

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 19 grudnia 2013 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi –Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego Wojewódzkiego Szpitala (...) w Ł. na rzecz S. K. kwoty wskazane w sentencji tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę wraz z ustawowymi odsetkami (punkt 1 podpunkt a – i wyroku), nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 84 złote tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu (pkt 2) oraz nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności (pkt 3).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

S. K. jest pracownikiem Wojewódzkiego Szpitala (...) w Ł. od dnia 1 czerwca 2010 roku, zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku starszej pielęgniarki, obecnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 grudnia 2010 roku. Druga z umów o pracę przewidywała dla powódki wynagrodzenie płatne na warunkach przewidzianych w regulaminie wynagradzania pracowników (...) im. M. K. z dnia 14 lutego 2001 roku wraz z porozumieniem zawartym między (...) im. M. K. a zarządem (...) organizacji (...) w sprawie podwyżek wynagrodzeń, na które składały się: stawka płacy zasadniczej wg kat. XIII zaszeregowania w kwocie 2.350 złotych miesięcznie, dodatek za staż pracy w wysokości 8% uposażenia zasadniczego, premia określona regulaminem premiowania.

Od dnia 9 października 2008 roku powódka legitymuje się wyższym wykształceniem magisterskim.

W okresie od dnia 1 lipca 2011 roku do dnia 31 grudnia 2012 roku, na mocy porozumienia z dnia 19 kwietnia 2011 roku zawartego pomiędzy pozwanym Szpitalem a (...) Związkiem Zawodowym (...) – Zarządem (...) przy (...) im. M. K., zgodnie z jego załącznikiem nr 1, ustalono między innymi: kategorię XIII zaszeregowania dla pielęgniarek posiadających staż pracy od 5 do 9 lat (próg wynagrodzenia w wysokości 2.100 złotych, dodatek za tytuł magistra pielęgniarstwa 200 złotych wliczany do wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatek za ukończenie kursu kwalifikacyjnego w wysokości 50 złotych), kategorię XIV zaszeregowania dla pielęgniarek posiadających staż pracy od 10 do 19 lat (próg wynagrodzenia w wysokości 2.300 złotych, dodatek za tytuł magistra pielęgniarstwa 200 złotych wliczany do wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatek za ukończenie kursu kwalifikacyjnego w wysokości 50 złotych).

Ma mocy kolejnego porozumienia z dnia 26 kwietnia 2013 roku zawartego pomiędzy wskazanymi podmiotami, od dnia 1 stycznia 2013 roku ustalono: kategorię XIII zaszeregowania dla pielęgniarek posiadających staż pracy od 5 do 9 lat (próg wynagrodzenia w wysokości 2.300 złotych, dodatek za tytuł magistra pielęgniarstwa 200 złotych wliczany do wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatek za ukończenie kursu kwalifikacyjnego w wysokości 50 złotych), kategorię XIV a zaszeregowania dla pielęgniarek posiadających staż pracy od 10 do 19 lat (próg wynagrodzenia w wysokości 2.500 złotych, dodatek za tytuł magistra pielęgniarstwa 200 złotych wliczany do wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatek za ukończenie kursu kwalifikacyjnego w wysokości 50 złotych).

W dniu 21 lipca 2012 roku upłynął 10 letni ogólny okres zatrudnienia powódki.

Regulamin wynagradzania obowiązujący w pozwanym Szpitalu ani żadne ze wskazanych porozumień nie wymagały wystąpienia przez pracownika do przełożonego czy też pracodawcy z wnioskiem o przeszerogowanie.

W okresie od 1 grudnia 2010 roku do 31 grudnia 2012 roku powódce wypłacano comiesięcznie wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.350 złotych (na które złożyło się uposażenie według kategorii XIII zaszeregowania pracownika z krótszym niż 10-letni staż pracy – 2.100 złotych, dodatek za tytuł magistra – 200 złotych i dodatek za ukończenie kursu kwalifikacyjnego – 50 złotych), w okresie od 1 stycznia do 31 marca 2013 roku – w wysokości 2.550 złotych (na co złożyło się uposażenie według kategorii XIII zaszeregowania pracownika z krótszym niż 10 letni staż pracy – 2.300 złotych, dodatek za tytuł magistra – 200 złotych i dodatek za ukończenie kursu kwalifikacyjnego – 50 złotych).

