

Sygn. akt IV P 234/12

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 sierpnia 2013r.

Sąd Rejonowy w Kłodzku - Sąd Pracy

w składzie:

Przewodniczący SSR Andrzej Józefowski

Protokolant Małgorzata Sypek

po rozpoznaniu w dniu 20 sierpnia 2013r. w Kłodzku

z powództwa J. G.

przeciwko (...)w K.

o dodatkowe wynagrodzenie roczne

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powódki kosztami procesu.

### UZASADNIENIE

Powódka J. G. domagała się zasądzenia od strony pozwanej (...)w K. kwoty 4950 zł tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2010 i 2011.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że jest zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty ds. bhp i ppoż.

Powódka wskazała, że zgodnie aneksem nr (...) do Regulaminu Wynagradzania z dnia 1.09.2009r. (...)wprowadzonym Zarządzeniem nr 20/2010 Dyrektora (...)z dnia 14.06.2010r. w sprawie wprowadzenia aneksu do Regulaminu Wynagradzania pracownikowi strony pozwanej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne wypłacane z wydzielonych środków w wysokości do 8,5 % środków przeznaczonych na wynagrodzenia.

Według tego regulaminu wynagradzania dodatkowe wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości do 8,5 sumy wynagrodzenia rocznego otrzymywanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając składniki wynagrodzenia przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy. Pracownik nabywa prawo do nagrody rocznej w pełnej wysokości po przepracowaniu w (...)całego roku kalendarzowego. Dodatkowe wynagrodzenie roczne wypłaca się nie później niż do końca drugiego kwartału roku następnego.

Powódka podniosła, że mimo przedmiotowych postanowień Regulaminu Wynagradzania strona pozwana nie wypłacała

powódce dodatkowego wynagrodzenia rocznego zarówno za 2010r. jak i 2011r. Pracodawca wskazał, iż w związku z trudną sytuacją ekonomiczną instytucji nie zostały wydzielone dodatkowe środki na przedmiotowe wynagrodzenia

Powódka dodatkowo wskazała, że pomiędzy pracodawcą a działającymi w zakładzie związkami zawodowymi nie zostało

zawarte w trybie przepisu art. 9 (1) k.p. porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości czy też w części przepisów prawa pracy określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, a co za tym idzie pracodawca zobowiązany jest do wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego za okres objęty pozwem.

Strona pozwana (...)w K. wniosła o oddalenie powództwa zarzucając, że zgodnie z obowiązującym statutem Centrum jest miejską instytucją kultury, działającą w oparciu o ustawy o samorządzie gminnym, ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, ustawy o finansach publicznych, statutu Gminy Miejskiej K..

W zakresie gospodarki finansowej, zgodnie z § 11 statutu, Centrum jest instytucją kultury prowadzącą gospodarkę finansową na zasadach określonych w ustawie o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej.

Zarządzeniem Dyrektora Centrum nr 20/2010 wprowadzającym aneks numer 1/2010 do regulaminu wynagradzania zmieniono § 7 regulaminu, który otrzymał brzmienie ;

1. Dodatkowe wynagrodzenie roczne jest wypłacane z wydzielonych środków w wysokości do 8,5% środków przeznaczonych na wynagrodzenia ,
2. Dodatkowe wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości do 8,5% sumy wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając składniki wynagrodzenia przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy,
3. pracownik nabywa prawo do nagrody rocznej w pełnej wysokości po przepracowaniu w Centrum całego roku kalendarzowego,
4. Pracownik, który przepracował w Centrum okres, co najmniej 6 miesięcy w danym roku kalendarzowym, nabywa prawo do nagrody rocznej w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego,
5. Przepracowanie, co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach:

1/ rozwiązania stosunku pracy w związku z

- a) przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenia rehabilitacyjnego,
- b) przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem,
- c) likwidacją pracodawcy, reorganizacją albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy,
- d) porozumienia stron.

2/ Korzystania z urlopu wychowawczego

3/ Wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika

6. W przypadkach, o których mowa w punkcie 5, podpunkt 1,2,3 wysokość dodatkowego rocznego ustala się proporcjonalnie do okresu przepracowanego w Centrum.

