

**Sygn. akt VI Pa 32/14**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 czerwca 2014 roku

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk (spr.)
Sędziowie:	SO Renata Bukowiecka - Kleczaj SR del. Elżbieta Góralska
Protokolant:	St. sekr. sądowy Renata Sekinda

po rozpoznaniu w dniu 6 czerwca 2014 roku w Szczecinie

sprawy z powództwa E. K.

przeciwko (...) w S.

o wynagrodzenie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną (...) w S. od wyroku Sądu Rejonowego Szczecin Centrum w S.IX Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 28 stycznia 2014 roku sygn. akt IX P 1119/12

oddala apelację.

## UZASADNIENIE

Powódka E. K. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego (...) w S. kwoty 2.737,56 zł wraz z ustawowymi odsetkami od każdej miesięcznej zaległości wynoszącej po 97,77 zł począwszy od 11 dnia następnego miesiąca, a także kosztami procesu. W uzasadnieniu wskazano, iż dochodzona pozwem kwota stanowi różnicę między należnym, a wypłacanym przez pozwanego wynagrodzeniem. Powódka jest tzw. pracownikiem niepedagogicznym objętym Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy z dnia 8 stycznia 1997 r. dla pracowników niebędących nauczycielami, następnie trzykrotnie zmienianym protokołami dodatkowymi. Strona powodowa powołała się na regulację art. 4 ust. 1 Układu, który przewiduje w punkcie 1. podwyżkę wynagrodzenia poprzez indywidualne awanse i przeszerogowania, a w punkcie 2. w terminach podwyżek wynagrodzeń nauczycieli, podwyżkę nie niższą niż 75 % kwoty podwyżki na jeden etat nauczycielski. Zdaniem strony powodowej z niewiadomych względów we wrześniu 2009 r. Wydział Oświaty Urzędu Miasta wstrzymał podwyżkę dla pracowników niepedagogicznych wynikającą z art. 4 ust. 1 pkt 2, mimo że nauczyciele nabyli podwyżkę na podstawie przepisów powszechnie obowiązujących. Średni wzrost wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli w spornym czasie wyniósł 173,81 zł w skali miesiąca, a 75% z tej kwoty daje 130,36 zł. Według strony powodowej podwyżka z art. 4 ust. 1 pkt 2 Układu ma charakter obligatoryjny.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów procesu. W uzasadnieniu podniesiono, że przepis art. 4 ust. 1 pkt 2 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy nie stanowi podstawy do rozszerezenia, ponieważ stanowi jedynie zasadę wyliczania podwyżki dla pracowników niebędących nauczycielami. W ocenie pozwanego zastosowanie ma art. 4 ust. 2, zgodnie z którym podwyższanie wynagrodzeń następuje poprzez indywidualne awanse i przeszereregowania, powinno odzwierciedlać kwalifikacje pracownika, jego dotychczasowy staż i przebieg pracy. Zatem podwyższanie wynagrodzeń ma charakter uznaniowy i zależy również od środków pieniężnych przyznanych przez organ prowadzący na ten cel. Podwyżki nie należą się wszystkim pracownikom, gdyż w danym stosunku pracy mogą zaistnieć okoliczności niedające podstaw do jej przyznania, np. pracownik osiągnął górny pułap wynagrodzenia w danej kategorii zaszereregowania, a brak jest podstaw do przeniesienia go do wyższej kategorii. Przydzielając podwyżki pozwany może kierować się wyłącznie środkami zaplanowanymi w budżecie Miasta S., od których jest każdorazowo uzależniony. Pozwany zakwestionował także sposób wyliczenia dochodzonej kwoty, wskazując, że postanowienia Układu w żadnym miejscu nie odnoszą podwyżki od średniej podwyżki wynagrodzeń nauczycielskich w okresie poprzedzających lat. Poza tym w podwyżce należy uwzględnić wszelkie dodatki.

Pismem procesowym z dnia 21 listopada 2012 r. powódka rozszerzyła powództwo wnosząc o zasądzenie kwoty 4.792,34 zł, z ustawowymi odsetkami od kwoty 97,77 zł od 1 października i 1 listopada 2009 r., a za następne miesiące - od kwoty po 176,80 zł — również od 1 dnia następnego miesiąca. W uzasadnieniu wskazano, że miesięczna kwota wzrostu wynagrodzenia nauczycieli od 1 września 2009 r. wynosiła 314,32 zł.

Pozwany podtrzymał swoje stanowisko również co do rozszerzonego powództwa.

Wyrokiem z dnia 28 stycznia 2014 roku Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uwzględnił powództwo i zasądził od pozwanego (...) w S.na rzecz powódki E. K.kwotę 1.817,66 zł z ustawowymi odsetkami.

***Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:***

E. K.jest zatrudniona w (...) w S.na stanowisku nienauczycielskim — specjalisty, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W okresie do 30 września 2009 r. pracowała w wymiarze 1/2 czasu pracy, następnie w okresie od 1 października 2009 r. do 30 listopada 2011 r. — 3/4 etatu, a od 1 grudnia 2011 r. — ponownie na 1/2 etatu.

W dniu 8 stycznia 1997 r. został zawarty pomiędzy Prezydentem Miasta S., a reprezentatywnymi organizacjami związkowymi „Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez Miasto S.”. Zgodnie z art. 4 ust. 1 Układu podwyższanie wynagrodzeń pracowników następuje:

1) poprzez indywidualne awanse i przeszereregowania w ciągu roku w ramach kwoty stanowiącej 2% rocznych środków na wynagrodzenia pracowników objętych układem,

2) w terminach podwyżek wynagrodzeń nauczycieli. Kwota podwyżki na jeden etat przeliczeniowy (pełnozatrudnieni i niepełnozatrudnieni w przeliczeniu na pełne etaty) nie może być niższa niż 75% kwoty podwyżki na jeden etat nauczycielski.

