

Sygn. akt VIII *Pa* 234/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 czerwca 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Jolanta Łanowy (spr.)
Sędziowie:	SSO Grażyna Łazowska SSO Patrycja Bogacińska-Piątek
Protokolant:	Małgorzata Skirło

po rozpoznaniu w dniu 9 czerwca 2016r. w Gliwicach

sprawy z powództwa L. Ż. (Ż.)

przeciwko Zespół Szkół Ogólnokształcących nr (...) im. M. C.

w Z.

o wynagrodzenie za pracę

na skutek apelacji powódki i pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 30 czerwca 2015 r. **sygn. akt** IV P 52/14

1. oddała obie apelacje;
2. znosi pomiędzy stronami koszty postępowania apelacyjnego;
3. przyznaje pełnomocnikowi powódki, adw. Z. P. od Skarbu Państwa wynagrodzenie w kwocie 124,53 zł (sto dwadzieścia cztery złote 53/100), w tym podatek VAT w kwocie 23,28 zł (dwadzieścia trzy złote 28/100) z tytułu pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu.

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Jolanta Łanowy (spr.) (-) SSO Patrycja Bogacińska -Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

UZASADNIENIE

L. Ż. w pozwie skierowanym przeciwko Zespołowi Szkół Ogólnokształcących nr (...) w Z. domagała się początkowo zasądzenia na jej rzecz dodatku motywacyjnego w kwocie po 130 złotych za każdy miesiąc za okres od dnia 24 maja 2013 roku do dnia 30 stycznia 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami.

W uzasadnieniu swojego żądania wskazała, że wyrokiem Sądu Rejonowego w Zabrze została przywrócona do pracy na poprzednich warunkach pracy. Po zgłoszeniu gotowości do pracy otrzymała rekompensatę w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę, lecz pomniejszoną o kwotę dodatku motywacyjnego. Zaznaczyła, że przed wypowiedzeniem jej stosunku pracy złożyła dokument w postaci analizy pracy własnej nauczyciela w II semestrze roku szkolnego 2011/2012, na podstawie którego przyznawane są nauczycielom dodatki motywacyjne na kolejny semestr. Po przywróceniu do pracy pracodawca nie wypłacał jednak powódce i nie naliczał kwot należnych z tytułu dodatku motywacyjnego. W kolejnym roku szkolnym od września do grudnia 2013 roku pracodawca również nie przyznał powódce dodatku motywacyjnego.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych. Wskazał, że po przywróceniu powódki do pracy zostały jej wypłacone wszystkie należne świadczenia, a dodatek motywacyjny którego wypłaty domaga się powódka, nie jest stałym składnikiem wynagrodzenia nauczyciela. Bowiem, warunkiem jego otrzymania jest spełnienie warunków, które określa w regulaminie organ prowadzący szkołę. Pozwany podniósł, że dodatek motywacyjny przyznawany jest przez dyrektora szkoły, na podstawie oceny pracy nauczyciela. Tymczasem powódka w okresie od dnia 01 września 2012 roku do dnia 24 maja 2013 roku nie wykonywała pracy w związku z rozwiązaniem z nią stosunku pracy, a zatem nie było podstawy do wypłaty dodatku za ten okres. Natomiast po powrocie do pracy powódce nie został przyznany dodatek motywacyjny ponieważ okres zatrudnienia powódki był zbyt krótki aby dokonać oceny jej pracy, były to bowiem ostatnie cztery tygodnie dydaktyczne w okresie których powódka nie nauczyciela zajęć dydaktycznych, a jedynie zastępstwa doraźne. Jednocześnie pozwany zaznaczył, że po przywróceniu powódki do pracy dodatek motywacyjny nie był jej składnikiem wynagrodzenia bowiem został przyznany do dnia 31 sierpnia 2012 roku. Dodatkowo zaznaczono, że dodatek motywacyjny nie może zostać przyznany nauczycielowi, który pracy nie wykonywał.

Na rozprawie, która odbyła się w dniu 06 czerwca 2014 roku powódka oświadczyła, że cofa powództwo w zakresie żądania zapłaty dodatku motywacyjnego za miesiąc styczeń 2014 roku ze zrzeczeniem się roszczenia, wskazując równocześnie, że pozwany wypłacił jej dodatek za ten miesiąc. Z kolei na rozprawie, w dniu 03 października 2014 roku powódka wniosła o umożliwienie jej rozszerzenie powództwa o zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres od dnia 01 września 2012 roku do dnia 24 maja 2013 roku wraz z odsetkami lombardowymi.

W piśmie procesowym z dnia 17 października 2014 roku powódka wniosła o zasądzenie odszkodowania w kwocie 10.000 złotych w związku z jej dyskryminacją i naruszeniem przez pozwanego zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Jednocześnie rozszerzyła swoje pierwotne żądanie domagając się zasądzenia utraconego dodatku motywacyjnego również za okres od dnia 01 września 2012 roku do dnia 24 maja 2013 roku wraz z umownymi maksymalnymi odsetkami w wysokości czterokrotności kredytu lombardowego NBP za każdy miesiąc z osobna. W uzasadnieniu tego żądania powódka wskazała, że w okresie pozostawania bez pracy żyła na granicy ubóstwa, dlatego jej żądanie jest formą zadośćuczynienia za doznane krzywdy. Zaznaczyła, że w tym okresie nie otrzymywała żadnego dodatku motywacyjnego, a jej wynagrodzenie miesięczne wynosiło zaledwie 1.300 złotych brutto.

Na rozprawie w dniu 20 stycznia 2015 roku Sąd Rejonowy postanowił wyłączyć do odrębnego rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawę w przedmiocie odszkodowania w związku z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu, która rozpoznawana jest pod sygn. akt IV P 33/15.

Natomiast na rozprawie w dniu 24 marca 2015 roku powódka cofnęła swoje oświadczenie o cofnięciu pozwu ze zrzeczeniem się roszczenia o wypłatę dodatku motywacyjnego za styczeń 2014 roku.

