

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 28 lipca 2021 r., w sprawie o sygn. akt X P 957/20 Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa P. P. przeciwko (...) im. H. (...) w Ł., o ustalenie istnienia stosunku pracy, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, ewentualnie o dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie za czas gotowości do pracy: ustalił, że między powódką P. P. a pozwanym (...) im. H. (...) w Ł. istnieje stosunek pracy na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 25 czerwca 2020 roku na czas nieokreślony (pkt 1); nakazał pozwanemu (...) im. H. (...) w Ł. dopuszczenie powódki P. P. do świadczenia pracy na dotychczasowym stanowisku (pkt 2); oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 3); zasądził od (...) im. H. (...) w Ł. na rzecz P. P. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty ( pkt 4); nakazał pobrać od (...) im. H. (...) w Ł. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 1.560 zł (jeden tysiąc pięćset sześćdziesiąt złotych) tytułem kosztów sądowych (pkt 5).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

począwszy od 2011 roku, P. P. rozpoczęła współpracę z (...) im. H. (...) jako aktorka lalkarka. Podobnie jak pozostali aktorzy, świadczyła pracę na podstawie umów o dzieło i umów zlecenia. Wynagrodzenie za udział w spektaklach było przyznawane miesięcznie, w oparciu o ilość zleceń aktorskich.

P. P. realizowała spektakle, na podstawie umów o dzieło, do czerwca 2017 roku. W okresie od 1 września 2016 roku do 31 sierpnia 2017 roku, na podstawie umowy zlecenia była, także, zobowiązana do wykonywania prac pomocniczych przy konserwacji kostiumów i rekwizytów do spektakli, a także, do prowadzenia warsztatów edukacyjnych, według harmonogramu, opracowanego przez specjalistę do spraw edukacji artystycznej.

P. P. posiada wykształcenie wyższe magistra sztuki, w 2009 roku ukończyła studia w Państwowej Wyższej Szkole (...) w K., na Wydziale Lalkarskim we W. na kierunku aktorstwo w specjalności aktorstwo teatru lalek. W 2012 roku ukończyła także studia na Uniwersytecie (...) na kierunku logopedia medialna. W przeszłości, poza teatrem, prowadziła warsztaty w szkołach podstawowych i średnich, jak również, zajęcia dydaktyczne i z techniki mówienia, w żłobkach i przedszkolach, w ramach współpracy z Uniwersytetem (...).

Pod koniec kwietnia 2017 roku, powódka poinformowała W. W., pełniącego, wówczas, funkcję dyrektora (...), że jest w ciąży. Kobieta, do czasu porodu, wyraziła chęć dalszego brania udziału w spektaklach teatralnych. W tamtym czasie czuła się dobrze, brak było przeciwwskazań medycznych do kontynuowania przez nią pracy w teatrze, w okresie ciąży.

W dniach od 20 do 22 kwietnia 2017 roku i od 10 do 12 maja 2017 roku, P. P. przebywała w szpitalu, z rozpoznaniem stanu zagrożenia ciąży, w związku zdiagnozowanym polipem. Poza pobytami w szpitalu w wymienionych dniach powódka nie miała wystawionych zwolnień lekarskich. Lekarz prowadzący, nie widział podstaw do wystawienia zwolnienia lekarskiego.

W dniu 11 maja 2017 roku, powódka została zatrudniona w (...) na stanowisku pedagoga, na podstawie umowy na zastępstwo na czas nieobecności pracownika, E. D. (1), która przebywała na urlopie macierzyńskim. Z propozycją zawarcia wskazanej umowy, wystąpił W. W., ówczesny dyrektor teatru. P. P., do końca czerwca 2017 roku, dalej wykonywała pracę jako aktorka, grając spektakle w teatrze oraz dodatkowo przeprowadzała lekcje teatralne dla dzieci, po zakończonym przedstawieniu, mające na celu pokazanie najmłodszym widzom, jak działa teatr. Powódka miała wspomagać w codziennej pracy innego pedagoga teatru, A. F., wykonując jej polecenia w razie potrzeby.

W maju 2017 roku A. F. uległa wypadkowi i przebywała na zwolnieniu lekarskim. Następnie okazało się, iż z uwagi na konieczność opieki nad chorym dzieckiem, nie powróci do pracy w teatrze na stanowisku pedagoga.

P. P. na stanowisku pedagoga miała wyznaczone odrębne miejsce pracy, lecz swoje obowiązki w tym zakresie realizowała w garderobie, gdzie na co dzień spędzała czas przygotowując się do spektakli. Często przeszukiwała archiwum celem zasięgnięcia informacji historycznych koniecznych do prowadzenia zajęć teatralnych.

W ramach obowiązywania umowy na zastępstwo z dnia 11 maja 2017 roku P. P. otrzymywała jedno wynagrodzenie ze stosunku pracy z tytułu pełnienia obowiązków pedagoga teatru, które obejmowało także należności z tytułu uczestnictwa w spektaklach teatralnych jako aktorka lalkarka.

Podczas okresu wakacyjnego (lipiec- sierpień) w (...) aktorzy nie przychodzili do pracy z uwagi na brak zleceń do grania w spektaklach. Pracownicy zatrudnieni w tatrze na podstawie umów o pracę zgodnie z obowiązującym regulaminem wykorzystywali w tym okresie urlop wypoczynkowy.

W (...), pracownicy obowiązani byli do codziennego podpisywania się na liście obecności. P. P., świadcząc pracę, na podstawie umowy na zastępstwo, podpisywała tę listę około 2 razy w tygodniu, a następnie uzupełniała ją, na koniec miesiąca. Inni pracownicy, także, mieli zaległości w podpisywaniu list obecności, co nie spotykało się z jakimikolwiek zastrzeżeniami, ze strony ówczesnego dyrektora teatru W. W.. W lipcu 2017 roku P. P. przyjechała do teatru, aby podpisać się na liście obecności za czerwiec i lipiec tego roku.

W lipcu i sierpniu 2017 roku P. P. pracowała w domu, tworząc plan edukacji teatralnej w formie warsztatów, w porozumieniu z ówczesnym dyrektorem teatru, którego realizacja miała rozpocząć się w nowym sezonie, od września 2017 roku. Plan zakładał stworzenie nowej koncepcji warsztatów teatralnych i odejście od dotychczasowych lekcji po zakończonych spektaklach. W tych miesiącach nie świadczyła pracy jako aktorka, gdyż w okresie wakacyjnym zarówno spektakle jak i lekcje teatralnie nie odbywały się.

Pełniąc obowiązki pedagoga A. F. także nie prowadziła warsztatów edukacyjnych w okresach wakacyjnych. Kiedy nie była na urlopie, miała obowiązek chodzić do pracy, porządkowała swoje stanowisko i przygotowywała materiały na kolejny sezon. Kiedy pedagog nie mogła stawić się do pracy, jej obowiązki były przejmowane przez inne osoby, zajmujące się obsługą widza.

