

Sygn. VPa 12/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 lutego 2015 roku

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

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska

Sędziowie: SSO Dariusz Mizera

SSR del. Urszula Sipińska-Sęk (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 20 stycznia 2015 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa T. S.

przeciwko Zespołowi Szkół (...) w P.

o wynagrodzenie

na skutek apelacji powoda T. S. od wyroku Sądu Rejonowego

w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 29 lutego 2012r. sygn. IV P 276/11

1. oddala apelację,

2. zasądza od powoda T. S. na rzecz pozwanego Zespołu Szkół (...) w P. kwotę 1.350,00 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Sygn. akt V Pa 12/14

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim - Sąd Pracy wyrokiem z dnia 29 lutego 2012 r., IV P 276/11, oddalił powództwo T. S. przeciwko pozwanemu Zespołowi Szkół (...) w P. o wynagrodzenie za pracę za okres od września 2007 r. do grudnia 2003 r. (łącznie za szesnaście miesięcy), dodatkowe wynagrodzenie roczne za lata 2007 i 2008. świadczenia z funduszu socjalnego za lata 2007 i 2008 oraz świadczenie urlopowe za 2008 r.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanym Zespole Szkół od 9 stycznia 2007 r. do 31 sierpnia 2007 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony. Legitymował się wówczas stopniem awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego. Strona pozwana nie zawarła z powodem umowy o pracę na kolejny rok szkolny. Powód w sierpniu 2007 r. rozmawiał z dyrektorem pozwanego Zespołu Szkół, wnosząc o przydzielenie mu godzin nauczania matematyki. Dyrektor odmówił.

W związku z tym powód wystąpił 24 sierpnia 2007 r. pisemnie do kierownika referatu edukacji Urzędu Miasta w P. o „dokonanie korekty w arkuszu organizacji Zespołu Szkół (...) na rok szkolny (...) w zakresie planu nauczania i obsady osobowej”. W piśmie wnosił o podjęcie przez władze oświatowe działań na rzecz stworzenia możliwości podjęcia po przez niego pracy w Zespole Szkół (...).

W odpowiedzi z 20 września 2007 r. poinformowano powoda, że dyrektor pozwanej szkoły nie zmienił swego zdania w zakresie dalszego zatrudniania powoda, a organ prowadzący szkołę nie ma uprawnień do ingerowania w decyzje dyrektora placówki. Powód jeszcze kilkakrotnie rozmawiał z kierownikiem referatu edukacji w (...) w P., jednak bezskutecznie.

W dniu 1 lutego 2008 r. powód wniósł pozew o ustalenie, że między nim a pozwanym Zespołem Szkół została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony w miejsce umowy o pracę na czas określony.

Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim wyrokiem z 14 maja 2008 r., IV P 21/08, ustalił, że między stronami została zawarta 8 stycznia 2007 r. umowa o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 9/18 etatu. Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim wyrokiem z 7 listopada 2008r., V Pa 137/08, oddalił apelację strony pozwanej.

Po wydaniu wyroku przez Sąd Rejonowy w sprawie IV P 21/08 powód ponownie wystąpił do Prezydenta Miasta o **spowodowanie zatrudnienia go** w pozwanym Zespole Szkół. Uzyskał informację, że strona pozwana zaskarżyła wyrok Sądu Rejonowego.

W dniu 12 listopada 2008 r. powód wystosował do strony pozwanej pismo, zgłaszając gotowość podjęcia pracy na stanowisku nauczyciela matematyki.

W dniu 9 grudnia 2008 r. powód pisemnie potwierdził gotowość podjęcia pracy od 10 grudnia 2008 r.

Pozwany w piśmie z dnia 10 grudnia 2008 r. określił, jakie czynności ma wykonać powód przed przystąpieniem do pracy oraz wskazał, że powód rozpocznie zajęcia dydaktyczne od 2 stycznia 2009 r.

Powód nie podjął pracy z dniem 2 stycznia 2009r., ponieważ najpierw przebywał na zwolnieniu lekarskim, następnie na rocznym urlopie dla poratowania zdrowia, po którym wykorzystał roczny urlop bezpłatny, a od 1 września 2011 r. następnym urlopie dla poratowania zdrowia.

Sąd Rejonowy stwierdził, że powód wywodził swoje roszczenia z twierdzenia o swojej gotowości do świadczenia pracy i przeszkód doznanych ze strony pracodawcy (art. 81 k.p.).

Od chwili rozwiązania stosunku pracy z końcem sierpnia 2007 r. powód podejmował różne działania dla zmiany stanowiska strony pozwanej i dalszego zatrudniania go w Zespole Szkół (...) w P.. Działania te nie były jednak podejmowane bezpośrednio w stosunku do strony pozwanej, ale wobec organów kontrolujących stronę pozwaną. Powód występował zarówno pisemnie, jak i ustnie o interwencję Prezydenta Miasta i referatu edukacji Urzędu Miasta w P.. Sam bezpośrednio do szkoły się nie zgłaszał.

Zdaniem Sądu Rejonowego, takie działania powoda, które nie były skierowane bezpośrednio do pracodawcy, nie świadczą o jego gotowości do pracy i pozostawaniu w dyspozycji pracodawcy. Nie można również takiej gotowości wywodzić z samego faktu podjęcia sporu sądowego dotyczącego stosunku pracy powoda. Z tych przyczyn Sąd Rejonowy uznał, że nie zachodziły w sprawie przesłanki do zastosowania 81 k.p., których zaistnienie warunkuje uzyskanie prawa do wynagrodzenia.

Sąd Rejonowy podkreślił ponadto, że roszczenia powoda były w znacznej części przedawnione. Powód wystąpił z pozwem 4 listopada 2011 r. Zgodnie z art. 291 § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem trzech lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Wobec tego roszczenia za okres sprzed listopada 2008 r. są przedawnione. Powód miał prawo wystąpić z żądaniem zasądzenia wynagrodzenia za okres, w którym nie świadczył pracy z uwagi na wadliwą interpretację norm Karty Nauczyciela przez pracodawcę i rozwiązanie z nim stosunku pracy

z dniem 31 sierpnia 2007r. (tj. za okres od września 2007 r.), już wcześniej, nie czekając na wynik procesu o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Wobec niezasadności roszczenia powoda o wynagrodzenie za poszczególne miesiące, w których nie świadczył pracy, niezasadne były też roszczenia o dodatkowe wynagrodzenie roczne i świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, jako bezpośrednio związane z prawem do wynagrodzenia i wynagrodzeniem rzeczywiście uzyskanym.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł powód zaskarżając go w całości.

