

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 18 grudnia 2017 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego (...) Tradycji Niepodległościowych w Ł. na rzecz S. H. kwotę 3.287 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę z tytułu dodatku stażowego za okres od 1 stycznia 2014 roku do dnia 30 kwietnia 2016 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 lipca 2017 roku do dnia zapłaty (pkt I wyroku), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt II), zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 2.349 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego pozwanego (pkt III), obciążył i nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Kasa Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 165 zł tytułem kosztów sądowych (pkt IV) oraz nadał wyrokowi w punkcie I (pierwszym) rygor natychmiastowej wykonalności (pkt V).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka S. H. jest doktorem nauk humanistycznych w zakresie historii. Stopień doktora powódka uzyskała w dniu 27 listopada 2008 roku. Powódka przedłożyła powyższy dyplom w związku z ubieganiem się o zatrudnienie w pozwanym (...) Tradycji Niepodległościowych w Ł.. Powódka zatrudniona została w (...) Tradycji Niepodległościowych w Ł. na podstawie umowy o pracę poczynszy od dnia 1 lutego 2009 roku na stanowisku starszego asystenta muzealnego, a od 9 sierpnia 2010 roku na stanowisku adiunkta muzealnego.

W okresie zatrudnienia na stanowisku asystenta muzealnego wynagrodzenie powódki składało się z wynagrodzenia zasadniczego wg XIII kat. zaszeregowania w wysokości 1600 złotych, dodatku za posiadanie stopnia naukowego doktora w wysokości 5% minimalnej stawki wynagrodzenia - 50 złotych brutto. Od dnia 4 stycznia 2010 roku wynagrodzenie zasadnicze za pracę powódki na mocy porozumienia zmieniającego ustalone zostało na kwotę 1650 złotych. Od dnia 18 marca 2010 roku wynagrodzenie zasadnicze za pracę powódki na mocy porozumienia zmieniającego ustalone zostało na kwotę 1850 złotych. Od dnia 1 sierpnia 2010 roku strony łączyła umowa o pracę na czas nie określony. Wynagrodzenie zasadnicze powódki ustalone zostało na kwotę 1900 złotych. Wynagrodzenie zasadnicze powódki od dnia 1 lipca 2011 roku zostało ustalone na kwotę 2.150 złotych brutto według XII kategorii zaszeregowania.

Zgodnie z zarządzeniem nr (...) Dyrektora (...) Tradycji Niepodległościowych w Ł. z dnia 17 grudnia 2009 roku – regulaminu wynagradzania powódka została powołana na stanowisko Kierownika D. Zbiorów i przyznano powódce wynagrodzenie zasadnicze według XVI kategorii zaszeregowania w kwocie 2500 złotych, dodatek funkcyjny w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 750 złotych, dodatek martyrologiczny w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 500 złotych. Powódka przyjęła przedstawioną jej propozycję.

Z dniem 1 stycznia 2014 roku pozwany powierzył powódce wykonywanie obowiązków na stanowisku Głównego Inwentaryzatora w pozwanym z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenie, to jest wynagrodzenia zasadniczego według XVI kategorii zaszeregowania w kwocie 2500 złotych, dodatku funkcyjnego w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 750 złotych, dodatku martyrologicznego w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 500 złotych.

Propozycję w przedmiocie powierzenia powódce stanowiska Kierownika D. Zbiorów, a następnie od dnia 1 stycznia 2014 roku Głównego Inwentaryzatora przedstawił ówczesny dyrektor pozwanego H. S.. Uzgodniono wówczas, iż w związku z powierzeniem powódce stanowiska Głównego Inwentaryzatora wynagrodzenie za pracę powódki, ustalone w grudniu 2013 roku nie ulegnie zmianie. Strony doszły do porozumienia, że do rozmów o wysokości wynagrodzenia za pracę powódki powrócą po roku od rozpoczęcia przez powódkę piastowania funkcji Głównego Inwentaryzatora. Do rozmów takich jednak nie doszło, albowiem H. S. z końcem 2014 przestał pełnić funkcję dyrektora pozwanego. Dyrektor H. S. już w grudniu 2013 roku informował powódkę, iż zamierza powierzyć powódce zarówno stanowisko Kierownika D. Zbiorów i Głównego Inwentaryzatora. Wówczas prowadzone były negocjacje