W dniu 12 lutego 2013 roku powódka złożyła wniosek o podwyższenie jej wynagrodzenia w związku z osiągnięciem 10-letniego stażu pracy, który przypadał na dzień 21 lipca 2012 roku – zgodnie z porozumieniem. Od 1 kwietnia 2013 roku powódce przyznano wynagrodzenie zasadnicze według XIV a kategorii zaszerogowania w wysokości 2.550 złotych. W dniu 17 kwietnia 2013 roku powódka ponownie zwróciła się pisemnie do pracodawcy z wnioskiem o wypłatę zaległych wynagrodzeń za okres od 22 lipca 2012 roku do 31 marca 2013 roku według siatki płac gr. III kategorii XIV zaszerogowania Porozumienia. Przełożona powódki potwierdziła wystąpienie przez powódkę z pisemnym wnioskiem w tym zakresie.

W dniu 29 maja 2013 roku pozwany Szpital przyznał powódce z dniem 1 stycznia 2013 roku wynagrodzenie zasadnicze według XIII kategorii zaszerogowania w kwocie 2.550 złotych (w tym tzw. próg – 2.300 złotych, dodatek za tytuł magistra – 200 złotych i dodatek za ukończenie kursu kwalifikacyjnego – 50 złotych), a od 1 kwietnia 2013 roku – według XIVa kategorii – w kwocie 2.750 złotych (w tym tzw. próg – 2500 złotych, dodatek za tytuł magistra – 200 złotych i dodatek za ukończenie kursu kwalifikacyjnego – 50 złotych).

Wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki liczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosi 3.443,67 złotych.

Powyższych ustaleń Sąd dokonał na podstawie wskazanych wyżej dowodów – z dokumentów, niezakwestionowanych przez żadną ze stron sporu.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał roszczenie powódki za uzasadnione w całości.

Sąd zważył, że zgodnie z treścią przepisu art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a zasady wynagradzania podlegają uzgodnieniu pomiędzy pracownikiem i pracodawcą w umowie o pracę oraz w regulaminach wynagradzania.

Ustalenia Sądu dokonane w przedmiotowej sprawie wskazują, że umowa o pracę łącząca strony sporu przewiduje płatność wynagrodzenia należnego powódce na podstawie regulaminu wynagradzania pracowników z dnia 14 lutego 2001 roku oraz porozumienia zawartego pomiędzy pozwanym Szpitalem a Zarządem Zakładowej Organizacji Związkowej Związku Zawodowego (...) w sprawie podwyżek wynagrodzeń.

Sąd wskazał, że w sprawie niesporny jest fakt, iż z dniem 21 lipca 2012 roku upływał 10-letni okres zatrudnienia powódki, a w okresie od 22 lipca 2012 roku do 31 marca 2013 roku wypłacano jej wynagrodzenie zasadnicze według XIII kategorii zaszerogowania, mimo, że obowiązujące w tym okresie porozumienia: z dnia 19 kwietnia 2011 roku i z 26 kwietnia 2013 roku, zawarte przez pozwaną Szpital z zakładową organizacją związkową przewidywały zaliczenie pielęgniarki z 10-letnim stażem pracy do XIV (XIVa) kategorii zaszerogowania, przewidującej wyższe o 200 złotych wynagrodzenie miesięczne. Powyższe ustalenia prowadzą Sąd do przekonania, że miesięczne wynagrodzenie powódki po upływie 10 lat jej zatrudnienia – od 22 lipca 2012 roku winno być ustalone i wypłacane zgodnie z wyższą (XIV - XIVa) kategorią zaszerogowania. Wynika stąd, że wynagrodzenie to winno zostać zwiększone w spornym okresie o 200 złotych miesięcznie. Tezę tę Sąd oparł na analizie dokumentów – umowy o pracę, odwołującej się w zakresie wynagrodzenia do regulaminu wynagradzania oraz do porozumień zawieranych przez pozwaną z zakładową organizacją związkową. Żaden z tych dokumentów, niezależnie od podnoszonego przez pozwaną przyjętego w tym zakresie zwyczaju, nie wymaga zachowania przez pracownika jakiegokolwiek dodatkowej procedury w przedmiocie jego przeszerogowania. Kryteria przeszerogowania – staż pracy i pozytywna ocena pracy pracownika są kryteriami obiektywnymi, których stwierdzenie – w ocenie Sądu rozpoznającego przedmiotową sprawę – spoczywa na podmiocie zatrudniającym i nie wymaga dla swej skuteczności żadnej aktywności po stronie pracownika. Na marginesie już tylko na poparcie przytoczonej tezy Sąd wskazał, że mimo wniosku powódki z dnia 12 lutego 2013 roku o dokonanie przeszerogowania i wypłatę wyrównania wynagrodzenia za okres od 22 lipca 2012 roku, pozwana nie uruchomiła żadnej procedury w zakresie oceny jej pracy, kwalifikując powódkę od dnia 1 kwietnia 2013 roku do wyższej kategorii zaszerogowania z przyznaniem wyższego – właściwego ze względu na staż pracy - wynagrodzenia.

