

VI P 834/13 - Wyrok Sądu Rejonowego Gdańsk-Południe w Gdańsku

LEX nr 1900868

Wyrok

Sądu Rejonowego Gdańsk-Południe w Gdańsku

z dnia 7 września 2015 r.

VI P 834/13

autoTEZA

Rada upoważniona jest do zatem dookreślenia zawartych w Rozporządzeniu przesłanek. Nie posiada natomiast kompetencji do pozbawienia nauczycieli dodatku motywacyjnego (wyrok WSA we Wrocławiu z dnia 4 grudnia 2008 r., IV SA/Wr 440/2008). Oznacza to, że organ prowadzący może w Regulaminie wynagradzania nauczycieli określić jedynie warunki wymagane do uzyskania dodatku motywacyjnego oraz jego wysokość. Nie ma prawa określać zasad pozbawiania nauczycieli tego dodatku.

autoTEZA

Jeżeli dodatek motywacyjny jest objęty warunkami indywidualnej umowy o pracę, pozbawienie tego dodatku, jako stałego składnika wynagrodzenia wymaga wypowiedzenia warunków płacy. **Nauczycielowi można ewentualnie nie przyznać dodatku motywacyjnego na kolejny okres, ale nie można go odebrać w okresie, na który został przyznany.** Odebranie prawa do dodatku motywacyjnego może nastąpić w sytuacjach prawem określonych - w przypadku zawieszenia nauczyciela w obowiązkach, w okresie urlopu dla poratowania zdrowia, czy w przypadkach, kiedy wynagrodzenie nie przysługuje (np. urlop bezpłatny). (Komentarz Marty Handzlik dot. dodatku motywacyjnego)

UZASADNIENIE

Skład orzekający

Przewodniczący: Sędzia SR Paula Markiewicz.

Sentencja

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu w dniu 24 sierpnia 2015 r. w Gdańsku sprawy z powództwa W. C. (PESEL (...)) przeciwko (...) w G. (NIP (...)) o wynagrodzenie za pracę **oddala powództwo**

Uzasadnienie faktyczne

Powód W. C. pozwem z dnia 14 października 2013 r. wystąpił przeciwko pozwanemu (...) w G. o zasądzenie na jego rzecz kwoty 3.257,50 złotych tytułem dodatku motywacyjnego za okres od lutego do czerwca 2013 r. wraz z ustawowymi odsetkami.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż jest zatrudniony u pozwanego na stanowisku nauczyciela (...). Przez cały okres zatrudnienia otrzymywał dodatek motywacyjny, ostatnio za okres od września 2012 r. do stycznia 2013 r. w wysokości 20% od wynagrodzenia zasadniczego. Powód wskazał, że za okres od lutego do czerwca 2013 r. dyrektor pozwanego nie przyznała mu powyższego dodatku. Powód wskazał, iż szczegółowe zasady dotyczące

przyznawania dodatku motywacyjnego w szkołach, dla których organem prowadzącym jest Gmina M. G., zostały określone w Regulaminie stanowiącym załącznik do Uchwały Rady Miasta G. Nr (...) z dnia 23 kwietnia 2009 r. Według zaś § 10 ust. 3 tegoż Regulaminu podstawą do przyznania na rzecz nauczyciela dodatku motywacyjnego jest wykonanie co najmniej jednego z wymienionych w jego treści zadań. Tymczasem podstawą do nieprzyznania powodowi tegoż dodatku było stwierdzenie pracodawcy, iż dodatek motywacyjny ma charakter uznaniowy i przydzielany jest na podstawie informacji zwartej w samoocenie pracownika. Zdaniem powoda jest to jednak założenie nieprawidłowe. Jednym bowiem aktem prawnym dotyczącym zasad przyznawania na rzecz nauczyciela spornego dodatku jest wspomniany wyżej Regulamin. Powyższy zaś nie przewiduje w żadnym jego punkcie składania przez pracownika samooceny. (k. 2)

