

Sygn. akt V Pa 18/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 marca 2019 r.

Sąd Okręgowy w Legnicy V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Mirosława Molenda-Migdalewicz (spr)

Sędziowie: SSO Andrzej Marek,

SSO Jacek Wilga

Protokolant: star. sekr. sądowy Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 21 marca 2019 r. w Legnicy

na rozprawie

sprawy z powództwa A. M. (1)

przeciwko Ośrodkowi (...) w J.

o wynagrodzenie

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Legnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 7 grudnia 2018 r.

sygn. akt IV P 17/18

I. oddala apelację,

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSO Andrzej Marek SSO Mirosława Molenda-Migdalewicz SSO Jacek Wilga

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 07 grudnia 2018r. Sąd Rejonowy w Legnicy oddalił powództwo A. M. (1) skierowane przeciwko Ośrodkowi (...) w J. wniósł o zapłatę kwoty 20 298 zł, na którą składały się 5 250 zł tytułem niewypłaconego przez okres 15 miesięcy dodatku funkcyjnego w wysokości 350 zł miesięcznie oraz 15 048 zł tytułem niewypłaconej przez okres 15 miesięcy premii uznaniowej (obliczanej jako 30% z podstawy miesięcznej powiększonej o dodatek funkcyjny i dodatek za wysługę lat tj. w wysokości 1 003,30 zł miesięcznie) oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W toku procesu przed Sądem I instancji powód rozszerzył powództwo o 21 220,20, tytułem niewypłaconej części odprawy emerytalnej w wysokości 13 614,20 zł oraz tytułem niewypłaconej części nagrody jubileuszowej w wysokości 7 606 zł.

Przedmiotowe orzeczenie zostało wydane w oparciu o ustalenie, że powód A. M. (1) zatrudniony był u pozwanego na stanowisku Kierownika (...) w Ośrodku (...) w J. od 14 kwietnia 2009 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, za miesięcznym wynagrodzeniem 1 380 zł powiększonym o dodatek funkcyjny w wysokości 350 zł oraz dodatek za staż pracy i premię uznaniową zgodne z Regulaminem Wynagradzania.

Dnia 21 września 2015 r. Ośrodek (...) w J. reprezentowany przez Dyrektora R. M. wypowiedział A. M. (1) warunki umowy o pracę zawartej 14 kwietnia 2009 r. w części dotyczącej stanowiska pracy tj. Kierownika (...)z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał 31 grudnia 2015 r. Jednocześnie zaproponowano A. M. (1) od 1 stycznia 2016 r. nowe stanowisko pracy tj. Specjalisty ds. technicznych a pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegały zmianie.

Ponadto 2 listopada 2015 r. powód i pozwany zawarli aneks do umowy o pracę z 14 kwietnia 2009 r., ustalając stawkę zasadniczą wynagrodzenia na kwotę 2 495 zł brutto obowiązującą od 1 stycznia 2015 r.

A. M. (1) dnia 28 września 2015 r. wniósł do Sądu Rejonowego w Legnicy odwołanie od wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy, zaskarżając je w całości. Wniósł o uznanie ww. wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenie go do pracy na dotychczasowym stanowisku i warunkach pracy i płacy oraz o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w wysokości równowartości wynagrodzenia za pracę za okres pozostawanie bez zatrudnienia.

W toku powyższego procesu 17 czerwca 2016 r. strony zawarły ugodę sądową, na mocy której A. M. (1) od 1 lipca 2016 r. został przywrócony do pracy w Ośrodku (...)w J. na stanowisko specjalisty do spraw technicznych, a wynagrodzenie pozostawało bez zmian.

Ponadto, powód zrzekł się roszczenia o zwrot wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W dalszych punktach ugody wskazano m.in. zmodyfikowane, zgodnie z żądaniem powoda, jego obowiązki służbowe na nowym stanowisku pracy.

Po zlikwidowaniu stanowiska Kierownika w (...) w J. powód został przeniesiony na stanowisko specjalisty ds. technicznych. A. M. (1) nie był przełożonym innych pracowników zatrudnionych na terenie pływalni np. ratowników czy konserwatorów . Powód na stanowisku specjalisty ds. technicznych miał wykonywać obowiązki takie jak wskazane w ugodzie sądowej, stosując się do poleceń Dyrektora Ośrodka (...)w J. jako przełożonego. Obowiązkiem powoda na wyżej wymienionym stanowisku było również spisywanie stanu liczników oraz rejestracja zgłoszeń awarii i ich rozwiązywanie. Powód włączał nawiewy i wyciągi. O zgłoszonych usterkach informował konserwatorów. Powód -po zmianie stanowiska pracy od dnia 01 lipca 2016r. – w zakresie obowiązków pracowniczych zajmował się także dozorem narzędzi technicznych urządzeń i instalacji. Powód miał uprawnienia elektryczne do dozoru stanu technicznego urządzeń . Nie zajmował się dozorem eksploatacyjnych tych urządzeń . Nie przechodził żadnych szkoleń z obsługi pomp czy uzupełniania chemii basenowej.

Dyrektor strony pozwanej miał pretensje do powoda z tytułu nienależytego wykonywania przez niego obowiązków, w postaci np. nieuzupełniania chemii, co miało wpływ na technologię wody w basenie i co mogło grozić występowaniem wirusów bądź też nieumyślnego spowodowania spuszczenia 83 ton wody przez jedną noc.

