

Sygn. VPa 55/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 października 2015 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz (spr.)

Sędziowie: SSR del. Marzena Foltyn-Banaszczyk

SSO Beata Łapińska

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 13 października 2015 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa E. S.

przeciwko Zespołowi Szkół (...) w B.

o wynagrodzenie za pracę

na skutek apelacji powódki E. S. od wyroku Sądu Rejonowego w Bełchatowie IV Wydziału Pracy z dnia 26 lutego 2015r. sygn. IV P 401/14

oddala apelację.

Sygn. akt V Pa 55/15

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 30 czerwca 2014 roku skierowanym przeciwko Zespołowi Szkół (...) w B., powódka E. S. wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 10.592,40 zł złotych tytułem wynagrodzenia za wykonywanie dodatkowych prac za okres od 1 maja 2012 roku do 31 czerwca 2014 roku z ustawowymi odsetkami od poszczególnych kwot, wymienionych w pozwie.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy w Bełchatowie wyrokiem z dnia 26 lutego 2015 roku w sprawie sygn. akt IV P 401/14 oddalił powództwo. Sąd ten ustalił, że powódka E. S. została zatrudniona w pozwanym Zespole Szkół (...) w B. od dnia 1 września 1984 roku na stanowisku starszego referenta do spraw księgowości. Od 1 lipca 1989 roku powódce powierzono stanowisko samodzielnego referenta do spraw kadrowych i kasowych. Później od 1 lipca 1991 roku powódka pracowała jako specjalista ds. kadrowych, a następnie do chwili obecnej jako specjalista ds. kadrowo-finansowych.

Zakres obowiązków powódki został określony na piśmie. Na stanowisku samodzielnego referenta ds. kadrowo-finansowych zakres ten obejmował załatwianie spraw związanych z przyjmowaniem pracowników oraz dotyczących pracowników, w tym m. in. awansowanie nauczycieli zgodnie z Kartą Nauczyciela, wypisywanie angaży i wymiarów uposażenia, sporządzanie pism odnośnie dodatków stażowych, prowadzenie spraw urlopów, rejestru zwolnień

lekarskich, sporządzanie świadectw pracy. Do obowiązków powódki należało także sporządzanie dokumentów dotyczących spraw płacowych do księgowości, sprawozdawczości, zabezpieczenie tajności i poufności spraw. Jako dodatkową czynność powierzono powódce pełnienie obowiązków kasjera. Od dnia 15 stycznia 1993 roku zakres czynności powódki na stanowisku specjalisty do spraw kadrowo-finansowych został rozszerzony o następujące czynności: kompletowanie dokumentów pracowników przechodzących na emeryturę lub rentę, sprawdzanie i rozliczanie przepracowanych godzin ponadwymiarowych przez nauczycieli, sporządzanie listy pracowników uprawnionych do korzystania z (...), a w związku z pełnieniem obowiązków kasjera prowadzenie konta specjalnego szkoły. E. S. przyjęła te zakresy do wiadomości i stosowania, poprzez ich podpisanie.

Następnie w dniu 23 marca 2004 roku obowiązki powódki na stanowisku specjalisty do spraw kadrowo-finansowych zostały sprecyzowane w nowym zakresie czynności. Zgodnie z nim do obowiązków powódki należało:

