

Sygn. akt IV P 102/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 listopada 2020 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu

w składzie: Przewodniczący: Sędzia Alina Kordus-Krajewska

Protokolant: sekr.sąd. Michał Ziółkowski

po rozpoznaniu w dniu 12 listopada 2020 roku

sprawy z powództwa M. S.-R.

przeciwko Szkole Podstawowej nr (...) w T.

o zapłatę i ustalenie

I Oddała powództwo,

II Nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego pozwanej,

III Oplata od pozwu obciąża Skarb Państwa.

Sygn. akt IV P 102/20

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 16 marca 2020 r. powódka M. R. wniosła o zasądzenie od pozwanej Szkoły Podstawowej nr (...) w T. kwoty **3.195,42** zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia następującego po dniu posiedzenia Sądu z wniosku o zawezwanie do próby ugodowej, tj. od dnia 7 września 2019 r. r. do dnia zapłaty. Na żądaną kwotę składają się:

- 2.485,31 zł tytułem niewypłaconych części należnego wynagrodzenia zasadniczego, dodatku za wysługę lat i premii za okres od stycznia 2019 r. do grudnia 2019 r. włącznie;
- 211,25 zł tytułem zaległej kwoty należnego dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników jednostek sfery budżetowej;
- 498,86 zł tytułem niewypłaconych części należnego wynagrodzenia zasadniczego, dodatku za wysługę lat i premii za miesiące styczeń i luty 2020 r.

Ponadto powódka wniosła o ustalenie wysokości wynagrodzenia zasadniczego powódki na przyszłość, zgodnie z zaprezentowanym w treści powództwa wyliczeniem, tj. tak, żeby wynagrodzenie zasadnicze (po wzroście wynikającym z podniesienia minimalnego wynagrodzenia) było podwyższane o 5%; na dzień wniesienia powództwa jest to kwota 3.549,00 zł.

W uzasadnieniu powódka poniosła, że dnia 3 lutego 1997 r., na podstawie umowy o pracę na czas określony, od dnia 3 lutego 1997 r. została zatrudniona w Szkole Podstawowej nr (...) w T. na stanowisku referenta w VII grupie zaszerogowania. Dnia 14 maja 2018 r. do ww. umowy między Szkołą Podstawową nr (...) w T. a M. R. sporządzony został aneks, który spowodował podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego powódki do kwoty 2.866,50 zł w związku z wygospodarowaniem w budżecie Miasta T. środków finansowych z przeznaczeniem 5% na podwyżkę

plac dla nauczycieli i pracowników niepedagogicznych od dnia 1 kwietnia 2018 r. Wzrost wynagrodzenia zasadniczego pociągnął za sobą podwyższenie - obliczanego na jego podstawie - dodatku za wysługę lat do kwoty 573,30 zł. Strona powodowa wskazuje, że z treści aneksu do umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2018 r. wynika, że wynagrodzenie zasadnicze powódki przed sporządzeniem aneksu z dnia 14 maja 2018 r. wynosiło 2.730,00 zł. Uwidacznia to, że 5% podwyżka odnosiła się do kwoty **wynagrodzenia zasadniczego**, pojmowanego jako składnik wynagrodzenia pracownika. Wynagrodzenie zasadnicze to iloczyn kwoty najniższego wynagrodzenia i wskaźnika procentowego wynikającego z kategorii zaszeregowania wskazanego w umowie o pracę (w tym przypadku wskaźnik VII - 130 %), co znajduje potwierdzenie w piśmie Prezydenta Miasta T. z dnia 8 lutego 2019 r. ((...). (...).18. (...)), a przede wszystkim w treści art. 3 ust. 2 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w placówkach oświatowych prowadzonych przez Gminę M. T. z dnia 22 maja 2000 r. i Protokołu dodatkowego nr 1 z dnia 19 kwietnia 2005 r.

Na podstawie art. 9 ust. 1 Układu procentowy wzrost przeciętnego wynagrodzenia pracowników objętych Układem nie może być w danym roku kalendarzowym niższy od średniorocznego wskaźnika wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej, określanego w wie budżetowej, który w 2019 r. wynosił 7%.