Powód napisał w tej sprawie wyjaśnienie do dyrektora i nie otrzymał żadnego upomnienia czy nagany. Po jakimś czasie od powyższego zdarzenia powód był na zwolnieniu lekarskim i napisał w tej sprawie wyjaśnienie.

Dyrektor miał także zastrzeżenia, co do samowolnego opuszczania przez powoda miejsca pracy, z uwagi na pełnienie przez niego mandatu radnego oraz uczestnictwo w komisjach radnych. Powód nie informował Dyrektora o terminach

sesji Rady Gminy i nie zwalniał się u niego, w celu uczestnictwa w tych sesjach, pomimo rozmów z dyrektorem strony pozwanej co do konieczności, każdorazowego przekazywanie takich informacji.

Powód będąc zatrudnionym jako Kierownik (...) w J. na podstawie umowy o pracę miał ustalone wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2 495 zł miesięcznie oraz dodatek za wysługę lat w kwocie 499 zł i dodatek funkcyjny w kwocie 350 zł a także premię uznaniową w przedziale 0-35% wynagrodzenia, z czego regularnie otrzymywał premię w wysokości 30%.

Po zawarciu ugody sądowej z 17 czerwca 2015 r. powód od 1 lipca 2016 r. pracował na stanowisku specjalisty ds. technicznych i otrzymywał miesięczne wynagrodzenie 2 465 zł brutto podstawy oraz 493 zł za wysługę lat i 24,65 zł tytułem premii uznaniowej odpowiadającej 1% wynagrodzenia zasadniczego. Nie otrzymywał dodatku funkcyjnego.

Zgodnie z § 6 Dział IV Regulaminu Wynagradzania Pracowników Ośrodka (...) w J. dodatek funkcyjny jest fakultatywnym składnikiem wynagrodzenia za pracę i może być przyznany na stanowiskach określonych w załączniku nr 1 do ww. regulaminu. Dodatek funkcyjny może być przyznany pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem, radcy prawnemu, innym pracownikom zatrudnionym na stanowiskach niezwiązanych z kierowaniem zespołem pod warunkiem, że dodatek taki uwzględniony jest dla określonych stanowisk w załączniku nr 3. Stawki dodatku funkcyjnego określa tabela stanowiąca załącznik nr 3 do regulaminu. Stanowisko specjalisty ds. technicznych nie było zakwalifikowane do wykazu stanowisk, którym taki dodatek mógłby przysługiwać.

Sprawę dodatku do wynagrodzenia w postaci premii u strony pozwanej reguluje Załącznik nr 4 do Regulaminu Wynagradzania Pracowników Ośrodka(...) w J..

Premia ta ma charakter uznaniowy i pracownikowi nie przysługuje roszczenie o naliczenie premii ani o jej wypłacenie w przypadku jej przyznania.

Otrzymywali ją pracownicy rzetelnie wykonujący swoje obowiązki, sumiennie i starannie wykonujący polecenia przełożonego, którzy wykonywali dodatkowe zadania wykraczające poza obowiązki wynikające z zakresu czynności oraz wykazujący inicjatywę i samodzielność w stosowaniu rozwiązań usprawniających wynikające z zakresu czynności.

Premia mogła zostać przyznana w kwocie do 35% wynagrodzenia zasadniczego otrzymywanego przez konkretnego pracownika, a jej wysokość była zindywidualizowana.

Zgodnie z ww. przepisami wewnętrznymi, wniosek premii kierowany jest do Dyrektora strony pozwanej i to on podejmuje ostateczną decyzję w sprawie przyznania premii oraz jej wysokości. Kryteria jej przyznania wynikają z zakresu obowiązków i uprawnień danego pracownika oraz na podstawie sposobu wykonywania pracy w danym miesiącu.

U strony pozwanej pracownicy otrzymywali premie uznaniowe w różnej wysokości, zwykle na poziomie 32-33% tj. ok. 300-350 zł miesięcznie.

Zdarzało się, że Dyrektor potrącał premię pracownikom, którzy spóźniali się do pracy lub nie wykonywali poleceń przełożonego, bądź też wykonywali je w sposób niewłaściwy.

W rozmowie powoda z Dyrektorem R. M. zostało ustalone, że wynagrodzenie po zmianie stanowiska pracy z kierownika na specjalistę ds. technicznych pozostanie niezmienione. Na pytanie powoda o dodatek funkcyjny, został on poinformowany, że nie będzie mógł go otrzymywać, bo nie będzie już kierownikiem. Na temat premii powód nie rozmawiał z Dyrektorem strony pozwanej.

Powód od momentu powrotu do pracy na zmienione stanowisko pracy 1 lipca 2016 r. i rozmowy z Dyrektorem na temat dodatku funkcyjnego, do swojego przejścia na emeryturę 30 września 2017 r. nie informował przełożonych o tym, że jego zdaniem ugoda nie jest realizowana. Powód nie upominał się o premię uznaniową ani o wypłatę dodatku funkcyjnego.

W okresie od 1 stycznia 2017 r. do 29 września 2017 r. powód przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie Sąd I instancji uznał, że wytaczając powództwo w niniejszej sprawie, powód odmiennie aniżeli w czasie podpisywania ugody, rozumiał swoje wynagrodzenie jako wynagrodzenie, które otrzymywał poprzednio tzn. jeszcze będąc zatrudnionym na stanowisku Kierownika (...) w J. wraz ze wszystkimi dodatkami. Natomiast strona pozwana rozumiała i rozumie wynagrodzenie powoda (o którym mowa w treści zawartej ugody) jako wynagrodzenie zasadnicze, które mocą ugody pozostało bez zmian.

