

UZASADNIENIE

Pozwem złożonym w dniu 19 września 2022r. H. L. wniosła o zasądzenie na swoją rzecz od (...) Wojewódzkiego Szpitala (...) w S. kwoty 12 846, 35 zł, w tym 11 310, 70 zł z odsetkami za opóźnienie od 15 marca 2022r. tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a pozostałej kwoty tytułem wyrównania wynagrodzenia za wykonaną pracę, w tym za styczeń 2021r. 440 zł z odsetkami za opóźnienie od 11 lutego 2021r., za luty 2021r. 840 zł z odsetkami za opóźnienie od 11 marca 2021r., za marzec 2021r. 255, 65 zł z odsetkami za opóźnienie od 10 kwietnia 2021r.

Wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy powódka dochodziła w związku z przywróceniem jej do pracy przez sąd po uznaniu za niezgodne z prawem dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy, natomiast wynagrodzenia za trzy pierwsze miesiące 2021r. tytułem przyznanego, a niewypłaconego dodatku w związku z pracą przy zwalczaniu epidemii (...) 19. W ramach wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, H. L. domagała się kwoty odpowiadającej wynikającemu z umowy i aktów wewnętrzzakładowych wynagrodzeniu za pracę za cały okres, gdy wskutek wypowiedzenia pracy nie świadczyła, podwyższając ją o 2730, 70 zł – kwotę, którą osoby zatrudnione na tym co ona stanowisku otrzymały jednorazowo w maju 2021r. w ramach (...) Planu Operacyjnego województwa (...).

Pozwany szpital domagał się oddalenia powództwa.

Obie strony wystąpiły o koszty procesu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

Strony pozostawały w stosunku pracy od 1 sierpnia 2019r. najpierw na podstawie umowy na okres próbny, a potem dwóch umów na czas określony. Ostatnia z umów o pracę, zawarta 19 października 2020r., obejmowała okres do 31 lipca 2022r.

Niesporne, a nadto umowy o pracę – 10 - 11, świadectwo pracy – k. 9 (dokumenty także w aktach osobowych powódki)

Od 1 stycznia 2021r. wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 2800 zł. Powódka miała nadto przyznany dodatek stażowy w kwocie 364.

Niesporne, nadto aneks do umowy o pracę – k. 11 v, listy płac – k.60, 63

Poza stałymi składnikami wynagrodzenia, powódka otrzymywała składniki zmienne wynikające ze świadczenia pracy w ramach dyżurów.

Średnia miesięczna takich składników wypłaconych w okresie styczeń-marzec 2021r. (a należnych za grudzień 2020r. – luty 2021r.) wyniosła 546, 39 zł

Dowód: wyliczenie – k. 81, listy płac – k. 21, 60, 63,

W styczniu 2021r. pracodawca wypłacił powódce 400 zł tytułem „dodatku (...) 30 PROC za (...)”

Niesporne, nadto lista płac – k. 65

8 lutego 2021 r. pozwany pracodawca złożył H. L. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za miesięcznym wypowiedzeniem t.j. z dniem 31 marca 2021r.

Niesporne, nadto wypowiedzenie – k. 12 (także w aktach osobowych powódki)

Powódka, po bezskutecznym wystąpieniu do pracodawcy o cofnięcie wypowiedzenia z uwagi na podleganie ochronie przedemerytalnej, odwołała się od tego oświadczenia do Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie wnosząc o przywrócenie jej do pracy.

Wyrokiem z 20 maja 2021r. sygn. akt IX P 109/21 tutejszy sąd przywrócił powódkę do pracy w (...) Publicznym Szpitalu (...) w S. na poprzednich warunkach nakładając jednocześnie na ten szpital obowiązek dalszego jej zatrudnienia do czasu prawomocnego wyroku. Sąd uznał, że powódka podlegała ochronie przewidzianej w art. 39 k.p., jako że w dacie dokonywania wypowiedzenia brakowało jej mniej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Nie podzielił przy tym stanowiska pracodawcy o niestosowaniu wskazanej regulacji do pracowników, których umowy terminowe zawarte były na okres upływający przed osiągnięciem wieku uprawniającego do emerytury.

Wyrok ten, niezaskarżony przez żadną ze stron, uprawomocnił się 7 lipca 2021r.

Niesporne, nadto pismo powódki do pozwanego – k. 12v, odpowiedź na to pismo – k. 13, pozew o przywrócenie do pracy inicjujący postępowanie IX P 109/21 tutejszego sądu – k. 14 - 16, wyrok wydany w sprawie IX P 109/21 – k. 24v wraz z uzasadnieniem – k. 27 – 30, zarządzenie o prawomocności – k. 31

26 maja 2021r. powódka zgłosiła gotowość do pracy powołując się na wyrok wydany w sprawie IX P 109/21, w tym zawarte w nim rozstrzygnięcie o nałożeniu na pracodawcę obowiązku jej dalszego zatrudnienia do czasu uprawomocnienia się orzeczenia. Wskazała w tym oświadczeniu, że stawi się w zakładzie w dniu kolejnym w celu podjęcia obowiązków zawodowych.

Niesporne, nadto zgłoszenie gotowości – k. 25

Pozwany dopuścił ją jednak do wykonywania obowiązków od 4 czerwca 2021r.

Niesporne

Powódka kontynuowała zatrudnienie do dnia wskazanego w umowie o pracę t.j. do 31 lipca 2022r.

Niesporne, nadto świadectwo pracy – k. 9 (także w aktach osobowych powódki)

W okresie 1 kwietnia 2021r. – 3 czerwca 2021r. powódka pozostawała zdolna do pracy, nie korzystała ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych i nie wykonywała innego zatrudnienia.

