

Sygn. akt VI P 14/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 września 2016 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Protokolant stażysta Patrycja Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 19 września 2016 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko (...)w C.

o zapłatę

1. oddała powództwo,
2. zasądza od M. K. na rzecz (...)w C. kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 14/16

## UZASADNIENIE

W dniu 5 stycznia 2016 roku powódka M. K. wniosła pozew przeciwko (...)w C. o zapłatę dodatku motywacyjnego do wynagrodzenia w kwocie 1.579,46 zł za rok szkolny 2012/2013 (z uwzględnieniem okresu przedawnienia za miesiące 10, 11 i 12 z 2012 roku), za I semestr roku szkolnego 2013/2014 i wyrównanie za II semestr roku szkolnego 2013/2014 oraz o zapłatę wynagrodzenia za pracę dodatkową, tzw. skontrum w kwocie 926,10 zł.

(...)w C. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania według norm przypisanych.

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

M. K. była zatrudniona w (...)w C. w okresie:

1. od 1 września 2000 roku do 31 sierpnia 2013 roku w wymiarze 30/30 godzin tygodniowo,
2. od 1 września 2013 roku do 31 sierpnia 2014 roku w wymiarze 19/30 godzin tygodniowo, zaś
3. od 1 września 2014 roku do 28 lutego 2015 roku była przeniesiona w stan nieczynny.

Powódka w okresie zatrudnienia wykonywała pracę na stanowisku nauczyciela bibliotekarza (akta osobowe).

Przez 7 dni, w dniach 4, 5 i 8-12 lipca 2013 roku M. K. pracowała przy przeprowadzeniu tzw. skontrum w bibliotece szkolnej oraz otrzymała wypłatę przyznanego jej dodatku motywacyjnego w II semestrze roku szkolnego 2013/2014 w wysokości 1% (akta osobowe).

W dniu 27 stycznia 2015 roku powódka wystąpiła do pracodawcy o wypłatę dodatku motywacyjnego za 3 lata i ww. skontrum wraz z odsetkami ustawowymi (akta osobowe).

Pozwany odpowiedział w piśmie z dnia 11 lutego 2015 roku, że nie zalega z wypłatą dodatku motywacyjnego, ani z innymi zobowiązaniami finansowymi względem powódki (k. 5, akta osobowe).

Wynagrodzenie brutto powódki, obliczone jak ekwiwalent za urlop, wyniosło 2.241,36 zł (zaświadczenie – k. 26).

Zebrany w sprawie materiał dowodowy, w tym zeznania stron, Sąd uznał za wiarygodny i kompletny, albowiem żadna ze stron nie kwestionowała autentyczności, czy treści zgromadzonych dokumentów, ani też nie wnosiła o uzupełnienie materiału dowodowego. Ponadto strony w niniejszej sprawie zgodne były w zasadzie co do faktów składających się na ustalony stan faktyczny, jednakże dokonywały odmiennej ich oceny prawnej, dotyczącej ustalenia, czy powódce należy jest dodatek motywacyjny oraz zapłata za tzw. skontrum.

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

W ocenie Sądu, roszczenia powódki o zapłatę dodatku motywacyjnego oraz tzw. skontrum nie zasługują na uwzględnienie.

Art. 30 Karty Nauczyciela precyzuje, jakie składniki składają się na wynagrodzenie nauczycieli. Zgodnie z tym przepisem wynagrodzenie nauczycieli składa się z:

- 1) wynagrodzenia zasadniczego,
- 2) dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego oraz za warunki pracy,
- 3) wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw,
- 4) nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, z wyłączeniem świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i dodatków socjalnych określonych w art. 54.

W myśl art. 30 ust. 2 Karty Nauczyciela wysokość wynagrodzenia zasadniczego uzależniona jest od stopnia awansu zawodowego, posiadanych kwalifikacji oraz wymiaru zajęć obowiązkowych. Wysokość dodatków zależy natomiast od okresu zatrudnienia, jakości świadczonej pracy, wykonywania dodatkowych zadań lub zajęć, powierzonego stanowiska lub sprawowanej funkcji oraz trudnych lub uciążliwych warunków pracy.