Sąd Rejonowy - mając na uwadze argumenty strony pozwanej - przyznał im słuszność.

Sąd I instancji zauważył bowiem, że Ośrodek (...) w J. jest jednostką gospodarki budżetowej, która musi przestrzegać kwestii dyscypliny budżetowej. Tak więc wszelkie sprawy związane z wynagrodzeniami czy wydatkami zostają poddane różnym rygorom i kontrolom wewnętrznym i zewnętrznym.

Sąd Rejonowy uznał więc, że nie sposób jest przyjąć, żeby w ugodzie zawieranej pomiędzy stronami mogło dojść do sytuacji, w której strona pozwana dopuściłaby możliwość wypłacania wynagrodzenia powodowi wraz z dodatkowymi składnikami wynagrodzenia, które nie mają przełożenia w dokumentach wewnętrznych tzn. przede wszystkim w Regulaminie Wynagradzania Pracowników Ośrodka (...) w J.. Załącznik do ww. regulaminu - zdaniami Sądu Rejonowego - w sposób jednoznaczny określa pracowników, którzy spełniają kryterium przyznania tzw. dodatku funkcyjnego.

Sąd uznał, że nie można więc w żaden sposób zakwalifikować stanowiska powoda, który był zatrudniony jako specjalista ds. technicznych, do pracowników którym taki dodatek funkcyjny mógłby przysługiwać. Jest to wprost wskazane regulaminem i dobra czy zła wola pracodawcy, w tym przypadku reprezentowanego przez Dyrektora R. M., nie ma żadnego znaczenia.

W ocenie Sądu I instancji dodatek funkcyjny jest należy się wyłącznie pracownikom wymienionym w wyżej wskazanym akcie prawa wewnętrznego. Samodzielne stanowisko specjalisty ds. technicznych – a na takim zatrudniony był powód – według przepisów regulaminu obowiązującego u pracodawcy, nie było Stanowskim w związku z którym przysługiwał dodatek funkcyjnym

Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy ocenił, że należy interpretować postanowienie ugody z 17 czerwca 2016 r. w punkcie 2 dotyczące wynagrodzenie powoda, jako wynagrodzenie zasadnicze.

Dodatkowym argumentem, na który wskazał Sąd Rejonowy - co do rozumienia wynagrodzenia powoda zawartego w ugodzie jako wynagrodzenia zasadniczego - jest fakt, że w aktach przedmiotowej sprawy nie ma żadnego dokumentu, który wskazywałby, że powód zwracał się do dyrektora strony pozwanej o wyjaśnienie sytuacji otrzymywania od 01 lipca 2016r. wynagrodzenia w niższej, miesięcznej wysokości aniżeli w czasie kiedy zajmował stanowisku kierownika pływalni. Powód też nie zgłaszał nikomu, że jego zdaniem postanowienia zawartej ugody nie są -w jego ocenie- prawidłowo wykonywane przez stronę pozwaną .

Sąd Rejonowy zauważył, że powód przez okres zatrudnienia na nowym stanowisku przez ponad rok i dwa miesiące godził się z faktem, że otrzymywał wynagrodzenie w takiej właśnie, niższej wysokości. Nie wystosował w tym czasie żadnego pisma do dyrektora strony pozwanej, w którym powiadomiłby go o nieprawidłowej sytuacji związanej z jego wynagrodzeniem.

W ocenie Sądu Rejonowego przepisy wewnętrzne strony pozwanej przewidywały wypłatę dodatku funkcyjnego jedynie tym pracownikom, którzy wykonują określone funkcje wymienione w regulaminie wewnętrznym obowiązującym w zakładzie pracy.

Sąd Rejonowy uznał, że powód nie miał co do tego żadnych wątpliwości i dysponował pełną wiedzą w tym zakresie a po przywróceniu do pracy od dnia 01 lipca 2016r. nie pełnił żadnej funkcji w zakładowym regulaminie wynagradzania i premiowania.

W ocenie Sądu Rejonowego, również żądanie z tytułu mniejszej premii uznaniowej nie było zasadne.

Sąd I instancji wskazał, że już sama nazwa wskazuje na to, że jest to premia o wysokości której decydował Dyrektor R. M.. Mógł on zatem przyznawać ją w wysokości od 1 do 35% wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika. W przedmiotowej sprawie dyrektor strony pozwanej uznawał, że powód powinien otrzymywać premię uznaniową w wysokości 1% i w takiej wysokości premia ta była wypłacana.

Sąd Rejonowy przyjął, że niespornym było, że przełożony miał do powoda uzasadnione zastrzeżenia w zakresie tak sposobu wykonywania nowych obowiązków, jak i braku informowania dyrektora strony pozwanej o swoich nieobecnościach w pracy. Co prawda, zgodnie z prawem powodowi przysługiwało zwolnienie na czas wykonywania czynności radnego, jednakże jego obowiązkiem było poinformować przełożonego o czasie i miejscu wykonywania tej czynności.

