

UZASADNIENIE

M. S., w pozwie skierowanym przeciwko Technikum (...) w S., domagała się zasądzenia na swoją rzecz kwoty 3790,13 zł tytułem dodatku za wysługę lat wraz z ustawowymi odsetkami z tytułu opóźnienia w spłacie liczonymi od dnia 1 września 2020r. Powódka, przedstawiając chronologicznie swój przebieg zatrudnienia u poszczególnych pracodawców, argumentowała, iż od momentu zatrudnienia u pozwanego była nauczycielem, co warunkuje przyznanie jej dodatku stażowego w rozumieniu art. 33 Karty Nauczyciela. Zaznaczyła, iż jej równoległe zatrudnienie w (...) Uniwersytecie Technologicznym nie może zostać uznane za zatrudnienie o charakterze „podstawowym” w rozumieniu Karty Nauczyciela jako, że ten zakład pracy nie jest szkołą, a uczelnią wyższą. Tym samym, przysługuje jej z tytułu zatrudnienia w pozwanym Technikum (...) w S. dodatek stażowy w wymiarze co najmniej 7% (tj. za okres zatrudnienia w (...) Uniwersytecie Technologicznym w okresie od 12 kwietnia 2006r. do 30 września 2013r.), a biorąc pod uwagę, że w okresie od 1 października 2013r. do 2 września 2018r. powódka pracowała tylko w jednym zakładzie pracy tj. (...) Uniwersytecie Technologicznym również i ten okres winien zostać zaliczony do stażu pracy przy obliczaniu dodatku stażowego u pozwanego. Argumentowała, iż z chwilą zatrudnienia w Technikum (...) w S. przysługiwał jej dodatek stażowy w wymiarze 12 %.

Technikum (...) w S. wniosło o oddalenie powództwa w całości. Strona pozwana, nie kwestionując okoliczności faktycznych dotyczących przebiegu zatrudnienia powódki, wskazywała, iż staż pracy powódki został uwzględniony tylko w podstawowym miejscu pracy (tj. w (...) Uniwersytecie Technologicznym w S. zgodnie z oświadczeniami powódki z akt osobowych), zaś w dodatkowym miejscu pracy jakim było pozwane Technikum (...) w S. staż wypracowywany był od początku. Krótki okres zatrudnienia u pozwanego i brak możliwości uwzględnienia wcześniejszych okresów zatrudnienia czyni powództwo bezzasadnym. Kwotę dodatku za wysługę lat, przy założeniu słuszności żądania, pozwana wyliczyła na 4517,75 zł.

Pismem procesowym z dnia 26 lipca 2021r. M. S. rozszerzyła powództwo domagając się kwoty 4517,75 zł wraz z ustawowymi odsetkami z tytułu opóźnienia w spłacie liczonymi od dnia 1 września 2020r.

Technikum (...) w S. podtrzymało dotychczasowe stanowisko w sprawie.

Obie strony zawnioskowały o przyznanie kosztów procesów według norm przepisanych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. S. w okresie od 12 kwietnia 2006r. do 29 lutego 2008r. była zatrudniona w Urzędzie Marszałkowskim Województwa (...) na stanowisku podinspektora w pełnym wymiarze czasu pracy. Począwszy od 1 marca 2008r. do 30 września 2013r. zajmowała u tego samego pracodawcy, w takim samym wymiarze czasu pracy, stanowisko inspektora. Stosunek pracy został rozwiązany na mocy porozumienia stron.

Niesporne

1 października 2013r. M. S. zawarła z (...) Uniwersytetem Technologicznym w S. umowę o pracę na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku asystenta – pracownika naukowo-dydaktycznego w Zakładzie (...) w Katedrze (...), Agrobiznesu i Ekonomii (...) Wydziału Ekonomicznego (...) Technologicznego w S..

2 czerwca 2014r. zawarła kolejną umowę o pracę na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy z tym samym pracodawcą, na stanowisku adiunkta – pracownika naukowo-dydaktycznego. Począwszy od 22 listopada 2018r. umowa o pracę przekształciła się w umowę o pracę na czas nieokreślony.

Niesporne

1 września 2018r. M. S. zawarła z pozwanym Technikum (...) w S. umowę o pracę na czas określony na stanowisku kierownika pracowni szkolenia praktycznego, nauczyciela podstaw przedsiębiorczości oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w wymiarze 18/18. Stosunek pracy zakończył się z dniem 31 sierpnia 2020r.