- przygotowanie dokumentacji dotyczącej nawiązania stosunku pracy z nauczycielem lub pracownikiem niepedagogicznym,
- założenie i prowadzenie teczek akt osobowych dla każdego pracownika,
- prowadzenie dokumentacji dotyczącej spraw pracowniczych,
- przygotowanie dokumentacji dotyczącej rozwiązania stosunku pracy,
- kompletowanie i przygotowanie dokumentacji związanej z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę,
- prowadzenie spraw związanych z legitymacjami ubezpieczeniowymi,
- sporządzanie pism niezbędnych do przyznania określonych świadczeń: dodatku za staż pracy, nagrody jubileuszowej, angaży, itp.,
- sporządzanie sprawozdań statystycznych dotyczących zatrudnienia,
- sporządzanie listy uprawnionych pracowników do (...) i (...),
- sprawdzanie i rozliczanie wykazów przepracowanych godzin ponadwymiarowych przez nauczycieli,
- współpraca z księgowością przy sporządzaniu list wynagrodzeń dla pracowników,
- prowadzenie archiwum, w tym współpraca z komórkami organizacyjnymi w zakresie prawidłowego tworzenia teczek spraw i przygotowania ich do przekazania do składnicy akt, przejmowanie dokumentacji z poszczególnych komórek organizacyjnych, prowadzenie ewidencji posiadanej dokumentacji, udostępnianie dokumentacji, przekazywanie wybrakowanej dokumentacji do firm zajmujących się profesjonalnym niszczeniem dokumentacji.

E. S. nie kwestionowała zakresu powierzonych jej zadań. Przyjęła zakres obowiązków do wiadomości i stosowania, potwierdzając to własnoręcznym podpisem. Powódka odbyła szkolenie w zakresie prowadzenia archiwum. Na prowadzenie archiwum zakładowego powódka poświęcała około 25 % czasu przeznaczonego na wykonywanie wszystkich obowiązków.

Od dnia 1 stycznia 2012 roku na podstawie art. 36 ust. 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku oraz § 7 Regulaminu wynagradzania pozwany pracodawca przyznał powódce dodatek specjalny z tytułu pełnienia dodatkowo obowiązków związanych z prowadzeniem archiwum zakładowego w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego na czas określony od dnia 1 stycznia 2012 roku do 31 grudnia 2012 roku. Przyznanie dodatku specjalnego związane było ze zwiększeniem częstotliwości wykonywanych czynności w archiwum.

Wynagrodzenie zasadnicze E. S. z uwzględnieniem waloryzacji od stycznia 2012 roku stanowiło kwotę 1.863 zł miesięcznie. Obliczony od tego wynagrodzenia dodatek specjalny stanowił kwotę 372,60 zł.

Pozwany pracodawca powziął informację, że w placówkach oświatowych powiatu (...) pracownicy administracyjni zatrudnieni na różnych stanowiskach mają w zakresie obowiązków prowadzenie archiwum, ale nie otrzymują z tego tytułu dodatku specjalnego. Pozwany Zespół był jedyną placówką, w której ten dodatek był wypłacany. Po rozmowie z przedstawicielem organu prowadzącego Dyrektor Zespołu zaproponował powódce zmianę warunków wynagradzania i ustalił, że w miejsce dodatku specjalnego powódka uzyska podwyżkę wynagrodzenia.

W dniu 26 kwietnia 2012 roku strony zawarły porozumienie zmieniające warunki pracy, w którym ustaliły, że zmieniają dotychczasowe warunki płacy w zakresie dodatkowych obowiązków związanych z prowadzeniem archiwum zakładowego zawarte w piśmie z dnia 12 stycznia 2012 roku, w ten sposób, że przyznany dodatek specjalny z tytułu dodatkowych obowiązków związanych z prowadzeniem archiwum zakładowego w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego będzie wypłacany do dnia 30 kwietnia 2012 roku. Strony postanowiły, że nowe warunki płacy zaczną obowiązywać od 1 maja 2012 roku i zostaną określone w odrębnym piśmie. Pismem z dnia 26 kwietnia 2012 roku pracodawca przyznał powódce od 1 maja 2012 roku wynagrodzenie zasadnicze wg. kategorii X w wysokości 2.070,00 zł.

W pozwanym Zespole Szkół (...) w B. obowiązuje regulamin wynagradzania. W § 7 regulaminu postanowiono, że z tytułu okresowego bądź stałego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań przyznaje się dodatek specjalny w wysokości nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego na podstawie art. 36 ust. 5 ustawy o pracownikach samorządowych.

