

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 07 czerwca 2016 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Agnieszka Turowska
Protokolant:	sekr.Sąd. Mirosława Marszałek

po rozpoznaniu w dniu 31 maja 2016 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa R. Ł.

przeciwko (...) G.

o wynagrodzenie, sprostowanie świadectwa pracy, ustalenie

1. umarza postępowanie w zakresie cofniętego powództwa;
2. w pozostałym zakresie powództwo oddala;
3. nakazuje ściągnąć od powódki R. Ł. na rzecz Skarbu Państwa – płatne kasa Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 3.882 zł (słownie: trzy tysiące osiemset osiemdziesiąt dwa złote) tytułem opłaty;
4. zasądza od powódki na rzecz pozwanego (...) G. kwotę 2760 zł (słownie: dwa tysiące siedemset sześćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

UZASADNIENIE

Powódka R. Ł. pozwem z dnia 16 lutego 2016 r skierowanym przeciwko (...) G. domagała się zasądzenia wynagrodzenia tytułem dodatku funkcyjnego oraz sprostowania świadectwa pracy poprzez wskazanie ,że pełniła funkcję kierownika . Uzasadniając swój pozew wskazała ,że z tytułu bezprawnego ustanowienia jej Kierownikiem (...) w okresie od stycznia 2011 r do września 2014 r pracodawca winien jej wypłacić dodatek funkcyjny w wysokości po 1500 zł miesięcznie. Wysokość dodatku funkcyjnego powódka ustaliła na podstawie § 3 pkt.4 Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 29 lipca 2011 r w sprawie warunków wynagradzania za prace pracowników niektórych podmiotów leczniczych z którego wynika , że osobie pełniącej stanowisko kierownika podmiotu leczniczego przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości 50% wynagrodzenia zasadniczego. W przypadku powódki, jak dalej argumentowała, daje to kwotę 1500 zł miesięcznie.

Pozwany (...) G. domagał się oddalenia powództwa w całości podnosząc zarzut przedawnienia części roszczeń a ponadto uchybienie terminowi do złożenia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy oraz bezzasadność powództwa w zakresie wypłaty dodatku funkcyjnego . W uzasadnieniu podał ,że do pozwanego nie mają zastosowania przepisy regulujące wysokość wynagrodzenia i przysługujące dodatki bowiem nie jest on podmiotem leczniczym niebędącym przedsiębiorcą . Powołane zaś rozporządzenie , które nie obowiązuje od 2013 r ma zastosowanie do podmiotów leczniczych: prowadzonych w formie jednostki budżetowej , utworzonych przez ministra , centralny

organ administracji , wojewodę albo jednostkę samorządu terytorialnego , jako pracodawcę w celu udzielania świadczeń zdrowotnych swoim pracownikom. Obowiązujący u pozwanego regulamin wynagradzania nie zawierał regulacji dotyczących dodatków funkcyjnych, wskazywane zaś przez powódkę czynności , które miały świadczyć o faktycznym pełnieniu obowiązków kierownika ,nie mogą potwierdzać tej tezy bowiem powódka nie ponosiła żadnej odpowiedzialności za (...) .

W piśmie z dnia 22 czerwca 2015 r powódka wniosła o ustalenie ,że łączyła ją z pozwanym umowa o pracę na stanowisku Kierownika (...) od stycznia 2011 r do września 2014 r oraz zasądzenia na swoją rzecz kwoty 49.500 zł za okres od lutego 2012 r o września 2014 r . Jednocześnie cofnęła pozew co do kwoty 18.000 zł za okres od stycznia 2011 r do stycznia 2012 r . Ponadto na podstawie art. 193§1 Kpc zmieniła treść żądania z zapłaty na jej rzecz dodatku funkcyjnego na zapłatę wynagrodzenia za pracę.(pismo z 22 czerwca 2015 r k: 131 -142)

Pozwany wyraził zgodę na cofnięcie pozwu.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny :

Powódka R. Ł. została zatrudniona w (...) G. na podstawie umowy o pracę z dnia 1 kwietnia 2006 r zawartej na czas nieokreślony , na stanowisku lekarz w (...) z miejscem wykonywania pracy (...), z wynagrodzeniem w kwocie 5000 zł brutto miesięcznie .

(dowód: umowa o pracę z dnia 1 kwietnia 2006 r k: 20 cz. B akt osobowych powódki)

W dniu 10 kwietnia 2006 r podpisała oświadczenie potwierdzające zapoznanie się z Regulaminem Pracy i Wynagradzania, które obowiązywały u pozwanego .

(dowód: oświadczenia z dnia 10 kwietnia 2006 r akta osobowe powódki k: 19c ,19b cz. B)

Z dniem 1 lipca 2007 r została powołana na stanowisko Kierownika Niepublicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej (...) G. oraz Kierownika (...)w S. .

(dowód: akt powołania k: 21 b akt osobowych powódki cz. 21 B)

Następnie z dniem 1 stycznia 2009 r powódka złożyła rezygnację z funkcji Kierownika medycznego (...). Od tego czasu była zatrudniona jako lekarz poradni bólu .

(dowód: pismo powódki k: 24 akta osobowe cz. b k:24)

Od 1 stycznia 2009 r podniesiono wynagrodzenie powódki do kwoty 5 800 zł .

(dowód: aneks do umowy o pracę k: 25 akt osobowych cz.B)

1 stycznia 2009 r strony podpisały umowę kontraktową dla lekarza specjalisty – zastępcy Kierownika ds. Medycznych (...) na czas nieokreślony, na podstawie której powódka przyjęła obowiązki świadczenia usług lekarza specjalisty - zastępcy kierownika ds. Medycznych (...) na zasadach umowy cywilnoprawnej . Zgodnie z załącznikiem do tej umowy do obowiązków powódki należała:

- troska o właściwą jakość świadczących usług medycznych w placówkach (...),
- działanie na rzecz podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników medycznych w (...),
- uczestniczenie w spotkaniach (...) ustalonych przez kierownika (...) lub dyrektora (...)
- śledzenie i interpretacja przepisów dotyczących działalności (...)
- przyjmowanie skarg i wniosków związanych z działalnością medyczną placówek (...)

-wspierania kierownika (...) we wszystkich działaniach na rzecz (...)

(dowód: umowa kontraktowa k: 14-16, załącznik nr 1 17)

Od 1 kwietnia 2012 r podwyższono wynagrodzenie powódki do kwoty 7 900 zł.

(dowód: aneks do umowy o pracę k: 48 akta osobowe powódki cz. B)

W piśmie z dnia 28 czerwca 2013 r wypowiedziano powódce warunki umowy o prace w zakresie wymiaru czasu pracy do 0.70 oraz pensji zasadniczej do kwoty 5 530 zł brutto miesięcznie .

(dowód: wypowiedzenie warunków umowy o pracę z dnia 28 czerwca 2013 r k: 53 akt osobowych powódki cz. B)

30 września 2014 r powódka złożyła wypowiedzenie umowy o prace wskazując ,że wszelkie podejmowane decyzje przez Dyrektora a dotyczące (...), prowadzą do zamknięcia Poradni oraz są wyrazem głębokiego lekceważenia jej osoby .

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 30 września 2014 r k: 1 akt osobowych powódki cz.C)

R. Ł. w dniu 2 grudnia 2014 r zwróciła się do Dyrektora (...) G. z prośbą o wypłacenie na jej rzecz dodatku kierowniczego za okres od września 2009 r do września 2014 r . W uzasadnieniu swojej prośby wskazała ,że na stronie internetowej pozwanego w zakładce P., (...) jako osoba odpowiedzialna została wskazana powódka, co według niej oznaczało ,że została przez pozwanego wyznaczona do pełnienia obowiązków kierownika tej poradni . Dodatkowo podała ,że była zmuszona w związku z informacją umieszczoną na stronie do odbierania korespondencji elektronicznej z przeróżnymi prośbami , listami motywacyjnymi i podaniami o pracę. Ponadto musiała akceptować faktury, co w żadnym razie nie należało do obowiązków lekarza.

(dowód: pismo z dnia 2 grudnia 2014 r k: 37 akta osobowe powódki cz.B)

W odpowiedzi na nie poinformowana powódkę ,że jej wniosek nie zasługuje na uwzględnienie z uwagi na to ,że wysokość wynagrodzenia powódki wynika z podpisanej umowy o pracę.

(dowód: pismo z dnia 11 grudnia 2014 r k: 48)

Powódka w piśmie z dnia 29 grudnia 2014 r nie zgodziła się ze stanowiskiem pozwanego wskazując ,że domaga się ekwiwalentu za zajmowanie stanowiska kierowniczego ze względu na to , że powierzono jej obowiązki wykraczające poza zakres tych które miała wypełniać jako lekarz (...). Dodatkowo podniosła ,że nigdy nie wyraziła zgody na pełnienie funkcji kierowniczej w tej placówce. Nie podpisała żadnej umowy na podstawie której wykonywała by te obowiązki mimo , że szereg czynności przez nią podejmowanych był właściwy dla funkcji kierowniczej.

(dowód: pismo z dnia 28 grudnia 2014 r k:49-50)

(...) G. jednakże nie zmieniła swojego stanowiska w tej sprawie .

(dowód: pismo z dnia 2 stycznia 2015 r k: 51)

Pozwany wysłał na adres powódki świadectwo pracy . Powódka otrzymała je w dniu 16 grudnia 2014 r .

(dowód: świadectwo pracy i potwierdzenie odbioru , akta osobowe cz.C k :3)

Pismem z dnia 14 stycznia 2015 r , które wpłynęło do pozwanego powódka wystąpiła z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy poprzez zamieszczenie w nim informacji o pracy powódki w szczególnych warunkach. Pozwany odmówił powódce sprostowania świadectwa pracy w piśmie , które otrzymała w dniu 2 lutego 2015 r .

(dowód: pismo powódki z dnia 14 stycznia 2015 r, pismo pozwanego z dnia 30 stycznia 2015 r k: 5,6 akt osobowych powódki cz. C)

Na internetowej stronie (...) jako osobę odpowiedzialną za placówkę wskazano R. Ł..

(dowód: strona internetowa k: 31, przesłuchanie M. T. protokół z dnia 10 grudnia 2015 r k: 195-197 , adnotacje 00:06:44-00:30:10))

W sprawozdaniach z działalności (...) za lata 2011-2013 wskazywano na powódkę jako kierownika (...).

(dowód: sprawozdania k: 32-46)

Pismem z dnia 3 lutego 2015 r powódka wystąpiła do pozwanego z wnioskiem o wypłatę dodatku funkcyjnego za bezprawne ustanowienie jej kierownikiem (...) w okresie od stycznia 2011 r do września 2014 r w łącznej kwocie 73.500 zł oraz sprostowania świadectwa pracy poprzez ujęcie zajmowanego stanowiska oraz otrzymanego dodatku funkcyjnego . (...) nie wyraził zgody na sprostowanie świadectwa pracy i wypłatę wynagrodzenia

(dowód : pismo powódki k: 52-55, pismo z dnia 5 lutego 2015 r k: 56)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 6202,71 zł .

(dowód: zaświadczenie k:83)

U pracodawcy powódki obowiązywał Regulamin wynagradzania w którym wskazano ,że wysokość wynagrodzenia zasadniczego i innych dodatkowych składników wynagrodzenia pracowników określa każdorazowo umowa o pracę zawarta pomiędzy pracodawcą i pracownikiem . Pracownikowi wyróżniającemu się w pracy mogła być przyznana premia w formie nagrody za wyniki i efekty w pracy . U pozwanego nie było dodatków funkcyjnych.

(dowód: Regulamin wynagradzania § 4 i 5 k 114, przesłuchanie M. R. protokół z dnia 10 grudnia 2015 r k: 198-199 adnotacje 00:51:26, przesłuchanie J. S. protokół z dnia 14 kwietnia 2016 r k: 218-219 adnotacje 00:45:30- 00:28:09)

W poradni(...)pracował na podstawie umowy o pracę jeden lekarz , pielęgniarka i fizjoterapeuta. Powódka będąc zatrudniona na stanowisku lekarza oprócz swoich obowiązków wykonywała dodatkowo inne czynności takie jak : sprawozdania do GUS i dla (...) Były one przygotowywane przez nią raz do roku . Dbała o odpowiednią ilość papieru do drukarek ,teczek do historii chorób, druków do orzeczeń lekarskich , zaświadczeń lekarskich . Sprawdziała czy ma ich wystarczającą ilość i zwracała się o ich zamówienie . Zajęła się rekrutacją osób na stanowisko pani sprzątającej a potem wniosowała o jej zatrudnienie. Stawiała pieczętki lekarskie w miejscu gdzie winien być podpis kierownika , w tym i na wnioskach urlopowych . Zamawiała tusze do drukarek , długopisy. Co miesiąc wydawała odpady medyczne , odpowiadała na mejle . Dbała o atesty sprzętów medycznych , planowanie zakupów leków rękawiczek i strzykawek . Wzywała specjalistów do awarii współpracowała także z informatykami . Nadzorowała pracę pielęgniarki i fizjoterapeutki . Plan finansowy poradni był przygotowywany przez dyrektora z główną księgową. Wydatki bieżące planowała powódka. Ustalała z pracownikami terminy urlopów.

(dowód: przesłuchanie R. Ł. protokół z dnia 28 lipca 2015 r k: 154 -157,adnotacje 00:04:46 00:48:14, protokół z dnia 14 kwietnia 2016 r k: 216- 218, adnotacje 00:13:01-01:28:09, protokół z dnia 31 maja 2016 r k: 264 265 , adnotacje: 00:01:01-00:15:23 ,przesłuchanie M. T. protokół z dnia 10 grudnia 2015 r k: 195-197 , adnotacje 00:06:44-00:30:10, przesłuchanie K. S. protokół z dnia 10 grudnia 2015 r k: 197 -198 ,adnotacje 00:31:21-00:49:50, przesłuchanie R. M. protokół z dnia 14 kwietnia 2016 r k:215- 216, adnotacje 00:01:39-00:11:54)

R. M. pracująca w poradni na podstawie umowy zlecenia warunki pracy ustalała z powódką , ostateczną umowę podpisał z nią dyrektor. Uważała powódkę, podobnie jak i inni zatrudnieni w poradni , za jej kierownika. Do R. Ł. zwracali się wszyscy w sprawie pojawiających się problemów organizacyjnych.

(dowód: przesłuchanie R. M. protokół z dnia 14 kwietnia 2016 r k:215- 216, adnotacje 00:01:39-00:11:54 przesłuchanie M. T. protokół z dnia 10 grudnia 2015 r k: 195-197 , adnotacje 00:06:44-00:30:10, przesłuchanie K. S. protokół z dnia 10 grudnia 2015 r k: 197 -198 ,adnotacje 00:31:21-00:49:50)

(...) była komórką organizacyjną zakładu opieki zdrowotnej .

(dowód: regulamin pracy k: 227)

Powódka podpisywała się na sprawozdaniach do GUS jako osoba działająca w imieniu pracodawcy .

(dowód; sprawozdania k: 238 -243)

A. M. została zatrudniona przez pozwanego na stanowisku lekarz kierownik medycyny , w (...), w wymiarze 1/2/ etatu z wynagrodzeniem 3450 zł miesięcznie. Dodatkowo miała podpisaną z pozwaną umowę o świadczenie lekarskich usług medycznych

(dowód: umowa o pracę z dnia 1 marca 2015 r k: 26, umowa z dnia 1 stycznia 2015 r k: 246 -255)

Sąd Rejonowy zważył ,co następuje :

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny w niniejszej sprawie na podstawie dokumentów prywatnych których prawdziwości strony nie kwestionowały a także na podstawie zeznań świadków M. T. , K. S. M. R. i R.M. oraz przesłuchanych stron .

Sąd dał wiarę przesłuchanym na wniosek powódki świadkom tj. M. T. , K. S. oraz R.M. w zakresie ich twierdzeń , że uważały powódką za kierownika placówki oraz, że w przypadku prośby o urlop uzgadniały z nią termin . Świadkowie również potwierdzili twierdzenia strony wnoszącej pozew o wykonywaniu przez nią, także czynności wykraczających poza zakres zadań właściwych dla lekarza . Żaden ze świadków natomiast nie miał bezpośredniej wiedzy na temat tego , jakie ustalenia poczyniły strony w kwestii powierzenia powódce funkcji kierownika i zwiększenia jej wynagrodzenia z tego tytułu.

Świadek M. R. potwierdziła , że wysokość wynagrodzenia u pozwanego określa każdorazowo podpisana umowa o pracę oraz ,że nie przewiduje się dodatków funkcyjnych . Sąd uznał jej zeznania za wiarygodne bowiem potwierdzały one zapisy regulaminu wynagradzania obowiązujące u pozwanego . Dodatkowo złożona do akt umowa o pracę kierownika (...) także uwiarygadnia twierdzenia świadka, bowiem nie wskazano w niej dodatkowego składnika wynagrodzenia w postaci dodatku funkcyjnego. Mimo ,że osoba ta została zatrudniona na stanowisku kierowniczym.

Ponadto Sąd oparł się na zeznaniach stron w takim zakresie w jakim posłużyły one do ustalenia stanu faktycznego w niniejszej sprawie . Sąd uznał za prawdziwe ich twierdzenia ,że pozwany nigdy nie powierzył powódce funkcji Kierownika (...) . Za niewiarygodne natomiast należy uznać twierdzenia J. S. ,że on sam bezpośrednio nadzorował pracę tej placówki . Takie stanowisko bowiem stoi w sprzeczności zarówno z materiałem dowodowym zebrany w niniejszej sprawie w postaci zeznań powódki i świadków ale również z zasadami doświadczenia życiowego. Trudno bowiem wyobrazić sobie aby dyrektor zarządzający całym (...) G. która jest organizacją skupiającą pod sobą szereg różnych jednostek organizacyjnych nadzorował bieżącą pracę jednej z najmniejszych z ile nie najmniejszej . Warto w tym miejscu zaznaczyć ,że w czasie pracy powódki w poradni były zatrudnione 3 osoby .

Co do stanowiska powódki w przedmiocie powierzenia jej funkcji kierownika nie było ono konsekwentne bowiem z jednej strony w trakcie zeznań mówiła ,że obiecano jej to stanowisko i tym samym uznała całą sprawę za załatwioną czekając spokojnie na sformalizowanie wcześniejszych ustaleń . Z drugiej zaś wskazywała ,że pozwany uczynił ją odpowiedzialną za poradnię na co ona nigdy nie wyraziła zgody. Bezsporne jest natomiast ,że pozwany nie złożył powódce oświadczenia woli o ustanowieniu jej kierownikiem placówki w której pracowała .

Także stanowisko powódki w przedmiocie zgłaszanych roszczeń w niniejszym procesie ewoluowało . Najpierw domagała się zasądzenia dodatku funkcyjnego , następnie wynagrodzenia za dodatkową pracę i ustalenia istnienia stosunku pracy na stanowisku kierownika (...) . Dodatkowo wniosła również o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie zajmowanego stanowiska .

Zgodnie z treścią art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Interes prawny zachodzi wówczas, gdy sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów. Na podstawie art. 189 k.p.c. pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy, jeżeli dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą zaktualizować się dopiero w przyszłości (patrz orzeczenie SN z 05.12.2002 r., I PKN 629/01).

Jak wynika z powyższego powództwo to jest dopuszczalne wtedy, gdy strona wnosząca pozew wykaże interes prawny w dochodzeniu takiego ustalenia. Jeżeli jednak ten interes prawny ma polegać wyłącznie na ustaleniu prawa do świadczenia, co do którego można wystąpić z roszczeniem o zapłatę, to w istocie interes ten nie występuje. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz doktrynie przyjmuje się, że interes prawny nie zachodzi z reguły, gdy zainteresowany może na innej drodze osiągnąć w pełni ochronę swoich praw (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 1997 r., II CKN 201/97, Monitor Prawniczy 1998 nr 2, poz. 3, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 1998 r., II CKN 572/97, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2000 r., II CKN 750/99 (Monitor Prawniczy 2003 nr 9, s. 422) oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 333/00, Prokuratura i Prawo 2002 nr 2, poz. 43).

W niniejszej sprawie R. Ł. , uzasadniając interes prawny, wskazywała, że wyrok uwzględniający powództwo wyrwie skutek w sferze prawnej powódki tj. spowoduje przyznanie jej praw wynikających z umowy o pracę czyli m.in. staż do emerytury (opłaconych składek : emerytalnej rentowej , chorobowej i zdrowotnej) , stażu pracy do urlopu , podwyższenia podstawy wysokości emerytury , wypłaty stosownego wynagrodzenia oraz wpisanie do jej świadectwa pracy piastowanego stanowiska kierowniczego (okoliczność dodatnia dla ewentualnego przyszłego pracodawcy).

Zatem w przedmiotowej sprawie interes prawny polega na usunięciu niepewności co do prawa majątkowego, które się zaktualizowało(bowiem powódka domaga się zasądzenia wynagrodzenia za okres przeszły), jak też prawa o charakterze niemajątkowym, określającym osobiste przymioty (kwalifikacje zawodowe) powódki. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 grudnia 2002 r., I PKN 629/01 (OSNP 2004 nr 11, poz. 194) wskazał , że pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c., jeżeli dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą się zaktualizować dopiero w przyszłości. Również w wyroku z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 333/00 (OSNP 2003 nr 1, poz. 12), Sąd Najwyższy stwierdził, że interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy (art. 189 k.p.c.) z reguły nie wyczerpuje się w możliwości dochodzenia świadczeń należnych z tego stosunku prawnego. Jak wskazał, z powołanego przepisu nie wynika żadne ograniczenie w wytaczaniu powództwa o ustalenie stosunku prawnego, poza interesem prawnym powoda w żądaniu tego rodzaju. Nie ma interesu prawnego w ustaleniu stosunku prawnego ten, kto może skorzystać równocześnie z innej istniejącej formy ochrony swych praw. Jakkolwiek przyjmuje się niemal powszechnie, że możliwość dochodzenia przez powoda świadczeń z określonego stosunku prawnego wyklucza istnienie interesu prawnego w ustaleniu tego stosunku, to pogładowi temu należy przypisać znaczenie zasady, od której istnieją wyjątki. W szczególności decydujące w tym zakresie powinny być właściwości stosunku prawnego. Swoistość stosunku pracy polega na tym, że jego byt stanowi przesłankę powstania innych stosunków prawnych (i to ex lege, jak np. stosunku ubezpieczenia społecznego). Świadczenia wynikające ze stosunku pracy nie obejmują ogółu świadczeń przysługujących pracownikowi z tytułu zatrudnienia (np. należnych ze stosunków prawnych związanych ze stosunkiem pracy). Interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy nie wyczerpuje się przeto w żądaniu świadczeń należnych z tego stosunku prawnego. Ustalenie istnienia stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, poprzez konstrukcję stażu

ubezpieczenia, na ich wysokość. Może mieć znaczenie dla uzależnionych od okresu zatrudnienia przyszłych świadczeń - prawa do nich lub ich wymiaru - z kolejnych stosunków pracy (np. dodatku stażowego czy nagrody jubileuszowej).

W ocenie Sądu Rejonowego powódka w niniejszej sprawie nie wykazała interesu prawnego w ustaleniu, że była kierownikiem (...). Żadna z wyżej przywołanych przez jej pełnomocnika okoliczności nie może uzasadniać przyjęcia, że taki interes istnieje. Zapłaty wynagrodzenia za dodatkowe obowiązki nie związane stricte z pracą lekarza powódka może domagać się składając pozew (co też uczyniła), co w konsekwencji przełoży się na obowiązek odprowadzenia przez pracodawcę należnych składek i będzie miała przełożenie w przyszłości na wysokość jej emerytury. Ustalenie to nie ma w żadnym przypadku wpływu na zwiększenie należnego powódce urlopu wypoczynkowego ani też nie pozwoli jej na nabycie prawa do wcześniejszej emerytury. Nie ma wpływu na dodatek stażowy ani też nagrodę jubileuszową. Ustalenie, że pełniła obowiązki kierownika w przyszłości także nie będzie ograniczało żadnych praw powódki ani też nie może spowodować ich powstania. Podkreślić w tym miejscu należy, że R. Ł. z pozwanym przez cały okres wskazany w pozwie łączyła umowa o pracę z którym wiążą się wszystkie przywołane wcześniej uprawnienia.

W ocenie Sądu w świetle tego należy wskazać, że powódka nie ma interesu prawnego w ustaleniu, że w okresie od stycznia do 2011 r do września 2014 r łączyła ją z pozwanym umowa o pracę na stanowisku Kierownika (...).

Przechodząc do rozważań odnośnie prawa powódki do wynagrodzenia za wykonywanie dodatkowych obowiązków. R. Ł. początkowo domagała się zasądzenia dodatku funkcyjnego a następnie wynagrodzenia za wykonywanie dodatkowych obowiązków.

Wynagrodzenie za pracę nie ma charakteru jednorodnego. Zazwyczaj składa się ono z elementów zróżnicowanych pod względem charakteru prawnego i wysokości. Jedynym obligatoryjnym składnikiem wynagrodzenia za pracę jest wynagrodzenie zasadnicze. Obligatoryjność wynagrodzenia zasadniczego oznacza, że powinno zostać przekazane pracownikowi w każdym kolejnym terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę. Pozostałe składniki mają charakter fakultatywny w tym sensie, że mogą one zostać wprowadzone w drodze odpowiedniego aktu płacowego (układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania, rozporządzenie) albo aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy (umowa o pracę, powołanie, wybór, mianowanie, spółdzielcza umowa o pracę). (vide wyrok SN z dnia 18 listopada 2014 r II Pk 45/14)

Zgodnie z art. 78 § 1 k.p., wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Z istoty stosunku pracy wynika więc różnicowanie wysokości wynagrodzenia za pracę poszczególnych pracowników.

W myśl natomiast art. 9 § 1 KP źródłami prawa pracy są: przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Tylko te akty prawa mogą stanowić materialnoprawną podstawę dochodzenia określonych roszczeń na drodze postępowania sądowego i pogląd ten nie budzi wątpliwości zarówno w doktrynie, jak i judykaturze. Każde więc rozstrzygnięcie sądu musi mieć oparcie w przepisie prawa materialnego, stanowiącego źródło powszechnie obowiązującego prawa w Rzeczypospolitej Polskiej. Natomiast, jeśli chodzi o wysokość zasądzanego roszczenia, to jest ona wynikiem zastosowania przez sąd obowiązujących norm prawa materialnego, jak też i sprawności procesowej strony w zakresie postępowania dowodowego. Zatem to podstawa prawna żądania musi mieć umocowanie w źródłach powszechnie obowiązującego prawa. **Wynagrodzenia za pracę nie może ukształtować sąd pracy - art. 262 § 2 pkt 1 k.p.** (w tym przedmiocie zob. przykładowo uchwały SN z 7 listopada 1977 r. I PZP 44/77, OSNCP 1978, nr 12, poz. 231 z 27 września 1979 r., I PZP 37/79, OSNCP 1980, nr 2, poz. 22; OSPiKA 1980 nr 11, poz. 195 oraz wyroki z 15 października 1975 r., I PR 109/75, OSNCP 1976, nr 6, poz. 145; NP 1977, nr 5, s. 778, z 1 sierpnia 1990 r., I PR 258/90, OSNCP 1991, nr 8-9, poz. 114 oraz z 6 listopada 1991 r., I PRN 47/91, OSP 1992, nr 7-8, poz. 151.)

Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego w niniejszej sprawie powódka wykonywała czynności o charakterze organizacyjnym po tym jak (...) została wydzielona z (...). Te czynności wykonywała przez cały czas i sprowadzały się one do sporządzenia raz do roku sprawozdania z działalności merytorycznej i finansowej oraz do GUS. Dodatkowo zgłaszała zapotrzebowanie na brakujące materiały konieczne do zapewnienia prawidłowego toku leczenia pacjentów oraz funkcjonowania placówki. Uzgadniała także z dwoma pozostałymi pracownikami terminy urlopów. Nie można natomiast uznać, że ponosiła ona faktyczną odpowiedzialność za prowadzenie takiej placówki bowiem nikt jej formalnie nie powierzył tej funkcji, co więcej ona sama nie zgodziła się na jej objęcie. Samo umieszczenie w sprawozdaniach, bądź na stronie internetowej jej nazwiska jako osoby odpowiedzialnej za placówkę, nie mogło skutkować obciążeniem jej jakąkolwiek odpowiedzialnością za nią, bowiem do tego konieczna była wola obu stron.

Wysokość wynagrodzenia powódki jak wynika z ustalonego stanu faktycznego została ustalona w jej umowie o pracę. Jak już wcześniej wskazano wynagrodzenie musi odpowiadać rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy. Jednocześnie musi mieć materialnoprawną podstawę w obowiązujących przepisach wymienionych wcześniej jako źródła prawa pracy. U pozwanego nie obowiązywał układ zbiorowy a regulamin pracy stanowił, że do ustalania wysokości wynagrodzenia dochodzi w umowie o pracę. Nie było w nim również zapisów dotyczących dodatków funkcyjnych, nie przewidziano też prawa do innych świadczeń obligujących pracodawcę do ich wypłaty w okresach miesięcznych.

Sąd Najwyższy wielokrotnie stwierdzał, że sądy nie mogą kształtować treści stosunku pracy, ponieważ to należy do stron tego stosunku. Gdy więc pracownikowi przyznano wynagrodzenie mieszczące się w granicach wynagrodzeń przewidzianych dla wykonywanego stanowiska we właściwych przepisach płacowych, sąd nie jest władny zasądzić wyższego wynagrodzenia, chociażby określenie wynagrodzenia nastąpiło w najniższej stawce zastrzeżonej dla pracowników rozpoczynających pracę po raz pierwszy. Podobnie, gdy pracownikowi powierzono pełnienie obowiązków na stanowisku, które łączy się z wyższym wynagrodzeniem niż przyznane przez zakład pracy na stanowisku zajmowanym przez pracownika zgodnie z umową i niżej opłacanym, sąd nie może zasądzić wyższego wynagrodzenia od najniższego wynagrodzenia przewidzianego na stanowisku wyżej wynagradzanym (por. też uchwały Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 1977 r., I PZP 44/77, OSNCP 1978 nr 12, poz. 231; z dnia 27 września 1979 r., I PZP 37/79, OSNCP 1980 nr 2, poz. 22; OSPiKA 1980 nr 11, poz. 195, z glosą A. Świątkowskiego i z glosą I. Boruty; z dnia 12 maja 1981 r., I PZP 6/81, OSNCP 1981 nr 11, poz. 210; OSPiKA 1983 nr 1, poz. 16, z glosą M. Seweryńskiego oraz uzasadnienia wyroków Sądu Najwyższego z dnia 1 sierpnia 1990 r., I PR 258/90, OSNCP 1991 nr 8-9, poz. 114; z dnia 6 listopada 1991 r., I PRN 47/91, OSP 1992 nr 7-8, poz. 151, z glosą T. Kuczyńskiego i uchwał z dnia 24 lipca 1991 r., I PZP 24/91, OSNCP 1992 nr 4, poz. 52 oraz z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005 nr 21, poz. 338).

Niewątpliwym w niniejszej sprawie jest to, że poza umową o pracę u pozwanego nie ma żadnych aktów prawnych dających materialnoprawną podstawę do zasądzenia wyższego wynagrodzenia powódce. Wszyscy zatrudnieni bowiem mieli ustalone wynagrodzenia w ten sam sposób. Co więcej świadczenie otrzymywane przez powódkę nie odbiegało wysokością od wynagrodzeń pracownika zatrudnionego na stanowisku lekarz – kierownik medyczny. Jak bowiem wynika z ustalonego stanu faktycznego osoba zatrudniona na tym stanowisku w wymiarze 1/2 etatu miała otrzymywać miesięcznie 3 450 zł a to jest proporcjonalnie mniej niż wynagrodzenie zasadnicze otrzymywane przez powódkę zatrudnioną w wymiarze 0.70 etatu tj. kwoty 5 530 zł. Zgodzić się także należy, że stanowiskiem pozwanego, że żaden przepis prawa nie obliguje pracodawcy do ustanawiania kierowników we wszystkich placówkach. W przypadku (...), mając na uwadze ilość personelu, który był w niej zatrudniony nie wymagała tworzenia dodatkowych struktur organizacyjnych w celu zapewnienia jej prawidłowego funkcjonowania. Zwyczajowo w takich małych placówkach pracownicy są w stanie zorganizować sobie bieżącą pracę, tak jak to było w niniejszym przypadku. Zadania powódki bowiem ograniczały się do informowania pozwanego o brakujących narzędziach pracy, awariach, czy składania podpisów pod fakturami. Raz do roku powódka sporządzała sprawozdania dla (...) i GUS. Powódka przeprowadziła jedną rekrutację ale i tak ostateczne warunki zatrudnienia uzgadniał dyrektor S.. Zatrudnieni między sobą ustalali także, kiedy pójdą na urlop wypoczynkowy. Jak widać z powyższego powódka nie miała żadnych uprawnień do podejmowania wiążących decyzji. R. Ł. formalnie nie została przez pozwanego ustanowiona kierownikiem tej placówki. Co więcej także sama nie uważała siebie za kierownika. W ocenie

Sądu w kontekście ustalonego stanu faktycznego należy uznać, że wynagrodzenie które otrzymywała odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymagany przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Nie bez znaczenia również pozostaje fakt, że biorąc pod uwagę wymiar etatu powódki jej wynagrodzeniem było jednym z najwyższych jakie otrzymywali kierownicy zatrudnieni w (...) G.. W tym i ci którzy pełnili funkcje medyczne lekarza i pielęgniarki . Kierownik Centrum (...)zatrudniona w wymiarze całego etatu zarabiała 5000 zł (zatrudnionych 12 pracowników) a kierownik medyczny (...)zatrudniona na 1/2 etatu zarabiała 3450 zł . Proporcjonalnie biorąc pod uwagę wymiar etatu powódki (0.70) zarabiała więcej od nich . Gdyby bowiem zmniejszyć jej wymiar etatu do połowy otrzymywałaby 4 424 zł , a gdyby zwiększyć etat kierownika medycznego (...) do 0.70 otrzymywała by ona wynagrodzenie w wysokości 4 140 zł. Brak jest również podstaw do porównywania wysokości wynagrodzeń pracowników w (...) G. z zarobkami jakie osiągają osoby zatrudnione na analogicznych stanowiskach na wolnym rynku . Trzeba bowiem mieć na uwadze ,że pozwany jest instytucją charytatywną , której działanie nie jest obliczone na osiąganie zysków z związku z tym osoby , które godzą się na zatrudnienie w tej placówce muszą się także z tym liczyć.

Niezależnie od tego za Sądem Najwyższym należy wskazać ,że poza przypadkiem naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, sąd pracy nie może ukształtować wynagrodzenia za pracę, jeżeli jest ono wypłacane w wysokości mieszczącej się w granicach określonych w przepisach prawa pracy i umowie o pracę. (vide: wyrok SN z dnia 18 maja 2006 r w sprawie III Pk 22/06).

W niniejszej sprawie w świetle ustalonego stanu faktycznego nie można mówić również o naruszeniu zasady równego traktowania .

Mając to na uwadze należy wskazać ,że roszczenie R. Ł. nie może zostać uwzględnione bowiem wynagrodzenie powódki zostało ukształtowane w łączącej strony umowie o pracę. Jednocześnie u pracodawcy nie obowiązywały żadne regulacje płacowe regulujące odmiennie wysokość wynagrodzenia pracowników, które ewentualnie miałyby zastosowanie w niniejszej sprawie. Nadto ustalenie tego świadczenia na takim właśnie poziomie nie naruszało zasady równego traktowania w zatrudnieniu a ponadto odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymagany przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy .

R. Ł. domagała się również sportowania świadectwa pracy poprzez wskazanie ,że pełniła funkcję kierownika .

Zgodnie z art. 97 . kp pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

Powódka otrzymała od pozwanego świadectwo pracy w dniu 16 grudnia 2014 r . W dniu 14 stycznia zwróciła się z wnioskiem o jego sprostowanie ale nie dotyczył on zajmowanego stanowiska, tylko pracy w szczególnych warunkach . Pozwany odniósł się do wniosku powódki negatywnie . Pismo w tej sprawie dotarło do R. Ł. w dniu 2 lutego 2016 r . Pozew zaś wpłynął do Sądu w dniu 16 lutego 2015 r .

Biorąc powyższe pod uwagę należy uznać ,że powódka nie zachowała terminu do jego złożenia mimo prawidłowego pouczenia . Przy czym brak jest podstaw do jego przywrócenia , bowiem powódka nie przytoczyła żadnych okoliczności usprawiedliwiających jej opóźnienie.

Sąd umorzył postępowanie w zakresie cofniętego powództwa (dot. podniesionego zarzutu przedawnienia) na podstawie art. 203 § 1 i 4 w zw. z art. 469 Kpc uznając ,że czynność ta nie była sprzeczna z prawem , zasadami współżycia społecznego , nie zmierzała również do obejścia prawa ani też nie naruszała słusznego interesu powódki jako pracownika .

Na podstawie art. 98 kpc w .zw. z art. 13 i 35 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał ściągnąć od powódki kwotę 3882 zł tytułem opłaty sądowej dot. roszczenia o ustalenie stosunku pracy na stanowisku kierownika.

O kosztach zastępstwa procesowego sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc w zw. z § 6 pkt.7 w zw z .§11.1 pkt.2 i 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu .(Dz. U. tj. z 2013 r poz. 490)