

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 19 grudnia 2013 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi, XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie powództwa K. G. (1) przeciwko Szkole Podstawowej nr (...) w Ł. umorzył postępowanie w zakresie roszczenia powódki o dopuszczenie do pracy, oddalił powództwo w pozostałym zakresie zaś koszty procesu przejął na rzecz Skarbu Państwa kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

K. G. (1) zatrudniona była w pozwanej Szkole Podstawowej nr (...) w Ł., na czas nieokreślony od 31 sierpnia 2006 roku, ze stopniem awansu nauczyciela kontraktowego, na stanowisku nauczyciela przyrody, w wymiarze 18/18 godzin tygodniowo, z wynagrodzeniem zasadniczym 1375 zł., a od 1 września 2009 r. 1.962 zł. Powódka odbyła studia podyplomowe z wychowania do życia w rodzinie. U pozwanego została zatrudniona z uwagi na potrzebę nauczania przyrody w miejsce Pani W., dotychczasowej nauczycielki przyrody w pełnym wymiarze czasu pracy, oddelegowanej jako doradca metodyczny do (...) Centrum (...) w Ł.. Umowa o pracę z powódką została zawarta na czas nieokreślony, z uwagi na deklarację Pani W., iż „nie wróci” ona do szkoły w związku z jej oddelegowaniem.

W 2009 r. w związku z nieobecnością powódki spowodowaną niezdolnością do pracy z powodu ciąży, a następnie urlopem macierzyńskim przyjęto na zastępstwo J. L. (1), na stanowisko nauczyciela przyrody, z umową od 2 października 2009 r. do dnia 19 maja 2010 r. Po powrocie powódki do pracy w maju 2010 r. J. L. (1) nadal była zatrudniona na stanowisku nauczyciela przyrody, ale na zastępstwo za Panią J. w okresie od 20 maja 2010 r. do 25 czerwca 2010 r., od 1 września 2010 r. do 10 listopada 2010, od 11 listopada 2010 r. do 10 listopada 2011 r. oraz od 11 listopada 2011 r. do 22 grudnia 2011 r. Następnie J. L. (1) miała umowę na czas określony jako nauczyciel przyrody (nie na zastępstwo) od dnia 23 grudnia 2011 r. do 30 sierpnia 2012 r. Przez okres 3 lat J. L. (1) była wychowawcą klasy, jednocześnie ucząc przyrody w tej klasie. W okresie od dnia 1 września 2010 r. do dnia 31 sierpnia 2013 r. na wniosek powódki, udzielono jej urlopu wychowawczego. W dniu 28 maja 2012 r. powódka pojawiła się w szkole z pismem o rezygnacji z urlopu wychowawczego, wnosząc o dopuszczenie jej do pracy z dniem 1 września 2012 r. Dyrektor szkoły poinformował wówczas powódkę, że w roku szkolnym 2012/2013 nie ma żadnej możliwości powierzenia jej pełnego etatu nauczyciela przyrody, co najwyżej 2-3 godziny, a następnie pismem z dnia 30 maja 2012 r. odmówił zgody na przerwanie urlopu wychowawczego. W szkole nie było godzin, aby obsadzić na pełne etaty trzech nauczycieli przyrody.

W roku szkolnym 2012/2013 w szkole zatrudnionych było dwóch nauczycieli przyrody w pełnym etacie, to jest Pani W., która we wrześniu 2012 r. (w czasie przebywania powódki na urlopie wychowawczym) podjęła decyzję o powrocie na stanowisko nauczyciela przyrody na cały etat oraz Pani J., a także jeden nauczyciel z 6 godzinami przyrody i 3 godzinami (1 wychowawcze, 2 dyrektorskie) to jest J. L. (1). J. L. (1) miała także połowę etatu na świetlicy. Organizacja nauczania na rok szkolny 2012/2013 została zatwierdzona w Wydziale (...) po dniu 5 maja 2012 r., w której to organizacji powódka została ujęta jako nauczyciel na urlopie wychowawczym. Na początku czerwca 2012 r. Dyrektor zaproponował powódce powrót do pracy, wskazując, iż miałyby ona realizować 6 godzin przyrody w Szkole Podstawowej nr (...) w Ł., a uzupełniająco pracować w świetlicy u pozwanego. Kolejną propozycję, tym razem pracy w pełnym etacie na świetlicy u pozwanego, pozwany złożył powódce w połowie sierpnia 2012 r. Powódka na ww. propozycję zareagowała odmową wskazując, iż interesuje ją tylko pełen etat nauczyciela przyrody u pozwanego. W dniu 30 sierpnia 2012 r. powódka stawiała się w szkole z pismem o pozostawaniu w gotowości do pracy. Tego dnia odbyła się w szkole Rada Pedagogiczna, w której powódka chciała uczestniczyć. Dyrektor Szkoły stwierdził, że nie ma takiej potrzeby i ponownie złożył powódce propozycję pracy w szkole w pełnym wymiarze czasu pracy na świetlicy. Powódka kolejny raz odmówiła. W dniu 3 września 2012 r. o godz. 9.00 rozpoczynała się inauguracja roku szkolnego. Bezpośrednio przed inauguracją, powódka pojawiła się w sekretariacie szkoły, składając pismo o pozostawaniu w gotowości do pracy. Dyrektor poprosił wówczas powódkę o pozostanie w szkole do czasu zakończenia inauguracji, po której strony miały porozmawiać o powrocie powódki do pracy. Powódka opuściła szkołę przed zakończeniem inauguracji i do rozmowy nie doszło.

Potrzeby szkoły wymagają, aby nauczyciel pracujący na świetlicy stawiał się do pracy w następnym dniu po rozpoczęciu roku szkolnego, z uwagi na potrzebę zapewnienia opieki uczniom uczęszczającym na świetlicę. W związku z odmową powódki przyjęcia propozycji pracy na świetlicy, Dyrektor Szkoły podzielił etat na świetlicy pomiędzy dwóch nauczycieli, J. L. (1) oraz M. B. (1), przyznając każdej z nich połowę etatu na świetlicy.

W dniu 14 września 2012 r., pełnomocnik powódki pismem złożonym w jej imieniu, po raz kolejny wniósł o dopuszczenie jej do pracy. Od 1 września 2013 r. powódka świadczy pracę na świetlicy w pełnym wymiarze czasu pracy, na mocy porozumienia stron. W roku szkolnym 2012/2013 młodsze dziecko powódki nie zostało przyjęte do przedszkola. W roku szkolnym 2013/2014 przyrody uczy Pani J. oraz J. L. (1) w pełnym etacie, zatrudniona na zastępstwo za Panią W.. Pozwany nie miał nigdy możliwości zatrudnienia trzech nauczycieli przyrody w pełnym etacie czasu pracy. Obecnie oraz na przyszłość pozwany nie ma możliwości zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze czasu pracy, jako nauczyciela przyrody, z uwagi na brak takiej potrzeby wynikającej z ilości uczniów i programu nauczania.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie materiału dowodowego zebranego w sprawie opierając się na zeznaniach pozwanego i świadków G. G., U. S., J. L. (1), M. B. (1), a także dokumentach załączonych do akt. W ocenie Sądu zeznania pozwanego oraz świadków były wiarygodne, jako spójne, konsekwentne oraz wzajemnie się potwierdzały. Oceniając materiał dowodowy, Sąd odmówił zaś wiary zeznaniom powódki, że pozwany nie dopuścił jej do pracy i nie składał jej żadnych propozycji powrotu, gdyż twierdzenia te w ocenie Sądu I instancji, nie były niczym poparte oraz pozostawały w sprzeczności ze zgodnymi, odmiennymi w tej kwestii zeznaniami świadków oraz pozwanego.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo o wynagrodzenie za czas pozostawania w gotowości do pracy jako nieuzasadnione należało oddalić. Sąd wskazał, iż w następstwie regulacji art. 91 c, ust. 1 Karty Nauczyciela (tj. Dz. U. z 2006 roku nr 97 poz. 674 ze zm.), rozstrzygnięcie niniejszej sprawy oparte zostało o właściwe przepisy Kodeksu Pracy. Powołany art. 91c, ust. 1 Karty Nauczyciela stanowi, iż w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Z przepisem tym koresponduje art. 5 k.p., zgodnie z którym, jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Znajdą one zatem zastosowanie w zakresie obowiązku pracodawcy dopuszczenia pracownika do pracy, po jego powrocie z urlopu wychowawczego.

W ocenie Sądu I instancji nie ulegało wątpliwości, iż powódka oświadczeniem złożonym na piśmie w dniu 28 maja 2012 roku przerwała skutecznie urlop wychowawczy z dniem 1 września 2012 roku. Zgodnie bowiem z treścią art. 67 b Karty Nauczyciela nauczyciel może zrezygnować z udzielonego mu urlopu wychowawczego m.in. z początkiem roku szkolnego - po uprzednim zawiadomieniu organu udzielającego urlopu, co najmniej na 3 miesiące przed zamierzonym terminem podjęcia pracy. Powódka warunki te spełniła, a zatem urlop wychowawczy został w ocenie Sądu skutecznie przerwany.

Zdaniem Sądu Rejonowego istotą sporu w niniejszej sprawie było, czy powódka w związku ze zgłoszoną rezygnacją z urlopu wychowawczego, faktycznie pozostawała w gotowości do pracy, a jedynie pracodawca nie chciał jej dopuścić do jej świadczenia, czy też mimo deklarowanej przez nią gotowości nie przyjmowała oferowanych przez pracodawcę propozycji. Jak wskazał Sąd tylko bowiem ustalenie, że powódka pozostawała w gotowości do świadczenia pracy, a doznała przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, dawało możliwość zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia za ten okres, zgodnie z art. 81 § 1. k.p. W drugiej kolejności Sąd podniósł, iż w zakresie spornego zagadnienia znajduje zastosowanie art. 186<sup>4</sup> k.p., zgodnie z którym pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem.

Sąd Rejonowy podniósł, iż w toku niniejszego postępowania, pozwany wykazał, iż na rok szkolny 2012/2013 (rok, z początkiem którego powódka zgłosiła gotowość powrotu do pracy) nie było możliwości zatrudnienia powódki zgodnie z jej żądaniem oraz zawartą z nią umową o pracę, to jest na stanowisku nauczyciela przyrody w pełnym etacie. W czasie nieobecności powódki wynikającej z przebywania na urlopie wychowawczym do pracy powróciła nauczycielka przyrody, Pani W. obejmując cały etat na stanowisku nauczyciela przyrody. Pozostałe godziny nauczania przyrody realizowała w pełnym etacie Pani J.. Pozostało zatem 6 godzin przyrody, które w całości przydzielone zostały Pani L.. Sąd podzielił stanowisko strony pozwanej, iż w sytuacji, gdy nauczycielka ta była jednocześnie wychowawcą VI klasy, sprzecznym z zasadami współżycia społecznego byłoby pozbawianie godzin nauczania merytorycznego przedmiotu, bo wiązałoby się to z koniecznością zmiany wychowawcy dla tej klasy. W ocenie Sądu w rozpoznawanej sprawie nie sposób okoliczności tej pominąć, z uwagi na specyfikę zakładu pracy, jakiego sprawa dotyczy. Jak podkreślił Sąd Rejonowy szkoła powinna podejmować decyzje, w tym decyzje personalne mając na uwadze przede wszystkim dobro dzieci. Tymczasem zmiana wychowawcy w ostatniej klasie z pewnością nie jest sytuacją pożądaną. W ocenie Sądu I instancji z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika również, iż pozwany co najmniej trzykrotnie, to jest w czerwcu 2012 r., sierpniu 2012 r. oraz 30 sierpnia 2012 r. składał powódce propozycje objęcia stanowiska równorzędnego z zajmowanym dotychczas, a to jako nauczyciel przyrody w wymiarze 6 godzin realizowanych w Szkole Podstawowej nr (...) w Ł. oraz uzupełniając jako nauczyciel w świetlicy u pozwanego albo cały etat na stanowisku w świetlicy u pozwanego. Powódka konsekwentnie odmawiała podjęcia zatrudnienia na zaproponowanych stanowiskach, mimo składanych pisemnie wniosków o pozostawaniu w gotowości do świadczenia pracy. Sąd uznał zatem, że rzeczywistą wolą pozwanej nie było pozostawanie w gotowości do pracy, skoro na każdą propozycję podjęcia pracy u pozwanego reagowała odmową. Podkreślił przy tym, iż stosownie do powołanego art. 186<sup>4</sup> k.p. to pracodawca ustala czy możliwe jest zatrudnienie pracownika powracającego z urlopu wychowawczego na dotychczasowym stanowisku, czy zachodzi konieczność powierzenia pracownikowi innej pracy. Ponadto wątpliwości Sądu budziły twierdzenia powódki o gotowości do pracy w sytuacji, gdy jej młodsze dziecko nie zostało przyjęte do przedszkola i pozostawała konieczność zapewnienia mu opieki.