Stan faktyczny przedmiotowej sprawy Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dowodów zgromadzonych w sprawie, w tym w oparciu o dowody z dokumentów, zawartych w aktach sprawy i aktach osobowych powódki, których prawdziwość nie była kwestionowana, a także na podstawie zeznań stron. Za niewiarygodne Sąd Rejonowy uznał zeznania powódki E. S. w tej części, w której podaje, że podwyżka wynagrodzenia od maja 2012 roku nie była rekompensatą za prowadzenie archiwum, jak również, że podwyżka ta obejmowała coroczną waloryzację wynagrodzenia. Zeznania powódki w tej części pozostają zdaniem Sądu w sprzeczności z zeznaniami pozwanego P. M., który podał, że w związku z zaprzestaniem od dnia 1 maja 2012 roku wypłaty dodatku specjalnego za prowadzenie archiwum ustalił z powódką wysokość podwyżki wynagrodzenia i przyznał jej tę podwyżkę od 1 maja 2012 roku. Zeznania pozwanego znajdują potwierdzenie w dokumentach w postaci porozumienia zmieniającego z dnia 26 kwietnia 2012 roku, w którym strony ustaliły, że dodatek specjalny będzie wypłacany do 30 kwietnia 2012 roku oraz, że nowe warunki płacy zaczną obowiązywać od 1 maja 2012 roku i zostaną określone w odrębnym piśmie. Pismo to zostało sporządzone z tą samą datą. Pracodawca określił w nim nową stawkę wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 2.070 zł. Z kolei stawka wynagrodzenia zasadniczego powódki w wyniku przeprowadzonej corocznej waloryzacji została ustalona w piśmie z dnia 25 kwietnia 2012 roku na kwotę 1.863 zł.

Po tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy wskazał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Po przywołaniu treści artykułów 13 k.p., 78 k.p. i 80 k.p. dotyczących wynagrodzenia za pracę oraz omówieniu znaczenia godziwości wynagrodzenia w literaturze i orzecznictwie Sąd Rejonowy wskazał, że godziwe wynagrodzenie na poziomie kodeksowym ma oznaczać wynagrodzenie odpowiednie, właściwe, słuszne, rzetelne i uczciwe. Sąd Rejonowy wskazał jak w czasie zatrudnienia u pozwanego ulegało zmianie stanowisko pracy powódki oraz zakres powierzonych jej obowiązków, zwrócił przy tym uwagę na fakt, że E. S. nie kwestionowała zakresu powierzonych jej zadań w zakresie czynności na stanowisku specjalisty ds. kadrowo-finansowych określonych na piśmie w dniu 23 marca 2004 roku oraz wyraziła zgodę na wykonywanie zadań w nim wymienionych a także odbyła szkolenie w zakresie prowadzenia archiwum. Zgodnie z tym zakresem E. S., tak jak poprzednio, miała zajmować się sprawami pracowniczymi, wykonywać czynności związane z przyjęciem pracowników do pracy, przebiegiem zatrudnienia, ustalaniem uprawnień pracowniczych, zwalnianiem pracowników. W tym zakresie czynności zrezygnowano z dalszego powierzenia powódce obowiązków kasjera a powierzono jej prowadzenie archiwum.

Zdaniem Sądu Rejonowego należało przyjąć, że prowadzenie archiwum zakładowego należało do obowiązków umownych, zasadniczo bowiem nie odbiegało charakterem od pozostałych obowiązków powódki na danym

stanowisku. Nadto E. S. wyraziła zgodę na wykonywanie tych czynności i została przeszkolona w tym zakresie. Sama tylko nazwa stanowiska pracy powódki specjalista ds. kadrowo-finansowych nie może determinować zakresu powierzonych jej czynności. Sąd Rejonowy wskazał także, że prowadzenie archiwum zakładowego nie wpływało na zwiększenie dotychczasowych obowiązków, bowiem powódka zaprzestała równocześnie wykonywania obowiązków kasjera. Zmiana obowiązków nie była istotna i nie nastąpiła na niekorzyść powódki. Nastąpiła ona w wyniku ponownej konkretyzacji obowiązków powódki przez pracodawcę. Powierając jej zadanie prowadzenia archiwum uzupełnił on zadania w ramach obowiązującego powódkę wymiaru zatrudnienia.

Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2010 r. (I PK 185/09, M.P.Pr. 2010/8/394) Sąd Rejonowy wskazał, że rodzaj pracy może być określony w sposób bardziej lub mniej szczegółowy. Strony stosunku pracy, określając rodzaj pracy w sposób ogólny, pozostawiają pracodawcy - w ramach jego uprawnień kierowniczych - uszczegółowienie zakresu czynności pracownika. Zakres czynności pracownika stanowi konkretyzację umówionego rodzaju pracy, stanowi zbiorcze polecenie pracodawcy i nie wymaga zgody pracownika na jego zmianę. W razie natomiast poczynienia przez strony stosunku pracy szczegółowych ustaleń co do rodzaju pracy w treści umowy o pracę, ustalenia te stają się z woli stron istotnymi jej elementami, których zmiana wymaga albo zgody pracownika albo - w razie jej braku - wypowiedzenia zmieniającego.

Jednocześnie Sąd Rejonowy podkreślił, iż w pozwanym Zespole Szkół (...) w B. obowiązuje regulamin wynagradzania. W § 7 tego regulaminu postanowiono, że pracownikowi z tytułu okresowego bądź stałego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań przyznaje się dodatek specjalny w wysokości nieprzekraczającej 40 % wynagrodzenia zasadniczego na podstawie art. 36 ust. 5 ustawy o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008r., Nr 223, poz. 1458).

Jak podniósł Sąd Rejonowy na podstawie tych regulacji pracodawca przyznał powódce dodatek specjalny z tytułu pełnienia dodatkowo obowiązków związanych z prowadzeniem archiwum zakładowego w okresie od 1 stycznia 2012 roku do 31 grudnia 2012 roku. Pozwany, jak wskazał Sąd Rejonowy, argumentował przyznanie dodatku powódce zwiększeniem częstotliwości wykonywanych czynności w archiwum w tym okresie w związku z procesami sądowymi pracowników Zespołu i koniecznością przygotowania dokumentów dla Sądu.

W dalszej części rozważań Sąd wskazał, że w dniu 26 kwietnia 2012 roku strony zawarły porozumienie zmieniające warunki pracy, w którym ustaliły, że zmieniają dotychczasowe warunki płacy w zakresie dodatkowych obowiązków związanych z prowadzeniem archiwum zakładowego, zawarte we wcześniejszym piśmie w ten sposób, że przyznany dodatek specjalny z tytułu dodatkowych obowiązków związanych z prowadzeniem archiwum zakładowego w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego będzie wypłacany do dnia 30 kwietnia 2012 roku. Strony postanowiły również, że nowe warunki płacy zaczną obowiązywać od 1 maja 2012 roku i zostaną określone w odrębnym piśmie. Jednocześnie, jak wskazał Sąd Rejonowy, tego samego dnia odrębnym pismem pracodawca przyznał powódce od 1 maja 2012 roku wynagrodzenie zasadnicze wg. kategorii X w wysokości 2.070,00 zł. Pracodawca, w ocenie Sądu Rejonowego, zrekompensował powódce prowadzenie archiwum zastępując dodatek specjalny za te czynności podwyższeniem wynagrodzenia zasadniczego. Jak wskazał Sąd Rejonowy, dodatek specjalny obliczony od wynagrodzenia zasadniczego powódki wynosił w 2012 roku kwotę 372,60 zł brutto (1.863 zł x 20%) a po zaprzestaniu wypłaty dodatku wynagrodzenie zasadnicze powódki wzrosło o 207 zł brutto (2.070 zł – 1.863 zł). Kwota ta ulega jeszcze zwiększeniu o składniki pochodne obliczane od wynagrodzenia zasadniczego, np. dodatek stażowy. Sąd Rejonowy podkreślił, że z powyższych okoliczności wynika, że pracodawca dokonał zamiany dodatku o charakterze okresowym i zmiennej wysokości (od 1% do 20%) na podwyższenie wynagrodzenia powódki, które ma charakter stały, przez co jest to dla powódki bardziej korzystne.