na temat wynagrodzenia za pracę powódki. Powódka nie kryła wówczas wśród pracowników pozwanego, iż jest usatysfakcjonowana wynegocjowanym wynagrodzeniem za pracę. Po objęciu stanowiska dyrektora pozwanego przez P. M. nie doszło do rozmów o wysokości wynagrodzenia za pracę powódki.

Do 31 grudnia 2013 roku obowiązki Głównego Inwentaryzatora pełniła M. G., której pozwany wypłacał dodatek funkcyjny. Jeszcze we wcześniejszym okresie stanowisko Kierownika D. Zbiorów i Głównego Inwentaryzatora pełniła jedna osoba (M. G.). Z uwagi na konflikt M. G. z zespołem pracowników, którymi kierowała rozdzielono stanowisko Kierownika D. Zbiorów i Inwentaryzatora. Funkcję Kierownika D. Zbiorów powierzono wówczas K. C..

Z dniem 1 kwietnia 2014 roku powódce przyznano dodatek stażowy w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego. Z dniem 1 marca 2014 roku na mocy porozumienia zmieniającego powódce przyznano wynagrodzenie zasadnicze według XVI kat. zaszeregowania w kwocie 2.650 złotych, dodatek funkcyjny w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 795 złotych, dodatek martyrologiczny w wysokości 530 złotych.

W piśmie z dnia 10 lutego 2016 roku skierowanym do dyrektora pozwanego P. M. powódka wniosła o uregulowanie statusu prawnego jej zatrudnienia oraz dostosowanie wysokości wynagrodzenia powódki do rzeczywistego zakresu pracy na dwóch stanowiskach. Powódka podniosła, iż wypełnia w pełnym zakresie zadania wynikające z dwóch różnych stanowisk, o różnej charakterystyce rodzajowej, a otrzymuje jeden dodatek funkcyjny.

Na mocy aneksu do umowy o pracę zawartego w dniu 22 lutego 2016 roku zmianie uległy warunki umowy o pracę stron, w zakresie warunków wynagradzania. Ustalono wynagrodzenie zasadnicze powódki wg XVI kategorii zaszeregowania w kwocie 2.810 złotych, dodatek stażowy w wysokości 6% wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 168,60 złotych, dodatek funkcyjny w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 843 złotych, dodatek martyrologiczny w wysokości 562 złotych, z prawem wyrównania wynagrodzenia od stycznia 2016 roku.

Kolejnym porozumieniem dotyczącym zmiany warunków pracy i płacy strony zgodnie postanowiły, iż z dniem 1 maja 2016 roku zmieniały na mocy porozumienia stron warunki umowy o pracę, ustalając, iż powódka będzie wykonywała pracę na stanowisku Głównego Inwentaryzatora i Kierownika D. Zbiorów, a za wykonaną pracę powódce miało przysługiwać wynagrodzenie zasadnicze według XVII kategorii zaszeregowania w kwocie 3000 złotych, dodatek stażowy w wysokości 11% wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 330 złotych, dodatek funkcyjny za sprawowanie obu funkcji w łącznej wysokości 50% wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 1500 złotych, dodatek martyrologiczny w kwocie 600 złotych.

Projekt porozumienia z kwietnia 2016 roku między stronami zakładał, iż powódce będzie przysługiwał dodatek funkcyjny w związku z pełnieniem funkcji Głównego Inwentaryzatora w wysokości 30% i dodatek funkcyjny związany z pełnieniem funkcji Kierownika D. Zbiorów w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego.

Powódka w tym czasie zwracała się do pozwanego o wyrównanie wynagrodzenia za pracę za okres wcześniejszy. Dyrektor pozwanego P. M. nie wyrażał na to zgody.

