

VII Pa 9/17 - Wyrok Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie

LEX nr 2448680

Wyrok

Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie

z dnia 30 maja 2017 r.

VII Pa 9/17

UZASADNIENIE

Skład orzekający

Przewodniczący: Sędzia SO Marcin Graczyk (spr.).

Sędziowie SO: Zbigniew Szczuka, Renata Gąsior.

Sentencja

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 maja 2017 r. w Warszawie sprawy z powództwa M. K. przeciwko Zespołowi Szkół w C. o wynagrodzenie na skutek apelacji wniesionej przez powódkę od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 września 2016 r., sygn. VI P 14/16 oddala apelację.

Uzasadnienie faktyczne

Wyrokiem z dnia 30 września 2016 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa M. K. przeciwko Zespołowi Szkół w C. o zapłatę w pkt 1 oddalił powództwo, w pkt 2 zasądził od M. K. na rzecz Zespołu Szkół w C. kwotę 900 zł (słownie: dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:

Powódka M. K. była zatrudniona w Zespole Szkół w C. w okresie: od 1 września 2000 r. do 31 sierpnia 2013 r. w wymiarze 30/30 godzin tygodniowo, od 1 września 2013 r. do 31 sierpnia 2014 r. w wymiarze 19/30 godzin tygodniowo, a od 1 września 2014 r. do 28 lutego 2015 r. była przeniesiona w stan nieczynny. Powódka w okresie zatrudnienia wykonywała pracę na stanowisku nauczyciela bibliotekarza.

Przez 7 dni, tj. w dniach 4, 5 i 8-12 lipca 2013 r. powódka pracowała przy przeprowadzeniu tzw. skontrum w bibliotece szkolnej. W II semestrze roku szkolnego 2013/2014 powódka otrzymała wypłatę przyznanego jej dodatku motywacyjnego w wysokości 1%.

W dniu 27 stycznia 2015 r. powódka wystąpiła do pracodawcy o wypłatę dodatku motywacyjnego za 3 lata i ww. skontrum wraz z odsetkami ustawowymi. W piśmie z dnia 11 lutego 2015 r. pozwany zaznaczył, że nie zalega z wypłatą dodatku motywacyjnego, ani z innymi zobowiązaniami finansowymi względem powódki. Wynagrodzenie brutto powódki, obliczone jak ekwiwalent za urlop, wyniosło 2.241,36 zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy oraz zeznań stron.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd Rejonowy uznał za wiarygodny i kompletny, albowiem żadna ze stron nie kwestionowała autentyczności, czy treści zgromadzonych dokumentów, ani też nie wnosiła o uzupełnienie materiału dowodowego.

Ponadto strony w niniejszej sprawie zgodne były w zasadzie co do faktów składających się na ustalony stan faktyczny, jednakże dokonywały odmiennej ich oceny prawnej, dotyczącej ustalenia, czy powódce należy jest dodatek motywacyjny oraz zapłata za tzw. skontrum.

Przechodząc do rozważań prawnych, Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności wskazał, iż zgodnie z art. 30 Karty Nauczyciela wynagrodzenie nauczycieli składa się z: wynagrodzenia zasadniczego; dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego oraz za warunki pracy; wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw; nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, z wyłączeniem świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i dodatków socjalnych określonych w art. 54. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego uzależniona jest od stopnia awansu zawodowego, posiadanych kwalifikacji oraz wymiaru zajęć obowiązkowych.

Natomiast wysokość dodatków zależy od okresu zatrudnienia, jakości świadczonej pracy, wykonywania dodatkowych zadań lub zajęć, powierzonego stanowiska lub sprawowanej funkcji oraz trudnych lub uciążliwych warunków pracy.

Sąd Rejonowy zważył, iż zgodnie z § 6 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz. U. 2014.416 j.t. z późn. zm.), obowiązującym od 1 stycznia 2005 r., do ogólnych warunków przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego należą:

- osiągnięcia w realizowanym procesie dydaktycznym;
- osiągnięcia wychowawczo-opiekuńcze;
- wprowadzanie innowacji pedagogicznych, skutkujących efektami w procesie kształcenia i wychowania;
- zaangażowanie w realizację czynności i zajęć, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela;
- szczególnie efektywne wypełnianie zadań i obowiązków związanych z powierzonym stanowiskiem;
- realizowanie w szkole zadań edukacyjnych, wynikających z przyjętych przez organ prowadzący priorytetów w realizowanej lokalnej polityce oświatowej.