Dowód: przesłuchanie powódki – zapis skrócony – k. 195 -196

W czasie dotyczącego prawidłowości wypowiedzenia sporu sądowego stron, 21 kwietnia 2021r. dyrektor pozwanego szpitala wydała zarządzenie nr 33 w sprawie przyznania dodatkowego wynagrodzenia dla pracowników innych niż medyczni powołując się na art. 46 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011r. o działalności leczniczej (Dz.U z 2020 poz. 295 z późn. zm.) i wskazując jako krąg adresatów zarządzenia osoby zatrudnione w (...) w S.. Zarządzenie, o jakim mowa, obejmowało trzy paragrafy.

§ 1 zarządzenia brzmiał następująco:

„1. Przyznaję dodatkowe wynagrodzenie dla pracowników innych niż medyczni (administracyjnych, technicznych i gospodarczych), a uczestniczących w procesie zapewnienia ciągłości pracy przy zwalczaniu epidemii C.-19, w wysokości do 30% wynagrodzenia zasadniczego (lub do 30% wynagrodzenia z umowy zlecenia).

2. Dodatek przysługuje również personelowi, który nie został wymieniony w Poleceniu Ministra Zdrowia z dnia 1 listopada 2020r., a świadczy pracę w zakresach wymienionych w Poleceniu Wojewody.

3. Dodatek przysługuje pracownikom świadczącym pracę na terenie Szpitala w lokalizacji A. 4 w S. oraz w lokalizacji S. 11 w S., zgodnie z bieżącym obciążeniem dodatkowymi obowiązkami wynikającymi z C.-19,

4. Dodatek przysługuje wyłącznie za czas faktycznie przepracowany.”

W § 2 zarządzenia wskazano, że dodatek przysługuje od 1 stycznia 2021r. do 31 maja 2021r., w § 3 z kolei, że zarządzenie wchodzi w życie z dniem jego podpisania.

Niesporne, nadto zarządzenie nr 33 dyrektor pozwanego – k. 34

W okresie wskazanym w wymienionym zarządzeniu jako okres, na który przyznawany jest dodatek (1 stycznia 2021r. – 31 maja 2021r.), znajdujący się przy ul. (...) S. oddział neurochirurgii i neurotraumatologii, w którym wykonywała wówczas obowiązki zawodowe powódka, był wyznaczony do udzielania świadczeń zdrowotnych pacjentom zakażonym (...) 19, a osoby tam zatrudnione, w tym sanitariuszki kuchenkowe obciążone pozostawały dodatkowymi obowiązkami i miały kontakt z zakażonymi (...) 19 pacjentami. Powódka w tamtym okresie podawała jedzenie chorym pacjentom, zabierała sztućce po jedzeniu, sprzątała stoliki, podawała napoje. Do sal, w których leżeli zakażeni pacjenci, wchodziła kilka razy dziennie, co wiązało się z koniecznością stosowania odzieży i innych środków ochrony indywidualnej.

Dowód: Decyzje wojewody (...) – k. 116, 134 – 135, 136 – 137, 138 – 139, 140 – 141, 142 – 143, 144 – 145, 146 – 147, 148 – 149, 150 – 151, przesłuchanie powódki – zapis skrócony k. 195 – 196, 226 – 227, zeznania świadków: G. S. – zapis skrócony – k. 215 – 217, T. W. – zapis skrócony – k. 224 – 225, R. Z. zapis skrócony – k. 225 - 226

W okresie, o jakim mowa, powódka faktycznie wykonywała swoje obowiązki zawodowe we wskazanym oddziale do 9 marca 2021r. Od 10 marca 2021r. do upływu okresu wypowiedzenia pozostawała bowiem niezdolna do pracy.

Niesporne, nadto świadectwo pracy – k. 9 (także w aktach osobowych powódki)

Zatrudnione w oddziale neurochirurgii przy ul. (...) w S. sanitariuszki kuchenkowe i salowe otrzymały za styczeń 2021r. dodatek określony zarządzeniem nr 33 dyrektor pozwanego w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego

Niesporne (oświadczenie pozwanego – k. 94 - 95), lista dodatków – k. 105

Dodatek taki w kwocie 840 zł wypłacono za styczeń 2021r. także powódce. Wypłata nastąpiła w kwietniu 2021r.

Niesporne (oświadczenie strony powodowej – k. 215), nadto lista płac – k. 61

Za luty i marzec 2021r. sanitariuszkom kuchenkowym zatrudnionym na oddziale neurochirurgii przy ul. (...) dodatku nie wypłacono.

Za luty 2021r. wypłacono natomiast taki dodatek w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego zatrudnionym w tym oddziale rejestratorce medycznej i sekretarce medycznej.

Niesporne, nadto lista dodatków – k. 107, 108

28 maja 2020r. sanitariuszki kuchenkowe, w tym zatrudnione na tym co powódka oddziale, otrzymały jednorazowe świadczenie w związku z pracą przy zwalczaniu epidemii (...) 19 w kwocie 2730, 70 zł ze środków przekazanych w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego województwa (...).

Warunkiem otrzymanie tej kwoty było pozostawanie w zatrudnieniu 9 lutego 2021r. i w dniu wypłaty oraz nieotrzymanie poza dodatkiem określonym w zarządzeniu nr 33 dyrektor szpitala żadnej rekompensaty z tytułu zwalczania (...) 19.

Niesporne (oświadczenie pozwanego – k. 95), umowa o dofinansowanie projektu – 158 – 171, lista wypłat – 172-177

Powódka otrzymała także (już po powrocie do pracy wskutek orzeczenia sądu) 5000 zł jednorazowego świadczenia ze środków NFZ za wykonywanie w okresie 1 listopada 2020r. – 31 maja 2021r. czynności zawodowych w warunkach bezpośredniego kontaktu z pacjentami z podejrzeniem i zakażeniem (...) 19 w wymiarze co najmniej 21 dni.