Jej wymiar etatu kształtował się następująco:

- do 25 listopada 2018r. -18/18;
- od 26 listopada 2018r. do 31 sierpnia 2019r. – 8/18;
- od 1 września 2019r. do 17 maja 2000r. – 7,68/18;
- od 18 maja 2020r. do 31 sierpnia 2020r. – 7,79/18.

Niesporne

Tym samym, począwszy od 1 września 2018r. do 31 sierpnia 2020r. M. S. była zatrudniona jednocześnie w (...) Uniwersytecie Technologicznym w S. oraz w Technikum (...) w S..

Niesporne

W toku zatrudnienia u pozwanego złożyła 28 września 2018r. na gotowym formularzu oświadczenie dla celów podatkowych, wskazując iż na płatnika właściwego do zmniejszania miesięcznej zaliczki na podatek dochodowy o kwotę stanowiąca 1/12 kwoty zmniejszającej podatek wybrała (...) Technologiczny w S., zaznaczając, iż Technikum (...) w S. nie jest dla niej głównym miejscem pracy i że pracuje równolegle w (...) Uniwersytecie Technologicznym w S.. Jednocześnie, pismem z 30 sierpnia 2018r., poinformowała aktualnego pracodawcę, iż od 1 września 2018r. pozostaje w stosunku pracy z (...) Uniwersytetem Technologicznym w wymiarze 1 etatu (240 h pensum w skali roku). Oświadczenie to zostało złożone na gotowym formularzu dotyczącym zatrudnienia w kilku szkołach.

Dowód: oświadczenie cz. B k. 10 akt osobowych powódki, informacja cz. B k. 2 akt osobowych

1 października 2020r. M. S. zawnioskowała do Technikum (...) w S. o wypłatę dodatku stażowego za okres zatrudnienia. Były pracodawca stał na stanowisku, iż staż pracy w Urzędzie Marszałkowskim Województwa (...) w okresie od 12 kwietnia 2006r. do 30 września 2013r. winien zostać wliczony do okresów podstawowego zatrudnienia, którym było – według oświadczenia M. S. – zatrudnienie w (...) Uniwersytecie Technologicznym w S.. Zdaniem byłego pracodawcy w okresie od 1 września 2018r. do 31 sierpnia 2020r. była ona zatrudniona w dwóch szkołach jednocześnie w wymiarze przekraczającym pełen etat i ma zaliczony pełen staż pracy tylko w podstawowym miejscu pracy (tj. w (...) Uniwersytecie Technologicznym w S.), zaś w dodatkowym miejscu pracy jakim było Technikum (...) w S. staż wypracowywany był od początku. Na dzień 1 września 2020r. okres zatrudnienia wynosił 1 rok 11 miesięcy i 28 dni, co zdaniem byłego pracodawcy, nie daje podstawy do nabycia dodatku stażowego.

Dowód: wiadomość e-mail z dnia 9.09.2020r. cz. C k. 8 akt osobowych, wiadomość e-mail z dnia 10.09.2020r. cz. C k. 9 akt osobowych nienumerowana akt osobowych, pismo z dnia 10.09.2020r. cz. B k. 10 akt osobowych, pismo cz. B k. 11 akt osobowych, wniosek z dnia 1.10.2020r. cz. B k. 14 akt osobowych, pisma cz. B k. 10-11 akt osobowych, pismo z dnia 27.01.2021r. k. 20, pismo z dnia 25.01.2021r. k. 19, wezwanie k. 21-22

Niewypłacony dodatek stażowy M. S. za okres od września 2018r. do sierpnia 2020r. wynosił 4517,75 zł. Dodatek ten we wrześniu 2018r. wynosił 12%.

Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 2824 zł.

Dowód: wyliczenie k. 35

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo znajdujące podstawę w art. 33 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela okazało się uzasadnione.

Ustalony w sprawie stan faktyczny był w istocie bezsporny, spór sprowadzał się do odmiennego rozumienia art. 33 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 33 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1985r. Karta Nauczyciela (t.j. Dz. U. 2021.1762 t.j., dalej „Karta Nauczyciela”), Nauczycielom przysługuje dodatek za wysługę lat, w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy, wypłacany w okresach miesięcznych poczynając od czwartego roku pracy, z tym że dodatek ten nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.