W apelacji zarzucono:

1) naruszenie prawa materialnego w postaci:

a) art. 291 § 1 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że roszczenia powoda są „w znacznej mierze przedawnione”, w sytuacji gdy Sąd nie określił (nie ustalił) daty wymagalności świadczeń jako warunku sine qua non rozpoczęcia biegu terminu przedawnienia oraz nie wziął pod uwagę treści żądań przerywających upływ terminu przedawnienia zgłoszonych w pozwie w sprawie IV P 21/08;

b) art. 81 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że w sprawie nie zachodzą przesłanki warunkujące uzyskanie prawa do wynagrodzenia, w sytuacji gdy ocena przesłanek gotowości do pracy zależy od okoliczności faktycznych konkretnej sprawy, a w szczególności od tego, czy pracodawca kwestionuje istnienie stosunku pracy;

2) sprzeczność ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegającą na nietrafnym przyjęciu, że powód od daty ustania stosunku pracy z końcem sierpnia 2007 r. podejmował różne działania dla zmiany stanowiska pozwanego, nie były to jednak działania bezpośrednio podejmowane w stosunku do strony pozwanej, ponieważ sam powód bezpośrednio do szkoły się nie zwracał. Tymczasem powód podjął działania bezpośrednio w stosunku do szkoły i jej dyrektora, a mianowicie:

- 23 sierpnia 2007 r. spotkał się z dyrektorem szkoły Ś. - tylko i wyłącznie w celu potwierdzenia gotowości świadczenia dalszej pracy;

- 30 sierpnia 2007 r. podczas rady pedagogicznej powód ponownie potwierdził gotowość do pracy,

- od 1 września 2007 r. pozwany uznawał, że umowa o pracę już nie obowiązuje, zatem powód jest osobą nieuprawnioną do przebywania na terenie szkoły, co dobitnie wyjaśniono powodowi podczas kolejnej wizyty i zgłoszenia swej gotowości do pracy 6 września 2007 r., gdy dyrektor szkoły Ś. odmówił spotkania i rozmowy z powodem, zamykając się w swoim gabinecie;

- po wielu telefonach do szkoły, pismach do Urzędu Miasta P. i Prezydenta Miasta P. powód uzyskał pisemną odpowiedź z 20 września 2007 r., w której stwierdzono, że „dyrektor Ś. oznajmił mi, że nie zatrudni Pana w r. szkolnym (...)”;

- w piśmie z 25 września 2007 r. dyrektor szkoły Ś. stwierdził, że powód pracował w szkole od 9 stycznia 2007 r. do 31 sierpnia 2007 r. i dyrektor szkoły nie ma obowiązku zawierać z nim kolejnej umowy o pracę, skoro powód był zatrudniony na czas określony;

- nie mając prawa przebywać w szkole, a chcąc ustalić stosunek pracy, powód wystąpił do sądu pracy i już po uzyskaniu nieprawomocnego wyroku pierwszej instancji zgłosił pisemnie, kolejny raz, gotowość do pracy, co było już wcześniej przedmiotem spotkań również w (...) P., między innymi 24 czerwca 2008 r.; jedyną odpowiedzią na to była informacja z 11 sierpnia 2008 r., że wyrok jest nieprawomocny.

2) naruszenie art. 233 k.p.c. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, co polegało na jednostronnej ocenie zebranego materiału dowodowego i prowadziło do uznania, że powód swoim zachowaniem niewystarczająco uzewnętrzniał gotowość świadczenia pracy, w sytuacji gdy -biorąc pod uwagę skrajnie negatywne nastawienie

pracodawcy do powoda - jego działania były w pełni nastawione na potwierdzenie gotowości do pracy, mimo wszystkich przeszkód czynionych mu ze strony dyrekcji szkoły.

Powód wniósł o zmianę wyroku Sądu Rejonowego i uwzględnienie powództwa w całości przez zasądzenie żądanej kwoty, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 5 grudnia 2012 r., V Pa 97/12, oddalił apelację.

Sąd Okręgowy stwierdził, że Sąd Rejonowy nie naruszył przepisów prawa materialnego, w szczególności art. 81 k.p. Przepis ten nie określa wprawdzie, kiedy pracownika można uznać za pozostającego w gotowości do świadczenia pracy, ale w nauce prawa pracy oraz w orzecznictwie zostały przyjęte cztery charakterystyczne cechy gotowości pracownika do pracy, którymi są: zamiar wykonywania pracy, faktyczna zdolność do jej wykonywania, uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy oraz pozostawanie w dyspozycji pracodawcy.

Przyczyną oddalenia powództwa było uznanie przez Sąd Rejonowy, że powód od daty rozwiązania z nim stosunku pracy z końcem sierpnia 2007 r. podejmował różne działania zmierzające do zmiany stanowiska strony pozwanej i dalszego zatrudniania go w Zespole Szkół (...) w P., jednakże działania te nie były kierowane do pozwanego, lecz do organów nadzorujących szkołę. Powód występował bowiem zarówno pisemnie, jak i ustnie do Prezydenta Miasta oraz do kierownika referatu edukacji w (...) w P.. Dokonując w tym zakresie ustaleń faktycznych, Sąd Rejonowy miał na uwadze pisma kierowane przez powoda do tych organów oraz otrzymane przez powoda odpowiedzi. Sąd Rejonowy ustalił również, że w sierpniu 2007 r. powód rozmawiał z ówczesnym dyrektorem pozwanego Zespołu Szkół, wnosząc o uwzględnienie go jako nauczyciela matematyki w planach nauczania na przyszły rok szkolny, jednakże dyrektor odmówił przydzielenia godzin. W ocenie Sądu Rejonowego takie działania powoda nie wyczerpują przesłanek gotowości do pracy, o jakich mowa w art. 81 k.p.

Mając na uwadze ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy, Sąd Okręgowy uznał za niezasadny zawarty w apelacji powoda zarzut naruszenia prawa procesowego w postaci sprzeczności ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz naruszenia art. 233 k.p.c. Z analizy twierdzeń powoda oraz wywodów apelacji wynikało, że od 1 września 2007 r., w związku z nieobowiązaniem umowy o pracę, powód czuł się osobą nieuprawnioną do przebywania na terenie szkoły. W świetle twierdzeń powoda i wobec braku jakichkolwiek innych dowodów, Sąd Rejonowy nie miał podstaw do przyjęcia, że po 24 sierpnia 2007 r. powód wykazywał swoją gotowość do pracy, w szczególności uzewnętrzniał wobec pracodawcy ową gotowość w okresie objętym sporem (spór o wynagrodzenie dotyczył okresu od września 2007 r. do grudnia 2008 r.).

Z niespornych okoliczności wynikało ponadto, że 1 lutego 2008 r. powód wniósł pozew o ustalenie zatrudnienia na czas nieokreślony (sprawa IV P 21/08) i po wydaniu korzystnego dla siebie prawomocnego orzeczenia w dniu 12 listopada 2008 r. wystąpił do dyrektora pozwanego Zespołu Szkół z pismem, w którym zgłosił gotowość podjęcia pracy.

Uzewnętrznienie przez pracownika jego gotowości do wykonywania pracy powinno nastąpić przez zgłoszenie pracodawcy gotowości niezwłocznego podjęcia pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że zgłoszenie to może nastąpić przez każde zachowanie pracownika, objawiające w dostateczny sposób jego zamiar kontynuacji stosunku pracy (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.), a więc zarówno pisemnie, ustnie, jak też przez każde inne zachowanie objawiające wobec pracodawcy wolę pracownika. Ocena przesłanek gotowości do pracy zależy od okoliczności faktycznych konkretnej sprawy, a w szczególności od tego, czy pracodawca kwestionuje istnienie stosunku pracy. Oczekiwanie pracownika na wezwanie go przez pracodawcę do wykonywania pracy nie oznacza gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p., jeżeli takiego zachowania pracownika nie usprawiedliwiają okoliczności sprawy. Bierne oczekiwanie na wezwanie pracodawcy do świadczenia pracy nie uzasadnia prawa do wynagrodzenia przewidzianego w art. 81 k.p.