Pod koniec sierpnia 2017 roku, P. P. przedstawiła W. W., stworzony w okresie wakacji, plan edukacji teatralnej. Dyrektor był zadowolony z pracy powódki, liczył na dalszą wieloletnią współpracę i wdrażanie nowych cykli programów warsztatów. Plan, stworzony przez P. P., zakładał kierownictwo jednej osoby nad działem edukacyjnym, która przybiera innych pracowników do pomocy z uwagi na dużą liczebność widowni w teatrze.

W dniu 28 sierpnia 2017 roku P. P. została zatrudniona w (...) na stanowisku pedagoga na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 września 2017 roku do dnia 31 sierpnia 2018 roku. W momencie zawierania umowy powódka nie zgłaszała żadnych problemów z ciążą, deklarowała jak najszybszy powrót do pracy po urodzeniu dziecka.

Zastępca dyrektora J. S. miała wiedzę o zawartych z powódką umowach o pracę na stanowiska pedagoga. Miała wiedzę o wypłacanym powódce wynagrodzeniu za pracę – nie kwestionowała tych wypłat.

W dniu 4 września 2017 roku powódka dostała wysokiej gorączki. Trafiała do szpitala gdzie stwierdzono u niej zagrożenie przedwczesnego porodu oraz infekcję górnych dróg oddechowych. W związku z zaleceniami lekarza i stanem zagrożenia ciąży powódka musiała zaprzestać wykonywania pracy do czasu urodzenia dziecka. Po porodzie (w dniu 2 grudnia 2017 roku) powódka przebywała na urlopie macierzyńskim.

Nowy dyrektor (...) W. B. (1) swoje obowiązki objął z dniem 8 czerwca 2018 roku.

(...) wystawił powódce świadectwo pracy w dniu 31 sierpnia 2018 roku za okres od 11 maja 2017 roku do 31 sierpnia 2018 roku. W imieniu pracodawcy świadectwo pracy sporządziła M. F. – kierownik działu administracji i spraw pracowniczych.

Powódce wypłacono ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w ilości 14 dni. Akceptację wypłaty ekwiwalentu podpisał nowy Dyrektor Teatru W. B. (1). J. S. miała wiedzę o tej wypłacie.

P. P. powróciła do pracy we wrześniu 2018 roku po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Pod nieobecność powódki w pierwszej połowie 2018 roku na stanowisku pedagoga teatralnego na umowę o pracę zatrudniono inną osobę – M. T., której rekrutację przeprowadziła zastępca dyrektora J. S. (pełniąca wtedy obowiązki dyrektora). Zatrudnienie M. T. miało miejsce jeszcze przed objęciem funkcji przez nowego dyrektora Teatru W. B. (1) i wynikało z potrzeb Teatru. Powódka w tej sytuacji wyraziła chęć powrotu do pracy na stanowisku aktor- lalkarz, aby dalej grać w swoich spektaklach. W dniu 1 września 2018 roku zawarła z (...) umowę zlecenia na okres od 1 września 2018 roku do dnia 31 grudnia 2018 roku.

(...) był zadłużony. Dyrektor Teatru W. B. (1) uznał, że możliwość podpisania z aktorami, którzy wcześniej świadczyli pracę na podstawie umów o dzieło i umów zlecenia, powstała dopiero w grudniu 2018 roku, z mocą obowiązywania od 1 stycznia 2019 roku. Umowy o pracę utrzymywali wszyscy, pracujący w teatrze aktorzy, na ten sam okres do 31 sierpnia 2019 roku.

Kontrola Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, przeprowadzona w (...), wykazała wadliwość, zawierania z aktorami umów o dzieło, natomiast dopuściła zawieranie umów zlecenia. Aktualnie (począwszy od stycznia 2019 roku), wszyscy aktorzy w pozwanym Teatrze, są zatrudnieni na podstawie umów o pracę, jedynie aktorzy występujący goście mają umowy zlecenia. Obowiązki aktorów na umowę o pracę są zbieżne z tymi wykonywanymi wcześniej na umowy cywilnoprawne.

W dniu 31 grudnia 2018 roku, P. P. została zatrudniona w (...), reprezentowanym przez nowego dyrektora W. B. (1), na stanowisku aktor- lalkarz, na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 stycznia 2019 roku do dnia 31 sierpnia 2019 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy.

W dniu 30 sierpnia 2019 roku, z P. P. została zawarta kolejna umowa o pracę na czas określony od dnia 1 września 2019 roku do dnia 31 sierpnia 2020 roku w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku aktor- lalkarz.

W dniu 25 czerwca 2020 roku, P. P., ponownie, została zatrudniona w (...), na stanowisku aktor- lalkarz, na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 września 2020 roku do dnia 31 grudnia 2020 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Podczas spotkania, na którym doszło do podpisania umowy z dnia 25 czerwca 2020 roku, dyrektor teatru W. B. (1) poinformował P. P., że nie zamierzał przedłużać z nią zatrudnienia, jednak zdecydował o podpisaniu ostatniej umowy terminowej z uwagi na sytuację w kraju z powodu pandemii koronawirusa. Swoją decyzję umotywował wyrażanym przez reżyserów brakiem chęci współpracy z powódką.

Po rozmowie w czerwcu 2020 roku, po której została zawarta umowa o pracę obowiązująca od 1 września 2020 roku, ani później po 31 grudnia 2020 roku P. P. nie zgłaszała dyrektorowi teatru gotowości do pracy. Wolę podejmowania dalszego zatrudnienia wyrażała względem swoich kolegów- aktorów oraz przedstawicielki związków zawodowych.

Pismem z dnia 29 października 2020 roku A. B. – przewodnicząca komisji zakładowej Związku Zawodowego (...) przy Teatrze (...) zwróciła się do dyrektora Teatru o wyjaśnienie przyczyn zawarcia z powódką na czas określony, jedynie 4 miesięcy. Pismo zostało złożone , w związku z prośbą powódki o udzielenie jej wsparcia.

W odpowiedzi, pismem z dnia 10 listopada 2020 roku W. B. (2) poinformował A. B., że nie miał zamiaru przedłużać umowy z P. P., której termin upływał 31 sierpnia 2020 roku. Uczynił to, z uwagi na trudną sytuację w kraju, z powodu pandemii koronawirusa.

Nawiązanie stosunku pracy na stanowisku pedagoga teatru miało także miejsce w przeszłości w przypadku innych aktorek, w tym E. D. (1), która po zawarciu umowy o pracę na czas określony nadal świadczyła pracę jako aktorka, a

jednocześnie miała wspomagać pedagoga teatralnego, wykonując jego polecenia. Dyrektor W. W. wymagał, wówczas, od E. D. (1), wywiązywania się zarówno z obowiązków aktorki, jak i pedagoga wspomagającego.

Wszystkie umowy o pracę, jakie powódka miała zawarte z (...), przygotowywała M. F. – kierownik działu administracji i spraw pracowniczych.

