

## UZASADNIENIE

*Zaskarżonym wyrokiem z 25 października 2021 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi, po rozpoznaniu sprawy X P 725/20 z powództwa K. W. (1) przeciwko (...) im. J. P. II w G. o wynagrodzenie za pracę zasądził od (...) im. J. P. II w G. na rzecz K. W. (1) 24.500 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za okres od sierpnia 2017 r. do marca 2020 r. z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 30 kwietnia 2020 r. do dnia zapłaty, oddalił powództwo w pozostałym zakresie, zasądził od (...) im. J. P. II w G. na rzecz K. W. (1) 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego powoda z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty, obciążył i nakazał pobrać od (...) im. J. P. II w G. na rzecz Skarbu Państwa – Kasa Sądu Rejonowego dla Łodzi 1.225 zł tytułem kosztów sądowych, których obowiązku nie miał ponieść powód K. W. (1), nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.114,20 zł.*

**Przedmiotowe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:**

Pozwany (...) im. J. P. II w G. jest samorządową jednostką organizacyjną Powiatu (...).

Powód K. W. (2) zatrudniony został w (...) im. J. P. II w G. od 8 kwietnia 2014 r. na stanowisku głównego specjalisty. Początkowo strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 8 kwietnia 2014 r. do 30 czerwca 2014 r. Miesięczne wynagrodzenie za pracę powoda ustalono na kwotę 2.800 zł, według XVI kategorii zaszeregowania.

Kolejna umowa o pracę między stronami zawarta została 1 lipca 2014 r., na mocy, której powód zatrudniony został na stanowisku głównego specjalisty w okresie od 1 lipca 2014 r. do 31 grudnia 2015 r. Miesięczne wynagrodzenie za pracę powoda ustalono na kwotę 2.800 zł miesięcznie, według XVI kategorii zaszeregowania.

Od 1 stycznia 2016 r. powód został zatrudniony w (...) w G. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku głównego specjalisty z miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 2.800 zł, ustalonym na podstawie XVI stawki zaszeregowania.

Porozumieniem zmieniającym warunki pracy i płacy z 27 stycznia 2016 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda zostało podwyższone od 1 stycznia 2016 r. do kwoty 2.940 zł. Porozumienie podpisane zostało przez powoda.

W dniu 20 stycznia 2017 r. strony zawarły kolejne porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy, na mocy, którego wynagrodzenie zasadnicze powoda podwyższono od 1 stycznia 2017 r. do kwoty 3.014 zł. Porozumienie podpisane zostało przez powoda.

Od 1 stycznia 2018 r. wynagrodzenie za pracę zasadnicze powoda zostało podwyższone do kwoty 3.190 zł na mocy porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy z 22 stycznia 2018 r. Porozumienie zostało podpisane przez powoda.

Porozumieniem zmieniającym warunki pracy i płacy z 5 grudnia 2018 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda podwyższono od 1 listopada 2018 r. do kwoty 3.236,50 zł. Porozumienie podpisane zostało przez powoda.

Porozumieniem zmieniającym warunki pracy i płacy z 21 stycznia 2019 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda podwyższono od 1 stycznia 2019 r. do kwoty 3.503,33 zł. Porozumienie podpisane zostało przez powoda.

Porozumieniem zmieniającym warunki pracy i płacy z 23 września 2019 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda podwyższono od 1 października 2019 r. do kwoty 3.678,50 zł. Porozumienie podpisane zostało przez powoda.

Zgodnie z zakresem zadań, odpowiedzialności i uprawnień Głównego specjalisty D. M. i Opiekuńczo – Terapeutycznego, główny specjalista podlega bezpośrednio dyrektorowi pozwanego. Zgodnie z zakresem zadań do podstawowych zadań głównego specjalisty działu medycznego i opiekuńczo terapeutycznego należy w szczególności kierowanie pracą podległego personelu to jest pielęgniarek, opiekunów, pracownika terapii zajęciowej i rehabilitacji, nadzór i odpowiedzialność za dyscyplinę pracy podległego personelu, zabezpieczenie właściwej opieki mieszkańcom przebywającym w domu, codzienne przeglądy raportu, obecność przy obchodzie wszystkich mieszkańców, dopilnowanie wpisywania wszystkich zleceń lekarskich do prowadzonej dokumentacji i podpisywania zleceń przez pielęgniarki, czuwanie nad wykonaniem zaleceń lekarskich przez podległy personel w należyty sposób i we właściwym czasie, nadzór nad wydawanymi lekami przez personel nad winiarski wg zlecenia lekarza, czuwanie nad higienicznym podawaniem mieszkańcom posiłków według właściwej diety o należytej temperaturze oraz nad karmieniem mieszkańców, dbałość o właściwy stan sanitarny pomieszczeń, koordynowanie pracy pracownika terapii zajęciowej i rehabilitacji, czuwanie nad bezpieczeństwem mieszkańców roztacza nie szczególnej opieki nad ciężko chorymi, nadzór nad utrzymaniem właściwej higieny osobistej mieszkańców oraz ich otoczenia, zaopatrzenie mieszkańców w przedmioty ortopedyczne i środki pomocnicze, kontrola realizacji indywidualnych planów wspierania mieszkańców, prowadzenie indywidualnego planu wsparcia mieszkańca, odpowiedzialność za dokonywanie wpisów i przestrzeganie terminów spotkań zespołów terapeutyczno-opiekuńczych, wykonywanie innych czynności na polecenie dyrektora domu, zgodnych z zajmowanym stanowiskiem a u nieujętych w zakresie obowiązków. Zgodnie z zakresem uprawnień zapisanym w zakresie obowiązków główny specjalista działu medycznego i opiekuńczo terapeutycznego korzysta z uprawnień wynikających z ogólnych przepisów ustawodawstwa oraz posiada uprawnienia kontroli podległego personelu.

Powodowi podlegało w spornym okresie od 3 do 5 pielęgniarek, od 11 do 13 opiekunów, terapeuta, rehabilitant, psycholog.

Zgodnie ze schematem organizacyjnym obowiązującym u pozwanego główny specjalista stojący na czele działu medycznego i opiekuńczo terapeutycznego jest przełożonym starszej pielęgniarki, pielęgniarki, technika fizjoterapii, psychologa, instruktora terapii zajęciowej starszego opiekuna i opiekuna.

Uchwałą nr 27/82 /14 Zarządu Powiatu (...) z 17 czerwca 2014 r. uchwalono regulamin organizacyjnym domu (...) w G..

Zgodnie z §19 regulaminu organizacyjnego K. organizacyjnymi pozwanego są działy oraz samodzielne stanowiska pracy. Komórki organizacyjne wykonują powierzone im zadania samodzielnie i są zobowiązane do wzajemnej współpracy. Osoba sprawująca nadzór nad komórką organizacyjną kieruje całokształtem prac stanowiących jej właściwość, przedmiotowość i jest odpowiedzialna za wyniki pracy i funkcjonowanie komórki. Stosownie do brzmienia §20 regulaminu organizacyjnego w skład (...) w G. wchodzi komórki organizacyjne:

- D. (...),

-D. Administracyjno-Gospodarczy,

-D. Medyczny i Opiekuńczo-Terapeutyczny,

-Samodzielne stanowiska :Specjalista Pracy Socjalnej. Inspektor do Spraw administracyjno – kadrowych.

Działy (...) kierowany jest przez Głównego Księgowego, D. Administracyjno-Gospodarczy kierowany jest przez Głównego Administratora, D. Medyczny i OpiekuńczoTerapeutyczny kierowany jest przez Głównego Specjalistę. Dyrektor sprawuje bezpośredni nadzór nad Głównym, Głównym Administratorem, Głównym Specjalistą, samodzielnymi stanowiskami pracy.

Pismem z 15 kwietnia 2020 r. powód zwrócił się do pozwanego o wypłatę na jego rzecz kwoty 30.180,32 zł, na którą złożyła się kwota 27.300 zł z tytułu dodatku funkcyjnego do 31 marca 2020 r., kwoty odsetek 2.880,32 zł liczonych od wyrównania dodatku funkcyjnego.