Biorąc powyższe okoliczności pod uwagę Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódki żądane pozwem (niekwestionowane co do wysokości) kwoty wyrównania wynagrodzenia za okres od 22 lipca 2012 roku do 31 marca 2013 roku. O odsetkach ustawowych od zasądzonych należności Sąd orzekł na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Orzeczenie o kosztach sądowych oparte zostało na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., nr 90, poz. 594 z zm.) w zw. z art. 98 k.p.c.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności.

Powyższe orzeczenie zostało zaskarżone w całości przez stronę pozwaną.

Apelujący zaskarżonemu orzeczeniu zarzucił:

1. naruszenie przepisów postępowania w sposób mający wpływ na wynik sprawy tj.

- art. 217 § 1 § 3 k.p.c. poprzez bezzasadne oddalenie wniosku o przesłuchanie świadków E. P. (...) oraz J. L. - z-cy Dyrektora ds. Pielęgniarstwa, powołanych na okoliczność zgody strony związkowej i strony pracodawcy co do braku automatycznego przeszerogowania do wyższej grupy taryfikacyjnej, konieczności złożenia przez pracownika wniosku o dokonanie przeszerogowania, trybu dokonywania weryfikacji doświadczenia zawodowego pracownika wnioskującego o przeszerogowanie do wyższej grupy, a następnie dokonanie ustaleń faktycznych w sposób sprzeczny z tezą dowodową, na okoliczność której dowody te zostały powołane,

- art. 233 k.p.c. poprzez niedokonanie wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego i pominięcie w rozważeniach dowodu z dokumentu w postaci oświadczenia E. M., P. (...), z którego wynikała intencja stron towarzysząca podpisywaniu Porozumienia oraz potwierdzenie twierdzeń pozwanego, że przeszerogowanie odbywało się w pozwanym Szpitalu na wniosek pracownika, a w konsekwencji również poprzez popełnienie błędu w ustaleniach faktycznych polegającego na przyjęciu, że: dla dokonania przeszerogowania pracowników do wyższej, XIV grupy zaszerogowania nie jest wymagany wniosek pracownika, lecz wyłącznie osiągnięcie określonego stażu pracy oraz dokonanie pozytywnej oceny pracy powódki, które powinno być dokonane automatycznie po osiągnięciu przez pracownika określonego stażu pracy;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego - art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez ich niezastosowanie i w konsekwencji zaniechanie uznania, że do wykładni treści Porozumienia, stanowiącego zakładowe prawo pracy, może być posiłkowo zastosowany art. 65 k.c.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa jak również zmianę rozstrzygnięcia o kosztach procesu i zasądzenie ich od powódki na rzecz pozwanego według norm przepisanych ewentualnie o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji. Ponadto wniósł o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za I i II instancję według norm przepisanych oraz orzeczenie zwrotu spełnionych lub wyegzekwowanych świadczeń, w zakresie których nadany został wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Brak jest podstaw do podzielenia zarzutów apelacji dotyczących naruszenia przepisów prawa procesowego jak i prawa materialnego.

