: od kwoty 1.600 zł od dnia 1 marca do dnia zapłaty oraz od kwoty 16.00 zł od dnia 1 kwietnia 2013 r. do dnia zapłaty. Ponadto wniosła o zasądzenie na rzecz powoda wynagrodzenia za kolejne okresy zatrudnienia do chwili orzekania, w kwocie po 1.600 zł miesięcznie wraz z odsetkami od dat wymagalności wynagrodzenia tj. od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który przysługuje wynagrodzenie, do dnia zapłaty.

W odpowiedzi na pozew Wyższa Szkoła (...) w W., wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych wskazując, iż od grudnia 2010 r. powód przestał świadczyć pracę na rzecz pozwanego oraz nie pojawiał się już w miejscu pracy.

W dniu 3 marca 2014 r. tutejszy Sąd zawiesił postępowanie z powodu śmierci powoda i następnie podjął postępowanie z udziałem R. S. po stronie powodowej.

Na rozprawie w dniu 11 września 2014 r. strona powodowa podtrzymując dotychczasowe powództwo o zasądzenie wynagrodzenia jak w pozwie i piśmie z 23 kwietnia 2013 r., wniosła o zasądzenie wynagrodzenia do dnia 8 stycznia 2014 r. z uwagi na śmierć powoda w tej dacie. Ponadto, strona powodowa wniosła o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w wysokości dwukrotności stawki minimalnej, z uwagi na nakład pracy i konieczność stawienia się w sądzie zamiejscowym.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. S. był zatrudniony w Wyższej Szkole (...) w W. na od dnia 1 października 1997 r. w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony. W początkowym okresie do jego obowiązków należało opracowanie koncepcji i prowadzenie zajęć z teorii ekonomii (umowa – k. 102-103 akta osobowe część B, zeznania świadka P. K. – k. 92-93).

Uprawnienia uczelni do stopni kształcenia są uzależnione od posiadania minimum kadrowego, które w wypadku uprawnień licencjackich wynosiło 9 osób, a magisterskich – 12 osób (zeznania świadka J. P. – k. 93-94v).

Pracownik, aby był wliczony w minimum kadrowe uczelni musi wykonywać minimalny wkład dydaktyczny na rzecz uczelni. Nie jest możliwe wykonanie powyższego przebywając w domu (zeznania świadka P. K. – k. 92-93).

Władze uczelni oczekiwały od powoda przede wszystkim prowadzenia działalności dydaktycznej (zeznania świadka J. P. – k. 93-94v).

Dnia 18 stycznia 2008 r. w aneksie do umowy o pracę pensum dydaktyczne A. S. zostało zmniejszone do 60 godzin w roku akademickim i dokonano doprecyzowania obowiązków pracownika:

1. przygotowywanie materiałów dydaktycznych,
2. prowadzenie egzaminów i zaliczeń,
3. prowadzenie prac naukowo-badawczych,
4. udział w konsultacjach i dyżurach,
5. prowadzenie egzaminów poprawkowych,
6. promowanie prac licencjackich i magisterskich,
7. udział w stosownych egzaminach,
8. udział w konferencjach organizowanych przez (...),
9. udział w zebraniach organizowanych przez władze (...) (aneks – k. 49 akta osobowe część B).

A. S. był członkiem rady naukowej czasopisma wydawanego przez uczelnię, ale nie uczestniczył w spotkaniach rady. Jeden z redaktorów czasopisma zwrócił się do powoda o napisanie artykułu na podany temat, na co A. S. stwierdził, że nikt nie będzie mu narzucał tematu i w rezultacie nie wykonał zadania (zeznania świadka J. P. – k. 93-94v).

Współpraca z A. S. miała charakter korespondencyjny. Pracownik nie korzystał z poczty e-mailowej uczelni i nie powiadomił pracodawcy z jakiego adresu e-mailowego korzystał. Pracownicy administracyjni próbowali się z nim skontaktować przy układaniu planu. A. S. prosił o kontakt listowny i w rezultacie nie udało się go uwzględnić w planie (zeznania świadka P. K. – k. 92-93).

Forma współpracy z A. S. była przedmiotem kilku spotkań kolegium rektorskiego, przede wszystkim z powodu tego, że żadna z deklarowanych aktywności A. S. nie doszła do skutku. Pracodawca proponował pracownikowi aktywność, jaka była potrzebna uczelni, czyli pracę naukową i dydaktyczną, czego A. S. odmawiał z uwagi na stan zdrowia. Pracownik nie pojawiał się na obradach rady wydziału czy senatu uczelni (zeznania świadków: P. K. – k. 92-93, J. P. – k. 93-94v).