W myśl art. 4 ust. 2 podwyższanie wynagrodzeń poprzez indywidualne awanse i przeszereregowania powinno odzwierciedlać kwalifikacje pracownika, jego staż i dotychczasowy przebieg pracy.

W Załączniku nr 1 przewidziano 20 kategorii zaszereregowania, dla każdego z nich wskazując przedział stawki wynagrodzenia zasadniczego.

W Załączniku nr 7 zamieszczono wykaz jednostek objętych układem, do których zaliczono szkoły podstawowe, placówki oświatowo – wychowawcze, w tym (...) oraz Licea O..

Wartość podwyżki pedagogów w placówkach oświatowych Gminy Miasta S. począwszy od września 2009 r. wyniosła 118,21 zł, a 75% tej wielkości to 88,66 zł.

Powódka nie otrzymała podwyżki wynagrodzenia z września 2009 r., wynikającej z art. 4 ust. 1 pkt 2 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

Stawka osobistego zaszeregowania E. K. we wrześniu 2009 r. była niższa od górnej jej granicy (wynoszącej 1.963 zł dla XII kategorii zaszeregowania) o więcej, niż 88,66 zł.

Termin wypłaty wynagrodzeń dla pracowników niebędących nauczycielami opiewa na ostatni dzień miesiąca z dołu.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym sprawy Sąd Rejonowy uznał powództwo K. za uzasadnione, lecz nie w wysokości dochodzonej pozwem.

Sąd I instancji wskazał, iż powództwo, oparte jest na przepisie art. 4 ust. 1 pkt 2 „Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez Miasto S.” (zwanego dalej „Układem”) w związku z art. 9 § 1 kodeksu pracy, okazało się zasadnym, lecz nie w wysokości dochodzonej pozwem.

Zgodnie z art. 9 § 1 k.p. układ zbiorowy pracy należy do źródeł prawa pracy, a więc w bezpośredni sposób kreuje prawa i obowiązki pracowników objętych zakresem podmiotowym jego stosowania.

W ocenie Sądu I instancji osią sporu w niniejszym postępowaniu był charakter prawny uprawnienia pracowników niebędących nauczycielami przewidzianego w art. 4 ust. 1 pkt 2 Układu, w szczególności czy przewidziana w nim podwyżka wynagrodzenia ma charakter roszczeniowy, czy uznaniowy – jak twierdziła strona pozwana.

Sąd I instancji wskazał, iż w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że postanowienia układu zbiorowego pracy podlegają sądowej wykładni przy zastosowaniu wszystkich jej metod, nie tylko wykładni językowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z 26 stycznia 1999 r., I PKN 439/98, OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 216), co oznacza dopuszczalność stosowania do postanowień układu zbiorowego pracy także wykładni systemowej i funkcjonalnej, które są przyjętymi metodami wykładni aktów normatywnych. Przy dokonywaniu interpretacji tekstu (treści normatywnej) autonomicznego źródła prawa pracy (art. 9 k.p.) decydujące znaczenie mają zasady wykładni aktów normatywnych, a nie odpowiednio i posiłkowo stosowane zasady wykładni oświadczeń woli składających się na treść czynności prawa cywilnego (art. 65 k.c. w związku z art. 300 kp.). Oznacza to dopuszczalność stosowania także innych, poza wykładnią językową, metod wykładni aktów zakładowego prawa pracy, na zasadach analogicznych do metod wykładni aktów normatywnych powszechnego prawa pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 lipca 2009 r., II PIK 232/08, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 70, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2012 r., I PIK 42/12, OSNP 2013/23-24/271).

Metoda wykładni aktów prawa powszechnie obowiązującego prawa pracy nakazuje rozpocząć od wykładni językowej, a dopiero gdy nie daje ona miarodajnych efektów – przejść do kolejnych reguł. Przepis art. 4 ust. 1 dotyczy podwyższania wynagrodzeń. Owo podwyższanie następuje na dwa różne sposoby, o czym świadczy użycie punktów po słowie „następuje”. Wypunktowanie jest techniką pozwalającą na wyliczenie dwóch albo więcej jednostek, aspektów. Potwierdza to § 58 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej” (Dz. U. Nr 100, poz. 908). Skoro strony Układu zamieściły dwupunktowe wyliczenie po słowach „podwyższanie wynagrodzeń następuje:”, to znaczy, że wyodrębniły dwa różne sposoby dokonywania podwyżki. Gdyby natomiast Układ miał regulować tylko jeden sposób podwyższania płacy, wypunktowanie byłoby zbędne, a poszczególne regulacje na temat tego samego rodzaju podwyżki byłyby zamieszczone w kolejnych ustępach art. 4.

Pierwsza z podwyżek następuje poprzez indywidualne awanse i przeszerogowania w ciągu roku w ramach kwoty stanowiącej 2 % rocznych środków na wynagrodzenia pracowników objętych układem i nie stanowi ona przedmiotu postępowania. Ma charakter uznaniowy i zależy od puli środków pieniężnych przyznanych przez organ prowadzący placówki oświatowej.