Przepis art. 217 § 1 k.p.c. stanowi, że każda ze stron może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać wskazane w tym przepisie okoliczności i dowody. Zamknięcie rozprawy oznacza utratę przez stronę możliwości przytaczania okoliczności faktycznych oraz dowodów, w tym także dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej. Z kolei na podstawie art. 217 § 3 sąd może pominąć zgłoszone wnioski dowodowe lub odstąpić od przeprowadzenia dopuszczonych dowodów, jeżeli okoliczności sprawy zostały już dostatecznie wyjaśnione, tzn. wtedy, gdy chodzi o dowody na okoliczności, które zostały już wyjaśnione zgodnie z twierdzeniem wnioskodawcy (zob. m.in. wyrok SN z dnia 15 października 1999 r., I PKN 316/99, OSNP 2001, nr 5, poz. 151; wyrok SN z dnia 26 września 1966 r., II CR 314/66, OSNC 1967, nr 2, poz. 39). Nie zostaną uwzględnione wnioski dowodowe, jeżeli środek dowodowy jest: z mocy ustawy niedopuszczalny (np. art. 259), oczywiście nieprzydatny do stwierdzenia tezy dowodowej lub nie jest możliwy do przeprowadzenia, a także gdy jest oczywiście widoczne, że wniosek dowodowy został zgłoszony jedynie w celu działania na zwłokę (por. art. 217).

Zauważyć należy, że wskazane przez stronę dowody w potraci przesłuchania E. P. (...) oraz J. L. - z-cy Dyrektora ds. Pielęgniarstwa miały być przeprowadzone w celu ustalenia treści postanowień porozumień zawartych przez pozwanego i przedstawiciela związków zawodowych w związku z prowadzonym przez strony sporem zbiorowym. Zauważyć należy, że nie zachodziła potrzeba, aby zgłoszony dowód został przeprowadzony, ponieważ nie było wątpliwości co do zrozumienia treści postanowień każdego z porozumień. Wskazać należy, że Sąd Najwyższy wielokrotnie odnosił się kwestii ustalenia treści regulaminów wynagradzania czy też premiowania, które to wytyczne mają poprzez analogię zastosowanie także do aktów mających zastosowanie w niniejszej sprawie tj. porozumień. Zgodnie z ugruntowanym już stanowiskiem Sądu Najwyższego ustalenie regulaminu wynagradzania (art. 77² k.p.) nie jest czynnością prawną, tylko wydaniem wewnątrzzakładowego aktu normatywnego stanowiącego źródło prawa pracy. Mimo takiej oceny charakteru prawnego regulaminu wynagradzania (także regulaminu premiowania, będącego w istocie rzeczy rodzajem regulaminu wynagradzania - art. 77² § 2 k.p.), możliwe jest - jednak wyłącznie w drodze wyjątku i z dużą ostrożnością - odpowiednio (art. 300 k.p.) i jedynie posiłkowe stosowanie do wykładni zawartych w nim postanowień (przepisów prawa) art. 65 k.c., tylko w sytuacji gdy zawodzą metody wykładni przyjęte do interpretacji treści aktów normatywnych. Możliwe jest posiłkowe stosowanie do wykładni aktów normatywnych art. 65 k.c., jeżeli jakieś sformułowania zawarte w postanowieniach tych aktów (zbudowanych w pewnym stopniu na oświadczeniach stron - partnerów socjalnych w przypadku układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego opartego na ustawie, pakietu socjalnego albo na jednostronnym oświadczeniu pracodawcy-w przypadku regulaminów wynagradzania lub regulaminów pracy ustalanych jednostronnymi aktami pracodawcy- nie dają się wyjaśnić w inny sposób, jak tylko przy zastosowaniu metod wykładni właściwych dla wykładni oświadczeń woli. I tak Sąd Najwyższy stwierdził, że skoro porozumienia zbiorowe, zaliczane do prawa pracy według art. 9 § 1 k.p., są aktami normatywnymi, a nie czynnościami prawnymi (umowami), to nie ma podstaw, aby art. 65 § 2 k.c. stosować do nich w sposób bezpośredni; nie wyłącza to jednak dopuszczalności posiłkowego stosowania wskazanych w tym przepisie reguł wykładni umów w takim zakresie, w jakim wykładnia językowa i systemowa porozumienia nie prowadzi do ustalenia normy prawnej zawartej w treści interpretowanych postanowień tego aktu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 marca 2008 r., I PK 235/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 190). Porozumienie takie nie zawiera oświadczeń woli podlegających wykładni według zasad określonych w art. 65 k.c. i sąd pracy nie powinien na tej podstawie dokonywać interpretacji jego postanowień. Powinien natomiast oprzeć się na ich wykładni językowej, systemowej i funkcjonalnej, rozważając okoliczności towarzyszące zawarciu porozumienia i zakładając, że decydująca jest treść jego postanowień (wykładnia językowa).