Pozwany (...) w G. w odpowiedzi na pozew z dnia 12 grudnia 2013 r. wniósł o oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu pozwany podał, iż dodatek motywacyjny jest przyznawany na rzecz nauczycieli u niego zatrudnionych na podstawie Regulaminu Wynagradzania, który stanowi załącznik Nr (...) do Uchwały Rady Miasta G. Nr (...), a który w swej treści określa szczegółowo zasady jego przyznawania. W ocenie pozwanego w stosunku do powoda nie zachodziła jednak żadna z podstaw uzasadniających jego wypłatę. Powód bowiem nie miał żadnych udokumentowanych osiągnięć edukacyjnych uczniów. Powód nie był opiekunem uczniów podczas konkursów, czy olimpiad o zasięgu międzyszkolnym. Powód przeprowadził jedynie dwa konkursy szkolne w I półroczu roku szkolnego 2012/2013. Nie był również opiekunem żadnego projektu edukacyjnego. W ramach realizacji art. 42 Karty Nauczyciela powód przedstawił dowody realizacji zajęć jedynie za I półrocze, gdy prowadził koło informatyczne. Za II półrocze nie zostało przedstawione sprawozdanie, ani też dziennik potwierdzający realizację obowiązujących nauczyciela zadań. Powód nie wykazywał się również umiejętnościami skutecznego rozwiązywania problemów wychowawczych uczniów. Stosował natomiast kilkakrotnie rozwiązanie zamykania drzwi od sali lekcyjnej po dzwonku na lekcję i nie wpuszczania uczniów spóźnionych, czym stwarzał zagrożenie dla uczniów błąkających się po szkole. Pozwanemu nie wiadomo również nic o aktywnych i efektywnych działaniach powoda na rzecz uczniów, czy wychowanków potrzebujących opieki. Powód nie podjął się również organizacji żadnej uroczystości szkolnej, nie był inicjatorem działań na rzecz promocji placówki w środowisku lokalnym. Powód był członkiem zespołu ds. promocji szkoły, niemniej nie podjął się żadnych działań zwiększających udział i rolę szkoły w środowisku lokalnym.

Wręcz przeciwnie na 2 tygodnie przed najważniejszym projektem promującym szkołę - Dniem Otwartym-odmówił wzięcia w nim udziału, mimo iż był odpowiedzialny za jeden z 10 ważnych punktów całego przedsięwzięcia. Termin Dnia Otwartego był zatwierdzony na Radzie Pedagogicznej organizującej rok szkolny 2012/2013. Osoby odpowiedzialne za przygotowanie punktów do zwiedzania, w tym powód, zostały wyznaczone za ich zgodą około miesiąc wcześniej. Powód nie kwestionował poprowadzenia punktu, tym bardziej, że był to dzień wolny od zajęć dydaktycznych. Pozwany podał nadto, iż powód był odpowiedzialny za nadzór nad stroną internetową szkoły. Niestety z powyższych obowiązków nie wywiązywał się należycie. Wielu nauczycieli skarżyło się wicedyrektorowi-

p. K., że mają problemy z zamieszczeniem informacji na stronie, że powód traktuje ich lekceważąco, nie jest pomocny. Pozwany zaprzeczył, aby powód zajmował się szkolnym samorządem uczniowskim, nie prowadził zajęć dydaktyczno - wyrównawczych dla uczniów mających problemy z nauką. Nadto mimo, iż pod koniec poprzedniego roku szkolnego wyraził zgodę na prowadzenie w roku szkolnym 2012/2013 zajęć rozwijających zainteresowania informatyczne uczniów, do września nie podjął się tego zadania. Taką natomiast potrzebę wykazywali rodzice klas szóstych okolicznych szkół podstawowych podczas spotkań promocyjnych z wicedyrektorem. W zakresie kryterium związanego z podnoszeniem kwalifikacji, powód zdecydował się jedynie na dwa konkursy doskonalące w roku szkolnym 2012/2013, ale w czasie jego godzin pracy, w związku z czym dyrektor L., wyraziła zgodę tylko na jeden z nich, prosząc powoda by zdecydował się na szkolenia w weekend bądź popołudniami, gdy nie ma zajęć w szkole. W konsekwencji powód nie ukończył żadnego szkolenia. Pozwany podał również, iż powód brał udział w przeprowadzonych egzaminach na terenie placówki w wymiarze adekwatnym do zatrudnienia. Niestety nie chciał podjąć się żadnych prac ponad pensum. Do dyrekcji szkoły nie dotarły żadne informacje od liderów zespołów przedmiotowych o aktywnej działalności powoda. Dodatkowo kontrola dokumentacji przeprowadzana systematycznie przez wicedyrektorów p. K. oraz K. B. wskazywała na nieprawidłowości i problemy z terminowością w wykonywaniu zadań przez powoda. Przykładowo powód nie przedstawił wicedyrektorowi Gimnazjum (...) planów nauczania dla poszczególnych klas na rok szkolny 2012/2013, w tym zakresie zaś polecił wicedyrektorowi skorzystanie z powyższych z ubiegłego roku, bo są takie same. Reasumując pozwany nie znalazł podstaw do potwierdzenia w zakresie realizacji przez pracownika choćby jednego z punktów przedstawionych w powołanym wyżej Regulaminie. Pozwany podniósł również, iż powód otrzymał w dniu 30 stycznia 2013 r. karę nagany za naruszenie porządku i dyscypliny pracy. (k. 18-22)

W piśmie procesowym z dnia 22 stycznia 2014 r. powód rozszerzył powództwo wnosząc również o zasądzenie na jego rzecz dodatku motywacyjnego za jeden miesiąc w zakresie poprzedzającego okresu, wskazując w tym zakresie iż powyższy mimo przyznania mu go na okres 6 miesięcy, został mu wypłacony jedynie za okres pięciu miesięcy. Łączną kwotę dochodzonych przez niego roszczeń powód określił na kwotę 3.789,30 złotych. (k. 50-58, protokół rozprawy z dnia 26 maja 2014 r.-k. 78)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód W. C. jest zatrudniony w (...) w G., na stanowisku nauczyciela (...).