W przypadku niewykonywania pracy przez pracownika przez okres dłuższy niż rok, jednorazowe zgłoszenie pracodawcy przez tego pracownika gotowości do pracy na początku tego okresu nie jest wystarczające do uznania istnienia gotowości do pracy przez cały ten okres. Sam fakt prowadzenia procesu i podtrzymywania żądania ustalenia

istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony nie jest wystarczający w świetle wymagań art. 81 § 1 k.p. Dowodzi jedynie zamiaru podjęcia pracy po uzyskaniu pozytywnego orzeczenia sądu, nie jest jednak równoznaczny z istnieniem gotowości w okresie objętym sporem. Należy odróżnić przesłanki uzyskania wynagrodzenia za czas gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. od przesłanek ustalenia, że pracownika wiąże z pracodawcą umowa o pracę na czas nieokreślony, lub przesłanek przywrócenia go do pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego powód nie wykazał gotowości do pracy w spornym okresie (od 1 września 2007 r. do 10 grudnia 2008 r.), ponieważ w okresie od 24 sierpnia 2007 r. (data pisma skierowanego do kierownika referatu edukacji w (...) w P.) do 12 listopada 2008 r. nie przejawiał w żaden sposób wobec pracodawcy woli niezwłocznego podjęcia pracy i oddania się do jego dyspozycji. Wypowiedzi powoda świadczyły natomiast o tym, że oczekiwał on na prawomocne zakończenie postępowania w sprawie IV P 21/08 i od jego wyniku uzależniał zgłoszenie gotowości do pracy.

Z uwagi na brak podstaw do uwzględnienia zgłoszonych w pozwie roszczeń. Sąd Okręgowy uznał za bezprzedmiotowe odnoszenie się do zawartego w apelacji zarzutu naruszenia art. 291 § 1 k.p.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego złożył w imieniu powoda jego pełnomocnik, zaskarżając wyrok w całości.

Skarga kasacyjna została oparta na podstawach:

1) naruszenia przepisów prawa materialnego - art. 81 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że w sprawie nie zachodzą przesłanki warunkujące uzyskanie prawa do wynagrodzenia za gotowość do pracy, w sytuacji gdy ocena przesłanek gotowości do pracy zależy od okoliczności faktycznych konkretnej sprawy, w szczególności od tego, czy pracodawca kwestionuje, tak jak w przedmiotowej sprawie, istnienie stosunku pracy i składa wielokrotne oświadczenia o braku chęci zatrudnienia pracownika, a co więcej, zakazuje mu wejścia na teren zakładu pracy jako osobie nieuprawnionej;

2) naruszenia przepisów prawa procesowego, a mianowicie:

a) art. 382 i art. 381 k.p.c, przez wydanie orzeczenia w oparciu o częściowo błędne ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji, mimo oczywistej sprzeczności części owych ustaleń z treścią materiału dowodowego w postaci dokumentów, oraz brak wyjaśnienia sprzeczności ustaleń w tych ustaleniach, chociaż powód podnosił w zarzutach apelacji oraz ich uzasadnieniu istotne nieprawidłowości w zakresie ustaleń Sądu Rejonowego, wobec czego zasadne było uzupełnienie przez Sąd Okręgowy materiału dowodowego, a co najmniej dokonanie ponownej analizy treści dokumentów złożonych do akt sprawy przez powoda;

b) art. 386 § 1 k.p.c, przez jego niezastosowanie, mimo że apelacja wniesiona w przez powoda była zasadna.

Skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania. Skarżący wniósł o rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie.

Konieczność przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący uzasadnił występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, wymagającego rozstrzygnięcia, czy w rozumieniu art. 81 k.p. wielokrotnie powtarzane oświadczenia pracodawcy o braku woli zatrudnienia pracownika i zakazaniu mu wejścia na teren zakładu pracy mają wpływ na sposób deklarowania gotowości do podjęcia pracy oraz czy w sytuacji gdy pozwana szkoła jest jednostką organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, a jej organem prowadzącym według art. 7 ustawy o systemie oświaty jest Urząd Miasta P., wszystkie czynności, dokonane przez powoda wobec organu prowadzącego, mogą być uznane za niewystarczające zgłoszenie gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 k.p.

Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 4 października 2013 roku

w sprawie I PK 70/13 uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu – Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniu Sąd Najwyższy wskazał m.in. że skarga kasacyjna miała uzasadnione podstawy, co dotyczyło zwłaszcza zarzutu naruszenia art. 81 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem, pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie. Cechami charakterystycznymi gotowości pracownika do wykonywania pracy są: 1) zamiar wykonywania pracy, 2) faktyczna zdolność do świadczenia pracy, 3) uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy oraz 4) pozostawanie w dyspozycji pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 20 listopada 2007 r., II PK 80/07, LEX nr 863970).

W rozpoznawanej sprawie rozstrzygnięcia wymagało, czy powód w wystarczającym stopniu uzewnętrzniał gotowość do wykonywania pracy. Ocena dokonana w tym przedmiocie przez Sąd Okręgowy była, w ocenie Sądu Najwyższego powierzchowna, opierała się na zaakceptowaniu oceny Sądu Rejonowego, że brak było podstaw do przyjęcia, że po 24 sierpnia 2007 r. powód wykazywał swoją gotowość do pracy, w szczególności uzewnętrzniał wobec pracodawcy ową gotowość w okresie objętym sporem, czyli od września 2007 r. do grudnia 2008 r. Ta ocena nie uwzględniała istotnych okoliczności, podnoszonych przez powoda i potwierdzonych w zgromadzonym materiale dowodowym, wyraźnie wyeksponowanych w apelacji.

Sąd Najwyższy wskazał, że w rozpoznawanej sprawie nie można było przyjąć, że powód zgłosił gotowość do pracy po raz ostatni 24 sierpnia 2007 r. oraz że w okresie od 24 sierpnia 2007 roku (data pisma skierowanego do kierownika referatu edukacji w (...) w P.) - do 12 listopada 2008 r. nie przejawiał w żaden sposób wobec pracodawcy woli niezwłocznego podjęcia pracy i oddania się do jego dyspozycji. Ocena taka nie uwzględniała wszystkich czynności faktycznych i prawnych podjętych przez powoda od sierpnia 2007 r. (kiedy dowiedział się, że dyrektor szkoły nie zamierza zawrzeć z nim kolejnej umowy o pracę od 1 września 2007 r.) aż do listopada 2008 r. (kiedy po wyroku Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim z 7 listopada 2008 r., V Pa 137/08, w sprawie o ustalenie, że między nim a pozwanym Zespołem Szkół została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony, wystosował do strony pozwanej pismo, zgłaszając swoją gotowość podjęcia pracy na stanowisku nauczyciela matematyki). Czynności te były - jak twierdzi powód - do 6 września 2007 r. podejmowane bezpośrednio w stosunku do pozwanego pracodawcy, w szczególności: 23 sierpnia 2007 r. powód spotkał się z dyrektorem szkoły w celu potwierdzenia gotowości świadczenia dalszej pracy, następnie zgłosił gotowość do pracy 30 sierpnia 2007r. podczas rady pedagogicznej, od 1 września 2007 r. pozwany uznawał, że umowa o pracę już nie obowiązuje, a powód jest osobą nieuprawnioną do przebywania na terenie szkoły, co wyjaśniono powodowi podczas jego kolejnej wizyty w szkole i zgłoszenia gotowości do pracy 6 września 2007 r. - wtedy dyrektor szkoły odmówił spotkania i rozmowy z powodem, zamykając się w swym gabinecie. Po 6 września 2007 r. powód podejmował dalsze czynności, które służyły uzewnętrznieniu gotowości do pracy, chociaż nie były one podejmowane bezpośrednio w rozmowach z dyrektorem szkoły, między innymi po wielu telefonach do szkoły, pismach do Urzędu Miasta P. i Prezydenta Miasta P., powód uzyskał pisemną odpowiedź z 20 września 2007 r., w której stwierdzono, iż dyrektor oznajmił, że nie zatrudni powoda w roku szkolnym (...) (co oznacza, że ktoś z Urzędu Miasta rozmawiał osobiście z dyrektorem szkoły w sprawie zatrudnienia powoda), w piśmie z 25 września 2007r. dyrektor szkoły stwierdził, że powód pracował w szkole do 31 sierpnia 2007 r. i szkoła nie ma obowiązku zawierania z nim kolejnej umowy o pracę, skoro powód był zatrudniony na czas określony, wreszcie powód wystąpił do sądu pracy i już po uzyskaniu nieprawomocnego wyroku pierwszej instancji zgłosił pisemnie, kolejny raz, gotowość do pracy, co było przedmiotem wcześniejszych spotkań również w (...) P., między innymi 24 czerwca 2008 r., lecz jedyną odpowiedzią na to była informacja z 11 sierpnia 2008 r., że wyrok jest nieprawomocny i szkoła wniosła apelację.