Pismem z 15 czerwca 2020 r. pozwany odmówił wypłaty powodowi wyrównania dodatku funkcyjnego za okres od 1 kwietnia 2017 r. do 31 marca 2020 r., wywodząc, iż powodowi przyznawany był dodatek specjalny za czynności powoda, związane z kierowaniem zespołem pracowników świadczących pracę w D. Medycznym i Opiekuńczo-Terapeutycznym.

Pozwany nie kwestionował, iż powód zatrudniony był na stanowisku kierowniczym -Głównego Specjalisty, do zadań, którego należało koordynowanie i nadzór nad D. Medycznym i Opiekuńczo -Terapeutycznym. Zgodnie z zarządzeniem nr (...) z 5 października 2018 r. w sprawie oceny ryzyka zawodowego stanowisko Głównego Specjalisty zaliczone zostało obok stanowiska Dyrektora i Głównego Księgowego do stanowisk kierowniczych.

U pozwanego obowiązuje regulamin wynagradzania pracowników pozwanego. Regulamin określa warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą przysługujących pracownikom (...) zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Regulamin wynagradzania określa między innymi warunki wynagradzania, w skład, którego wchodzi wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny, dodatek specjalny, dodatek stażowy, dodatek nadliczbowy, dodatek nocny, nagrody oraz inne świadczenia związane z pracą. Regulamin określa także kategorie zaszerogowania i minimalne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, stawki dodatku funkcyjnego, wykaz stanowisk z dodatkiem funkcyjnym.

Zgodnie z §7 regulaminu wynagradzania dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem lub koordynowaniem samodzielną komórką organizacyjną oraz pracownikom zatrudnionym na samodzielnych stanowiskach pracy, zgodnie z załącznikiem 4 regulaminu. Stosowanie do załącznika nr 4 do regulaminu wynagradzania określającym wykaz stanowisk, którym przysługuje dodatek funkcyjny określono stanowisko dyrektora (stawka dodatku 7 – maksymalna kwota 1760 zł), główny administrator (stawka dodatku 6 - maksymalna kwota 1.540 zł), główny księgowy (stawka dodatku 6 – maksymalna kwota 1540 zł).

Pismem z 2 marca 2020 r. pozwany przyznał powodowi dodatek funkcyjny od 1 kwietnia 2020 r. w wysokości 700 zł. Jako podstawę zmiany w przedmiocie warunków wynagradzania pozwany wskazał regulamin wynagradzania pracowników pozwanego.

W czasie przyznania powodowi dodatku funkcyjnego regulamin wynagradzania pracowników pozwanego obowiązywał w dotychczasowym kształcie. Nie nastąpiła zmiana załączników do regulaminu wynagradzania.

Zgodnie z tabelą stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników -stanowiącą załącznik 3 do zarządzenia nr (...) w sprawie zmiany regulaminu wynagradzania pracowników pozwanego stawki dodatku funkcyjnego określane są od 1 do 0, a maksymalny poziom dodatku funkcyjnego dla poszczególnych ssawek waha się od 440 zł do 2750 zł.

Zgodnie z obowiązującym u pozwanego regulaminem wynagradzania dodatek specjalny może zostać przyznany pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań. Podstawę przyznania dodatku specjalnego stanowi decyzja dyrektora jednostki. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony do 12-miesięcy, nie dłuższy jednak niż istnienie okoliczności powodujących jego przyznanie. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia w kwocie nie przekraczającej 40 % łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownik, jeżeli takowy dodatek przyznano .

Powodowi w okresie od 15 października 2014 r. do 31 grudnia 2014 r. przyznany został dodatek specjalny w wysokości 15% wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 420 zł w związku ze znacznie zwiększoną ilością obowiązków służbowych związanych z przekazaniem powodowi zadań dotyczących obsługi kasowej pozwanego.

Od 1 kwietnia 2015 r. powodowi przyznano dodatek specjalny w wysokości 500 zł w związku ze znacznie zwiększoną ilością obowiązków służbowych związanych z kierowaniem przez powoda zespołem opiekuńczo – terapeutycznym.

Od 1 kwietnia 2016 r. powodowi przyznano dodatek specjalny w wysokości 500 zł w związku ze znacznie zwiększoną ilością obowiązków służbowych związanych z kierowaniem przez powoda zespołem opiekuńczo – terapeutycznym.

Od 1 kwietnia 2017 r. powodowi przyznano dodatek specjalny w wysokości 500 zł w związku ze znacznie zwiększoną ilością obowiązków służbowych związanych z kierowaniem przez powoda zespołem opiekuńczo – terapeutycznym.

Od 1 kwietnia 2018 r. powodowi przyznano dodatek specjalny w wysokości 700 zł w związku ze znacznie zwiększoną ilością obowiązków służbowych związanych z kierowaniem przez powoda zespołem opiekuńczo – terapeutycznym.

Od 1 kwietnia 2019 r. powodowi przyznano dodatek specjalny w wysokości 700 zł w związku ze znacznie zwiększoną ilością obowiązków służbowych związanych z kierowaniem przez powoda zespołem opiekuńczo – terapeutycznym.

Dodatek specjalny przyznawany był powodowi w związku z odejściem starszej pielęgniarki i przekazaniem powodowi obowiązków starszej pielęgniarki, w zakresie zamawiania leków i produktów medycznych i kontroli w tym zakresie. Powód wykonywał także dodatkowo obowiązki koordynatora jednego z zespołów terapeutyczno-opiekuńczych.

Od stycznia 2016 r. Zarząd Powiatu (...) przyznał pracownikom pozwanego podwyżkę na poziomie 5 % płacy zasadniczej.

Zarząd Powiatu (...) w dniu 11 stycznia 2017 r. poinformował dyrektora pozwanego o przyznaniu podwyżek pracownikom jednostki od miesiąca stycznia 2017 r. w wysokości 100 zł brutto do wynagrodzenia zasadniczego.

W dniu 27 listopada 2018 r. Zarząd Powiatu (...) powiadomił dyrektora pozwanego o przyznaniu podwyżek dla pracowników pozwanego w wysokości 146,50 zł brutto do pensji zasadniczej na etat dla wszystkich pracowników (...) od miesiąca listopada 2018 r.

Pismem z 21 stycznia 2019 r. poinformował dyrektora pozwanego o przyznaniu podwyżek pracownikom (...) od stycznia 2019 r. w wysokości 5 % brutto od wynagrodzenia zasadniczego.

Starosta (...) pismem z 23 sierpnia 2019 r. poinformował dyrektora pozwanego, iż Zarząd Powiatu Z. na posiedzeniu w dniu 14 sierpnia 2019 r. podjął decyzję w sprawie udzielenia od 1 września 2019 r. podwyżek dla pielęgniarek w wysokości 300 zł miesięcznie oraz do 1 października 2019 r. podwyżek dla pozostałych pracowników pozwanego w wysokości 5 % do pensji zasadniczej.

Podwyżki wynagrodzenia dokonywane były na mocy porozumień zmieniających. W czasie podpisywania porozumień zmieniających dotyczących podwyżki wynagrodzenia zasadniczego powód nie wiedział, w jakiej wysokości rekomendowane były podwyżki wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników pozwanego. Powód zapoznał się z dokumentacją w tym zakresie, w momencie, kiedy utworzony został u pozwanego związek zawodowy, którego przewodniczącym został powód. Powód nie uchylał się od skutków prawnych zawartych porozumień zmieniających w przedmiocie wynagrodzenia zasadniczego.

Miesięczne wynagrodzenie powoda liczone, jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wyniosło 5.114,20 zł.

Powyższe ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy dokonał na podstawie powołanych dokumentów, a także zeznań powoda, dając im wiarę. Z uwagi na nieusprawiedliwione niestawiennictwo pozwanego na rozprawie poprzedzającej zamknięcie rozprawy Sąd I instancji pominął dowód z przesłuchania pozwanego i oparł się w całości na zeznaniach powoda.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że powództwo w przeważającym zakresie zasługiwało na uwzględnienie, a w tym w zakresie roszczenia o wyrównanie wynagrodzenia za pracę za okres od sierpnia 2017 r. do marca 2020 r. tytułem dodatku funkcyjnego.