Sąd Rejonowy uznał, że pracodawca powinien mieć taką wiedzę, chociażby w celu zapewnienia realizacji obowiązków pracownika przez inne osoby, podczas jego nieobecności w pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego dyrektor strony pozwanej oceniając postawę powoda miał prawo podjąć decyzję o przyznaniu premii uznaniowej w wysokości 1% miesięcznie. W ocenie Sądu Rejonowego dyrektor strony pozwanej miał prawo podjąć taką decyzję w przypadku powoda, w której zindywidualizował wysokość premii uznaniowej oraz uwzględniając ponadto fakt, że w okresie od stycznia do września 2017 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Kwestia roszczenia w zakresie powiększonej odprawy emerytalnej oraz nagrody jubileuszowej nie została także przez Sąd Rejonowy uznana, ponieważ jest konsekwencją wysokości wynagrodzenia łącznego, a zatem także i dodatkowych składników w postaci dodatku funkcyjnego i premii uznaniowej.

Sąd Rejonowy w podsumowaniu wskazał, że wynagrodzenie wskazane w treści ugody sądowej z 17 czerwca 2016 r. należy rozumieć jako wynagrodzenie zasadnicze, które rzeczywiście w niniejszej sprawie, w przypadku powoda pozostało bez zmian, zaś premia uznaniowa była przyznawana w wysokości uznaniowej przez pracodawcę, zgodnie z jego zindywidualizowaną oceną wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych.

Powód wniósł od przedmiotowego wyroku apelację, zaskarżając go w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynikłego postępowania, a mianowicie:

1. art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem odpowiednich przepisów prawa;

2. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną ocenę złożonych przez powoda zeznań, odnoszących się w szczególności:

- co do ustaleń powoda dokonanych z dyrektorem strony pozwanej R. M. w zakresie przysługującego powodowi wynagrodzenia na podstawie zawartej przez niego ugody z dnia 17 czerwca 2016 r. przed Sądem Rejonowym w Legnicy w sprawie o sygn. akt IV P 277/15 i tym samym nieuzasadnione przyjęcie przez Sąd - opierając się wyłącznie na podstawie subiektywnej, własnej opinii i wrażeniu - że na mocy postanowień stron za „wynagrodzenie nieulegające zmianie” uznają one wyłącznie wynagrodzenie zasadnicze, bez dodatku funkcyjnego i premii uznaniowej, podczas gdy wyraźną intencją powoda w zawarciu ww. ugody było zachowanie prawa do wszelkich dotychczasowych składników wynagrodzenia, co było stronie pozwanej wiadome, i stanowiło wyłączny powód zawarcia ugody w uprzednio prowadzonym sporze pomiędzy stronami,

- do kwestii nieinformowania przez powoda Dyrektora (...) w J.

o każdorazowej nieobecności w pracy z powodu wykonywania czynności radnego, podczas gdy powód za każdym razem informował przełożonego o planowanych zwolnieniach z pracy osobiście bądź drogą telefoniczną, a sytuacja opisywana przez Dyrektora (...) w J. miała miejsce wyłącznie raz i to na spotkaniu, na którym uczestniczył sam Dyrektor (...), a tym samym, że zeznania powoda w tym zakresie nie zasługują na przymiot prawdziwości i wiarygodności, podczas gdy nie został przedstawiony żaden dowód podważający ich prawdziwość, a co miało niewątpliwie wpływ na treść wydanego wyroku;

3. art. 233 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, polegającej na zupełnym pominięciu dla oceny zeznań świadków: L. G., T. K. i J. H., a w konsekwencji błędnym przyjęciu, zarówno na etapie subsumcji, jak i wyrokowania, że przełożony miał do powoda uzasadnione zastrzeżenia w zakresie wykonywanych przez niego obowiązków służbowych i tym samym był uprawniony do zaprzestania wypłacania powodowi premii uznaniowej w dotychczasowej wysokości;

4. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez uznanie przez Sad, że zeznania świadków P. G. i P. M. są „wiarygodne (...) spontaniczne, rzetelne i spójne” \ przyznania im tym samym wiarygodności, podczas gdy zeznania ww. świadków są wewnętrznie sprzeczne i nie powinny stanowić podstawy do przyjęcia przez Sad, że powód wykonywał swoje obowiązki nienależycie i przez co przełożony miał uzasadnione powody do zaprzestania wypłacania mu premii uznaniowej w pełnej wysokości;

5. art. 233 § 1 k.p.c. polegające na wyprowadzeniu przez Sąd I instancji z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wniosków z niego niewynikających, a ponadto sprzecznych z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, polegających na przyjęciu, że w ustalonym stanie faktycznym powód kiedykolwiek pełnił funkcję Dyrektora (...) w J. i wówczas „premie były przyznawane w niemal takich samych wysokościach”, podczas gdy powód nigdy nie zajmował tego stanowiska i nie miał tym samym wpływu na przyznawanie premii pracownikom obiektu.

Sąd Okręgowy zważył co następuje :

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie , a podniesione w niej zarzuty – w ocenie Sądu - nie mogły doprowadzić do zmiany zaskarżonego wyroku w kierunku wnioskowanym przez powoda.

U podstaw zaskarżonego wyroku było ustalenie, że postanowienie ugody z dnia 17 czerwca 2016 r. w punkcie 2 należy interpretować jako dotyczące wynagrodzenie powoda w rozumieniu wynagrodzenia zasadniczego bez dodatku funkcyjnego, gdyż wskazane w ugodzie stanowisko pracy nie zostało wymienione w załączniku nr 1 Regulamin Wynagradzania Pracowników Ośrodka (...)w J..