Organ prowadzący szkołę będący jednostką samorządu terytorialnego, uwzględniając przewidywaną strukturę zatrudnienia, określa corocznie dla nauczycieli poszczególnych stopni awansu zawodowego, w drodze regulaminu:

1)

wysokość stawek dodatków, o których mowa w ust. 1 pkt 2, oraz szczegółowe warunki przyznawania tych dodatków, z zastrzeżeniem art. 33 i 34,

2)

szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, z zastrzeżeniem art. 35 ust. 3,

3)

wysokość i warunki wypłacania składników wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1 pkt 4, o ile nie zostały one określone w ustawie lub w odrębnych przepisach

- w taki sposób, aby średnie wynagrodzenia nauczycieli, składające się ze składników, o których mowa w ust. 1, odpowiadały na obszarze działania danej jednostki samorządu terytorialnego co najmniej średnim wynagrodzeniom nauczycieli, o których mowa w ust. 3 (art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela).

Sąd Rejonowy w oparciu o powyższe przepisy wskazał, że zasady przyznawania pracownikom pozwanego dodatku motywacyjnego określone są w Regulaminie stanowiącym załącznik do uchwały Rady Gminy C. z dnia 20 kwietnia 2009 r. (dalej: Regulamin).

Sąd I instancji nie znalazł podstaw do kwestionowania autentyczności zawartych w nich treści.

Zgodnie z § 5 Regulaminu, nauczycielowi może być przyznany dodatek motywacyjny na warunkach określonych w § 6 ww. rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. oraz w wysokości i na warunkach oraz zasadach określonych w § 6-10 Regulaminu.

Dodatek motywacyjny ma charakter uznaniowy i jest przyznawany przez Dyrektora Szkoły. Stawka dodatku motywacyjnego może wynosić od 0 do 20% wynagrodzenia zasadniczego (§ 8 pkt 1, § 8 pkt 6, § 9 Regulaminu).

W ocenie Sądu Rejonowego następujące określenia, zawarte w Regulaminie, nie są konkretne i mierzalne: osiągnięcia edukacyjne, oceniane z uwzględnieniem możliwości uczniów oraz warunków pracy nauczyciela, osiągnięcia w konkursach, turniejach i olimpiadach oraz innych obszarach działań, związanych z realizowanym procesem dydaktycznym; uzyskiwanie szczególnych osiągnięć wychowawczo - opiekuńczych, a w szczególności: skuteczne rozwiązywanie problemów wychowawczych uczniów poprzez kształtowanie postaw odpowiedzialności za własną edukację, planowania własnej przyszłości, pracy nad sobą oraz właściwych postaw moralnych i społecznych, skuteczne rozwiązywanie problemów wychowawczych uczniów we współpracy z ich rodzicami, czynne i stałe przeciwdziałanie agresji, patologii i uzależnieniom; stałe podnoszenie kwalifikacji skutkujące adaptacją i praktycznym zastosowaniem nowoczesnych metod nauczania i wychowania; zaangażowanie w realizację czynności i zajęć, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela, w tym w szczególności: inicjowanie i organizowanie imprez i uroczystości szkolnych, udział w komisjach egzaminacyjnych, o których mowa w przepisach w sprawie warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy oraz przeprowadzania sprawdzianów i egzaminów w szkołach publicznych, opieka i koordynowanie prac samorządu uczniowskiego lub innych organizacji uczniowskich działających w szkole, skuteczne kierowanie rozwojem ucznia szczególnie uzdolnionego.

Sąd Rejonowy zważył, że wskazane warunki przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego są na tyle nieprecyzyjne i niekonkretne, że o ich przyznaniu w każdym konkretnym przypadku dotyczącym określonego nauczyciela, w określonym czasie, decyduje uznanie Dyrektora.