Z uwagi na powyższe, w ocenie powódki, błędnie obliczono wynagrodzenie zasadnicze, a przez to dodatek za wysługę lat i premie przysługujące powódce od dnia 1 stycznia 2019 r., de facto nie biorąc pod uwagę przyznanej jej w 2018 r. 5% podwyżki, która została pominięta i skonsumowana przez wzrost płacy wynikający z powszechnie obowiązujących przepisów, tj. rozporządzenia Rady Ministrów określającego wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokość minimalnej stawki godzinowej. Podobnie, kwota wynagrodzenia wypłacona powódce za miesiąc styczeń i luty 2020 r. nie uwzględnia 5% podwyżki plac dla nauczycieli i pracowników niepedagogicznych od dnia 1 kwietnia 2018 r.

Z treści aneksu do umowy z dnia 21 stycznia 2019 r. wynika, że wynagrodzenie zasadnicze powódki wyliczone zostało na 2.925,00 zł (słownie: dwa tysiące dziewięćset dwadzieścia pięć złotych 00/100), czyli tylko o około 2% więcej względem wynagrodzenia zasadniczego z aneksu z dnia 14 maja 2018 r.

Kwota 2.925,00 zł jest wypadkową wzrostu płacy pracowników niepedagogicznych w oparciu o wskaźnik wzrostu minimalnego wynagrodzenia na rok 2019, który wynosił 7% (minimalne wynagrodzenie w roku 2018 wynosiło 2100,00 zł brutto, a w 2019 r. 2250,00 zł brutto), czyli wyliczona została na podstawie wzoru określonego w art. 3 ust. 2 Układu z uwzględnieniem nowej podstawy, tj. kwoty 2250,00 zł. Kwota wyliczonego wynagrodzenia zasadniczego, do której pobierania uprawniona jest powódka na podstawie art. 9 ust. 1 Układu nie uwzględnia jednak 5% podwyżki plac dla nauczycieli i pracowników niepedagogicznych obowiązującej od dnia 1 kwietnia 2018 r. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego, mając na uwadze obydwie wymienione podwyżki, powinna wynosić 3.071,25. Kwota ta jest sumą iloczynu, którego czynnikami są kwota wynagrodzenia zasadniczego po 7% wzroście w oparciu o wskaźnik wzrostu minimalnego wynagrodzenia w 2019 r. i 5% (5/100) oraz wynagrodzenia zasadniczego, tj. $5\% \times 2.925,00 \text{ zł} = 146,25 \text{ zł}$, a $2.925,00 \text{ zł} + 146,25 \text{ zł} = 3071,25 \text{ zł}$. Zatem, miesięczne wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosić powinno 3071,25 zł, a dodatek za wysługę lat, który stanowi 20% wynagrodzenia zasadniczego w jej przypadku (art. 6 ust. 1 Układu) - 614,25 zł.

W roku 2019 r. dwa wskazane składniki wynagrodzenia w miesiącach marcu i kwietniu powinny ulec odpowiedniemu pomniejszeniu z uwagi na udział powódki w strajku, który doprowadził do wypłaty odpowiednio 90% i 62% wynagrodzenia zasadniczego. W marcu 2019 r. (biorąc za podstawę poprawnie wyliczone wynagrodzenie zasadnicze, tj. 3.071,25 zł) powódce powinny zostać wypłacone 2.764,00 zł wynagrodzenia zasadniczego i 553,00 zł dodatku za wysługę lat, natomiast w kwietniu 2019 r. kwoty te powinny wynosić odpowiednio 1904,00 zł i 381,00 zł.