Reasumując, w ocenie Sądu Rejonowego, prowadzenie archiwum zakładowego należało do obowiązków umownych powódki i w związku z tym nie wymagało wypłaty dodatku specjalnego. Pracodawca jednak uznał, że w 2012 roku nastąpiło zwiększenie obowiązków powódki w związku z prowadzeniem archiwum i przyznał jej z tego tytułu dodatek na czas określony, którego wstrzymanie ostatecznie zostało zrekompensovane podwyższeniem wynagrodzenia zasadniczego. Jak stwierdził Sąd Rejonowy, w związku z podwyżką, wynagrodzenie powódki spełnia kryteria

wynagrodzenia godziwego, odpowiadającego rodzajowi rzeczywiście wykonywanej przez powódkę pracy, jej ilości i jakości (art. 13 k.p., 78 k.p. i 80 k.p.), dlatego też powódce nie przysługuje roszczenie o wypłatę dodatkowego wynagrodzenia.

Orzekając w zakresie kosztów postępowania Sąd Rejonowy na zasadzie słuszności wyrażonej w art. 102 kpc, nie obciążył powódki kosztami procesu, mając na uwadze okoliczność, iż sprawa miała skomplikowany charakter.

Apelację od powyższego wyroku w całości wniosła powódka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie przepisów postępowania cywilnego, mającego wpływ na treść rozstrzygnięcia, w postaci:

1. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnej i swobodnej oceny dowodów w postaci dokumentów załączonych od akt sprawy oraz przesłuchania w charakterze stron powódki i pozwanego w zakresie, w jakim Sąd przyjął za okoliczność udowodnioną, iż:

a) pracodawca od dnia 1 maja 2012 roku dokonał zmiany dodatku specjalnego przyznanego za wykonywanie przez powódkę dodatkowych obowiązków w postaci prowadzenia archiwum zakładowego, na podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego powódki, w sytuacji gdy prawidłowa analiza materiału dowodowego prowadziła do wniosku, iż pracodawca od dnia 1 maja 2012 roku zaprzestał wypłacania na rzecz powódki ww. dodatku specjalnego przy jednoczesnym braku zmiany zakresu umownych obowiązków powódki, w których skład nie wchodziło prowadzenie archiwum zakładowego;

b) poprzez podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego od dn. 1 maja 2012 roku, wynagrodzenie powódki spełnia kryteria wynagrodzenia godziwego, odpowiadającego rodzajowi rzeczywiście wykonywanej przez powódkę pracy, jej ilości i jakości (art. 13 k.p., 78 k.p., 80 k.p.), przy jednoczesnym stwierdzeniu, że w odniesieniu do powódki pracodawca być może powinien dokonać weryfikacji powierzonych jej do wykonania działań, co w sposób oczywisty prowadzi do wniosku, iż pracodawca ustalając wartość wynagrodzenia powódki naruszył regulację art. 13 k.p., 78 k.p. i 80 k.p.

Wskazując na powyższe na podstawie art. 368 § 1 p. 5 k.p.c. powódka wnosil o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 10.593 zł tytułem wypłaty zaległego wynagrodzenia dodatkowego za wykonywanie dodatkowego rodzaju pracy ponad obowiązki wynikające z umówionego rodzaju pracy, w związku z prowadzeniem archiwum zakładowego za okres od dnia 1 maja 2012 roku do 31 czerwca 2014 roku w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego przysługującego E. S. w ww. okresie, wraz z ustawowymi odsetkami.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym i obowiązujących przepisach prawa. Sąd Rejonowy poczynił poprawne ustalenia faktyczne i dokonał właściwej subsumcji prawnej.

Zarzut apelacji ograniczony wyłącznie do naruszenie przez Sąd Rejonowy przepisów postępowania czyli art. 233 § 1 kpc. okazał się tym samym bezpodstawny.