Sąd I instancji przypomniał, że powód wnosił o wyrównanie wynagrodzenia o dodatek funkcyjny w wysokości 700 zł miesięcznie, wywodząc to roszczenie z tego, że w spornym okresie pełnił funkcję głównego specjalisty - funkcję kierowniczą oraz z tego, że żądanie to potwierdzają zapisy regulaminu wynagradzania, regulaminu organizacyjnego, zakresu zadań powoda, innych dokumentów oraz przyznanie powodowi począwszy od kwietnia 2020 r. dodatku

funkcyjnego, mimo braku zmiany dotychczasowego zakresu obowiązków powoda oraz zmiany obowiązującego u powoda regulaminu wynagradzania.

Sąd Rejonowy wskazał, że pracownicy zatrudnieni na niektórych stanowiskach, w związku z pełnionymi funkcjami, mają prawo do dodatkowego wynagrodzenia w postaci dodatku funkcyjnego. Jest on swego rodzaju rekompensatą dla pracownika za zwiększony zakres obowiązków i odpowiedzialności. Zasady jego przyznawania regulują przepisy szczegółowe dla danej grupy zawodowej. Pozwany (...) im. J. P. II w G. jest samorządową jednostką organizacyjną Powiatu (...). Sąd I instancji wyjaśnił, że do pracowników pozwanego, w tym powoda zastosowanie ma ustawa z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. z 2019 r., poz.1282), dalej - u.p.s.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 36 ust 1 u.p.s. pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych. W świetle art. 36 ust. 4 u.p.s., pracownikowi samorządowemu może zostać przyznany dodatek funkcyjny. Sąd I instancji wyjaśnił, że ze sformułowania przepisu wynika, że przyznanie dodatku ma charakter fakultatywny, a pracodawca może, zgodnie z art. 39 ust. 2 pkt 2 u.p.s. określić w regulaminie wynagrodzenie warunki i sposób jego przyznawania.

Sąd I Instancji podniósł, że obowiązujący u pozwanego regulamin wynagradzania określa warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą przysługujących pracownikom (...) zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Regulamin wynagradzania określa między innymi warunki wynagradzania, w skład którego wchodzi wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny, dodatek specjalny, dodatek stażowy, dodatek nadliczbowy, dodatek nocny, nagrody oraz inne świadczenia związane z pracą. Regulamin określa także kategorie zaszerogowania i minimalne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, stawki dodatku funkcyjnego, wykaz stanowisk z dodatkiem funkcyjnym. Następnie Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z §7 regulaminu wynagradzania dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem lub koordynowaniem samodzielną komórką organizacyjną oraz pracownikom zatrudnionym na samodzielnych stanowiskach pracy, zgodnie z załącznikiem 4 regulaminu. W załączniku nr 4 do regulaminu wynagradzania określającym wykaz stanowisk, którym przysługuje dodatek funkcyjny wymieniono: stanowisko dyrektora (stawka dodatku 7 – maksymalna kwota 1760 zł), głównego administratora (stawka dodatku 6 -maksymalna kwota 1.540 zł), głównego księgowego (stawka dodatku 6 – maksymalna kwota 1540 zł).

Sąd Rejonowy uwzględnił, że załącznik nr 4 do regulaminu wynagradzania nie wymienia stanowiska głównego specjalisty, jednakże według tego Sądu zapisy innych obowiązujących u pozwanego dokumentów potwierdzają, iż stanowisko głównego specjalisty jest stanowiskiem związanym z kierowaniem i koordynowaniem samodzielną komórką organizacyjną, to jest D. Medycznego o Opiekuńczo- Terapeutycznego. Sąd I instancji podniósł, że do zadań głównego specjalisty D. Medycznego i Opiekuńczo - Terapeutycznego należy kierowanie pracą podległego personelu, nadzór i odpowiedzialność za dyscyplinę pracy podległego personelu, kontrola realizacji indywidualnych planów wsparcia mieszkańców. Zgodnie z regulaminem organizacyjnym pozwanego uchwalonym na mocy uchwały Zarządu Powiatu (...) z 17 czerwca 2014 r. oraz zawartym w nim schematem organizacyjnym powód został zatrudniony na stanowisku kierowniczym z podległością służbą pracowników D. Medycznego i Opiekuńczo - Terapeutycznego, to jest personelu pielęgniarskiego, opiekuńczego, technika fizjoterapii, instruktora terapii zajęciowej i psychologa. Sąd Rejonowy uznał, że potwierdzają to zakresy zadań, odpowiedzialności i uprawnień pracowników zatrudnionych na stanowiskach: starsza pielęgniarka, pielęgniarka, starszy opiekun, opiekun, technik fizjoterapii, instruktor terapii zajęciowej psycholog. Pozwany nie kwestionował, także w innych dokumentach, iż powód jest zatrudniony na stanowisku kierowniczym – jak choćby w wystawionym zaświadczeniu z 24 czerwca 2016 r. Sąd uwzględnił także, że w zarządzeniu Dyrektora (...) w G. z 5 października 2018 r. w sprawie oceny ryzyka zawodowego na poszczególnych stanowiskach pracy w pozwanym, wymieniono stanowiska kierownicze, a mianowicie dyrektora, głównego księgowego, głównego specjalisty.

Według Sądu I instancji zasadność roszczeń powoda potwierdza też okoliczność, iż pozwany począwszy od kwietnia 2020 r. przyznał powodowi dodatek funkcyjny w wysokości 700 zł, mimo, iż zakres zadań i odpowiedzialności powoda

na dotychczas zajmowanym stanowisku głównego specjalisty i obowiązujący regulamin wynagradzania w zakresie §7 i załącznika 4 nie uległy zmianie.

Zdaniem Sądu Rejonowego w/w okoliczności pozwalają, w świetle zapisów §7 regulaminu wynagradzania uznać, iż powód w spornym okresie był pracownikiem zatrudnionym na stanowisku związanym z kierowaniem lub koordynowaniem samodzielnej komórki organizacyjnej - D. Medycznego i Opiekuńczo – Terapeutycznego. Pozwany nie zakwestionował wskazanej przez powoda wysokości dodatku funkcyjnego. W efekcie Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda dochodzoną pozwem kwotę z tego tytułu, to jest kwotę 24.500 zł.

Jednocześnie Sąd I instancji stwierdził, że bez znaczenia dla rozstrzygnięcia pozostawała kwestia wypłacanego powodowi w tym okresie dodatku specjalnego. Zgodnie z obowiązującym u pozwanego regulaminem wynagradzania dodatek specjalny może zostać przyznany pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań. Zapisy dokumentów przyznających dodatek specjalny K. W. (1) oraz zeznania powoda potwierdzają, że powodowi w spornym okresie powierzane były dodatkowe zadania do realizacji, związane z obsługą kasy, koordynowaniem zespołu medyczno – terapeutycznego i przejęciem obowiązków starszej pielęgniarki w zakresie zamawiania leków i produktów medycznych, co stanowiło podstawę przyznania dodatku specjalnego.

O odsetkach ustawowych za opóźnienie Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 481 kc w zw. z art. 300 kp, zasądając je od 30 kwietnia 2020 r. i oddalając roszczenie odsetkowe od 29 kwietnia 2020 r.

W ocenie Sądu I instancji niezasadne okazało się roszczenie o wyrównanie wynagrodzenia za pracę w zakresie niesłusznie obniżonej wysokości podwyżki, mimo obowiązujących w spornym okresie rekomendacji Starosty Powiatu (...) o dokonanie podwyżki wynagrodzenia zasadniczego w określonym procencie. Według tego Sądu kluczowe znaczenie ma okoliczność, że podwyżka wynagrodzenia zasadniczego dokonywana była na mocy porozumienia zmieniającego, a zatem zgodnie z obopólną wolą stron, nie zaś jednostronnej decyzji pracodawcy. Powód nie uchylił się od skutków prawnych zawartych porozumień zmieniających w przedmiocie wynagrodzenia zasadniczego, stąd powództwo w tym zakresie należało oddalić.