Powołując się na poglądy doktryny i judykatury Sąd Rejonowy wskazał, że skoro regulamin przyznawania premii motywacyjnej nie precyzuje szczegółowych i sprawdzalnych kryteriów ustalania jej wysokości, to pracownik nie może w postępowaniu sądowym skutecznie podważać oceny zakładu pracy co do wysokości tej premii, gdyż ma ona w istocie charakter nagrody, tj. dobrowolnego, całkowicie uznaniowego przysporzenia majątkowego pracodawcy na rzecz pracownika. Natomiast premia charakteryzuje się tym, że przez strony stosunku pracy lub pracodawcę ustalone zostają skonkretyzowane i zobiektywizowane przesłanki nabycia prawa do takiego świadczenia i jego wysokości lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia. Spełnienie przez pracownika przesłanek premiowych powoduje powstanie prawa podmiotowego do przyznania mu premii i uzasadnia roszczenie pracownika o jego wypłatę (wyrok SA w Gdańsku z dnia 18 lutego 1991 r., III APr 18/90, OSA 1991/2/7, W. Musiański, Kodeks pracy, komentarz Warszawa 2007 rok, str. 275; wyrok SN z dnia 21 września 2006 r., II PK 13/2006, OSNP 2007/17-18/254, Wyrok SN z dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 235/98, OSNP 1999/15/488).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd Rejonowy zważył, że dodatek, którego wypłaty domagała się powódka ma charakter uznaniowy. To Dyrektor Szkoły podejmował decyzje o przyznaniu dodatku i jego wysokości. Z zeznań stron wynika, że dodatki motywacyjne zawsze były przyznawane przez Dyrektora na piśmie. Wysokość tego dodatku również była określana uznaniowo przez Dyrektora, w granicach widełek określonych Regulaminem. Dyrektor nie uzasadniał, czym kierował się przyznając dodatek, ani nie tłumaczył się nikomu ze swoich decyzji. Dodatki przyznawał na podstawie subiektywnych opinii o pracy nauczycieli.

W ocenie Sądu dodatek ten ma charakter uznaniowy, gdyż powyżej wymienione przepisy nie określają konkretnych, mierzalnych i sprawdzalnych warunków przyznania świadczenia.

Są one określone w sposób na tyle ogólny, nieostry, że uniemożliwiają kontrolę ich spełnienia.

Brak jest skonkretyzowanych przesłanek nabywania prawa do dodatku motywacyjnego.

Zdaniem Sądu Rejonowego nie można uznać, że dodatek motywacyjny jest stałym i obligatoryjnym składnikiem wynagrodzenia każdego nauczyciela.

Artykuł 30 ust. 1 Karty Nauczyciela wskazuje jedynie, że dodatek motywacyjny jest składnikiem wynagrodzenia.

W przypadku ewentualnego istnienia jego obligatoryjności, zbędne byłoby tworzenie i wydawanie kolejnych rozporządzeń ministra oraz regulaminów rady w tym zakresie. Ponadto przedmiotowe akty wskazują, że dodatek motywacyjny przyznaje się na czas określony od 2 do 6 miesięcy. Wynika z tego, że dodatek motywacyjny nie należał się pracownikom za cały okres pracy, a jedynie za okres, na jaki został przyznany. Nie oznacza to, że nauczycielowi nie można przyznawać tego świadczenia na kolejno następujące po sobie okresy. Nie oznacza to jednak również, że obligatoryjnie jest przyznawanie nauczycielowi dodatku w kolejno następujących po sobie okresach.

Ponadto uznanie przez Dyrektora, że nauczyciel spełnił któryś z kryteriów, nie daje nauczycielowi prawa do domagania się dodatku motywacyjnego za cały rok lub za cały okres powyżej wskazany.

Zgodnie z treścią art. 42 ust. 1 Karty Nauczyciela, czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć nie może przekraczać 40 godzin na tydzień. W ramach czasu pracy oraz ustalonego wynagrodzenia nauczyciel obowiązany jest realizować:

1)

zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, w wymiarze określonym w ust. 3 lub ustalonym na podstawie ust. 4a albo ust. 7;

2)

inne czynności i zajęcia wynikające z zadań statutowych szkoły, ze szczególnym uwzględnieniem zajęć opiekuńczych i wychowawczych wynikających z potrzeb i zainteresowań uczniów;

3)

zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy stwierdził, że część określeń dotyczących warunków przyznawania dodatków motywacyjnych pokrywa się z zakresem czynności wymienionych w art. 42 Karty Nauczyciela, a stanowiących obowiązki pracownicze nauczyciela.

Powódka mogłaby zasadnie żądać zapłaty dodatków motywacyjnych, za sporne okresy, jedynie w przypadku spełnienia łącznie dwóch przesłanek: istnienia decyzji Dyrektora pozwanego o przyznaniu powódce dodatku motywacyjnego w określonej wysokości i na określony czas oraz braku wypłaty tak przyznanego dodatku. W ocenie Sądu Rejonowego powódka jednak nie spełnienia tych przesłanek.