Takie świadczenie otrzymali i inni pracownicy niemedyczni zatrudni w pozwanym szpitalu.

Niesporne, nadto umowa – k. 178 - 179, oświadczenie powódki na potrzeby wskazanego świadczenia – k. 180, zestawienie uprawnionych – k. 181, lista płac – k. 210

Przyznanie pracownikom niemedycznym wskazanego świadczenia skutkowało zaprzestaniem wypłaty tym pracownikom dodatku wprowadzonego zarządzeniem nr 33 dyrektor pozwanego. Nie został wydany żaden akt „cofający” prawo do dodatku ani indywidualne informacje do pracowników. Umowa pozwanego z NFZ nie uzależniała prawa do świadczenia od nieotrzymania przez pracownika w okresie 1 listopada 2000r. – 31 maja 2021r. rekompensaty za pracę przy zwalczaniu epidemii (...) 19

Dowód: zeznania świadków: G. S. – zapis skrócony – k. 215 – 217, T. W. – zapis skrócony – k. 224 – 225, przesłuchanie powódki – zapis skrócony k. 195 – 196, 226 – 227, umowa – k. 178 - 179

Obowiązujący w pozwanym szpitalu (...) wynagradzania przewidywał pełne wynagrodzenie godzinowe za czas przestoju dla pracownika gotowego do pracy.

Wskazany akt określał termin płatności wynagrodzenia na 10 dzień kolejnego miesiąca kalendarzowego.

Niesporne, nadto regulamin wynagradzania – k. 70 – 79 ze zmianami k. 80

Przed wystąpieniem z niniejszym powództwem H. L. domagała się od pracodawcy wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i dodatku za styczeń – marzec 2021r. z tytułu pracy przy zwalczaniu epidemii (...)19, jednak bezskutecznie. W wezwaniu doręczonym pozwanemu 9 marca 2022r. powódka żądała tytułem dodatku wynikającego z zarządzenia nr 33 dyrektor szpitala kwot 440 zł za styczeń 2021r. i po 840 zł za kolejne dwa miesiące, a tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy kwoty 11 188, 12 zł ujmując w niej wynagrodzenie wypłacone pracownikom 31 maja 2021r. w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego wojewódzkiego (...).

Niesporne, nadto pisma powódki – k. 32, 39, dowody nadania – k. 33, 40, informacja ze strony internetowej doręczyciela – k. 41 – 42 odpowiedzi na wezwania – k. 33v, 42v

Sąd zważył, co następuje.

Powództwo podlegało uwzględnieniu co do zasady i w znacznej części co do wysokości.

H. L. dochodziła w tej sprawie dodatku wynikającego z zarządzenia nr 33 dyrektor pozwanego szpitala za pierwsze trzy miesiące kalendarzowe 2021r. w związku z wykonywaniem pracy przy pacjentach zakażonych (...) 19.

Wynagrodzenie przysługujące pracownikowi może być określone nie tylko w umowie o pracę (art. 22 § 1 k.p.), ale i w aktach wewnętrzzakładowych i przepisach prawa. Wynagrodzenie może się składać z różnych elementów – wynagrodzenia zasadniczego, dodatków (np. stażowego, funkcyjnego), ryczałtów (np. za pracę w godzinach nadliczbowych). Wśród takich elementów są też premie mogące mieć charakter uznaniowy albo regulaminowy. Premie uznaniowe stanowią określoną w art. 105 k.p. nagrodę za wzorowe wykonywanie obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy, podnoszenie jej wydajności i jakości i przyczynianie się poprzez to szczególnie do realizacji zadań zakładu pracy. Premia regulaminowa to z kolei premia warunkowana spełnieniem ściśle określonych przesłanek, sprawdzalnych kryteriów, które powinny być określone w dokumencie wprowadzającym świadczenie – umowie o pracę czy akcie prawa wewnętrzzakładowego. Wysokość takiej premii może być określona w sposób stały (kwotowo), jako procent wynagrodzenia, albo też przez określenie jej dolnej i górnej granicy, a przesłanki tej premii bywają określone pozytywnie (np. osiągnięcie określonego wyniku sprzedaży) albo negatywnie (spóźnienia,

nieusprawiedliwione nieobecności). Nagroda pieniężna zwana premią uznaniową nie ma charakteru roszczeniowego do momentu gdy zostanie przyznana. Dopiero z tą chwilą, jeśli nie dojdzie do wypłaty świadczenia, pracownik może dochodzić tej premii na drodze sądowej. Inaczej jest z premią regulaminową, której pracownik może się domagać po wykazaniu przesłanek do tego świadczenia.

Przybliżenie wskazanych różnic co premii było w tej sprawie niezbędne wobec konieczności oceny charakteru świadczenia określonego zarządzeniem nr 33 dyrektor pozwanej placówki, a ściślej rzecz ujmując tego, czy miało ono charakter uznaniowy (zarówno w zakresie prawa do niego, jak i wysokości), czy też stanowiło przyznany określonej grupie pracowników na pewien okres stały - co do wysokości - składnik wynagrodzenia.

Strona pozwana w tej sprawie wskazywała na uznaniowość dodatku – swobodną możliwość jego przyznania, czasu na jaki przyznanie następuje i wysokości (wartości procentowej wynagrodzenia zasadniczego).