Natomiast drugi rodzaj podwyżki (z art. 4 ust. 1 pkt 2) jest przewidziany w terminach podwyżek wynagrodzeń nauczycieli, a kwota podwyżki na jeden etat przeliczeniowy nie może być niższa niż 75% kwoty podwyżki na jeden etat nauczycielski. Użycie w tym punkcie sformułowania „następuje” oraz „nie niższa niż 75 kwoty podwyżki na jeden etat nauczycielski” wskazuje, w ocenie Sądu I instancji, na obligatoryjny charakter podwyżki oraz jej minimalną kwotę. Ten rodzaj podwyżki ma więc charakter regulaminowy i nie zależy od jakiegokolwiek puli środków. Wprowadzono dwa wymierne, policzalne i nieuznaniowe kryteria: termin (w terminie podwyżek nauczycieli) i wysokość (nie niższa niż 75 podwyżki na jeden etat nauczycielski). Zatem uznaniu pracodawcy pozostawiono jedynie to, czy podwyżka wyniesie 75%, czy więcej.

W ocenie Sądu meriti, pozwany niezasadnie odnosi regulację art. 4 ust. 2 do podwyżki z art. 4 ust. 1 pkt 2. Treść przepisu wskazuje, że kryteria podwyżki w postaci kwalifikacji pracownika, jego stażu i dotychczasowego przebiegu pracy decydują o podwyższaniu wynagrodzeń poprzez indywidualne awanse i przeszerogowania, a zatem wyraźnie odnoszą się do pierwszego rodzaju podwyżki – z art. 4 ust. 1 pkt 1.

Według Sądu Rejonowego wykładnia językowa przyniosła miarodajny efekt i nie było potrzeby uzupełniania jej o dalsze sposoby wykładni. Stan faktyczny nakreślony przez stronę powodową dotyczył tylko jednorazowej podwyżki wynagrodzenia z września 2009 r., a zatem Sąd nie badał kolejnych podwyżek i ich wpływu na wynagrodzenie w okresie objętym sporem.

Sąd I instancji przywołał, iż poza prawem do otrzymania podwyżki płacy sporna pozostawała również jej wysokość. Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy będący przedmiotem postępowania jest aktem prawa pracy dotyczącym jedynie (...) placówek oświatowych. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej podaje różne kwoty podwyżki wynagrodzenia nauczycieli, ze względu na stopnie awansu zawodowego (od nauczyciela stażysty do dyplomowanego) oraz wykształcenie. Natomiast art. 4 ust. 1 pkt 2 Układu odnosi się jedynie do jednej podwyżki wynagrodzeń nauczycieli. Zdaniem Sądu ujednoliconą wielkość podwyżki należało odnieść do średniego wzrostu wynagrodzeń nauczycielskich w Gminie S., a to z uwagi na miejscowy zakres obowiązywania Układu. Zatem wartość podwyżki pedagogów w placówkach (...) poczynawszy od września 2009 r. wyniosła 118,21 zł, co potwierdza pismo Urzędu Miasta S. i towarzyszące mu wyliczenie. Ułamek tej wielkości to 88,66 zł, co daje kwotę podwyżki na jeden etat pracownika niebędącego nauczycielem. Wyliczenie Urzędu Miasta nie budził wątpliwości Sądu I instancji i nie było żadnych przesłanek do kwestionowania jego prawdziwości. W przypadku 1/2 etatu powódki w pierwszym i ostatnim miesiącu okresu spornego daje to 44,33 zł podwyżki wynagrodzenia miesięcznego, natomiast w przypadku 3/4 etatu w pozostałym okresie – 66,50 zł.

Sąd I instancji wskazał, że powódka nie otrzymała podwyżki wynagrodzenia z września 2009 r., co z kolei potwierdza pismo pracodawcy złożone do akt na konkretnie zadane pytanie Sądu. Stawka osobistego zaszeregowania E. K. we wrześniu 2009 r. była niższa od górnej jej granicy o więcej niż 44,33 zł i 66,50 zł.

Roszczenie było dochodzone za okres od września 2009 r. do grudnia 2011 r. Zasadzona kwota odpowiada sumie 44,33 zł za dwa miesiące oraz 66,50 zł za pozostałe miesiące z tegoż okresu.

Sąd I instancji rozstrzygnięcie o ustawowych odsetkach oparł na art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p.c. Termin wypłaty wynagrodzenia dla pracowników niebędących nauczycielami opiewał na ostatni dzień miesiąca z dołu. Zatem ustawowe odsetki należało zasądzić od 1 dnia następnego miesiąca. Rygor natychmiastowej wykonalności nadano na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

O kosztach procesu orzeczono w oparciu o przepis art. 100 k.p.c., znosząc je między stronami, skoro powódka wygrała w około 1/2.

Sąd Rejonowy na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 98 k.p.c. nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin - Centrum w Szczecinie kwotę 91 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych, tj. 5% opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona, lecz w zakresie, w jakim pozwany przegrał postępowanie.

Od wyroku apelację wywiodła strona pozwana zarzucając mu:

1) naruszenie prawa materialnego - art. 4 ust. 1 pkt 1 i 2 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez Miasto S. poprzez uznanie, że sformułowane zostały tam dwa rodzaje podwyżek, w sytuacji, gdy zgromadzony materiał dowodowy nie potwierdza takiego twierdzenia,

2) naruszenie prawa materialnego – art. 4 ust. 2 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez Miasto S. poprzez uznanie, że zapis ten odnosi się jedynie do art. 4 ust. 1 pkt 1 PUZP, w sytuacji, gdy zgromadzony materiał dowodowy, w szczególności zeznania świadków wskazują, iż w art. 4 sformułowana została zasada wyliczenia puli środków na podwyżki a nie indywidualna podwyżka dla konkretnego pracownika konkretnej jednostki oświatowej.