W ocenie Sądu pozwany złożył powódce propozycje zgodnie z aktualnymi możliwościami szkoły, nie uchybiając przy tym warunkowi z art. 186<sup>4</sup> k.p., aby proponowane stanowisko było równorzędne z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub odpowiadające kwalifikacjom zawodowym pracownika. Praca na stanowisku nauczyciela w świetlicy nie była wprawdzie nauczaniem przedmiotu przyrody, jednakże była to praca pedagogiczna, „umysłowa”, a jako taka nie uchybiała kwalifikacjom zawodowym powódki ani nie urągała jej (inaczej byłoby gdyby powódce zaproponowano np.: etat gońca czy woźnej w szkole). Ponadto, przy ocenie propozycji składanych przez pozwanego, Sąd miał na uwadze ogólną sytuację społeczno-ekonomiczną w placówkach oświatowych, która wobec corocznie zmniejszającej się liczby dzieci przyjmowanych do szkół, nie pozwala często na zatrudnianie nauczycieli w pełnym etacie zgodnie z posiadanymi uprawnieniami do nauczania konkretnych przedmiotów. Uwzględnił również specyfikę zakładu pracy jakim jest szkoła, zajmująca się edukacją dzieci. W ocenie Sądu nie sposób prowadzić polityki kadrowej w oderwaniu od ich potrzeb. Z tych względów niezasadnym byłoby pozbawienie nauczania przedmiotu wychowawcy klasy i w to miejsce obsadzanie powódki, w roku szkolnym kończącym nauczanie w szkole.

W świetle powyższego zdaniem Sądu I instancji uznać należało, iż prezentowane konsekwentnie przez powódkę stanowisko, iż oczekuje ona powrotu do pracy tylko i wyłącznie w charakterze nauczyciela przyrody i to na cały etat, nie było możliwe do uwzględnienia w związku z sytuacją pozwanego, ale także pozostawało w sprzeczności z panującymi realiami. Sąd miał przy tym na względzie, iż składane powódce propozycje nie obniżały wynagrodzenia powódki, które otrzymywałyaby na stanowisku nauczyciela przyrody.

Z tych też względów Sąd uznał, iż pozwany zgodnie z art. 186<sup>4</sup> k.p. zaproponował powódce inne odpowiednie stanowisko pracy, którego powódka nie przyjęła, a zatem nie pozostawała w gotowości do pracy. Sąd nie podzielił poglądów powódki, iż praca nauczyciela świetlicy faktycznie jest gorzej płatna niż nauczyciela przedmiotu z uwagi na większą liczbę godzin. Podniósł, iż faktycznie wymiar pełnego etatu nauczyciela świetlicy wynosi 26 godzin, a nie

18 jak nauczyciela przedmiotu. Ta różnica jest jednak pozorna z uwagi na ogrom pracy, do wykonywania której są zobowiązani nauczyciele przedmiotu z racji prowadzenia merytorycznych zajęć i realizacji programu nauczania.

Odnosząc się zaś do zarzutów pełnomocnika powódki, że przedstawiane jej propozycje nie przybrały formy wypowiedzenia warunków pracy, Sąd wskazał, iż z żadnego przepisu Karty Nauczyciela, czy też kodeksu pracy w szczególności powoływanego art. 41 k.p. taki obowiązek nie wynika. Sąd podzielił zapatrywanie Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 1 stycznia 1984 r. (I PRN 129/84), iż "możliwość zatrudnienia pracownicy po zakończeniu urlopu wychowawczego na innym stanowisku niż zajmowane przed urlopem, jednakże równorzędnym lub odpowiadającym jej kwalifikacjom, za wynagrodzeniem nie niższym od pobieranego przed tym urlopem, nie wymaga wypowiedzenia jej przez zakład pracy dotychczasowych warunków pracy". Wprawdzie wyrok ten zapadł na gruncie poprzednio obowiązujących przepisów, ale ze względu na to, że ich treść odpowiada obecnej, ma w pełni zastosowanie do obecnego stanu prawnego. Sąd Rejonowy przyjął zatem, iż brak jest podstaw do uznania, że w spornym okresie czasu powódka była w gotowości do świadczenia pracy, ale nie została do niej dopuszczona przez stronę pozwaną, co skutkowało oddaleniem roszczeń o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W zakresie roszczenia powódki o dopuszczenie jej do pracy po powrocie z urlopu wychowawczego, w związku z podjęciem przez nią od dnia 1 września 2013 r. pracy u pozwanego na stanowisku nauczyciela w świetlicy na cały etat, bez zmniejszenia wynagrodzenia przysługującego aktualnie na stanowisku nauczyciela przyrody, postępowanie w tym zakresie na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. Sąd umorzył. Sąd Rejonowy uznał, że wobec powrotu powódki do pracy u pozwanego, wyrokowanie w sprawie dopuszczenia jej do pracy stało się zbędne.

Apelację od powyższego orzeczenia w zakresie pkt. 2-3 wniosła strona powodowa. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie:

a) art. 233 § 1 kpc przez:

- wadliwą ocenę zebranego w sprawie materiału skutkującą błędem w subsumcji stanu faktycznego do zakresu stosowania normy, stanowiącej o sposobie zmiany powódce dotychczasowych warunków pracy,
- przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i przyjęcie, iż pozwany udowodnił, iż składał powódce propozycje pracy w innej szkole czy na świetlicy, podczas gdy żadnych propozycji na piśmie nie złożył, a zeznania świadków w tym względzie były ze sobą sprzeczne,
- błędnego posłużenia się doświadczeniem życiowym dla ustalenia, iż okoliczność, że dziecko powódki nie poszło do przedszkola świadczy o tym, iż powódka nie mogła wrócić do pracy, a także, iż powódka nie miała woli powrotu do pracy, w sytuacji gdy wolę taką wyrażała na piśmie wielokrotnie, a także oświadczała na terminach rozpraw,
- nielogicznych ustaleń co do wyjaśnień świadków, w tym czytającego zeznania z uprzednio przygotowanej kartki świadka L., pominięcie faktu potwierdzenia przez pracodawcę zatrudnienia p. L. na rok 2012/2013 na zastępstwo za powódkę, pominięcie zapisów w arkuszu organizacji pracy szkoły;
- poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów z dokumentów i pominięcie w całości treści dokumentu z dnia 30 maja 2012 r. i zastąpienie go zeznaniami świadków.

b) art. 246 i art. 247 kpc w zw. z art. 74 kc poprzez dopuszczenie dowodu z zeznań świadków, których teza dowodowa oraz zeznania przeczyły zgromadzonym dokumentom, w tym oświadczeniom powódki z dnia 28 maja 2012 r., oświadczeniami pozwanego z dnia 30 maja 2012 r. arkuszowi organizacji pracy szkoły na rok szkolny 2012/2013, a także wbrew treści obowiązku zachowania formy pisemnej dla składania pracownikowi propozycji zmiany warunków po powrocie z urlopu wychowawczego;

c) art. 41 kp w zw. z art. 27 ustawy karta Nauczyciela poprzez dokonanie ich błędnej wykładni opartej na wyroku Sądu Najwyższego sprzed nowelizacji kodeksu Pracy i przyjęcie, iż nie było żadnej podstawy do dokonania na piśmie zmiany powodce warunków pracy, a składane rzekome propozycje mogły przybrać formę telefoniczną, nieformalną;

d) art. 10 ust. 7 ustawy Karta Nauczyciela w zw. z art. 25 kp poprzez dokonanie ich błędnej wykładni i celowe pominięcie, iż z chwilą dokonania skutecznej rezygnacji z urlopu wychowawczego, z dniem 31 sierpnia 2012 r. umowa z pracownikiem na zastępstwo powódki wygasła z mocy samego prawa;

e) art. 18 ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 22 Karty Nauczyciela poprzez dokonanie ich błędnej wykładni, a w konsekwencji niezastosowania dla oceny skuteczności składania rzekomych propozycji powodce i oceny, iż to powódka nie przyjmując jakiś nieformalnych ofert, nie wróciła do pracy, podczas gdy każda zmiana warunków pracy powodce o której twierdzi pozwany, a którą bezkrytycznie uwzględnił sąd wymagała przeprowadzenia odpowiedniej procedury, w tym formy pisemnej, a nawet jak uzupełnienie pensum w innej szkole, zgody organu prowadzącego szkołę;

f) art. 20 ust. 1 i 2 Karty Nauczyciela poprzez dokonanie jego błędnej wykładni i w konsekwencji nie zastosowanie dla oceny dowodu z dokumentu arkusza organizacji pracy szkoły na rok 2012/2013, w tym zakresie pozostawiania powódki jako pracownika na urlopie wychowawczym w sytuacji braku jakichkolwiek aneksów do arkusza oraz mocy przedmiotowego dokumentu dla pracy szkoły,

g) art. 22 § 1 kp poprzez dokonanie jego błędnej wykładni i przyjęcie, iż pracodawca nie miał obowiązku zatrudnić powódki w sytuacji powrotu z urlopu wychowawczego, a w efekcie mógł stworzyć fikcję, iż powódka ani nie pracowała ani nie była już na urlopie wychowawczym

h) art. 186<sup>4</sup> kp poprzez dokonanie jego nieprawidłowej interpretacji i przyjęcie, iż pozwany uczynił zadość przywróceniu powódki na równorzędne stanowisko, pomimo iż wcale nie składał powodce żadnych propozycji na piśmie, zaś zarówno praca w świetlicy, jak i w innej szkole wymagały zmiany warunków pracy powódki, a także przyjęcie, iż powódka nie miała woli powrócenia do pracy, czemu przeczą zarówno dowody z dokumentów, jak i z przesłuchania powódki.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w zakresie zaskarżenia poprzez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie na rzecz powódki od pozwanego wynagrodzenia za pracę w kwocie po 2158,20 zł począwszy od dnia 1 września 2012 r. do dnia 31 sierpnia 2013 r. wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi stosownie do treści art. 39 ust. 3 Karty Nauczyciela, a więc poczynając od dnia 4 września 2012 r. w każdy następny dzień po pierwszym dniu miesiąca, a więc od dnia 2 każdego miesiąca następującego po miesiącu, za które należne jest wynagrodzenie (wynagrodzenie wypłacane jest nauczycielowi miesięcznie z góry w pierwszym dniu miesiąca za cały okres po zostawania w gotowości do pracy). Nadto zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa prawnego, według norm przepisanych. Skarżący w oparciu o treść art. 380 kpc wniósł też o oddalenie wniosków pozwanej o dopuszczenie dowodów z zeznań świadków na okoliczności przeczące treści dokumentów oraz osnowie dokumentów. Ewentualnie w przypadku braku podstaw do zmiany zaskarżonego wyroku apelujący wniósł o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Pełnomocnik pozwanej wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrokiem z dnia 03 kwietnia 2014 roku Sąd Okręgowy w Łodzi Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł. zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 2 w ten sposób, że zasądził od Szkoły Podstawowej nr (...) w Ł. na rzecz K. G. (1) kwotę 2.158,20 złotych tytułem wynagrodzenia za miesiąc wrzesień 2012 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 4 września 2012 roku do dnia zapłaty. W pozostałym zakresie oddalił apelację.