O kosztach procesu - kosztach zastępstwa procesowego Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. w zw. z §9 ust. 1 pkt 2 w zw. z §2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804), zasądając te koszty w pełnej wysokości, gdyż powód przegrał sprawę w nieznacznym zakresie.

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powoda opłaty od pozwu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2019.785 t.j.), ustalając je od wartości zasądzzonego roszczenia.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 477 <sup>2</sup>§ 1 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł pozwany, zaskarżając go w części, a mianowicie w zakresie pkt. I, III-IV. A. zarzucił skarżonemu rozstrzygnięciu:

1. naruszenie przepisu postępowania cywilnego mającego istotny wpływ treść rozstrzygnięcia, tj. art. 233 §1 k.p.c. poprzez błędną ocenę materiału dowodowego w postaci zeznań powoda polegającym na nierównym, nielogicznym, sprzecznym z doświadczeniem życiowym i przyjęciu, że pozwany jako Przewodniczący Związku Zawodowego nie był poinformowany o zmianie Regulaminu Wynagradzania w zakresie zmiany Załącznika Nr 4 do Regulaminu Wynagradzania oraz nie zapoznał się ze zmienionym Regulaminem wynagradzania i przyjęciu, że nie znał powodów, dla których przyznany mu został dodatek funkcyjny;

2. naruszenie przepisu postępowania cywilnego mającego istotny wpływ treść rozstrzygnięcia, tj. art. 233 §1 k.p.c. poprzez błędną ocenę materiału dowodowego w postaci dokumentów kadrowych, a w szczególności pisma z dnia

31 lipca 2020 r. polegającym na nierównym, nielogicznym, sprzecznym z doświadczeniem życiowym i przyjęciu, że pozwany przyznał powodowi dodatek specjalny pomimo okoliczności, że taki dodatek nie przysługiwał stanowisku kierowniczemu, tj. Zastępcy Dyrektora (...) w G.;

3. powyższe uchybienia doprowadziły do błędu w ustaleniach faktycznych polegającego na przyjęciu, iż pozwany przyznał dodatek funkcyjny powodowi bez zmiany Regulaminu Wynagradzania, wbrew dotychczasowej praktyce u pozwanego, która wskazywała, że nie przyznawany jest dodatek specjalny dla pracowników, którzy nie widnieją w Załączniku Nr 4 do Regulaminu Wynagradzania oraz pomimo wyraźnego zakwestionowania zasadności i wysokości dochodzonego przez powoda roszczenia;

4. naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. art 36 ust. 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że pracownikowi samorządowemu obligatoryjnie przysługuje dodatek funkcyjny.

W konkluzji apelant wniósł o uchylenie przedmiotowego rozstrzygnięcia, ewentualnie zmianę orzeczenia w całości i oddalenie powództwa w całości, a także o zwolnienie pozwanego od kosztów postępowania apelacyjnego w całości, ponieważ pozwany jest jednostką organizacyjną Powiatu (...) i otrzymuje środki jedynie na realizację zadań wskazanych w ustawie o pomocy społecznej nie dysponuje wystarczającymi środkami finansowymi do pokrycia kosztów sądowych.

(apelacja k 184-187; 196-199)

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(odpowiedź na apelację k 206-209)

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 5 kwietnia 2022 r. pełnomocnicy stron podtrzymali zajęte stanowiska.

### **Sąd Okręgowy uzupełniająco ustalił, co następuje:**

U pozwanego w okresie od 2014 roku do 30 maja 2018 roku obowiązywał regulamin wynagradzania pracowników pozwanego, który określał warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą przysługujących pracownikom (...) zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Regulamin określał także kategorie zaszeregowania i minimalne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, stawki dodatku funkcyjnego, wykaz stanowisk z dodatkiem funkcyjnym.

Zgodnie z §7 tego regulaminu wynagradzania dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem lub koordynowaniem samodzielnej komórki organizacyjnej oraz pracownikom zatrudnionym na samodzielnych stanowiskach pracy- załącznik nr 4.

Stosowanie do załączników nr 4 i nr 3 do regulaminu wynagradzania określającym wykaz stanowisk, którym przysługuje dodatek funkcyjny określono stanowisko głównego administratora (stawka dodatku 5 – do 120 procent minimalnego wynagrodzenia zasadniczego), głównego księgowego (stawka dodatku 5– do 120 procent minimalnego wynagrodzenia zasadniczego).

(regulamin wynagradzania k 258-279)

U pozwanego od dnia 2 marca 2020 roku został zmieniony wykaz stanowisk, którym przysługuje dodatek funkcyjny w ten sposób, że wskazano jako stanowiska uprawnione do dodatku funkcyjnego:

- stanowisko Dyrektora (stawka dodatku funkcyjnego 7)

- stanowisko głównego administratora (stawka dodatku funkcyjnego 6),
- stanowisko głównego księgowego (stawka dodatku funkcyjnego 6)
- stanowisko głównego specjalisty (stawka dodatku funkcyjnego 6)

(zarządzenie i załącznik k 229-230)

Wprowadzenie powyższych zmian było konsultowane ze Związkiem Zawodowym (...) II w G., który wyraziły pozytywną opinię. W imieniu Związku pismo podpisał powód. Zmiana do Regulaminu została wywieszona na tablicy ogłoszeń pracodawcy.

(pismo Związku, pismo pracodawcy, notatka k 225-228 i k 231)

Z dniem 11 maja 2021 roku został ponownie zmieniony wykaz stanowisk, którym przysługuje dodatek funkcyjny w ten sposób, że wskazano jako stanowiska uprawnione do dodatku funkcyjnego:

- stanowisko Dyrektora (stawka dodatku funkcyjnego 7)
- stanowisko Zastępcy Dyrektora (stawka dodatku funkcyjnego 6),
- stanowisko głównego księgowego (stawka dodatku funkcyjnego 6)

(zarządzenie i załącznik k 220-221)

Wprowadzenie powyższych zmian było konsultowane ze Związkiem Zawodowym (...) II w G., który wyraziły pozytywną opinię. Zmiana do Regulaminu została wywieszona na tablicy ogłoszeń pracodawcy.

(pismo Związku, pismo pracodawcy, notatka k 223-224)

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

Apelacja strony pozwanej jest zasadna.

Wstępnie przypomnieć należy, że Sąd drugiej instancji jest, zgodnie z art. 378 k.p.c., sądem merytorycznym i w sposób w zasadzie nieograniczony raz jeszcze bada sprawę rozstrzygniętą przez sąd pierwszej instancji oraz w pełnym zakresie ocenia prawidłowość zastosowania w sprawie prawa materialnego.

W systemie opartym na apelacji pełnej, nieograniczonej (cum beneficio novorum), sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym (art. 382 KPC). Sąd drugiej instancji ma obowiązek dokonania własnej oceny wyników postępowania dowodowego, niezależnie od tego, czy ustaleń dokonał po przeprowadzeniu - na podstawie art. 381 KPC - nowych dowodów bądź ponowieniu dotychczasowych, a także w sytuacji, w której podziela ustalenia dokonane przez sąd pierwszej instancji.

Istotę postępowania apelacyjnego charakteryzuje też art. 386 § 4 kpc, zgodnie z którym, poza wypadkami określonymi w § 2 i 3, sąd drugiej instancji może uchylić zaskarżony wyrok i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania tylko w razie nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy albo gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

Na żadną z tych okoliczności, która uzasadniałaby zastosowanie przez Sąd Okręgowy art. 386 § 4 kpc, strona apelująca się nie powołała, wobec czego główny wniosek apelacyjny dotyczący uchylenia skarżonego wyroku nie zasługuje na uwzględnienie, co jednak nie oznacza automatycznie, że apelacja pozbawiona jest uzasadnionych podstaw i że nie zasługuje na aprobatę ewentualny wniosek apelacyjny.