3) naruszenie przepisów postępowania, a to art. 232 k.p.c. poprzez zaniechanie wyjaśnienia wszystkich okoliczności zgodnie z prawdą obiektywną polegające na niewzięciu pod uwagę całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w aktach rozpoznawanej sprawy i tym samym zaniechanie szczegółowej analizy wysokości wynagrodzenia osiąganego przez powódkę w całym okresie spornym tj. nieuwzględnienie przy zasądzeniu comiesięcznej kwoty podwyżki w wysokości 88,66 zł. faktu, przebywania powódki na zasiłku chorobowym, opiece nad członkiem rodziny lub zmniejszeniu z innych powodów wynagrodzenia powódki. Nadto nieprzeprowadzenie analizy list płac powódki za sporny okres, celem ustalenia wysokości osiąganego wynagrodzenia. Nadto niewyjaśnienie wszelkich okoliczności zatrudnienia powódki, w szczególności poprzez zaniechanie przesłuchania powódki nawet informacyjnego,

4) wadliwość podstawy faktycznej będącej wynikiem naruszenia przepisów postępowania, a to art. 227 K.p.c. i art. 233 k.p.c., m.in. poprzez wydanie wyroku bez rozważenia w sposób wszechstronny twierdzeń przedstawianych przez pozwanego, a mianowicie nieprzesłuchanie powódki, celem ustalenia zmian wymiaru etatu w okresie spornym, tym samym akceptacji warunków pracy i płacy po wrześniu 2009 r.

W związku powyższym pozwany wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania. Wniósł również o obciążenie powodów kosztami sądowymi, w tym kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając apelację pozwany wskazał, że z wyrokiem Sądu I instancji, nie sposób się zgodzić. W szczególności, nie sposób zgodzić się z twierdzeniem Sądu, iż wykładnia literalna brzmienia art. 4 PUZP nie budziła wątpliwości w związku z czym nie było zasadnym prowadzenie postępowania na okoliczność intencji stron tak w odniesieniu do treści art. 4.

Artykuł 4 ust. 1 i 2 PUZP nawet przy założeniu, że zostały tam opisane dwa rodzaje podwyżek to nie sposób zgodzić się z twierdzeniem Sądu, że do podwyżki określonej w art. 4 ust. 1 pkt 2) nie mają zastosowania postanowienia ust. 2 tj. konieczność przyjęcia przez pracodawcę, przy udzielaniu podwyżek konkretnym pracownikom takich kryteriów jak np. staż pracy, doświadczenie itp. Zgromadzony materiał dowodowy, w szczególności zeznania świadków M. M., P. B. wskazały, że w art. 4 została określona zasada wyliczania puli środków na podwyżki dla pracowników niepedagogicznych i w żadnym razie zapisów tych nie należy odnosić do zasad przyzwania podwyżki

konkretnym pracownikom w konkretnej jednostce oświatowej. Pula tak wyliczonych środków trafia do Szkoły i tam rozdysponowana jest przez pracodawcę, który wedle własnych kryteriów rozdziela podwyżkę, nawet przy założeniu, że pracownicy pozwanego otrzymywali podwyżkę w równej wysokości z uwagi na fakt, że dyrektor pozwanego ceni sobie ich pracę to siłą rzeczy zostaje zastosowane kryterium oceny pracy pracowników i prawidłowości jej wykonywania. Sąd I instancji przesłuchując jedynie informacyjnie pracodawcę nie wyjaśnił kwestii wysokości podwyżki, w sytuacji złej oceny pracy pracownika.

W ocenie apelującego nawet jeżeli zostało przyjęte przez Sąd, że praktyka u pozwanego była taka, że wszyscy pracownicy otrzymywali podwyżkę w równej wysokości to nie oznacza to, że zasada ta obowiązywała we wszystkich placówkach i jest regułą, z której należy wywieść, że podwyżka z art. 4 ust. 1 pkt 2 PUZP należna jest obligatoryjnie każdemu pracownikowi w takiej samej wysokości tj. 75% średniej podwyżki nauczycielskiej.

W ocenie apelującego nieuzasadnione jest twierdzenie, że ust. 2 art. 2 nie ma zastosowania do podwyżki z art. 4 ust. 1 pkt 2), oczywiście przy założeniu, że są to dwie odrębne regulacje podwyżkowe. Trudno zgodzić się z takim stanowiskiem, skoro tak jak wskazuje apelujący we wstępnej części uzasadnienia, pracodawca przyznał podwyżkę w równej wysokości, bo wysoko ocenia pracę pracowników to już zostało zastosowane kryterium z ust., 2 tj. dotychczasowy przebieg pracy.

Według apelującego Sąd I instancji nie wziął pod uwagę, że podwyżka może spowodować przeszerogowanie i niewątpliwie stanowić indywidualny awans pracownika. Podwyżka wynagrodzenia, w jakikolwiek sposób nie byłaby przyznawana zawsze ma charakter motywacyjny.

Zgromadzony materiał dowody, w szczególności zeznania świadków nie są jednolite, a wręcz całkowicie rozbieżne, zatem trudno zgodzić się z twierdzeniem, że podwyżka z września 2009 r. miała charakter obligatoryjny i w równej wysokości dla wszystkich pracowników pozwanego Pałacu Młodzieży.