Pomiędzy stronami nie było porozumienia odnośnie tego, że A. S. miałby świadczyć pracę z domu (zeznania świadków: P. K. – k. 92-93, J. P. – k. 93-94v).

Od grudnia 2010 r. A. S. przestał świadczyć pracę na rzecz pozwanego oraz nie pojawiał się już w miejscu pracy (zeznania świadków: P. K. – k. 92-93, J. P. – k. 93-94v).

W konsekwencji powyższego, rektor (...), prof. M. K., skierował do niego pismo, w którym zawiadomił, że w związku z nieświadczeniem pracy na rzecz uczelni wstrzymuje wypłatę wynagrodzenia od grudnia 2010 r., jednocześnie zobowiązując pracownika do podjęcia obowiązków pracowniczych, bądź rozwiązania umowy o pracę (pismo – k. 14, zeznania świadków: P. K. – k. 92-93, J. P. – k. 93-94v).

W odpowiedzi na powyższe pismo, A. S. pismami z dnia 23 lutego 2011 r. oraz 10 marca 2011 r. zwrócił się do pozwanego o respektowanie zawartej przez strony umowy o pracę, wzywając do uregulowania zaległego

wynagrodzenia za miesiąc grudzień 2010 r, styczeń i luty 2011 r. Dodatkowo zadeklarował swoją gotowość do świadczenia pracy na dotychczasowych warunkach (pisma – k. 15, k. 16).

W dniu 7 marca 2011 r. rektor uczelni skierował do A. S.pismo, w którym zobowiązał go do przedstawienia opinii na temat tekstów przeznaczonych do publikacji w czasopiśmie (...). Powód wywiązał się z zadania w dniu 14 marca 2011 r. (pismo – k. 146, wydruk e-mail – k. 147 w aktach VIII P 1228/11).

W wyroku z dnia 20 września 2012 r. w sprawie VIII P 1228/11, Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził na rzecz A. S. wynagrodzenie za czas gotowości do pracy od lipca 2011 r. do sierpnia 2012 r. wraz z ustawowymi odsetkami (wyrok w sprawie VIII P 1228/11 z uzasadnieniem – k. 55-61).

W dniu 28 maja 2013 r. Sąd Okręgowy XXI Wydział Pracy w Warszawie oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieścia z dnia 20 września 2012 r. (wyrok w sprawie XXI Pa 54/13 – k. 71).

W związku ze śmiercią A. S. w dniu 9 stycznia 2014 r., prawa majątkowe wynikające ze stosunku pracy przeszły na żonę R. S. (akt zgonu – k. 126, akt poświadczenia dziedziczenia – k. 127-128).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w toku postępowania dowodowy materiał w postaci dokumentów, których wiarygodność nie budziła wątpliwości Sądu oraz nie była przez strony kwestionowana, jak również w oparciu o zeznania świadków: P. K. (k. 92-93), J. P. (k. 93-94v).

Zdaniem Sądu za w pełni wiarygodne uznać należy zeznania obu świadków, gdyż są spójne i wzajemnie zgodne. Świadkowie szczegółowo opisali sposób, w jaki przebiegała współpraca pozwanego z A. S. na przestrzeni kilku ostatnich lat. Podkreślali brak możliwości satysfakcjonującego rozwiązania sytuacji związanej z zaprzestaniem świadczenia pracy przez pracownika, mimo podjęcia przez pozwanego prób aktywizacji zawodowej na terenie uczelni. Zeznania wymienionych świadków znajdują potwierdzenie w dowodach z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy.

Przy wyrokowaniu Sąd brał pod uwagę dokumenty znajdujące się w aktach sprawy VIII P 1228/11. Jednakże, zaznaczyć trzeba, że zeznania A. S. złożone w tej sprawie nie mogły zastąpić dowodu z przesłuchania strony. Sąd traktował protokół z przesłuchania powoda w sprawie VIII P 1228/11 jako dowód z dokumentu, gdyż w innym wypadku doszłoby do naruszenia zasady bezpośredniości (art. 235 k.p.c.). Tylko bezpośrednie zetknięcie się sądu orzekającego ze stronami, świadkami, biegłymi i dowodami rzeczowymi zapewnia sądowi możliwość poczynienia odpowiednich spostrzeżeń, istotnych dla oceny wiarygodności i mocy dowodów (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 sierpnia 2011 r., sygn. akt IV CSK 535/10).

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu powództwo jako bezzasadne podlegało oddaleniu.