Jak już wskazywano, elementy wynagrodzenia powinny być określone w umowie o pracę i aktach wewnętrzzakładowych jak regulamin wynagradzania czy układ zbiorowy. Kodeks pracy nie przewiduje określania wynagrodzenia w drodze zarządzeń pracodawcy. W praktyce jednak spotkać się można z takimi jednostronnymi czynnościami. Jednostronne czynności pracodawcy nie są w orzecznictwie uznawane za źródła prawa pracy, o jakich mowa w art. 9 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 stycznia 2023r. (...) 7 /22), a jako jednostronne oświadczenia woli kształtujące lub uzupełniające treść stosunku pracy w zakresie warunków wynagradzania. Pogląd ten tutejszy sąd podziela. Zatem zarządzenie nr 33 dyrektor pozwanego winno być wykładane z uwzględnieniem reguł zawartych w Kodeksie cywilnym dotyczących oświadczeń woli na mocy odesłania z art. 300 k.p. Zarządzenie, o jakim mowa, co wprost wskazano w jego treści, adresowane było do ogółu zatrudnionych. Jego dotarcie do pracowników szpitala, przy braku wyraźnego sprzeciwu z ich strony, spowodowało czasową zmianę warunków ich zatrudnienia (skutek dorozumianej akceptacji tych warunków przez adresatów zarządzenia).

Treść zarządzenia przeczy stanowisku pozwanego, iż dodatek miał charakter uznaniowy. Już samo wprowadzenie tego składnika wynagrodzenia zarządzeniem wskazuje na jego powszechny charakter, podobnie nazwa tego składnika. Zarządzenie określa wysokość dodatku poprzez procentowe odniesienie do innego składnika wynagrodzenia (wynagrodzenia zasadniczego), a jako jedyny warunek jego przyznania wskazuje uczestniczenie w procesie zapewnienia ciągłości pracy przy zwalczaniu epidemii (...)19. Wprawdzie wysokość dodatku określona jest w sposób mogący świadczyć o możliwości różnicowania procentowej wartości świadczenia (do 30% wynagrodzenia zasadniczego), jednak brak wyraźnego określenia, od czego różnicowanie to miałyby zależeć, wskazuje, że przyimek „do” warunkowało jedynie przyznawanie dodatku za czas rzeczywiście przepracowany. Nie sposób uznać, by o swobodzie przyznawania czy kształtowania wysokości dodatku świadczył zapis „zgodnie z bieżącym obciążeniem dodatkowymi obowiązkami wynikającymi z C. – 19” zawarty w § 1 ust. 3 zarządzenia, zarówno dlatego, że w zarządzeniu brak jakiegokolwiek wskazania, kto, kiedy i w jaki sposób określać miałyby to obciążenie i kto ostatecznie wyznaczałby wysokość procentową dodatku, jak i dlatego, że w praktyce, co wynika z zeznań świadków i powódki – innych niż medycy szpitala - nikt nie wskazywał im później wartości procentowej ich indywidualnego dodatku. Także w aktach osobowych występującej z pozwem próżno szukać dokumentów określających tę wartość. Zdaniem sądu omawiany zapis oznacza jedynie, że dodatek przysługiwał tym pracownikom, których bieżące obowiązki zwiększyły się w związku z epidemią (...) 19. Innymi słowy dodatek warunkowany był nie tylko pracą na stanowisku innym niż medyczne na terenie szpitala w jednej z dwóch wskazanych w zarządzeniu lokalizacji, ale i tym, że praca ta obejmować musiała zadania związane ze zwalczaniem (...) 19. Za taką wykładnią zarządzenia przemawiają jeszcze dwie okoliczności. Po pierwsze, zarządzenie obejmuje okres wsteczny, w dacie jego wydania pracodawca miał więc wszystkie dane, by określić procentowe wartości dodatku dla poszczególnych stanowisk czy oddziałów. Gdyby zatem w istocie chciał różnicować te wartości mógł wprost uczynić to za okres styczeń – marzec już w treści zarządzenia, ewentualnie w pismach do poszczególnych pracowników/ich grup. Po drugie należy zwrócić uwagę na powszechną w tamtym okresie zasadę kompensowania pracownikom placówek medycznych, którzy mieli styczność z pacjentami zakażonymi (...)19, ich dodatkowych obowiązków i zagrożeń dla ich zdrowia świadczeniami w tej samej wysokości czy na tym samym poziomie procentowym w stosunku do zwykłego wynagrodzenia (dla danych grup pracowniczych). Dynamiczna sytuacja pandemiczna i problemy, jakie powodowała na poziomie placówek medycznych, nie dawały

praktycznie możliwości indywidualnej oceny zwiększenia obciążeń danego pracownika, stąd zarówno akty prawa powszechnego, jak i akty wewnętrzne ujednolicały świadczenia dla pracowników tych placówek.

W tych warunkach uznać należało, że zarządzenie nr 33 dyrektor pozwanego przewidywało dodatek w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego dla wszystkich pracowników niemedycznych, których obowiązki uległy zwiększeniu w związku z epidemią (...) 19 (a w kwocie proporcjonalnie niższej, jeżeli tylko przez część miesiąca pracownik realnie wykonywał takie obowiązki).

Za wskazanym uznaniem przemawia i to, że pozwany nie przedłożył dokumentacji potwierdzającej istotne procentowe różnicowanie dodatków dla poszczególnych stanowisk czy oddziałów. Złożone do akt listy z adnotacjami o procentowej wysokości dodatku nie zostały poparte odcinkami płac dla wymienionych w listach pracowników, nie wiadomo zatem, czy zapisy odzwierciedlają wypłacone w istocie kwoty. Nadto na listach nie ma istotnego różnicowania dodatku, a w zasadzie odnotowane są dwie procentowe jego wartości 30% i 15%. Takie różnicowanie może wynikać z wykonywania tylko przez średnio połowę czasu danej grupy zatrudnionych zadań związanych ze zwalczaniem (...) 19. Pozwany nie złożył żadnych dokumentów od osób kierujących pracą na poszczególnych oddziałach zawierających dane o obciążeniu zatrudnionych dodatkowymi obowiązkami w związku z epidemią, stąd nie sposób uznać za wykazane, że takie obciążenia w istocie były badane. Wskazała na to wyłącznie świadek G. S., która jako kierownik działu kadr pozwanego jest zainteresowana wynikiem tego postępowania. Ją potencjalnie mogą obciążać bowiem nieprawidłowości związane z naliczaniem należności pracowniczych, a zwłaszcza formułowaniem regulacji modyfikujących warunki zatrudnienia i skutki tychże dla pozwanego.