Zaświadczeniem z dnia 12 kwietnia 2016 roku Sekretariat Studiów (...) poświadczył, iż powódka w okresie od 1 października 2003 roku do 30 września 2008 roku była uczestnikiem stacjonarnych studiów doktoranckich w okresie 4 lat.

Pozwany przyznał powódce dodatek stażowy w wysokości 11% wynagrodzenia zasadniczego od dnia 1 maja 2016 roku.

Powódka w dniu 31 stycznia 2017 roku zwróciła się do pozwanego o wyrównanie dodatku stażowego w wysokości 3.287,60 złotych za okres od 1 stycznia 2014 roku do 30 kwietnia 2016 roku.

Pozwany wystąpił do Ministerstwa Pracy, Rodziny i Polityki Społecznej Departamentu Prawa pracy w lutym 2017 roku o dokonanie interpretacji prawnej przepisów dotyczących dodatku stażowego. Pismo zostało zgodnie z właściwością przekazane do Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego, które w piśmie z dnia 20 marca 2017 roku potwierdziło, iż nie ma przeszkód formalno-prawnych, aby pracodawca uwzględnił okres odbywania

studiów doktoranckich do okresu, od którego zależą uprawnienia pracownicze, między innymi do stażu pracy, o ile obowiązujące przepisy tego nie zabraniają. Jednocześnie odwołano się do art. 6 k.c. i wskazano, iż przedłożenie pracodawcy świadectw pracy i innych dokumentów potwierdzających okresy zatrudnienia oraz inne okresy podlegające wliczeniu do stażu pracy, pełni funkcję dowodową, co oznacza, że z dniem dostarczenia dodatkowych dokumentów pracodawca powinien przeliczyć na nowo staż pracy pracownika. Pozwany odmówił powódce wypłaty wyrównania dodatku stażowego za okres od 1 stycznia 2014 roku do 30 kwietnia 2016 roku.

U pozwanego obowiązuje regulamin wynagradzania pracowników zatrudnionych w (...) Tradycji Niepodległości w Ł.. Zgodnie z regulaminem wynagradzania pracownikom pozwanego przysługują następujące składniki wynagradzania : wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny, dodatek specjalny, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, premia uznaniowa, dodatek martyrologiczny. Wykaz stanowisk pracy i odpowiadające im kategorie zaszerogowania oraz dodatku funkcyjnego pracowników administracji i obsługi oraz wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracowników zarządzających określa załącznik nr 2 do regulaminu. W myśl §12 regulaminu pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych przysługuje dodatek funkcyjny. Wysokość dodatku funkcyjnego liczona jest procentowo od wynagrodzenia zasadniczego. Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego uwzględnia się stopień samodzielności organizacyjnej, liczbę pracowników zatrudnionych w komórce organizacyjnej, zakres działania komórki organizacyjnej, kwalifikacje zawodowe, złożoność zadań wynikających z funkcji kierowniczych. Wykaz stanowisk, na których przysługuje dodatek funkcyjny określa załącznik nr 2 do regulaminu. Załącznik do regulaminu wynagrodzenia określający tabele zaszerogowania stanowisk pracy i dodatku funkcyjnego określa wysokość dodatku funkcyjnego na stanowisku głównego inwentaryzatora w wysokości do 50 % wynagrodzenia zasadniczego (kategoria zaszerogowania XVI do XIX), na stanowisku kierownika wydziału – w wysokości do 50% wynagrodzenia zasadniczego (kategoria zaszerogowania XI-XIII). Tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego dla XVI kategorii zaszerogowania określają wynagrodzenie zasadnicze od 1.350 złotych do 3900 złotych. W myśl §11 regulaminu pracownikom przysługuje dodatek za wieloletnią pracę, zwany dalej dodatkiem za wysługę lat w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy, wzrastający o 1% za każdy następny rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 latach i dalszych latach pracy. Pracownikom legitymującym się 30 letnim stażem pracy przysługuje dodatek w wysokości 30% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, jeżeli przepracowali co najmniej ostatnie 10 lat w (...) do czasu osiągnięcia 30 – letniego stażu pracy. Do okresów uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy przepisów odrębnych podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Dodatek za wysługę lat wypłacany jest w terminie wypłaty wynagradzania począwszy od dnia pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca kalendarzowego, za dany miesiąc jeżeli nabycie prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego.