Strona pozwana podała, że kwestia uprawnień pracowników instytucji kultury do otrzymywania dodatkowego wynagrodzenia była przedmiotem rozstrzygnięcia przed Sądem Najwyższym, który w postanowieniu z dnia 19 września 2001 roku w składzie Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego III ZP 6/01, stwierdził, że

"Ograniczenie zakresu podmiotowego zastosowania ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej ( Dz. U. Nr 160, póź. 1080 ze zm.) może nastąpić w sposób pośredni przez odpowiednią zmianę przepisów dotyczących pracowników instytucji kultury w wyniku przekształcenia tych jednostek z prowadzących gospodarkę finansową na zasadach określonych dla zakładów budżetowych w jednostki działające na zasadzie samodzielności gospodarczej".

W wyżej wskazanym postanowieniu Sąd Najwyższy obszernie wykazał, że instytucje kultury, prowadzące gospodarkę finansową na zasadzie samodzielności gospodarczej wyjęte zostały spod działania wskazanej powyżej ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej. Nie znajduje już bowiem do nich zastosowania art. 36 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, bowiem przepis ten w zakresie dodatkowego wynagrodzenia rocznego odsyła do odrębnych przepisów. Tymi odrębnymi przepisami były regulacje zawarte w art. 32 ustawy z dnia 25 października 1991 roku o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, który do nowelizacji w 2000 roku stanowił, że instytucje kultury działały na zasadach określonych dla jednostek budżetowych.

W związku z wykreśleniem przepisu art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 21 stycznia 2000 roku o zmianie niektórych ustaw związanych z funkcjonowaniem administracji publicznej ( Dz. U. Nr 12, poz. 136) ustawodawca zniósł dotychczasowy status instytucji kultury jako działających na zasadzie jednostek budżetowych. W tym stanie rzeczy w stosunku do powódki nie istnieje ustawowy obowiązek wypłaty dodatkowego wynagrodzenia.

W ocenie strony pozwanej zapis regulaminu wynagrodzenia wykreował możliwość przyznania pracownikowi nagrody rocznej, w rozumieniu art. 105 k.p. Nagroda ta ma charakter uznaniowy, co oznacza, że zarówno jej przyznanie jak i wysokość zależy od decyzji pracodawcy. Pracodawca nie przyznał żadnemu z pracowników strony pozwanej prawa do nagrody rocznej za 2010 i 2011, zatem nie powstało po stronie powódki roszczenie o zapłatę jakichkolwiek wskazanych kwotowo środków finansowych.

W ocenie strony pozwanej fakt wskazania w regulaminie, że ewentualna nagroda kształtuje się na poziomie do 8,5% wynagrodzenia rocznego - czyli wskazanie jedynie maksymalnego poziomu, bez wskazania poszczególnych kryteriów nabycia prawa do nagrody na określonym poziomie, stanowi, że zapis określony w regulaminie wynagradzania stanowi o ukształtowaniu przez pracodawcę nagrody, w rozumieniu art. 105 k.p. Zapisy doprecyzowujące krąg podmiotowy pracowników, którym nagroda może zostać przyznana oceny tej nie zmieniają, bowiem nie wskazują na mierzalne i podlegające weryfikacji kryteria na podstawie których pracownik mógłby domagać się od pracodawcy zapłaty konkretnej kwoty.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

W 2009 r. wprowadzono w życie u strony pozwanej Regulamin Wynagradzania (...)w K.. Regulamin ten nie przewidywał dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

(dowód : Regulamin Wynagradzania Pracowników(...)w K. z dnia 1 09 2009 r. )

Z dniem 1 10 2009 r. powódka zawarła ze stroną pozwaną "porozumienie zmieniające" w związku z wprowadzeniem(...) w K. o wypowiedzeniu prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego przysługującego na mocy ustawy z dnia 12 12 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników sfery budżetowej ( Dz. U. Nr 160, poz. 1080 ze zm. )

( dowód : porozumienie z dnia 1 10 2009 r. k B-42 akt osobowych powódki )

Zarządzeniem Dyrektora (...)nr 20/2010 wprowadzono Aneks numer 1/2010 do Regulaminu Wynagradzania z dnia 1 09 2009 r. (...)zmieniono m.in. § 7 regulaminu, który otrzymał brzmienie

1. Dodatkowe wynagrodzenie roczne jest wypłacane z wydzielonych środków w wysokości do 8,5% środków przeznaczonych na wynagrodzenia ,

2. Dodatkowe wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości do 8,5% sumy wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając składniki wynagrodzenia przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy,

3. pracownik nabywa prawo do nagrody rocznej w pełnej wysokości po przepracowaniu w (...) całego roku kalendarzowego,

4. Pracownik, który przepracował w (...) okres, co najmniej 6 miesięcy w danym roku kalendarzowym, nabywa prawo do nagrody rocznej w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego,

5. Przepracowanie , co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach:

1/ rozwiązania stosunku pracy w związku z

a) przejściem na emeryturę , rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenia rehabilitacyjnego,

b) przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem,

c) likwidacją pracodawcy, reorganizacją albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy,

d) porozumienia stron.