Wszystkich tych przedstawionych przez powoda w apelacji okoliczności Sąd Okręgowy nie poddał weryfikacji - ani czy faktycznie miały miejsce, ani jakie nadać im znaczenie prawne, w szczególności czy można je zakwalifikować jako uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy, choćby per facta concludentia. Sąd Najwyższy wskazał, że jeżeli pracodawca odmawia spotkania z pracownikiem, demonstrując w ten sposób brak woli kontynuowania zatrudnienia i deklaruje brak tej woli zarówno wobec pracownika, jak i wobec jednostki nadrzędnej (w tym przypadku organu

prowadzącego szkołę, czyli Prezydenta Miasta, kierownika referatu edukacji w (...), należy te okoliczności uwzględnić przy dokonywaniu oceny zachowania samego pracownika. Jeżeli było tak, jak twierdził powód, że dyrektor szkoły potraktował go jak persona non grata i zamknął przed nim swój gabinet, nie wpuszczając go na spotkanie, wiedza powoda o takim stosunku pracodawcy do niego mogła wpłynąć na jego decyzję o zwróceniu się bezpośrednio do organu prowadzącego szkołę, a następnie do wszczęcia procesu o ustalenie istnienia bezterminowego stosunku pracy. Sąd Najwyższy podniósł, że każda czynność procesowa powoda podjęta w sprawie o ustalenie istnienia bezterminowego stosunku pracy mogła wywołać także skutki materialnoprawne, jeżeli w sprawie o ustalenie w pismach procesowych albo w oświadczeniach składanych na rozprawie powód zgłaszał gotowość do wykonywania pracy, choćby w sposób dorozumiany. Wymagało to jednak zbadania, odpowiednich ustaleń faktycznych i ocen prawnych. Interwencje w organie prowadzącym szkołę (u Prezydenta Miasta albo u kierownika referatu edukacji Urzędu Miasta) były działaniami racjonalnymi, jeżeli rzeczywiście dyrektor szkoły odmówił dalszych spotkań z powodem. Również to twierdzenie powoda wymagało, w ocenie Sądu Najwyższego, odpowiednich ustaleń i oceny.

Powołane okoliczności prowadziły do wniosku, że ocena dokonana przez Sąd Okręgowy co do braku uzewnętrzniania przez powoda gotowości do wykonywania pracy była powierzchowna i przedwczesna, opierała się na bezkrytycznym zaakceptowaniu błędnej oceny Sądu Rejonowego, że po 24 sierpnia 2007 r. powód nie wykazywał gotowości do wykonywania do pracy, ponieważ swoje działania kierował w stosunku do innych podmiotów. Pozwana szkoła jest szkołą publiczną, jednostką organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej. Organem prowadzącym szkołę jest Miasto P.. Organem nadzoru pedagogicznego jest Kuratorium (...)

w Ł.. Organ prowadzący szkołę jest zobowiązany do nadzoru

i subwencjonowania działalności tej placówki. Zakres obowiązków organu prowadzącego szkołę określa art. 5 ust. 7 ustawy o systemie oświaty. Zwrócenie się przez powoda do organu prowadzącego szkołę, który niewątpliwie nie jest pracodawcą nauczyciela, może być w szczególnych okolicznościach faktycznych potraktowane jako wyrażenie gotowości wykonywania pracy, jeżeli ze zgromadzonych dowodów wynika, że organ prowadzący szkołę informował dyrektora szkoły (czyli pracodawcę) o staraniach powoda związanych z kontynuowaniem zatrudnienia. W konsekwencji Sąd Najwyższy wskazał, że ponowne ustalenia faktyczne oraz oceny prawne co do możliwości zastosowania art. 81 k.p. pozwolą Sądowi Okręgowemu na rozważenie w dalszej kolejności zgłoszonego przez stronę pozwaną zarzutu przedawnienia roszczeń powoda.

Rozpoznając sprawę ponownie Sąd Okręgowy dodatkowo poczynił następujące ustalenia faktyczne:

Pismem z dnia 20 września 2007r. Kierownik Referatu (...) Urzędu Miasta w P. Tryb. poinformował T. S., w odpowiedzi na jego pismo z dnia 24 sierpnia 2007r., iż na jego prośbę podjął rozmowę z dyrektorem pozwanej szkoły w celu „zmiany aktualnie przyjętego scenariusza zatrudnieniowego i stworzenia możliwości podjęcia przez niego etatowej pracy i kontynuacji awansu zawodowego”, dyrektor pozwanej szkoły oświadczył jednak, że nie zatrudni powoda w roku szkolnym (...).

(dowód: pismo z dnia 20 września 2007r. – k. 10 akt)

W piśmie z 25 września 2007 r. skierowanym do Kierownika Referatu (...) Urzędu Miasta w P.. dyrektor pozwanej szkoły M. Ś. (1) wyjaśnił, że powód był zatrudniony w pozwanej szkole na czas określony od 9 stycznia 2007 r. do 31 sierpnia 2007 r. i dyrektor szkoły nie ma obowiązku zawierania kolejnej umowy o pracę z pracownikiem zatrudnionym na czas określony. Podniósł także, że T. S. nie złożył podania o ponowne zatrudnienie w szkole od dnia 1 września 2007r.

(dowód: pismo z dnia 25 września 2007r. – k. 9 akt)

Pozwem z dnia 1 lutego 2008r. T. S. wystąpił do Sądu Rejonowego w P. o ustalenie, że pomiędzy nim a Zespołem Szkół (...) w P.. została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony oraz o zasądzenie od pozwanego Zespołu Szkół na jego

rzecz wynagrodzenia za pracę za okres od 1 września 2007r. do 30 listopada 2007r. Sprawa została zadekretowana pod sygnaturą IV P 21/08.

(dowód: pozew – k. 2-3 akt IV P 21/08 Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb.)

Zarządzeniem z dnia 6 lutego 2008r. Przewodniczący wyłączył ze sprawy IV P 21/08 roszczenie powoda przeciw pozwanemu o wynagrodzenie do odrębnego rozpoznania.

(dowód: zarządzenie – k. 5 akt IV P 21/08 Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb.)

Wyłączona z akt IV P 21/08 sprawa o zapłatę przez Zespół Szkół (...) w P.. na rzecz powoda T. S. wynagrodzenia za pracę za okres od 1 września 2007r. do 30 listopada 2007r. została zadekretowana pod sygnaturą IV Pupr 23/08.

Zarządzeniem Przewodniczącego z dnia 27 lutego 2008r. – doręczonym pełnomocnikowi powoda w dniu 8 marca 2008r. - pozew w sprawie IV Pupr 23/08 został zwrócony wobec nieuzupełnienia jego braków formalnych.