Zarządzeniem nr (...) dyrektora pozwanego z dnia 4 maja 2016 roku regulamin wynagradzania pracowników pozwanego został zaktualizowany, w zakresie tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego.

Zadania Głównego Inwentaryzatora określa regulamin organizacyjny pozwanego oraz zakres obowiązków pracownika. Dla Kierownika D. zbiorów ustalony został zakres zadań i czynności.

A. J., w okresie kiedy zastępowała powódkę na stanowisku Głównego Inwentaryzatora otrzymywała dodatek funkcyjny w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego Wynagrodzenie powódki w roku 2017 wynosiło 3.817,65 złotych.

Oceniając materiał dowodowy Sąd Rejonowy odmówił wiary zeznaniom świadka P. G. w zakresie twierdzeń, iż ustalenia między powódką a dyrektorem H. S. w momencie powierzania powódce stanowisko Kierownika D. Zbiorów, a następnie Głównego Inwentaryzatora obejmowały przyznanie powódce dwóch dodatków funkcyjnych, albowiem zeznania świadka pozostają w oczywistej sprzeczności z zeznaniami powódki i H. S., stron ówczesnych uzgodnień w zakresie warunków zatrudnienia i warunków wynagradzania powódki.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo okazało się zasadne, jedynie w części, w zakresie roszczenia o zasądzenie wyrównania dodatku stażowego za okres od 1 stycznia 2014 roku do 30 kwietnia 2016 roku. Sąd podkreślił, że wysokość dochodzonego roszczenia w tym zakresie nie była kwestionowana przez stronę pozwaną.

Niezasadne, w ocenie Sądu, okazało się powództwo o wyrównanie powódce wynagrodzenia za pracę za okres od 1 stycznia 2014 roku do 30 kwietnia 2016 roku w kwocie 22.362 złotych (stanowiącej dodatek funkcyjny w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego za dochodzony okres) w związku z powierzeniem powódce od dnia 1 stycznia 2014 roku stanowiska Głównego Inwentaryzatora. Bezsporną okolicznością jest, iż powódce od dnia 1 grudnia 2013 roku pozwany powierzył pełnienie obowiązków Kierownika D. Zbiorów, natomiast od dnia 1 stycznia 2014 roku dodatkowo stanowisko Głównego Inwentaryzatora. Od dnia 1 grudnia 2013 roku powódce przyznano wynagrodzenie zasadnicze według XVI kategorii zaszeregowania w kwocie 2500 złotych, dodatek funkcyjny w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 750 złotych, dodatek martyrologicznych w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 500 złotych. Z dniem 1 stycznia 2014 roku pozwany powierzając powódce wykonywanie dodatkowo obowiązków na stanowisku Głównego Inwentaryzatora w pozwanym zaproponował zachowanie dotychczasowego wynagrodzenie, to jest wynagrodzenia zasadniczego według XVI kategorii zaszeregowania w kwocie 2500 złotych, dodatku funkcyjnego w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 750 złotych, dodatku martyrologicznego w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 500 złotych. Powódka przyjęła przedstawioną jej przez ówczesnego dyrektora pozwanego H. S. propozycję w zakresie warunków zatrudnienia, jeżeli chodzi o stanowisko, rodzaj pracy i wynagrodzenie za pracę. Dyrektor H. S. już w grudniu 2013 roku informował powódkę, iż zamierza powierzyć powódce zarówno stanowisko Kierownika D. Zbiorów i Głównego Inwentaryzatora. Wówczas prowadzone były negocjacje na temat wynagrodzenia za pracę powódki. Strony doszły do porozumienia, że do rozmów o wysokości wynagrodzenia za pracę powódki powrócą po roku od rozpoczęcia przez powódkę piastowania funkcji Głównego Inwentaryzatora. Do rozmów takich jednak nie doszło, albowiem H. S. z końcem 2014 przestał pełnić funkcję dyrektora pozwanego. Ostatecznie porozumienie stron w przedmiocie warunków wynagradzania z kolejnym dyrektorem pozwanego P. M., obejmujące sporne kwestie, wypracowane zostało między stronami z mocą od 1 maja 2016 roku.