Ponadto apelujący wskazał, że w niniejszym postępowaniu nastąpiło niewątpliwie naruszenie przepisów postępowania. Sąd I instancji nie wyjaśnił wszelkich okoliczności faktycznych. Sąd I instancji zasądzając kwotę 88,66 zł. miesięcznej podwyżki, posłużył się bezkrytycznie wyliczeniem organu prowadzącego średniej podwyżki nauczycielskiej natomiast nie odniósł się zupełnie do otrzymywanego przez powódkę wynagrodzenia, które ulegało w okresie spornym zmniejszeniu z tytułu np. choroby (wynagrodzenie płacone przez pracodawcę) lub nieotrzymywania wynagrodzenia z uwagi na otrzymywanie zasiłku chorobowego z ZUS. Sąd I instancji nie przeanalizował, w tym zakresie list płac, kart zasiłkowych itp. W związku z czym pozwany kwestionuje również ustaloną przez Sąd kwotę należnej podwyżki w danym miesiącu. Przy założeniu, że pracownik chorował i w okresie choroby otrzymywał wynagrodzenie to winno ono wynosić 80% natomiast, w przypadku otrzymywania zasiłku chorobowego to inne są podstawy do jego wyliczenia. Sąd nie przesłuchał powodów, a strona pozwana została przesłuchana jedynie informacyjnie, bez pogłębionej analizy zasada przyzwania podwyżek. Sąd I instancji ograniczył się jedynie do badania, czy podwyżka powodowała konieczność przesunięcia pracownika do wyższej kategorii zaszerogowania, a nie było to możliwe.

Apelujący podnosi również, że **brak przeprowadzenia wnikliwego postępowania dowodowego a to mianowicie nieprzesłuchanie** strony powodowej choćby informacyjnie, przesłuchanie strony pozwanej bez pogłębionej analizy sposobu przyznawania podwyżek, (sposób pozostaje bez znaczenia) spowodowało, że podstawa faktyczna i ustalenia faktyczne są wadliwe.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja okazała się niezasadna.

Postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu

odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60).

W ocenie Sądu Okręgowego, w granicach objętych apelacją, Sąd Rejonowy zebrał materiał dowodowy, który pozwala na ostateczne rozstrzygnięcie sporu, przy czym zauważyć tu należy, że w wyroku z dnia 18 kwietnia 2000 roku, I PKN 602/99, Sąd Najwyższy stwierdził, że uzasadnienie wyroku sądu drugiej instancji nie musi przedstawiać stanowiska w odniesieniu do każdego przeprowadzonego w sprawie dowodu. Z tego względu odniesienia do konkretnych tez czy ustaleń dowodowych Sądu Rejonowego formułowane będą w zakresie niezbędnym dla wyjaśnienia motywów wydania uzasadnianego wyroku. Sąd Okręgowy nie dopatrył się wadliwości postępowania przed Sądem I instancji. Ustalenia faktyczne poczynione przez ten Sąd są właściwe i kompletne, a wyprowadzone z nich wnioski nie budzą zastrzeżeń. Sąd Rejonowy w sposób staranny zebrał i rozważył wszystkie dowody, a oceniając je nie naruszył granic ich swobodnej oceny określonych przepisem art. 233 k.p.c. Sąd Rejonowy wywiódł prawidłowe wnioski z dokonanej analizy dowodów stanowiących podstawę rozstrzygnięcia w przedmiocie częściowej (co do wysokości) zasadności roszczenia powódki o podwyżkę wynagrodzenia za pracę od września 2009 r. Nadto, do ustalonego stanu faktycznego zastosował właściwe przepisy prawa materialnego, szczegółowo i klarownie przedstawiając w pisemnym uzasadnieniu przesłanki uzasadniające merytoryczne rozstrzygnięcie sprawy. Prawidłowo dokonane ustalenia faktyczne oraz należycie umotywowaną ocenę prawną sporu Sąd Okręgowy w całości aprobuje, przyjmując je za własne oraz w pełni dzieląc wywody zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Nie podziela natomiast argumentów pozwanego podniesionych w treści złożonej w sprawie apelacji. Zdaniem Sądu Okręgowego, kwestie podnoszone jako zarzuty w sposób szczegółowy zostały omówione oraz ocenione w zaskarżonym wyroku, a wywiedziona apelacja, gdy zanalizować jej rzeczywistą treść, stanowi jedynie wyraz stanowiska pozwanego pracodawcy, podtrzymującego dotychczasowe twierdzenia.

W pierwszej kolejności nieuzasadnione okazały się zarzuty apelacji, wywodzące się z podstawy naruszenia przepisów procesowych, a co za tym idzie, zarzuty te nie zdołały podważyć stanu faktycznego, przyjętego za podstawę rozstrzygnięcia. Sąd Odwoławczy zwrócił uwagę, że jednym z zarzutów apelacji było naruszenie przez Sąd art. 233 k.p.c., poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, poczynienie ustaleń dowolnych i sprzecznych z zebranym w sprawie materiałem dowodowym. Wskazać w tym aspekcie należy, że zgodnie z art. 233 k.p.c., wiarygodność i moc dowodów Sąd ocenia według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak min. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27.09.2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906). Zaakcentować jednocześnie trzeba, że zarzucenie naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów może polegać tylko na podważeniu podstaw tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 2004 roku, sygn. akt IV CK 274/03, LEX nr 164852). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem może być jedynie przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny

dowodów. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 7 czerwca 2006 roku, sygn. akt I ACa 1407/05, LEX nr 278415). W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (tak Sąd Najwyższy m. in. w orzeczeniach z dnia: 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, LEX nr 52753, 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99, LEX nr 52347, 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99, LEX nr 53136). Na płaszczyźnie procesowej, skuteczność zarzutu dokonania przez Sąd I instancji błędnych ustaleń faktycznych, uzależniona jest od wykazania, iż Sąd ten wadliwie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, a tym samym naruszył art. 233 § 1 k.p.c.

Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 kpc nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu apelującego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności wnoszący apelację powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając. Wymogów tych nie spełnia apelacja pozwanego pracodawcy. Uzasadnienie apelacji w żaden sposób nie podważa ani prawidłowości oceny dowodów ani zasadności wyprowadzonych z nich wniosków i opartych na nich ustaleń faktycznych. Apelacja nie wskazuje na jakiegokolwiek dowody, które miałyby być ocenione wadliwie przez sąd pierwszej instancji, jak również błędnych ustaleń co do faktów. Apelacja w zakresie zarzutów prawa procesowego podkreśla wyłącznie wybrane okoliczności, zapominając o potrzebie wszechstronnego rozważania materiału dowodowego. Analiza tego materiału pozwoliła Sądowi I instancji na prawidłową konstatację, iż w analizowanym przypadku roszczenie powoda było co do zasady uzasadnione, gdyż zaistniały przesłanki do przyznania mu od września 2009 r. – w związku z przyznaniem podwyżek nauczycielom - obligatoryjnej podwyżki, o której mowa w art. 4 ust. 1 pkt 2 PUZP. Jednocześnie Sąd Rejonowy w pisemnych motywach zaskarżonego orzeczenia wskazał, jakie przesłanki prowadzą do powyższego rozumowania. Stąd omawiany zarzut musi być uznany za nieuzasadniony.

Sąd Okręgowy zwrócił przy tym uwagę, że pozwany formułując zarzuty apelacji zmierzające do wykazania nieprawidłowych ustaleń Sądu I instancji de facto powoływał się na nowe okoliczności nie będące podstawą rozstrzygnięcia w toku postępowania przed Sądem Rejonowym. W toku postępowania pierwszoinstancyjnego argumentacja pozwanego sprowadzała się do wskazania, że z przepisu art. 4 ust. 1 pkt 2 PUZP, który stanowi podstawę prawną żądania powoda – nie wynika obowiązek przyznania każdemu pracownikowi niepedagogicznemu podwyżki w terminie podwyżek przyznawanych nauczycielom, gdyż podwyżka, o której mowa w tym przepisie ma charakter uznaniowy i jej przyznanie następuje na warunkach określonych w art. 4 ust. 2 PUZP. Dodatkowo wskazywano, że z omawianego przepisu nie wynika, czy wyliczenie podwyżki powinno nastąpić w oparciu o tabele wynagradzania ustalone przez Ministra czy też w oparciu o dane dotyczące faktycznie przyznanych podwyżek nauczycielskich w Gminie Miasto S.. Nadto podnoszono, że o braku obowiązku przyznania tejże podwyżki w stałej wysokości (co najmniej 75% podwyżki nauczycielskiej) każdemu pracownikowi świadczy to, że mogą zaistnieć okoliczności niedające podstaw do jej przyznania np. pracownik osiągnął górny pułap wynagrodzenia w danej kategorii zaszeregowania, a brak jest podstaw do przeniesienia pracownika do wyższej kategorii. Z powyższego wynika, że pozwany bezpodstawnie roszczenia powoda wiązał z odmienną od powoda wykładnią art. 4 Ukladu Zbiorowego Pracy. Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe i ocenił materiał dowodowy właśnie w kontekście przytoczonych wyżej zarzutów pozwanego.

Tymczasem aktualnie pozwany upatruje nieprawidłowości w wysokości zasądzonej na rzecz powódki podwyżki wskazując, że wynagrodzenie w spornym okresie mogło ulegać okresowo obniżeniu w związku z korzystaniem z zasiłków chorobowych. Argumentów takich nie podnosił w toku postępowania przed Sądem Rejonowym. Powoływanie powyższych okoliczności w toku postępowania apelacyjnego uznać należy za spóźnione w świetle uregulowania art. 381 k.p.c. Sąd drugiej instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynika później (art. 381 k.p.c). Wprowadzając ograniczenie nowości w postępowaniu apelacyjnym ustawodawca chciał zapewne z jednej strony zaakcentować kontrolną funkcję sądu apelacyjnego, z drugiej zaś strony podkreślić, że gromadzenie materiału procesowego powinno następować przede wszystkim w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji.