Wyrokiem z dnia 30 czerwca 2015r. sygn. IVP 52/14 – Sąd Rejonowy w Zabrze zasądził od pozwanego Zespołu Szkół Ogólnokształcących nr (...) im. M. C. w Z. na rzecz powódki L. Ż. kwotę 943,55 złotych tytułem dodatku motywacyjnego za okres od dnia 24 maja 2013 roku do dnia 31 grudnia 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od:

- kwoty 33,55 złotych (trzydzieści trzy i 55/100 złotych) od dnia 25 maja 2013 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 130,00 (sto trzydzieści i 00/100 złotych) od dnia 03 czerwca 2013 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 130,00 (sto trzydzieści i 00/100 złotych) od dnia 02 lipca 2013 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 130,00 (sto trzydzieści i 00/100 złotych) od dnia 02 sierpnia 2013 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 130,00 (sto trzydzieści i 00/100 złotych) od dnia 02 września 2013 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 130,00 (sto trzydzieści i 00/100 złotych) od dnia 02 października 2013 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 130,00 (sto trzydzieści i 00/100 złotych) od dnia 02 listopada 2013 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 130,00 (sto trzydzieści i 00/100 złotych) od dnia 02 grudnia 2013 roku do dnia zapłaty;(pkt 1).

umorzył postępowanie w części, w której powództwo zostało cofnięte (pkt 2); oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 3); odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego (pkt4), nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Zabrze kwotę 48 złotych (czterdzieści osiem złotych) tytułem części opłaty sądowej od pozwu od uiszczenia, której powódka była zwolniona (pkt 5).

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:

Powódka L. Ż. zatrudniona była w Zespole Szkół Ogólnokształcących nr (...) w Z. od dnia 01 września 1999 roku, początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2000 roku, a od dnia 01 września 2000 roku na podstawie mianowania w pełnym wymiarze godzin. Powódka zatrudniona była na stanowisku nauczyciela języka polskiego.

W dniu 28 maja 2012 roku powódce wręczone zostało wypowiedzenie stosunku pracy z powodu zmian organizacyjnych polegających na zmniejszeniu liczby oddziałów w szkole, uniemożliwiających dalsze zatrudnienie powódki na stanowisku nauczyciela języka polskiego w Zespole Szkół Ogólnokształcących w Z., zgodnie z treścią art. 20 ust 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela.

W okresie od dnia 01 września 2012 roku do dnia 23 maja 2013 roku powódka świadczyła pracę w Miejskim Przedszkolu nr (...), na stanowisku nauczyciela w wymiarze 1/2 etatu w okresie od dnia 01 września 2012 roku do dnia 03 marca 2013 roku, natomiast w okresie od dnia 04 marca 2013 roku do dnia 23 maja 2013 roku w pełnym wymiarze czasu pracy. Stosunek pracy został rozwiązany na mocy porozumienia stron.

Sąd Rejonowy w Zabrze wyrokiem z dnia 06 marca 2013 roku, wydanym w sprawie IV P 343/12 przywrócił powódkę do pracy w Zespole Szkół Ogólnokształcących nr (...) w Z. na dotychczasowych warunkach. Wyrok ten uprawomocnił się z dniem 21 maja 2013 roku, a powódka zgłosiła gotowość do pracy w dniu 24 maja 2013 roku.

Przed wypowiedzeniem powódce stosunku pracy otrzymywała ona dodatek motywacyjny w kwocie 130 złotych miesięcznie. Po powrocie do pracy powódce wypłacono wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

W okresie od dnia 24 maja 2013 roku do 31 grudnia 2013 roku powódka nie otrzymywała dodatku motywacyjnego.

Pismem z dnia 24 stycznia 2014 roku powódka została poinformowana o przyznaniu jej dodatku motywacyjnego na okres od dnia 01 stycznia 2014 roku do dnia 31 sierpnia 2014 roku w kwocie 100 złotych miesięcznie. Dodatek ten został wypłacony w miesiącu lutym 2014 roku.

U pozwanego obowiązuje regulamin przyznawania dodatków motywacyjnych dla nauczycieli uczących w zespole szkół ogólnokształcących nr (...)w Z., który opracowany został na podstawie regulaminu wynagradzania przyjętego uchwałą Rady Miejskiej w Z. nr XXVIII/446/05 z dnia 14 marca 2005 roku. Zgodnie z tym aktem podstawą do oceny pracy nauczyciela i przyznania dodatku motywacyjnego jest wypełniony przez nauczyciela arkusz samooceny, który nauczyciel składa dwa razy w roku w styczniu oraz w czerwcu. Wysokość dodatku motywacyjnego proponuje komisja ds. przyznawania dodatków motywacyjnych, a zatwierdza dyrektor zespołu. Dodatek motywacyjny przyznawany jest na okres sześciu miesięcy kalendarzowych, a świadczenie to przyznawane jest za: uzyskiwanie przez uczniów dobrych osiągnięć dydaktycznych potwierdzonych wynikami klasyfikacji, efektami egzaminów i sprawdzianów, sukcesami w konkursach, olimpiadach, umiejętne rozwiązywanie problemów wychowawczych uczniów, dobrze prowadzona i efektywna współpraca z rodzicami, aktywne i efektywne działania na rzecz uczniów potrzebujących szczególnej opieki, systematyczne i efektywne wywiązywanie się z powierzonych obowiązków i zadań podnoszenie wiedzy i umiejętności zawodowych, które mogą być wykorzystane w efektywnym nauczaniu i wychowaniu, podejmowanie różnych form doskonalenia zawodowego, umiejętne organizowanie i doskonalenie własnego warsztatu pracy, analizowanie i dokumentowanie własnych działań, przejawianie różnych form aktywności w ramach wewnątrzszkolnego doskonalenia nauczycieli, wykazywanie i wdrażanie w życie inicjatyw własnych, punktualne rozpoczynanie i kończenie zajęć edukacyjnych, rzetelne i terminowe wywiązywanie się z poleceń służbowych, rzetelne prowadzenie dokumentacji szkolnej, dbałość o estetykę i sprawność powierzonych pomieszczeń i pomocy dydaktycznych, wzbogacanie szkoły w pomoce dydaktyczne i literaturę przedmiotową, udział w organizowaniu imprez i uroczystości szkolnych, aktywny udział w zespołach nauczycielskich, aktywny udział w pracach komisji przeprowadzających i nadzorujących egzaminy, aktywny udział w opracowywaniu dokumentów pracy szkoły, aktywną i twórczą opiekę nad organizacją uczniowską działającą na terenie szkoły, zaangażowaną pracę jako opiekuna stażu nauczyciela stażysty lub nauczyciela kontraktowego, prowadzenie lekcji koleżeńskich i lekcji pokazowych dla nauczycieli stażystów, opracowywanie i wdrażanie programów autorskich i innowacji programowych, opracowywanie i publikowanie referatów artykułów i innych materiałów związanych z wykonywaną pracą, działania mające na celu promowanie szkoły w środowisku lokalnym oraz współpraca ze środowiskiem lokalnym. Zgodnie natomiast z regulaminem pracy obowiązującym u pozwanego (§ 10) nauczycielom i pracownikom pedagogicznym wynagrodzenie za pracę wypłaca się miesięcznie z góry w pierwszym dniu miesiąca. Jeżeli dzień ten jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu następnym.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenia powódki częściowo zasługiwały na uwzględnienie.