Zgodnie z art. 233 § 1 kpc sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK

177/02 niepubl.). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

W ocenie Sądu II instancji skarżący nie wskazał jakie to reguły logicznego rozumowania albo też zasady doświadczenia życiowego naruszył Sąd I instancji dochodząc do wnioski, iż prowadzenie archiwum zakładowego należało do obowiązków umownych powódki i nie wymagało wypłaty dodatku specjalnego.

Sąd Rejonowy w pisemnych motywach wyroku wskazał dowody, w oparciu o które dokonał ustaleń faktycznych dotyczących istotnej w sprawie kwestii przyznania powódce dodatku specjalnego z dniem 1 stycznia 2012 roku z tytułu pełnienia dodatkowych obowiązków związanych z prowadzonym dotychczas archiwum zakładowym w wysokości 20 % wynagrodzenia zasadniczego jak też co do okoliczności związanych z zaprzestaniem jego wypłaty.

Sąd ten ustalił, iż powierzenie powódce prowadzenia archiwum zakładowego nastąpiło w drodze zmiany zakresu czynności na stanowisku specjalisty do spraw kadrowo- finansowych już w 2004 roku (pismem z dnia 23 ,03. 2004 r). W piśmie tym zrezygnowano z dalszego powierzenia powódce obowiązków kasjera. Wówczas powódka przyjęła zmieniony zakres obowiązków do wiadomości i stosowania potwierdzając to własnoręcznym podpisem. Powódka spełniała wówczas warunki do prowadzenia archiwum (ukończyła wcześniej wymagany kurs). Fakty te , jak słusznie przyjął Sąd Rejonowy wynikają wprost z dokumentów zawartych w aktach osobowych powódki.

Sąd ustalił również , iż przyznanie dodatku nastąpiło na podstawie § 7 Regulaminu wynagradzania, początkowo na czas określony od dnia 1 stycznia 2012 roku do 31 grudnia 2012 roku i związane było ze zwiększeniem zakresu czynności wykonywanych w archiwum. Wynagrodzenie zasadnicze powódki z uwzględnieniem waloryzacji od stycznia 2012 roku stanowiło kwotę 1.863 zł miesięcznie. Obliczony od tego wynagrodzenia dodatek specjalny stanowił kwotę 372,60 zł. Pracodawca powziął informację, że w placówkach oświatowych powiatu (...) pracownicy administracyjni zatrudnieni na różnych stanowiskach mają w zakresie obowiązków prowadzenie archiwum, ale nie otrzymują z tego tytułu dodatku specjalnego. Pozwany Zespół był jedyną placówką, w której ten dodatek był wypłacany. Po rozmowie z przedstawicielem organu prowadzącego Dyrektor Zespołu zaproponował powódce zmianę warunków wynagradzania i ustalił, że w miejsce dodatku specjalnego powódka uzyska podwyżkę wynagrodzenia. W dniu 26 kwietnia 2012 roku strony zawarły porozumienie zmieniające warunki pracy, w którym ustaliły, że zmieniają dotychczasowe warunki płacy w zakresie dodatkowych obowiązków związanych z prowadzeniem archiwum zakładowego w ten sposób, że przyznany dodatek specjalny z tytułu dodatkowych obowiązków związanych z prowadzeniem archiwum zakładowego w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego będzie wypłacany do dnia 30 kwietnia 2012 roku. Strony postanowiły, że nowe warunki płacy zaczną obowiązywać od 1 maja 2012 roku i zostaną określone w odrębnym piśmie. Pismem z dnia 26 kwietnia 2012 roku pracodawca przyznał powódce od 1 maja 2012 roku wynagrodzenie zasadnicze wg. kategorii X w wysokości 2.070,00 zł. Ustaleń w powyższym zakresie Sąd dokonał w oparciu o dokumentację zawartą w aktach osobowych powódki (min. pisma z dnia 26.04.2012 r.) oraz zeznania pozwanego P. M.. Istotnym dowodem , na który słusznie zwraca uwagę Sąd I instancji jest porozumienie jakie strony zawarły w dniu 26 kwietnia 2012 roku określające obowiązywanie przyznanego dodatku specjalnego do dnia 30 kwietnia 2012 roku oraz zapowiedź określenia nowych warunków płacy od 1 maja (...). , co w rzeczywistości nastąpiło. Tym samym pracodawca zrekomensował powódce stratę, zastępując dodatek specjalny podwyższeniem wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek specjalny obliczony od wynagrodzenia zasadniczego powódki wynosił w 2012 roku kwotę 372,60 zł brutto (1.863 zł x 20%) a po zaprzestaniu wypłaty dodatku wynagrodzenie zasadnicze powódki wzrosło o 207 zł brutto (2.070 zł – 1.863 zł). Kwota ta ulega jeszcze zwiększeniu o składniki pochodne obliczane od wynagrodzenia zasadniczego, np. dodatek stażowy. Zgodzić się zatem należy z wnioskiem Sądu Rejonowego, że pracodawca dokonał