Wskazał, że zgodnie z art. 186<sup>4</sup> kp pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed

rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem. Powyższa regulacja na podstawie art. 91c, ust. 1 Karty Nauczyciela (tj. Dz. U. z 2006 roku nr 97 poz. 674 ze zm.) znajduje zastosowanie także do nauczycieli. W świetle powyższego z chwilą zakończenia urlopu wychowawczego (która na gruncie niniejszej sprawy bezsprzecznie miała miejsce, wobec skutecznego złożenia przez powódkę oświadczenia o rezygnacji z jego korzystania – art. 67 b Karty Nauczyciela) następuje wznowienie realizacji stosunku pracy. Po stronie pracownika rodzi się obowiązek stawienia się do pracy w stanie gotowości do jej wykonywania, po stronie pracodawcy zaś obowiązek dopuszczenia pracownika do pracy (por. art. 22 § 1 kp). Dopuszczenie pracownika do pracy jest bezwzględnym obowiązkiem pracodawcy. W razie niespełnienia tego obowiązku przez pracodawcę pracownik może dochodzić swoich uprawnień na drodze sądowej.

Pracodawca obowiązany jest dopuścić pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku. Jeżeli jednak nie jest to możliwe, powinien mu zaproponować równorzędne z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu stanowisko odpowiadające jego kwalifikacjom zawodowym, bez potrzeby stosowania wypowiedzenia warunków pracy i płacy. (uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 30 grudnia 1985 r., III PZP 50/85, OSNCP 1986, nr 7-8, poz. 118). Zatrudnienie pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego na innym stanowisku niż zajmowane przed urlopem, jednakże równorzędnym lub odpowiadającym kwalifikacjom, za wynagrodzeniem nie niższym od pobieranego przed tym urlopem nie wymaga wypowiedzenia mu przez pracodawcę dotychczasowych warunków pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1984 r., I PRN 129/84, OSNCP 1985, nr 7, poz. 93).

Przewidziana w przepisie zmiana zatrudnienia dokonuje się przy tym w drodze polecenia pracodawcy, któremu pracownik ma obowiązek się podporządkować i przystąpić do wykonywania pracy. Nie oznacza to, że nie może on zakwestionować treści takiego polecenia, zarzucając nieprawidłowe zakwalifikowanie danego stanowiska jako równorzędnego z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu albo podważając zgodność kwalifikacji wymaganych do wykonywania pracy na innym przydzielonym mu stanowisku z kwalifikacjami, które posiada. Sąd Okręgowy wskazał, że jeżeli pracodawca nie dysponuje takim stanowiskiem, to może pracownikowi wypowiedzieć umowę o pracę na zasadach ogólnych. Jeżeli zachodzi konieczność rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy lub zmiany warunków umowy o pracę, pracodawca może po uprzednim dopuszczeniu pracownika do pracy wypowiedzieć umowę o pracę lub warunki pracy i płacy. Brak możliwości dopuszczenia pracownika do pracy po urlopie wychowawczym na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przez niego przed urlopem lub zgodnym z jego kwalifikacjami uzasadnia więc także wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 3 listopada 1994 r., I PRN 77/94, OSNAPiUS 1995, nr 2, poz. 24).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy w ocenie Sądu Okręgowego, w związku ze zgłoszeniem przez powódkę przerwania okresu urlopu wychowawczego pozwany pracodawca wskazanej procedury nie zastosował. Sąd Okręgowy wskazał, nie można przyjąć, iż w spornym okresie miało miejsce skuteczne dopuszczenie powódki do pracy. Pracodawca w żadnej formie, (ani ustnej ani pisemnej), nie zobligował powódki do pracy na określonym stanowisku, czy to nauczyciela przyrody (tj. stanowisku wynikającym z jej umowy o pracę), czy też innym stanowisku odpowiadającym jej kwalifikacjom zawodowym. Nie wydał jej wiążącego polecenia w tym przedmiocie. Brak więc podstaw do rozstrzygnięcia czy stanowisko pracy równorzędne do stanowiska pracy powódki, w związku z dalszym zatrudnieniem przez pozwanego innego nauczyciela przyrody świadka L., istniało czy nie, oraz rozważania jaki charakter miała umowa ww. osoby. Analiza czy dopuszczenie pracownika do pracy na określone stanowisko było prawidłowe czy nie jest bowiem uprawniona tylko w sytuacji, gdy w istocie fakt ten zaistniał. Nieistotnym jest też czy i w jakiej formie (formalnej bądź nie) pozwany proponował powódce zatrudnienie z uzupełnieniem pensum w innej szkole na stanowisku nauczyciela przyrody lub w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku wychowawcy w świetlicy, oraz jak powódka do tych ofert się odniosła. W zakresie dalszego zatrudnienia powódki brak było jakiegokolwiek władczej i wiążącej decyzji pracodawcy. Same zaś niewiążące propozycje ewentualnego dalszego zatrudnienia na określonych warunkach, nie czynią zadość wymogowi dopuszczenia pracownicy do pracy. Wobec tego nie mogły one stanowić odniesienia dla rozważań czy określone stanowisko odpowiadało bądź nie kwalifikacjom powódki, oraz czy spełniało ono jej oczekiwania, co do dalszego zatrudnienia. Zachowania pozwanego nie sposób uznać więc za prawidłowe i prawnie dopuszczalne.

W ocenie Sądu II instancji, w tym więc zakresie apelacyjne zarzuty dotyczące naruszenia zarówno prawa procesowego, jak i materialnego, zasługiwały na uwzględnienie. Nie jest natomiast uprawnionym twierdzenie skarżącego, iż względnie powierzenie powódce nowego stanowiska pracy w świetlicy lub wyrównania pensum w innej szkole, stanowi zmianę dotychczasowych warunków pracy powódki i wymagało wypowiedzenia zmieniającego lub też uzgodnienia innych warunków pracy w formie pisemnej pod rygorem nieważności. Sąd II instancji podniósł, że w myśl powoływanego już art. 186<sup>4</sup> kp jeżeli nie jest możliwe dopuszczenie pracownika powracającego z urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku pracodawca powinien zatrudnić go na równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym. Za równorzędne stanowisko można uznać takie, które gwarantuje wynagrodzenie na dotychczasowym poziomie i zapewnia dotychczasową pozycję zawodową oraz możliwości awansowe nie mniejsze od posiadanych poprzednio (uchwała Sądu Najwyższego z 27.09.1979 r., I PZP 37/79, OSN 1980/2/22). W przepisie tym zawarte jest jednoznaczne uprawnienie pracodawcy do dokonania w granicach przepisem tym określonych, jednostronnej zmiany stanowiska zajmowanego przez pracownicę przed urlopem wychowawczym. Uprawnienie to nie jest uzależnione od istnienia przyczyny uzasadniającej taką zmianę, nie wymaga też zachowania określonego trybu w postaci zasięgnięcia opinii czy zgody związku zawodowego lub innego organu. Różni się zatem w istotny sposób od wypowiedzenia warunków pracy i płacy, o którym mowa w art. 42 kp i nie może być z nim utożsamiane. Możliwość zatrudnienia pracownicy po zakończeniu urlopu wychowawczego na innym stanowisku niż zajmowane przed urlopem, jednakże równorzędnym lub odpowiadającym jej kwalifikacjom, za wynagrodzeniem nie niższym od pobieranego przed tym urlopem, nie wymaga więc wypowiedzenia jej przez zakład pracy dotychczasowych warunków pracy. (por. powoływany wyżej wyrok z dnia 1 października 1984 r., I PRN 129/84, oraz uzasadnienie uchwały SN z dnia 30 grudnia 1985 r., III PZP 50/85).

Wskazał, że nie można, iż brak dochowania formy pisemnej w zakresie zmian postanowień stosunku pracy powódki w zakresie proponowanego jej uzupełnienia pensum w innej szkole, bądź powierzenia stanowiska wychowawcy w świetlicy skutkuje ich nieważnością. Powyższe uznać należy za nieporozumienie. Istotnie „typowa” zmiana stosunku pracy nauczyciela wymaga dochowania formy pisemnej, zachowania okresu wypowiedzenia, a w przypadku uzupełnienia pensum także zgody organu prowadzącego szkołę (art. 42 § 2 kp w zw. z art. 18 i 22 Karty Nauczyciela). Niemniej jednak nie można uznać, że w takich przypadkach zastrzeżony jest rygor nieważności. Truizmem jest stwierdzenie, iż treść stosunku pracy, w tym ustalenie jej rodzaju, kształtowana jest zgodną wolą stron wyrażoną w dowolnej formie ujawniającej ich zamiar w sposób dostateczny w tym dorozumiany (art. 11 k.p.) (wyrok SN z dnia 31 sierpnia 1977 r. I PRN 112/77 LEX nr 14418 wyrok SN z 10 czerwca 2010 r. I PK 52/10 teza 3 LEX 607274, wyrok SN 25-02-2009 II PK 176/08 LEX nr 736726). Konsekwencją prawną niezachowania tej formy jest obowiązek pracodawcy potwierdzenia pracownikowi na piśmie, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, rodzaju umowy i jej warunków (art. 29 § 2 kp). Wobec tego także niedochowanie tej formy w zakresie zmian poszczególnych postanowień umownych nie skutkuje ich nieważnością (por. art. 42 § 2 kp), a ma znaczenie tylko dla celów dowodowych (wyrok SN 22-02-2008 I PK 208/07 LEX nr 452417). Chybionym jest też – zdaniem Sądu Okręgowego - zarzut naruszenia art. 246 i art. 247 kpc w zw. z art. 74 kc poprzez: dopuszczenie dowodu z zeznań świadków, których teza dowodowa oraz zeznania przeczyły zgromadzonym w sprawie dokumentom (m.in. oświadczeniom powódki z dnia 28 maja 2012 r., oświadczeniu pozwanego z dnia 30 maja 2012 r., arkuszowi organizacji pracy szkoły na rok szkolny 2012/2013), oraz brak uwzględnienia obowiązku zachowania formy pisemnej dla składania pracownikowi propozycji zmiany warunków po powrocie z urlopu wychowawczego.

Odnosząc się do powyższego przywołał treść art. 473 § 1 kpc. zgodnie z którym w sprawach przewidzianych w niniejszym dziale (tj. w ramach postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych) nie stosuje się przepisów ograniczających dopuszczalność dowodu ze świadków i z przesłuchania stron.

Oznacza to, iż dowód z zeznań świadków jest dopuszczalny co do wszystkich faktów spornych lub niemożliwych do udowodnienia za pomocą dowodu z dokumentu, a nawet ponad i przeciwko osnowie dokumentu. W postępowaniu przed sądami pracy i ubezpieczeń społecznych okoliczności mające wpływ na prawo do świadczeń lub ich wysokość

mogą być udowadniane wszelkimi środkami dowodowymi, przewidzianymi w kodeksie postępowania cywilnego (wyrok SN z dnia 2 lutego 1996 r., II URN 3/95, OSNP 1996, nr 16, poz. 239).