Ponadto w zaskarżonym wyroku Sąd Rejonowy przyjął, że nie było zasadne żądanie pozwu z tytułu wypłaty powodowi mniejszej premii, gdyż premia ta miała charakter uznaniowy i przyznawana była przez dyrektora strony pozwanej w wysokości od 1% do 35 % wynagrodzenia zasadniczego ,a w spornym okresie tj. od 01 lipca 2016r. do 29 września 2017r. powód otrzymywał każdorazowo to dodatkowe wynagrodzenia w każdym miesiącu w kwocie odpowiadającej 1% wynagrodzenia zasadniczego.

Rozpoznając zarzuty apelacji w pierwszej kolejności wskazać należy, że zdaniem Sądu Okręgowego nie jest zasadnym zarzut, że Sąd Rejonowy nie wziął pod uwagę faktu, że powód korzystał z ochrony z tytułu sprawowania funkcji radnego oraz dodatkowo z faktu, że znajdował się w okresie ochronnym przed emeryturą.

Odnosząc się do powyższych zarzutów Sąd Okręgowy zwraca uwagę na fakt , że przed zmianą powodowi warunków pracy ze stanowiska kierownika (...) na stanowisko specjalisty do spraw technicznych – zakład pracy zwrócił się do Rady Miejskiej w J. o wyrażenie zgody na zmianę dla powoda stanowiska pracy od 01 stycznia 2016r.

W aktach osobowych na karcie 40 części B znajduje się uchwałą Rady Miejskiej w J. nr XII/64/2015 z dnia 27 lipca 2015r. w sprawie wyrażenia zgody na zmianę warunków pracy radnego A. M. (1) z kierownika (...) w J. na stanowisko

specjalisty do spraw technicznych . Uchwała ta została podjęta na podstawie art. 25 ust.2 ustawy z dnia 08 marca 1990r. o samorządzie gminnym (tekst jednolity Dz.U. z 2013r., poz. 594 ze zmianami) i w dniu 28 lipca 2015r. przekazana do wiadomości powodowi i stronie pozwanej.

Zatem strona pozwana przed zmianą powodowi warunków pracy wyczerpała obowiązek trybu konsultacyjnego wynikającego z powołanego art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym, a zatem zgoda wyrażona w uchwale z dnia 27 lipca 2015r. nie miała charakteru następczego, ale poprzedzała działania pracodawcy w zakresie zamiany warunków pracy powoda, czyli była działaniem uprzednim.

Zgoda ta wchodzi bowiem w miejsce konsultacji przewidzianych w art. 38 kp. Ich sens sprowadza się do skłonienia pracodawcy, by przed podjęciem decyzji w stosunku do pracownika pełniącemu w tym czasie mandat radnego - rozważyć także stanowisko i ewentualne argumenty przedstawione przez Radę Miejską w J., co wymaga by możliwe zastrzeżenia, opinia, bądź zgoda przekazane zostały pracodawcy przed złożeniem przez niego oświadczenia w tym przedmiocie (por. wyrok sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 2013r., IIPK 304/12).

Tak też się stało w niniejszej sprawie w przypadku powoda, gdyż Rada Miejska w J. w dniu 27 lipca 2015r. wyraziła zgodę na zmianę stanowiska pracy powoda u strony pozwanej na specjalistę do spraw technicznych. Skutkowało to działaniem pracodawcy w dniu 21 września 2015r., który – poczynając od dnia 01 stycznia 2016r. - wypowiedział powodowi dotychczasowe warunki pracy na stanowisku kierownika (...) w J. na stanowisko specjalisty do spraw technicznych. Z doręczonego powodowi wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę w zakresie stanowiska pracy, wskazano, że pozostałe warunki umowy o pracę pozostają bez zmian.

Jednakże tryb konsultacyjny w przypadku pracownika pełniącego mandat radnego w samorządzie gminnym dotyczy tylko i wyłącznie wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania i nie może – w ocenie Sądu Okręgowego – pozostawać w sprzeczności z obowiązującymi u pracodawcy zakładowymi regulaminami wynagradzania.

W tej kwestii Sąd Okręgowy przedstawi swoje stanowisko w sprawie w dalszej części uzasadnienia. W tym miejscu wskazać jedynie należy, że mandat radnego nie uprawniał powoda do otrzymywania od dnia 01 stycznia 2016r. na zajmowanym stanowisku specjalisty do spraw technicznych wynagrodzenia nie znajdującego uzasadnienia w zakładowym regulaminie wynagradzania i premiowania, obowiązującego u strony pozwanej.

Ponadto – w ocenie Sądu Okręgowego - nie zasługuje na uwzględnienie zarzut apelacji, że powód z racji wieku korzystał z ochrony emerytalnej i w związku z tym od 01 lipca 2016r. powinien był osiągać wynagrodzenia z tytułu pracy na stanowisku specjalisty do spraw technicznych w takiej samej wysokości jak na stanowisku kierownika pływalni włącznie z dodatkiem funkcyjnym i premią .

W tym miejscu wskazać należy, że tylko pracownikowi, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie, wymienionemu w art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2016r., poz. 1474), któremu zmieniono warunki pracy i płacy na podstawie art. 10 ust. 1 w nawiązaniu do art. 5 ust. 6 wymienionej ustawy, przysługuje dodatek wyrównawczy na zasadach określonych w kodeksie pracy do końca okresu , w którym pracownik ten korzystałby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy . Ma to miejsce tylko w sytuacji , gdy zmieniona warunków pracy i płacy skutkowało obniżeniem wynagrodzenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 02 lutego 2017r. , IIPK 349/15).