Powód jest nauczycielem dyplomowanym.

(okoliczność bezsporna, akta osobowe pracownika)

Powód decyzją dyrektora placówki z dnia 14 października 2008 r. oraz z dnia 14 października 2011 r. otrzymał nagrodę za szczególnie wyróżniające wyniki w pracy dydaktyczno - wychowawczej.

W okresie od dnia 24 października 2012 r. do dnia 26 października 2012 r. powód uczestniczył w kursie A. (...) na potrzeby (...) i internetu.

W okresie od dnia 29 do 30 października 2012 r. powód brał udział w szkoleniu dla nauczycieli w-f i trenerów sportowych na temat budowania kontaktu interpersonalnego z uczniem i profilaktyki uzależnień.

(Dowód: dyplomy k. 60-61, certyfikat-k. 63, zaświadczenia - k. 64-65)

W okresie od dnia 20 października 2011 r. powód brał udział w realizacji projektu o nazwie ścieżki rowerowe T. i okolic. Powyższy polegał na udziale powoda wraz z uczniami w wycieczkach rowerowych w piątki, w okresie wiosennym.

(Dowód: kontrakt - k. 66, zeznania świadka K. B. k. 119-121 (nagranie 00:45:06- 01:26:29), zeznania świadka A. B.- k. 139-142 (nagranie 00:01:45-00:55:14), zeznania powoda W. C.- k. 78 -78v w zw. z k. 143 (nagranie 00:57:48- 01:11:22), zeznania za pozwanego I. K.- k. 143-146 (nagranie 01:11:22- 01:55:21)

W latach 2010, 2011 oraz w lutym 2013 r. powód otrzymał podziękowanie za pomoc w przygotowaniu oraz przeprowadzeniu akcji charytatywnych.

(Dowód: podziękowanie - k. 67-69, zeznania świadka A. B.- k. 139-142 (nagranie 00:01:45-00:55:14)

W okresie od dnia 4 stycznia 2010 r. do dnia 8 lutego 2013 r. powodowi zostało powierzone zadania związane z informatyzacją pracy szkoły. W ramach powyższego obowiązku powód zobowiązany był do opracowania programu informatyzacji szkoły, nadzoru nad prawidłowym funkcjonowaniem sprzętu komputerowego, oprogramowania, jak również monitoringu szkoły, zlecenia napraw i konserwacji powierzonego sprzętu, wybór odpowiedniego oprogramowania, kontrolowanie zabezpieczeń sprzętu komputerowego, wybór zakupu nowego sprzętu komputerowego, zarchiwizowanie sprzętu komputerowego, sporządzanie niezbędnej dokumentacji z tym związanej.

Począwszy od dnia 8 lutego 2013 r. powyższe obowiązki przejęła firma zewnętrzna.

Powód nie przekazał tejże firmie kodów i materiałów niezbędnych do kontynuowania powyższych obowiązków, czym utrudnił wdrożenie tejże firmy w powyższe zadanie.

(Dowód: pismo z dnia 4 stycznia 2010 r.-k. 37, pismo z dnia 66 lutego 2013 r.-k. 38, zeznania świadka E. L.- k. 117-119 (nagranie 00:05:26- 00:45:02), zeznania świadka K. B. k. 119-121 (nagranie 00:45:06- 01:26:29), zeznania świadka K. K. k. 121-124 (nagranie 01:27:52-02:16:13), zeznania powoda W. C.- k. 78 -78v w zw. z k. 143 (nagranie 00:57:48- 01:11:22), zeznania za pozwanego I. K.- k. 143-146 (nagranie 01:11:22- 01:55:21)

Powód zajmował się przygotowaniem pocztu sztandarowego szkoły.

(Dowód: zeznania świadka K. B.k. 119-121 (nagranie 00:45:06- 01:26:29), zeznania świadka A. B.- k. 139-142 (nagranie 00:01:45-00:55:14)

Powód otrzymywał w całości dodatek motywacyjnych za okres od września 2012 r. do lutego 2013 r.

Powyższy wynosił kwotę po 621,80 złotych brutto miesięcznie, z tymże w okresie wakacyjnym był on rozdzielony w zakresie wypłaty na dwa miesiące tj. po 310,90 złotych brutto (tekst jedn.: w lipcu i sierpniu 2013 r.).

(Dowód: lista płac-k. 59, 128-129v, zaświadczenie - k. 130, zeznania świadka E. L.- k. 117-119 (nagranie 00:05:26- 00:45:02), zeznania za pozwanego I. K.- k. 143-146 (nagranie 01:11:22- 01:55:21, akta osobowe pracownika)

Pracodawca w dniu 30 stycznia 2013 r. nałożył na powoda karę porządkową nagany oraz potrącenia z wynagrodzenia za pracę, związaną z naruszeniem porządku oraz dyscypliny pracy, za nieusprawiedliwioną nieobecność pracownika w pracy w dniu 16 stycznia 2013 r. na pierwszej godzinie lekcyjnej.