Powódka w tej sprawie wykazała swoją przynależność w okresie styczeń – marzec 2021r. do grona osób wskazanych w zarządzeniu nr 33 dyrektor pozwanego. Oddział, w którym H. L. wykonywała swoje obowiązki w tamtym czasie, dedykowany był dla pacjentów zarażonych koronawirusem, co potwierdzają decyzje wojewody złożone do akt sprawy. Na kontakt powódki z zakażonymi pacjentami wskazali wszyscy przesłuchani świadkowie. Obecność osób zarażonych (...) 19 na oddziale przynajmniej w lutym 2021r. potwierdza przyznanie dwóm pracownikom niemedycznym tego oddziału dodatku wskazanego w zarządzeniu nr 33 dyrektor szpitala. Choć strona pozwana wskazywała w toku procesu, że powódka nie pracowała z pacjentami zakażonymi (...) 19, to nawet z zeznań G. S. wynikało że to nie ta okoliczność, a otrzymanie przez pracowników dodatkowego świadczenia z NFZ warunkowało wstrzymanie wypłaty dodatku. Podawana przez wymienioną świadek okoliczność mająca dodatkowo przemawiać za niewypłaceniem powódce dodatku (niestosowanie się do obostrzeń) nie ma znaczenia, jako że zarządzenie nr 33 dyrektor szpitala nie określało przesłanek pozwalających na obniżenie czy niewypłacenie dodatku osobom w rzeczywistości obciążonym obowiązkami warunkowanymi epidemią. Zresztą zeznania świadka w tym zakresie nie tylko nie znajdują poparcia w innych dowodach, ale i pozostają w sprzeczności z zasadami doświadczenia życiowego. Nie wydaje się bowiem prawdopodobnym, by powódka nie stosowała się do zaleceń związanych z bezpieczeństwem pracując na oddziale dedykowanym zakażonym (...) 19. Pracownicy szpitala widzieli, jakie spustoszenia wirus potrafi uczynić, trudno zatem uznać, by świadomie się na nie narażali. Zresztą brak w aktach osobowych jakichkolwiek dokumentów – notatek służbowych, poleceń, kar porządkowych, które potwierdzałyby wskazywaną niesubordynację H. L..

Okoliczność, iż powódka spełniała warunki do uzyskania dodatku potwierdza wypłacenie jej (i innych sanitariuszkom kuchenkowym na tym samym oddziale) wskazanego świadczenia za styczeń 2021r. W tym miejscu zauważenia wymaga, iż nawet gdyby przyjąć, że pracodawca różnicował procentową wysokość dodatku, to i tak dla stanowiska powódki przyjął 30% wynagrodzenia zasadniczego, co jasno potwierdza właśnie wypłata za styczeń 2021r.

Skoro H. L. pracowała w tożsamy sposób w tym samym oddziale w lutym i przez pierwsze 9 dni marca 2021r., to za ten okres powinna otrzymać dodatek w tożsamej procentowo wysokości czyli za luty w pełnej kwocie 840 zł, a za marzec proporcjonalnie do okresu faktycznego wykonywania obowiązków. Powódka na 23 dni robocze przypadające w marcu 2021r. przepracowała dni 7, powinna zatem otrzymać 7/23 z kwoty 840 zł czyli 255, 65 zł. Takie kwoty obejmowało żądanie pozwu.

H. L. domagała się też dodatku za styczeń 2021r. wskazując, iż otrzymała za ten miesiąc 400 zł zamiast należnych 840 zł. Ostatecznie jednak po złożeniu przez przeciwnika dokumentów płacowych powódka przyznała, że dodatek za styczeń w pełnej wysokości został jej wypłacony.

W tej sytuacji powództwo o dodatek za styczeń 2021r. nie mogło ulec uwzględnieniu.

Odsetek od niewypłaconego dodatku za luty i marzec 2021r. H. L. domagała się odpowiednio od 11 marca 2021r. i 10 kwietnia 2021r. Uwzględnienie roszczenia odsetkowego w tym kształcie nie było możliwe.

Z pola widzenia strony powodowej przy formułowaniu żądania w tym zakresie umknęło bowiem to, że zarządzenie przyznające wynagrodzenie zostało wydane dopiero 21 kwietnia 2021r. Choć ustawodawca ma obowiązek wypłaty wynagrodzenia najpóźniej do 10 dnia kolejnego miesiąca (art. 85 § 2 k.p.), to obowiązek ten dotyczy jedynie świadczeń wymagalnych czyli należnych stronie na podstawie przepisów prawa, umowy o pracę, aktów wewnątrzzakładowych już obowiązujących. Wedle stanu na 10 marca 2021r. i 10 kwietnia 2021r. pracodawca nie miał obowiązku wypłaty powódce i innym pracownikom niemedycznym dodatku z tytułu pracy przy zwalczaniu epidemii (...)19, nie pozostawał zatem od dnia kolejnego w opóźnieniu. Przyznanie dodatku było jednostronną decyzją pracodawcy zaakceptowaną dorozumianie przez pracowników, a skoro zarządzenie nie określało daty wypłaty dodatku, to za miesiące kalendarzowe poprzedzające miesiąc jego wydania, świadczenie winno być wypłacone w dniu wejścia zarządzenia w życie czyli 21 kwietnia 2021r. Dopiero od dnia kolejnego szpital pozostawał w opóźnieniu, stąd dopiero od tego dnia powódce należne są odsetki i od należności za luty 2021r. i od należności za marzec 2021r. (art. 481 § 1 k.c w zw. z art. 300 k.p.).