Sąd Okręgowy uznał , że po stronie powoda nie zaistniały okoliczności wymienione w art. 10 ust. 1 w zw. z art. 5 ust. 5 i 6 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Wprawdzie wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy – od dnia 01 stycznia 2016r. nastąpiło z przyczyn wymienionych w oświadczeniu pracodawcy z dnia 21 września 2015r., które są przyczynami leżącymi po stronie Ośrodka (...)w J. czyli po stronie zakładu pracy to jednak Sąd Rejonowy słusznie uznał, że po stronie A. M. (1) nie nastąpiło obniżenie wynagrodzenia, będące następstwem tj. czynności prawnej. Stawka wynagrodzenia

zasadniczego i obliczonego według niego dodatku za wysługę lat pozostała bowiem bez zmian. Natomiast w sytuacji, gdy Rada Miejska w J. wyraziła zgodę na zmianę stanowiska pracy radnego na stanowisko, na którym nie przysługiwał dodatek funkcyjny – powód nie może skutecznie powoływać się na obniżenie jego wynagrodzenia od dnia 01 lipca 2016r., które uprawnia go złożone w tym zakresie żądanie o dodatek wyrównawczy. Takie stanowisko jest sprzeczne z postanowieniami zakładowego regulaminu wynagradzania obowiązującego u strony pozwanej, co trafnie uznane zostało przez Sąd I instancji za podstawę rozstrzygnięcia sporu w niniejszej sprawie.

Za chybiony uznać należy zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 328 § 2 k.p.c., albowiem Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wskazał podstawę prawną rozstrzygnięcia między stronami niniejszego sporu. Były nimi zapisy § 6 Regulaminu Wynagradzania Pracowników Ośrodka (...) w J. dotyczące fakultatywnego charakteru dodatku funkcyjnego jako składnika wynagrodzenia za pracę u strony pozwanej oraz treść załączników nr 1 i 4 do wyżej wymienionego zakładowego aktu wewnętrznego regulującego kwestię wynagradzania i premiowania pracowników .

Rozpoznając kolejne zarzuty apelacji wskazać dodatkowo należy, że zdaniem Sądu Okręgowego, nie jest zasadnym również zarzut, że Sąd Rejonowy przeprowadzając postępowanie dowodowe uchybił art. 233 § 1 k.p.c. , gdyż w swych ustaleniach i wnioskach wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów, które wynikają z tego przepisu . Wskazać przy tym należy, że sytuacja, gdy określone dowody ocenione zostały niezgodnie z intencją strony skarżącej nie oznacza jeszcze, iż Sąd dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Dla należytego umotywowania swojego stanowiska strona apelująca powinna wykazać, jakich to konkretnych uchybień w ocenie dowodów dopuścił się Sąd pierwszej instancji, to jest – czy i w jakim zakresie ocena ta jest niezgodna z zasadami prawidłowego rozumowania, wiedzą lub doświadczeniem życiowym, względnie – czy jest ona niepełna. Trzeba też podkreślić, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny przewidzianej w art. 233 § 1 k.p.c., choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć również logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne. Skuteczna obrona stanowiska skarżącego w tym zakresie wymagałaby wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego oraz braku wszechstronnej oceny wszystkich istotnych dowodów (por. m. in. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 29 lipca 1998 r. II UKN 151/98 - OSNAPiUS 1999/15/492; z 4 lutego 1999 r. II UKN 459/98 - OSNAPiUS 2000/6/252; z 5 stycznia 1999 r., II UKN 76/99 - OSNAPiUS 2000/19/732). Przepis art. 233 § 1 kpc reguluje ocenę dowodów pod kątem ich wiarygodności i mocy, pozostawiając przy jej czynieniu sądowi orzekającemu pełną praktycznie swobodę, ograniczoną jedynie koniecznością pozostania przy tym w zgodzie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Oznacza to, że zarzut uchybienia tej normie postawić można tylko wtedy, gdy sąd orzekający zasady te naruszy - nie jest natomiast wystarczające zaprezentowanie przez skarżącego własnej, konkurencyjnej względem tej dokonanej przez sąd, oceny dowodów, nawet jeśli i ona z zasadami logiki i doświadczenia życiowego byłaby niesprzeczna (por. m. in. wyroki SA w Katowicach z 19 kwietnia 2018r. I ACa 1098/17, z 10 kwietnia 2018r. I ACa 663/ 17 i wiele innych). Podkreślić należy, że naruszenie zasad swobodnej oceny dowodów nie może polegać na przedstawieniu przez stronę alternatywnego stanu faktycznego, a tylko na podważeniu przesłanek tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna - czego skarżący we wniesionej apelacji nie uczynił.

Sąd Rejonowy oceniając dowody w sprawie nie wykraczając poza granice określone w art. 233 § 1 kpc.

Na tej podstawie Sąd I instancji trafnie przyjął , że zawierając w dniu 17 marca 2016r. w sprawie Sądu Rejonowego w Legnicy, sygn. IVP 277/15, powód miał pełną wiedzę na temat składników swojego wynagrodzenia na stanowisku specjalisty do spraw technicznych.

W tym zakresie wskazać należy , że już w dacie podpisania umowy o pracę w dniu 12 stycznia 2009r. na stanowisku menedżera sportu – powód zapoznał się z Regulaminem Wynagradzania Pracowników strony pozwanej , co poświadczył własnoręcznym podpisem pod oświadczeniem znajdującym się w aktach osobowych na karcie B4.