Poprzednia nieusprawiedliwiona nieobecność powoda w pracy miała miejsce w dniu 7 stycznia 2013 r.

Podstawę nałożenia powyższej kary porządkowej stanowił również fakt, iż w dniu 25 stycznia 2013 r. powód celowo przeprowadził zajęcia lekcyjne przy zamkniętych drzwiach na klucz, co uniemożliwiło udział w lekcji informatyki dwóm uczennicom z klasy IIa na piątej godzinie lekcyjnej. Wcześniej informacja o podobnej sytuacji została przekazana przez nauczyciela uczącego drugą grupę wicedyrektorowi szkoły, dotyczyło to uczniów klasy IIb. Zarzuty pracodawcy w stosunku do powoda dotyczyły również nieprawidłowego realizowania przez niego obowiązków związanych z wypełnianiem dzienników lekcyjnych, czy też dokumentacji szkoły, niewłaściwym zachowaniem w stosunku do przełożonych, realizowaniem poleceń przełożonych (przykładowo w zakresie umieszczania istotnych informacji na stronie internetowej szkoły, drukowania dyplomów), czy też dotyczących naprawy sprzętu komputerowego.

Powód nie przedstawił wicedyrektorowi Gimnazjum (...) planów nauczania dla poszczególnych klas na rok szkolny 2012/2013, w tym zakresie zaś polecił wicedyrektorowi skorzystanie powyższych z ubiegłego roku, bo są takie same.

Powód odmówił wzięcia udziału w Dniu Otwartym szkoły, mimo iż był odpowiedzialny za jeden z 10 ważnych punktów całego przedsięwzięcia. Termin Dnia Otwartego był zatwierdzony na Radzie Pedagogicznej organizującej rok szkolny 2012/2013. Osoby odpowiedzialne za przygotowanie punktów do zwiedzania, w tym powód, zostały wyznaczone za ich zgodą około miesiąc wcześniej. Powód nie kwestionował poprowadzenia punktu, tym bardziej, że był to dzień wolny od zajęć dydaktycznych.

Powód nie miał żadnych udokumentowanych osiągnięć edukacyjnych uczniów.

Powód nie był opiekunem uczniów podczas konkursów, czy olimpiad o zasięgu międzyszkolnym.

Powód przeprowadził jedynie dwa konkursy szkolne w I półroczu roku szkolnego 2012/2013. Nie był również opiekunem żadnego projektu edukacyjnego.

Powód nie podjął się również organizacji żadnej uroczystości szkolnej, nie był inicjatorem działań na rzecz promocji placówki w środowisku lokalnym. Powód był członkiem zespołu ds. promocji szkoły, niemniej nie podjął się żadnych działań zwiększających udział i rolę szkoły w środowisku lokalnym.

(okoliczności bezsporne)

W listopadzie 2012 r. powód zajmował się nagrywaniem 24 płyt na próbny egzamin gimnazjalny. Nie było to zadanie trudne, ani czasochłonne, pomagał też w przygotowaniu dyplomów na tzw. "maraton szóstoklasisty".

We wrześniu 2012 r. powód prowadził zajęcia z grafiki komputerowej.

Powód wielokrotnie wskazywał przełożonym, iż nie zamierza poświęcać swojego czasu wolnego na zadania mu powierzane.

(Dowód: pismo-k. 23-24, zawiadomienie o nałożeniu kary porządkowej-k. 25, 36, notatka służbowa z dnia 25 stycznia 2013 r.-k. 26, notatka służbowa z dnia 31 stycznia 2013 r.-k. 27, notatka służbowa z dnia 31 stycznia 2013 r.-k. 27-28, notatka służbowa z dnia 29 stycznia 2013 r.-k. 29-31, notatka służbowa z dnia 1 i 7 marca 2013 r.-k. 32, notatka służbowa-k. 33-35, zeznania świadka E. L.- k. 117-119 (nagranie 00:05:26- 00:45:02), zeznania świadka K. B. k. 119-121 (nagranie 00:45:06- 01:26:29), zeznania świadka K. K. k. 121-124 (nagranie 01:27:52-02:16:13), zeznania świadka A. B.- k. 139-142 (nagranie 00:01:45-00:55:14), zeznania za pozwanego I. K.- k. 143-146 (nagranie 01:11:22- 01:55:21)

Powód nie otrzymał dodatku motywacyjnego za okres od marca 2013 r. do sierpnia 2013 r. (Dowód: pismo z dnia 27 marca 2013 r.-k. 3, zeznania za pozwanego I. K.- k. 143-146 (nagranie 01:11:22- 01:55:21)

Wynagrodzenie miesięczne powoda obliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 3.645,07 złotych.