Rozważając zasadność zgłoszonego przez powódkę żądania wypłaty dodatku motywacyjnego, w ocenie Sądu I instancji, należało podzielić je na dwa okresy. Powódka bowiem wystąpiła z żądaniem wyrównania wynagrodzenia o ten jego składnik, za dwa okresy. Jeden okres obejmował czas od upływu okresu wypowiedzenia jej stosunku pracy, a więc od dnia 01 września 2012 roku do czasu przywrócenia jej do pracy, a więc do dnia 24 maja 2013 roku. Natomiast inaczej należy rozważać to żądanie za okres po przywróceniu do pracy, czyli za okres od dnia 24 maja 2013 roku do 30 grudnia 2013 roku.

Przechodząc do analizy żądań powódki zgłoszonych w toku postępowania, Sąd I instancji, w pierwszej kolejności wskazał, że kwestie związane z wynagrodzeniem nauczycieli uregulowane są w ustawie z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela. Zgodnie z regulacją art. 30 ust. 1 przywołanej ustawy wynagrodzenie nauczycieli, z zastrzeżeniem art. 32, składa się z: wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego oraz za warunki pracy, wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, z wyłączeniem świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i dodatków socjalnych określonych w art. 54. Zgodnie natomiast z treścią art. 30 ust. 6 Karty

Nauczyciela organ prowadzący szkołę będący jednostką samorządu terytorialnego, uwzględniając przewidywaną strukturę zatrudnienia, określa dla nauczycieli poszczególnych stopni awansu zawodowego, w drodze regulaminu między innymi wysokość stawek dodatków za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego oraz za warunki pracy, oraz szczegółowe warunki przyznawania tych dodatków, z zastrzeżeniem art. 33 i 34. Zgodnie natomiast z regulacją § 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. z 2014 r., poz. 416 tekst jednolity) 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.

Cytowane przepisy, w ocenie Sądu I instancji, nie pozwalają w sposób jednoznaczny określić charakteru dodatku motywacyjnego, jako składnika wynagrodzenia nauczyciela. Z jednej strony można uznać, że ma on charakter obligatoryjny, bowiem treść art. 30 Karty Nauczyciela jest stanowcza określając składniki wynagrodzenia nauczyciela, lecz z drugiej strony zawiera delegację ustawową, na podstawie której upoważnia do wydania aktów wykonawczych, w których winny zostać określone szczegółowe warunki jego przyznawania oraz wysokość stawek tego dodatku. W ocenie Sądu Rejonowego w tak zakreślonym upoważnieniu nie mieści się kompetencja do regulowania zasad pozbawiania nauczyciela dodatku motywacyjnego, jako ustawowego składnika wynagrodzenia nauczyciela. Jednocześnie mając na uwadze również regulację uchwały z dnia 16 lutego 2009 roku, nr XXXVI/457/09 Rady Miejskiej w Z. w tym § 5 zgodnie z którym dodatek motywacyjny nauczycielowi przyznaje dyrektor szkoły lub placówki opiekuńczo – wychowawczej na czas określony, nie dłuższy niż rok szkolny, uwzględniając poziom spełnienia warunków o których mowa w § 4, w ostatnim roku, w którym nauczyciel otrzymał dodatek motywacyjny, wskazał, że przy uwzględnieniu stopnia spełnienia warunków nabycia prawa do tego dodatku dyrektor placówki powinien wziąć pod uwagę ostatni rok, w którym nauczyciel uzyskiwał tenże dodatek. Przy czym zgodnie z ust. 8 § 4 regulaminu w przypadku nauczycieli nowozatrudnionych lub nauczycieli powracających do pracy po przerwie trwającej dłużej niż rok szkolny, dodatek motywacyjny można przyznać po przepracowaniu co najmniej jednego pełnego semestru. Zatem w rozpoznawanej sprawie dyrektor pozwanego Zespołu Szkół miał podstawę do naliczenia i wypłacenia powódce dodatku motywacyjnego za pierwszy semestr 2013 roku. Winien bowiem uwzględnić, że powódka w ostatnim roku pracy, przed rozwiązaniem z nią stosunku pracy otrzymywała dodatek motywacyjny i na podstawie kryteriów wynikających z uchwały przyznać jej ten składnik wynagrodzenia, tym bardziej, że powódka nie była nauczycielem powracającym do pracy po przerwie trwającej dłużej niż rok szkolny, który przecież rozpoczyna się z dniem 01 września i trwa do 31 sierpnia roku następnego.