Zdaniem Sądu I instancji brak jest podstaw prawnych do tego, by to Sąd "przyznał" powódce dodatki motywacyjne za sporne okresy. Sąd nie ma uprawnienia do zastępowania Dyrektora w rozważaniu, czy za każdy miesiąc spornego okresu należy przyznać powódce dodatek motywacyjny i w jakiej wysokości.

Sąd Rejonowy wskazał, że Dyrektor Szkoły nie ma obowiązku uzasadniania dlaczego przyznał dodatek motywacyjny i dlaczego w takiej, a nie innej, wysokości. Nie ma on również obowiązku uzasadniania dlaczego nie przyznał dodatku motywacyjnego.

Ponadto Sąd Rejonowy podkreślił, że zgodnie z art. 64 Karty Nauczyciela nauczycielowi zatrudnionemu w szkole, w której w organizacji pracy przewidziano ferie letnie i zimowe, przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze odpowiadającym okresowi ferii i w czasie ich trwania. W ramach ferii nauczyciel ma prawo do nieprzerwanego, co najmniej czterotygodniowego, urlopu wypoczynkowego. Jednakże może on być zobowiązany przez dyrektora do wykonywania w czasie tych ferii prac związanych z zakończeniem roku szkolnego i przygotowaniem nowego roku szkolnego. Czynności te nie mogą łącznie zająć nauczycielowi więcej niż 7 dni.

W ocenie Sądu Rejonowego Dyrektor pozwanego - na podstawie ww. przepisu i w związku z koniecznością wykonania prac związanych z zakończeniem roku szkolnego 2012/2013 i przygotowaniem nowego roku szkolnego 2013/2014 - miał prawo polecić powódce wykonywanie przez 7 dni, tj. w dniach 4, 5 i 8-12 lipca 2013 r., tzw. skontrum w bibliotece szkolnej. Praca powódki w okresie ferii nie przekroczyła 7 dni. Powódka otrzymała za ten okres normalne wynagrodzenie za pracę, a czynności te nie naruszyły jej nieprzerwanego, czterotygodniowego urlopu wypoczynkowego.

Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy uznał, że roszczenia powódki o zapłatę dodatku motywacyjnego oraz wynagrodzenia za przeprowadzenie skontrum nie zasługują na uwzględnienie.

O kosztach Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800) (wyrok Sądy Rejonowego wraz z uzasadnieniem, k.57-65 a.s.).

Od wyroku Sądu I instancji apelację złożyła powódka, zaskarżając wyrok w całości.

Powódka wyrokowi Sądu Rejonowego zarzuciła obrazę prawa materialnego przez błędną interpretacją przepisów wykonawczych dotyczących ogólnych warunków przyznawania dodatku motywacyjnego określonych w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za pracę w dniu wolnym od pracy oraz błędne uzasadnienie możliwości zlecenia pracy nauczycielowi w czasie urlopu wypoczynkowego.

W związku z powyższym powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości.

W uzasadnieniu apelacji powódka wskazała, że bez uzasadnienia i podania przyczyny nie wypłacono jej za I i II semestr roku szkolnego 2012/2013 dodatku motywacyjnego. Nie otrzymała go także w I semestrze roku szkolnego 2013/2014, natomiast w II semestrze otrzymała tylko 1 procent dodatku. Powódka dodała, że przez cały okres zatrudniania pracowała w tych samych warunkach, z tą samą intensywnością i starannością. Powódka wskazała, iż wbrew twierdzeniom Sądu I instancji § 6 Rozporządzenia Ministra Edukacji z 31 stycznia 2005 r. dokładnie określa przesłanki przyznania dodatku motywacyjnego.

Warunki przyznawania dodatków mówią wyrażenie o osiągnięciach w realizowanym procesie dydaktycznym, chodzi o rzetelne realizowanie procesu dydaktycznego gwarantującego realizację podstawy programowej.

W ocenie powódki Rozporządzenie mówi o "osiągnięciu" a nie "szczególnym osiągnięciu" w realizowanym procesie dydaktycznym, gdyż te nie są przesłanką do dodatku motywacyjnego, natomiast są podstawą do przyznawania nagród określonych przez inne przepisy. Zdaniem powódki dodatek motywacyjny jest traktowany jako premia za dobrą pracę, dlatego można przyjąć, iż każdy nauczyciel, który nadal pozostaje w zatrudnieniu powinien te efekty osiągać, czyli mieć tzw. osiągnięcia.