zamiany dodatku o charakterze okresowym i zmiennej wysokości (od 1% do 20%) na podwyższenie wynagrodzenia powódki, które ma charakter stały, przez co jest to dla powódki bardziej korzystne.

W świetle powyższego za całkowicie gołosłowne należało uznać twierdzenie skarżącego, iż pracodawca od dnia 1 maja 2012 r. zaprzestał wypłacania na rzecz powódki dodatku specjalnego przy jednoczesnym braku zmiany zakresu obowiązków powódki, w których skład nie wchodziło prowadzenie archiwum zakładowego. Podzielić należy także stanowisko Sądu, iż prowadzenie archiwum zakładowego należało do obowiązków umownych powódki i w związku z tym nie wymagało wypłaty dodatku specjalnego. Pracodawca uznając jednak, że w 2012 roku nastąpiło zwiększenie obowiązków powódki w związku z prowadzeniem archiwum przyznał jej z tego tytułu dodatek na czas określony, którego wstrzymanie ostatecznie zostało zrekompensowane podwyższeniem wynagrodzenia zasadniczego. Jak słusznie w zawiązku z tym stwierdził Sąd Rejonowy, wynagrodzenie powódki spełnia kryteria wynagrodzenia godziwego, odpowiadającego rodzajowi rzeczywiście wykonywanej przez powódkę pracy, jej ilości i jakości (art. 13 k.p., 78 k.p. i 80 k.p.), dlatego też powódce nie przysługuje roszczenie o wypłatę dodatkowego wynagrodzenia.

W świetle powyższego za bezpodstawny uznać należy zarzut apelacji, iż obowiązek powódki prowadzenie archiwum zakładowego nie wynika z zakresu zadań związanych z zajmowanym przez nią stanowiskiem specjalisty ds. spraw kadrowo – finansowych, na co zdaniem powódki wskazuje umowa o pracę z 1 września 1994 r. Należy podkreślić, iż umową o pracę z dnia 1 września 1984 r. powódce powierzono obowiązki starszego referenta ds. spraw księgowości, nie określając zakresu obowiązków. Określenie przez pracodawcę zakresu uprawnień, obowiązków i odpowiedzialności nastąpiło w odrębnym piśmie, przyjętym i zaakceptowanym przez powódkę. Od 1 lipca 1989 roku powódce powierzono stanowisko samodzielnego referenta ds. spraw kadrowych i kasowych, od 1 lipca 1991 roku powierzono jej stanowisko specjalisty ds. kadrowych, a następnie do chwili obecnej specjalisty ds. kadrowo-finansowych. Każdorazowo ze zmianą stanowiska powódka otrzymywała od pracodawcy zakres czynności (bądź aneks), który akceptowała. Nazwa stanowiska nie zawsze odzwierciedlała zakres powierzonych czynności. Jak wskazuje Sąd Rejonowy w zakresie czynności ustalonym pismem z dnia 23 marca 2004 r. brak jest w zasadzie czynności należących do kategorii finansowo księgowych, pomimo utrzymania nazwy stanowiska specjalisty ds. kadrowo-finansowych.