W ocenie Sądu Rejonowego w pozwanej placówce bez żadnej podstawy prawnej wprowadzono wewnętrzne uregulowanie związane z przyznawaniem dodatku motywacyjnego. Ustawodawca bowiem zawarł upoważnienie dla organu prowadzącego daną placówkę do określenia w drodze regulaminu szczegółowych zasad jego przyznawania oraz określania wysokości tego składnika wynagrodzenia. Brak jest natomiast podstaw do modyfikowania tej regulacji w drodze wewnętrznych unormowań i wprowadzania dodatkowych przesłanek od spełnienia których uzależnione jest przyznanie nauczycielowi dodatku motywacyjnego. Mając to na uwadze, na podstawie wyżej przywołanych przepisów, Sąd Rejonowy uznał za zasadne żądanie powódki wyrównania jej wynagrodzenia za pracę o kwotę dotychczas uzyskiwanego dodatku motywacyjnego za okres od dnia 24 maja 2013 roku do dnia 31 grudnia 2013 roku. Tym

bardziej, że powódka na mocy prawomocnego wyroku została przywrócona do pracy na dotychczasowych warunkach pracy, zatem treść jej stosunku pracy po zgłoszeniu gotowości do podjęcia pracy nie powinna być jednostronnie modyfikowana przez pracodawcę, a bez wątplenia warunki płacy należą do istotnych elementów stosunku pracy. Istota przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, polega na tym, że doprowadza ono do powstania stosunku pracy, jaki istniał przed zakwestionowanym rozwiązaniem umowy o pracę, a więc restytuuje stosunek pracy o dotychczasowej treści.

Sąd Rejonowy zasądził ustawowe odsetki od zasądzonego wynagrodzenia, na podstawie art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p. od dnia następującego po dniu wymagalności wynagrodzenia powódki za poszczególne miesiące.

Odnosząc się do zgłoszonego ostatecznie przez powódkę zasądzenia na jej rzecz wyrównania wynagrodzenia wraz z odsetkami maksymalnymi równymi czterokrotności wysokości stopy kredytu lombardowego NBP stwierdził, że nie zasługiwało ono na uwzględnienie. Stosownie bowiem do treści art. 359 § 1 k.c. odsetki od sumy pieniężnej należą się tylko wtedy, gdy to wynika z czynności prawnej albo z ustawy, z orzeczenia sądu lub z decyzji innego właściwego organu. Jeżeli wysokość odsetek nie jest w inny sposób określona, należą się odsetki ustawowe (§ 2).

(§ ¹) Maksymalna wysokość odsetek wynikających z czynności prawnej nie może w stosunku rocznym przekraczać czterokrotności wysokości stopy kredytu lombardowego Narodowego Banku Polskiego (odsetki maksymalne). W rozpoznawanej sprawie brak było jakiegokolwiek podstawy zasądzenia odsetek w innej wysokości niż ustawowe. Powódka swoje roszczenia wywodziła ze stosunku pracy, z którego treści w żadnym wypadku, nie wynika konieczność zapłaty odsetek od świadczeń pieniężnych w razie opóźnienia w ich płatności w innej wysokości niż ustawowe. Brak jest również decyzji jakiegokolwiek organu, z której wynikałby taki obowiązek, czy orzeczenia sądu. W związku z opóźnieniem w spłacie należności powódka zatem mogła domagać się jedynie odsetek wynikających z ustawy, zgodnie z regulacją art. 481 § 1 k.c., w myśl którego, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Jeżeli stopa odsetek za opóźnienie nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe. Jednakże gdy wierzycielność jest oprocentowana według stopy wyższej niż stopa ustawowa, wierzyciel może żądać odsetek za opóźnienie według tej wyższej stopy (§ 2). Wobec czego, na podstawie wyżej przywołanych przepisów Sąd oddalił powództwo w części, w której powódka domagała się zasądzenia odsetek maksymalnych.

W zakresie roszczeń powódki związanych z zapłatą na jej rzecz dodatku motywacyjnego za cały okres pozostawania bez pracy (od dnia 01 września 2012 roku do dnia 23 maja 2013 roku) wskazano, że rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 20 Karty Nauczyciela podlega kontroli sądu pracy i w razie naruszenia przepisów nauczyciel może żądać przywrócenia do pracy na zasadach wynikających z kodeksu pracy poprzez art. 91c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela, zgodnie z którym, w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Przy czym ani przepis art. 22 ust. 1 Karty Nauczyciela, ani pozostałe przepisy tego aktu prawnego, w tym art. 10 ust 1, art. 11, art. 12 ust. 1, art. 13, nie zawierają żadnych regulacji w zakresie konsekwencji wadliwego rozwiązania stosunku pracy. Konsekwencje te należy więc określać na podstawie norm prawa pracy i przyjmować, że w razie wadliwości wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi przysługuje roszczenie o wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy w wysokości wynikającej z regulacji 47 k.p. Zgodnie z tym przepisem pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego. W rozpoznawanej sprawie powódka nie należała do grupy pracowników podlegających szczególnej ochronie stosunku pracy zatem należało się jej wynagrodzenie w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę liczonego, jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, które w takiej właśnie wysokości zostało wypłacone po jej powrocie do pracy, czego powódka w toku postępowania nie kwestionowała.