Powyższych ustaleń Sąd dokonał na podstawie całokształtu materiału dowodowego, zgromadzonego w sprawie, zeznań powódki, częściowo zeznań reprezentującego pozwany Teatr dyrektora W. B. (1) oraz przesłuchanych w toku postępowania świadków w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd oparł się również o dokumenty zawarte w aktach osobowych powódki i złożone do akt postępowania, których rzetelność i wiarygodność nie była kwestionowana przez żadną ze stron.

W ramach ustaleń faktycznych, Sąd pominął tę część zeznań W. B. (1), w jakich wskazywał na przyczyny swojego braku wiedzy, odnośnie zawarcia z powódką umowy na czas określony na stanowisku pedagoga w okresie, kiedy nie pełnił jeszcze funkcji dyrektora teatru. Okoliczności te, zwłaszcza, w zakresie braku istnienia kopii tejże umowy w aktach osobowych powódki, oraz zaniedbania po stronie pracowników kadrowych i nieprzekazania nowemu dyrektorowi pełnych informacji odnośnie historii zatrudnienia powódki (ilości zawartych dotychczas umów terminowych), w ocenie Sądu pozostają irrelevantne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Podkreślić należy, że strona pozwana, w istocie, nie kwestionowała samego faktu zawarcia umowy z dnia 28 sierpnia 2017 roku, lecz jej ważność z uwagi na wadę pozorności w myśl art. 83 k.c. Marginalnie wskazać można, jedynie, że w świadectwie pracy powódki, znajduje się informacja o umowie z sierpnia 2017 roku, stąd też, za całkowicie nieistotne, należało uznać depozycje świadków odnośnie niemożności odnalezienia przedmiotowej umowy w dacie podejmowania decyzji o zatrudnieniu powódki w czerwcu 2020 roku. Podobnie należy ocenić brak przekazania tych danych dyrektorowi, przez samą P. P.. Nie powinno budzić wątpliwości, iż to rolą pracodawcy jest prawidłowe ewidencjonowanie i czuwanie nad każdą zmianą w stosunkach zatrudnienia. Zaniedbując te obowiązki, naraża się na poniesienie negatywnych skutków z punktu widzenia ewentualnych roszczeń procesowych w sprawach pracowniczych.

Zdaniem Sądu należało także pominąć zeznania J. S. w części, w jakiej utrzymywała, że powódka w okresie obowiązywania umowy na zastępstwo z dnia 11 maja 2017 roku nie przeprowadzała żadnych warsztatów teatralnych. Wymaga podkreślenia, że w tamtym okresie – jak wynika ze zgodnych twierdzeń samej powódki i ówczesnego dyrektora teatru – tego rodzaju oferta edukacyjna nie obowiązywała u pozwanego. Nowa, bardziej rozbudowana forma warsztatów miała być wprowadzona z początkiem nowego sezonu, czyli od września 2017 roku, zaś w okresie maj- czerwiec 2017 roku powódka po zakończonej grze w spektaklach, była zobowiązana do przeprowadzenia lekcji teatralnej dla dzieci, w ramach której omawiane było przedstawienie, a dodatkowo najmłodszy widzowie mogli dowiedzieć się o ogólnych zasadach funkcjonowania teatru. Z kolei w okresie wakacyjnym, jak zostało potwierdzone w istocie przez wszystkich przesłuchanych w toku sprawy świadków, spektakle i jakiegokolwiek zajęcia dla dzieci nie odbywały się.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo zasługiwało na uwzględnienie w przeważającej części.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy wskazał, że podstawę prawną pierwotnego roszczenia powódki o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony stanowi art. 189 k.p.c., zgodnie z którym powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Interes prawny istnieje wówczas, gdy występuje stan niepewności, co do istnienia stosunku prawnego lub prawa, a wynik postępowania doprowadzi do usunięcia tej niejasności i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, definitywnie kończąc trwający spór albo prewencyjnie zapobiegając powstaniu takiego sporu w przyszłości. Powództwo o ustalenie jest niedopuszczalne, gdy istnieje możliwość wytoczenia powództwa o świadczenie, w takich sytuacjach brak jest bowiem interesu prawnego, gdyż ustalenie jest tylko przesłanką do uwzględnienia roszczenia o świadczenie. Artykuł 189 k.p.c. nie znajduje zastosowania wtedy, gdy ochrony swoich praw można dochodzić w drodze powództwa o świadczenie albo o ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa. W ocenie Sądu, nie budzi wątpliwości, że powódka ma interes prawny w żądaniu ustalenia, że łączy ją z pozwanym umowa o

pracę na czas nieokreślony na skutek zawarcia umowy w dniu 25 czerwca 2020 roku. Rozstrzygnięcie tej kwestii, ma doniosłe znaczenie z punktu widzenia sytuacji prawnej powódki jako pracownika, a co za tym idzie, obciążających ją, z tego z tytułu obowiązków, jak i przysługujących uprawnień, w ramach stosunku pracy.

Zgodnie z treścią przepisu art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p., w brzmieniu obowiązującym od dnia 22 lutego 2016 roku, okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. Przepis ten, w powyższym brzmieniu, nadany przez ustawę nowelizującą z 25 czerwca 2015r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2015, poz. 1220), ma na celu ochronę pracownika przed nadużywaniem przez pracodawców umów na czas określony. Jak stanowi § 3 powyższego przepisu, jeżeli okres zatrudnienia, na podstawie umowy o pracę na czas określony, jest dłuższy niż okres, o którym mowa w § 1, lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż liczba umów określona w tym przepisie, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie okresu, o którym mowa w § 1, lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Wprowadzając omawiany przepis, ustawodawca wykorzystał wszystkie trzy możliwości regulacji tego przedmiotu przedstawione do wyboru państwom członkowskim w klauzuli 5 ust. 1 załącznika do dyrektywy 99/70. Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej uznaje za zgodną z tą klauzulą regulację krajową przewidującą zróżnicowane środki ochrony pracownika (por. teza druga postanowienia Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 24.04.2009 roku, C-519/08, LEX nr 511769).

Wymaga podkreślenia, że w niniejszej sprawie bezsporny pozostawał fakt zawarcia między stronami trzech umów o pracę na czas określony w dniach 31 grudnia 2018 roku, 30 sierpnia 2019 roku oraz 25 czerwca 2020 roku na wskazane w nich okresy (to jest odpowiednio okres od 1 stycznia 2019 roku do 31 sierpnia 2019 roku, od 1 września 2019 roku do 31 sierpnia 2020 roku i od 1 września 2020 roku do 31 grudnia 2020 roku). W świetle stanowiska pozwanego, ós sporu sprowadzała się do rozstrzygnięcia czy umowę na czas określony zawartą w dniu 28 sierpnia 2017 roku można uznać za ważną wobec podniesienia zarzutu jej pozorności w myśl art. 83 § 1 k.c. Strona pozwana utrzymywała bowiem, że wskazana umowa została zawarta z powódką jedynie w celu umożliwienia jej otrzymywania świadczeń z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w okresie ciąży, a P. P. w rzeczywistości nie wykonywała wówczas pracy na stanowisku pedagoga. Kwestia ta była kluczowa dla ustalenia ilości umów o pracę na czas określony łączących strony postępowania, co z kolei przekładało się na możliwość zastosowania w niniejszej sprawie przepisu art. 25<sup>1</sup> § 3 k.p., a więc uznania, że na skutek zawarcia czwartej z kolei terminowej umowy o pracę w dniu 25 czerwca 2020 roku, powódkę łączy z pozwanym stosunek pracy w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony.