Wobec tego na gruncie rozpatrywanego przypadku, zdaniem Sądu Okręgowego nie istniały żadne przeszkody uniemożliwiające przeprowadzenie dowodów z zeznań powołanych świadków na wskazane okoliczności. Bezwzględnie bowiem fakty wynikające z tych dowodów miały wpływ na zasadność i wysokość zgłoszonego przez powódkę żądania. Bez wpływu na powyższe pozostała też sugestia apelanta, iż okoliczności w zakresie składania pracownikowi propozycji zmiany warunków po powrocie z urlopu wychowawczego, nie sposób było ustalić inaczej niż w oparciu o te dokumenty, z uwagi na obowiązek zachowania formy pisemnej dla dokonania tej czynności. Jak już wskazano forma pisemna umowy o pracę (jej poszczególnych postanowień) nie jest zastrzeżona pod rygorem nieważności, a więc ważne są uzgodnienia stron dokonane w jakiegokolwiek formie ujawniającej ich wolę w sposób dostateczny (także ustnej - art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Ponadto z mocy art. 473 k.p.c. w sprawach z zakresu prawa pracy (poza sprawami wymienionymi w art. 477<sup>7</sup> k.p.c.) nie stosuje się przepisów ograniczających dopuszczalność dowodu ze świadków i z przesłuchania stron. (wyrok SN 10-06-2010 I PK 52/10 LEX nr 607247). Tak więc wymóg formy pisemnej celem wprowadzenia zmian w stosunku pracy, nie jest żadną przeszkodą dla ustalenia faktu ich dokonania za pomocą zeznań świadków i przesłuchania stron.

W ocenie Sądu II instancji brak uwzględnienia powyższej argumentacji nie zmienia jednak co do zasady faktu, iż zachowania pozwanego, który nie dopuścił powódki do pracy nie można uznać za uprawnione. Powyższe nie skutkowało jednak stwierdzeniem, iż powódce należy się całość dochodzonego przez nią wynagrodzenia za czas gotowości do pracy. W myśl art. 80 kp wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, zaś za czas jej niewykonywania pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wtedy, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Zgodnie z art. 81 kp 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 wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Wobec tego przepis art. 81 kp określa granice nabycia przez pracownika prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy wprowadzając przesłanki przeszkody dotyczącej pracodawcy i gotowości pracownika do wykonywania pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego przeszkodą w świadczeniu pracy leżącą po stronie pracodawcy niewątpliwie jest brak dopuszczenia pracownika do pracy przez pracodawcę po zakończonym urlopie wychowawczym. Natomiast gotowość do pracy to stan świadomości i woli pracownika obiektywnie zdolnego do wykonywania pracy polegający na rezygnacji z pełnej swobody dysponowania swoją osobą i czasem, na godzeniu się na ograniczenie tejże wolności na rzecz i przez pracodawcę (por. wyrok SN z dnia 9 maja 1959 r., II CR 262/59, PiZS 1960, nr 7, s. 62). Cechami charakterystycznymi gotowości pracownika do wykonywania pracy są: zamiar wykonywania pracy, faktyczna zdolność do świadczenia pracy, uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy oraz pozostawanie w dyspozycji pracodawcy. (wyrok SN 14-12-2009 I PK 115/09 LEX nr 577683) Przez pozostawanie w dyspozycji pracodawcy jako element gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. należy rozumieć stan, w którym pracownik może na wezwanie pracodawcy niezwłocznie podjąć pracę. (por. wyrok SN z dnia 2 września 2003 r., I PK 345/02, OSNP 2004, nr 18, poz. 308). Ocena przesłanek gotowości do pracy zależy od okoliczności faktycznych konkretnej sprawy (wyrok SN 13-12-2007 I PK 149/07 OSNP 2009/3-4/35, wyrok SN16-06-2005 I PK 260/04 OSNP 2006/9-10/145).

W ocenie Sądu II instancji powódka nie wykazała, iż w całym spornym okresie, kiedy to pracodawca nie dopuszczał jej do pracy pozostawała w gotowości do jej podjęcia. Przy czym fakt, iż dziecko powódki nie poszło do przedszkola w roku szkolnym 2012/2013 nie miał żadnego wpływu na powyższą ocenę. Sąd II instancji zauważył, iż przy ocenie zachowania należytej miary staranności pracowniczej wymaganej i koniecznej do nabycia wynagrodzenia z tytułu gotowości do pracy (art. 81 § 1 k.p.) za sporny dłuższy okres zatrudnienia, pracownik powinien aktywnie manifestować pozostawanie w stanie permanentnej (stałej) gotowości do natychmiastowego podjęcia i świadczenia pracy w uzgodnionym miejscu, czasie i rozmiarze pracy, co wymaga co najmniej systematycznego lub periodycznego



powiadamiania pracodawcy o miejscu przebywania i sposobach wezwania pracownika do świadczenia pracy, w formach dostatecznie informujących pracodawcę o stanie gotowości do pracy (art. 60 i 61 k.c. w związku z art. 300 k.p.), co najmniej przez comiesięczne żądanie wypłaty wynagrodzenia z tytułu gotowości do pracy, które - tak jak wynagrodzenie za pracę wykonaną - jest płatne w każdym miesiącu zatrudnienia w miejscu i terminie wypłaty wynagrodzeń za pracę (art. 81 § 1 w związku z art. 86 § 1 k.p.). (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 października 2013 r. II PK 16/13 LEX nr 1409527, M.P.Pr. 2014/2/84-87).

Jak wynika z materiału sprawy powódka skutecznie zgłosiła swoją gotowość do pracy w dniu 30 sierpnia 2012 r., kiedy to zgłosiła swój zamiar przystąpienia do pracy na piśmie i kiedy to chciała uczestniczyć w odbywającej się wówczas Radzie Pedagogicznej. Powódka zgłosiła swą gotowość do pracy także w dniu 3 września 2012 r. stawiając się na inauguracji roku szkolnego i składając pismo o gotowości do pracy, nadto w dniu 14 września 2012 r. za pomocą pisma swojego pełnomocnika w tym przedmiocie. Powódka mimo, iż domaga się wynagrodzenia za czas gotowości do pracy za okres od dnia 1 września 2012 r. do dnia 31 sierpnia 2013 r. w żaden sposób w okresie późniejszym nie zmanifestowała swej chęci i gotowości do podjęcia pracy. Wytoczenie natomiast w dniu 4 grudnia 2012 r. powództwa pierwotnie o ustalenie istnienia stosunku pracy i wynagrodzenie za pracę, a następnie jego rozszerzenie (w dniu 4 kwietnia 2013 r.) o żądanie dopuszczenia do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za pracę za czas pozostawania bez pracy, w ocenie Sądu Okręgowego samo w sobie tej okoliczności nie przesądza. Fakt prowadzenia procesu i podtrzymywania żądania ustalenia istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony oraz przywrócenia do pracy, nie jest bowiem wystarczający w świetle wymagań art. 81 § 1 KP do uznania gotowości do pracy (wyrok SN 14-12-2009 I PK 115/09 M.P.Pr. 2010/9/480-482). Fakt ten dowodzi jedynie zamiaru podjęcia pracy po uzyskaniu pozytywnego orzeczenia sądu, nie jest jednak równoznaczny z istnieniem gotowości w okresie objętym sporem. (wyrok SN 19-05-2004 I PK 486/03 LEX nr 585700). Istotnie zgłoszenie takie może nastąpić w toku takiego postępowania przez czynności procesowe pracownika, z których wynika wola niezwłocznego podjęcia pracy (wyrok SN 12-10-2007 I PK 117/07 OSNP 2008/21-22/314). Niemniej jednak na gruncie rozpoznawanego przypadku wbrew twierdzeniom apelacji czynność ta nie miała miejsca.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy uznał, iż wobec bezprawnego niedopuszczenia powódki do pracy po urlopie wychowawczym przez pozwanego oraz wobec wykazania przez nią, iż pozostawała w gotowości do pracy we wrześniu 2012 r., zasadnym jest przyznanie jej bezspornej kwoty 2158,20 zł tytułem wynagrodzenia za czas gotowości do pracy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 4 września 2012 r. do dnia zapłaty. Powyższa kwota nie była sporna między stronami, była niższa od należnego powódce wynagrodzenia zasadniczego /informacja o zarobkach k. 51/, jednakże odpowiadała jej żądaniu. Z tych też względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 kpc zmienił zaskarżony wyrok w pkt. 2 orzekając jak w punkcie 1 sentencji. O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. w zw. z art. 39 ust. 3 Karty Nauczyciela, przyznając je od dnia następnego po terminie wymagalności dochodzonego wynagrodzenia.

O kosztach procesu za obie instancje orzeczono na podstawie art. 102 kpc uznając, iż wskutek naruszenia prawa przez pozwanego powódka została zmuszona do wystąpienia z powództwem, ponadto dochodząc wynagrodzenia za pracę mogła być subiektywnie przekonana o słuszności zgłaszanych przez siebie roszczeń. Dodatkowo biorąc pod uwagę błędy pozwanej, która jest silniejszą stroną stosunku pracy i winna zadbać o należyte i prawidłowe stosowanie prawa, w związku z prowadzoną przez siebie działalnością Sąd uznał, iż brak podstaw do obciążenia powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej.

Powódka zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną w części, tj. w zakresie punktu 2 oraz w zakresie punktu pierwszego ponad zasądzoną kwotę 2.158,20 zł. Skarżąca zarzuciła naruszenie prawa materialnego, tj.:

a) art. 42 ust. 1 i 3 Karty Nauczyciela, przez nieprawidłową interpretację i w konsekwencji przyjęcie, że przeniesienie nauczyciela przyrody na stanowisko wychowawcy świetlicy nie stanowi zmiany stanowiska pracy nauczyciela, a co za tym idzie zmiany warunków pracy, a nawet płacy nauczyciela;

b) art. 186<sup>4</sup> kp w związku z art. 91c Karty Nauczyciela, przez nieprawidłową interpretację i przyjęcie, że pozwany uczynił zadość przywróceniu powódki na równorzędne stanowisko, pomimo że nie składał powódce żadnych propozycji na piśmie, zaś zarówno praca w świetlicy, jak i w innej szkole wymagały zmiany warunków pracy powódki, a także przyjęcie, że powódka nie miała woli powrócenia do pracy, czemu przeczą zarówno dowody z dokumentów, jak i z przesłuchania powódki;

c) art. 41 kp w związku z art. 27 Karty Nauczyciela, przez błędną wykładnię, opartą na wyroku Sądu Najwyższego sprzed nowelizacji Kodeksu pracy i przyjęcie, że nie było żadnej podstawy dla dokonania na piśmie zmiany powódce warunków pracy;

d) art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela w związku z art. 25 kp, przez błędną wykładnię i celowe pominięcie, że z chwilą dokonania skutecznej rezygnacji z urlopu wychowawczego, z dniem 31 sierpnia 2012 r., umowa z pracownikiem na zastępstwo powódki wygasła z mocy samego prawa, a co dalej idzie powódka z mocy samego prawa wróciła do pracy na stanowisko nauczyciela przyrody;

e) art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, przez błędną wykładnię i w konsekwencji niezastosowanie dla oceny dowodu z dokumentu arkusza organizacji pracy szkoły na rok 2012/2013, w tym w zakresie pozostawiania powódki jako pracownika na urlopie wychowawczym w sytuacji barku aneksów do arkusza oraz mocy przedmiotowego dokumentu dla organizacji pracy szkoły;

f) art. 81 kp, przez przyjęcie, że powódka nie dochowała należytej staranności w informowaniu pozwanego o gotowości wykonywania pracy w całym roku szkolnym, podczas gdy w odniesieniu do pracy nauczycieli, gotowość do wykonywania pracy przejawia się w przydziale nauczycielowi godzin w arkuszu organizacji pracy szkoły.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi i przekazanie w zakresie zaskarżenia sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za obie instancje oraz kosztach postępowania kasacyjnego.