W ocenie Sądu Rejonowego nie było podstaw do zasądzenia na rzecz powódki dodatkowego odszkodowania, ponieważ przepisy kodeksu pracy w sposób kompleksowy regulują roszczenia pracownika w przypadku niezgodnego z prawem, lub nieuzasadnionego wypowiedzenia mu umowy o pracę. Ponadto, polski system prawa pracy, co do zasady przewiduje, że wypłata świadczeń rekompensujących pracownikowi utratę zarobków obejmuje z reguły ściśle określony czas. Dodatkowo już z samej treści art. 47 k.p. wynika, że ustawodawca celowo ogranicza wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, przy czym ograniczone roszczenia pracownicze z tego tytułu nie dotyczą pracowników podlegających szczególnej ochronie. Mając na uwadze takie zróżnicowanie, gdyby uznać, że pracownik nie będący pracownikiem szczególnie chronionym może poprzez art. 300 k.p. sięgać do regulacji kodeksu cywilnego, żądając dodatkowego odszkodowania, to w istocie pozorne byłoby różnicowanie przez kodeks pracy uprawnień pracowników chronionych i nie podlegających ochronie. Prawo pracy przewiduje uproszczony dla pracownika system dochodzenia roszczeń z tytułu wadliwego lub nieuzasadnionego rozwiązania z nim umowy o pracę. Pracownik, nie musi, bowiem udowadniać pracodawcy istnienia jakiegokolwiek szkody. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy oraz odszkodowanie przysługują pracownikowi w ściśle określonej przez przepisy prawa pracy wysokości i to niezależnie od tego, czy pracownik poniósł jakakolwiek szkodę. W tym zakresie również istotne jest to, że wypowiedzenie umowy o pracę, jest zwykłym, normalnym sposobem rozwiązania umowy o pracę i pracownik w okresie wypowiedzenia pobiera wynagrodzenie za pracę, a jednocześnie nie jest niejako „zaskakiwany” decyzją pracodawcy o jego zwolnieniu. Dlatego należało przyjąć, że nie powinien pozostawać biernym w poszukiwaniu pracy, przyjmując założenie, że zostanie przywrócony do pracy, a pracodawca będzie zobowiązany do rekompensowania jego szkody w postaci utraty wynagrodzenia za pracę w okresie pozostawania bez pracy. Przyjęcie takiego założenia prowadziłoby do podważenia istoty regulacji ograniczającej odpowiedzialność pracodawcy, w związku z nieuzasadnionym lub niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę. Tym bardziej, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy zasądzone jest na rzecz pracownika, który przecież przywracany jest do pracy, zatem uznać należy, że wynagrodzenie to ma charakter uzupełniający.

Mając powyższe na uwadze, w ocenie Sądu Rejonowego, brak jest podstaw do sięgania poprzez art. 91 c Karty Nauczyciela w związku z art. 300 k.p. do regulacji art. 415 k.c., czy art. 416 k.c., a zatem żądanie powódki obejmujące wypłatę wyrównania wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy nie zasługiwało na uwzględnienie. Dlatego Sąd I instancji, na podstawie wyżej przywołanych przepisów orzekł, jak w punkcie trzecim wyroku oddalając powództwo również w wyżej omówionym zakresie.

Sąd Rejonowy umorzył postępowanie w części w której powódka cofnęła powództwo ze zrzeczeniem się roszczenia. Wprawdzie powódka na przedostatnim terminie rozprawy złożyła oświadczenie o cofnięciu pierwotnie złożonego oświadczenia, jednakże Sąd Rejonowy uznał, że kolejne oświadczenie powódki w tym zakresie nie może odnieść skutku. Cofnięcie powództwa ze zrzeczeniem się roszczenia, w tym częściowe, odnosi podwójny skutek – materialnoprawny oraz procesowy. Skuteczność jego odwołania ograniczona jest do daty prawomocności orzeczenia zapadłego w wyniku tej czynności strony postępowania. Ponadto skuteczność odwołania oświadczenia woli o cofnięciu pozwu podlega badaniu na podstawie przepisów prawa materialnego regulujących zagadnienie uchylecia się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli (por. postanowienie Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 07 sierpnia 2006 roku, I Acz 689/06). Powódka odwołując pierwotnie złożone oświadczenie o częściowym cofnięciu powództwa ze zrzeczeniem się roszczenia powołała się na błąd, wskazując, że błąd ten dotyczył „interpretacji dokumentów” związanych z wypłatą dodatku motywacyjnego za miesiąc styczeń 2014 roku. Zgodnie natomiast z treścią art. 84 § 1 k.c. w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli. Jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć; ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej. Zgodnie z regulacją § 2 omawianego przepisu można powoływać się tylko na błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści (błąd istotny). W ocenie Sądu w rozpoznawanej sprawie nie można mówić o błędzie, co do treści czynności prawnej i to błędzie istotnym, który uzasadnia skuteczne uchylenie się od skutków złożenia oświadczenia o cofnięciu pozwu ze zrzeczeniem się roszczenia. Powódka wskazuje, że błędnie zinterpretowała dokumenty, nie

wykazała przy tym jakie dokumenty zostały przez nią błędnie zinterpretowane. Dodatkowo, jak wynika z list płac powódki dodatek motywacyjny za styczeń 2014 rok został jej wypłacony, zatem w rozpoznawanej sprawie nie sposób mówić o jakimkolwiek błędzie, co do treści czynności prawnej. Tymczasem uchylenie się od skutków oświadczenia o cofnięciu pozwu i zrzeczeniu się roszczenia (odwołanie tej czynności procesowej) jest dopuszczalne, ale tylko w sposób wyraźny i oparty na konkretnych podstawach. Natomiast w rozpoznawanej sprawie brak takich podstaw, mając również na uwadze, że dodatek motywacyjny za sporny miesiąc został powódce wypłacony, co wynika bezpośrednio z list płac oraz oświadczeń złożonych przez Głównego Księgowego.