Choć pracodawca samodzielnie zadecydował o przyznaniu dodatku, to nie mógł już bez zgody pracowników odstąpić od jego wypłacania za okres objęty zarządzeniem. Jak już bowiem wskazano, należało uznać, że pracownicy milcząco zaakceptowali okresową zmianę warunków wynagradzania, która to zmiana była dla nich korzystna. Późniejsza zmiana wprowadzonych w ten sposób warunków wynagrodzenia, tym razem na niekorzyść zatrudnionych wymagała jednak już wyraźnej akceptacji tych ostatnich, a takiej pracodawca nie uzyskał. Gdyby nawet przyjmować, że zgoda na zaprzestanie wypłaty dodatku też mogła mieć charakter dorozumiany (którego to poglądu sąd nie wyraża), to i tak nie byłoby podstaw do przyjęcia takiej zgody w realiach sprawy, skoro pozwany nawet nie poinformował zatrudnionych ani indywidualnie ani w drodze kolejnego zarządzenia o zaprzestaniu wypłaty świadczenia, co jednoznacznie wynika z zebranego materiału dowodowego.

Jak już wskazano, słuchana w charakterze świadka G. S. podała, że zaprzestanie wypłaty dodatku (która to wypłata pochodziła ze środków własnych szpitala) warunkowało przyznanie ze środków NFZ jednorazowych świadczeń na rzecz pracowników pracujących przy zwalczaniu (...) 19. Dodatek w założeniu miał wynagradzać pracownikom zwiększone obowiązki warunkowane epidemią i taką funkcję przejęło jednorazowe świadczenie, o którym dyrektor szpitala jeszcze nie wiedziała wydając zarządzenie nr 33. Nie zachodziła jednak tożsamość świadczeń (nawet przy tym samym ich celu), nadto zaś, pracownicy, tak jak nie zostali poinformowani o cofnięciu już przyznanego (także wstecz, bo za luty i marzec 2021r.) dodatku, tak i nie byli powiadomieni, iż świadczenie zostaje zaliczone na jego poczet, a tylko w takiej sytuacji rozważeniu mogłaby podlegać ich akceptacja w tym zakresie. Zarządzenie nr 33 zmieniło (za milczącą akceptacją zatrudnionych) czasowo warunki wynagradzania, zatem niezbędne do kolejnej – tym razem niekorzystnej zmiany było nie tylko jednostronne zmodyfikowanie zarządzenia (wydanie nowego), ale i uzyskanie na zmianę warunków zgody pracowników albo dokonanie wypowiedzeń zmieniających. Pracodawca zaś zaniechał nawet poinformowania o wycofaniu przyznanego dodatku.

Poza żądaniem dodatku powódka w tej sprawie dochodziła także wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy – okres przypadający pomiędzy rozwiązaniem umowy wskutek jej wypowiedzenia przez pracodawcę, a podjęciem zatrudnienia po wyroku sądowym przywracającym H. L. do pracy.

Prawo do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy dla pracownika, który podjął pracę po przywróceniu do niej przewidziane jest w art. 47 k.p. W przypadku pracowników, o których mowa w art. 39 k.p. (objętych ochroną

przedemerytalną) wynagrodzenie w myśl wskazanego przepisu przysługuje za cały okres pozostawania bez pracy. W tej sprawie zbytecznymi są rozważania, czy powódka należała do kręgu osób wskazanych w art. 39 k.p. (pozwany zresztą takiej przynależności nie kwestionował) z uwagi na prawomocny już wyrok wydany przez tutejszy sąd w sprawie IX P 109/21.

Związanie sądu prawomocnym wyrokiem wydanym w innym postępowaniu dotyczy nie tylko rozstrzygnięcia sądu, ale i ustaleń, którego legły u jego podstaw. Z prawomocnością orzeczenia sądowego związana jest powaga rzeczy osądzonej (art. 366 k.p.c.). Wyrok prawomocny ma powagę rzeczy osądzonej tylko co do tego, co w związku z podstawą sporu stanowiło przedmiot rozstrzygnięcia, a ponadto tylko między tymi samymi stronami. Chociaż powagą rzeczy osądzonej objęta jest w zasadzie jedynie sentencja wyroku, a nie jego uzasadnienie, to w orzecznictwie trafnie zwraca się uwagę, że powaga ta rozciąga się również na motywy wyroku w takich granicach, w jakich stanowią one konieczne uzupełnienie rozstrzygnięcia, niezbędne dla wyjaśnienia jego zakresu. W szczególności, powagą rzeczy osądzonej mogą być objęte ustalenia faktyczne w takim zakresie, w jakim indywidualizują one sentencję jako rozstrzygnięcie o przedmiocie sporu i w jakim określają one istotę danego stosunku prawnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2011r. II PK 4/11, OSNP 2012/15 -16/192 i powołane tam orzeczenia). W kolejnym postępowaniu, takie okoliczności faktyczne nie mogą być już ponownie badane, a muszą być przyjęte zgodnie z poprzednim rozstrzygnięciem. Zgodnie bowiem z art. 365 § 1 k.p.c. orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy i organy państwowe.

Powódka przywrócona została do pracy w związku z uznaniem przez sąd w sprawie IX P 109/21, iż podlegała ona ochronie przedemerytalnej. Tylko ta kwestia była badana w tamtym postępowaniu i tylko ona warunkowała rozstrzygnięcie. Rozpoznając niniejszą sprawę sąd, związany wyrokiem wydanym w sprawie IX P 109/21 musiał uznać powódkę za osobę podlegającą ochronie z art. 39 k.p., co uzasadniało żądanie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy.