W oparciu o ust. 5 art. 30 Karty Nauczyciela, minister właściwy do spraw oświaty i wychowania, w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy oraz po zasięgnięciu opinii Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego, określa, w drodze rozporządzenia:

- 1) corocznie wysokość minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego dla nauczycieli realizujących tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin, o którym mowa w art. 42 ust. 3, oraz dla nauczycieli, których tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin ustala się na podstawie art. 42 ust. 7, oraz sposób udokumentowania prawa do określonej stawki wynagrodzenia zasadniczego,
- 2) sposób obliczania wysokości stawki wynagrodzenia zasadniczego za jedną godzinę przeliczeniową i minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego dla nauczycieli realizujących tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin, o którym mowa w art. 42 ust. 4a,

3) wykaz stanowisk oraz sprawowanych funkcji uprawniających nauczyciela do dodatku funkcyjnego oraz ogólne warunki przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego,

4) sposób ustalania wysokości wynagrodzenia za pracę w dniu wolnym od pracy

- uwzględniając stopnie awansu zawodowego, poziom wykształcenia nauczycieli i wymiar zajęć obowiązkowych, stanowiska kierownicze w szkole i sprawowane funkcje, stopień zaangażowania nauczycieli w pracę oraz zapewniając, że wynagrodzenie za pracę w dniu wolnym od pracy uwzględnia osobistą stawkę zaszerogowania nauczyciela i dodatek za warunki pracy.

Zgodnie z § 6 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 roku w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz.U.2014.416 j.t. ze zm.), obowiązującym od 1 stycznia 2005 roku, do ogólnych warunków przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego należą:

1) osiągnięcia w realizowanym procesie dydaktycznym;

2) osiągnięcia wychowawczo-opiekuńcze;

3) wprowadzanie innowacji pedagogicznych, skutkujących efektami w procesie kształcenia i wychowania;

4) zaangażowanie w realizację czynności i zajęć, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela;

5) szczególnie efektywne wypełnianie zadań i obowiązków związanych z powierzonym stanowiskiem;

6) realizowanie w szkole zadań edukacyjnych, wynikających z przyjętych przez organ prowadzący priorytetów w realizowanej lokalnej polityce oświatowej.

Z kolei na podstawie ust. 6 art. 30 Karty Nauczyciela organ prowadzący szkołę będący jednostką samorządu terytorialnego, uwzględniając przewidywaną strukturę zatrudnienia, określa corocznie dla nauczycieli poszczególnych stopni awansu zawodowego, w drodze regulaminu:

1) wysokość stawek dodatków, o których mowa w ust. 1 pkt 2, oraz szczegółowe warunki przyznawania tych dodatków, z zastrzeżeniem art. 33 i 34,

2) szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, z zastrzeżeniem art. 35 ust. 3,

3) wysokość i warunki wypłacania składników wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1 pkt 4, o ile nie zostały one określone w ustawie lub w odrębnych przepisach

- w taki sposób, aby średnie wynagrodzenia nauczycieli, składające się ze składników, o których mowa w ust. 1, odpowiadały na obszarze działania danej jednostki samorządu terytorialnego co najmniej średnim wynagrodzeniom nauczycieli, o których mowa w ust. 3.

Zasady przyznawania pracownikom pozwanego Zespołu dodatku motywacyjnego określone są w Regulaminie stanowiącym załącznik do uchwały (...)C. z dnia 20 kwietnia 2009 roku (k. 30-44). Sąd nie znalazł podstaw do kwestionowania autentyczności zawartych w nich treści.

Zgodnie z § 5 przedmiotowego Regulaminu, nauczycielowi może być przyznany dodatek motywacyjny na warunkach określonych w § 6 ww. rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 roku oraz w wysokości i na warunkach oraz zasadach określonych w § 6-10 tego Regulaminu.

Stawka dodatku motywacyjnego może wynosić od 0 do 20 % wynagrodzenia zasadniczego i ma on charakter uznaniowy (§ 8 pkt. 1 oraz § 8 pkt. 6 przedmiotowego Regulaminu), zaś przyznaje go na piśmie Dyrektor Szkoły (§ 9 przedmiotowego Regulaminu).