Mając powyższe na uwadze, wobec ustalenia nieskuteczności odwołania oświadczenia o cofnięciu pozwu Sąd Rejonowy uznał, że istnieją podstawy do umorzenia postępowania w tym zakresie. Zgodnie bowiem z regulacją art. 203 § 1 i 2 k.p.c. znajdującym zastosowanie w rozpoznawanej sprawie na zasadzie art. 13 § 2 k.p.c. pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia - aż do wydania wyroku. Pozew cofnięty nie wywołuje żadnych skutków, jakie ustawa wiąże z wytoczeniem powództwa. W ocenie Sądu Rejonowego ta dyspozytywna czynność powódki nie narusza słusznego interesu pracownika, a dodatkowo okoliczności sprawy nie wskazują, że cofnięcie powództwa jest sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa. Tym bardziej, że jak wykazała strona pozwana w związku z oceną pracy powódki za pierwsze półrocze roku szkolnego 2013/2014 został jej przyznany dodatek motywacyjny na okres od dnia 01 stycznia 2014 roku do dnia 31 sierpnia 2014 roku w kwocie 100 złotych miesięcznie, co również wynika bezpośrednio z akt osobowych powódki. W tym stanie rzeczy na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. w związku z art. 13 § 2 k.p.c. Sąd umorzył postępowanie w tym zakresie.

O kosztach, Sąd I instancji orzekł na mocy art. 100 k.p.c. oraz w zakresie odstąpienia od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego pozwanego w oparciu o art. 102 k.p.c. uznając, że trudna sytuacja materialna i życiowa powódki, jej subiektywne przekonanie zasadności wszystkich roszczeń, które zgłosiła w toku postępowania oraz poczucie krzywdy związanej ze zwolnieniem jej z pracy, stanowi okoliczność uzasadniającą odstąpienie od obciążania jej tymi kosztami. Kodeks postępowania cywilnego nie określa bliżej użytego w wyżej powołanym przepisie pojęcia „wypadki szczególnie uzasadnione” pozostawiając rozwiązanie tego zagadnienia praktyce sądowej. Brak jakichkolwiek ograniczeń wyliczonych choćby przykładowo wskazuje na intencję ustawodawcy szerokiego pojmowania zakresu pojęcia „szczególnie uzasadniony wypadek” (tak postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 1966 roku, I CR 372/65). Ocena, czy taki wypadek rzeczywiście zachodzi, pozostawiona została uznaniu sądu. Musi ona mieć na względzie całokształt okoliczności sprawy. Chodzi tu nie tylko o okoliczności związane z przebiegiem procesu, ale również pozostające poza jego obszarem (np. stan majątkowy stron, ich sytuacja życiowa). Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z punktu widzenia zasad współżycia społecznego. Przepis art. 102 k.p.c. ze względów słusznosciowych daje sądom swobodę przy rozstrzyganiu o zwrocie kosztów procesu, gdy stosowanie zasady odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w art. 98 k.p.c. nie można pogodzić z zasadami słusności. Sposób skorzystania z art. 102 k.p.c. jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym sądu i do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstąpienie, a jeśli tak, to w jakim zakresie, od generalnej zasady obciążania kosztami procesu strony przegrywającej spór (tak wyroki SN: z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 192/09, Lex nr 584735 oraz z dnia 27 maja 2010 r., II PK 359/09, Lex nr 603828). Sąd odstępując od obciążania pozwanych kosztami sądowymi wziął pod uwagę wyżej przywołane okoliczności, oraz sytuację życiową powódki, jej poczucie krzywdy oraz przekonanie o zasadności formułowanych roszczeń.

Mając na uwadze, że pozwany częściowo uległ powódce Sąd Rejonowy na podstawie wyżej przywołanego art. 100 k.p.c. włożył na pozwanego obowiązek uiszczenia kosztów sądowych proporcjonalnie do wysokości zasądzonego na rzecz powódki roszczenia.

Apelacje od wyroku wniosły obie strony.

Powódka, działająca bez adwokata, zaskarżyła wyrok częściowo, domagając się jego zmiany poprzez zasądzenie dodatku m motywacyjnego w kwocie 130 zł za okres od września 2012r. do 24 maja 2013r. miesięcznie wraz ustawowymi odsetkami od każdej z kwot w maksymalnej wysokości stopy kredytu lombardowego, ponadto domagała

się zasądzenia dodatku motywacyjnego w kwocie 130 zł., za miesiąc styczeń 2013r. oraz zwrotu kosztów postępowania odwoławczego, a nadto wniosła o przekazanie kwot zasądzonych od pozwanego na rzecz (...) Dziecka. Powódka podniosła w apelacji zarzuty zgłaszane w toku procesu, ponadto wskazała, iż nic nie uprawnia pracodawcy do wypłaty składników wynagrodzenia raz z góry a raz z dołu.

Pozwany wniosł o oddalenie apelacji powódki i zasądzenie od powódki kosztów postępowania apelacyjnego.

Pozwany w apelacji zaskarżył wyrok częściowo w punkcie 1 i zarzucił naruszenie prawa materialnego, a to:

- par. 4 i 5 uchwały rady Miejskiej w Z. nr XXXVI/457/09 z dnia 16.02.2009r. w sprawie przyjęcia „Regulaminu określającego wysokość oraz szczegółowe warunki przyznawania nauczycielom dodatków; za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego i za warunki pracy oraz szczegółowe warunki wynagradzania za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, a także niektórych innych składników wynagrodzenia w szkołach i placówkach prowadzonych przez Miasto Z. poprzez jego błędne zastosowanie i przyjęcie, iż powódce należy się dodatek motywacyjny za okres od 25.05.2013r. do 31.12.2013r.,

- par. 3 regulaminu przyznawania dodatków motywacyjnych dla nauczycieli uczących w ZSO (...) w Z. poprzez jego niezastosowanie w zakresie w jakim pozwany przyznaje dodatek motywacyjny za okres od 1.01. do 31.08. i od 1.09. do 31.12. danego roku i dokonuje oceny pracy nauczyciela za te okresy.