(dowód: pozew – k. 2-3 akt, zarządzenie – k. 7 akt IV Pupr 23/08, potwierdzenie doręczenia zarządzenia – k. 8 akt IV Pupr 23/08)

Powód, aż do dnia wniesienia niniejszego pozwu nie zwracał się do pozwanego więcej z żądaniem wypłaty wynagrodzenia, ani z żądaniem wypłaty 13-ej pensji, świadczeń socjalnych oraz świadczeń urlopowych za okres od września 2007r. do grudnia 2008r.

Powód ostatni raz w pozwanej szkole był w dniu 6 września 2007r. Po tej dacie aż do dnia 11 listopada 2008r. powód nie kontaktował się z pozwaną szkołą.

(dowód: zeznania powoda – protokół rozprawy z dnia 20 stycznia 2015r. od minut13:18 do minuty 27:42)

Powód w sprawie o ustalenie toczącej się przed Sądem Rejonowym w Piotrkowie Tryb. IVP 21/08 w okresie od dnia 1 lutego 2008r. do dnia 14 maja 2008r. nie zgłaszał pozwanemu gotowości do podjęcia pracy. Gotowości do pracy nie zgłaszał także w toku postępowania apelacyjnego w przedmiotowej sprawie, które zakończyło się przed Sądem Okręgowym w Piotrkowie Tryb. w dniu 7 listopada 2008r.

(dowód: wszystkie protokoły rozpraw w sprawie IV P 21/08 tj. z dnia 2 kwietnia 2008r. – k. 51-54 akt IV P 21/08 Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb., z dnia 14 maja 2008r. – k. 84- 86 akt IV P 21/08 Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb., protokół rozprawy apelacyjnej z dnia 28 października 2008r. – k. 143 akt IV 21/08, apelacja – k. 111-113 akt IV P 21/08)

Po wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. w sprawie IV P21/08 T. S. zwrócił się pismem z dnia 8 lipca 2008r. do Prezydenta Urzędu Miasta wP.. o spowodowanie jego pełnoetatowego zatrudnienia od 1 września 2008r. i podpisania umowy o pracę.

(dowód: pismo z dnia 8 lipca 2008r. – k. 8 akt)

Powód był niezdolny do pracy od dnia 31 sierpnia 2007r. do dnia 7 września 2007r. Po zakończeniu postępowania w sprawie IVP 21/08 powód miał podjąć dydaktyczne zajęcia od dnia 2 stycznia 2009r. Nie podjął jednak pracy, gdyż od dnia 5 stycznia 2009r. do dnia 3 lipca 2009r. był nieprzerwanie niezdolny do pracy z powodu schorzenia psychiatrycznego.

(dowód: notatka urzędowa z dnia 4 września 2007r. – k. 14 akt osobowych, pisma powoda – k. 35,36,37,40,41, 43,44, 45 akt osobowych, zwolnienia lekarskie – k. 27-33 akt)

Ze względu na stan zdrowia wywołany schorzeniem natury psychiatrycznej powód przebywał na rocznym płatnym urlopie dla poratowania zdrowia w okresie od dnia 1 września 2009r. do dnia 31 sierpnia 2010r.

W okresie od dnia 1 września 2010r. do dnia 31 sierpnia 2011r. z uwagi na osobistą rekonwalescencję przebywał na urlopie bezpłatnym.

Ze względu na stan zdrowia wywołany schorzeniem natury psychiatrycznej powód przebywał na rocznym płatnym urlopie dla poratowania zdrowia w okresie od dnia 1 września 2011r. do dnia 31 sierpnia 2012r.

(dowód: orzeczenie lekarskie nr (...) – k. 47 akt osobowych, orzeczenie lekarskie (...) – k. 53 akt osobowych, pisma udzielające płatnych urlopów dla poratowania zdrowia – k. 49, 55 akt osobowych, wnioski o urlop bezpłatny z 16.08.2010r. – k. 51 akt osobowych, pismo z 20.08.2010r. – k. 52 akt osobowych)

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja jest bezzasadna i jako taka podlega oddaleniu.

Apelacja została również wadliwie skonstruowana. Obok bowiem zarzutów naruszenia prawa materialnego art. 81 k.p. i art. 291 k.p., apelacja zarzuca Sądowi I instancji również błędy w ustaleniach faktycznych, jak też naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wadliwą ocenę materiału dowodowego, co de facto zmierza do podważenia ustalonego w sprawie stanu faktycznego. Naruszenie natomiast prawa materialnego może mieć miejsce jedynie w sytuacji błędnej wykładni przepisu lub niewłaściwego zastosowania, w prawidłowo ustalonym stanie faktycznym. Apelacja jest więc wewnętrznie sprzeczna.

Sąd Okręgowy uznaje poczynione przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne, po ich uzupełnieniu, za wystarczające do rozpoznania apelacji. Po uzupełnieniu stanu faktycznego Sąd Okręgowy dokonał ponownej oceny całego zgromadzonego materiału dowodowego, która doprowadziła do konkluzji, iż Sąd Rejonowy – wbrew zarzutom apelacji – nie naruszył przepisów prawa materialnego w postaci art. 81 k.p. i 291 k.p.

Stosownie do treści art. 81 k.p. pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy tylko wówczas, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy.

W orzecznictwie przyjmuje się, że gotowość do pracy oznacza określony stan świadomości i woli pracownika, nakierowany na wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy. Uzewnętrznienie przez pracownika jego gotowości do wykonywania pracy powinno nastąpić poprzez zgłoszenie pracodawcy gotowości niezwłocznego podjęcia pracy. Zgłoszenie to może jednak nastąpić przez każde zachowanie pracownika objawiające w dostateczny sposób jego zamiar kontynuacji stosunku pracy (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 (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).

Strona pozwana stoi na błędnym stanowisku, iż o spełnieniu przesłanki gotowości do pracy decyduje wyłącznie okoliczność kwestionowania przez pracodawcę istnienia stosunku pracy, a ta przesłanka w przedmiotowej sprawie została spełniona. W istocie poza sporem jest, że pozwany konsekwentnie od dnia ustania zawartej z powodem umowy o pracę na czas określony tj. od dnia 1 września 2007r., negował dalsze jej trwanie. Nie jest to jednak wystarczające, aby przyjąć - jak chce strona powodowa - iż przez sam fakt negocjowania istnienia stosunku pracy przez pozwanego, powód był cały czas w gotowości do jej świadczenia w rozumieniu art. 81 k.p.

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.

Ciężar wykazania gotowości do pracy w myśl art. 6 k.c. spoczywa na pracowniku. W przedmiotowej sprawie to powód miał więc obowiązek wykazania, że w okresie, w którym pozwany bezpodstawnie odmawiał dopuszczenia go do pracy, czyli od dnia 1 września 2007r. do dnia 9 grudnia 2008r., cały czas był gotów do jej faktycznego wykonywania. Strona powodowa nie sprostала temu obowiązkowi.

Należy podkreślić, iż Sąd Najwyższy w rozpoznaniu kasacji nie przesądził, aby powód wykazał w przedmiotowej sprawie gotowość do pracy, a li tylko nakazał ustalić czy i jakie czynności podejmował powód celem uzewnętrznienia gotowości do pracy, a następnie ocenić, czy czynności te spełniają przesłanki gotowości do wykonywania pracy.

Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, iż obowiązek zgłaszania przez pracownika gotowości do wykonywania pracy w myśl art. 81 § k.p. inicjuje się dopiero wówczas, gdy pracodawca odmawia dopuszczenia go do pracy z przyczyn niezależnych od pracownika. W przypadku powoda obowiązek ten zaistniał od dnia 1 września 2007r. Dopiero bowiem z tym dniem pozwany przestał traktować powoda jako swojego pracownika, uznając że zawarta z nim umowa o pracę uległa rozwiązaniu, co po prawomocnym zakończeniu sprawy IV P 21/08 okazało się nieuprawnionym. W konsekwencji oznacza to, że wszystkie czynności powoda dokonywane przed dniem 1 września 2007r., a zatem w okresie kiedy pracodawca nie kwestionował jego tytułu do zatrudnienia, nie miały waloru czynności świadczących o gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § k.p. Czynności powoda podejmowane przez niego zarówno w stosunku do pracodawcy jak i w stosunku do organu założycielskiego szkoły przed dniem 1 września 2007r. miały na celu uregulowanie jego sytuacji prawnej i spowodowanie dalszego zatrudnienia w roku szkolnym (...), co powód wielokrotnie podkreślał w swych pismach. Nie można ich natomiast uznać, jako przedwczesnych, za przejaw gotowości do pracy od dnia 1 września 2007r. Nie było zatem przejawem gotowości powoda do pracy w rozumieniu art. 81 § k.p. spotkanie z dyrektorem pozwanej szkoły w dniu 23 sierpnia 2007r., pismo skierowane do Urzędu Miasta w P. z dnia 24 sierpnia 2007r. i wreszcie udział powoda w Radzie Pedagogicznej pozwanej szkoły w dniu 31 sierpnia 2007r. Czynności te były bowiem podejmowane przez powoda w okresie, w którym jego tytuł zatrudnienia nie był kwestionowany, wykonywał zatrudnienie i za który to okres otrzymał wynagrodzenie za pracę.

Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 stycznia 2011r. w sprawie I PK 167/10, stwierdzając, że art. 81 § 1 k.p. dotyczy prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, a więc zgłoszenie gotowości do pracy musi nastąpić w okresie, w którym pracownik pracy nie wykonuje z przyczyn leżących po stronie pracodawcy i za który domaga się tego świadczenia. Powód nie wykonywał pracy od dnia 1 września 2007r. i od tego też momentu domagał się wynagrodzenia za pracę w przedmiotowej sprawie. Gotowość do pracy miał zatem obowiązek zgłaszać dopiero od dnia 1 stycznia 2007r.

Tylko zatem czynności powoda dokonane po dniu 31 sierpnia 2007r. można traktować jako zmierzające do wykazania gotowości do pracy. W toku postępowania przed Sądem I instancji strona powodowa takich czynności nie tylko nie wykazała, ale co więcej nawet nie podnosiła ich dokonania. Dopiero w apelacji podniesiono, że powód zgłosił gotowość do pracy podczas ostatniego spotkania z dyrektorem pozwanej w szkole w dniu 6 września 2007r. Na okoliczność przebiegu zdarzenia z dnia 6 września 2007r. strona powodowa zgłosiła świadków M. G. oraz B. T.. Świadek M. G. nie miała jakichkolwiek wiadomości co do tego, czy doszło do spotkania powoda z dyrektorem pozwanej szkoły w dniu 6 grudnia 2007r. i jaki to spotkanie miało przebieg, gdyż w okresie od 11 lipca 2007r. do 20 grudnia 2007r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Na rozprawie apelacyjnej w dniu 20 stycznia 2015r. powód stwierdził ostatecznie, że świadkiem zdarzenia z dnia 6 grudnia 2007r. była wyłącznie B. T., ale z uwagi na nieustalenie jej adresu zamieszkania przez stronę powodową, przeprowadzenie dowodu z jej zeznań było niemożliwe. Nie było możliwe także przesłuchanie ówczesnego dyrektora pozwanej szkoły M. Ś. (1), z uwagi na jego śmierć. Reasumując powód nie przedstawił jakiegokolwiek dowodu na okoliczność zdarzenia z dnia 6 grudnia 2007r. W związku z powyższym Sąd Okręgowy uznał jego zeznania co do tego, że w dniu 6 grudnia 2007r. zgłaszał dyrektorowi pozwanej szkoły gotowość do pracy za gołosłowne. Z pewnością, gdyby tak było, powód podnosiłby tą okoliczność, jako mającą istotne znaczenie dla rozpoznania sprawy, już na etapie postępowania pierwszo instancyjnego, a nie dopiero w apelacji. Tymczasem w toku całego postępowania, w tym będąc przesłuchiwanym w charakterze strony, nic o takim zdarzeniu nie wspominał. Nawet jeśli przyjąć, że do takiego spotkania doszło, to powód nie udowodnił, iż zgłosił wówczas dyrektorowi pozwanej szkoły gotowość

podjęcia pracy. Za taką oceną zeznań powoda przemawia złożone przez niego na piśmie pisemne oświadczenie z dnia 9 kwietnia 2008r. w sprawie IVP 21/08. Otóż w tym oświadczeniu powód wskazuje, że w dniu 6 września 2007r. był w szkole celem udostępnienia mu księgi protokołów z posiedzeń Rady Pedagogicznej i arkusza organizacyjnego za rok (...), a nie celem zgłoszenia gotowości do pracy. W sekretariacie szkoły miano go poinformować, że w tej sprawie powinien zwrócić się do dyrektora pozwanej szkoły M. Ś., który przebywa w swoim gabinecie. Powód udał się tam, ale gabinet dyrektora był zamknięty, a gdy go w końcu otworzono okazało się, że dyrektor był w środku pełen strachu i nie był w stanie z nim konstruktywnie porozmawiać. W efekcie powód nie uzyskał do wzglądu przedmiotowych dokumentów (oświadczenie k. 61 akt IV P 21/08). Celem wizyty powoda w szkole i rozmowy z dyrektorem nie było zatem zgłoszenie przez powoda gotowości wykonywania pracy, lecz chęć zapoznania się z dokumentami. Powód nie mógł zresztą zgłaszać wówczas dyrektorowi pozwanej szkoły swojej gotowości do pracy, także z tego względu, że nie był faktycznie zdolny do jej wykonywania, na okoliczność czego przedłożył pracodawcy zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy do dnia 7 września 2007r. Z gotowością do pracy mamy bowiem do czynienia tylko wówczas, gdy pracownik nie tylko zgłasza zamiar wykonywania pracy, ale ponadto faktycznie jest zdolny do jej wykonywania.

Powód stał na stanowisku, które dobitnie wyraził będąc przesłuchiwany w charakterze strony przez Sąd I instancji, iż wobec kategorycznego stanowiska strony pozwanej co do odmowy jego dalszego zatrudnienia, o którym dowiedział się od dyrektora pozwanej szkoły M. Ś. (1) podczas spotkania w dniu 23 sierpnia 2007r., jego dalsze przychodzenie i telefonowanie do dyrektora pozwanej szkoły będzie wystawiało go na śmieszność. Powód zeznał: „uznałem, że będzie śmieszne, że ja będę dzwonił do Dyrektora Ś. i zgłaszał gotowość do pracy, kiedy on nie uważa mnie za swojego pracownika”(zeznania powoda – k. 72 akt).

Powód sam zatem przyznał, że po dniu 23 sierpnia 2007r. nie zgłaszał pozwanemu gotowości do pracy ani osobiście ani telefonicznie. Jego późniejsza zmiana stanowiska w sprawie co do kontaktu z dyrektorem i zgłaszania mu gotowości do pracy zarówno osobiście w dniu 6 września 2007r. jak i wielokrotnie telefonicznie, jest niewiarygodna, gołosłowna i jako taka nie zasługuje na uwzględnienie.