Zdaniem Sądu Okręgowego dokonując interpretacji konkretnego przepisu także prawa wewnątrzzakładowego należy przede wszystkim kierować się wykładnią językową, która zgodnie z hierarchią wykładni prawa – ma pierwszeństwo przed wykładnią systemową i teologiczną. Jak słusznie zauważa skarżący wykładnia przepisów porozumienia w sprawie zmiany kategorii przeszerogowania powinna uwzględniać wolę i zamiar stron je zawierających. W przypadku wątpliwości powstających przy tej wykładni Sąd powinien dążyć do ustalenia, co strony miały na myśli i co zamierzały

osiągnąć (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1992 r. I PRN 41/92 OSNC 1993/6/113 LEX 16060). Wobec tego wykładni norm porozumień, pod kątem woli zawierających je stron, czego już nie zauważa skarżący, dokonuje się dopiero wówczas, gdy literalne brzmienie nie pozwala na jednoznaczne ustalenie ich znaczenia. W ocenie Sądu Okręgowego z taką sytuacją nie mamy do czynienia na gruncie rozpatrywanego przypadku. Jak słusznie przyjął Sąd I Instancji, z treści każdego z Porozumień wynika jasno i precyzyjnie, jakie muszą być spełnione warunki, aby doszło do zmiany kategorii przeszerogowania. Brzmienie tych regulacji nie budzi żadnych wątpliwości. Przepis ten nie zawiera żadnych dodatkowych wymogów, jak złożenie wniosku przez zainteresowaną, co obecnie próbuje przeforsować strona pozwana. Wobec tego, wbrew sugestiom skarżącego, bez badania woli stron zawierających porozumienia uznać należało, że w okresie od 22 lipca 2012 roku powódce do 31 marca 2013 roku wypłacano zaniżone wynagrodzenie zasadnicze według XIII kategorii zaszerogowania, mimo, że obowiązujące w tym okresie porozumienia: z dnia 19 kwietnia 2011 roku i z 26 kwietnia 2013 roku, zawarte przez pozwaną Szpital z zakładową organizacją związkową przewidywały zaliczenie pielęgniarki z 10-letnim stażem pracy do XIV (XIVa) kategorii zaszerogowania, przewidującej wyższe o 200 złotych wynagrodzenie miesięczne. W związku z tym pozwaną winien wypłacić od dnia 22 lipca 2012 roku wynagrodzenie według już XIV grypy zaszerogowania. Dodatkowo zaznaczyć należy, że jeżeli wolą autorów porozumienia – w tym pracodawcy będącego profesjonalną stroną – byłoby zawarcie dodatkowych wymogów np. złożenie wniosku przez pracownika, to zapewne taki zapis by się znalazł. W tej sytuacji uznać należy, że zarzuty apelacji dotyczące naruszenia prawa procesowego jak i materialnego nie mogły odnieść zamierzonego skutku judykacyjnego.

Zdaniem Sądu Okręgowego, rozstrzygnięcie Sąd pierwszej instancji jest prawidłowe i brak jest podstaw do zmiany zaskarżonego wyroku.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.