(Dowód: zaświadczenie - k. 44)

Zgodnie z § 9 i 10 Uchwały Nr (...) Rady Miasta G. z dnia 23 kwietnia 2009 r. dodatek motywacyjny przyznaje się na czas określony, nie krótszy niż 6 miesięcy.

Dodatek dla nauczyciela przyznane dyrektor szkoły, a dla dyrektora Prezydent Miasta G.

Ustala się wysokość dodatku motywacyjnego za osiągnięcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, jakość świadczonej pracy, podejmowanie dodatkowych zadań, wysoką ocenę pracy, zaangażowanie w realizację czynności i zajęć, o których mowa w § 6 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatku do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za pracę w dniu wolnym od pracy:

- dla nauczycieli, w tym wicedyrektorów - do 30% osobistego wynagrodzenia zasadniczego,
- dla dyrektorów szkół-do 40% osobistego wynagrodzenia zasadniczego.

Nauczycielowi rozpoczynającemu pracę w szkole może być przyznany dodatek motywacyjny po 6 miesiącach pracy.

Podstawą przyznania nauczycielowi dodatku motywacyjnego jest spełnienie przynajmniej jednej z poniższych przesłanek:

- 1) uzyskanie udokumentowanych osiągnięć edukacyjnych uczniów ocenianych z uwzględnieniem ich możliwości i warunków pracy nauczyciela,
- 2) osiągnięcia uczniów w konkursach, turniejach, olimpiadach oraz innych obszarach działań związanych z realizowanym procesem dydaktycznym,
- 3) skuteczne rozwiązywanie problemów wychowawczych uczniów, i wychowanków,
- 4) skuteczne przeciwdziałanie agresji, patologiom i uzależnieniom,
- 5) aktywne i efektywne działania na rzecz uczniów i wychowanków potrzebujących opieki, z uwzględnieniem ich potrzeb, w szczególności w stałej współpracy z rodzicami, właściwymi instytucjami, osobami świadczącymi pomoc socjalną,

- 6) inicjowanie i organizowanie uroczystości związanych z funkcjonowaniem szkół i placówek,
- 7) opieka nad samorządem uczniowskim, samorządem wychowanków i innymi organizacjami uczniowskimi działającymi w szkole i placówce,
- 8) osiągnięcia z uczniami i wychowankami mającymi problemy w nauce,
- 9) skuteczne kierowanie rozwojem wychowanka i ucznia szczególnie uzdolnionego,
- 10) stałe doskonalenie zawodowe, podnoszenie kwalifikacji,
- 11) realizacja zadań i podejmowanie inicjatyw istotnie zwiększając udział i rolę szkoły i placówki w środowisku lokalnym i promocja szkoły,
- 12) udział w komisjach egzaminacyjnych, o których mowa w przepisach o ocenianiu i klasyfikowaniu uczniów oraz udział w komisjach maturalnych,
- 13) wzbogacanie własnego warsztatu pracy, dbałość o estetykę powierzonych pomieszczeń, pomocy dydaktycznych,
- 14) aktywny udział w pracach komisji przedmiotowych.

(Dowód: uchwała (...) Rady Miasta G. z dnia 23 kwietnia 2009 r.-k. 4-9v)

Uzasadnienie prawne

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, wnioskuje w oparciu o dokumenty prywatne, zeznania świadków w osobach E. L., K. B., K. K. oraz A. B., jak również zeznaniach stron postępowania.

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powoda stanowiły również akta osobowe pracownika, którym Sąd dał wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 k.p.c., zgodnie z którym dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte. Ich prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania.

Sąd przyznał walor wiarygodności zeznaniom złożonym przez wszystkich przesłuchanych w toku postępowania świadków. Złożone przez nich zeznania były obszernie, jak również w swojej treści niezwykle spójne. Świadkowie zgodnie przywoływali tożsame okoliczności związane z czynnościami pracowniczymi realizowanymi przez powoda, jakością świadczonej przez niego pracy, relacjami z współpracownikami, jak również przełożonymi oraz przyczynami nieprzyznania powodowi dodatku motywacyjnego za okres od marca 2013 r. do

sierpnia 2013 r., jak również zasadami rozliczania powyższego i wypłaty za okres poprzedzający. Zeznania te zdaniem Sądu były konsekwentne, wzajemnie się uzupełniające, jak również stanowiące dla Sądu rzetelny materiał dowodowy. W ocenie Sądu powyższe korespondowały również z zeznaniami strony pozwanej.

Oceniając zeznania świadka A. B. Sąd miał również na uwadze, iż w odróżnieniu od pozostałych świadków przesłuchanych w toku prowadzonego postępowania, nie była ona uprawniona do oceny pracy powoda, a zatem jej zeznania stanowiły podstawę ustaleń Sądu w zakresie znajdującym potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym sprawy.