Taka konstrukcja postępowania apelacyjnego umożliwi stronie wzruszenie krzywdzącego i zapadłego z naruszeniem prawa wyroku sądu pierwszej instancji, a także chroni wymiar sprawiedliwości przed mnożeniem zbędnych czynności procesowych i ogranicza przekazywanie spraw do ponownego rozpoznania jedynie do przypadków koniecznych. Podstawowym założeniem postępowania apelacyjnego jest dążenie do wydania merytorycznego rozstrzygnięcia, opartego na materiale zebranym przez sąd pierwszej instancji i sąd odwoławczy, który musi samodzielnie ocenić całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego z uwzględnieniem faktów z zakresu notoryjności powszechnej i urzędowej, faktów przyznanych lub niezaprzeczonych, a także domniemań prawnych. Merytoryczny charakter postępowania apelacyjnego sprawia, że sąd drugiej instancji zmierza do naprawienia błędów popełnionych przez sąd pierwszej instancji. W tym znaczeniu postępowanie apelacyjne jest przedłużeniem postępowania przeprowadzonego przed sądem pierwszej instancji. Skoro postępowanie odwoławcze ma przede wszystkim charakter merytoryczny, a dopiero w drugiej kolejności kontrolny, to trzeba uznać, że rozstrzygając sprawę sąd drugiej instancji może oprzeć się na własnych ustaleniach dokonanych nawet na podstawie zeznań świadków i stron przesłuchanych w trakcie postępowania pierwszoinstancyjnego, które mogą być sprzeczne z ustaleniami leżącymi u podstaw wyroku sądu pierwszej instancji.

Trzeba też zaznaczyć, że - jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 7.7.1999 r., I CKN 504/99 (OSNC 2000, nr 1, poz. 17) - art. 382 kpc nie stanowi samodzielnej podstawy działania sądu drugiej instancji, gdyż swą funkcję merytoryczną (rozpoznawczą) sąd ten spełnia, w zależności od potrzeb oraz wniosków stron, posługując się różnymi instrumentami procesowymi i stosując, przez odesłanie ujęte w art. 391 kpc, różne przepisy o postępowaniu przed sądem pierwszej instancji (np. przepisy o rozprawie, o dowodach, o orzeczeniach itd.). (tak w postanowieniu Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z dnia 22 sierpnia 2007 r., III CSK 61/07, L. nr Numer (...)).

Mając na uwadze powyższe uwagi, Sąd II instancji pragnie w pierwszej kolejności przypomnieć, że roszczenie powoda dotyczyło zasądzenia na jego rzecz od strony pozwanej dochodzonej pozwem kwoty tytułem dodatku funkcyjnego za okres od 1 sierpnia 2017 roku do 31 marca 2020 roku, na podstawie paragrafu 7 pkt 1 Regulaminu Wynagradzania, a to wobec zatrudnienia powoda na podstawie umowy o pracę na stanowisku głównego specjalisty- a zatem na stanowisku, na którym powód pełnił funkcję kierowniczą.

O ile Sąd Rejonowy oczywiście trafnie uznał, że kwestie wynagrodzenia w pragmatyce pracowniczej pracowników samorządowych reguluje przede wszystkim ustawa o pracownikach samorządowych z dnia 21 listopada 2008 r. (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1282 ze zm. – dalej też u.p.s.), a także prawidłowo wywiódł, że powód w spornym okresie pełnił funkcję kierowniczą, to jednak Sąd I instancji rozpoznając zasadność roszczenia dotyczącego dodatku funkcyjnego za sporny okres nie ustrzegł się jednocześnie błędów tak natury procesowej, jak i w zakresie prawa materialnego, a to z następujących powodów.

Po pierwsze, Sąd I instancji bezrefleksyjnie przeszedł nad tym, że złożony do akt sprawy Regulamin Wynagradzania obowiązujący u strony pozwanej dotyczy jedynie części spornego okresu, bo jest to Regulamin Wynagradzania w brzmieniu nadanym mu w dn. 30.05.2018 r., a zatem obowiązującym od czerwca 2018 r., podczas gdy tymczasem spór dotyczy dodatku funkcyjnego także we wcześniejszym okresie, bo od sierpnia 2017 r. (k. 47).

Po drugie, Sąd Rejonowy nienależycie także podszedł do podnoszonej przez stronę pozwaną okoliczności, że powodowi dlatego przyznano dodatek funkcyjny od 1.04.2020 r., bo zmienił się od tego dnia Regulamin Wynagradzania i według twierdzeń pozwanego stanowisko powoda znalazło się wśród wymienionych stanowisk, na których taki dodatek przysługiwał.

Należy w tym miejscu przypomnieć, że treść autonomicznego aktu prawa pracy, jakim bez wątplenia jest regulamin wynagradzania i zamiar (intencja) jego stron należy do podstawy faktycznej orzeczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2013 r., II PK 198/12), zaś kwestię prawną stanowi problem ich obowiązywania, relacja do innych aktów prawnych oraz wykładnia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2011 r., I PK 272/10).

Próżno szukać było w aktach sprawy Regulaminu Wynagradzania obowiązującego w spornym okresie od sierpnia 2017 r. do maja 2018 r. oraz Regulaminu wynagradzania obowiązującego od 1.04.2020 r.

Sąd Rejonowy zaniechał przeprowadzenia postępowania dowodowego w tym zakresie i w efekcie nie zbadał jakiej treści Regulamin Wynagradzania obowiązywał u strony pozwanej od sierpnia 2017 r. do czerwca 2018 r., ani też nie zbadał czy faktycznie, i jak, zmieniła się treść tego Regulaminu w zakresie dodatku funkcyjnego od 1.04.2020 r.

Powyższe uchybienie, choć istotne z punktu widzenia oceny zasadności dochodzonego przez powoda roszczenia tytułem dodatku funkcyjnego, to jednak zdaniem Sądu II instancji nie skutkuje uznaniem, że uzupełnienie postępowania dowodowego w tym zakresie wymagałoby przeprowadzania postępowania dowodowego w całości w postępowaniu apelacyjnym, ani też nie oznacza, że Sąd Rejonowy nie zbadał istoty sprawy.

Należało jednak w tej części uzupełnić postępowanie dowodowe w postępowaniu drugoinstancyjnym i dlatego Sąd Okręgowy na rozprawie apelacyjnej w dniu 5.04.2022 r. postanowił zobowiązać pełnomocnika pozwanego do złożenia Regulaminu Wynagradzania obowiązującego u pozwanego od kwietnia 2020 roku wraz z dokumentacją potwierdzającą jego wprowadzenie oraz Regulaminu Wynagradzania wraz ze wszelkimi załącznikami obowiązującego w okresie od sierpnia 2017 roku do maja 2018 roku.

Jak wynika ze zgromadzonych dokumentów zarówno w okresie wcześniejszym, jak i w okresie późniejszym zapisy Regulaminu były odmienne od tych, które stały się podstawą rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego.

I tak w Regulaminie obowiązującym do 29 maja 2018 roku w załącznikach nr 4 i nr 3 do określających wykaz stanowisk, którym przysługuje dodatek funkcyjny określono jedynie dwa stanowiska: głównego administratora (stawka dodatku 5 – do 120 procent minimalnego wynagrodzenia zasadniczego), głównego księgowego (stawka dodatku 5– do 120 procent minimalnego wynagrodzenia zasadniczego).

Z kolei od dnia 2 marca 2020 roku został zmieniony wykaz stanowisk, którym przysługuje dodatek funkcyjny w ten sposób, że wskazano jako stanowiska uprawnione do datku funkcyjnego:

- stanowisko Dyrektora (stawka dodatku funkcyjnego 7)
- stanowisko głównego administratora (stawka dodatku funkcyjnego 6),
- stanowisko głównego księgowego (stawka dodatku funkcyjnego 6)
- stanowisko głównego specjalisty (stawka dodatku funkcyjnego 6)

Wprowadzenie powyższych zmian było konsultowane ze Związkiem Zawodowym (...) II w G., który wyraziły pozytywną opinię. W imieniu Związku pismo podpisał powód. Zmiana do Regulaminu została wywieszona na tablicy ogłoszeń pracodawcy.