Powód uznał, że skoro dyrektor pozwanej szkoły zajął co do jego dalszego zatrudnienia nieprzejednane stanowisko, to jedyną próbą zmiany tego stanowiska będzie interwencja w organie założycielskim szkoły, który to organ zawiadomił o swojej sytuacji. Jak już jednak wcześniej podniesiono powód zwracał się do Urzędu Miasta w P.. jedynie pismem z dnia 24 sierpnia 2007r. (pismo - k. 11akt), a zatem w okresie kiedy pozwany nie kwestionował jego tytułu do pozostawania w zatrudnieniu, a intencją powoda nie było zgłoszenie gotowości do pracy, lecz prośba „o podjęcie mediacji w sprawie dokonania korekty w arkuszu organizacji (...) w P.. na rok szkolny (...) w zakresie planu nauczania i obsady osobowej”. Powód w piśmie powołuje się nie na to, że uważa się za pracownika pozwanej szkoły, ale na to, że dyrektor pozwanej szkoły przyrzekł mu podpisując z nim umowę o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2007r., że zatrudni go także w roku szkolnym (...). Powód dążył zatem, aby pozwana szkoła podpisała z nim kolejną umowę o pracę. Nie było to zgłoszenie gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 k.p. W aktach sprawy brak jakichkolwiek innych pism kierowanych przez powoda do Urzędu Miasta w P., w których jak podnosi skarżący, powód miał zgłaszać swoją gotowość do pracy. Całkowicie gołosłowne, nie potwierdzone jakimikolwiek dowodami, nawet zeznaniami powoda, są twierdzenia zawarte w kasacji, co do tego aby w miesiącach od października do grudnia 2007r. powód prowadził kolejne rozmowy z organem prowadzącym pozwaną szkołę.

Przejawem gotowości do pracy powoda nie są także pisma z dnia 20 września 2007r. i 25 września 2007r. (k. 9 i 10 akt). Nadawcą tych pism nie jest powód, ale Urząd Miasta w P.. Pisma te stanowią li tylko odpowiedź Urzędu Miasta w P.. na pismo powoda z dnia 24 sierpnia 2007r. w sprawie mediacji dotyczącej jego dalszego zatrudnienia w pozwanej szkole.

Wbrew stanowisku zawartemu w kasacji powód nie zgłosił gotowości do pracy także w toku toczącego się postępowania sądowego o ustalenie istnienia stosunku pracy w sprawie IV P 21/08. Z analizy protokołów rozpraw w tej sprawie wynika, odmiennie niż to imputuje strona powodowa w kasacji, iż na żadnym terminie rozprawy, ani w pismach procesowych, powód nie zgłaszał pozwanemu gotowości do podjęcia pracy, a jedynie podtrzymywał stanowisko, iż wiąże go z pozwanym umowa o pracę na czas nieokreślony i to w pełnym wymiarze czasu pracy. Tymczasem

według utrwalonego stanowiska orzecznictwa, sam fakt prowadzenia procesu i podtrzymywania żądania ustalenia istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony nie jest wystarczający w świetle wymagań art. 81 § 1 k.p. Dowodzi on jedynie zamiaru podjęcia pracy po uzyskaniu pozytywnego orzeczenia sądu, nie jest jednak równoznaczny z istnieniem gotowości w okresie objętym sporem. Należy bowiem odróżnić przesłanki uzyskania wynagrodzenia za czas gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. od przesłanek ustalenia, że pracownika wiąże z pracodawcą umowa o pracę na czas nieokreślony lub przesłanek przywrócenia go do pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z: 19 maja 2004 r., I PK 486/03 - niepublikowany; z 23 września 2004 r., I PK 541/03, OSNP 2005 nr 7, poz. 94; 12 października 2007 r., I PK 117/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 314; 20 listopada 2007 r., II PK 80/07 - niepublikowany, z dnia 14 grudnia 2009 r., I PK 115/09).

Wprawdzie w pozwie w sprawie IV P 21/08 zostało zawarte żądanie powoda zasądzenia od pozwanego wynagrodzenia za pracę za okres od 1 września 2007r. do 30 listopada 2007r., co jest niewątpliwie przejawem gotowości do pracy, ale żądanie to zostało zarządzeniem Przewodniczącego wyłączone z przedmiotowej sprawy do odrębnego rozpoznania w sprawie IV Pupr 23/08, a następnie prawomocnym zarządzeniem z dnia 27 lutego 2008r. pozew o zapłatę wynagrodzenia został zwrócony, wobec nie uzupełnienia braków formalnych. Zgodnie z art. 130 § 2 k.p.c. pismo zwrócone nie wywołuje żadnych skutków, jakie ustawa wiąże z wniesieniem pisma do sądu. Skoro zatem pozew o zapłatę wynagrodzenia został powodowi prawomocnie zwrócony, to nie wywołał on żadnych skutków prawnych. Powód wobec zwrotu pozwu o zapłatę wynagrodzenia, nie zgłosił tym samym skutecznie gotowości do pracy, jak tego wymaga art. 81 § k.p.

Powód ujawnił zatem w toku sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy wyłącznie zamiar podjęcia pracy po uzyskaniu pozytywnego orzeczenia sądu. Co znamienne dał temu wyraz po nieprawomocnym zakończeniu sprawy IV P 21/08 przed Sądem Rejonowym, kiedy to pismem z dnia 8 lipca 2008r. zwrócił się do Prezydenta Miasta P., powołując się na wzajemne ustalenia na spotkaniu w (...) w P. w dniu 24 czerwca 2008r., o zadośćuczynienie jego krzywdzie w postaci pełnoetatowego zatrudnienia w pozwanej szkole. Należy przypomnieć, że Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 14 maja 2008r. w sprawie IV P 21/08 wprawdzie ustalił, że strony wiąże umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 8 stycznia 2007r. ale w wymiarze 9/18 etatu, a nie całego etatu. Żądanie powoda co do zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy zostało przez Sąd Rejonowy oddalone. Powód zaś spotykając się z Prezydentem Miasta P. w dniu 23 czerwca 2008r. oraz kierując do niego pismo z dnia 8 lipca 2008r. domagał się zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie zgłosił tym samym gotowości niezwłocznego podjęcia zatrudnienia w wymiarze 9/18 etatu, tak jak to wynikało z wyroku, a jedynie przejawiał zamiar podjęcia pracy w przyszłości tj. po wyrażeniu przez stronę pozwaną zgody na zmianę wymiaru zatrudnienia z niepełnego na pełny. Tym samym spotkania powoda z organem założycielskim pozwanej szkoły w dniu 23 czerwca 2008r., ani jego pisma z dnia 8 lipca 2008r. również nie można uznać za czynności będące przejawem jego gotowości do pracy.