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda również w zakresie, w jakim powyższe stanowiły podstawę ustaleń faktycznych w sprawie i korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym sprawy.

Postanowieniem z dnia 24 sierpnia 2015 r. (k. 147) na podstawie art. 217 § 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. w zw. z art. 207 § 6 k.p.c. Sąd oddalił wniosek strony powodowej o przesłuchanie w charakterze świadka J. S. (k. 134), albowiem okoliczności istotne z punktu widzenia przedmiotu prowadzonego postępowania zostały potwierdzone pozostałym materiałem dowodowym sprawy, w szczególności załączoną do niego dokumentacją, jak również zeznaniami świadków. Nadto zawnioskowany przez powoda świadek nie zajmował się nigdy oceną pracy powoda, a zatem zeznania ww. nie mogłyby być dla Sądu przydatne. (oświadczenie strony pozwanej - k. 143) Nadto bezspornie powyższy wniosek dowodowy uznać należało za spóźniony, złożony z przekroczeniem terminów do formułowania przez strony wniosków dowodowych.

Stosownie do treści art. 30 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 25 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 z późn. zm.) wynagrodzenie nauczycieli składa się m.in. z wynagrodzenia zasadniczego oraz z dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego oraz za warunki pracy. Stosownie natomiast do treści art. 30 ust. 2 tejże ustawy wysokość wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela uzależniona jest od stopnia awansu zawodowego, posiadanych kwalifikacji oraz wymiaru zajęć obowiązkowych, a wysokość dodatków odpowiednio od okresu zatrudnienia, jakości świadczonej pracy i wykonywania dodatkowych zadań lub zajęć, powierzonego stanowiska lub sprawowanej funkcji oraz trudnych lub uciążliwych warunków pracy. Z art. 30 ust. 6 pkt 1 ustawy wynika, iż organ prowadzący szkołę będący jednostką samorządu terytorialnego, uwzględniając przewidywaną strukturę zatrudnienia, określa corocznie dla nauczycieli poszczególnych stopni awansu zawodowego, w drodze regulaminu obowiązującego od dnia 1 stycznia do dnia 31 grudnia: wysokość stawek dodatków, o których mowa w art. 30 ust. 1 pkt 2, oraz szczegółowe warunki przyznawania tych dodatków.

W myśl zaś § 6 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. (Dz. U. 2014.416 j.t) w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy do ogólnych warunków przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego należą:

- 1) osiągnięcia w realizowanym procesie dydaktycznym;
- 2) osiągnięcia wychowawczo-opiekuńcze;

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

Wskazać należy, iż § 6 powyższego Rozporządzenia wymienia ogólne warunki przyznawania dodatku motywacyjnego.

W myśl wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Olsztynie z dnia 26 sierpnia 2008 r. (II SA/OI 365/08) dodatek motywacyjny jest dodatkiem fakultatywnym odnoszącym się do jakości świadczonej pracy i wykonywania dodatkowych zadań lub zajęć, nie zaś dodatkiem związanym z powierzonym stanowiskiem lub sprawowaną funkcją.

W uzasadnieniu do tegoż orzeczenia wskazano, iż Rada Gminy określając zasady przyznawania dodatku motywacyjnego zobowiązana jest kierować się cytowanymi przepisami Karty Nauczyciela oraz - ze względu na treść art. 30 ust. 5 pkt 3 ustawy - przepisami Rozporządzenia z 31 stycznia 2005 r. Ministra Edukacji Narodowej i Sportu. Przytoczone wyżej przepisy Karty Nauczyciela oraz Rozporządzenia wykonawczego wskazują, iż dodatek motywacyjny jest dodatkiem związanym z jakością świadczonej pracy i wykonywaniem dodatkowych zadań lub zajęć przez nauczyciela. Oczywiście wobec tego jest przyjęcie, iż jakość tejże pracy i wykonywanie dodatkowych zadań lub zajęć musi być oceniane przez uprawniony podmiot, który gdy uzna, że nauczyciel spełnił kryteria do przyznania dodatku motywacyjnego może mu tenże dodatek przyznać. Zasadnym jest zatem stwierdzenie, że dodatek motywacyjny jest dodatkiem fakultatywnym odnoszącym się do jakości świadczonej pracy i wykonywania dodatkowych zadań lub zajęć, nie zaś dodatkiem związanym z powierzonym stanowiskiem lub sprawowaną funkcją.

Wskazać należy, iż z przepisu art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela jednoznacznie wynika, że Rada Gminy ma określić wysokość dodatków oraz warunki ich przyznawania. Wszelkie inne regulacje dotyczące tychże dodatków wykraczają poza przyznane ww. przepisem prawa kompetencje. Przyznanie dodatku motywacyjnego uwarunkowane jest spełnieniem przesłanek określonych w § 6 powołanego Rozporządzenia. Rada upoważniona jest do zatem dookreślenia zawartych w Rozporządzeniu przesłanek. Nie posiada natomiast kompetencji do pozbawienia nauczycieli dodatku motywacyjnego (wyrok WSA we Wrocławiu z dnia 4 grudnia 2008 r., IV SA/Wr 440/2008). Oznacza to, że organ prowadzący może w Regulaminie wynagradzania nauczycieli określić jedynie warunki wymagane do uzyskania dodatku motywacyjnego oraz jego wysokość. Nie ma prawa określać zasad pozbawiania nauczycieli tego dodatku.