2/ Korzystania

a/ z urlopu wychowawczego

3/Wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika

6. W przypadkach , o których mowa w punkcie 5, podpunkt 1,2,3 wysokość dodatkowego rocznego ustala się proporcjonalnie do okresu przepracowanego w(...).

7. Pracownikowi obniża się dodatkowe wynagrodzenie roczne w przypadkach otrzymania kary nagany lub upomnienia

a/ 50 % należnego dodatkowego wynagrodzenia rocznego przy stwierdzeniu jednorazowym

b/ 100 % należnego dodatkowego wynagrodzenia rocznego przy stwierdzeniu kolejnego w/w zdarzenia

c/ 30 % należnego dodatkowego wynagrodzenia rocznego za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy

d/ 100 % należnego dodatkowego wynagrodzenia rocznego przy rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika

8. Dodatkowe wynagrodzenie roczne wypłaca się nie później niż do końca drugiego kwartału roku następnego

9. Pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy w przypadkach, o których mowa w punkcie 5 wysokość dodatkowego wynagrodzenia rocznego wypłaca się proporcjonalnie za przepracowany okres w dniu rozwiązania stosunku pracy.

( dowód : Zarządzenie nr 20/2010 (...) - Aneks numer 1/2010 do Regulaminu Wynagradzania z dnia 1 09 2009 r. (...) - k 4-7 )

Zgodnie z § 11 statutu (...)w K. (...)jest instytucją kultury prowadzącą gospodarkę finansową na zasadach określonych w ustawie o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej. (...)gospodaruje samodzielnie przydzielonym i nabytym mieniem i prowadzi samodzielną gospodarkę w ramach posiadanych środków kierując się zasadami ich efektywnego wykorzystywania.

( dowód : powołany statut strony pozwanej )

W przypadku osiągnięcia przez stronę pozwaną zysków pozwany pracodawca mógłby przyznać pracownikom dodatkowe wynagrodzenie roczne. Środki nie zostały wydzielone w związku z tym, że strona pozwana nie wygenerowała dodatkowych zysków, które mógłby przeznaczyć na nagrodę roczną. Taka sytuacja była w roku 2010 oraz w 2011.

( dowód : zeznania świadka E. K. , zeznania świadka A. D. )

Sąd zważył :

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Trafnie podniosła strona pozwana, że nie jest podmiotem objętym ustawą dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej ( Dz. U. Nr 160, poz. 1080 ze zm. ) .

Zgodnie z art. 1 powołanej wyżej ustawy ustawa ta określa zasady nabywania prawa oraz ustalania wysokości i wypłacania dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników jednostek sfery budżetowej, zwanego dalej "wynagrodzeniem rocznym". Przez określenie "pracownicy jednostek sfery budżetowej" rozumie się pracowników:

- 1) państwowych jednostek sfery budżetowej, dla których środki na wynagrodzenia są kształtowane na podstawie odrębnej ustawy;
- 2) zatrudnionych w urzędach organów władzy publicznej, kontroli, ochrony prawa oraz sądach i trybunałach, wymienionych w art. 139 ust. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. Nr 157, poz. 1240);
- 3) samorządowych jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych prowadzących gospodarkę finansową na zasadach określonych w ustawie wymienionej w pkt 2;
- 4) biur poselskich, senatorskich lub poselsko-senatorskich oraz klubów, kół albo zespołów parlamentarnych.

W postanowieniu 7 Sędziów Sądu Najwyższego z dnia

19 września 2001 r. ( III ZP 6/01 - OSNP 2002/8/178 ) jednoznacznie wyjaśniono, że - " Ograniczenie zakresu podmiotowego zastosowania ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. Nr 160, poz. 1080 ze zm.) może nastąpić w sposób pośredni przez odpowiednią zmianę przepisów dotyczących pracowników instytucji kultury (w wyniku przekształcenia tych jednostek z prowadzących gospodarkę finansową na zasadach określonych dla zakładów budżetowych w jednostki działające na zasadzie samodzielności gospodarczej)" .