Wynagrodzenie zasadnicze jest również punktem odniesienia dla obliczania premii pracowniczej, która wynosi wskazany przez pracodawcę w konkretnym miesiącu jego procent. I tak, premia powódki za miesiące styczeń, marzec i październik 2019 r. wynosiła 28% wynagrodzenia zasadniczego, za miesiące luty, wrzesień i listopad 2019 r. 29% wynagrodzenia zasadniczego, za miesiące czerwiec, lipiec i sierpień 30% wynagrodzenia zasadniczego, za

miesiąc kwiecień 2019 r. 32% wynagrodzenia zasadniczego, a za miesiąc grudzień 2019 r. 19% wynagrodzenia zasadniczego. Powyższe wynika z zestawienia wysokości składników wynagrodzenia M. S.-R., mających wpływ na wysokość dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2019 r.

W 2019 r., co miesiąc, powódce wypłacano premię na podstawie błędnie ustalonej kwoty wynagrodzenia zasadniczego, tj. 2.925,00 zł, a nie 3.071,25 zł (z wyjątkiem wyżej wymienionych marca i kwietnia 2019 r., kiedy prawidłowo wyliczona kwota wynagrodzenia zasadniczego wynosić powinna odpowiednio 2764,00 zł i 1904,00 zł), co doprowadziło do obniżenia wysokości wypłacanej kwoty z tego tytułu w ciągu roku. Mając na uwadze regułę wyliczania premii (jako procentowe odniesienie do kwoty wynagrodzenia zasadniczego) oraz po pierwsze właściwą wysokość wynagrodzenia zasadniczego, tj. 3.071,25 zł, a po drugie wypłacenie powódce w marcu i w kwietniu 2019 r. odpowiednio 90% i 62% jego wysokości, premia, która winna zostać wypłacona w poszczególnych miesiącach 2019 r. M. S.-R. wygląda następująco:

- za miesiące styczeń, marzec i październik: **860,00** zł w styczniu i w październiku oraz **774,00** zł w marcu;
- za miesiące luty, wrzesień i listopad 2019 r.: **891,00** zł;
- za miesiące czerwiec, lipiec i sierpień: **921,00** zł;
- za miesiąc kwiecień: **609,00** zł
- za miesiąc maj: **952,00** zł;
- za miesiąc grudzień: **584,00** zł.

co po zsumowaniu daje kwotę **10.075,00** zł (słownie: dziesięć tysięcy siedemdziesiąt pięć złotych 00/100).

Zatem, wynagrodzenie zasadnicze w 2019 r. wypłacone zostać powinno powódce w wysokości 35.380,50 - w rzeczywistości wypłacono 33.707,10 zł, dodatek za wysługę lat powinien zostać wypłacony w wysokości 7076,50 zł - w rzeczywistości wypłacono 6.741,40, premia natomiast powinna wynieść 10.075,00 zł - w rzeczywistości wypłacono 9.598,19 zł. W roku 2019 r. powódka otrzymała o 1.673,40 zł zbyt niskie wynagrodzenie zasadnicze, o 335,10 zł zbyt niski dodatek za wysługę lat i o 476,81 zł zbyt niską premię. W sumie zaległość z trzech wskazanych tytułów w roku 2019 r. to **2.485,31** zł.

Powyższe wyliczenia determinują należną powódce kwotę dodatkowego wynagrodzenia rocznego, które przysługuje jej na mocy art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U.2018.1872 t.j. z dnia 2018.10.01) w zw. z art. 11 Układu. Wysokość dodatkowego wynagrodzenia rocznego, z uwzględnieniem wskazanych wyżej, niedoliczonych do podstawy jego obliczania kwot składników miesięcznego wynagrodzenia powódki za rok 2019, wynosi 5.148,43 - w rzeczywistości wypłacono jej 4.937,18 zł (vide: zestawienie wysokości składników wynagrodzenia M. S.-R., mających wpływ na wysokość dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2019 r.). Powódka otrzymała wobec tego o **211,25** zł zbyt niskie dodatkowe wynagrodzenie roczne za rok 2019r.