Przyjmuje się, że z pozorną umową o pracę mamy do czynienia, gdy przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba określona jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli gdy strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Przepis art. 83 § 1 k.c. opisuje dwie postaci pozorności. Pierwsza z nich (zdanie pierwsze) dotyczy sytuacji, gdy strony dokonują czynności prawnej dla pozorów i jej dokonanie nie służy ukryciu innej czynności prawnej. Sytuacje te określa się jako pozornosc zwykłą, bezwzględną lub symulację absolutną. Druga postać pozorności (zdanie drugie) dotyczy sytuacji, gdy strony dokonują czynności prawnej pozornej w celu ukrycia innej czynności prawnej (dysymulowanej), której skutki prawne rzeczywiście chcą wywołać. Pozorność oświadczenia woli (art. 83 § 1 k.c.) może zatem zachodzić zarówno wtedy, gdy pod pozorowaną czynnością nie kryje się inna czynność prawna (pozorność zwykła), jak i wtedy, gdy pod oświadczeniem pozornym ukrywa się inna czynność prawna (pozorność kwalifikowana). Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem, nie można jednak przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę wtedy, gdy pracownik podjął pracę i rzeczywiście ją wykonywał, a pracodawca pracę tę przyjmował (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2012 r., II UK 14/12). Pamiętać przy tym należy, iż pozornosc umowy o pracę zachodzi także wówczas, gdy praca jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 lipca 2009 r., I UK 43/09 i z dnia 12 maja 2011

r., II UK 20/11). O tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczenia społecznego, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, ale faktyczne, rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy (essentialia negotii), wynikających z art. 22 § 1 k.p. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 12 lipca 2012 roku wywiódł, że nie jest skuteczne zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego, jeżeli dotyczy osoby, która nie świadczy pracy w ramach stosunku pracy i przez to nie można jej przypisać cech pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2012 r. II UK 14/12, LEX 1216864). Oczywistym jest zatem, że muszą zaistnieć cechy kreujące stosunek pracy, odróżniające go od innych stosunków prawnych, a na pewno taką cechą jest pracownicze podporządkowanie, na którego występowanie z reguły wskazują takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności pracowniczych, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie regulaminowi pracy i poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, dyspozycyjność. (por. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 12 czerwca 2019 roku, III AUa 1762/16, LEX nr 2707255).

Kierując się powyższymi wywodami, w ocenie Sądu, nie sposób podzielić stanowiska strony pozwanej, odnośnie pozornego charakteru umowy o pracę na czas określony z dnia 28 sierpnia 2017 roku, do którego to wniosku prowadzi szereg argumentów.

Po pierwsze, o ile umowa na zastępstwo z dnia 11 maja 2017 roku pozostaje poza zakresem niniejszego postępowania, gdyż w myśl art. 25<sup>1</sup> § 4 k.p. nie wlicza się ona w limit dopuszczalnych terminowych umów o pracę z danym pracodawcą, to w świetle argumentacji strony pozwanej należy poczynić kilka uwag w tym zakresie. Pozwany utrzymywał bowiem, iż już w istocie umowa na zastępstwo na stanowisku pedagoga została zawarta dla pozorów, a jej rzeczywistym celem było zapewnienie powódce świadczeń z tytułu ubezpieczeń społecznych, zaś umowa z 28 sierpnia 2017 roku była jedynie przedłużeniem tego stanu rzeczy i także miała charakter jedynie pozorny. Rozstrzygnięcie o zasadności miało o tyle znaczenie w niniejszej sprawie, gdyż powódka w istocie przez cały okres obowiązywania umowy z dnia 28 sierpnia 2017 roku nie wykonywała pracy, gdyż przebywała na zwolnieniu lekarskim, a następnie na urlopie macierzyńskim. Należało zatem zbadać, czy P. P. wykonywała pracę pedagoga w czasie obowiązywania umowy na zastępstwo z dnia 11 maja 2017 roku, co z kolei miało wpływ na decyzję o jej zatrudnieniu na tym stanowisku od dnia 1 września 2017 roku. W tym aspekcie wymaga podkreślenia, iż o ile powódka w czasie obowiązywania umowy o pracę na zastępstwo dalej świadczyła pracę jako aktorka, to jednocześnie miała wspomagać ówczesnego pedagoga teatru – A. F. – w codziennych obowiązkach. Taka praktyka miała również miejsce w przypadku świadka E. D. (1), której również w przeszłości powierzono stanowisko pedagoga, ale w istocie dalej była aktorką w teatrze, a jedynie pomagała innej osobie w przygotowywaniu zajęć edukacyjnych w razie potrzeby. W przypadku powódki sytuacja wyglądała o tyle odmiennie, gdyż A. F. – pełniąc funkcję pedagoga- od maja 2017 roku musiała zaprzestać wykonywania pracy z przyczyn osobistych, wobec czego P. P. była w istocie jedyną osobą, która zajmowała to stanowisko. Z uwagi na przerwę w spektaklach w okresie wakacyjnym, powódka – podobnie jak pozostali aktorzy – nie świadczyła wówczas pracy jako aktorka, lecz miała za zadanie opracować plan edukacji teatralnej, który w przypadku pozytywnej oceny dyrektora, miał być realizowany od września 2017 roku.

Po wtóre, z zeznań W. W., który pełnił funkcję dyrektora pozwanego teatru do stycznia 2018 roku i zawarł z powódką sporną umowę wynika, że umowa z sierpnia 2017 roku, miała być kontynuacją obiecującej pracy powódki na stanowisku pedagoga, którą po raz pierwszy podjęła właśnie w ramach wcześniej wspomnianej umowy na zastępstwo. Wbrew więc twierdzeniom strony pozwanej, motywem zawarcia umowy o pracę na czas określony z dnia 28 sierpnia 2017 roku była satysfakcja przełożonego z dotychczasowych działań powódki – zwłaszcza obiecujących planów w zakresie rozpoczęcia prowadzenia serii warsztatów teatralnych w nowej odsłonie - i chęć dalszej współpracy.