Nie ulegało wątpliwości, że początek tego okresu przypadał na 1 kwietnia 2021r., należało jednak, wobec treści wyroku wydanego w sprawie IX P 109/21, ustalić, kiedy okres ten się kończył. Wyrok sądu bowiem nie tylko przywracał powódkę do pracy, ale i obligował pracodawcę do jej zatrudnienia do czasu uprawomocnienia się orzeczenia. Zdaniem sądu okres pozostawania bez pracy winien być liczony nie do czasu faktycznego dopuszczenia powódki do wykonywania obowiązków, a do dnia, gdy pracodawca uzyskał wiedzę o orzeczeniu. Bez wątplenia nastąpiło to nie później niż 26 maja 2021r., gdy powódka zgłosiła gotowość do pracy (pozwany nie wykazał innej daty, gdyby jednak uznawać, że wyrok dotarł do niego dzień później w oparciu o pismo pełnomocnika w aktach osobowych powódki, to i tak byłby to dzień kolejny, co w niewielkim stopniu rzutowałoby na wysokość należności powódki). Wyrok sądu obligował pracodawcę do zatrudnienia powódki czyli do dopuszczenia jej do pracy.

Tym samym za okres od 27 maja 2021r. H. L. przysługiwało już nie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a wynagrodzenie za gotowość do pracy (powódka była gotowa pracować, a pracodawca nie dopuszczał jej do wykonywania pracy mimo nałożonego nań przez sąd obowiązku), a zatem wynagrodzenie wynikające z jej osobistego zaszeregowania określone stawką miesięczną (art. 81 § 1 k.p.)

Sposób liczenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia i innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy /t.j. Dz.U.2017.927/). Zgodnie z § 1 pkt 1 tego rozporządzenia przy ustalaniu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy przysługującego pracownikowi przywróconemu do pracy, określonego w art. 47 k.p. stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop. W uproszczeniu zatem wynagrodzenie takie odpowiadać powinno sumie składników stałych z ostatniego miesiąca zatrudnienia i średniej składników zmiennych wypłaconych w okresie trzech ostatnich miesięcy (§ 15 i 18 rozporządzenia z dnia 8 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop /Dz.U. 1997.2.14 ze zm./).

Stałymi składnikami wynagrodzenia powódki były: wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2800 zł i dodatek stażowy w wysokości 364 zł, z kolei średnia składników zmiennych z ostatnich trzech miesięcy (wynikająca z dyżurów) dawała 546, 39 zł. Sąd przyjął tu kwotę podaną przez stronę pozwaną uznając, że ta ostatnia nie ma interesu w zawiązaniu wyliczenia i mając na uwadze to, iż listy płac nie dawały podstaw do uznania, by średnia składników zmiennych przekraczała wyliczoną. Łącznie zatem wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop odpowiadało kwocie 3710, 39 zł. Do składników uwzględnianych przy liczeniu wynagrodzenia nie mógł zostać wliczony dodatek z zarządzenia nr 33 dyrektor pozwanego (ani też wypłacony w styczniu 2021r. dodatek z listopada 2019r.) z uwagi na powiązanie tego dodatku wyłącznie z faktycznym wykonywaniem pracy przy zwalczaniu epidemii C. – 19. To powiązanie nakazywało pominięcie dodatku na podstawie § 6 pkt 1 w zw. z § 14 rozporządzenia z dnia 8 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługiwało powódce za cały kwiecień, a zatem w kwocie 3710, 39 zł i za 26 dni maja 2021r. W maju 2021r. przypadało 19 dni roboczych, z tego do 26 maja dni 16. Stawka wynagrodzenia za 1 dzień pracy wynosiła 176, 69 zł. Zgodnie bowiem z § 2a rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia i innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy stawkę miesięczną należało podzielić przez współczynnik urlopowy (w 2021r. wynoszący 21), a następnie pomnożyć przez liczbę dni pracy, za które wynagrodzenie jest należne. Tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy we wskazanym miesiącu powódka zatem winna otrzymać 2827, 04 zł

Za pozostałą część maja (3 dni robocze) powódce należne jest wynagrodzenie za gotowość do pracy w kwocie wynikającej z miesięcznego zaszeregowania t.j. w kwocie 499, 59 zł (3164 zł: 19 x 3).

Wynagrodzenie za gotowość do pracy należy się powódce także za 3 dni czerwca 2021r. We wskazanym miesiącu kalendarzowymi przypadają 21 dni robocze, w tym 2 w okresie, w jakim powódki nie dopuszczono do pracy. Stąd należna za ten miesiąc kwota wynosi 301, 34 zł ((...):21 x2).

Powódka wreszcie ma prawo do jednorazowego świadczenia z tytułu zwalczania (...) 19 w wysokości 2 730,70 zł wypłaconego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego województwa (...). Warunkami otrzymania świadczenia były pozostawanie w zatrudnieniu w dniu 9 lutego 2021r. i w dniu wypłaty świadczenia. Choć formalnie na dzień wypłaty pozwany nie dopuścił jeszcze powódki do pracy, to po jego stronie ciążył już ten obowiązek nałożony wyrokiem tutejszego sądu, co nakazuje traktować powódkę jako osobę spełniającą oba warunki.

W ocenie sądu nie było przeszkód do zasądzenia na rzecz powódki za maj i czerwiec 2021r. wynagrodzenia na podstawie przepisów dotyczących gotowości do pracy oraz kwoty 2730, 70 zł pomimo, iż H. L. prawo do kwot dochodzonych za wskazane miesiące wywodziła wyłącznie z ar. 47 k.p. Sąd nie jest związany bowiem podstawą prawną roszczenia, a podstawą faktyczną czyli okolicznościami wskazywanymi przez stronę. Kwoty, jakie sąd zasądził na rzecz powódki za maj 2021r. i czerwiec 2021r., nie przekraczają żądanych w odniesieniu do tych miesięcy (z zawartych w pozwie wyliczeń wynika, że na łącznie żadaną za czas nieświadczenia pracy kwotę składały się następujące: za kwiecień 2021r. 4004 zł, za maj 2021r. 6734, 70 zł i za czerwiec 2021r. 572 zł). Powódka wskazywała wyraźnie, że domaga się kwot, jakie utraciła w związku z nieprawidłowym działaniem pozwanego polegającym na wypowiedzeniu jej umowy o pracę, a dalej na dopuszczeniu do pracy dopiero po upływie tygodnia od zgłoszenia gotowości. Nadto H. L. żądała jednoznacznie obok wynagrodzenia wynikającego z umowy i aktów wewnętrznych świadczenia wypłaconego pracownikom w maju 2021r. w kwocie 2730, 70 zł. Rozstrzygnięcie sądu opiera się zatem na okolicznościach wskazanych przez stronę.