Dnia 24 stycznia 2020 r., z uwagi na podwyższenie - na mocy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 września 2019 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2020 r. - minimalnego wynagrodzenia za pracę do kwoty 2.600,00 zł, sporządzony został aneks do umowy o pracę zawartej dnia 3 lutego 1997 r. między Szkołą Podstawową nr (...) w T. a M. R.. Analogicznie do wynagrodzenia wypłacanego w 2019 r., wypłacając powódce wynagrodzenie za miesiące styczeń i luty 2020 r. pracodawca nie uwzględnił 5% podwyżki wynagrodzenia zasadniczego przyznanej pracownikom niepedagogicznym dnia 11 maja 2018 r. z mocą wsteczną od dnia 1 kwietnia 2018 r. Z uwagi na to, wynagrodzenie zasadnicze powódki za miesiąc styczeń i luty 2020 r. wynosić powinno 3.549,00 zł, z czym wiąże się wzrost wysokości dodatku za wysługę lat do 709,80 zł i premii, która w styczniu i w lutym 2020 r. wynosiła 27% wynagrodzenia zasadniczego, zatem w każdym z tych miesięcy wynieść powinna ona

958,23. W związku z tym, powódka otrzymała o 169,00 zł zbyt niskie wynagrodzenie zasadnicze, o 33,80 zł zbyt niski dodatek za wysługę lat i o 45,63 zł zbyt niską premię w każdym z ww. miesięcy, co daje łączną kwotę 496,86 zł.

Podwyżka z kwietnia 2018 r. nie została zatem utrzymana, lecz skonsumowana przez podwyżkę, do której przyznania pracodawca jest zobowiązany na mocy obowiązujących powszechnie przepisów prawa w zw. z postanowieniami Układu.

W odpowiedzi na pozew, strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu wskazała, że Powódka jest pracownikiem Szkoły Podstawowej nr (...) w T. w związku z czym stroną stosunku pracy z powódką jest szkoła, a nie Prezydent Miasta czy też Dyrektor Wydziału (...), dlatego też w zakresie kształtowania stosunku pracy istotne są oświadczenia stron umowy o pracę. Pozwana potwierdziła, iż umowa o pracę powódki została zmieniona aneksem z dnia 15 maja 2018r z mocą obowiązującą od 01 kwietnia 2018r.

Pozwana wskazała również, iż w aneksie z 14 maja 2018r był błąd, co jasno wynika z tabeli zawartej w aneksie określającej wysokość wynagrodzenia zasadniczego jako kategoria zaszeregowania VII 130%, ale mimo takiego zapisu pracodawca wypłacał powódce kwotę 2866,50 zł. Pozwana podniosła, że powódka powołuje się przy tym na pisma Prezydenta Miasta, czy też Dyrektora Wydziału (...), które nie mają żadnego skutku prawnego dla oceny warunków płacowych powódki, gdyż to szkoła jest pracodawcą powódki, a w jej imieniu oświadczenia składa dyrektor szkoły. Powódka twierdzi, iż wynagrodzenie powódki powinno wzrosnąć w 2019r. w związku z zapisem art. 3 ust. 2 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego pracy dla pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w placówkach oświatowych prowadzonych przez Gminę M. T.. Powódka błędnie interpretuje zapis układu jako przesądzający de facto o konieczności podwyżki wynagrodzenia przy każdorazowym wzroście minimalnego wynagrodzenia, podczas gdy zapis ten odnosi się do stawek wynagrodzenia określanych w momencie zawierania umowy o pracę z pracownikiem.

Układ zbiorowy w art. 9 reguluje zasady podwyższania wynagrodzenia pracownikom i wskazuje, iż procentowy wzrost wynagrodzenia pracowników objętych układem nie może być w danym roku kalendarzowym niższy od średniorocznego wskaźnika wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej, określonego w ustawie budżetowej.