Z dniem 11 maja 2021 roku został ponownie zmieniony wykaz stanowisk, którym przysługuje dodatek funkcyjny w ten sposób, że wskazano jako stanowiska uprawnione do dodatku funkcyjnego:

- stanowisko Dyrektora (stawka dodatku funkcyjnego 7)
- stanowisko Zastępcy Dyrektora (stawka dodatku funkcyjnego 6),
- stanowisko głównego księgowego (stawka dodatku funkcyjnego 6)

Wprowadzenie powyższych zmian było konsultowane ze Związkiem Zawodowym (...) II w G., który wyraziły pozytywną opinię. Zmiana do Regulaminu została wywieszona na tablicy ogłoszeń pracodawcy.

Przyjmując, że w okresie spornym od sierpnia 2017 r. do lutego 2020 r. treść Regulaminu Wynagradzania była zmieniana jak wskazano powyżej, argumentacja Sądu Rejonowego zaprezentowana w pisemnych motywach skarżonego orzeczenia jest błędna i nie zasługuje na aprobatę, a to z następujących przyczyn.

Otóż, zgodnie z art. 36 ustawy o pracownikach samorządowych, pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych. Ustawa wyróżnia obligatoryjne i fakultatywne składniki wynagrodzenia, a także zawiera delegację do wydania rozporządzenia przez Radę Ministrów oraz regulaminu wynagradzania przez pracodawcę. Do obligatoryjnych składników wynagradzania ustawa zalicza: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagrodę jubileuszową oraz jednorazową odprawę w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach. Fakultatywnymi składnikami wynagrodzenia są: dodatek specjalny oraz dodatek funkcyjny. Ponadto pracownikowi samorządowemu za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej może być również przyznana nagroda. Pracodawca w regulaminie wynagradzania może określić warunki i sposób przyznawania innych dodatków.

Przepis art. 39 wymienionej ustawy, reguluje kwestie dotyczące regulaminu wynagradzania. Regulamin taki w świetle przepisów prawa pracy taktować należy jako źródło prawa pracy (tak m.in. trafnie wypowiedział się Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 7 lipca 1992 r. SA/Wr 693/92). Kwestia ta będzie poddana omówieniu w dalszej części uzasadnienia.

W tym miejscu należy wskazać, że przepis art. 39 w/w ustawy, nakłada na pracodawców obowiązek regulowania w regulaminie wynagradzania wymagań kwalifikacyjnych pracowników samorządowych; szczegółowych warunków wynagradzania, w tym maksymalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego. Oprócz tego istnieje możliwość fakultatywnego określenia przez pracodawcę w regulaminie wynagradzania warunków przyznawania oraz warunków i sposobu wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa czy też warunków i sposobu przyznawania dodatków, o których mowa w art. 36 ust. 4 i 5 w/w ustawy, oraz innych dodatków. Przepis ten przesądził o konieczności wprowadzania takich regulaminów przez wszystkich pracodawców samorządowych.

W dalszej kolejności przepisami dotyczącymi wynagradzania pracowników samorządowych są (w badanym okresie) przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 50, poz. 398), które zostało zastąpione rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. poz. 936 i 2437, z 2020 r. poz. 268 oraz z 2021 r. poz. 791 i 1723), a które utraciło moc z dniem wejścia w życie ustawy z dnia 17 września 2021 r. o zmianie ustawy o wynagrodzeniu osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1834).

Zważyć należy, że powyższe przepisy dotyczące wynagradzania kształtują prawa i obowiązki stron stosunku pracy w jednostce lub urzędzie, w którym obowiązują. Pracodawca samorządowy przyjmuje na siebie określone zobowiązania (np. w zakresie wypłaty przysługującego pracownikom wynagrodzenia za pracę oraz innych dodatkowych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy). Zapisy tych przepisów są zatem wiążące zarówno dla pracodawcy, jak i pracownika. Pracownik objęty takimi wewnętrznymi regulacjami płacowymi, po spełnieniu wskazanych w nich wymagań, nabywa prawo do określonego świadczenia. Co więcej – ma możliwość skutecznego domagania się ich wypłaty, pod tym jednak warunkiem że spełnia określone w regulaminie wymagania. W takim zakresie regulamin, czy inne przepisy płacowe są uzupełnieniem postanowień zawartych w umowie o pracę i przepisach szczególnych dotyczących danej grupy zawodowej.

Powyższe unormowania i rozważania przeniesione na grunt sprawy niniejszej rodzą doniosłe skutki.

Ustęp 4 artykułu 36 w/w ustawy, stanowi podstawę do fakultatywnego przyznania pracownikowi samorządowemu dodatku funkcyjnego. Ustawodawca nie określa przesłanek, którymi powinien kierować się pracodawca, przyznając pracownikowi dodatek funkcyjny. Pominęto przedmiotowe zagadnienie w upoważnieniu ustawowym zawartym

w art. 37 ust. 1 pkt 4 i 5 w/w ustawy. W literaturze przedmiotu trafnie podnosi się, że zasady przyznawania dodatku funkcyjnego musi zatem określić regulamin wynagradzania (por. A. Piskorz-Ryń, I. Ślęczkowska, Ustawa o pracownikach..., s. 168). Stanowisko to jest słuszne - skoro bowiem ustawodawca nie określa, tak jak było to poprzednio, na jakich stanowiskach ma być wypłacany dodatek funkcyjny, przeto obecnie stanowiska te powinny być wskazane w regulaminie wraz ze sposobem jego wypłacania (tak K. Walczak [w:] Komentarz do ustawy o pracownikach samorządowych [w:] Prawo urzędnicze. Komentarz, red. K. W. Baran, Warszawa 2014, art. 39).

Wysokość dodatku funkcyjnego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (zarówno jego minimalna, jak i maksymalna wysokość) nie została określona w rozporządzeniu płacowym, ale ponadto został on uznany przez ustawodawcę za fakultatywny składnik wynagrodzenia, skoro w regulaminie wynagradzania pracodawca „może określić” warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego (art. 39 ust. 2 pkt 2 ustawy).

**W skrajnych wypadkach żaden pracownik, w tym pełniący funkcję kierownika** (np. kierownika wydziału w urzędzie gminy czy starostwie), **może takiego dodatku nie otrzymywać, albowiem ustawodawca materię tę pozostawił do rozstrzygnięcia w regulaminie wynagradzania** (także co do samego istnienia takiego rodzaju składnika wynagrodzenia). Jeśli pracodawca nie przewidzi tego dodatku w regulaminie wynagradzania, należy uznać, że wówczas taki dodatek nie powinien być przyznany pracownikowi samorządowemu, zatrudnionemu w danej jednostce. **O przyznaniu tego dodatku decyduje pracodawca.** (tak A. Rzetecka-Gil [w:] Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz, Warszawa 2009, art. 36).

Następnym elementem związanym z określaniem dodatku funkcyjnego, który powinien znaleźć się w regulaminie, jest tryb i czas jego przyznawania, a więc czy należy się on tylko za okres efektywnie przepracowany, czy też przysługuje również za czas niewykonywania pracy, np. z powodu choroby. Jednakże, jak sama nazwa wskazuje, nie powinien on być mylony ze świadczeniami związanymi z wynikami pracy. Jak bowiem słusznie wskazuje wyrok WSA w Warszawie z dnia 21 sierpnia 2008 r., IV SA/Wr 294/08 439 , dodatek funkcyjny jest związany ze sprawowaną funkcją, w związku z czym jego wysokość nie powinna być uzależniona od czynników mogących warunkować wysokość dodatku motywacyjnego (tak K. Walczak [w:] Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz, red. K. W. Baran, Warszawa 2021, art. 39).