Wyrokiem z dnia 24 czerwca 2015 roku Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 3 kwietnia 2014 r w zakresie punktu 2 i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi, do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy wskazał, że przedmiotem postępowania przed Sądem Okręgowym było wyłącznie roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawiania w gotowości do pracy, regulowane w zakresie istotnym w sprawie w art. 81 § 1 i 2 kp. Z art. 81 § 1 kp wynikają dwie przesłanki nabycia prawa do wynagrodzenia: po pierwsze - gotowość pracownika do wykonywania pracy, po drugie - doznanie przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy (np. wyrok Sądu Najwyższego z 14 maja 1999 r., I PKN 60/99, OSNP 2000 Nr 15, poz. 577). W świetle tego przepisu gotowość do pracy to pewien obiektywny stan, polegający na tym, że:

1) pracownik ma zamiar wykonywania pracy,

2) jest faktycznie zdolny do świadczenia pracy,

3) uzewnętrznia gotowość do jej wykonywania oraz

4) pozostaje w dyspozycji pracodawcy (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 2 września 2003 r., I PK 345/02, OSNP 2004 Nr 18, poz. 308; z 23 września 2004 r., I PK 541/03, OSNP 2005 Nr 7, poz. 94; z 11 stycznia 2006 r., II PK 111/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 347; z 14 grudnia 2009 r., I PK 115/09, LEX nr 577683 i tam cyt. orzecznictwo). Pracownik żądający zapłaty za czas gotowości do pracy powinien wykazać, że przesłanki te zostały spełnione. W niniejszej sprawie istotne znaczenie ma także art. 186<sup>4</sup> kp, stosownie do którego, pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest

to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem. W świetle art. 186<sup>4</sup> kp, pracownik ma prawo do powrotu po urlopie na dotychczasowe stanowisko, a dopiero gdy nie jest to możliwe, pracodawca ma obowiązek dopuszczenia go do pracy na stanowisku równorzędnym lub innym odpowiadającym jego kwalifikacjom. Z tego przepisu, czytanego w powiązaniu z art. 81§1 kp wynika, że pracownikowi, który zakończył urlop wychowawczy, wynagrodzenie za czas gotowości do pracy przysługuje, jeśli pracodawca nie zaoferował mu stanowiska spełniającego wymagania określone w art. 186<sup>4</sup> kp i pracownik wykazał gotowość do pracy. Oznacza to też, że jeśli pracodawca takie stanowisko zaoferował, a pracownik ofertę odrzucił, to nie można uznać jego gotowości do pracy, ze względu na brak zamiaru wykonywania pracy. W takim wypadku badanie spełnienia pozostałych przesłanek gotowości jest bezprzedmiotowe. W niniejszej sprawie weryfikacja tego warunku nie jest możliwa. Sąd Okręgowy uznał bowiem, że skoro pozwany pracodawca nie zobowiązał powódki w drodze polecenia do przystąpienia do pracy na wskazanym stanowisku, to "nie miało miejsca skuteczne dopuszczenie powódki do pracy" (k. 244). W rezultacie Sąd Okręgowy uznał, że skoro niewiążące propozycje ewentualnego dalszego zatrudnienia na określonych warunkach, nie czynią zadość wymogowi dopuszczenia pracownicy do pracy, to nie mogły one stanowić odniesienia dla rozważań, czy określone stanowisko odpowiadało, czy nie kwalifikacjom powódki, oraz czy spełniało ono jej oczekiwania, co do dalszego zatrudnienia. Pogląd ten jest – zdaniem Sądu Najwyższego nietrafny. Sąd Okręgowy ma rację, wskazując że pracodawca może dopuścić pracownika do pracy wydając polecenie wykonywania pracy na danym stanowisku (pracy danego rodzaju). Bezpodstawnie jednak Sąd wykluczył inne sposoby dopuszczenia do pracy, w tym szczególnie, przez uzgodnienie z pracownikiem stanowiska, na którym po powrocie z urlopu ma pracować. Wykluczenie takiego sposobu dopuszczenia do pracy nie ma oparcia w przepisach, a Sąd Okręgowy nie podał podstawy prawnej takiego poglądu. Poza tym, pracodawca zawsze, gdy ma prawo wydać polecenie, może zamiast tego lub najpierw wybrać drogę nakłonienia pracownika do określonego zachowania w drodze rozmów i uzgodnień. Zdaniem Sądu Najwyższego, taka metoda dopuszczenia do pracy, szczególnie w sytuacji, gdy praca na dotychczasowym stanowisku nie jest możliwa, lepiej uwzględnia interes pracownika, a także w interesie pracodawcy leży, by oferowana praca była przez pracownika akceptowana, a nie narzucona. Należy zatem stwierdzić, że w świetle art. 186<sup>4</sup> k.p., dopuszczenie pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na stanowisku równorzędnym lub innym odpowiadającym jego kwalifikacjom może nastąpić w drodze polecenia pracodawcy lub uzgodnienia z pracownikiem stanowiska, które ma zająć. Jeśli pracodawca w takiej sytuacji wybierze metodę uzgodnienia, to za moment dopuszczenia do pracy należy uznać chwilę, w której przedstawił pracownikowi propozycję wykonywania pracy na stanowisku spełniającym wymagania art. 186<sup>4</sup> k.p., tj. równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub innym odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem. Jak wynika z ustaleń faktycznych przyjętych w podstawie zaskarżonego wyroku, pracodawca na początku czerwca 2012 r. zaproponował powódce powrót do pracy, wskazując, że miałyby ona realizować 6 godzin przyrody w Szkole Podstawowej nr (...) w Ł., a uzupełniająco pracować w świetlicy u pozwanego. Kolejną propozycję, tym razem pracy na pełnym etacie w świetlicy u pozwanego, pozwany złożył powódce w połowie sierpnia 2012 r. Powódka odmówiła przyjęcia tych propozycji wskazując, że interesuje ją tylko pełen etat nauczyciela przyrody u pozwanego. W celu oceny, czy wskazane propozycje pozwanego odpowiadały dyspozycji art. 186<sup>4</sup> k.p. należało: po pierwsze, rozważyć, czy pracodawca miał możliwość zatrudnienia powódki na jej dotychczasowym stanowisku, po drugie, w wypadku gdyby takiej możliwości nie było, czy oferowane stanowiska były równorzędne lub odpowiadały kwalifikacjom powódki. Sąd Okręgowy takiej oceny nie dokonał, co uzasadnia zarzut naruszenia art. 186<sup>4</sup> kp w związku z art. 91c Karty Nauczyciela. Uchylenie się od wyżej wskazanej oceny powoduje również, że nie wiadomo, czy powódka odmówiła przyjęcia propozycji wykonywania pracy, odpowiadającej wymaganiom art. 186<sup>4</sup> kp, czy nieodpowiadającej. Jak już wskazano odmowa przyjęcia propozycji odpowiadającej tym wymaganiom byłaby równoznaczna z brakiem zamiaru wykonywania pracy oferowanej zgodnie z prawem, nawet gdyby powódka była gotowa wykonywać pracę której żądała (nauczyciela przyrody w pełnym wymiarze godzin).

Jak jednak wynika z uzasadnienia zaskarżonego wyroku, Sąd Okręgowy uznał, że po 14 września 2012 r. powódka w ogóle nie uzewnętrzniała gotowości wykonywania pracy. Odpadła więc jedna z przesłanek gotowości do pracy, co czyni bezprzedmiotowym badanie istnienia pozostałych. Należy przyznać, że gdyby tak było, to skoro powódka nie uzewnętrzniała w ogóle zamiaru wykonywania pracy, to nieistotne byłoby również rozpatrywanie, czy powódka nie uzewnętrzniała gotowości do pracy oferowanej jej zgodnie z prawem, czy nie uzewnętrzniała gotowości do pracy, która była oferowana przez pracodawcę, lecz nie odpowiadała wymaganiom prawnym. Zdaniem Sądu Najwyższego, z samej istoty uzewnętrznienia wobec pracodawcy gotowości do pracy, jako jednego z warunków istnienia gotowości do pracy, wynika, że jest to znane pracodawcy zachowanie się pracownika, które w danych okolicznościach obiektywnie świadczy o tym, że pracownik jest gotów do niezwłocznego podjęcia pracy, gdy zostanie do jej wykonywania wezwany lub dopuszczony. Uzewnętrznienie gotowości do pracy polega więc w istocie rzeczy na zademonstrowaniu przez pracownika, że jest gotów do pracy. Uzewnętrznienie gotowości do pracy określa się też w orzecznictwie, jako zgłoszenie pracodawcy gotowości niezwłocznego podjęcia pracy. Może ono nastąpić przez każde zachowanie pracownika objawiające w dostateczny sposób jego zamiar kontynuacji stosunku pracy (art. 60 k.c. w związku z art. 300 kp), a więc zarówno pisemnie, ustnie, jak też przez każde inne zachowanie objawiające wobec pracodawcy wolę pracownika w dostateczny sposób (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 maja 1999 r., I PKN 60/99). Może to więc nastąpić, między innymi, w bezpośrednich rozmowach z pracodawcą (osobą reprezentującą pracodawcę), przez telefoniczne pytanie pracodawcy o możliwość wykonywania pracy lub zadeklarowanie jej gotowości i pozostawienie pracodawcy informacji o sposobie komunikowania się (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 września 2005 r., II PK 390/04, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 209), korespondencyjnie (listy, e-maile, SMS-y). Zgłoszenie może mieć miejsce także w toku postępowania sądowego, przez czynności procesowe pracownika, z których wynika wola niezwłocznego podjęcia pracy (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 października 2007 r., I PK 117/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 314). W określonych okolicznościach uzewnętrznienie gotowości do pracy może też polegać na powiadomieniu o zmianie adresu, miejscu pobytu, zmianie numeru telefonu itp. Pracownik może swą wolę podjęcia pracy przejawić osobiście lub przez upoważnioną osobę. Zgodnie z utrwalonym poglądem Sądu Najwyższego, sam fakt prowadzenia procesu i podtrzymywania żądania ustalenia istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony oraz "przywrócenia do pracy" nie jest wystarczający w świetle wymagań art. 81 § 1 kp. Sam w sobie fakt ten dowodzi jedynie zamiaru podjęcia pracy po uzyskaniu pozytywnego orzeczenia sądu i nie jest równoznaczny z istnieniem gotowości w okresie objętym sporem. Należy bowiem odróżnić przesłanki uzyskania wynagrodzenia za czas gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 kp od przesłanek ustalenia, że pracownika wiąże z pracodawcą umowa o pracę na czas nieokreślony, lub przesłanek przywrócenia go do pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z 19 maja 2004 r., I PK 486/03, LEX nr 585700; z 12 października 2007 r., I PK 117/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 314; z 20 listopada 2007 r., II PK 80/07, LEX nr 863970). Niemniej jednak, wystąpienie przez pracownika z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy lub o dopuszczenie do pracy, może w powiązaniu z innymi faktami stanowić okoliczność potwierdzającą zgłoszenie gotowości do pracy, co ma znaczenie w wypadkach, gdy inne przejawy woli pracownika nie są dostatecznie wyraźne. Tak też należy odczytać stwierdzenie przez Sąd Najwyższy w cyt., wyżej wyroku w sprawie I PK 486/03, że "sam fakt prowadzenia procesu i podtrzymywania żądania ustalenia istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony oraz "przywrócenia do pracy" nie jest wystarczający w świetle wymagań art. 81 § 1 kp" Podobnie w wyroku z dnia 13 grudnia 2007 r., I PK 149/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 35, Sąd Najwyższy uznał fakt wystąpienia z roszczeniem o ustalenie istnienia stosunku pracy za dodatkowy argument przesądzający o zgłoszeniu gotowości do pracy. Istotne jest też zgodne stanowisko Sądu Najwyższego, że ocena przesłanek gotowości do pracy zależy od okoliczności faktycznych konkretnej sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2007 r., I PK 149/07). Pogląd ten ma szczególne znaczenie dla wyjaśnienia, powstającej w praktyce kwestii, jak często pracownik ma demonstrować gotowość do pracy, co jest szczególnie istotne w wypadkach, gdy okres niedopuszczenia do pracy jest dość długi. W tej kwestii wyrażano w orzecznictwie różne poglądy, przy akceptacji wyjściowego stwierdzenia, zgodnie z którym bierne oczekiwanie pracownika na wezwanie go przez pracodawcę do wykonywania pracy nie oznacza gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 kp, jeżeli takiego zachowania nie usprawiedliwiają okoliczności sprawy (wyroki Sądu Najwyższego: z 14 maja 1999 r., I PKN 60/99, OSNP 2000 Nr 15, poz. 577, z 23 października 2006 r., I PK 110/06, M.P.Pr. 2007 nr 1, s. 43; z 20 listopada 2007 r., II PK 80/07, LEX nr 863970). Między innymi: (-) w wyroku z dnia 19 maja 2004 r., I PK 486/03, Sąd Najwyższy uznał, że powódka - nauczycielka - która jeden raz 29 sierpnia 2000 r. w rozmowie z dyrektorem