Dla rozstrzygnięcia zasadności powództwa decydująca była ocena charakteru prawnego spornego dodatku motywacyjnego.

Z treści powyżej wskazanych aktów wynika jednoznacznie, że to Dyrektor przyznaje pracownikowi dodatek motywacyjny.

Warunki przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego, które są wskazane w powyżej wymienionych aktach, są na tyle nieprecyzyjne i niekonkretne, że o ich przyznaniu w każdym konkretnym przypadku dotyczącym określonego nauczyciela, w określonym czasie, decyduje uznanie Dyrektora.

W wyroku z dnia 18 lutego 1991 roku (III APr 18/90, OSA 1991/2/7) Sąd Apelacyjny w Gdańsku podkreślił, że skoro regulamin przyznawania premii motywacyjnej nie precyzuje szczegółowych i sprawdzalnych kryteriów ustalania jej wysokości, to pracownik nie może w postępowaniu sądowym skutecznie podważać oceny zakładu pracy co do wysokości tej premii, gdyż ma ona w istocie charakter nagrody.

W doktrynie prawa pracy jak i w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. np.: W. Musiański, Kodeks pracy, komentarz Warszawa 2007 rok, str. 275; wyrok SN z dnia 21 września 2006 roku, II PK 13/2006, OSNP 2007/17-18/254) rozróżnia się świadczenie w postaci „nagrody” od świadczenia w postaci „premi”. Nagrodą jest dobrowolne, całkowicie uznaniowe przysporzenie majątkowe pracodawcy na rzecz pracownika, którego przyznanie zależy wyłącznie od pracodawcy, natomiast premia charakteryzuje się tym, że przez strony stosunku pracy lub pracodawcę ustalone zostają skonkretyzowane i zobiektywizowane przesłanki nabycia prawa do takiego świadczenia i jego wysokości lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia. O ile świadczenie będące nagrodą nie podlega, ze względu na wyżej wskazane cechy, kontroli sądowej, o tyle premia może być poddana takiej kontroli, gdyż jest roszczeniem pracownika, które powstaje wobec pracodawcy w razie spełnienia ustalonych, podlegających weryfikacji, przesłanek.

W myśl wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2006 roku, II PK 13/06 decydujące jest to, czy odpowiednie akty prawne przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory); w takim przypadku mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa (tak zwany roszczeniowy charakter świadczenia), czy też nabycie prawa do świadczenia zależy wyłącznie od decyzji (uznania) pracodawcy”. Tak też wykazał Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z dnia 20 kwietnia 2005 roku, III APa 17/05, stwierdzając, że spełnienie przez pracownika skonkretyzowanych i zobiektywizowanych przesłanek premiowych powoduje powstanie prawa podmiotowego do przyznania mu premii. Zbliżony pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 lipca 1998 roku, I PKN 235/98 (OSNP 1999/15/488), podnosząc, że jeżeli strony w umowie o pracę uzgodniły przesłanki nabycia prawa do konkretnego składnika wynagrodzenia, to spełnienie tych przesłanek uzasadnia roszczenie pracownika o jego wypłatę.

Podobne rozważania dotyczą innych świadczeń pracowniczych, np. dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Ustawa z dnia 12 grudnia 1997 roku o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej wyraźnie wskazuje przesłanki nabycia prawa do takiego wynagrodzenia (art. 2 tej ustawy). Jednocześnie wskazane są obiektywne i sprawdzalne przesłanki powodujące brak nabycia prawa do wynagrodzenia rocznego (art. 3 tej ustawy). Z kolei art. 4 i 5 tej ustawy precyzują wysokość oraz termin wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Zatem roszczenie o dodatkowe wynagrodzenie roczne pracownik, wskazany w art. 1 tej ustawy, nabywa z mocy samego prawa. Nie jest potrzebna odrębna decyzja pracodawcy o przyznaniu prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

W ocenie Sądu przedmiotowy dodatek motywacyjny ma charakter uznaniowy. Dyrektor podejmował uznaniowe i arbitralne decyzje o przyznaniu dodatku motywacyjnego i ich wysokości. Z zeznań stron wynika, że dodatki

motywacyjne zawsze były przyznawane przez Dyrektora na piśmie. Dyrektor nie uzasadniał, czym kierował się przyznając dodatek, ani nie tłumaczył się nikomu ze swoich decyzji. Dodatki przyznawał na podstawie swoich opinii o pracy nauczycieli.