Dodatek motywacyjny powinien być przyznawany na określony czas, po upływie którego podejmowana jest decyzja, czy nauczyciel "zapracował" ponownie na dodatek motywacyjny. Jeżeli pracownik spełni wymagania określone w Rozporządzeniu i Regulaminie, w wyniku

czego dodatek motywacyjny został mu przyznany, to staje się on składnikiem jego wynagrodzenia, zgodnie z art. 30 ust. 1 KN. Przyjmuje się, że przyznanie tego dodatku, równoznaczne ze zmianą warunków płacy na korzyść pracownika następuje w drodze dorozumianego porozumienia zmieniającego, gdyż pracownik w milczący sposób akceptuje korzystniejsze dla siebie warunki. Jeżeli dodatek motywacyjny jest objęty warunkami indywidualnej umowy o pracę, pozbawienie tego dodatku, jako stałego składnika wynagrodzenia wymaga wypowiedzenia warunków płacy. Nauczycielowi można ewentualnie nie przyznać dodatku motywacyjnego na kolejny okres, ale nie można go odebrać w okresie, na który został przyznany. Odebranie prawa do dodatku motywacyjnego może nastąpić w sytuacjach prawem określonych - w przypadku zawieszenia nauczyciela w obowiązkach, w okresie urlopu dla poratowania zdrowia, czy w przypadkach, kiedy wynagrodzenie nie przysługuje (np. urlop bezpłatny). (Komentarz Marty Handzlik dot. dodatku motywacyjnego)

W ocenie Sądu przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy brak podstaw do uznania zasadności roszczenia powoda w zakresie dotyczącym dodatku motywacyjnego za okres od marca 2013 r. do sierpnia 2013 r., jak również w zakresie poprzedzającego go okresu tj. za jeden miesiąc.

W ocenie Sądu podstawy do powyższego nie stanowi całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Podkreślić należy, iż w zakresie zasadności przyznania tegoż dodatku ocenie winien podlegać całokształt uprzednio wykonywanej przez nauczyciela pracy. Jak wynika bowiem z powołanych wyżej rozważań dodatek motywacyjny jest dodatkiem fakultatywnym odnoszącym się do jakości świadczonej pracy i wykonywania dodatkowych zadań lub zajęć. Zdaniem Sądu dowody zgromadzone w sprawie nie pozwalają na ustalenie, iż jakość pracy powoda, jak również jego stosunek do obowiązków pracowniczych przyznanie tegoż dodatku uzasadniał.

Wskazać należy, iż materiał dowodowy zgromadzony w aktach potwierdził niewłaściwe wykonywanie przez powoda szeregu obowiązków pracowniczych, jak również lekceważący stosunek do powierzonych mu zadań oraz przełożonych.

W tym miejscu zauważyć należy, iż pracodawca w dniu 30 stycznia 2013 r. nałożył na powoda karę porządkową nagany oraz potrącenia z wynagrodzenia za pracę, związaną z naruszeniem porządku oraz dyscypliny pracy, za nieusprawiedliwioną nieobecność pracownika w pracy w dniu 16 stycznia 2013 r. na pierwszej godzinie lekcyjnej. Poprzednia nieusprawiedliwiona nieobecność powoda w pracy miała miejsce w dniu 7 stycznia 2013 r. Podstawę nałożenia powyższej kary porządkowej stanowił również fakt, iż w dniu 25 stycznia 2013 r. powód celowo przeprowadził zajęcia lekcyjne przy zamkniętych drzwiach na klucz, co uniemożliwiło udział w lekcji informatyki dwóm uczennicom z klasy IIa na piątej godzinie lekcyjnej. Wcześniej informacja o podobnej sytuacji została przekazana przez nauczyciela uczącego drugą grupę wicedyrektorowi szkoły, dotyczyło to uczniów klasy IIb. Zarzuty pracodawcy w okresie podlegającym ocenie dotyczyły również nieprawidłowego realizowania przez powoda obowiązków związanych z wypełnianiem dzienników lekcyjnych, czy też dokumentacji szkoły, niewłaściwym zachowaniem w stosunku do przełożonych, realizowaniem poleceń przełożonych (przykładowo w zakresie umieszczania

istotnych informacji na stronie internetowej szkoły, drukowania dyplomów), czy też dotyczących naprawy sprzętu komputerowego.