wyraziła zamiar wykonywania pracy i uzewnętrzniała gotowość do jej wykonywania, nie wykazała gotowości do pracy, ponieważ powinna udowodnić, że miała zamiar wykonywania pracy i uzewnętrznić go także w późniejszym okresie, choćby przez deklaracje gotowości do pracy składane na początku kolejnych okresów nauczania w szkole; (-) w wyroku z dnia 23 września 2004 r., I PK 541/03, w sprawie, w której powódka - pielęgniarka - dochodziła wynagrodzenia za gotowość do pracy za okres od 21 lutego 2002 r. do 26 października 2002 r. i tylko jeden raz (15 kwietnia 2002 r.) uzewnętrzniała gotowość jej wykonywania, Sąd Najwyższy uznał, że sam fakt prowadzenia procesu i podtrzymywania żądania ustalenia istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony oraz "przywrócenia do pracy" nie jest wystarczający w świetle wymagań art. 81 § 1 kp; (-) w wyroku z 4 października 2007 r. (I PK 126/07, OSNP 2008 nr 23-24, poz. 348), Sąd Najwyższy uznał, że w okolicznościach sprawy, gdy powódka dochodzi wynagrodzenia za czas dłuższy niż rok (za okres od 4 lutego 2004 r. do 1 marca 2005 r.), jednorazowe zgłoszenie gotowości podjęcia pracy na początku tego okresu nie może być uznane za wystarczające, dodając jednak, że dla ustalenia spełnienia koniecznych przesłanek gotowości powódki do pracy mogą być przydatne dowody i oświadczenia zawarte w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy toczącej się w spornym okresie (wykładnią tą Sąd Najwyższy był związany w wyroku z dnia 14 grudnia 2009 r., I PK 115/09, LEX nr 577683.); (-) w wyroku z dnia 13 grudnia 2007 r., I PK 149/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 35, w sprawie o wynagrodzenie za gotowość do pracy w okresie 6 miesięcy Sąd Najwyższy uznał, że dwukrotne pisemne zgłaszanie przez powoda (dyrektora klubu sportowego) gotowości podjęcia pracy wraz z prośbą o wskazanie miejsca świadczenia pracy, rozmowa przeprowadzona z ówczesnym prezesem pozwanego na temat dalszego zatrudnienia i wreszcie wystąpienie z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy, stanowią dostateczne uzewnętrznienie zamiaru świadczenia pracy; (-) w wyroku z dnia 14 października 2013 r., II PK 16/13, Sąd Najwyższy uznał, w sprawie dotyczącej pracownika - sprzedawcy w sklepie - dochodzącego wynagrodzenia za gotowość do pracy za okres 8 miesięcy, że pracownik powinien aktywnie manifestować pozostawanie w stanie permanentnej (stałej) gotowości do natychmiastowego podjęcia i świadczenia pracy w uzgodnionym miejscu, czasie i rozmiarze pracy, co wymaga systematycznego lub periodycznego powiadamiania pracodawcy o miejscu przebywania i sposobach wezwania pracownika do świadczenia pracy w formach dostatecznie informujących pracodawcę o stanie gotowości do pracy, co najmniej przez comiesięczne żądanie wypłaty wynagrodzenia z tytułu gotowości do pracy, które - tak jak wynagrodzenie za pracę wykonaną - jest płatne w każdym miesiącu zatrudnienia w miejscu i terminie wypłaty wynagrodzeń za pracę (art. 81 § 1 w związku z art. 86 § 1 kp). Dodatkowo Sąd Najwyższy wskazał, że w opisaney sytuacji jednorazowe lub sporadyczne deklarowanie gotowości do pracy w sporze sądowym z pracodawcą o wynagrodzenie za pracę z tego spornego tytułu nie stanowiło wystarczającego dowodu na pozostawanie powódki w stanie stałej gotowości do wykonywania pracy w miejscu i czasie pracy, skoro powódka w długim okresie biernie oczekiwała ona na wezwanie pracodawcy, który cały czas uporczywie kontestował sporny stosunek pracy oraz gotowość skarżącej do wykonywania pracy.

Zdaniem Sądu Najwyższego, powyższe orzeczenia uzasadniają wniosek, że w świetle brzmienia i celu art. 81 § 1 kp, uzewnętrznienie przez pracownika gotowości do pracy może nastąpić przez różne, znane pracodawcy, zachowania pracownika (lub osób działających w jego imieniu), z których dostatecznie jasno wynika jego wola niezwłocznego podjęcia pracy w danym okresie, gdy zostanie do niej dopuszczony. Zależnie od okoliczności, różna może być też częstotliwość potwierdzania gotowości. Nie można zatem ogólnie i a priori wskazać, w jaki sposób i jak często pracownik powinien uzewnętrzniać (demonstrować) swą gotowość do pracy. Oceny spełnienia tej przesłanki gotowości do pracy dokonuje sąd, biorąc pod uwagę całokształt okoliczności faktycznych konkretnej sprawy. Jest to więc zasadniczo kwestia ustaleń faktycznych. Ciężar udowodnienia przesłanek gotowości do pracy, w tym zgłoszenia tej gotowości pracodawcy, spoczywa na pracowniku (powodzie) dochodzącym z tego tytułu zapłaty wynagrodzenia za pracę. Co do zasady więc, strona niezadowolona z ustalenia dokonanego przez sąd w tej kwestii może je kwestionować jedynie w drodze zarzutów naruszenia przepisów postępowania. Sytuacja przedstawia się jednak inaczej, gdy sąd dokona błędnej wykładni samego pojęcia gotowości do pracy lub poszczególnych przesłanek gotowości i w konsekwencji przyjmie ogólne, aprioryczne założenia co do faktów, które mogą służyć wykazaniu ich istnienia. W niniejszej sprawie Sąd Okręgowy dokonał takiej błędnej wykładni w odniesieniu do uzewnętrznienia gotowości do pracy, przyjmując, że w każdym wypadku musi ono polegać na tym, że pracownik co najmniej co miesiąc powinien żądać wypłaty wynagrodzenia z tytułu gotowości. Wypowiadając taki pogląd, odwołujący się do tezy wyroku Sądu Najwyższego w powołanej wyżej sprawie II PK 16/13, Sąd nie wziął pod uwagę, że sprawa ta dotyczyła sprzedawcy w

sklepie, a pogląd ten Sąd Najwyższy odnosił do opisanych w uzasadnieniu wyroku konkretnych okoliczności sprawy. Skutkiem przyjęcia takiego założenia (opartego na błędnej wykładni art. 81 § 1 kp) było nierozpatrzenie przez Sąd przejawów gotowości powódki do pracy z należyтым uwzględnieniem specyfiki pracy nauczyciela szkoły publicznej, w tym np. charakteru arkusza organizacyjnego szkoły, uzasadniającego przekonanie nauczyciela i pracodawcy, że w toku roku szkolnego zasadniczo niemożliwe są zmiany w obsadzie stanowisk. Sąd nie wziął pod uwagę także innych okoliczności wiążących się z zachowaniami stron w spornym okresie. Między innymi Sąd Okręgowy nie rozważył znaczenia (dla przedmiotowej kwestii uzewnętrznienia gotowości do pracy) ustalonego w sprawie faktu, że od 1 września 2013 r. powódka świadczy pracę w świetlicy w pełnym wymiarze czasu pracy, na mocy porozumienia stron (co spowodowało umorzenie przez Sąd pierwszej instancji postępowania w zakresie roszczenia powódki o dopuszczenie jej do pracy u pozwanego). Okoliczność ta może wskazywać, że już przed tą datą, a więc w okresie objętym sporem, strony prowadziły rozmowy mające na celu osiągnięcie wskazanego porozumienia. Rozmowy takie mogą być w konkretnych okolicznościach, co należy do oceny sądu dokonywanej w ramach ustaleń faktycznych, uznane za wyraz (uzewnętrznienie) gotowości do pracy. Na marginesie warto dodać, że zważywszy na wymagania związane z przygotowaniem arkusza organizacyjnego szkoły, ustalenia co do zatrudnienia nauczyciela w danym roku szkolnym powinny zapaść przed 30 kwietnia roku poprzedzającego rok szkolny, którego arkusz dotyczy (zob. § 10 Załącznika nr 2 do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół, Dz. U. z 2001 r. Nr 61, poz. 624 z późn. zm.). Może to więc wskazywać, że takie rozmowy były prowadzone jeszcze wcześniej. Dopiero łączne rozpatrzenie wszystkich okoliczności, wskazanych wyżej jedynie przykładowo, może prowadzić do miarodajnego ustalenia, czy powódka w okresie objętym sporem lub w określonej jego części w dostatecznie jasny sposób demonstrowała swą gotowość do pracy.