Brzmienie tego przepisu nie uległo zmianie począwszy od okresu spornego do dnia wyrokowania.

Nie ulega wątpliwości, że powódka z momentem zatrudnienia u pozwanego była nauczycielem w rozumieniu art. 3 pkt 1 Karty Nauczyciela. Zgodnie bowiem z tym przepisem Ilekroć w ustawie jest mowa o nauczycielach bez bliższego określenia – rozumie się przez to nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych zatrudnionych w przedszkolach, szkołach i placówkach wymienionych w art. 1 ust. 1.

Zdaniem sądu orzekającego przepis art. 33 ust. 1 Karty Nauczyciela ustanawia zasadę, zgodnie z którą, nauczycielom przysługuje dodatek za wysługę lat poczynając od czwartego roku pracy. Przesłanki nabycia prawa do dodatku za wysługę lat opierają się na swoistym uprzywilejowaniu nauczycieli, wyrażającym się w przyznaniu uprawnienia do dodatku za wysługę lat nie tylko z tytułu wykonywania pracy w tym charakterze. Stąd też sformułowanie "od czwartego roku pracy" ujęte w przytoczonym art. 33 ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela dotyczy nie tylko pracy nauczycielskiej, ale pracy w ogóle, jeśli tylko mieści się ona w ramach wynikających z rozporządzenia wykonawczego, choćby pracownik zatrudniony był w zawodzie nauczyciela krócej niż cztery lata (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6.10.2005r. II PK 65/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 241, str. 657, W.. 2006 nr 43, str. 47 L.).

Analizując przebieg dotychczasowego zatrudnienia powódki spełniła ona powyższe ustawowe przesłanki do nabycia prawa do dodatku za wysługę lat. Uprawnia ją do tego staż pracy oraz fakt zajmowania stanowiska nauczyciela.

Przywoływane przez strony rozporządzenie 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 (t.j. Dz. U. z 2014r., poz. 416) w § 7 określa kwestie okresów uprawniających do dodatku za wysługę lat oraz wpływu pozostawiania nauczyciela w więcej niż jednym stosunku pracy na wysokość dodatku za wysługę lat (ust. 1 – 3). I tak do okresów uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia we wszystkich zakładach pracy oraz inne udowodnione okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze (§ 7 ust. 1 ww. rozporządzenia). Nauczycielowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy uprawniające do dodatku za wysługę lat ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust 3 i 4. Do okresu zatrudnienia uprawniającego do dodatku za wysługę lat nie wlicza się okresu pracy w innym zakładzie, w którym nauczyciel jest lub był jednocześnie zatrudniony. Do okresów dodatkowego zatrudnienia nie wlicza się okresów podstawowego zatrudnienia (§ 7 ust. 2 rozporządzenia).

Nauczycielowi pozostającemu w stosunku pracy jednocześnie w kilku szkołach w wymiarze łącznie nieprzekraczającym obowiązującego nauczyciela wymiaru zajęć, do okresów uprawniających do dodatku za wysługę lat w każdej ze szkół wlicza się okresy zatrudnienia, o których mowa w ust. 1 (§ 7 ust. 3 rozporządzenia).

Uregulowania zawarte w treści § 7 ust 1 – 3 wskazanego rozporządzenia wprost stanowią, iż w przypadku pozostawiania nauczyciela w więcej niż jednym stosunku pracy okresy uprawniające do dodatku za wysługę lat ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy (§7 ust.2). Wyjątek od tej zasady stanowi § 7 ust. 3 wskazanego rozporządzenia, który ma zastosowanie tylko w przypadku, gdy **nauczyciel jest zatrudniony równocześnie w kilku szkołach.**

W pierwszej kolejności podkreślenia wymaga, iż uregulowane prawo do dodatku za wysługę lat stanowi zasadę, zaś kwestie ujęte w rozporządzeniu stanowią wyjątki od tejże zasady, które w niniejszym stanie faktycznym nie wystąpiły. Argumentacja strony pozwanej akcentująca zatrudnienie powódki w dwóch podmiotach (według pozwanej w dwóch szkołach) tj. w (...) Uniwersytecie Technologicznym w S. oraz w pozwanym Technikum (...) w S. musiała zostać uznana jako błędna. (...) Technologiczny w S. nie może bowiem zostać uznany za „szkołę” w rozumieniu ustawy Karta Nauczyciela. Zgodnie z definicją legalną zawartą w art. 3 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela, ilekroć w ustawie jest mowa o szkołach bez bliższego określenia rozumie się przez to przedszkola, szkoły i placówki oraz inne jednostki organizacyjne wymienione w art. 1 ust. 1 (tj. publiczne przedszkola, szkoły i placówki oraz placówki doskonalenia nauczycieli działające na podstawie ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (Dz. U. z 2021 r. poz. 1082). **(...) Technologiczny w S. nie jest więc szkołą, a uczelnią** w rozumieniu ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. 2018 poz. 1668). Tym samym przywołany przez stronę pozwaną § 7 ust. 3 ww. rozporządzenia nie znajdzie w niniejszym stanie faktycznym zastosowania.