W pierwszej kolejności zaznaczyć należy, że ciężar dowodu w niniejszej sprawie spoczywał na stronie powodowej, która z faktów przytoczonych w pozwie wywodziła dla siebie określone skutki prawne (art. 6 k.c.). Zatem, w szczególności powinna była przedstawić stosowne dowody na okoliczność istnienia rzeczywistej, realnej i faktycznej gotowości do świadczenia pracy przez A. S.. Realna gotowość do świadczenia pracy powinna odnosić się do obowiązków wynikających z umowy o pracę, a nie do czynności, które pracownik według własnego wyobrażenia byłby gotowy świadczyć.

Obowiązki A. S. zostały sprecyzowane w aneksie do umowy o pracę z dnia 18 stycznia 2008 r. Gotowość do świadczenia pracy powinna odnosić się do wszystkich tych czynności, które zostały pomiędzy stronami uzgodnione, a nie tylko do wybranych przez pracownika. Stosunek pracy charakteryzuje się bowiem podporządkowaniem pracowniczym, które polega na tym, że to pracodawca określa jakiej pracy oczekuje od pracownika. Jeżeli pracownik nie jest w stanie świadczyć umówionej pracy, to oznacza, że po jego stronie nie występuje gotowość do pracy. Zwykle w takiej sytuacji nieobecność w pracy jest usprawiedliwiona (na przykład zwolnieniem lekarskim) albo nieusprawiedliwiona (wówczas

dochodzi do rozwiązania umowy o pracę). Z niezrozumiałych dla Sądu względów pozwany zdecydował się utrzymywać A. S. w zatrudnieniu. Jednakże, stan ten nie skutkował powstaniem prawa do wynagrodzenia. Stosownie do art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

Zeznania świadków P. K. i J. P. pozwalają na postawienie wniosku, że zatrudnienie A. S. nie było wynikiem konieczności utrzymywania minimum kadrowego. A. S. nie prowadził bowiem działalności dydaktycznej na terenie uczelni, chociażby w minimalnym rozmiarze. Zresztą, gdyby przyjąć, że zamiarem stron było zawarcie umowy o pracę w celu zapewnienia minimum kadrowego pozwanej uczelni, to taka umowa o pracę miałaby charakter pozorny (art. 83 k.c.).

Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie pozostawia wątpliwości, że A. S. nie był w stanie, z uwagi na stan zdrowia, wykonywać zadań, jakie zostały mu powierzone i jakich od niego oczekiwał pracodawca. A. S. był pracownikiem dydaktycznym. Jak wynika z zeznań świadków podstawowym jego zadaniem było prowadzenie zajęć dydaktycznych, zaliczeń i egzaminów, co potwierdza aneks do umowy o pracę z dnia 18 stycznia 2008 r. W aktach osobowych A. S. znajduje się zaświadczenie lekarskie z dnia 3 lipca 2009 r., z którego wynika, że mógł on pracować na stanowisku profesora w warunkach domowych. Abstrahując od tego, że zaświadczenie nie pochodzi od lekarza medycyny pracy, zauważyć należy, iż strony nie umówiły się na pracę w warunkach domowych. W każdym razie strona powodowa nie przedstawiła żadnego dowodu na to, aby pomiędzy stronami doszło do takich uzgodnień. Świadkowie P. K. i J. P. wskazywali zaś wyraźnie, że podstawową formą aktywności oczekiwaną od A. S. było prowadzenie działalności dydaktycznej. W kontekście zadań powierzonych pracownikowi trudno sobie wyobrazić w jaki sposób A. S. miałby prowadzić zajęcia ze studentami w warunkach dowodowych.

Zgodnie z treścią art. 22 § 1 k.p., przez nawiązanie pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

W powyższym unormowaniu ustawodawca wyraźnie wskazuje, że otrzymanie wynagrodzenia wymaga przejawiania przez pracownika aktywności w ściśle określonym czasie i miejscu. Podstawowym zadaniem A. S. było zaś prowadzenie działalności dydaktycznej na terenie uczelni.

Ponadto, należy wskazać, że treść stosunku pracy wyznaczana jest nie tylko postanowieniami umów o pracę, czy innych aktów, na podstawie których nawiązuje się ten stosunek, lecz również bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa z uwzględnieniem wewnętrznie obowiązujących u pracodawcy aktów normatywnych. Przepisy te wyznaczają prawa i obowiązki stron stosunku pracy w ten sposób, że nie jest konieczne ich powtarzanie i powielanie np. w treści samej umowy o pracę.