Pozwana wskazała, iż średnioroczny wskaźnik wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej określony w ustawie budżetowej na 2019r wynosił 100% wynagrodzenia za 2018r, a więc nie generował obowiązku podwyżki wynagrodzenia w 2019r. Dodatkowo zdaniem pozwanego powódka błędnie na stronie 4 pozwu wskazuje w powołaniu się na art. 9 układu zbiorowego, iż średnioroczny wskaźnik wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej wynosił w 2019r 7% - jest to oczywiście sprzeczne z zapisami ustawy budżetowej na 2019r. Pozwana wskazuje, iż w aneksie do umowy o pracę z 21 stycznia 2019r podniesiono powódce wynagrodzenie mimo braku takiego obowiązku wynikającego z art. 9 układu zbiorowego i wskazano, iż wynosi ono 2925,00 zł, na co powódka przystała i nie kwestionowała zapisów aneksu. Pozwana zakwestionowała twierdzenia pozwanej jakoby w 2019r wynagrodzenie zasadnicze powódki ustalone kwotą 2866,50 zł winno wzrosnąć o 7%, a właśnie z takiego błędnego założenia powódki wynikają wyliczenia kwot dochodzonych pozwem.

Na rozprawie pełnomocnik pozwanego złożył wniosek o zwrot kosztów procesu według norm przepisanych(k.67v)

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka M. R. od dnia 3 lutego 1997 r. jest zatrudniona w Szkole Podstawowej nr (...) w T. na stanowisku referenta w VII grupie zaszeregowania.

Dowód: okoliczność bezsporna.

Powódka M. R. objęta jest postanowieniami Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) niebędących nauczycielami zatrudnionych w placówkach oświatowych prowadzonych przez Gminę M. T. z dnia 22 maja 2000 r. i

Protokołu dodatkowego nr 1 z dnia 19 kwietnia 2005 r. Zgodnie z art. 3 ust. 2 Układu miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego ustala się jako iloczyn najniższego wynagrodzenia i wskaźników procentowych tego wynagrodzenia, określanych dla poszczególnych kategorii zaszeregowania w tabeli, która stanowi załącznik nr 2 do Układu. M. R. jest zaszeregowana do VII kategorii z wynagrodzeniem zasadniczym 130 % wynagrodzenia minimalnego. Zgodnie z art. 9 ust. 1 Układu Procentowy wzrost przeciętnego wynagrodzenia pracowników objętych Układem nie może być w danym roku kalendarzowym niższy od średniorocznego wskaźnika wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej, określonego w ustawie budżetowej.

Dowód: Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 22 maja 2000r. wraz z załącznikami i protokołem dodatkowym nr 1 – k. 17-25.

Zgodnie z aneksem do umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2018 r., z tym dniem uległ zmianie element umowy w postaci wynagrodzenia zasadniczego, ustalony na kwotę 2730,00 zł miesięcznie. Jako aktualne elementy wynagrodzenia pracownika wskazano wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2730 zł, dodatek za wysługę lat w kwocie 546 zł, dodatek za warunki szkodliwe w kwocie 126 zł oraz dodatek funkcyjny na stanowisku kierowniczym w kwocie 525 zł.

Dowód: aneks do umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2018 r. –k. 28.

W 2018 r. w budżecie miasta T. zaplanowano środki finansowe z przeznaczeniem na 5% podwyżkę płac dla nauczycieli i pracowników niepedagogicznych od dnia 1 kwietnia 2018 r. W związku z tym zastępca prezydenta Miasta T. Z. F. wystosował pismo do dyrektorów jednostek oświatowych prowadzonych przez Gminę M. T. z prośbą o przygotowanie propozycji podwyżek wynagrodzenia zasadniczego pracownikom niepedagogicznym o 5 %.

Dowód: Pismo zastępcy prezydenta Miasta T. z dnia 11 maja 2018 r. – k. 27.

W dniu 14 maja 2018 r. zawarty został aneks do umowy, na mocy którego strony postanowiły, że od dnia 1 kwietnia 2018 r. ulega zmianie wynagrodzenie zasadnicze na kwotę 2866,50 zł. Jako aktualne elementy wynagrodzenia pracownika wskazano wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2866,50 zł, dodatek za wysługę lat w kwocie 573,30 zł, dodatek za warunki szkodliwe 126 zł oraz dodatek funkcyjny na stanowisku kierowniczym w kwocie 525 zł.

Dowód: aneks do umowy o pracę z dnia 14 maja 2018 r. –k. 26.