Z wyżej opisanych względów trafne okazały się kasacyjne zarzuty naruszenia przez zaskarżony wyrok art. 81 § 1 oraz art. 186<sup>4</sup> kp w związku z art. 91c Karty Nauczyciela. Nieuzasadnione natomiast są zarzuty naruszenia: - art. 42 ust. 1 i 3 Karty Nauczyciela, przez dokonanie jego nieprawidłowej interpretacji i w konsekwencji przyjęcie, że przeniesienie nauczyciela przyrody na stanowisko wychowawcy świetlicy nie stanowi zmiany stanowiska pracy nauczyciela, a co za tym idzie zmiany warunków pracy, a nawet płacy nauczyciela. Zarzut ten jest bezprzedmiotowy, ponieważ w sprawie o wynagrodzenie za gotowość do pracy nie ma znaczenia, czy pracodawca powinien był dokonać wypowiedzenia zmieniającego; - art. 41 kp w związku z art. 27 Karty Nauczyciela, przez dokonanie ich błędnej wykładni opartej na wyroku Sądu Najwyższego sprzed nowelizacji Kodeksu pracy i przyjęcie, że nie było żadnej podstawy dla dokonania na piśmie zmiany powódce warunków. Zarzut ten nie ma związku z przedmiotem sprawy, bowiem art. 41 k.p. dotyczy ochrony szczególnej przed wypowiedzeniem; - art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela w związku z art. 25 k.p., przez dokonanie ich błędnej wykładni i celowe pominięcie, że z chwilą dokonania skutecznej rezygnacji z urlopu wychowawczego, z dniem 31 sierpnia 2012 r. umowa z pracownikiem na zastępstwo powódki wygasła z mocy samego prawa, a co dalej idzie powódka z mocy samego prawa wróciła do pracy na stanowisko nauczyciela przyrody. Zarzut ten jest sprzeczny z ustaleniami faktycznymi, ponieważ, jak ustalono, J. L. (1) nie była zatrudniona na zastępstwo, lecz na podstawie "zwykłej" umowy na czas określony; - art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, przez dokonanie jego błędnej wykładni i w konsekwencji niezastosowanie do oceny dowodu z dokumentu arkusza organizacji pracy szkoły na rok 2012/2013, w tym w zakresie pozostawania powódki jako pracownika na urlopie wychowawczym w sytuacji braku jakichkolwiek aneksów do arkusza oraz mocy przedmiotowego dokumentu dla organizacji pracy szkoły. Zarzut ten nie ma związku z treścią powołanego przepisu.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

W ocenie Sądu apelacja powódki w części obejmującej żądanie wynagrodzenie za czas pozostawania w gotowości do pracy od dnia 01 października 2012 roku jest bezzasadna i polega oddaleniu.

W ocenie Sądu II instancji jest w tym zakresie prawidłowy, choć nieco z innych względów niż podane w pisemnych motywach zaskarżonego orzeczenia. Należy również w tym zakresie dokonać dodatkowych ustaleń faktycznych po przeprowadzeniu postępowania dowodowego na etapie postępowania odwoławczego przed Sądem II instancji orzekającym również jako sąd meriti. Stwierdzić należy, iż w części postępowanie dowodowe było jedynie uzupełniające w stosunku do przeprowadzonego już przed Sadem I instancji. Dotyczyło to przesłuchania zarówno stron procesu jak i świadków G. G. i U. S.. Z przesłuchania wskazanych osób należy wywieść wnioski, iż twierdzenia przedstawione przed sądami obu instancji są zbieżne i pokrywają się ze sobą w odpowiednich zakresach przedmiotowych. Nowym wnioskiem dowodowym uwzględnionym przez Sąd Okręgowy było przesłuchanie świadka I. O. (1) (k: 346 odwrót, nagranie rozprawy min. od 00.07 do 00.24). Podsumowując materiał dowodowy zebrany przed Sądem Rejonowym jak i Sądem Rejonowym uznać należy, iż na uwzględnienie zasługują zeznania przedstawiciela pozwanego, świadków G. G. i U. S. w powiązaniu z zeznaniami świadków J. L. (k: 155-156) i M. B. (1) (k: 156) w powiązaniu z dokumentacją w postaci arkusza organizacyjnego pozwanej placówki szkolnej na rok szkolny 2012 – 2013. Zeznania wskazanych osób w powiązaniu ze wskazaną dokumentacją stanowią materiał spójny i wzajemnie się uzupełniający. Z wskazanych dowodów wynika bowiem, iż na koniec sierpnia i na początku września 2012 roku dyrektor szkoły proponował powódce podjęcie pracy po przerwanym urlopie wychowawczym na stanowisku wychowawcy świetlicy w pełnym wymiarze czasu pracy w związku z brakiem możliwości zatrudnienia na innym stanowisku w szczególności nauczyciela przyrody w pełnym wymiarze czasu pracy. O ile same zeznania stron niniejszego procesu mogą być oceniane subiektywnie to należy zwrócić uwagę na zeznania świadków L. i B.. Pierwsza z nich stwierdziła, iż dyrektor szkoły przekazywał jej, że powódka zastanawia się nad powrotem do pracy a następnie, że na początku września powódka nie zdecydowała się na podjęcie pracy, co spowodowało otrzymanie przez świadka połowy etatu na świetlicy (k: 155). M. B. (1) zeznała natomiast, że już w czerwcu 2012 roku dyrektor szkoły poinformował, że może zwolnić się połowa etatu na świetlicy, co nie jest pewne z uwagi na analizę powrotu do pracy przez nieobecnego nauczyciela. Następnie świadek otrzymał telefon od przedstawiciela pozwanego z informacją, iż powódka nie zdecydowała się na podjęcie pracy, co spowodowało jej zatrudnienie (k: 156-156 odwrót). Zeznania wskazanych osób, nie podważone w toku postępowania przed sądami obu instancji, potwierdzają wersję dyrektora pozwanego K. C., który konsekwentnie podnosił, iż jego zamiarem było zatrudnienie powódki zgodnie z posiadanymi na rok szkolny 2012/2013 możliwościami a więc na stanowisku wychowawcy świetlicy. Dążenie to realizował aż do początku roku szkolnego a rozdzielenie etatu na J. L. i M. B. nastąpiło dopiero na początku września 2012 roku na skutek odmowy podjęcia oferty zatrudnienia przez powódkę. Wynika to nie tylko z zeznań obu świadków, ale również daty podpisania umowy M. B. (1) w dniu 03 września 2012 roku (k: 228). Ponadto z zeznań M. B. wynikało, iż dyrektor szkoły wiedział już w czerwcu 2012 roku o możliwości zwolnienia co najmniej połowy etatu nauczyciela świetlicy. Gdyby zatem dążył do odmowy zatrudnienia na tym stanowisku powódki to decyzję w tym zakresie podjąłby już w okresie wakacyjnym a nie przy rozpoczęciu roku szkolnego nie mając zabezpieczonego w pełni składu nauczycieli świetlicy i mając wakat w tym zakresie. Twierdzenia strony pozwanej o składaniu powódce ofert podjęcia pracy na świetlicy są zatem logiczne, znajdują potwierdzenie w całości materiału dowodowego i zasługują na uwzględnienie. Znamiennym jest również, iż w dniu 30 kwietnia 2013 roku strony zawarły porozumienie o zatrudnieniu powódki na stanowisku wychowawcy świetlicy, co nastąpiło w roku szkolnym 2013/2014. Podkreślić należy, iż zgoda powódki na propozycję pozwanego oznacza, iż strony już wcześniej prowadziły negocjacje w tym zakresie, co również potwierdza twierdzenia pracodawcy prezentowane w niniejszym procesie. Powódka oczywiście w roku 2012 przejawiała wyłącznie wolę zatrudnienia jako nauczyciel przyrody a zgodę podjęła dopiero rok później. Motywacja powódki co do zgody wydaje się oczywista. Z propozycji dyrektora szkoły złożonej w kwietniu 2013 roku wynika bowiem, iż w przypadku odmowy zgody powódki dojdzie do rozwiązania z nią stosunku pracy w związku ze zmniejszeniem godzin przyrody (k: 131-132). Tym samym zagrożenie zwolnieniem z pracy spowodowało dopiero przyjęcie propozycji pracodawcy i zaakceptowaniem nowego stanowiska pracy, zgodnego przecież z kwalifikacjami zawodowymi K. G..

Wobec powyższego za niewiarygodne należy uznać zeznania powódki w powyższym zakresie kwestionujące w ogóle fakt złożenia jej jakiegokolwiek oferty zatrudnienia na świetlicy. W ocenie Sądu II instancji twierdzenia K. G. w tym zakresie w sposób oczywisty zmierzały do uzyskania pozytywnego rozstrzygnięcia w sprawie i były nastawione na

obronę własnego interesu procesowego. Podkreślić również należy, iż na etapie procesu przed Sądem I instancji twierdzenia powódki nie miały oparcia w żadnym innym materiale dowodowym. Wniosek o przesłuchanie świadka I. O. (1) pojawił się dopiero po postępowaniu kasacyjnym. Taka postawa procesowa powódki może dziwić w szczególności gdy weźmie się pod uwagę, iż z zeznań I. O. wynika, iż obie są bliskimi przyjaciółkami dzielącymi się wieloma informacjami z życia prywatnego i zawodowego. Wydaje się zatem oczywistym, iż wniosek o jej przesłuchanie mógł pojawić się już na etapie postępowania przez Sądem Rejonowym. Złożenie wskazanego wniosku na obecnym etapie postępowania, przy pełnej wiedzy stron o charakterze procesu, jego wymogach prawnych i dowodowych wskazuje, iż zeznania świadka również były ukierunkowane wyłącznie na obronę interesu procesowego powódki, są sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie jak również dość wybiórcze i koncentrujące się pod względem szczegółów w zasadzie tylko na meritum niniejszego postępowania. Wskazane okoliczności skutkują uznaniem zeznań I. O. oraz powódki za niewiarygodne i nie mogące stanowić podstaw do ustalenia stanu faktycznego w niniejszym postępowaniu.

Przy tak analizowanym stanie faktycznym i po przeprowadzeniu dodatkowego postępowania dowodowego w ocenie Sądu Okręgowego zarzuty apelacji sprowadzające się do naruszenia art. 233§1 kpc są bezzasadne i nie wpływają na podważenie prawidłowości wyroku Sądu I instancji w części będącej obecnie przedmiotem rozpoznania. Generalnie bowiem Sąd Rejonowy przeprowadził prawidłowe postępowanie dowodowe, dokonał następnie wszechstronnej analizy materiału dowodowego wyprowadzając z niego wnioski logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego.

W ocenie Sądu nieuzasadniony jest ostatecznie zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 186<sup>4</sup> kp w części dotyczącej przyjęcia, iż powódka nie miała woli (zamiaru) powrócenia do pracy i nie wykazała swej gotowości do podjęcia pracy. Analiza materiału dowodowego zebranego w sprawie wskazuje bowiem, iż powódka rzeczywiście zgłaszała pozwanemu swą gotowość do pracy zarówno w formie pisemnej jak i ustnej. W dniu 03 września 2012 roku powódka złożyła ostatecznie pismo w tym zakresie udzielając również w tej dacie pełnomocnictwa procesowego (k: 8) i prowadząc również rozmowy na temat chęci podjęcia pracy (na stanowisku nauczyciela przyrody) na spotkaniu z dyrektorem szkoły w obecności swojego pełnomocnika w dniu 14 września 2012 roku i składając również w tym zakresie kolejne pismo (k: 13-14), a po negatywnym zakończeniu negocjacji składając pozew o ustalenie w dniu 04 grudnia 2012 roku (k: 4). W ocenie Sądu Okręgowego przyjęć należy, iż powódka w sposób wyraźny i jednoznaczny zgłosiła pracodawcy swą gotowość do podjęcia pracy manifestując również jednoznacznie, iż wola jej w tym zakresie jest niezmienna (art. 60 k.c. w związku z art. 300 kp). Trudno w takiej sytuacji wymagać od pracownika podejmowania sztucznych działań polegających na ciągłym składaniu pism tej samej treści co do gotowości do pracy, choć wie on jakie jest stanowisko zakładu pracy. W ciągu tak ustalonych zdarzeń uznać należy, iż w realiach niniejszej sprawy skierowanie sprawy na drogę postępowania sądowego, po zakończeniu nieudanych negocjacji w przedmiocie powrotu do pracy, stanowiło jednoznaczną i wyraźną manifestację gotowości do podjęcia pracy przez powódkę. Stanowisko Sądu jest w tym zakresie zgodne z poglądami Sądu Najwyższego wyrażonymi w wyroku z 14 maja 1999 r., I PKN 60/99 niepubl., z dnia 7 września 2005 r., II PK 390/04, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 209 i z dnia 12 października 2007 r., I PK 117/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 314, z dnia 13 grudnia 2007 r., I PK 149/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 35.