W ocenie Sądu następujące określenia, zawarte w ww. Regulaminie, nie są konkretne i mierzalne: osiągnięcia edukacyjne, oceniane z uwzględnieniem możliwości uczniów oraz warunków pracy nauczyciela, osiągnięcia w konkursach, turniejach i olimpiadach oraz innych obszarach działań, związanych z realizowanym procesem dydaktycznym; uzyskiwanie szczególnych osiągnięć wychowawczo - opiekuńczych, a w szczególności: skuteczne rozwiązywanie problemów wychowawczych uczniów poprzez kształtowanie postaw odpowiedzialności za własną edukację, planowania własnej przyszłości, pracy nad sobą oraz właściwych postaw moralnych i społecznych, skuteczne rozwiązywanie problemów wychowawczych uczniów we współpracy z ich rodzicami, czynne i stałe przeciwdziałanie agresji, patologii i uzależnieniom; stałe podnoszenie kwalifikacji skutkujące adaptacją i praktycznym zastosowaniem nowoczesnych metod nauczania i wychowania; zaangażowanie w realizację czynności i zajęć, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela, w tym w szczególności: inicjowanie i organizowanie imprez i uroczystości szkolnych, udział w komisjach egzaminacyjnych, o których mowa w przepisach w sprawie warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy oraz przeprowadzania sprawdzianów i egzaminów w szkołach publicznych, opieka i koordynowanie prac samorządu uczniowskiego lub innych organizacji uczniowskich działających w szkole, skuteczne kierowanie rozwojem ucznia szczególnie uzdolnionego.

Przedmiotowy dodatek ma charakter uznaniowy, gdyż powyżej wymienione przepisy nie określają konkretnych, mierzalnych i sprawdzalnych warunków przyznania świadczenia. Są one określone w sposób na tyle ogólny, nieostry, że uniemożliwiają kontrolę ich spełnienia; brak jest skonkretyzowanych przesłanek nabywania prawa do dodatku motywacyjnego. Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że świadczenie to było przyznawane na podstawie subiektywnej oceny pracy nauczycieli dokonywanej przez Dyrektora. Dyrektor w żaden sposób nie uzasadniał przyznania dodatku motywacyjnego – ani na piśmie, ani ustnie. Wysokość tego dodatku również była określana uznaniowo przez Dyrektora, w granicach widełek określonych Regulaminem.

Trudno zdaniem Sądu jest uznać, że dodatek motywacyjny jest stałym i obligatoryjnym składnikiem wynagrodzenia każdego nauczyciela. Wskazany powyżej art. 30 ust. 1 Karty Nauczyciela wskazuje jedynie, że dodatek motywacyjny jest składnikiem wynagrodzenia. W przypadku ewentualnego istnienia jego obligatoryjności, zbędne byłoby tworzenie i wydawanie kolejnych rozporządzeń ministra oraz regulaminów rady w tym zakresie. Ponadto przedmiotowe akty wskazują, że dodatek motywacyjny przyznaje się na czas określony od 2 do 6 miesięcy. Wynika z tego, że dodatek motywacyjny nie należał się pracownikom za cały okres pracy, a jedynie za okres, na jaki został przyznany. Nie oznacza to, że nauczycielowi nie można przyznawać tego świadczenia na kolejno następujące po sobie okresy. Nie oznacza to jednak również, że obligatoryjne jest przyznawanie nauczycielowi dodatku w kolejno następujących po sobie okresach. Ponadto uznanie przez Dyrektora, że nauczyciel spełnił któryś z kryteriów, nie daje nauczycielowi prawa do domagania się dodatku motywacyjnego za cały rok lub za cały okres powyżej wskazany.