Z tych względów, w ocenie powódki, Sąd Rejonowy dokonał błędnej wykładni warunków ogólnych przyznawania dodatku motywacyjnego.

Powódka zaznaczyła, że uznaniowość przyznania dodatku nie zakłada subiektywnej, dowolnej oceny, ale obiektywną opartą na przesłankach określonych w § 6 Rozporządzenia. Zdaniem powódki dodatek motywacyjny jest składnikiem wynagrodzenia każdego

nauczyciela, dlatego pracodawca musi precyzyjnie go określić i wydać polecenie zapłaty, a nauczyciel ma prawo do roszczenia o jego przyznanie i wypłacenie.

Odnosząc się do roszczenia związanego z zapłatą za sporządzenie skontrum w bibliotece szkolnej w czasie urlopu wypoczynkowego powódka podniosła, że nie miał zastosowania art. 64 ust. 2 Karty Nauczyciela, bowiem dokonanie skontrum nie należy do prac związanych z za-kończeniem roku szkolnego i przygotowaniem nowego roku szkolnego. Zdaniem powódki skontrum powinno być dokonywane w czasie roku szkolnego, kiedy w szkole są obecni nauczyciele i młodzież korzystająca ze zbiorów i mogący mieć sugestie i żądania dotyczące funkcjonowania bi-blioteki (apelacja powódki, 68-73 a.s.).

Uzasadnienie prawne

Sąd Okręgowy zważył, co następuje: apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy poczynił w niniejszej sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy aprobuje i przyjmuje za własne.

Również dokonana ocena prawna nie nasuwa zastrzeżeń, co do właściwej wykładni przepisów prawa oraz ich prawidłowego zastosowania.

Wobec tego zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w niniejszym uzasadnieniu (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 r., II UKN 61/97, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98).

Zasady wynagradzania nauczycieli poprzez określenie składników wynagrodzenia, wysokości średniego wynagrodzenia, uprawnień organów prowadzących szkoły w przedmiocie wynagrodzenia zostały reguluje art. 30 Karty Nauczyciela.

Wynagrodzenie nauczycieli składa się z wynagrodzenia zasadniczego, dodatków, wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy.

Wysokość wynagrodzenia zasadniczego została uzależniona od stopnia awansu zawodowego, posiadanych kwalifikacji oraz wymiaru zajęć obowiązkowych, a wysokość dodatków - w zależności od dodatku - od okresu zatrudnienia (dodatek za wysługę lat), jakości świadczonej pracy i wykonywania dodatkowych zadań lub zajęć (dodatek motywacyjny), powierzonego stanowiska lub sprawowanej funkcji (dodatek funkcyjny) oraz trudnych lub uciążliwych warunków pracy (dodatek za warunki pracy).

W niniejszej sprawie kwestią sporną pozostawała ocena prawna charakteru dodatku motywacyjnego jako elementu wynagrodzenia nauczyciela.

Warunki przyznawania dodatków określa § 6 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 416) wskazując na: osiągnięcia w realizowanym procesie dydaktycznym, osiągnięcia wychowawczo-opiekuńcze, wprowadzanie innowacji pedagogicznych, przynoszących efekty w procesie kształcenia i wychowania, zaangażowanie w realizację czynności i zajęć, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 2 KN, szczególnie efektywne wypełnianie zadań i obowiązków związanych z powierzonym stanowiskiem, realizowanie w szkole zadań edukacyjnych wynikających z przyjętych przez organ prowadzący priorytetów w realizowanej lokalnej polityce oświatowej.

Należy zaznaczyć, iż przepis ten zawiera jedynie ogólne warunki przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego.

Jak trafnie wskazał Sąd I instancji do dookreślenia zawartych w rozporządzeniu przesłanek uprawniony jest organ prowadzący szkołę będący jednostką samorządu terytorialnego (art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela).

Zasady przyznawania pracownikom pozwanego dodatku motywacyjnego określone są w Regulaminie stanowiącym załącznik do uchwały Rady Gminy C. z dnia 20 kwietnia 2009 r.

W myśl § 5 Regulaminu, nauczycielowi może być przyznany dodatek motywacyjny na warunkach określonych w § 6 ww. rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. oraz w wysokości i na warunkach oraz zasadach określonych w § 6-10 tego Regulaminu.