Mając na uwadze powyższe Sąd II instancji zważył, że dla oceny zasadności dochodzonego roszczenia tytułem dodatku funkcyjnego za okres od sierpnia 2017 r. do lutego 2020 r. kluczowe znaczenie miała treść Regulaminu Wynagradzania wraz z jego kolejnymi zmianami oraz wykładnia jego zapisów.

W tym zakresie Sąd I instancji niestety nie ustrzegł się błędów, co w efekcie doprowadziło do wadliwej oceny jurydycznej żądanego przez powoda dodatku funkcyjnego za okres objęty pozwem.

Sąd drugiej instancji, dokonując samodzielnie wykładni przepisów Regulaminu Wynagradzania (ze zmianami) oraz stanowiącej jego część załącznika nr 4, który również podlegał zmianom, oparł się na konkretnym stanie faktycznym.

Oczywistym przy tym jest, że regulamin wynagradzania (art. 77<sup>2</sup> k.p.) jest aktem normatywnym (art. 9 k.p.) i do jego interpretacji należy wykorzystywać metody interpretacji (wykładni) aktów normatywnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 232/08). Natomiast gdy w procesie interpretacji zapisów regulaminu wynagradzania zawiodą metody wykładni właściwe dla aktów prawnych, sąd może, na podstawie art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., stosować posiłkowo zasady wykładni oświadczeń woli stron czynności prawnych (por. wyrok SN z 16.02.2017 r., II PK 11/16, LEX nr 2254790 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2016 r., III PK 134/15, L.).

Podstawę apelacji i oś sporu między stronami dotyczyła interpretacji § 7 Regulaminu Wynagradzania obowiązującego u strony pozwanej, który w swojej podstawowej treści nie ulegał zmianie. Odnosząc się do zarzutów apelacji, Sąd II instancji stwierdził, że Sąd Rejonowy dokonał błędnej wykładni w/w zapisu w związku z załącznikiem nr 4 do tego Regulaminu, który z kolei uległ w spornym okresie trzykrotnym zmianom, a błąd Sądu I instancji polegał na tym, że wadliwie nie przyznał pierwszeństwa wykładni językowej. Należy bowiem przypomnieć, że przy stosowaniu przepisów prawa z reguły na czoło wysuwa się powszechnie akceptowana w orzecznictwie i w piśmiennictwie

zasada pierwszeństwa wykładni językowej i subsydiarności wykładni systemowej i funkcjonalnej. Metoda językowa dopuszcza odstępstwa od jej zastosowania wtedy, gdy prowadzi ona do absurdu, albo do rażąco niesprawiedliwych lub irracjonalnych konsekwencji. Nie ma w szczególności konieczności sięgania po argumenty celowościowe wtedy, gdy już po zastosowaniu reguł znaczeniowych albo metody językowej i dyrektyw systemowych, uda się osiągnąć właściwy wynik wykładni, to jest ustalić pozbawione cech niedorzeczności znaczenie interpretowanej normy (por. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 1 marca 2007 r. sygn. III CZP 94/06 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 1998 r. sygn. I CKN 664/97). Innymi słowy odstępstwo od sensu brzmienia przepisu mogą uzasadniać tylko wyjątkowo szczególnie istotne i doniosłe racje prawne, społeczne, ekonomiczne lub moralne (uzasadnienie uchwały pełnego składu Izby Cywilnej Sądu Najwyższego z dnia 14 października 2004 r., III CZP 37/04, i uchwały Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2005 r., I KZP 18/05).

Choć wykładnia powinna więc uwzględniać takie odczytanie przepisu, które pozwoli na uznanie, że realizuje on społeczne oczekiwania i pozostaje w zgodności z Konstytucją, to jednak w drodze interpretacji nie można nadać mu innego znaczenia niż to, na które wprost wskazuje jego treść, a za odmiennym rozumieniem nie przemawiają inne metody (uzasadnienie uchwały Pełnego Składu Izby Cywilnej Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2006 r., III CZP 84/05). Zastosowanie wykładni odbiegającej od bezpośredniego znaczenia językowego przepisu może być tylko wyjątkowo uzasadnione z tego względu, że adresaci norm prawnych mają prawo oczekiwać, iż ustawodawca wyraził w akcie normatywnym takie "powinno" ich zachowanie, jakie wynika z jego treści, a nie to co chciał uczynić, albo uczyniłby, gdyby znał nowe lub inne okoliczności. Odstępstwo od brzmienia przepisu z naruszeniem powszechnie akceptowanych reguł jest wykładnią prawotwórczą, a więc niedopuszczalną ze względu na zakaz tworzenia prawa przez sądy (por wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 czerwca 2015 r. sygn. II CSK 518/14).

Umknęło Sądowi Rejonowemu, że regulamin wynagradzania stanowi przepisy prawa pracy sensu largo, mające pozaustawowy charakter (tak wyrok SN z 11 października 2016 r., II PK 213/15), co implikuje konieczność dokonywania wykładni jego przepisów z uwzględnieniem metody wykładni właściwej dla aktów prawnych (tak wyrok SN z 16 lutego 2017 r., II PK 11/16). W pierwszej kolejności należy przyjąć, że regulamin wynagradzania jest źródłem pozaustawowego prawa pracy. Nie był także przedmiotem sporu charakter prawny załącznika nr 4 do Regulaminu Wynagradzania. Zresztą sam powód podnosi naruszenie postanowień tegoż Regulaminu, jako naruszenie prawa materialnego. Tak więc akt ten należało traktować nie tylko jako ogólne i niewiążące wytyczne polityki płacowej strony pozwanej, ale jako źródło specyficznego prawa pracy regulujące wynagrodzenia pracowników w sposób wiążący. Wynika z tego, że pracodawca miał obowiązek od chwili wejścia w życie postanowień aktów płacowych (Regulaminu Wynagradzania z załącznikami) stosować ich postanowienia. Zasadniczo więc pracownicy powinni otrzymywać wynagrodzenie za pracę na podstawie postanowień obowiązującego regulaminu wynagradzania. (wyrok SN z 11.10.2016 r., II PK 213/15, LEX nr 2172436).

Mając na uwadze wszystkie wyżej poczynione rozważania Sąd II instancji, wobec jednoznacznej językowej treści § 7 Regulaminu Wynagradzania, zgodnie z którym „dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem lub koordynowaniem samodzielną komórką organizacyjną oraz pracownikom zatrudnionym na samodzielnych stanowiskach pracy – załącznik numer 4”, uznał, iż roszczenie powoda za omawiany okres od sierpnia 2017 roku do lutego 2020 roku, jest niezasadne. Nie może bowiem budzić wątpliwości, że zgodnie z brzemieniem wskazanego przepisu dodatek funkcyjny przysługuje określonym pracownikom, ale tylko tym, którzy zostali wymienieni w załączniku nr 4. Przy takim brzmieniu przepisu nie jest możliwym nawet dokonanie interpretacji rozdzielającej pracowników na dwie grupy (ze względu na użyte słowo „oraz”) i uznanie, że taki dodatek przysługuje wszystkim „pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem lub koordynowaniem samodzielną komórką organizacyjną” oraz „pracownikom zatrudnionym na samodzielnych stanowiskach pracy, zgodnie z załącznikiem 4 regulaminu”, gdyż wymieniony załącznik nr 4 wskazuje jedynie stanowiska związane z kierowaniem.