Niezależnie od powyższego Sąd zwrócił uwagę, że argumentacja pozwanego w ramach wspomnianego zarzutu sprowadzała się do wskazania, że Sąd I instancji nie przeanalizował list płac, kart zasiłkowych itp. Sąd Okręgowy zwrócił zatem uwagę, że w toku postępowania pierwszoinstancyjnego pozwany nie wniósł o przeprowadzenie dowodu z tych dokumentów, a zatem niezrozumiałe jest aktualnie zarzucanie Sądowi Rejonowemu, iż ustalając wysokość należnej powodce podwyżki nie poczynił ustaleń odnośnie ewentualnych okresów, w którym powodowi mogło się należeć niższe wynagrodzenie np. w związku z chorobą. W tym miejscu podkreślenia przy tym wymaga, że Sąd Okręgowy uznał, że brak było podstaw do przeprowadzenia dowodu z tych dokumentów z urzędu. Sąd nie miał również obowiązku pouczenia pozwanego, o tym, że przydatne dla ewentualnego wykazania jego twierdzeń w zakresie wysokości przyznanej powodowi podwyżki wynagrodzenia w poszczególnych miesiącach spornego okresu byłoby przeprowadzenie tego dowodu. Możliwość udzielenia przez przewodniczącego w razie uzasadnionej potrzeby niezbędnych pouczeń wynika wprawdzie z § 2 art. 212 k.p.c., niemniej jednak nie mogą one zmierzać do nakierowania strony na właściwą drogę prawną. Zarówno sąd jak i przewodniczący nie mają nie tylko obowiązku, ale i prawa pouczać strony pozwanej, że powództwo będzie uwzględnione, przy takim a nie innym materiale dowodowym. Takie działanie sprzeciwia się podstawowym zasadom procesu cywilnego, bezstronności, równości i kontrydiktoryjności. Zwłaszcza, że pozwany w niniejszym postępowaniu reprezentowany był przez zawodowego pełnomocnika. Abstrahując od powyższego Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że pełnomocnik apelującego w swojej apelacji również nie wskazał, że powódka przebywała na urlopie bezpłatnym czy zasiłku chorobowym w spornym okresie. Stąd zarzuty pozwanego odnośnie ewentualnych nieprawidłowości w ustalonej przez Sąd I instancji wysokości należnej powodowi podwyżki wynagrodzenia w poszczególnych miesiącach należało uznać za gołosłowne.

Nieskuteczny okazał się również podnoszony przez apelującego zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa materialnego, w tym błędnej wykładni art. 4 ust. 1 pkt 2 PUZP. Sąd Okręgowy w pełni podzielił rozważania Sądu Rejonowego w zakresie w jakim przyjął, że przewidziana w terminach podwyżek wynagrodzeń nauczycieli podwyżka dla pracowników niebędących nauczycielami, o której mowa w art. 4 ust. 1 pkt 2 PUZP jest podwyżką obligatoryjną, a jej minimalna kwota wynosi 75% kwoty podwyżki na jeden etat nauczycielski w Gminie S.. Należyte umotywowaną ocenę prawną Sądu Rejonowego dokonaną w tym zakresie Sąd Okręgowy przyjmuje za własne, w pełni dzieląc wywody zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Z tego też względu Sąd Odwoławczy nie dostrzega potrzeby ponownego szczegółowego przytaczania zawartych w nim argumentów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNAP 1999/24/776 oraz z dnia 22 lutego 2010 r., I UK 233/09, lex nr 585720 i z dnia 24 września 2009 r., II PK 58/09, lex nr 558303).

Dla porządku odnosząc się do zarzutów wyartykułowanych w apelacji w tym miejscu wyjaśnienia wymaga, że w analizowanym przypadku Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że powodce – jako pracownikowi niebędącemu nauczycielem – w związku z przyznaniem począwszy od września 2009 r. dla nauczycieli w placówkach oświatowych Gminy S. podwyżki w kwocie 118,21 zł przysługiwała w tym samym terminie obligatoryjna podwyżka wynosząca co najmniej 44,33 zł (75 % kwoty podwyżki nauczycielskiej przy zatrudnieniu na pół etatu). Roszczenie to znajdowało oparcie wprost w treści ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Pracownik może dochodzić dodatkowych składników wynagrodzenia, a takim składnikiem jest wnioskowana podwyżka, jeżeli określone w akcie regulującym tę podwyżkę obiektywne i sprawdzalne warunki jej uzyskania zostały spełnione. Z ustaleń poczynionych w sprawie, dotyczących treści układu zbiorowego pracy wynika, że przepis art. 4 ust. 1 pkt 2 układu zawierał skonkretyzowane kryteria przyznania podwyżki dla pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionymi w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez Miasto S. w sytuacji gdy podwyżki zostały przyznane nauczycielom. Jak słusznie już zauważył Sąd I instancji w art. 4 ust. 1 pkt 2 wskazano zarówno termin przyznania podwyżki: „następuje w terminie podwyżek nauczycieli” jak i wysokość „nie niższa niż 75% podwyżki na jeden etat nauczycielski”. Nie uszło uwadze Sądu Okręgowego, że w przepisie tym nie doprecyzowano, czy chodzi o wysokość podwyżki nauczycielskiej wskazanej w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej, czy też chodzi o średni wzrost wynagrodzeń nauczycielskich w Gminie S.. Sąd Okręgowy podzielił jednak w tym zakresie argumentację Sądu Rejonowego, który przyjął, że ujednoliconą wielkość podwyżki należało odnieść do średniego wzrostu wynagrodzeń nauczycielskich w Gminie S.z

uwagi na miejscowy zakres obowiązywania Układu. Pozwany w apelacji nie zakwestionował zresztą prawidłowości poczynionych przez Sąd I instancji ustaleń w tym zakresie.

Co więcej Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że prawidłowość rozstrzygnięcia Sądu I instancji zarówno w zakresie zasad przyznawania podwyżek, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 2 PZUP, znalazła potwierdzenie w zeznaniach dyrektora pozwanej placówki oświatowej. M. P. (1) przyznała bowiem, że podwyżki pracowników niepedagogicznych przyznawane na podstawie UZP następowały w ślad za podwyżkami nauczycieli. Podwyżka nie zależała od uznania dyrektora, kwota tej podwyżki nie była zróżnicowana ze względu na ocenę pracy danego pracownika. Podwyżka ta nie miała charakteru motywującego.