Aneksem z dnia 21 stycznia 2019 r. zmieniono umowę o pracę w ten sposób, że z dniem 1 stycznia 2019 r. wynagrodzenie zasadnicze ustalono na kwotę 2925 zł. Jako aktualne elementy wynagrodzenia pracownika wskazano wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2925 zł, dodatek za wysługę lat w kwocie 585 zł, dodatek za warunki szkodliwe w kwocie 135 zł oraz dodatek funkcyjny na stanowisku kierowniczym w kwocie 562,50 zł.

Dowód: aneks do umowy o pracę z dnia 21 stycznia 2019 r. –k. 30.

Pismem z dnia 10 stycznia 2019 r. M. R. zwróciła się do Prezydenta Miasta T. o zajęcie jednoznacznego stanowiska w sprawie ustalonych w kwietniu 2018 r. 5 % podwyżek dla pracowników administracji i obsługi zatrudnionych w szkołach i placówkach prowadzonych przez gminę. Wskazała, że podwyżka wynagrodzeń ujęta w sposób procentowy spowodowałaby realny wzrost płac. Natomiast ujęta jako kwota do wynagrodzenia zasadniczego spowodowała wzrost płac jedynie do końca 2018 r. Wskazała, że jej zdaniem nie taka była idea, bo określona w taki sposób podwyżka była rozwiązaniem jedynie tymczasowym i w związku ze wzrostem najniższego wynagrodzenia w roku 2019 ulegnie dewaluacji i zniknie.

Dowód: pismo z dnia 10 stycznia 2019 r. –k. 36-37.

Aneksem do umowy o pracę z dnia 24 stycznia 2020 r. zmieniono umowę o pracę w ten sposób, że z dniem 1 stycznia 2020 r. wynagrodzenie zasadnicze ustalono na kwotę 3380 zł. Jako aktualne elementy wynagrodzenia pracownika wskazano wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3380 zł, dodatek za wysługę lat w kwocie 676 zł, dodatek za warunki szkodliwe w kwocie 156 zł oraz dodatek funkcyjny na stanowisku kierowniczym w kwocie 650 zł.

Dowód: aneks do umowy o pracę z dnia 24 stycznia 2020 r. –k. 32.

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody z dokumentów zawarte w aktach sprawy, których autentyczność nie była przez strony kwestionowana oraz z oparciu o przesłuchanie powódki i dyrektora pozwanego. Strona pozwana wniosła o oddalenie nie powództwa, jednocześnie dyrektor pozwanego wskazał, że w jego ocenie wynagrodzenie powódki winno być wyższe o 5 %.

W niniejszej sprawie spór dotyczył wykładni ponadzakładowego układu zbiorowego pracy i praw z niego wynikających.

Zgodnie z art. 18 § 1 kp postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Natomiast o przepisach prawa pracy traktuje art. 9 § 1 kp zgodnie z którym przez przepisy prawa pracy rozumie się przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Należało ocenić zatem, czy postanowienia umowy o pracę łączącą strony w zakresie ustalonej wysokości wynagrodzenia są zgodne z przepisami prawa pracy, w tym z postanowieniami ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.

W niniejszej sprawie głównym problemem jest określenie charakteru podwyżki dokonanej w 2018 r. i tego jaki związek ma ta podwyżka na dalsze kształtowanie wynagrodzenia zasadniczego w myśl zasad wyrażonych w ponadzakładowym układzie zbiorowym pracy z 2000 r. i wzrostu wynagrodzenia minimalnego z dniem 1 stycznia 2019 r. i w latach kolejnych.

W ocenie Sądu argumentacja i wykładnia zapisów układu zbiorowego pracy zaprezentowana przez stronę powodową nie były prawidłowe, dlatego powództwo podlegało oddaleniu.