Skoro przepis Regulaminu Wynagradzania wyraźnie odsyła do załącznika nr 4 w celu ustalenia na jakich stanowiskach przysługuje dodatek funkcyjny, przeto dla ustalenia na jakich konkretnie stanowiskach kierowniczych u strony pozwanej przysługiwał tenże dodatek, należało opierać się na wskazanym załączniku. To bowiem pracodawca decyduje

czy w ogóle przyznaje osobom na konkretnych stanowiskach kierowniczych dodatek funkcyjny, a jeżeli tak to na jakich stanowiskach i w jakich wysokościach. W przedmiotowej sprawie oczywistym jest, że pozwany przyznał prawo do dodatku funkcyjnego jedynie osobom zajmującym stanowiska wymienione w załączniku nr 4. Brak jest jakichkolwiek podstaw do dokonywania w tym zakresie wykładni rozszerzającej. W tym kontekście bez znaczenia pozostaje fakt, że stanowisko powoda niewątpliwie było stanowiskiem kierowniczym. Wskazaną kwestię należałoby rozważać jedynie wówczas, gdyby § 7 Regulaminu Wynagradzania stanowił, że „dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem lub koordynowaniem samodzielną komórką organizacyjną oraz pracownikom zatrudnionym na samodzielnych stanowiskach pracy”. Oznaczałoby to, że każda osoba zatrudniona na takim stanowisku ma prawo do dodatku funkcyjnego i pominięcie jej stanowiska w załączniku nr 4 pozostaje bez wpływu na zasadność co do zasady roszczenia o zasądzenie dodatku funkcyjnego. W takiej sytuacji do rozważenia pozostawałaby jedynie kwestia wysokości dodatku, którą Sąd mógłby rozważać przy zastosowaniu art. 322 kpc.

Jednakże w niniejszej sprawie nie ma żadnych wątpliwości, iż z cytowanego przepisu § 7 Regulaminu Wynagradzania wynika jasno, że wiąże on prawo do dodatku funkcyjnego nie z samym faktem zajmowania przez pracownika stanowiska kierowniczego czy samodzielnego, ale musi to być jednocześnie stanowisko wymienione w załączniku nr 4.

Tym samym Sąd Rejonowy winien był oprzeć się na treści § 7 Regulaminu Wynagradzania, czego jednak nie uczynił. Tymczasem z jednoznacznej treści załącznika nr 4 do Regulaminu Wynagradzania, określającego wykaz stanowisk wynika wprost, że dodatek funkcyjny przysługuje osobom zatrudnionym jedynie na stanowiskach:

a) w okresie do 29 maja 2018 roku w załącznikach nr 4 i nr 3 określono jedynie dwa stanowiska:

- głównego administratora (stawka dodatku 5 – do 120 procent minimalnego wynagrodzenia zasadniczego),

- głównego księgowego (stawka dodatku 5– do 120 procent minimalnego wynagrodzenia zasadniczego).

b) W okresie od 30 maja 2018 roku do końca lutego 2020 roku wymieniono trzy stanowiska:

- dyrektora (stawka dodatku 7 – maksymalna kwota 1760 złotych),

- głównego administratora (stawka dodatku 6 -maksymalna kwota 1.540 złotych),

- głównego księgowego (stawka dodatku 6 – maksymalna kwota 1540 złotych).

Nie ma żadnych wątpliwości, że pracodawca nie wymienił w tym akcie prawnym w powołanych okresach stanowiska głównego specjalisty. Bez znaczenia pozostaje zatem, o czym wskazywał Sąd II instancji powyżej, że zapisy innych obowiązujących u pozwanego dokumentów potwierdzają okoliczność, iż stanowisko głównego specjalisty jest stanowiskiem związanym z kierowaniem i koordynowaniem samodzielną komórką organizacyjną. Z samego bowiem tego faktu nie można wyprowadzić podstawy do przyznania powodowi dodatku funkcyjnego. Raz jeszcze należy podkreślić, że dodatek funkcyjny jest składnikiem fakultatywnym wynagrodzenia pracownika samorządowego, a jego przyznanie osobom wykonującym funkcje kierownicze oraz określenie czy na wszystkich czy też na niektórych stanowiskach kierowniczych przysługuje tenże dodatek, zależy - na mocy upoważnienia ustawowego - wyłącznie od woli pracodawcy, która musi być wyrażona w regulaminie wynagradzania.

Wobec tego, że pozwany nie przewidział do końca lutego 2020 roku, na zajmowanym przez powoda stanowisku kierowniczym głównego specjalisty, dodatku funkcyjnego w Regulaminie Wynagradzania obowiązującym w spornym okresie, Sąd II instancji - po samodzielnym zbadaniu niniejszej sprawy - stwierdził brak podstaw do uznania, że roszczenie powoda za okres od sierpnia 2017 roku do lutego 2020 roku zostało udowodnione co do zasady, co samo z siebie wyklucza możliwość uwzględnienia tego żądania.

Inaczej natomiast kształtuje się sytuacja w zakresie miesiąca **marca 2020 roku** , który również był objęty spornym pozwem.

U pozwanego bowiem, od dnia 2 marca 2020 roku został zmieniony wykaz stanowisk, którym przysługuje dodatek funkcyjny (załącznik nr 4) w ten sposób, że wskazano jako stanowiska uprawnione do dodatku funkcyjnego:

- stanowisko Dyrektora (stawka dodatku funkcyjnego 7)
- stanowisko głównego administratora (stawka dodatku funkcyjnego 6),
- stanowisko głównego księgowego (stawka dodatku funkcyjnego 6)
- stanowisko głównego specjalisty (stawka dodatku funkcyjnego 6)

Wprowadzenie powyższych zmian było konsultowane ze Związkiem Zawodowym (...) II w G., który wyraziły pozytywną opinię. W imieniu Związku pismo podpisał powód. Zmiana do Regulaminu została wywieszona na tablicy ogłoszeń pracodawcy, a zatem wymienione zmiany zostały wprowadzone w sposób prawidłowy.

Tym samym, skoro zgodnie z §7 tego regulaminu wynagradzania dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem lub koordynowaniem samodzielną komórką organizacyjną oraz pracownikom zatrudnionym na samodzielnych stanowiskach pracy- załącznik nr 4, to niewątpliwie przysługiwał on również powodowi od marca 2020 roku (od wprowadzenia jego stanowiska do załącznika nr 4 tj. wprowadzenia nowych zasad w zakresie przyznawania dodatków funkcyjnych), a nie od kwietnia 2020 roku (kiedy to taki dodatek w kwocie 700 zł został powodowi przyznany w oparciu o aneks do umowy).

W toku postępowania pełnomocnik pozwanego złożył również zmiany, które weszły w Regulaminie Wynagradzania, w tym w zakresie stanowisk, na których przysługuje dodatek funkcyjny, z dniem 11 maja 2021 roku, jednakże te zmiany wykraczają poza sporny okres. Potwierdzają one jedynie stanowisko strony pozwanej, iż zastępca Dyrektora (...) nie otrzymywał dodatku funkcyjnego do dnia wprowadzenia tych zmian, gdyż jego stanowisko nie było wymienione w załączniku nr 4 i dopiero po zmianach z 11 maja 2021 r. uwzględniono w załączniku nr 4 stanowisko zastępcy Dyrektora.

Końcowo należy wskazać, że Sąd Rejonowy w zakresie w jakim poczynił rozważania na temat różnic pomiędzy dodatkiem funkcyjnym a dodatkiem specjalnym nie popełnił żadnego błędu, albowiem są to całkowicie odrębne, różne rodzajowo dodatki, o których mowa w art. 36 ust. 4 i 5 w/w ustawy. W tym zakresie argumentacja apelanta jest w całości chybiona.

Mając na uwadze powyższe apelacja okazała się w znakomitej większości zasadna i skutkuje zmianą zaskarżonego wyroku w pkt I, III, IV i V poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda jedynie dodatku funkcyjnego za miesiąc marzec 2020 roku i oddalenie powództwa w pozostałej części, o czym orzeczono w punkcie 1 sentencji wyroku na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. Tym samym apelacja została oddalona jedynie w zakresie żądania dodatku funkcyjnego za miesiąc marzec 2020 roku, o czym orzeczono na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach postępowania Sąd orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania w pierwszej instancji, na podstawie art. 98 k.p.c. Powód wygrał sprawę jedynie w znikomym zakresie (2%), a zatem do wyliczenia kosztów postępowania Sąd uznał, że powód przegrał sprawę zarówno w I, jak i w II instancji.

Tym samym Sąd zasądził od powoda na rzecz pozwanego, jako strony wygrywającej sprawę w całości, kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, których wysokości ustalono zgodnie z §9 ust. 1 pkt 2 w zw. z §2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U z 2018 r. poz. 265).

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U z 2018 r. poz. 265).

# ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powoda przez PI

A.P.