



Sygn. akt I PK 230/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 czerwca 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący)
SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)
SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa K. S.
przeciwko Szkole Podstawowej nr [...] w Ł.,
o wynagrodzenie za czas pozostawania w gotowości do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 czerwca 2015 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Ł.,
z dnia 3 kwietnia 2014 r.,

**uchyła zaskarżony wyrok w zakresie punktu 2 i przekazuje
sprawę Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w Ł., do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Pozwem z 4 grudnia 2012 r. powódka K. S. wniosła o ustalenie istnienia stosunku pracy i wynagrodzenie za pracę, a następnie 4 kwietnia 2013 r. rozszerzyła powództwo o żądanie dopuszczenia do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za pracę za czas pozostawania bez pracy.

Wyrokiem z dnia 19 grudnia 2013 r. Sąd Rejonowy w Ł. umorzył postępowanie w zakresie roszczenia powódki o dopuszczenie do pracy (pkt 1), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 2), zaś koszty procesu przejął na rzecz Skarbu Państwa kasy Sądu Rejonowego w Ł. (pkt 3).

Sąd Rejonowy ustalił, że K. S. zatrudniona była w pozwanej Szkole Podstawowej nr [...] w Ł., na czas nieokreślony od 31 sierpnia 2006 r., ze stopniem awansu nauczyciela kontraktowego, na stanowisku nauczyciela przyrody, w wymiarze 18/18 godzin tygodniowo, z wynagrodzeniem zasadniczym 1.375 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 nauczycielki W., dotychczasowej nauczycielki przyrody w pełnym wymiarze czasu pracy, oddelegowanej jako doradca metodyczny do Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego w Ł. Umowa o pracę z powódką została zawarta na czas nieokreślony, z uwagi na deklarację nauczycielki W., że „nie wróci” 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., na stanowisko nauczyciela przyrody, z umową od 2 października 2009 r. do 19 maja 2010 r. Po powrocie powódki do pracy w maju 2010 r. J. L. nadal była zatrudniona na stanowisku nauczyciela przyrody, ale na zastępstwo za nauczycielkę J. w okresie od 20 maja do 25 czerwca 2010 r., od 1 września do 10 listopada 2010 r., od 11 do 10 listopada 2011 r. oraz od 11 listopada do 22 grudnia 2011 r. Następnie J. L. miała umowę na czas określony jako nauczyciel przyrody (nie na zastępstwo) od 23 grudnia 2011 r. do 30 sierpnia 2012 r. Przez okres 3 lat J. L. była wychowawcą klasy, jednocześnie ucząc w tej klasie przyrody. W okresie od 1 września 2010 r. do dnia 31 sierpnia 2013 r. powódce udzielono urlopu wychowawczego. 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 możliwości powierzenia jej pełnego etatu nauczyciela przyrody, a co najwyżej 2-3 godziny, a następnie pismem z 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 na pełnym etacie, to jest nauczycielka 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 nauczycielka J., a także jeden nauczyciel z 6 godzinami przyrody i 3 godzinami (1 wychowawcze, 2 dyrektorskie), to jest J. L. J. L. miała także połowę etatu w świetlicy. Organizacja nauczania na rok szkolny 2012/2013 została zatwierdzona w Wydziale Edukacji po 5 maja 2012 r., a powódka została ujęta jako nauczyciel na urlopie wychowawczym. Jednakże, na początku czerwca 2012 r. Dyrektor zaproponował powódce powrót do pracy, wskazując, że miałyby realizować 6 godzin przyrody w Szkole Podstawowej nr [...] w Ł., a uzupełniając 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 na ww. propozycję zareagowała odmową wskazując, że interesuje ją tylko pełen etat nauczyciela przyrody u pozwanego. 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 w świetlicy. Powódka kolejny raz odmówiła. 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 ją wówczas 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 w 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 w świetlicy, dyrektor Szkoły podzielił etat na świetlicy pomiędzy J. L. oraz M. B., przyznając każdej z nich połowę etatu na świetlicy. 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 w 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 nauczycielka J. oraz J. L. na pełnym etacie, zatrudniona na zastępstwo za nauczycielkę W. Pozwany nie miał nigdy możliwości zatrudnienia trzech nauczycieli przyrody na 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 liczby uczniów i programu nauczania.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że powództwo o wynagrodzenie za czas pozostawania w gotowości do pracy jako nieuzasadnione należało oddalić. Nie ulega wątpliwości, że powódka oświadczeniem złożonym na piśmie 28 maja 2012 r. przerwała skutecznie urlop wychowawczy z dniem 1 września 2012 r., zgodnie z art. 67 b Karty Nauczyciela, którego warunki spełniła. 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. Sąd wskazał także, że w sprawie ma zastosowanie art. 186⁴ 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 uznał, że pozwany wykazał, że w roku szkolnym 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 na pełnym etacie. W czasie nieobecności powódki wynikającej z przebywania na urlopie wychowawczym do pracy powróciła nauczycielka przyrody - pani Wiśniewska, obejmując cały etat nauczyciela przyrody. Pozostałe godziny nauczania przyrody realizowała na pełnym etacie nauczycielka J. Pozostało zatem 6 godzin przyrody, które w całości przydzielone zostały J. L. Sąd podzielił stanowisko strony pozwanej, że w sytuacji, gdy nauczycielka ta była jednocześnie wychowawcą VI klasy, sprzeczne z zasadami współżycia społecznego byłoby pozbawianie godzin nauczania merytorycznego przedmiotu, bo wiązałoby się to z koniecznością zmiany wychowawcy dla tej klasy. W ocenie Sądu, z uwagi na specyfikę zakładu pracy, szkoła powinna podejmować decyzje mając na uwadze przede wszystkim dobro dzieci. Tymczasem zmiana wychowawcy w ostatniej klasie z pewnością nie jest sytuacją pożądaną. Zdaniem Sądu, z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika również, że 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 nauczycielki przyrody w wymiarze 6 godzin realizowanych w Szkole Podstawowej nr [...] w Ł. oraz uzupełniając jako nauczycielka w świetlicy u pozwanego albo cały etat 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, że stosownie do powołanego art. 186⁴ 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 konieczne było zapewnienie mu opieki. W ocenie Sądu pozwany złożył powódce propozycje zgodnie z aktualnymi możliwościami szkoły, nie uchybiając przy tym warunkowi z art. 186⁴ k.p., aby