Zdaniem strony powodowej na podstawie art. 9 ust. 1 Układu procentowy wzrost przeciętnego wynagrodzenia pracowników objętych Układem nie może być w danym roku kalendarzowym niższy od średniorocznego wskaźnika wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej, określanego w ustawie budżetowej, który jej zdaniem w 2019 r. wynosił 7%. W ocenie powódki, błędnie obliczono wynagrodzenie zasadnicze, a przez to dodatek za wysługę lat i premie przysługujące powódce od dnia 1 stycznia 2019 r., de facto nie biorąc pod uwagę przyznanej jej w 2018 r. 5% podwyżki, która została pominięta i skonsumowana przez wzrost płacy wynikający z powszechnie obowiązujących przepisów, tj. rozporządzenia Rady Ministrów określającego wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokość minimalnej stawki godzinowej.

Błąd w rozumowaniu strony powodowej w pozwie polegał na nierozróżnieniu średniorocznego wskaźnika wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej od wzrostu płacy minimalnej. Przede wszystkim średnioroczny wskaźnik wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej w 2019 r. wynosił 100,00 proc. w ujęciu nominalnym, co oznacza, że wynagrodzenia w 2019 r. nie były automatycznie waloryzowane jednym wskaźnikiem. Nie nastąpił zatem 7% wzrost średniorocznego wskaźnika wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej, jak twierdzi strona powodowa, co miałyby uzasadniać konieczność wzrostu wynagrodzeń zgodnie z art. 9 ust. 1 układu co najmniej o ten wskaźnik. Prawdopodobnie strona powodowa odnosiła swoje rozważania do wzrostu wynagrodzenia minimalnego w 2019 r. o ok. 7% w stosunku do roku 2018 (w 2018 r. wynagrodzenie minimalne wynosiło 2100 zł natomiast w 2019 r. wynosiło 2250 zł). Natomiast odniesienie w układzie zbiorowym pracy do wynagrodzenia minimalnego jest jedynie jednostką wymiaru wynagrodzenia zasadniczego pracowników zajmujących poszczególne stanowiska i zaszergowanych z tego tytułu. Minimalne wynagrodzenie jest zatem jednostką obliczeniową nominalnego wynagrodzenia za pracę dla pracowników wg stawki zaszergowania wyrażonego w pieniądzu. Jest to swoista klauzula waloryzacyjna. Wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę, w świetle postanowień układu

zbiorowego pracy pociąga za sobą de facto wzrost nominalnego wynagrodzenia za pracę, jednakże nie wpływa na zasadę obliczania należnego wynagrodzenia. Wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę powoduje konieczność ponownego przeliczenia nominalnego wynagrodzenia według zasad wnikających z układu zbiorowego, co znajduje swój wyraz w dokonywanym aneksowaniu umowy przez strony. Nie powoduje jednak konieczności procentowego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia pracowników co najmniej o wskaźnik wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej o czym mowa w art. 9 ust. 1 układu zbiorowego. W związku z powyższym na podstawie postanowień ponadzakładowego układu zbiorowego pracy nie zachodziła konieczność podwyższenia wynagrodzenia w 2019 r. o co najmniej 7% w stosunku do otrzymywanego wynagrodzenia w roku 2018.

Analiza zawieranych aneksów prowadzi do wniosku, że nie naruszono przepisów prawa pracy – układu zbiorowego prawa pracy, a aneks do umowy z dnia 14 maja 2018 r. nie zmienia zasad obliczania wynagrodzenia, nie wpływa na mierniki jego ustalania, określa wzrost jedynie kwotowo, nie ma zatem charakteru trwałego. Zwłaszcza, że kolejna zmiana wprowadzona aneksem tj. z 1 stycznia 2019 r. jest zmianą na korzyść pracownika.

Z postanowień ponadzakładowego układu zbiorowego pracy wynika, że wynagrodzenie zasadnicze powódki w VII stopniu szaszeregowania nie może być niższe niż 130% wynagrodzenia minimalnego. W 2019 r. wynagrodzenie minimalne wynosiło 2250 zł, w związku z czym 130% z 2250 zł wynosi 2925 zł. Taka też kwota widnieje w aneksie z 21 stycznia 2019 r. Przy ustalaniu wynagrodzenia za rok 2019 pracodawca nie naruszył zatem postanowień ponadzakładowego układu zbiorowego pracy przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia zasadniczego powódki.

Podniesienie wynagrodzeń od kwietnia 2018 r. było dokonane przez zwiększenie konkretnej kwoty wynagrodzenia zasadniczego, było dokonane kwotowo. Podwyżka ta nie polegała na zwiększeniu procentowego wskaźnika wynagrodzenia do płacy minimalnej, co powodowałyby trwałe wzrost wynagrodzeń. Podwyższenie to było więc nietrwałe i uzależnione od kształtowania się płacy minimalnej. Istotnie, zgodnie z twierdzeniem powódki, podwyższenie wynagrodzenia w sposób kwotowy doprowadziło to jedynie do wzrostu wynagrodzenia zasadniczego do grudnia 2018 r., gdyż zostało pochłonięte przez znaczny wzrost wynagrodzenia minimalnego, które wymusiło ponowne przeliczenie wynagrodzenia zasadniczego w styczniu 2019 r., w oparciu o niezmienione mierniki wynikające z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Gdyby pracodawca chciał dokonać stałego zwiększenia wynagrodzenia zasadniczego winien dokonać tego przez zwiększenie procentowych udziałów wynagrodzenia zasadniczego do wynagrodzenia minimalnego. Tego jednak nie uczynił. Tak jak wskazała powódka, w szkołach w których zmieniono % wynagrodzenia, podwyżki są nadal uwzględniane w kolejnych latach (k.67) Zgodnie z pismem wiceprezydenta Miasta T., środki na podwyżki związane było z wy gospodarowaniem określonych aktywów w budżecie miasta za 2018 r., co mogło wskazywać, że podwyżki miały dotyczyć tego roku, gdyż budżet w kolejnych latach mógł nie pozwalać na dalsze utrzymanie tego typu wzrost wynagrodzenia zasadniczego przy jednoczesnym wzroście płacy minimalnej.

W związku z powyższym Sąd w punkcie I wyroku oddalił powództwo o zapłatę i ustalenie wysokości wynagrodzenia.

Zgodnie z art. 102 k.p.c w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegranej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

Sąd miał na uwadze, że przepis art. 102 k.p.c. nie konkretyzuje pojęcia „przypadku szczególnie uzasadnionego”. Przepis ten ustanawia wyjątek od zasady ponoszenia kosztów za wynik sprawy, a więc nie może być rozszerzająco wykładany (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 1981 r., IV PZ 11/81, LEX nr 8307). Oznacza to, że zakwalifikowanie przypadku jako „szczególnie uzasadnionego” wymaga rozważenia przez sąd całokształtu okoliczności faktycznych danej sprawy. Sąd zobligowany jest wziąć pod uwagę nie tylko fakty związane z przebiegiem samego procesu, ale także czynniki o charakterze „zewnętrznym”, np. dotyczące sytuacji majątkowej i życiowej stron postępowania. Zgodnie z ugruntowanym poglądem Sądu Najwyższego do wypadków szczególnie uzasadnionych w rozumieniu art. 102 k.p.c. można zaliczyć sytuacje wynikające z charakteru żądania poddanego rozstrzygnięciu sprawy oraz fakt, iż powód działał w procesie w przeświadczeniu słuszności swych żądań (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 marca 1982 r., I CZ 30/82; w wyroku z dnia 1 października 1974 r., II PR 207/74; postanowieniu z dnia 11 września 1973 r., I CZ 122/73, OSNC 1974/5/98).

Sąd ocenił, że sprawa miała charakter złożony, powódka miała wiedzę, że w części szkół nauczyciele nadal mają 5 % podwyżki, dyrektor w jakimś zakresie rozumiał stanowisko powódki (k.67v).

W zakresie opłaty od pozwu to Sąd Pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., nr 90, poz. 594 ze zm.) z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Zgodnie natomiast z przepisem art. 113 ust. 1 wskazanej ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Nie było podstaw do obciążenia pozwanego.

Mając powyższe na uwadze opłatę od pozwu poniósł Skarb Państwa.