Pozwany wniosł o oddalenie apelacji powódki.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:

Apelacje obu stron nie zasługują na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego wyrok Sądu I instancji jest trafny albowiem odpowiada prawu. Sąd I instancji poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne w zakresie zgłoszonych roszczeń, przy czym stan faktyczny pomiędzy stronami nie był sporny. Dlatego też Sąd Okręgowy w całości przyjął za własne ustalenia Sądu I instancji.

Sąd Okręgowy podziela także w całości argumentację prawną zaprezentowaną przez Sąd I instancji w pisemnych motywach rozstrzygnięcia, uznając iż nie wymaga ona dodatkowego wzmocnienia. Dodać należy, iż Sąd I instancji właściwie zastosował przepisy, a ponadto stanowisku Sądu I instancji znajduje odzwierciedlenie w stanowisku zarówno doktryny jak i judykatury.

Na wstępie rozważań wskazać należy, iż artykuł 30 karty Nauczyciela reguluje zasady wynagradzania nauczycieli poprzez określenie składników wynagrodzenia, wysokości średniego wynagrodzenia, uprawnień organów prowadzących szkoły w przedmiocie wynagrodzenia. Karta Nauczyciela przewiduje, że wynagrodzenie nauczycieli składa się z wynagrodzenia zasadniczego, dodatków, wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego została uzależniona od stopnia awansu zawodowego, posiadanych kwalifikacji oraz wymiaru zajęć obowiązkowych, a wysokość dodatków - w zależności od dodatku - od okresu zatrudnienia (dodatek za wysługę lat), jakości świadczonej pracy i wykonywania dodatkowych zadań lub zajęć (dodatek motywacyjny), powierzonego stanowiska lub sprawowanej funkcji (dodatek funkcyjny) oraz trudnych lub uciążliwych warunków pracy (dodatek za warunki pracy).

Szczegółowo warunki przyznawania dodatków określa rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2014 r., poz. 416).

W niniejszej sprawie kwestią sporną pozostawała ocena prawna charakteru dodatku motywacyjnego jako elementu wynagrodzenia nauczyciela.

Paragraf 6 rozporządzenia z 31 stycznia 2005 r. wymienia ogólne warunki przyznawania dodatku motywacyjnego, wskazując na: osiągnięcia w realizowanym procesie dydaktycznym, osiągnięcia wychowawczo-opiekuńcze, wprowadzanie innowacji pedagogicznych, przynoszących efekty w procesie kształcenia i wychowania, zaangażowanie w realizację czynności i zajęć, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 2 KN, szczególnie efektywne wypełnianie zadań i obowiązków związanych z powierzonym stanowiskiem, realizowanie w szkole zadań edukacyjnych wynikających z przyjętych przez organ prowadzący priorytetów w realizowanej lokalnej polityce oświatowej. Przepis ten zawiera jedynie ogólne warunki przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego. Skonstruowany jest w sposób na tyle ogólnikowy, iż użycie w uchwale sejmiku województwa sformułowania „w szczególności” nie powoduje możliwości „rozszerzenia uprawnień” do uzyskania dodatku motywacyjnego. Przykładem tego jest zapis pkt 1 § 6 rozporządzenia, zgodnie z którym do ogólnych warunków przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego zalicza się osiągnięcia w realizowanym procesie dydaktycznym. Brak sprecyzowania, czym są „osiągnięcia w realizowanym procesie dydaktycznym”, sprawia, że zapis ten może być bardzo szeroko rozumiany (wyrok NSA z 28 stycznia 2010 r., I OSK 1518/2009, Lexis.pl nr 2242450). Tym samym rada gminy upoważniona jest do dookreślenia zawartych w rozporządzeniu przesłanek, nie posiada natomiast kompetencji do pozbawienia nauczycieli dodatku motywacyjnego. Podobnie niedopuszczalne jest wprowadzenie w regulaminie uchwalonym na podstawie art. 30 ust. 6 KN wymagania uzyskania pozytywnej oceny jako dodatkowego warunku przyznania dodatku motywacyjnego (wyrok WSA w Poznaniu z 21 marca 2007 r., IV SA/Po 54/07, CBOSA) ani pozbawienie w regulaminie nauczyciela dodatku motywacyjnego w przypadku rażącego naruszenia dyscypliny pracy (wyrok WSA w Lublinie z 7 października 2008 r., III SA/Lu 249/2008, Lexis.pl nr 2141794). Wojewódzki Sąd Administracyjny w Olsztynie w wyroku z 26 sierpnia 2008 r. (II SA/Ol 365/2008, Lexis.pl nr 2052634) stwierdził, że dodatek motywacyjny jest dodatkiem fakultatywnym odnoszącym się do jakości świadczonej pracy i wykonywania dodatkowych zadań lub zajęć, nie zaś dodatkiem związanym z powierzonym stanowiskiem lub sprawowaną funkcją. W przypadku jego przyznania stanowi on składnik wynagrodzenia nauczyciela i staje się elementem umowy o pracę. Oznacza to, że zmiana tego składnika wynagrodzenia na niekorzyść nauczyciela jako pracownika wymaga wypowiedzenia zmieniającego, tj. wypowiedzenia warunków pracy. W kompetencji określonej w art. 30 ust. 6 KN do ustalania przez radę gminy w uchwale szczegółowych warunków przyznawania dodatków nie mieści się możliwość odbierania elementów wynagrodzenia przyznanego ustawą (wyrok WSA we Wrocławiu z 25 czerwca 2008 r., IV SA/Wr 176/2008, Lexis.pl nr 2052609).

Sąd Okręgowy w całości podziela przytoczone wyżej stanowisko doktryny i orzecznictwa, które także zostało przytoczone przez Sąd I instancji. Powołując się na powyższe wskazać należy, iż wbrew stanowisku pozwanej nie było podstaw do pozbawienia powódki dodatku motywacyjnego za okres kiedy faktycznie powódka tę pracę świadczyła – czyli od 25 maja 2013r. do 31.12.2013r. Co z kolei prowadzi do wniosku, iż w okresie kiedy powódka nie świadczyła pracy, a to w czasie do 24 maja 2013r. dodatek jej nie przysługiwał.