M. P. (1) podkreśliła, że jeśli pracownik miał ustalone wynagrodzenie w wysokości górnej granicy swojej kategorii zaszeregowania to nie otrzymywał podwyżki. Okoliczność ta – wbrew zarzutom apelacji - nie miała jednak znaczenia dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie. Z poczynionych na podstawie angażu powódki ustaleń faktycznych wynikało bowiem jednoznacznie, że stawka osobistego zaszeregowania powoda we wrześniu 2009 r. była niższa od górnej jej granicy o więcej niż 44,33 zł należnej podwyżki. Z zeznań M. P. wynikało zaś jednoznacznie, że jeżeli płaca pracownika była poniżej górnej granicy, to pracownik podwyżkę otrzymywał. Mogła być ona niższa od tej wynikającej z PUZP tylko w sytuacji, gdy, do górnej granicy kategorii zaszeregowania brakowało mniej niż wyniosłaby cała należna podwyżka. M. P. zeznała również, że podwyżki dla pracowników niepedagogicznych do czerwca 2009 r. włącznie (wówczas przyznano pracownikom niepedagogicznym podwyżki o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 2 PUZP) były przyznawane po otrzymaniu przez pozwaną placówkę pisma z Wydziału Oświaty Urzędu Miasta w S.dot. Zabezpieczenia środków na podwyżki i określające kwotową podwyżkę na jeden etat niepedagogiczny. Nieprzyznanie podwyżek dla pracowników niepedagogicznych od września 2009 r. było spowodowane tym, że pozwany pracodawca nie otrzymał stosownego pisma z Urzędu Miasta w S.. Zdaniem Sądu Okręgowego okoliczność ta nie miała jednak wpływu na rozstrzygnięcie. W ocenie Sądu nie może to jednak przemawiać na korzyść pozwanego w analizowanym przypadku.

Przesłanki nabycia prawa do podwyżki wynagrodzenia dla pracowników niepedagogicznych zatrudnianych w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez Miasto S. w sytuacji przyznania podwyżek nauczycielom tych szkół i placówek zostały z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) w Ponadzakładowym Układzie Zbiorowym Pracy (którego sygnatariuszem był m.in. Prezydent Miasta S.). Jediną wynikającą z układu przesłanką przyznania omawianej podwyżki było przyznanie podwyżek nauczycielom: „**podwyższenie** wynagrodzenia pracowników **następuje w terminach podwyżek nauczycieli**” i taką podwyżkę przyznano nauczycielom zatrudnionym w placówkach prowadzonych przez Miasto S. od września 2009 r. W Układzie nie wskazano, żadnych ewentualnych dodatkowych warunków jej przyznania. Przyjmuje on wyłącznie zasadę, że zawsze gdy podwyższa się wynagrodzenie nauczycieli zatrudnionych w placówkach prowadzonych przez Miasto S., to równocześnie podwyższa się wynagrodzenia pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w tych placówkach.

Nie uszło przy tym uwadze Sądu Okręgowego, że szkoły publiczne, prowadzone przez jednostkę samorządu terytorialnego są zakładami budżetowymi, pokrywającymi koszty swojej działalności z przychodów własnych oraz z dotacji przewidzianej w budżecie i takiej dotacji w budżecie na podwyżki dla pracowników niepedagogicznych nie przewidziano. Jednakże nie mogło mieć to wpływu na rozstrzygnięcie. Jeżeli bowiem w pozwanej placówce oświatowej obowiązuje układ zbiorowy pracy, przewidujący przyznawanie podwyżek pracownikom niepedagogicznym w sytuacji przyznania podwyżek nauczycielom, to przeznaczenie całości środków finansowych wyłącznie na podwyżki dla nauczycieli nie pozbawia pracowników niepedagogicznych roszczeń o przyznanie podwyżki.

Sąd Okręgowy miał na uwadze, że pracodawca odpowiada za wszelkie zobowiązania finansowe wobec pracowników, wynikające ze stosunku pracy i ponosi konsekwencje braku środków na ich pokrycie. Dla nauczycieli oraz pracowników niepedagogicznych, bez względu na podstawę zatrudnienia, pracodawcą jest szkoła, a nie np. jednostka prowadząca szkołę.

W sytuacji niedostatecznym zabezpieczeniu finansowym szkoły przez prowadzący ją organ - jednostkę samorządu terytorialnego - dyrektor pozwanej placówki powinna była wystąpić do Urzędu Miasta o przyznanie stosownych

środków na podwyżkę również dla pracowników niepedagogicznych. Skoro bowiem zapisy PUZP gwarantowały przyznanie podwyżek pracownikom niepedagogicznym, w terminach przyznawania podwyżek nauczycielom, to pracodawca powinien dopilnować by w sytuacji podwyższania wynagrodzeń nauczycielom, część budżetu została zabezpieczona na podwyżki dla pracowników niepedagogicznych. Jak jednak przyznała M. P. – dyrektor pozwanej placówki - z takim wnioskiem nie wystąpiła.

Bezasadne są zarzuty apelującego, dotyczące nieprawidłowej oceny zeznań świadków albowiem żadna ze stron nie składała wniosku o przesłuchanie świadków i nie zostali oni również przesłuchani z urzędu. Jedynym wnioskiem dowodowym strony pozwanej był wniosek o przesłuchanie M. P. (1) i dowód ten został przeprowadzony. Nie jest również prawdą, że dyrektor pozwanego została przesłuchana jedynie informacyjnie. Z protokołu rozprawy, która odbyła się 28 marca 2014 r. wynika, że został dopuszczony dowód z przesłuchania M. P. (1) w charakterze strony na okoliczność podwyżek wynagrodzenia pracowników niepedagogicznych.

Mając na uwadze powyższe, na mocy art. 385 k.p.c., Sąd Odwoławczy oddalił apelację.