Nie można jednak abstrahować od okoliczności, iż na przełomie sierpnia i września 2012 roku powódka otrzymała od pozwanego ofertę pracy na stanowisku wychowawcy świetlicy w pełnym wymiarze czasu pracy w związku z brakiem możliwości jej zatrudnienia na poprzednim stanowisku nauczyciela przyrody. Tym samym faktycznie pracodawca dopuścił powódkę do pracy na tym stanowisku, które należy uznać za odpowiadające kwalifikacjom K. G. w rozumieniu art. 186<sup>4</sup> kp. W konsekwencji oznacza to, iż faktycznie powódka nie miała zamiaru podjąć pracy na zaproponowanym jej zgodnie z możliwościami szkoły stanowisku a zatem nie jest uprawniona do uzyskania wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do pracy w rozumieniu art. 81§1 kp.

Z materiału dowodowego zebranego w sprawie wynika po pierwsze, iż w chwili rezygnacji przez powódkę z urlopu wychowawczego i zgodnie z arkuuszem organizacji pracy szkoły na kolejny rok szkolny nie było możliwości zatrudnienia jej na stanowisku zajmowanym do tej pory a więc nauczyciela przyrody. Nie można zapominać, iż powódka



była nauczycielem kontraktowym. Z arkusza organizacji szkoły (k: 55) wynika, iż w roku szkolnym 2012 – 2013 przewidziano u pozwanego 36 godzin przyrody w tym po 15 dla dwóch nauczycieli dyplomowanych (M. J. i M. W.) oraz 6 dla J. L.. Tym samym pracodawca nie miał żadnych podstaw i możliwości prawnych aby powódkę postawić w lepszej sytuacji niż nauczycieli dyplomowanych. Jedyną możliwością było ewentualne powierzenie 6 godzin przyrody i dopełnienie godzinami na świetlicy lub całym etatem na świetlicy. Z ustaleń faktycznych wynika jednak, iż powódka odmówiła tym propozycjom dążąc do powrotu do pracy wyłącznie na stanowisku nauczyciela przyrody. Powstaje zatem pytanie czy powódka miała podstawy do odmowy przedmiotowym propozycjom pozwanego. Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 05 lutego 2002 roku (I PKN 849/00 niepubl.), iż pojęcie stanowiska pracy z art. 18 ust. 1 należy interpretować zgodnie z art. 42 Karty Nauczyciela. Art. 42 ust. 3 posługuje się bowiem pojęciem stanowiska pracy stanowiskiem w sposób precyzyjny określa stanowiska pracy w placówkach oświatowych wymieniając je jako nauczycieli poszczególnych placówek, wychowawców, nauczycieli bibliotekarzy, nauczycieli poradni psychologicznych. Jako stanowiska pracy nie można zatem uznać stanowiska nauczycieli stanowiskiem różnych kwalifikacjach np. nauczyciela biologii czy matematyki jak również nauczyciela akompaniatora stanowiskiem nauczyciela fortepianu. Za odmienne stanowiska pracy można by uznać natomiast stanowiska nauczyciela przedszkola stanowiskiem nauczyciela gimnazjum. Innym stanowiskiem pracy może być również na przykład stanowisko logopedy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25.01.2007r OSNP nr 5-6 z 2008 poz. 62), wychowawcy w świetlicy (wyrok z dnia 01.07.1998r OSNP nr 15 z 1999 poz. 479), czy wychowawcy w internacie (uchwała z dnia 07.03.1999 OSNP nr 19 z 1997 poz. 373).

Wobec powyższego uznać należy, iż proponowane powódce stanowisko wychowawcy świetlicy było zatem innym stanowiskiem pracy niż stanowisko nauczyciela przyrody. Bezspornym jest jednak, iż powódka posiadała wszelkie wymagane kwalifikacje do zajmowania stanowiska wychowawcy w świetlicy. Poza sporem jest również, iż propozycja pozwanego nie obniżyłaby wynagrodzenia K. G.. Nie ulega wątpliwości, iż powódka będąc nauczycielem spełniała wymogi z art. 9 ust. 1 Karty nauczyciela a więc posiadała również wymagane kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela – wychowawcy świetlicy określone §24 p. 3 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009 roku w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli w brzmieniu obowiązującym od dnia 04 maja 2012 roku a więc daty wejścia w życie rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 kwietnia 2012 roku zmieniającego powyższe rozporządzenia (Dz. U. poz. 426 z 2012). Tym samym jej odmowa przyjęcia propozycji pozwanego, przy braku możliwości zatrudnienia jej na stanowisku równorzędnym, była nieuzasadniona i w ostateczności prowadzi do wniosku, iż powódka nie chciała podjąć pracy na stanowisku zgodnym z art. 186'4 kp. Pracodawca dopuścił ją zatem do pracy na prawidłowym stanowisku po rezygnacji z urlopu wychowawczego zaś jej odmowa w tym zakresie przekreśla poprzednie ostatecznie możliwość uznania, iż pozostawała ona w gotowości do świadczenia pracy. Sam fakt zgłaszania tych okoliczności pracodawcy nie był faktycznie uzewnętrznieniem woli podjęcia pracy lecz dążenia do powrotu na stanowisko nauczyciela przyrody. W realiach niniejszej sprawy powódka nie miała jednak podstaw prawnych do odmowy przyjęcia propozycji szkoły a zatem nie jest uprawniona do otrzymania wynagrodzenia normowanego art. 81§1 kp.

W związku z powyższym za bezzasadne należy uznać również pozostałe zarzuty apelacji w tym naruszenia art. 246 i 247 kpc, art. 22 i 41 kp jak również art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela. Wskazać należy, iż zatrudnienie pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego na innym stanowisku niż zajmowane przed urlopem, jednakże równorzędnym lub odpowiadającym kwalifikacjom, za wynagrodzeniem nie niższym od pobieranego przed tym urlopem nie wymaga wypowiedzenia mu przez pracodawcę dotychczasowych warunków pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1984 r., I PRN 129/84, OSNCP 1985, nr 7, poz. 93). Przewidziana w przepisie zmiana zatrudnienia dokonuje się przy tym w drodze polecenia pracodawcy, któremu pracownik ma obowiązek się podporządkować i przystąpić do wykonywania pracy. Nie oznacza to, że nie może on zakwestionować treści takiego polecenia, zarzucając nieprawidłowe zakwalifikowanie danego stanowiska jako równorzędnego z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu albo podważając zgodność kwalifikacji wymaganych do wykonywania pracy na innym przydzielonym mu stanowisku z kwalifikacjami, które posiada. Dopiero jeżeli zachodzi konieczność rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy lub

zmiany warunków umowy o pracę, pracodawca może po uprzednim dopuszczeniu pracownika do pracy wypowiedzieć umowę o pracę lub warunki pracy i płacy.

Podkreślić również należy, iż nie ma prawnych podstaw do uznania, że brak dochowania formy pisemnej w zakresie zmian postanowień stosunku pracy powódki w zakresie proponowanego jej uzupełnienia pensum w innej szkole, bądź powierzenia stanowiska wychowawcy w świetlicy skutkuje ich nieważnością. Normalna zmiana stosunku pracy nauczyciela wymaga dochowania formy pisemnej, zachowania okresu wypowiedzenia, a w przypadku uzupełnienia pensum także zgody organu prowadzącego szkołę (art. 42 § 2 kp w zw. z art. 18 i 22 Karty Nauczyciela). Niemniej jednak nie można uznać, że w takich przypadkach zastrzeżony jest rygor nieważności. Konsekwencją prawną niezachowania tej formy jest obowiązek pracodawcy potwierdzenia pracownikowi na piśmie, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, rodzaju umowy i jej warunków (art. 29 § 2 kp). Wobec tego także niedochowanie tej formy w zakresie zmian poszczególnych postanowień umownych nie skutkuje ich nieważnością (por. art. 42 § 2 kp), a ma znaczenie tylko dla celów dowodowych. Stanowisko w tym zakresie jest zgodne z poglądem Sądu Najwyższego z dnia 22.02.2008 (I PK 208/07 niepubl.).

W ocenie Sądu Okręgowego zarzut naruszenia art. 246 i art. 247 kpc w zw. z art. 74 kc poprzez: dopuszczenie dowodu z zeznań świadków, których teza dowodowa oraz zeznania przeczyły zgromadzonym w sprawie dokumentom (m.in. oświadczeniom powódki z dnia 28 maja 2012 r., oświadczeniu pozwanego z dnia 30 maja 2012 r., arkusze organizacji pracy szkoły na rok szkolny 2012/2013), oraz brak uwzględnienia obowiązku zachowania formy pisemnej dla składania pracownikowi propozycji zmiany warunków po powrocie z urlopu wychowawczego nie ma uzasadnionych podstaw. Zgodnie bowiem z art. 473 § 1 kpc. zgodnie z którym w sprawach przewidzianych w niniejszym dziale (tj. w ramach postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych) nie stosuje się przepisów ograniczających dopuszczalność dowodu ze świadków i z przesłuchania stron. Oznacza to, iż dowód z zeznań świadków jest dopuszczalny co do wszystkich faktów spornych lub niemożliwych do udowodnienia za pomocą dowodu z dokumentu, a nawet ponad i przeciwko osnowie dokumentu. W postępowaniu przed sądami pracy i ubezpieczeń społecznych okoliczności mające wpływ na prawo do świadczeń lub ich wysokość mogą być udowodniane wszelkimi środkami dowodowymi, przewidzianymi w kodeksie postępowania cywilnego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 1996 r., II URN 3/95, OSNP 1996, nr 16, poz. 239). Tym samym zdaniem Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie nie istniały żadne przeszkody uniemożliwiające przeprowadzenie dowodów z zeznań świadków czy stron na wskazane okoliczności. Jak już wskazano forma pisemna umowy o pracę (jej poszczególnych postanowień) nie jest zastrzeżona pod rygorem nieważności, a więc ważne są uzgodnienia stron dokonane w jakiegokolwiek formie ujawniającej ich wolę w sposób dostateczny (także ustnej - art. 60 k.c. w związku z art. 300 kp). Ponadto z mocy art. 473 k.p.c. w sprawach z zakresu prawa pracy (poza sprawami wymienionymi w art. 477<sup>7</sup> k.p.c.) nie stosuje się przepisów ograniczających dopuszczalność dowodu ze świadków i z przesłuchania stron (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10.06.2010 I PK 52/10 niepubl.). Tak więc wymóg formy pisemnej celem wprowadzenia zmian w stosunku pracy, nie jest żadną przeszkodą dla ustalenia faktu ich dokonania za pomocą zeznań świadków i przesłuchania stron. Zarzut strony powodowej w tym zakresie jest zatem chybiony i nie wpływa na prawidłowość przeprowadzonego postępowania dowodowego oraz jego skutków.

Reasumując w ocenie Sądu Okręgowego dokonanej po ponownym rozpoznaniu sprawy, wydany wyrok Sądu Rejonowego w części dotyczącej wynagrodzenia był prawidłowy i znajduje oparcie w całokształcie dowodów zebranych w sprawie jak również normach prawa przywołanych w uzasadnieniu. Okoliczności te skutkują oddaleniem wniesionej apelacji jako bezzasadnej na podstawie art. 385 kpc.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 100 kpc i znosząc wzajemnie pomiędzy stronami koszty postępowania kasacyjnego, wygranego przez powódkę oraz apelacyjnego wygranego ostatecznie przez stronę pozwaną. Zdaniem Sądu II instancji strony ostatecznie równym stopniu wygrały wskazane postępowania ponosząc również identyczne koszty zastępstwa prawnego w tym zakresie.

W związku z powyższymi okolicznościami na podstawie powołanych przepisów Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.