W rozpoznawanej sytuacji należy uwzględnić zatem regulacje ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. nr 164, poz. 1365 z późn. zm), gdyż określają one w sposób precyzyjny obowiązki pracownika naukowo-dydaktycznego, które są istotnym elementem stosunku pracy świadczonego na rzecz uczelni i w przedmiotowej sprawie uwzględniają specyfikę oczekiwań/wymagań pozwanego pracodawcy wobec zatrudnionego pracownika. Zgodnie z art. 111 wspomnianej ustawy, pracownicy naukowo-dydaktyczni są obowiązani:

- 1) kształcić i wychowywać studentów, w tym nadzorować opracowywanie przez studentów prac zaliczeniowych, semestralnych, dyplomowych, pod względem merytorycznym i metodycznym;
- 2) prowadzić badania naukowe i prace rozwojowe, rozwijać twórczość naukową albo artystyczną;
- 3) uczestniczyć w pracach organizacyjnych uczelni.

W orzecznictwie prezentowany jest pogląd, że czas pracy nauczyciela akademickiego jest regulowany ustawą o szkolnictwie wyższym w sposób, który nie pozwala zakwalifikować go jednoznacznie do tradycyjnych, powszechnych

(uregulowanych w Kodeksie pracy) systemów organizacji pracy. Najbliższy jest on jednak tzw. zadaniowemu czasowi pracy, czyli systemowi organizacji pracy, w którym czas pracy ustalony jest za pomocą wymiaru zadań do wykonywania przez danego pracownika (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 listopada 2002 r., sygn. akt I PKN 632/01).

Podkreślenia wymaga fakt, iż w aneksie do umowy o pracę z dnia 18 stycznia 2008 r. pensum dydaktyczne A. S. zostało zmniejszone do minimum tj. 60 godzin w roku akademickim. A. S. tego minimum nie realizował, co więcej nie był gotowy do świadczenia pracy w takim charakterze i rozmiarze. W ocenie Sądu niepoważne są sugestie strony powodowej, że A. S. te zadania mógł wykonywać w warunkach domowych. Powtórzyć należy, że to pracodawca określa miejsce świadczenia pracy a nie pracownik. W niniejszej sprawie brakuje jakiegokolwiek dowodu na ustalenia stron w zakresie zwolnienia A. S. z prowadzenia zajęć dydaktycznych na terenie uczelni.

Materiał dowodowy wskazywał na to, że pracodawca podejmował działania w celu aktywizowania A. S. na terenie uczelni. Na takie próby wskazywali świadkowie P. K. i J. P.. Jednakże, nie doszły one do skutku, nie udało się również uwzględnić A. S. w planie zajęć. Podobne oczekiwania rektor pozwanej uczelni wyraził w dniu 10 kwietnia 2008 r., proponując A. S. wejście w skład rady naukowo-konsultacyjnej, kiedy to liczył na aktywne wsparcie działalności naukowej uczelni.

W tych okolicznościach całkowicie zrozumiałe jest działanie pracodawcy, który skierował do pracownika pismo zawiadamiające, że w związku z nieświadczeniem przez niego pracy na rzecz uczelni wstrzymuje wypłatę wynagrodzenia od grudnia 2010 r., jednocześnie zobowiązujące pracownika do podjęcia obowiązków pracowniczych, bądź rozwiązania umowy o pracę.

Podkreślenia wymaga fakt, iż ostatnia czynność, którą A. S. wykonał na rzecz pracodawcy miała miejsce w marcu 2011 r. Tymczasem przedmiotem sporu jest okres od września 2012 r., a zatem okres po upływie półtora roku od momentu wykazania jakiegokolwiek aktywności A. S. na rzecz uczelni.

Stosownie do 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.

W ocenie Sądu materiał dowodowy zgromadzony w sprawie wskazuje wyraźnie na fakt, iż A. S. nie był gotowy do świadczenia pracy zgodnej z obowiązkami wynikającymi z umowy o pracę i aneksu do umowy o pracę z dnia 18 stycznia 2008 r. Okoliczności, które leżały u podstaw braku świadczenia pracy i braku gotowości do pracy leżały po stronie pracownika, a nie po stronie pracodawcy.

Przesłanką nabycia przez pracownika prawa do wynagrodzenia, jest sama gotowość do pracy. Za kluczowe uznano takie cechy gotowości pracownika do wykonywania pracy jak zamiar wykonywania pracy, faktyczna zdolność do jej wykonywania, uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy i pozostawanie do dyspozycji pracodawcy (tak Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 14 grudnia 2009 r., sygn. akt I PK 115/09, z dnia 20 listopada 2007 r., II PK 80/07).