Jako nieprawidłowe ocenić należało stanowisko strony pozwanej, jakoby zatrudnienie powódki w (...) Uniwersytecie Technologicznym miało charakter zatrudnienia podstawowego, zaś zatrudnienie u pozwanego – zatrudnienia dodatkowego. Dowodu na taką okoliczność nie stanowi oświadczenie z 28 sierpnia 2018r. złożone wyłącznie w kwestii dotyczącej rozliczenia podatku dochodowego od osób fizycznych, jak również znajdująca się w aktach osobowych informacja z dnia 30 sierpnia 2018r. Niespornie bowiem powódka była zatrudniona w dwóch podmiotach jednocześnie, jednak tylko jeden nich miał status szkoły. Jednakże w przebiegu zatrudnienia powódki kwestia podstawowego bądź dodatkowego zatrudnienia jest bez znaczenia, jako że okres jednoczesnego zatrudnienia nie był objęty żądaniem pozwu.

Marginalnie zauważyć należy, iż przywołane przez stronę pozwaną orzeczenia sądów powszechnych dotyczyły zupełnie odmiennych stanów faktycznych.

Podsumowując, powódce w związku z zatrudnieniem u pozwanego przysługuje dodatek stażowy, albowiem uwzględnić należało poprzednie jej zatrudnienie w Urzędzie Marszałkowskim Województwa (...) w okresie 12 kwietnia 2006r. – 30 września 2013r. oraz w (...) Uniwersytecie Technologicznym od 1 października 2013r. do chwili zatrudnienia u pozwanego. Dodatek nie przysługuje, czego nie kwestionowała strona powodowa, za okres jednoczesnego zatrudnienia w (...) Uniwersytecie Technologicznym i u pozwanego. Wysokość tego dodatku nie była kwestionowana i wynosiła, zgodnie z wyliczeniem pozwanej, 4517,75 zł .

W konsekwencji na rzecz powódki zasądzono tytułem dodatku za wysługę lat kwotę 4517,75 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 1 września 2020r. tj. od dnia następnego po zakończeniu stosunku pracy pomiędzy stronami mając na uwadze, iż dodatek ten jako składnik wynagrodzenia wypłacany miesięcznie, był już wówczas wymagalny. Wynagrodzenie wypłacane jest nauczycielowi miesięcznie z góry w pierwszym dniu miesiąca. Jeżeli pierwszy dzień miesiąca jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłacane jest w dniu następnym (art. 39 ust. 4 Karty Nauczyciela).

Zgodnie z ogólną zasadą wyrażoną w treści art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Od kwoty zasądzonej tytułem zwrotu kosztów procesu należą się odsetki, w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego, za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia, którym je zasądzono, do dnia zapłaty (art. 98 § 1¹ k.p.c.). Na koszty procesu złożyło się wynagrodzenie zawodowego pełnomocnika strony powodowej w osobie adwokata, a wynoszące 675 zł zgodnie z § 2 pkt 3 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800).

W myśl art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2020.755 t.j.) pracownik wnoszący powództwo z zastrzeżeniem art. 35 ust. 1 zdanie drugie, lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych; nie mają obowiązku uiszczenia kosztów sądowych. Zgodnie z art. 97 powołanej ustawy w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki

obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Z kolei art. 113 ust. 1 ustawy stanowi, że kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. W oparciu o powyższe regulacje sąd nakazał pobrać od pozwanego kwotę 400 zł tytułem opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić (art. 13 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych).

Zgodnie z treścią art. 477² § 1 zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. W przypadku powódki wynosiło ono 2824 zł miesięcznie, wobec czego sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności wyrokowi w punkcie I co do wskazanej kwoty.

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)