Po trzecie, nawet gdyby przyjąć, że przyczyną podjęcia przez W. W. decyzji o zatrudnieniu powódki w oparciu o umowę o pracę – a nie jak dotychczas na podstawie umowy zlecenia czy o dzieło - było to, że zaszła ona w ciążę, to jak wskazano we wcześniejszej części rozważań, wada pozorności występuje tylko wtedy, gdy strona, do której oświadczenie pozorne zostało skierowane, wiedziała o braku zamiaru wywołania skutków prawnych i godziła się na to (por. B. Lewaszkiewicz-

Petrykowska, Wady oświadczenia woli..., Warszawa 1973, s. 59; wyroki Sądu Najwyższego z 25.02.1998 r., II CKN 816/97, LEX nr 56813; z 30.03.1998 r., III CKN 219/98, LEX nr 56814; z 18.03.2004 r., III CK 456/02, LEX nr 585808; z 26.09.2014 r., IV CSK 692/13, LEX nr 1544228, i z 11.05.2016 r., I CSK 326/15, LEX nr 2096150). Zgoda adresata musi istnieć najpóźniej w chwili, w której oświadczenie woli uznaje się za złożone. Wymaganie zgody oznacza, że pozorność musi być objęta porozumieniem, sam domysł adresata czy możliwość (powinność) zorientowania się nie jest wystarczający (por. B. Lewaszkiewicz-Petrykowska, Wady oświadczenia woli..., 1973, s. 59; por. też wyrok SN z 11.05.2016 r., I CSK 326/15, LEX nr 2096150). Nie wystarczy także sama wiedza, że oświadczenie nie ma wywołać skutków prawnych, konieczna jest jeszcze niebudząca wątpliwości zgoda (por. B. Lewaszkiewicz-Petrykowska, Wady oświadczenia woli..., 1973, s. 59; por. jednak A. Ohanowicz, Wady oświadczenia woli w projekcie kodeksu cywilnego..., 2007, s. 314). Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na uznanie, że P. P. zaakceptowała nawiązanie stosunku pracy jedynie dla pozoru. Nie można przecież pominąć, że powódka w okresie lipiec- sierpień 2017 roku przygotowywała plan warsztatów edukacyjnych, który miał być realizowany od września 2017 roku, a zatem z początkiem obowiązywania umowy z 28 sierpnia 2017 roku. Zasady logiki i doświadczenia życiowego nakazują przyjęcie, że P. P. nawiązała stosunek pracy w sierpniu 2017 roku na stanowisku pedagoga teatralnego z myślą o wdrażaniu w życie planów warsztatów sporządzonych w trakcie obowiązywania umowy na zastępstwo, co było uzgadniane z ówczesnym dyrektorem. Jak wynika nadto z obszernych i uznanych przez Sąd za wiarygodne zeznań powódki, a także dokumentacji zawartej w aktach osobowych, oprócz ukończenia studiów aktorskich, posiada również wykształcenie w profilu logopedii medialnej. Trudno więc podważyć twierdzenia o chęci przekierowania swojej kariery z aktorstwa na pedagogikę teatralną, w ramach której powódka mogłaby wykorzystać w pełni swoje doświadczenie i wykształcenie.

Po czwarte, na ocenę Sądu w omawianym zakresie nie wpływa fakt, że w przeszłości także inne aktorki – zatrudnione pierwotnie w oparciu o umowę cywilnoprawną – w momencie zajścia w ciążę otrzymały propozycję zawarcia umowy terminowej. Okoliczność ta stanowiła trzon argumentacji strony pozwanej w kontekście wykazania, że poprzedni dyrektor celowo zmieniał podstawę zatrudnienia ciężarnych kobiet, aby zapewnić im świadczenia z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. W tym aspekcie kluczowym jest, że E. D. (2) – która w okresie swojej ciąży także nawiązała z pozwanym teatrem umowę o pracę, rzeczywiście wykonywała obowiązki pedagoga teatralnego. Tożsama sytuacja miała miejsce w przypadku powódki, która miała wspomagać pracę pedagoga na czas trwania umowy na zastępstwo. O ile kobiety zgodnie utrzymywały, że jednocześnie grały w spektaklach jako aktorki, to do ich obowiązków należało przecież prowadzenie lekcji po zakończonych przedstawieniach dla dzieci, wykonując przy tym zadania zlecone przez głównego pedagoga. W tym aspekcie wymaga również podkreślenia, że z zeznań świadków wynika, iż praca pedagoga nie opierała się jedynie na prowadzeniu zajęć edukacyjnych, gdyż stanowisko to wymagało od zajmującej je osoby stosownego przygotowania w postaci zbierania materiałów, co było procesem czasochłonnym. Powódka, pełniąc już funkcję pedagoga w ramach umowy na zastępstwo, zbierała materiały o historii teatru, aby pogłębić wiedzę i uczynić zajęcia dla dzieci interesującymi. Już chociażby z tego względu w ocenie Sądu przyjmując należy, że powódka wykonywała obowiązki pedagoga od samego początku nawiązania stosunku pracy na zastępstwo w maju 2017 roku, aż do zakończenia okresu wakacyjnego. Następnie, z uwagi na zadowolenie po stronie ówczesnego dyrektora, współpraca z powódką w charakterze pedagoga, uległa przedłużeniu w oparciu o umowę z dnia 28 sierpnia 2017 roku.

Po piąte, pozorności zawarcia umowy z dnia 28 sierpnia 2017 roku nie uzasadnia fakt, iż powódka w istocie przez całość trwania przedmiotowej umowy nie świadczyła pracy z uwagi na przebywanie na zwolnieniu lekarskim od 4 września 2017 roku z powodu zagrożonej ciąży. Zgodne zeznania powódki i W. W. prowadzą w tym zakresie do wniosku, że pogorszenie się stanu zdrowia P. P. było zdarzeniem nagłym, niespodziewanym dla stron, które jednocześnie nie wpływało na plany dalszej współpracy po powrocie z urlopu macierzyńskiego. Choć powódka rzeczywiście w kwietniu i maju 2017 roku incydentalnie, po trzy dni, przebywała w szpitalu z rozpoznaniem zagrożenia ciąży, to z dokumentacji medycznej nie wynika, aby lekarz prowadzący widział jakiegokolwiek przeciwskazania do kontynuowania przez nią pracy w tamtym czasie. Pojawiły się one dopiero 4 września 2017 roku, kiedy powódka trafiła do szpitala, jednocześnie otrzymując zwolnienie lekarskie z zaleceniem zaprzestania wykonywania pracy do czasu porodu. Analiza akt sprawy nie daje podstaw do przyjęcia, aby strony zawierając umowę o pracę w sierpniu 2017 roku przewidywały brak rzeczywistego świadczenia pracy przez powódkę od początku września 2017 roku.

Mając na uwadze powyższe rozważania stwierdzić należy, iż terminowa umowa z dnia 28 sierpnia 2017 roku zawarta na okres od 1 września 2017 roku do 31 sierpnia 2018 roku jest ważna, zaś umowa o pracę na czas określony z dnia 25 czerwca 2020 roku między powódką a pozwanym była czwartą z kolei tego rodzaju umową, co w świetle brzmienia art. 25<sup>1</sup> § 3 k.p. nakazuje uznanie, że strony w rzeczywistości zawarły w tej dacie umowę o pracę na czas nieokreślony. W rezultacie Sąd ustalił, iż między powódką a pozwanym (...) im. H. (...) w Ł. istnieje stosunek pracy na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 25 czerwca 2020 roku na czas nieokreślony (pkt. 1 wyroku).