Zgodnie z treścią art. 42 Karty Nauczyciela, obowiązującym w przedmiotowym czasokresie, czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć nie może przekraczać 40 godzin na tydzień (ust. 1). Ust. 2 tego artykułu wskazuje, że w ramach czasu pracy, o którym mowa w ust. 1, oraz ustalonego wynagrodzenia nauczyciel obowiązany jest realizować:

- 1) zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, w wymiarze określonym w ust. 3 lub ustalonym na podstawie ust. 4a albo ust. 7;
- 2) inne czynności i zajęcia wynikające z zadań statutowych szkoły, ze szczególnym uwzględnieniem zajęć opiekuńczych i wychowawczych wynikających z potrzeb i zainteresowań uczniów;
- 3) zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym.

Stwierdzić zatem należy również, że część określeń dot. warunków przyznawania dodatków motywacyjnych pokrywa się z zakresem czynności wymienionych w art. 42 Karty Nauczyciela, a stanowiących obowiązki pracownicze nauczyciela.

Zdaniem Sądu w niniejszej sprawie powódka mogłaby zasadnie żądać zapłaty dodatków motywacyjnych, za sporne okresy, jedynie w przypadku spełnienia łącznie dwóch przesłanek: istnienia decyzji Dyrektora pozwanego o przyznaniu powódce dodatku motywacyjnego w określonej wysokości i na określony czas oraz braku wypłaty tak przyznanego dodatku.

W ocenie Sądu powódka nie wykazała spełnienia ww. dwóch przesłanek.

Zdaniem Sądu brak jest podstaw prawnych do tego by to właśnie Sąd w niniejszym postępowaniu „przyznał” powódce dodatki motywacyjne za ww. sporne okresy. Sąd nie ma uprawnienia do zastępowania w tym zakresie Dyrektora w rozważaniu, czy za każdy miesiąc spornego okresu należy przyznać powódce dodatek motywacyjny i to w konkretnej wysokości (od 0% do 20 % wynagrodzenia zasadniczego).

Dyrektor nie ma obowiązku uzasadniania dlaczego przyznał dodatek motywacyjny i dlaczego w takiej, a nie innej, wysokości. Dyrektor nie ma również prawnego obowiązku uzasadniania dlaczego nie przyznał dodatku motywacyjnego.

W ocenie Sądu, roszczenie powódki o zasądzenie dodatków motywacyjnych za sporne okresy nie zasługuje na uwzględnienie.

Ponadto zgodnie z art. 64 Karty Nauczyciela nauczycielowi zatrudnionemu w szkole, w której w organizacji pracy przewidziano ferie letnie i zimowe, przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze odpowiadającym okresowi ferii i w czasie ich trwania. W ramach tego wymiaru urlopu wypoczynkowego, nauczyciel ma prawo do nieprzerwanego co najmniej czterotygodniowego urlopu wypoczynkowego. Jednakże może on być zobowiązany przez dyrektora do wykonywania w czasie tych ferii prac związanych z zakończeniem roku szkolnego i przygotowaniem nowego roku szkolnego, zaś te czynności nie mogą łącznie zająć nauczycielowi więcej niż 7 dni.

W ocenie Sądu Dyrektor pozwanego – na podstawie ww. przepisu i w związku z koniecznością wykonania prac związanych z zakończeniem roku szkolnego 2012/2013 i przygotowaniem nowego roku szkolnego 2013/2014 – miała prawo polecić powódce wykonywanie przez 7 dni, tj. w dniach 4, 5 i 8-12 lipca 2013 roku, tzw. skontrum w bibliotece szkolnej. Praca powódki w okresie ferii nie przekroczyła 7 dni, powódka otrzymała za ten okres normalne wynagrodzenie za pracę i ponadto czynności te nie naruszyły nieprzerwanego, czterotygodniowego urlopu wypoczynkowego powódki.

Z uwagi na powyższe, powództwo podlegało oddaleniu na podstawie wskazanych powyżej przepisów.

W kwestii zwrotu kosztów Sąd orzekł na podst. art. 98 KPC oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1800) i zasądził od M. K. na rzecz (...)w C. kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

(...)