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy ustawa z dnia 21 stycznia 2000 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z funkcjonowaniem administracji publicznej (Dz. U. Nr 12, poz. 136) z dniem 1 stycznia 2000 r. (art. 29 pkt 2) zniósła dotychczasowy "status jednostek sfery budżetowej" instytucji kultury wymienionych w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej. Jednostki te przestały być "jednostkami sfery budżetowej". Nadano im status "instytucji prowadzących samodzielną gospodarkę finansową", w rezultacie czego pracowników tych instytucji przestały obejmować przepisy ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

Zapisy statutu strony pozwanej potwierdzają gospodarczą samodzielność strony pozwanej. Zgodnie z § 11 statutu (...)w K. (...) jest instytucją kultury prowadzącą gospodarkę finansową na zasadach określonych w ustawie o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej. (...) gospodaruje samodzielnie przydzielonym i nabytym mieniem i prowadzi samodzielną gospodarkę w ramach posiadanych środków kierując się zasadami ich efektywnego wykorzystywania.

Jest zatem niewątpliwe, że powódka nie posiada uprawnień do dodatkowego wynagrodzenia rocznego wynikających bezpośrednio z przepisów ustawy z dnia 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. Nr 160, poz. 1080 ze zm.).

Powódka - jak i pozostali pracownicy strony pozwanej - nie jest pracownikiem podmiotu, który może być zaliczony do jednostek sfery budżetowej w rozumieniu powołanej wyżej ustawy. Strona pozwana jest jednostką instytucji kultury, której działalność opiera się na przepisach ustawy o prowadzeniu działalności kulturalnej. Wynagrodzenie pracowników zatrudnionych u strony pozwanej reguluje obecnie regulamin wynagradzania.

Z przepisów statutu strony pozwanej regulujących gospodarkę finansową wynika niezbicie, że strona pozwana jest jednostką prowadzącą samodzielną gospodarkę finansową na podstawie rocznego planu finansowego i nie sposób zaliczać strony pozwanej do kategorii jednostek budżetowych, w szczególności do zakładów budżetowych.

Obowiązujący od 2009r. regulamin wynagradzania pracowników strony pozwanej nie zawierał pierwotnie jakichkolwiek przepisów o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym. Dopiero zmiana tego regulaminu wprowadzona Zarządzeniem nr 20/2010 Dyrektora strony pozwanej z dnia 14 czerwca 2010r. wprowadziła możliwość uzyskania przez pracownika dodatkowego wynagrodzenia rocznego na zasadach przewidzianych w § 7 regulaminu wynagradzania w brzmieniu wprowadzonym w powołanym zarządzeniu.

Dokonując oceny prawnej zapisów regulaminu wynagradzania, co do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należy podzielić stanowisko strony pozwanej, że w istocie to dodatkowe wynagrodzenie roczne ma charakter nagrody, której wysokość oraz prawo do niej określane jest przez stronę pozwaną w sposób uznaniowy. Zarówno utworzenie środków na wypłatę tej nagrody, jak i określenie wysokości nagrody, jest fakultatywne i pracownik - w tym powódka - może mieć roszczenie o wypłatę dodatkowego wynagrodzenia rocznego dopiero po przyznaniu go decyzją dyrektora strony pozwanej.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika niezbicie, że w latach 2010-2011 u strony pozwanej nie zostały wydzielone środki na wypłatę nagrody rocznej. Oznacza to, że nie została podjęta decyzja o przyznaniu takiej nagrody powódce, co prowadzi do oddalenia powództwa.

Zeznania świadków E. K. i A. D. zasługiwały na wiarę, gdyż znalazły potwierdzenie i uzupełnienie w pozostałym materiale dowodowym.

Na podstawie art. 102 k.p.c. Sąd nie obciążył powódki kosztami procesu przyjmując, że charakter sprawy nie usprawiedliwiają obarczenia powódki kosztami procesu. Mając na uwadze charakter dochodzonych przez powódkę świadczeń z tytułu wynagrodzenia za pracę i jej subiektywne przekonanie o zasadności żądań Sąd uznał, że zaistniały przesłanki do zastosowania art. 102 k.p.c.

Biorąc pod uwagę powyższe, orzeczono jak w sentencji.