proponowane stanowisko było równorzędne z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub odpowiadało kwalifikacjom zawodowym pracownika. Praca na stanowisku nauczyciela w świetlicy spełniała zdaniem Sądu te wymagania. Dlatego, prezentowane konsekwentnie przez powódkę stanowisko, że oczekuje 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 realiami. Składane powódce propozycje nie obniżały wynagrodzenia, w porównaniu z tym, które otrzymywałyby na stanowisku nauczyciela przyrody. Wprawdzie wymiar pełnego etatu nauczyciela świetlicy wynosi 26, a nie 18 godzin, 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. Z tych też względów Sąd uznał, że pozwany zgodnie z art. 186⁴ k.p. zaproponował powódce inne odpowiednie stanowisko pracy, którego powódka nie przyjęła, a zatem nie pozostawała w gotowości do pracy. Odnosząc się zaś do zarzutów pełnomocnika powódki, że przedstawiane jej propozycje nie przybrały formy wypowiedzenia warunków pracy, Sąd wskazał, że z żadnego przepisu Karty Nauczyciela, czy też kodeksu pracy w szczególności powoływanego art. 41 k.p. taki obowiązek nie wynika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 stycznia 1984 r., I PRN 129/84) Z tych względów Sąd Rejonowy oddalił roszczenia o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Odnosnie zaś do roszczenia powódki o dopuszczenie jej do pracy po powrocie z urlopu wychowawczego, w związku z podjęciem przez nią od 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 wyroku Sądu Rejonowego w zakresie punktu 2 i 3 wniosła powódka.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy: (1) zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w punkcie 2 w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki 2.158,20 zł tytułem wynagrodzenia za wrzesień 2012 r. z ustawowymi odsetkami od 4 września 2012 r. do dnia zapłaty; (2) oddalił apelację w pozostałej części; (3) nie obciążył powódki kosztami postępowania za obie instancje.

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja częściowo zasługuje na uwzględnienie. Sąd wskazał, że zgodnie z art. 186⁴ k.p. w związku z art. 91 c ust. 1 Karty Nauczyciela, z chwilą zakończenia urlopu wychowawczego następuje wznowienie realizacji stosunku pracy i dopuszczenie pracownika do pracy jest bezwzględny obowiązek pracodawcy. Pracodawca ma obowiązek dopuścić pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeśli nie jest to możliwe, zaproponować równorzędne z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu stanowisko odpowiadające jego kwalifikacjom zawodowym, bez potrzeby stosowania wypowiedzenia warunków pracy i płacy (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 30 grudnia 1985 r., III PZP 50/85, OSNCP 1986 nr 7-8, poz. 118; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1984 r., I PRN 129/84, OSNCP 1985 nr 7, poz. 93). Zmiana zatrudnienia dokonuje się przy tym w drodze polecenia pracodawcy, któremu pracownik ma obowiązek się podporządkować i przystąpić do wykonywania pracy. Jeżeli pracodawca nie dysponuje takim stanowiskiem, to po uprzednim dopuszczeniu pracownika do pracy może wypowiedzieć mu umowę o pracę lub warunki pracy i płacy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 1994 r., I PRN 77/94, OSNAPiUS 1995 nr 2, poz. 24). Pozwany pracodawca wskazanej procedury nie zastosował. Dlatego, wbrew ustaleniom Sądu pierwszej instancji, nie można przyjąć, że 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, bowiem nie wydał jej wiążącego polecenia w tym przedmiocie. Brak więc podstaw do rozstrzygania, czy stanowisko pracy równorzędne do stanowiska pracy powódki, w związku z dalszym zatrudnianiem przez pozwanego innego nauczyciela przyrody świadka L., istniało, czy nie oraz rozważania, jaki charakter miała umowa ww. osoby. W zakresie dalszego