Od należności dochodzonych za okres faktycznego niewykonywania pracy 1 kwietnia 2021r. – 3 czerwca 2021r. H. L. domagała się odsetek od 15 marca 2022r. Sąd w całości uwzględnił żądanie odsetkowe z uwagi na fakt, iż na dzień 14 marca 2022r. pozwany miał wiedzę o tym, że zachodzą podstawy do wypłaty wynagrodzenia (wiedział o

przywróceniu powódki do pracy w związku z naruszeniem przy wypowiedzaniu umowy ochrony przedemerytalnej, zgłoszeniu gotowości do pracy, faktycznemu podjęciu pracy), jak i był wezwany do zapłaty.

Mając na uwadze wszystko powyższe sąd orzekł jak w punktach I i II wyroku.

W związku z omyłką pisarską w wyroku jako datę początkową odsetek wskazano nie 15, a 14 marca 2022r. Choć w istocie 14 marca 2022r. pozwana też pozostawała już w opóźnieniu, to wskazanie tej daty prowadzi do orzeczenia ponad żądanie. Omyłka ta nie podlegała sprostowaniu, bo sprostowanie nie może prowadzić do zmiany rozstrzygnięcia.

Choć żądanie pozwu zostało uwzględnione częściowo, sąd nałożył na pozwanego obowiązek zwrotu wszystkich kosztów procesu. Na takie rozstrzygnięcie pozwalał art. 100 k.p.c. Powódka uległa bowiem tylko co do nieznacznej części żądania, a sposób sformułowania żądań utrudniały działania pozwanego na polu określania warunków wynagradzania i ograniczony wgląd pracownicy do dokumentacji. Sposób działania pozwanego w związku z dodatkiem przyznanym na okres styczeń – maj 2021r. wskazuje na brak poszanowania drugiej strony stosunku pracy. Nie chodzi tu nawet o jednostronne zmiany w zakresie tego składnika wynagrodzenia (mogące wynikać z błędnego przekonania o ich dopuszczalności), ile o nieinformowanie pracowników o tych zmianach skutkujące trudnościami w zorientowaniu się przez nich co i w jakiej kwocie im się należy. Dało się to zauważyć w zeznaniach przesłuchanych osób. Niezrozumiałym dla sądu pozostaje niewypłacenie powódce na jej wezwanie wynagrodzenia za gotowość do pracy. Prawo do takiego świadczenia wynika wprost z kodeksu pracy, a okoliczności warunkujące wystąpienie przesłanek do jego zasądzenia potwierdził już sąd w sprawie IX P 109/21. Mając wątpliwości co do zdolności do pracy w spornym okresie (choć nie powołano się na nie w odpowiedzi na wezwanie do zapłaty) pozwany mógł zażądać potwierdzenia, że pracownica nie korzystała ze zwolnień lekarskich, albo odebrać od niej stosowne oświadczenie. Wbrew twierdzeniom pozwanego zawartym w odpowiedzi na wezwanie podstawą do wypłaty należności nie musi być wyrok sądowy, pracodawca może i powinien dokonać ich wypłaty po wezwaniu przez pracownika na podstawie przepisów kodeksu pracy. Wysokość wynagrodzenia z art. 47 k.p., pomimo odszkodowawczego charakteru tego świadczenia, jest ściśle określona w przepisach powołanego już zarządzenia, nie zależy zatem od uznania sądu i pracodawca może ją wyliczyć samodzielnie.

Poniesione przez powódkę koszty odpowiadają wynagrodzeniu zawodowego pełnomocnika określonego zgodnie z § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (t.j.Dz.U. 2023. 1964)

Zgodnie z art. 113 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. 2023.1144) 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. Istniejące początkowo wątpliwości związane ze stosowaniem tego przepisu w sprawach z zakresu prawa pracy zostały rozwiane w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r. I PZP 1/07, w której sąd ten wskazał, iż sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu.

Powódka była w tej sprawie zwolniona od ponoszenia opłaty od pozwu. Opłata, zważywszy na wartość przedmiotu sporu winna wynosić 750 zł (art. 13 ust. 1 pkt 6 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych) i taką kwotą obciążono pozwanego uznając, że tak jak w przypadku kosztów procesu, koszty sądowe ponosi on w całości. Marginalnie tylko wskazać należy, iż opłata w tej samej wysokości należna byłaby, gdyby powódka domagała się kwoty w istocie jej należnej czyli orzeczonej wyrokiem.

Zawarte w wyroku orzeczenie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wykonalności znajduje oparcie w art. 477² § 1 k.p.c. Objęta rygorem kwota wynika z ostatnich danych płacowych znajdujących się w aktach osobowych (wynagrodzenie zasadnicze 3680, 64 zł i 14% dodatku stażowego).

Ustaień faktycznych dokonano w oparciu o wszystkie dowody przedstawione w sprawie, które uznano za wiarygodne, z zastrzeżeniem dotyczącym zeznań G. S. i list dotyczących dodatku (już omówionym). Autentyczność i rzetelność pozostałych dokumentów nie były kwestionowane, a dowody ze źródeł osobowych korespondowały ze sobą i dokumentami.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)