Sąd Okręgowy w całości podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 14 października 2013r. w sprawie II PK 16/13, że przy ocenie zachowania należytej miary staranności pracowniczej wymaganej i koniecznej do nabycia wynagrodzenia z tytułu gotowości do pracy (art. 81 § 1 KP) za sporny dłuższy okres zatrudnienia pracownik powinien aktywnie manifestować tę gotowość. Pracownik domagający się od pracodawcy zapłaty wynagrodzenia z tytułu gotowości do wykonywania pracy (art. 81 § 1 KP) powinien w sposób aktywny i systematyczny manifestować wobec pracodawcy swoją gotowość do wykonywania pracy przez cały okres, za który dochodzone jest wynagrodzenie. Wymaga to od niego systematycznego lub periodycznego powiadamiania pracodawcy w szczególności o miejscu przebywania oraz możliwych sposobach wezwania pracownika do świadczenia pracy. Pracownik powinien to czynić w formach dostatecznie informujących pracodawcę o jego gotowości do wykonywania pracy. Powinien to czynić przynajmniej raz w miesiącu, domagając się zapłaty wynagrodzenia z tytułu gotowości do wykonywania pracy, które powinno być wypłacane w terminie oraz na zasadach analogicznych jak wynagrodzenie za pracę. Potwierdzenie gotowości do wykonywania pracy nie może ograniczać się do biernego oczekiwania na wezwanie pracodawcy do świadczenia pracy. Również jednorazowe lub sporadyczne deklarowanie przez pracownika gotowości do wykonywania pracy nie stanowi wystarczającego dowodu na pozostawanie w stałej gotowości do wykonywania pracy. Powód nie wykazał, aby w okresie od dnia 1 września 2007r. aż do dnia 11 listopada 2008r. potwierdzał swoją gotowość do pracy w

rozumieniu art. 81 § k.p. Po raz pierwszy powód skutecznie zgłosił gotowość podjęcia pracy pismem z dnia 12 listopada 2008r. oraz pismem z dnia 9 grudnia 2008r. W tym ostatnim piśmie wyraził gotowość podjęcia pracy z dniem 10 grudnia 2008r., na co pracodawca wyraził zgodę.

Dodatkowo należy przypomnieć, że oprócz wyrażenia gotowości do pracy konieczną przesłanką przyznania wynagrodzenia za pracę za okres niewykonywania pracy jest faktyczna zdolność pracownika do pracy. Tymczasem powód jak wynika z załączonej do akt osobowych notatki urzędowej z dnia 7 września 2007r. był niezdolny do pracy od dnia 31 sierpnia 2007r. do dnia 7 września 2007r. (k. 14 akt osobowych). Powód nie wykazał, aby po tym dniu odzyskał zdolność do pracy. Nasuwa to poważne wątpliwości biorąc pod uwagę, że powód - jak podnosi - cierpiał wówczas na depresję, która jest z reguły chorobą długotrwałą. O złym stanie zdrowia psychicznego powoda i długotrwałości leczenia świadczy fakt, że od dnia 5 stycznia 2009r. nieprzerwanie aż do dnia 3 lipca 2009r. był z tego powodu niezdolny do pracy, a następnie z tego samego powodu korzystał trzykrotnie z urlopów dla poratowania zdrowia (od 1 września 2009r. do 31 sierpnia 2010r., od dnia 1 września 2010r. do dnia 31 sierpnia 2011r. oraz od dnia 1 września 2011r. do dnia 31 sierpnia 2012r.), co wynika z załączonych do akt osobowych orzeczeń lekarskich wystawionych przez lekarza psychiatrę. Niezdolność do wykonywania pracy w całym spornym okresie przyznał sam powód. Zznał mianowicie, że po ustaniu zatrudnienia u pozwanego (czyli od dnia 1 września 2007r.) nigdzie nie pracował zawodowo, gdyż był na zwolnieniu lekarskim, a jego rozstrój zdrowia trwa do chwili obecnej i cały czas jest w trakcie leczenia.

Nie wykazanie przez powoda gotowości do wykonywania pracy w okresie od dnia 1 września 2007r. do 9 grudnia 2008r., a nadto jego faktyczna niezdolność do pracy w tym okresie, czyni powództwo o wypłatę wynagrodzenia za okres niewykonywania pracy bezzasadnym.

Wprawdzie powództwo podlega oddaleniu z uwagi na jego merytoryczną bezzasadność, ale z uwagi na podniesiony w apelacji zarzut naruszenia przez Sąd I instancji także przepisu art. 291 k.p. należy wskazać, że zarzut ten jest chybiony. Nie ma racji apelujący, iż pozew w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy sygn. akt IVP 21/08 przerwał bieg przedawnienia roszczeń dochodzonych niniejszym pozvem. Czynność zmierzająca do ustalenia istnienia stosunku pracy nie jest czynnością zmierzającą bezpośrednio do dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia roszczeń z tytułu pozostawania w gotowości do pracy, o której mowa w art. 123§1 pkt 1 k.c.. Wprawdzie w przedmiotowej sprawie powód zawarł żądanie zapłaty wynagrodzenia za okres od września do listopada 2007r., ale jak już wyżej wyjaśniono, pozew w tym zakresie został prawomocnie zawręczony, co oznacza że nie wywołał żadnych skutków prawnych jakie ustawa wiąże z jego wniesieniem (nie przerwał biegu przedawnienia).

Zgodnie z art. 291 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

Żądanie wypłaty wynagrodzenia z tytułu gotowości do pracy, jest płatne - tak jak wynagrodzenie za pracę wykonaną - w każdym miesiącu zatrudnienia w miejscu i terminie wypłaty wynagrodzeń za pracę (art. 81 § 1 w zw. z art. 86 § 1 k.p.). Z umowy o pracę wynika, że wynagrodzenie powoda było płatne z góry z dniem pierwszego dnia miesiąca. Roszczenie o wypłatę wynagrodzenia z tytułu gotowości do pracy za poszczególne miesiące były wymagalne z góry z dniem pierwszego dnia miesiąca. Powód wystąpił z pozvem o zapłatę wynagrodzenia za okres od 1 września 2007r. do 9 grudnia 2008r. w dniu 4 listopada 2011r. Oznacza to, że roszczenia powoda o wypłatę wynagrodzenia za okres od 1 września 2007r. do dnia 30 listopada 2008r. na datę wniesienia pozwu uległy przedawnieniu. Nie przedawniło się jedynie roszczenie o wypłatę wynagrodzenia za okres od dnia 1 do 9 grudnia 2008r. w kwocie 259zł.

Z kolei roszczenie o zasądzenie dodatkowego wynagrodzenia za 2007 rok tzw. 13-tki, jako płatne do dnia 31 marca następnego roku kalendarzowego, stało się wymagalne z dniem 1 kwietnia 2008r., a zatem uległo przedawnieniu z dniem 1 kwietnia 2011r.

Wypłata dodatkowego rocznego wynagrodzenia jest uzależniona od ilości faktycznie przepracowanych dni, a nie od wykazania li tylko gotowości do pracy. Skoro zatem powód w 2008r. nie świadczył faktycznie pracy, nie przysługiwało mu za ten rok dodatkowe roczne wynagrodzenie.

Świadczenie urlopowe, którego podstawę stanowi art. 53 ust 1a Karty Nauczyciela, jest wypłacane nauczycielowi z odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, do końca sierpnia każdego roku proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy i okresu zatrudnienia nauczyciela w danym roku szkolnym. Roszczenie powoda o wypłatę świadczenia urlopowego za rok 2008r. stało się zatem wymagalne z dniem 1 września 2008r. i co za tym idzie uległo przedawnieniu z dniem 1 września 2011r.

Bezzasadne jest natomiast żądanie wypłaty świadczeń świątecznych z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych za rok 2007 i 2008r, gdyż zgodnie z obowiązującym u pozwanego Regulaminem świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych są uznaniowymi, a nie obligatoryjnymi i w przypadku odmowy załatwienia wniosku, wnioskodawca nie ma prawa do dochodzenia roszczeń (§ 1 regulaminu – k. 51 akt).

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach procesu przeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 13 ust. 1 pkt 1 w zw. z §6 pkt 5 i § 12 ustęp 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. Sąd zasądził koszty zastępstwa procesowego za II instancję w wysokości 75% stawki minimalnej (1800zł. x 75%), gdyż w pierwszej instancji stronę pozwaną reprezentował inny pełnomocnik. Sąd nie przyznał stronie pozwanej kosztów zastępstwa procesowego za pierwszą instancję, gdyż pełnomocnik pozwanego nie zgłosił takiego wniosku.