zatrudnienia powódki brak było jakiejkolwiek władczej i wiążącej decyzji pracodawcy, a 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. Zachowanie pozwanego było więc prawidłowe i prawnie dopuszczalne. Nie jest natomiast uprawnione twierdzenie skarżącej, że powierzenie jej nowego stanowiska pracy w świetlicy lub wyrównania pensum w innej szkole, stanowi zmianę dotychczasowych warunków pracy i wymagało wypowiedzenia zmieniającego lub też uzgodnienia innych warunków pracy w formie pisemnej pod rygorem nieważności. Art. 186⁴ k.p. zawiera jednoznaczne uprawnienie pracodawcy do dokonania jednostronnej zmiany stanowiska zajmowanego przez pracownicę przed urlopem wychowawczym. Zatrudnienie 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. Zdaniem Sądu odwoławczego, powyższe rozważania nie uzasadniają jednak wniosku, że powódce należy się całość dochodzonego przez nią wynagrodzenia za czas gotowości do pracy na podstawie art. 81 k.p. W ocenie Sądu drugiej instancji powódka nie wykazała, że w całym spornym okresie, kiedy pracodawca nie dopuszczał jej do pracy, pozostawała w gotowości do jej podjęcia. Przy czym fakt, że dziecko powódki nie poszło do przedszkola w roku szkolnym 2012/2013 nie miał wpływu na powyższą ocenę. 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). Jak wynika z materiału sprawy powódka skutecznie zgłosiła swoją gotowość do pracy 30 sierpnia 2012 r., kiedy zgłosiła zamiar przystąpienia do pracy na piśmie i chciała uczestniczyć w odbywającej się wówczas Radzie Pedagogicznej. Powódka zgłosiła gotowość do pracy także 3 września 2012 r., stawiając się na inauguracji roku szkolnego i składając pismo o gotowości do pracy, a nadto 14 września 2012 r. za pomocą pisma swojego pełnomocnika w tym przedmiocie. Powódka mimo, że domaga się wynagrodzenia za czas gotowości do pracy za okres od 1 września 2012 r. do dnia 31 sierpnia 2013 r. w żaden sposób w okresie późniejszym nie zaimplementowała swej chęci i gotowości do podjęcia pracy. Wytoczenie natomiast 4 grudnia 2012 r. powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy i wynagrodzenie za pracę, a następnie jego rozszerzenie (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 k.p. do uznania gotowości do pracy. Fakt ten dowodzi jedynie zamiaru podjęcia pracy po uzyskaniu pozytywnego orzeczenia sądu, nie jest jednak równoznaczny z istnieniem gotowości w okresie objętym sporem. Zgłoszenie takie może wprawdzie nastąpić w toku takiego postępowania przez czynności procesowe pracownika, z których wynika wola niezwłocznego podjęcia pracy, na gruncie rozpoznawanego przypadku czynność ta nie miała miejsca.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy uznał, że wobec bezprawnego niedopuszczenia powódki do pracy po urlopie wychowawczym przez pozwanego oraz wobec wykazania przez nią, że pozostawała w gotowości do pracy we wrześniu 2012 r., zasadne jest przyznanie jej bezspornej kwoty 2.158,20 zł tytułem wynagrodzenia za czas gotowości do pracy wraz z ustawowymi odsetkami od

4 września 2012 r. do dnia zapłaty. W pozostałym zakresie na podstawie art. 385 k.p.c. apelacja jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

Powódka zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego 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. 186⁴ k.p. 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 k.p. 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 k.p., 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 k.p., 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 Ł. i przekazanie w zakresie zaskarżenia sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za obie instancje oraz kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przedmiotem postępowania przed Sądem Okręgowym było wyłącznie roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania w gotowości do pracy, regulowane w zakresie istotnym w sprawie w art. 81 § 1 i 2 k.p. Z art. 81 § 1 k.p. 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. 186⁴ k.p., 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. 186⁴ k.p., 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 k.p. 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. 186⁴ k.p. 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 a.s.). 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 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 wyklucza 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 podaje 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. 186⁴ 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. 186⁴ 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 miałaby ona realizować 6 godzin przyrody w Szkole Podstawowej nr [...] w Ł., a uzupełniającą 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. 186⁴ 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. 186⁴ k.p. 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. 186⁴ k.p., 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

beprzedmiotowym 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 k.p.), 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 przejawiać 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 k.p. 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 k.p. 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 k.p.” 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 k.p., 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 uzewnętrżiła gotowość do jej wykonywania, nie wykazała gotowości do pracy, ponieważ powinna udowodnić, że miała zamiar wykonywania pracy i uzewnętrżić 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.) uzewnętrżiła 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 k.p.;

(-) 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 k.p.). Dodatkowo Sąd Najwyższy wskazał, że w opisanej 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 w obecnym składzie, powyższe orzeczenia uzasadniają 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. 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 k.p.) 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 ze 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. 186⁴ k.p. 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 k.p. 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. 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 pozostawiania 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. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.