Zgodnie z treścią Regulaminu dodatek motywacyjny ma charakter uznaniowy i jest przyznawany nauczycielowi na piśmie, przez Dyrektora Szkoły, na okres od 2 do 6 miesięcy. Stawka dodatku motywacyjnego może wynosić od 0 do 20% wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela.

Sąd Okręgowy podziela stanowisko wyrażone w orzecznictwie, w myśl którego dodatek motywacyjny nie jest obligatoryjnym, stałym, niezmiennym składnikiem wynagrodzenia, ale dodatkiem motywującym, fakultatywnym, odnoszącym się do jakości świadczonej pracy i wykonywania dodatkowych zadań lub zajęć (wyrok WSA w Olsztynie z dnia 26 sierpnia 2008 r., II SA/Ol 365/08, Legalis). Dodatek motywacyjny jest przyznawany nauczycielom, których praca odróżnia się pozytywnie od pracy wykonywanej przez inne osoby. To uprawniony podmiot musi dokonać oceny, który z nauczycieli wykonuje swoją pracę w sposób wyróżniający (wyrok NSA z dnia 22 maja 2013 r., I OSK 203/13, Legalis).

Należy zaznaczyć, iż dopiero osiągnięcia, zaangażowanie lub szczególnie efektywne wypełnianie zadań uprawnia do otrzymania dodatku motywacyjnego.

Natomiast warunkiem tym nie może być wyłącznie poprawne wypełnianie obowiązków wynikających z przepisów prawa i stosunku pracy, bowiem przeczy to istocie dodatku do wynagrodzenia jako instrumentu, który ma na celu nagradzać pozytywne, ponadprzeciętne postawy nauczycieli.

Zatem dodatek motywacyjny, aby spełnił swą rolę, musi uzasadniać dodatkowy wysiłek potrzebny do zwiększenia jakości/iłości pracy oraz bezpośrednio się z nim kojarzyć.

Z prawidłowych ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że dodatek motywacyjny miał charakter uznaniowy, co oznacza, że uznanie, czy powódce przyznać dodatek, czy nie należało do kompetencji pracodawcy.

Konsekwencją takiej oceny jest zaś to, że powódce nie przysługuje roszczenie względem pracodawcy o jego wypłatę.

Dodatek motywacyjny pełni u pozwanego rolę swego rodzaju premii uznaniowej.

W sprawie tego rodzaju świadczenia wypowiedział się zaś Sąd Najwyższy między innymi w wyroku z 20 lipca 2000 r. (I PKN 17/00), w którym stwierdził, że premia uznaniowa nie ma charakteru roszczeniowego.

Mając to na względzie Sąd Rejonowy trafnie ocenił, że powództwo o wypłatę dodatku motywacyjnego podlegało oddaleniu.

Odnosząc się do roszczenia związanego z zapłatą za sporządzenie skontrum w bibliotece szkolnej, Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu I instancji, że art. 64 Karty Nauczyciela

stanowił podstawę do zobowiązania powódki do przeprowadzenia skontrum przez 7 dni urlopu wypoczynkowego. Sąd Okręgowy zważył, że powódka otrzymała za ten okres normalne wynagrodzenie za pracę. Ponadto czynności te nie naruszyły jej nieprzerwanego, czterotygodniowego urlopu wypoczynkowego.

Kierując się przedstawioną argumentacją, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że orzeczenie Sądu pierwszej instancji odpowiada prawu. Mając na uwadze powyższe rozważania i ustalenia apelację powódki należało uznać za niezasadną, albowiem jej zarzuty w żaden sposób nie wykazały wadliwości orzeczenia Sądu I instancji i stanowiły wyłącznie gołosłowną polemikę z trafnym rozstrzygnięciem.

Jak już zostało wskazane, Sąd Rejonowy dokonał prawidłowego ustalenia stanu faktycznego w niniejszej sprawie, z którego wyprowadził prawidłowe i logiczne wnioski - podzielone w całej rozciągłości przez Sąd Okręgowy oraz dokonał prawidłowej subsumpcji ustalonego stanu faktycznego do obowiązujących przepisów prawa. W związku z powyższym, stawiane przez powódkę zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego uznać należało za bezzasadne.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, na podstawie art. 385 k.p.c., oddalił apelację, o czym orzekł w sentencji wyroku.

(...)

(...)