Gotowość do pracy musi się charakteryzować realną, rzeczywistą gotowością do wykonywania wszystkich obowiązków wynikających z umowy o pracę. Jak już podkreślano, A. S. nie był w stanie wykonywać działalności dydaktycznej w rozmiarze wynikającym z ustaleń pomiędzy stronami (60 godzin pensum dydaktycznego). Jak się wydaje, strona powodowa nie kwestionowała tego faktu. Wskazywała jednak, że A. S. mógł wykonywać inne czynności takie jak: przygotowywanie materiałów dydaktycznych czy prowadzenie prac naukowo-badawczych. Wobec powyższego Sąd doszedł do przekonania, że gotowość do pracy deklarowana przez A. S. była fikcyjna, pozostawała w oderwaniu od treści umowy o pracę i aneksów uzgodnionych przez strony.

Ponadto, tryb pracy pracownika naukowego obliguje go do ustawicznego rozwoju naukowego, którego efekty w postaci pracy twórczej należy przedkładać pracodawcy, najczęściej bez jego wezwania. W rozpoznawanej sprawie strona powodowa nie przedłożyła żadnych efektów pracy naukowej A. S. w okresie objętym sporem.

Pracownik pozostający w dyspozycji pracodawcy oczekuje na możliwość podjęcia pracy na terenie zakładu pracy lub w innym miejscu wskazanym przez pracodawcę, ewentualnie w miejscu wskazanym przez siebie i podanym pracodawcy, jeżeli pracodawca bezprawnie nie dopuszcza go do pracy. Bierne oczekiwanie pracownika na wezwanie go przez pracodawcę do wykonywania pracy nie oznacza więc gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p., jeżeli takiego zachowania nie usprawiedliwiają okoliczności sprawy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 listopada 2007 r, sygn. akt II PK 80/07).

Zdaniem Sądu rozpoznającego niniejszą sprawę pracodawca wielokrotnie podejmował próby dostosowania warunków współpracy do zmieniających się okoliczności związanych z mniejszą dyspozycyjnością A. S., chcąc jak najefektywniej wykorzystać jego doświadczenie i wiedzę. Jednakże, próby te nie powiodły się i ostatecznie pracodawca zaniechał aktywowania A. S. na terenie uczelni. Stan ten był wywołany brakiem gotowości A. S. do wykonywania czynności przydatnych dla uczelni i wynikających z umowy o pracę, a także aneksów uzgodnionych pomiędzy stronami, a zatem okolicznościami leżącymi po stronie pracownika a nie pracodawcy.

W odniesieniu do wyroku tutejszego Sądu w sprawie VIII P 1228/11, należy zauważyć, iż wydany on został na innej podstawie faktycznej, gdyż żądanie w tamtej sprawie dotyczyło innego okresu, za który A. S. domagał się wynagrodzenia. Z pewnością w niniejszej sprawie Sąd nie był związany orzeczeniem wydanym w sprawie VIII P 1228/11. Pomędzy tymi sprawami nie zachodziła tożsamość okoliczności faktycznych, a co za tym idzie również inna była ocena prawna zaistniałego stanu faktycznego.

W rozpoznawanej obecnie sprawie kontakt z A. S. stawał się coraz bardziej utrudniony, a potrzebom dydaktycznym uczelni pracownik nie był w stanie zadośćuczynić, najpierw ograniczając swoją obecność na uczelni, potem zaprzestając pojawiania się na niej, aż do całkowitego zaprzestania świadczenia pracy na rzecz pozwanego, o czym świadczy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy oraz zgodne zeznania świadków, którym Sąd dał wiarę.

Konfrontując w tym zakresie stanowisko strony powodowej ze zgodnymi zeznaniami świadków, należy je uznać za pozostające w sprzeczności z ustalonym przez Sąd stanem faktycznym. Strona powodowa nie przedstawiła dowodów przemawiających za przyjęciem, że A. S. wykazywał gotowość do pracy. Znamienny jest fakt, iż strona powodowa powoływała się na działania podejmowane przez A. S. w okresie poprzedzającym okres objęty sporem, sięgając nawet do roku 2009, a zatem 3 lata wstecz. Tymczasem, materiał dowodowy zgromadzony w sprawie wskazuje, że od marca 2011 r. A. S. nie wykonał dla pozwanej uczelni żadnych czynności.

Za stanowiskiem Sądu przyjętym w niniejszej sprawie przemawia również pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 4 października 2007 r. (sygn. akt I PK 126/2007), zgodnie z którym jednorazowe zgłoszenie gotowości do pracy nie może być uznawane za wystarczające wówczas, gdy pracownik dochodzi na podstawie art. 81 § 1 k.p. wynagrodzenia za okres roku.

Mając na względzie powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

Zarządzenie: (...).