Materiał dowodowy potwierdził, iż powód mimo obowiązku na niego nałożonego nie przedstawił również wicedyrektorowi Gimnazjum (...) planów nauczania dla poszczególnych klas na rok szkolny 2012/2013, w tym zakresie zaś polecił wicedyrektorowi skorzystanie z powyższych z ubiegłego roku, bo są takie same.

Powód odmówił również wzięcia udziału w Dniu Otwartym szkoły, mimo iż był odpowiedzialny za jeden z 10 ważnych punktów całego przedsięwzięcia. Termin Dnia Otwartego był zatwierdzony na Radzie Pedagogicznej organizującej rok szkolny 2012/2013. Osoby odpowiedzialne za przygotowanie punktów do zwiedzania, w tym powód, zostały wyznaczone za ich zgodą około miesiąc wcześniej. Powód nie kwestionował poprowadzenia punktu, tym bardziej, że był to dzień wolny od zajęć dydaktycznych. Powód nie miał również żadnych udokumentowanych osiągnięć edukacyjnych uczniów. Powód nie był opiekunem uczniów podczas konkursów, czy olimpiad o zasięgu międzyszkolnym. Powód przeprowadził jedynie dwa konkursy szkolne w I półroczu roku szkolnego 2012/2013. Nie był również opiekunem żadnego projektu edukacyjnego. Powód nie podjął się również organizacji żadnej uroczystości szkolnej, nie był inicjatorem działań na rzecz promocji placówki w środowisku lokalnym. Powód był członkiem zespołu ds. promocji szkoły, nie mniej nie podjął się żadnych działań zwiększających udział i rolę szkoły w środowisku lokalnym.

Wskazać należy, iż okoliczności te zostały potwierdzone złożoną do akt dokumentacją źródłową, jak również zgodnymi zeznaniami świadków w osobach E. L., K. B., K. K., jak również strony pozwanej, a więc osób które dokonywały oceny pracy powoda.

Materiał dowodowy potwierdził wprawdzie, iż powód w listopadzie 2012 r. zajmował się nagrywaniem 24 płyt na próbny egzamin gimnazjalny. Nie było to jednak zadanie trudne, ani czasochłonne, pomagał też w przygotowaniu dyplomów na tzw. "maraton szóstoklasisty".

We wrześniu 2012 r. powód prowadził również zajęcia z grafiki komputerowej. W okresie od dnia 24 października 2012 r. do dnia 26 października 2012 r. powód uczestniczył w kursie A. (...) na potrzeby (...) i internetu.

W okresie od dnia 29 do 30 października 2012 r. powód brał udział w szkoleniu dla nauczycieli w-f i trenerów sportowych na temat budowania kontaktu interpersonalnego z uczniem i profilaktyki uzależnień. Nadto brał udział w realizacji i projektu o nazwie ścieżki rowerowe T. i okolic. Powyższy polegał na udziale powoda wraz z uczniami w wycieczkach rowerowych w piątki, w okresie wiosennym. W lutym 2013 r. otrzymał również podziękowanie za pomoc w przygotowaniu oraz przeprowadzeniu akcji charytatywnej.

Jednakże w zakresie przyznawania tegoż dodatku pracodawca winien mieć na uwadze całkoształ pracy pracownika, jej jakość oraz stosunek do obowiązków pracowniczych oraz przełożonych i współpracowników.

Materiał zaś dowodowy potwierdził w tym zakresie liczne nieprawidłowości i zarzuty.

Pracodawca oceniając zatem pracę powoda w okresie poprzedzającym nie mógł powyższych uwag zignorować.

Słusznie w tym zakresie uznał, iż trudno przyznawać pracownikowi świadczenie dodatkowe, w sytuacji poważnych uchybień w wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych,

wyrazem czego były liczne uwagi do jego pracy, jak również nałożona na pracownika kara nagany.

Mając powyższe na uwadze decyzja pracodawcy o odmowie przyznania powodowi dodatku motywacyjnego za okres sporny była jak najbardziej słuszna i prawidłowa.

Zdaniem Sądu w stosunku do powoda nie została spełniona żadna z podstaw przyznania dodatku motywacyjnego określona w Uchwale Nr (...) Rady Miasta G. z dnia 23 kwietnia 2009 r.

Materiał dowodowy nie potwierdził również zarzutów pracownika, jakoby nie otrzymał on dodatku motywacyjnego w całości (tekst jedn.: za ostatni miesiąc) w zakresie dotyczącym okresu od września 2012 r. do lutego 2013 r.

W tym zakresie materiał dowodowy potwierdził, iż powyższy wynosił kwotę po 621,80 złotych brutto miesięcznie, z tymże w okresie wakacyjnym został on rozdzielony w zakresie wypłaty na dwa miesiące tj. po 310,90 złotych brutto (tekst jedn.: w lipcu i sierpniu 2013 r.).

Tym samym brak podstaw do przyjęcia twierdzeń powoda odnośnie braku jego wypłaty za cały poprzedni okres na jaki został on przyznany.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak wyroku, nie znajdując podstaw do uwzględnienia powództwa.