Wskazać w tym miejscu wypada, iż w doktrynie oraz orzecznictwie sądowym zgodnie przyjmuje się, iż umownymi warunkami pracy są zaś w szczególności: miejsce wykonywania pracy oraz rodzaj pracy określone w art. 29 § 1 pkt 1 i 2 KP. Rodzaj pracy może być określony w sposób bardziej lub mniej szczegółowy. Strony stosunku pracy, określając rodzaj pracy w sposób ogólny, pozostawiają pracodawcy - w ramach jego uprawnień kierowniczych - uszczegółowienie zakresu czynności pracownika. Zakres czynności pracownika stanowi konkretyzację umówionego rodzaju pracy, stanowi zbiorcze polecenie pracodawcy i nie wymaga zgody pracownika na jego zmianę. Natomiast, w razie poczynienia przez strony stosunku pracy szczegółowych ustaleń co do rodzaju pracy w treści umowy o pracę, ustalenia te stają się z woli stron istotnymi jej elementami, których zmiana wymaga zgody pracownika, a w razie jej braku - wypowiedzenia zmieniającego. Od sposobu ustalenia rodzaju pracy w umowie zależy, czy do jego zmiany będzie konieczne porozumienie (wypowiedzenie) zmieniające, czy też może ona zostać dokonana w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy (polecenia). Zmiana warunków pracy może być przy tym istotna lub nieistotna. Nieistotna zmiana warunków pracy lub płacy mieści się w zakresie uprawnień kierowniczych pracodawcy i jest dokonywana w drodze polecenia (służbowego), które wiąże pracownika. Istotna zmiana tych warunków natomiast - w razie braku zgody pracownika - wymaga wypowiedzenia zmieniającego (por. wyrok SN z 2 października 2008 r., sygn. akt I PK 73/08, z dnia 11 grudnia 2013 r. III PK 70/13).

Powyższe uwagi Sąd Okręgowy czyni jedynie marginalnie, bowiem w analizowanej sprawie, jak wcześniej wskazano, zarówno w umowie o pracę jak też przy kolejnych zmianach stanowiska pracy powódki, strony nie określały szczegółowo rodzaju pracy, pozostawiając to pracodawcy w ramach uprawnień kierowniczych. Powódce powierzono prowadzenie archiwum zakładowego w 2004 roku, dodatek specjalny przyznany został przez pracodawcę w sytuacji prowadzenia już od kilku lat przez powódkę archiwum w związku ze zwiększeniem w na tym odcinku obowiązków, a ponadto czynności związane z zaprzestaniem wypłaty dodatku specjalnego z dniem 1 maja 2012 r. oraz uzgodnienie nowych zasad wynagradzania po tej dacie, nastąpiło w drodze porozumienia pomiędzy powódką a pracodawcą.

Nie sposób zdaniem Sądu Okręgowego podzielić także zarzutu strony powodowej (jako zarzutu procesowego) , co do przyjęcia przez Sąd Rejonowy , iż podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego powódki od dnia 1 maja 2012 roku spełnia kryteria wynagrodzenia godziwego, odpowiadającego rodzajowi rzeczywiście wykonywanej przez powódkę pracy, jej ilości i jakości. Jak wcześniej wskazano zaprezentowane w tym zakresie stanowisko Sądu Rejonowego zasługuje w pełni na akceptację .

Niezależnie od tego należy podnieść, iż apelacja nie zarzuca zaskarżonemu wyrokowi naruszania prawa materialnego a ponadto przedmiotem sporu nie jest ustalenie wynagrodzenia powódki jako takiego, lecz wypłata wynagrodzenia z tytułu zaprzestania wypłaty dodatku specjalnego za okres od 1 maja 2012 roku do 31 czerwca 2014 roku.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 385 kpc oddalił apelację powódki jako bezzasadną.

.