Wskazać należy, że roszczenie o dopuszczenie do pracy, w sytuacji negocjowania przez pracodawcę istnienia stosunku pracy, nie zostało zawarte w Kodeksie pracy, ale zostało ukształtowane w judykaturze. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 września 1997 roku, w sprawie I PKN 233/97, wyraził pogląd, że podstawą roszczenia o dopuszczenie do pracy może być art. 22 § 1 k.p., nakładający na pracodawcę obowiązek zatrudniania pracownika, co oznacza obowiązek faktycznego umożliwienia wykonywania przez niego pracy, czyli dopuszczenia do pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1997 roku, I PKN 233/97 OSNP 1998/12/355, M. Prawn. 1998/8/319). Podobnie, w wyroku z dnia 4 października 2000 roku oraz 18 grudnia 2014 roku, Sąd Najwyższy podnosił, że pracownik, który pozostaje w stosunku pracy, a tylko pracodawca mylnie uważa, że stosunek ten wyekspirował, ma roszczenie o dopuszczenie do pracy, wynikające z art. 22 § 1 k.p. nakładającego na pracodawcę obowiązek zatrudniania pracownika, czyli faktycznego umożliwienia pracownikowi wykonywania pracy, poprzez dopuszczenie go do pracy. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000 roku, I PKN 65/00, OSNP 2002/9/212; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2014 r. III PK 47/14). W związku z uznaniem, że strony od 25 czerwca 2020 roku związane są stosunkiem pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony, która nie została skutecznie wypowiedziana ani rozwiązana przez pracodawcę, roszczenie powódki o dopuszczenie do pracy na dotychczasowym stanowisku było w pełni zasadne, o czym orzeczono w punkcie 2 wyroku.

Powództwo w pozostałym zakresie jako niezasadne, podlegało oddaleniu. Oprócz roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony oraz o dopuszczenie do pracy na dotychczasowym stanowisku, strona powodowa ostatecznie domagała się także orzeczenia przywrócenia P. P. do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 56 k.p.) oraz zasądzenia od pozwanego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres trzech miesięcy (art. 57 § 1 k.p.), ewentualnie zasądzenia od pozwanego na rzecz pozwanej wynagrodzenia w wysokości 18.200 złotych na podstawie art. 81 k.p.

Odnosząc się do tak sformułowanych żądań, przypomnieć należy, że roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, bądź o odszkodowanie, o których mowa w art. 56 § 1 k.p. przysługują pracownikowi jedynie w razie rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Przedmiotowe żądanie nie jest tożsame z dopuszczeniem do pracy, które jak już wcześniej wspomniano, stosowane jest w przypadku, gdy pracodawca nie składa pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, lecz dochodzi do wniosku, że uległ on rozwiązaniu. Choć, zarówno roszczenie o przywrócenie do pracy, jak roszczenie o dopuszczenie do pracy mają podobny cel – powrót pracownika do pracy, jaką wykonywał u pozwanego pracodawcy, to ich podstawy prawne są odmienne, a rozróżnienie na „przywrócenie” i „dopuszczenie” nieprzypadkowe, niemogące występować równocześnie. Z konsekwentnie prezentowanego przez pozwanego stanowiska w sprawie wynika, że pracodawca przyjął, iż stosunek pracy uległ rozwiązaniu z upływem okresu, na jaki została zawarta czwarta umowa o pracę na czas określony z dnia 25 czerwca 2020 roku. Zbędne więc w tych okolicznościach pozostawało dokonanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia względem powódki. W doktrynie i orzecznictwie przyjmuje się, iż rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia jest jednostronnym oświadczeniem woli, które wywołuje skutek w chwili złożenia go pracownikowi w taki sposób, aby mógł zapoznać się z jego treścią. Stąd też, nie może być ono zastąpione przez samo stwierdzenie rozwiązania stosunku pracy, w doręczonym pracownikowi świadectwie pracy, w którym informacja o rozwiązaniu stosunku pracy, nie zastępuje przedmiotowego oświadczenia, lecz stanowi jedynie potwierdzenie jego ewentualnego złożenia. Co istotne, także niedopuszczenie pracownika do pracy, przez pracodawcę, pozostającego w błędnym przekonaniu o rozwiązaniu terminowej umowy o pracę na skutek upływu okresu, na który była zawarta, nie jest równoznaczne ze złożeniem oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Stanowisko to jest zgodne z literalnym brzmieniem art. 30 § 1 pkt. 4 k.p. i pozwala



uniknąć traktowania budzącego wątpliwości zachowania pracodawcy niedopuszczającego pracownika do pracy, jako rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, co z reguły nie jest zgodne z wolą tego podmiotu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2017 roku, III PK 124/16, LEX nr 2390689). Skonstatować, zatem, należy, iż wobec braku złożenia przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powódce nie przysługiwało roszczenie o przywrócenie do pracy, na poprzednich warunkach.

W następstwie, wymaga stwierdzenia, że P. P. nie przysługiwało, także, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w myśl art. 57 § 1 k.p. Roszczenie to jest bowiem skorelowane z przywróceniem do pracy pracownika, z którym uprzednio rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia, z naruszeniem przepisów prawa pracy.

W kontekście roszczenia o wynagrodzenie na podstawie art. 81 k.p. wskazać należy, że przesłankami nabycia prawa do wynagrodzenia określonego w tym przepisie są, po pierwsze, gotowość pracownika do pracy oraz, po drugie, niedopuszczenie go do pracy przez pracodawcę z przyczyn leżących po stronie podmiotu zatrudniającego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2006 roku, I PK 110/06, M.P.Pr. 2007 nr 1, s. 43; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2008 roku, II PK 331/07, OSNP 2009 nr 17-18, poz. 230). Przepis art. 81 § 1 k.p. nie uzależnia przyznania przedmiotowego świadczenia od tego, jaka była pierwotna przyczyna decyzji pracodawcy odmawiającej przyjęcie świadczenia pracy od pracownika. Jest tak dlatego, że przyczyna dotycząca pracodawcy nie musi być koniecznie zawiniona w sensie przypisania subiektywnej winy osobom działającym w imieniu pracodawcy. Użyte w komentowanym przepisie sformułowanie "przeszkody z przyczyn dotyczących pracodawcy" nie powinno być rozumiane wąsko, jako "przyczyny spowodowane przez pracodawcę" czy "przyczyny zawinione przez pracodawcę". Przeszkody uniemożliwiające wykonywanie pracy mogą być na potrzeby tego przepisu dychotomicznie podzielone na przeszkody dotyczące pracownika i przeszkody niedotyczące pracownika. Jedynie zaistnienie przeszkód dotyczących wyłącznie pracownika wyklucza zastosowanie art. 81 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2014 roku, I PK 150/13, OSNP 2015 Nr 3, poz. 35). Sporne wynagrodzenie przysługuje za gotowość do pracy wyrażaną przez pracownika w czasie trwania stosunku pracy, nawet jeśli pracodawca pozostaje w błędnym przeświadczeniu o nieistnieniu lub ustaniu tego stosunku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 1998 roku, I PKN 195/98, OSNP 1999 Nr 14, poz. 453; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2000 roku, I PKN 721/99, OSNAPiUS 2002 Nr 2, poz. 37; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2007 roku, I PK 149/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 35). Jeśli zatem pracodawca bezpodstawnie kwestionuje istnienie między stronami stosunku pracy i nie dopuszcza pracownika do wykonywania umówionego rodzaju pracy w miejscu i czasie do tego wyznaczonym, sytuacja taka wypełnia hipotezę normy art. 81 § 1 k.p. w zakresie omawianej przesłanki nabycia prawa do wynagrodzenia dotyczącej podmiotu zatrudniającego, i to niezależnie od tego, co legło u podstaw owego błędnego przeświadczenia pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2016 roku I PK 185/15, opubl. Legalis Numer 1507954).

Cechami charakterystycznymi gotowości pracownika do wykonywania pracy są: zamiar wykonywania pracy, faktyczna zdolność do podjęcia pracy, uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy, a także pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, czyli stan, w którym pracownik może na wezwanie pracodawcy niezwłocznie podjąć pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2003 r., I PK 345/02, OSNP 2004 nr 18, poz. 308; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2006 r., II PK 111/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 347; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 października 2007 r. I PK 117/07 Lex nr 465078). Uzewnętrznienie przez pracownika gotowości do wykonywania pracy powinno nastąpić przez zgłoszenie pracodawcy gotowości niezwłocznego podjęcia pracy. Zgłoszenie to może nastąpić przez każde zachowanie pracownika objawiające w dostateczny sposób jego zamiar kontynuacji stosunku pracy, a więc zarówno pisemnie, ustnie, jak też przez każde inne zachowanie objawiające wolę pracownika wobec pracodawcy w dostateczny sposób. Zależnie od okoliczności, różna może być też częstotliwość potwierdzania gotowości, nie można zatem apriorycznie wskazać, w jaki sposób i jak często pracownik powinien uzewnętrzniać swą gotowość do pracy. Jak trafnie przyjmuje się w judykaturze, hipoteza normy art. 81 § 1 k.p. obejmuje również sytuacje, w których pracodawca nie dopuszcza pracownika do wykonywania pracy w błędnym przekonaniu, że stosunek pracy ustał (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 października 1994 r., I PRN 72/94, (...)PiUS 1995 nr 4, poz. 47; z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 721/99, OSNAPiUS 2002 nr 2, poz. 37 oraz z dnia 13 stycznia 2005 r., II PK 113/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 244; OSP 2006 nr 3, poz. 26).

W tym miejscu warto zwrócić uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2015 roku, w którym Sąd ten wywiódł wniosek, że w świetle brzmienia i celu art. 81 § 1 k.p., 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. Uzewnętrznienie gotowości do pracy 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 w dostateczny sposób. 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, także 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. Wystąpienie przez pracownika z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy lub o dopuszczenie do pracy również może w powiązaniu z innymi faktami stanowić okoliczność potwierdzającą zgłoszenie gotowości do pracy. Jednakże 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 k.p., do uznania gotowości do pracy. Fakt ten bowiem dowodzi jedynie zamiaru podjęcia pracy po uzyskaniu pozytywnego orzeczenia sądu, nie jest jednak równoznaczny z istnieniem gotowości w okresie objętym sporem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2015 roku, I PK 230/14, LEX nr 1808542 oraz przywołane w jego uzasadnieniu orzecznictwo, w szczególności także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 października 2007 r. I PK 117/07 Lex nr 465078; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2007 r. II PK 80/07 Lex nr 863970; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2013 r. I PK 70/13 Lex nr 1555030).

Przenosząc powyższe rozważania natury teoretycznej na grunt niniejszej sprawy wymaga stwierdzenia, że powódka nie wykazała jakoby od 1 stycznia 2021 roku, a zatem po okresie obowiązywania umowy o pracę na czas określony z dnia 25 czerwca 2020 roku pozostawała w gotowości do pracy, co uzasadniałoby roszczenie o przyznanie wynagrodzenia z tego tytułu. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że P. P. nie dochowała należytej staranności w informowaniu pozwanego o gotowości wykonywania pracy od powyżej wskazanego momentu. Potwierdzają to zeznania samej powódki złożone w toku rozprawy z dnia 20 lipca 2021 roku w których przyznała, że ostatnia rozmowa w przedmiocie jej powrotu do pracy z dyrektorem teatru miała miejsce podczas podpisywania terminowej umowy o pracę w czerwcu 2020 roku. Chęć kontynuowania pracy u pozwanej powódka wyrażała z kolei względem swoich kolegów- aktorów oraz przewodniczącej związku zawodowego, czego nie sposób utożsamiać z uzewnętrznieniem swojej gotowości do pracy względem samego pracodawcy. P. P. sama przyznała, iż w trakcie spotkania w czerwcu 2020 roku, na którym doszło do podpisania ostatniej umowy o pracę między stronami, dyrektor teatru w sposób stanowczy wyraził swoje stanowisko w zakresie charakteru przedmiotowej umowy, co miało z kolei uzasadniać brak podejmowania dalszej inicjatywy w zakresie zgłaszania gotowości do pracy. Jednocześnie – jak już wcześniej wskazywano- samo wystąpienie w toku niniejszej sprawy z roszczeniem do dopuszczenia do pracy, także nie może świadczyć o dostatecznej aktywności powódki w aspekcie sygnalizowania pracodawcy pozostawania w gotowości do pracy. W konsekwencji, przedmiotowe roszczenie, wobec jego niezasadności, podlegało oddaleniu.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 1<sup>1</sup> k.p.c. k.p.c.- zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Mając na uwadze charakter pierwotnego roszczenia o ustalenie stosunku pracy i dopuszczenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach oraz iż pozostałe żądania miały charakter jedynie poboczny bądź ewentualny, w ocenie Sądu należało uznać, że strona powodowa wygrała niniejszą sprawę w całości. Powódka w niniejszym postępowaniu poniosła jedynie koszty udziału w sprawie profesjonalnego pełnomocnika w wysokości 180 złotych (§ 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie), które należało zasądzić na jej rzecz od strony pozwanej.

O kosztach sądowych rozstrzygnięto w oparciu o art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2014 r. poz. 1025 - t.j.), nakazując pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 1.560 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu. W niniejszej sprawie na koszty sądowe,

których wygrywająca strona powodowa nie miała obowiązku uiścić z uwagi na jej ustawowe zwolnienie w tym zakresie, składała się opłata od pozwu obliczona, na podstawie art. 35 ust. 1 w związku z art. 13 ust. 1 ustawy, od określonej przez powódkę w pozwie wartości roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy w wysokości 31.200 złotych.

Powyższe orzeczenie zaskarżył, w części, pełnomocnik powódki tj. w zakresie pkt 3 wyroku.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

- naruszenie prawa materialnego tj. art. 81 § 1 i 2 Kodeksu Pracy (dalej (...)) polegające na błędnej wykładni tego przepisu polegającej na uznaniu, że w świetle tego przepisu odrębne od samego wytoczenia powództwa czynności procesowe tj. wniosek o zabezpieczenie i podjęcie próby ugodowej nie mają znaczenia dla oceny skutecznego złożenia przez Powódkę oświadczenia o gotowości do pracy, oraz dla oceny czy Powódka dochowała należytej staranności w informowaniu Pozwanego o gotowości do wykonywania pracy mimo, że:

- Powódka w pkt VIII pozwu z dnia 25 listopada 2020 r. wniosła odrębny merytorycznie wniosek o zabezpieczenie powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy, które to zabezpieczenie miało polegać na „określenie obowiązku w stosunku do podanego dopuszczenia powódką do udziału w przedstawieniach iv (...) po dniu 31 grudnia 2020 r. , co stanowiło skonkretyzowaną deklarację do gotowości do pracy jeszcze przed wydaniem wyroku stwierdzającego dopuszczenie do pracy i w ten sposób Powódka zwerbalizowała pisemnie chęć wykonania obowiązków pracowniczych w postaci udziału w przedstawieniach, a oświadczenie to dotyczyło okresu sporu sądowego co wynika z charakteru zabezpieczenia roszczenia niepieniężnego, którą to czynność procesową Sąd powinien uznać za wystarczającą do skutecznego zasygnalizowania pracodawcy gotowości do pracy przez czas trwania postępowania sądowego, w świetle warunków określonych przez art. 81 K.P;

- Pełnomocnik Powódki w rozmowie telefonicznej z Pozwanym złożył propozycję ugodowego rozwiązania sporu poprzez cofnięcie powództwa i bezzwłoczne dopuszczenie do pracy, co również powinno być potraktowane jako oświadczenie o gotowości Powódki do pracy w świetle art. 81 KP;

- zarzucanie Powódce niewystarczającej staranności w informowaniu pracodawcy jest niewłaściwe skoro Powódka pierwotnie jeszcze przed 1 stycznia 2021 r. wniosła na podstawie art. 189 k.p.c o ustalenie stosunku pracy, co również należy interpretować jako chęć świadczenia pracy;

- Powód podejmował po 1 stycznia 2021 r. działania wskazujące na to, że mimo zamiaru Powódki powrotu do pracy nie pozwoli jej pracować, co wyrażało się między innymi poprzez wystawienie jej świadectwa pracy, przekazanie jej informacji, że nie jest już zatrudniona i odmowy prowadzenia dalszych rozmów na temat spektakli, oraz gróźb zawiadomieniu ZUS o nienależnie pobranych świadczeniach przez Powódkę z tytułu urlopu macierzyńskiego, które to działania Pozwany realizował mimo, iż Powódka sygnalizowała pracownikom teatru, w tym przedstawicielom związku zawodowego, że chce brać udział w spektaklach i prosi ich o wstawiennictwo u dyrektora, a które powodowały obawy u Powódki;

- oddalenie powództwa w części dotyczącej wynagrodzenia za okres od stycznia do lipca 2021 r. powoduje negatywne skutki dla Powódki oraz korzystne skutki dla Pozwanego, które są trudne do pogodzenia z zasadami współzycia społecznego wynikającymi z art. 5 k.c stosowanego w zw. z art. 300 KP i z art. 8 KP, tym bardziej, że w przypadku uznania przez Sąd, że charakter działań Pozwanego świadczył hipotetycznie o złożeniu oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy Powódce przysługiwałoby wynagrodzenie za pracę na podstawie art. 57 § 1 k.p.;

Pełnomocnik powódki wniósł o zmianę wyroku w zaskarżonej części poprzez zasądzenie od Pozwanego na rzecz Powódki obowiązku zapłaty kwoty 18 200 (osiemnaście tysięcy dwieście) zł tytułem wynagrodzenia za pozostawanie Powódki w gotowości do pracy w okresie od 1 stycznia 2021 r. do 31 lipca 2021 r. oraz wniósł o zasądzenie na rzecz Powódki kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego wniosł o jej oddalenie oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Sąd Okręgowy rozpoznał sprawę na posiedzeniu niejawnym na podstawie art. 374 k.p.c.

Apelacja jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

Sąd Okręgowy uznaje poczynione przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne za wystarczające do rozpoznania apelacji. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy – wbrew zarzutom apelacji – nie naruszył przepisów prawa materialnego w postaci art. 81 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).

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 powódka miała więc obowiązek wykazania, że w okresie, w którym pozwany bezpodstawnie odmawiał dopuszczenia jej do pracy, czyli od dnia 1 stycznia 2021 r., cały czas była gotowa do jej faktycznego wykonywania. Strona powodowa nie sprostała temu obowiązkowi.

W istocie poza sporem jest, że pozwany konsekwentnie od dnia ustania zawartej z powódką umowy o pracę na czas określony tj. od dnia 1 stycznia 2021r., 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 np. poprzez wystawienie świadectwa pracy, informowanie powódki o tym, że nie jest już zatrudniona, czy też gróźb zawiadomienia ZUS o nienależnie pobranych przez powódkę świadczeniach z tytułu urlopu macierzyńskiego, powód był cały czas w gotowości do jej świadczenia w rozumieniu art. 81 k.p., na co z kolei, zdaniem pełnomocnika powoda ma choćby wskazywać okoliczność, że powódka sygnalizowała pracownikom teatru, że chce brać udział w spektaklach. W ocenie Sądu Okręgowego przejawem gotowości do pracy powódki nie jest również z całą pewnością wniosek o zabezpieczenie powództwa, fakt telefonicznej rozmowy pełnomocnika powódki z pozwanym podczas której złożył propozycję ugodowego rozwiązania sporu poprzez cofnięcie powództwa i bezzwłoczne dopuszczenie do pracy, skoro, czemu pełnomocnik powódki nie zaprzeczył, po 31 grudnia 2020 r. P. P. nie zgłaszała dyrektorowi teatru gotowości do pracy, a wolę podejmowania dalszego zatrudnienia wyrażała wyłącznie względem swoich kolegów – aktorów oraz przedstawicielki związków zawodowych.

W tym miejscu wskazać należy, że 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).

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. Powódka nie wykazała, aby w okresie od dnia 1 stycznia 2021 r. potwierdzała swoją gotowość do pracy w rozumieniu art. 81 § k.p. Nie wykazanie przez powódkę gotowości do wykonywania pracy w okresie od dnia 1 stycznia 2021r. czyni powództwo o wypłatę wynagrodzenia za okres niewykonywania pracy bezzasadnym.

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

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. a także § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U z 2018 r. poz. 265 ).

S.B.

## ZARZĄDZENIE

Odpis uzasadnienia doręczyć pełnomocnikowi powódki adwokatowi T. D. za pośrednictwem PORTALU INFORMACYJNEGO