Brak było podstaw do rozpoznania roszczenia powódki w zakresie odszkodowania za utracony dodatek motywacyjny w okresie od września 2012r. do 24 maja 2013r. Jak wskazał słusznie Sąd I instancji, w razie wadliwości wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi przysługuje roszczenie o wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy w wysokości wynikającej z regulacji 47 k.p. Zgodnie z tym przepisem pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Regulacja kodeksowa wyczerpuje w całości roszczenia pracownika związane w wadliwym wypowiedzeniem umowy o pracę.

Jak wynika z okoliczności sprawy dodatek motywacyjny za miesiąc styczeń 2014r. został powódce wypłacony w lutym 2014r. i w tym zakresie co do daty wypłaty pozwana nie naruszyła przepisów. Niezależnie od podstawy prawnej nawiązania stosunku pracy (umowa o pracę, mianowanie) nauczycielowi przysługuje wynagrodzenie od pierwszego dnia pracy. W związku z tym, że nauczyciele są grupą zawodową otrzymującą wynagrodzenie z góry, nauczyciel podejmujący pracę otrzyma wynagrodzenie pierwszego dnia tej pracy w wysokości ustalonej w akcie nawiązania stosunku pracy

W uchwale z 8 grudnia 1994 r. (I PZP 49/94, OSNAPiUS 1995, nr 16, poz. 202, Lexis.pl nr 298475) Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że w przedmiocie wynagrodzenia ustawodawca operuje dwoma pojęciami: prawo do wynagrodzenia (w art. 38 KN) i wypłata wynagrodzenia (w art. 39 KN) i nadaje im różną treść. Prawo do wynagrodzenia nauczyciel nabywa od dnia nawiązania stosunku pracy. Wypłata wynagrodzenia (wynagrodzenia zasadniczego i stałych składników wynagrodzenia) następuje z góry w pierwszym dniu miesiąca. Jeżeli dzień wypłaty wynagrodzenia przypada w dzień ustawowo wolny od pracy, określony w ustawie z 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz. U. Nr 4, poz. 28 ze zm.), wynagrodzenie wypłaca się w dniu następnym (art. 39 ust. 3 zd. 2 KN). Jako że sobota nie jest uznawana za dzień ustawowo wolny od pracy, płatność przypadająca na ten dzień powinna być również dokonana w tym dniu, tj. w sobotę (postanowienie SN z 4 października 2001 r., I CZ 116/2001, Lexis.pl nr 390919). W tych dniach wynagrodzenie powinno pozostawać do dyspozycji pracownika, niezależnie od formy płatności (gotówka, rachunek bankowy). Są to też terminy, od których pracownikom należą się odsetki ustawowe od nieterminowej płatności. W cytowanej uchwale z 8 grudnia 1994 r. Sąd Najwyższy wskazał, że posługiwanie się przez ustawodawcę pojęciami „prawo do wynagrodzenia” i „wypłata wynagrodzenia” prowadzi do „wniosku, że art. 39 ust. 3 Karty Nauczyciela nie narusza zasady wyrażonej w art. 80 k.p., iż wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, zaś za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia wtedy, gdy kodeks pracy lub przepis szczególnie tak stanowi. Inaczej mówiąc - konstrukcja wypłaty wynagrodzenia z góry polega na wypłaceniu wynagrodzenia przed świadczeniem pracy, lecz pod warunkiem, że pracownik będzie świadczył pracę w okresie, za który otrzymał z góry wypłatę wynagrodzenia.

Przepis art. 39 ust. 3 i 4 Karty nauczyciela określa jakie składniki wynagrodzenia wypłacane są z dołu a jakie z góry. Nie wszystkie dodatki do wynagrodzenia nauczyciela są wypłacane z góry. Dodatek motywacyjny za miesiąc styczeń 2014r. wypłacono powódce w lutym 2014r. a zatem brak było podstaw do zasądzenia powódce tej kwoty skoro świadczenie zostało spełnione. Co zaś się tyczy kwestii czy dodatek ten ma być płacony z góry lub z dołu, to judykatura nie jest ugruntowana. Sąd Najwyższy w uchwale z 26 czerwca 1985 r. (III PZP 23/85, Lexis Nexis nr 310243, OSNCP 1986, nr 1-2, poz. 8) wyjaśnił, że wynagrodzeniem zmiennym jest taki składnik wynagrodzenia nauczyciela, którego wysokość nie jest z góry określona, lecz uzależniona w zasadzie od efektywnie wykonanej pracy. Spór dotyczył terminu wypłaty dotatku za wysługę lat przysługującego nauczycielowi przewidzianego w art. 33 ust. 1 KN. Sąd Najwyższy wywiódł, że dodatek ten podlega wypłacie miesięcznie z góry, albowiem nie jest on wynagrodzeniem, którego wymiar może być ustalony jedynie na podstawie już wykonanych prac. Zdaniem Sądu Okręgowego - co do dodatku motywacyjnego, to właściwie jego wysokość jest na dany okres z góry ustalona, ale przysługuje on wyłącznie za okres świadczenia pracy faktycznej. Per analogiam można by zatem takie – (cyt. w. wyrok SN) rozstrzygnięcie przyjąć także do dodatku motywacyjnego.

Reasumując, z wyżej wskazanych przyczyn ,apelacja zarówno powódki jak i pozwanej nie są zasadne i na mocy art. 385 kpc podlegają oddaleniu.

Z tych też względów koszty postępowania apelacyjnego pomiędzy stronami wzajemnie zniesiono.

O kosztach pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu orzeczono po myśli przepisów Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu(Dz. U. z 2013r., poz. 461).

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Jolanta Łanowy (spr.) (-) SSO Patrycja Bogacińska -Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia