

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 stycznia 2020 r.

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

Przewodniczący:	Sędzia Agnieszka Turowska
Protokolant:	Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 16 stycznia 2020 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa R. B.

przeciwko (...)

w G.

o wynagrodzenie, dodatek funkcyjny

1. oddała powództwo;
2. odstąpić od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego

na oryginale właściwy podpis

UZASADNIENIE

Powód R. B. wystąpił z pozwem przeciwko (...) domagając się w nim zasądzenia na swoją rzecz kwoty 7040 zł tytułem dodatku funkcyjnego. W uzasadnieniu swojego pozwu wskazał, że w okresie od dnia 1 września 2016 r do dnia 31 grudnia 2017 r był zatrudniony w oparciu o umowę o pracę na stanowisku hydraulik – brygadzysta. W tym okresie kierował od 6 do 9 osobowym zespołem, organizował mu pracę oraz wykonywał inne obowiązki wynikające z art. 212 kp. Mimo to nie otrzymał z tego tytułu dodatkowego wynagrodzenia. Przywołał także § 19 pkt. 1 układu zbiorowego który stanowił, że pracownikom kierującym pracą powyżej 3 osób przysługuje dodatek funkcyjny.

Pozwana w odpowiedzi na pozew domagała się jego oddalenia w całości wskazując, że powód nie kierował zespołem pracowników oraz, że obowiązujący układ zbiorowy pracy nie traktował stanowiska hydraulik w kategorii stanowisk kierowniczych.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

R. B. był zatrudniony u pozwanego na podstawie dwóch umów zawartych na czas określony. Pierwsza od dnia 1 marca 2016 r do dnia 31 sierpnia 2016 r na stanowisku hydraulik i kolejna od dnia 1 września 2016 r do dnia 31 grudnia 2017 r na stanowisku hydraulik - brygadzysta.

(dowód: umowy o pracę k: 1 i 14 akta osobowe powoda cz .B)

Wynagrodzenie za prace powoda składało się z pensji zasadniczej oraz premii i dodatku stażowego wynikającego z zakładowego układu zbiorowego . W pierwszej umowie pensja zasadnicza została określona w wysokości 1300 zł a w drugiej 1700 zł. Wynagrodzenie powoda ustalono w pierwszej umowie według V kategorii zaszeregowania odpowiadającej stanowisku rzemieślnika w tabeli stanowisk zaszeregowania i wynagrodzeń kwalifikacyjnych pracowników a w drugiej według VI właściwej dla starszego rzemieślnika.

(dowód: umowy o pracę k: 1 i 14 akta osobowe powoda cz .B, tabela stanowisk zaszeregowania i wynagrodzeń kwalifikacyjnych pracowników k: 15, przesłuchanie powoda k: 94-94v adnotacje 00:05:13-00:12:44 , k:119 adnotacje 00:32:35 -00:38:28)

Pozwana podnosiła powodowi wynagrodzenie za pracę najpierw od dnia 1 listopada 2016 r do kwoty 1900 zł miesięcznie i od dnia 1 marca 2017 r do kwoty 2200 zł

(dowód: aneksy do umowy o pracę k: 16 i 18 - akta osobowe cz .B

Zgodnie z § 19 pkt. 1 Zakładowego Układu Zbiorowego pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem powyżej trzech osób oraz głównemu specjalście i radcom prawnym przysługuje dodatek funkcyjny.

(dowód: § 19 pkt. 1 układu zbiorowego k:9)

Tabela stanowisk i zaszeregowania i wynagrodzeń kwalifikacyjnych pracowników nie przewiduje stanowiska hydraulik brygadzysta. Wysokość dodatków funkcyjnych wypłacanych u pozwanego waha się w granicach od 80 zł do 250 zł.

(dowód: tabela stanowisk zaszeregowania i wynagrodzeń kwalifikacyjnych pracowników k: 15-16)

Powód pracował w dziale o nazwie grupa remontowa. Według schematu organizacyjnego obowiązującego u pozwanego znajdował się on w pionie zastępcy dyrektora ds. Techniczno -Eksploatacyjnych. Dział ten miał kierownika.

(dowód: Regulamin organizacyjny k: 37 -78)

Powód od początku wykonywał dodatkowe obowiązki poza tymi właściwymi dla stanowiska hydraulika, właściwe dla brygadzysty. Poza nim były jeszcze dwie osoby które wykonywały, tak jak on, obowiązki brygadzysty. Zrobiono powoda brygadzystą z uwagi na jego kompetencje i doświadczenie. Odpowiadał za projekty instalacji wodno kanalizacyjnej , nadzorował prace pozostałych hydraulików z przełożonym uzgadniał poszczególne etapy prac i dysponowanie materiałami. Jego przełożonym był R. Z.. Dla tych osób nie były przewidziane żadne dodatki do wynagrodzenia. Przełożony powoda uzgodnił jednakże z dyrektorem ,że muszą oni mieć dodatkową formę wynagradzania. Przyznawano im premie uznaniowe. Poza tym w przypadku zwolnień lekarskich pracowników z zaoszczędzonych z tego tytułu środków na płace były one rozdysponowywane przez kierownika według jego uznania. W ten sposób starał się dodatkowo wynagrodzić te osoby w tym i powoda. Te świadczenia nie przybrały formy dodatku stałego. Brygadziści otrzymywali porównywalne wynagrodzenie. Żaden z nich nie miał dodatku funkcyjnego.

(dowód: przesłuchanie powoda k: 94-94v adnotacje 00:05:13-00:12:44 , k:119 adnotacje 00:32:35 -00:38:28, przesłuchanie R. Z. k: 117-119 adnotacje 00:02:27 -00:30:26)

Wynagrodzenie powoda obliczane według takich zasad jak ekwiwalent za urlop wynosiło w okresie trzech miesięcy 9442,98 zł.

(dowód: zaświadczenie o zarobkach k: 82)

Umowa o pracę powoda uległa rozwiązaniu z upływem czasu na który była zawarta.

(dowód: świadectwo pracy – k: 2 akta osobowe cz .B)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie dokumentów prywatnych znajdujący się w aktach sprawy których prawdziwości strony nie kwestionowały .

Ustalenia co do przebiegu zatrudnienia zostały dokonane na podstawie akt osobowych powoda .

Ponadto Sąd oparł się na zeznaniach świadka R. Z. oraz powoda.

W ocenie Sądu zeznania świadka zasługują na uwzględnienie w całości bowiem były zbieżne z zeznaniami powoda a ponadto dodatkowo znalazły potwierdzenie w dokumentach znajdujących się w aktach sprawy oraz w obowiązującym u strony pozwanej układzie zbiorowym pracy.

Także zeznania powoda należało uznać w całości za wiarygodne bowiem korespondowały one z zeznaniami świadka.

Wskazać należy ,że R. B. początkowo był zatrudniony na stanowisku hydraulik według V kategorii zaszeregowania a następnie na stanowisku hydraulika brygadzista , które to mieściło się w VI kategorii zaszeregowania. Jego wynagrodzenie było przez pozwanego podnoszone stopniowo. Po zakończeniu pierwszej umowy w czasie której jego pensja wynosiła 1300 zł w drugiej podniesiono ją do kwoty 1700 zł po czym jego wynagrodzenie jeszcze wzrastało dwukrotnie do kwoty 1990 (VII kategoria) i od dnia 1 marca 2017 r 2200 zł . Niewątpliwie powód wykonywał dodatkowe obowiązki za które nie otrzymywał żadnego dodatku.

Bezsporne również jest ,że obowiązujące u pozwanego regulacje płacowe nie przewidywały ani stanowiska brygadzista ani też żadnego dodatku za pełnienie dodatkowych czynności.

Przechodząc do rozważań odnośnie prawa powoda do wynagrodzenia za wykonywanie dodatkowych obowiązków brygadzisty wskazać należy ,że 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 zasądanego 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.)

Wysokość wynagrodzenia powoda jak wynika z ustalonego stanu faktycznego została ustalona w jego 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 obowiązywał układ zbiorowy który nie określał stanowiska brygadzista ani też dodatku za pełnienie tego typu funkcji.

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 wynagrodzenie 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 głosem A. Świątkowskiego i z głosem 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 głosem 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 głosem 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 dodatku funkcyjnego . Wszyscy wykonujący takie same stanowisko jak powód byli wynagradzani tak samo. Wskazać należy ,że z ustalonego stanu faktycznego wynika ,że przełożony powoda w miarę możliwości starał się nagradzać powoda oraz pozostałych dwóch pracowników , którym powierzał dodatkowe obowiązki przyznając im nagrody. Ponadto, wysokość jego pensji była stopniowo podwyższana i w ostatnim czasie wynosiła 2200 zł . Żaden z brygadzystów nie miał dodatku funkcyjnego.

Mając to na uwadze należy wskazać ,że roszczenie R. B. nie może zostać uwzględnione bowiem wynagrodzenie powoda 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.

Biorąc powyższe pod uwagę na podstawie art. 78 kp a contrario oddalono powództwo.

Jednocześnie Sąd na podstawie art. 102 kpc odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego uznając jego sytuację jako przypadek szczególnej wagi.

/na oryginale właściwy podpis/