W załączniku nr 1 do w/w regulaminu – obowiązującego u strony pozwanej - enumeratywnie wymienione są stanowiska, na których przysługuje dodatek funkcyjny. Są to jedynie trzy stanowiska: głównego księgowego, kierownika obiektu i głównego specjalisty do spraw administrowania i eksploatacji obiektów.

Sąd Rejonowy zatem prawidłowo uznał, że zapisy Regulaminu Wynagradzania Pracowników u strony pozwanej nie regulują kwestii przyznawania dodatku funkcyjnego na innych stanowiskach niż wymienione w tym wewnętrznym dokumencie. Sąd I instancji trafnie przyjął, że Ośrodek (...) w J. jest jednostką budżetową podlegającą kontrolowanej zewnętrznie i wewnętrznie dyscyplinie finansowej. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu I instancji, że w ugodzie zawieranej pomiędzy stronami nie mogło dojść do sytuacji, w której strona pozwana dopuściłaby możliwość wypłacania wynagrodzenia powodowi wraz z dodatkowymi składnikami wynagrodzenia, które nie mają podstaw w dokumentach wewnętrznych tzn. w Regulaminie Wynagradzania Pracowników Ośrodka (...) w J..

Istotne znaczenie w tym zakresie ma fakt, że przed zawarciem ugody sądowej w sprawie IVP 277/15, były prowadzone w siedzibie strony pozwanej negocjacje w zakresie ustalenia zakresu obowiązków powoda na stanowisku specjalisty do spraw technicznych, w których wzięli udział powód, jego pełnomocnik, dyrektor(...) w J. R. M. i D. K. – kadrowa (karta 46 części B akt osobowych).

Sąd Rejonowy w tym zakresie prawidłowo dał wiarę zeznaniom złożonym przez świadka D. K. na rozprawie w dniu 06 września 2018r. Świadek ten wskazał, że podczas spotkania negocjacyjnego padło ze strony powoda pytanie kierowane do dyrektora strony pozwanej czy będzie on otrzymywał dodatek funkcyjny, na stanowisku specjalisty do spraw technicznych. Odpowiedź była negatywna (karta 151). Sąd I instancji trafnie przyjął, że zeznania w/w świadka były rzeczową relacją z przebiegu spotkania i nie można im – wbrew zarzutom apelacji odmówić wiarygodności.

W rozpoznawanej sprawie podstawowe znaczenie ma fakt, że o prawie powoda do dodatku funkcyjnego w okresie od 01 lipca 2016r. do 30 września 2017r. nie decydowała bowiem treść rozmów negocjacyjnych między stronami, ale zapisy Regulaminu Wynagradzania, które nie przewidywały – raz jeszcze podkreślić należy - dodatku funkcyjnego dla pracownika zatrudnionego na stanowisku specjalisty do spraw technicznych.

W konsekwencji uznać należy, że Sąd Rejonowy w oparciu o zapisy autonomicznego aktu prawa wewnętrznego, obowiązującego u strony pozwanej uznał, że powodowi w spornym okresie na stanowisku specjalisty do spraw technicznych nie przysługiwało prawo do dodatku funkcyjnego w kwocie 350 zł miesięcznie tj. w wysokości w jakiej dodatek ten otrzymywał zajmując stanowisko kierownika obiektu. Przeciwnie twierdzenia apelującego nie znajdują potwierdzenia w dowodach wskazanych w niniejszym uzasadnieniu i uznać je należy jedynie za autorską próbę zinterpretowania postanowień ugodowych, przedstawioną dla potrzeb złożonej apelacji.

Sąd Okręgowy uznał, że Sąd I instancji prawidłowo ocenił charakter premii wypłacanej powodowi w spornym okresie na podstawie § 4 załącznika nr 4 do Regulaminu Wynagradzania Pracowników Ośrodka(...) w J..

Już z samej wykładni gramatycznej tej regulacji wynika uznaniowy charakter tego świadczenia oraz fakt, że w sytuacji jej przyznania, a tak było w przypadku powoda w okresie od 01 lipca 2016r. do 30 września 2017r. - pracownikowi nie przysługuje prawo do jej naliczenia lub wypłacenia .

W aktach osobowych brak jest jakiegokolwiek dokumentacji, w której powód zwracał się do dyrektora (...) w J. o wyjaśnienie przyczyn, dla których przez okres zatrudnienia na stanowisku specjalisty do spraw technicznych otrzymywał premię uznaniową w najniższej, miesięcznej wysokości tj. 1% wynagrodzenia zasadniczego brutto.

Wbrew twierdzeniom apelującego takimi dowodami nie są zeznania złożone przez świadków: L. G., T. K. i J. H. . W pierwszej kolejności wskazać należy, że świadek J. H. w swoich zeznaniach opisywał stosunek powoda do obowiązków pracowniczych do września 2011r. od w/w daty świadek przebywał na emeryturze i nie był zatrudniony u strony pozwanej w spornym okresie tj. od dnia 01 lipca 2016r. (karty 150v-151).

Ponadto w zarzutach apelacyjnych pominięto ten fragment zeznań świadka L. G., w którym wskazała ona, że dyrektor strony pozwanej potraçał premie uznaniowe ratownikom, ale też slysza o skargach zgłaszanych do dyrektora na powoda przez instruktora na basenie. Wprawdzie świadek skargi te odebrał raczej jako "dokuczanie powodowi", ale potwierdził, że miała miejsce okoliczność informowania dyrektora (...) przez innych pracowników o sposobie wykonywania przez A. M. (1) swoich obowiązków z tytułu zatrudnienia na stanowisku specjalisty do spraw technicznych (karty 156-157).

Z kolei świadek T. K. nie zeznała, aby znane jej były okoliczności składania skarg na powoda do dyrektora strony pozwanej, ale potwierdziła fakt, że pracownicy strony pozwanej otrzymywali niższe premie uznaniowe w sytuacji stwierdzenia po ich stronie uchybień w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, co też miało miejsce w jej przypadku (karta 150 akt).

Te wszystkie okoliczności wziął pod uwagę Sąd Rejonowy przy wydaniu zaskarżonego wyroku, a w apelacji podjęto jedynie próbę wybiórczego przedstawienia zeznań wyżej wymienionych świadków dla potrzeb uzasadnienia zarzutów apelacyjnych.

Zeznania w/w świadków korespondują z zeznaniami świadków P. G. i P. M.. Każdy z tych świadków przedstawił swoje obserwacje w zakresie sposobu wykonywania przez powoda od dnia 01 lipca 2016r. pracy w (...) w J.. Przedstawione w uzasadnieniu apelacji zarzuty dotyczące przyczyn składania przez w/w świadków zeznań określonej treści nie zasługują na uwzględnienie, gdyż stanowią one próbę podważenia wiarygodności tych świadków. Tymczasem Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił zeznania P. G. i P. M. w kontekście okoliczności przedstawionych przez pozostałych świadków zatrudnionych u strony pozwanej w spornym okresie.

Ponadto Sąd Rejonowy trafnie uznał, że zeznania świadków, które uznano za wiarygodne dodatkowo znajdują swoje potwierdzenie w dokumentach, zamieszczonych w aktach osobowych powoda. Zatem Sąd Okręgowy uznał, że Sąd I instancji poczynił prawidłowe ustalenia, że w okresie od 01 lipca do 31 grudnia 2016r. dyrektor strony pozwanej miał do powoda zastrzeżenia co do sposobu realizowania przez niego obowiązków pracowniczych.

Wbrew twierdzeniom apelacji powód, będąc radnym Rady Miejskiej w J. nie za każdym razem informował przedstawiciela pracodawcy o swojej nieobecności w pracy z powodu pełnienia tego mandatu. W aktach osobowych znajduje się bowiem pisemne wyjaśnienie powoda datowane 05 kwietnia 2017r. dot. przyczyn niepoinformowania dyrektora (...) w J. o nieobecności w pracy z powodu udziału w sesji Rady Miejskiej w J. (część B k. 50). Przyczyną tą było przekonanie powoda o obecności na sesji Rady Miejskiej przełożonego i brak możliwości telefonicznego przekazania informacji z powodu pozostawienia w domu telefonu.

W tym zakresie zeznania przedstawiciela strony pozwanej zostały potwierdzone treścią dokumentu znajdującego się w aktach osobowych. Wprawdzie w apelacji podniesiono zarzut, że sytuacja ta miała miejsce tylko raz. Dotyczyła ona bowiem tylko i wyłącznie jednej sesji Rady Miejskiej w J. w dniu 29 marca 2017r. to jednak treść pisma z dnia 05 kwietnia 2017r. wskazuje na brak – po stronie powoda - woli poinformowania pracodawcy o swojej nieobecności, gdyż w tym zakresie A. M. (1) mógł skorzystać z telefonu innej osoby lub z telefonu stacjonarnego, który bez wątpienia znajdował się w budynku, w którym odbywała się w tym dniu sesja Rady Miejskiej w J..

Sąd Okręgowy za chybiony uznał również zarzut apelacji dotyczący uznania przez Sąd I instancji za wiarygodne zeznań świadka B. K., w których świadek ten wskazał, że dyrektor (...) w J. miał do powoda zastrzeżenia co do niedopilnowania obowiązków związanych z instalacją wodną (karta 156). Fakt ten znajduje potwierdzenie w piśmie z dnia 13 czerwca 2017r. - dołączonym do akt osobowych powoda, w którym został zobowiązany do złożenia wyjaśnień co do różnicy stanu licznika wody w dniu 06 czerwca 2017r. oraz wskazania przyczyn odkręcenia na noc zaworu ręcznego do dopuszczania wody w zbiornika wyrównawczego basenu rekreacyjnego (część B k. 52). Wprawdzie po złożeniu pisemnych wyjaśnień przez powoda w dniu 13 czerwca 2017r. nie została wobec niego nałożona żadna kara porządkowa to jednak okoliczność ta w świetle zapisu § 4 załącznika nr 4 regulaminu wynagradzania nie stanowi podstawy do roszczenia o naliczenie premii w wyższej wysokości.

Ponadto Sąd Rejonowy – oceniając w tym zakresie materiał dowodowy – prawidłowo zwrócił uwagę na fakt , że na wymiar dla powoda premii uznaniowej w okresie od 01 stycznia 2017r. do 29 września 2017r. miał fakt , że powód w tym czasie przebywał na długotrwałych zwolnieniach lekarskich .

Reasumując Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt. 5 w zw. z § 2 pkt.5 z § 10 ust.1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r., poz. 1804ze zm.), przy uwzględnieniu wartości przedmiotu sporu 41518,20zł .

SSO Andrzej Marek SSO Mirosława Molenda-Migdalewicz SSO Jacek Wilga