Uprawnienia płacowe pracownika kształtowane są przez obowiązujące przepisy prawa powszechnego, przepisy układów zbiorowych oraz zakładowych systemów wynagradzania, ale także, a może nawet przede wszystkim, przez łączącą strony umowę o pracę. Skoro źródłem wzajemnych praw i obowiązków stron jest umowa, a więc czynność prawna, to zgodnie z art. 56 KC w zw. z art. 300 KP wywołuje ona nie tylko skutki w niej wyrażone, lecz również te, które wynikają z ustawy, zasad współżycia społecznego i z ustalonych zwyczajów (wyr. SN z 10.10.1990 r., I PR 290/90, niepubl., w: J. Iwulski, Kodeks, s. 141). Wynagrodzenie – jako istotny element każdej umowy o pracę – powinno być określone w sposób dokładny i niepozostawiający wątpliwości co do umówionych przez strony zasad jego zapłaty (wyr. SN z 3.11.1976 r., I PR 165/76, Legalis, w: J. Iwulski, Kodeks, s. 141). Dotyczy to zarówno stawek wynagrodzenia, jak i systemu wynagradzania.

Zgodnie z art. 78 § 1 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. W celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77¹-77³, wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy (art. 78§2 k.p.).

Sąd Rejonowy podkreślił, że prawo ustalenia wynagrodzenia za pracę przysługuje wyłącznie stronom danego stosunku pracy. Wynagrodzenia za pracę nie może więc ukształtować sąd pracy. Jest to zasada utrwalona w judykaturze (wyr. SN: z 15.10.1975 r., I PR 109/75, OSNCP 1976, Nr 6, poz. 145; NP 1977, Nr 5, s. 778 z glosą M. Seweryńskiego; z 14.5.2014 r., II PK 208/13, MoPr 2014, Nr 9, s. 474, teza druga). Do pracodawcy należy ocena przydatności pracownika dla zakładu pracy i odpowiednie kształtowanie wysokości wynagrodzenia w ramach obowiązujących zasad

wynagradzania. Sądy pracy nie mogą zastępować pracodawcy w tym zakresie tak długo, jak nie zostały naruszone obowiązujące w zakładzie pracy przepisy wynagrodzeniowe (tak wyrok SA w Warszawie z dnia 20.11.1997 r. (III APA 59/97, OSA 1998, Nr 4, poz. 15). Zgodnie z wyr. SA w Warszawie z 12.7.2005 r. (III APA 89/05, OSA 2006, Nr 6, poz. 18, s. 79) obligatoryjnym elementem wynagrodzenia za pracę jest wynagrodzenie zasadnicze natomiast inne, dodatkowe składniki wynagrodzenia, wynikają z decyzji podmiotu stanowiącego przepisy płacowe bądź z woli stron zawierających umowę o pracę.

Jak podkreślono w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2002 roku sygn. akt I PKN 825/00 przepis art. 78 § 1 k.p. zawiera kryteria kształtowania wysokości wynagrodzeń w aktach prawnych (rozporządzeniach, układach zbiorowych pracy, regulaminach wynagradzania), a także w umowach o pracę oraz w innych aktach, na których podstawie powstaje stosunek pracy (np. mianowanie). Z art. 78 § 1 k.p. nie można wywieść roszczenia o wynagrodzenie w stosunku do konkretnego pracodawcy, gdyż z przepisu tego nie wynikają zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, wysokość stawek wynagrodzenia ani też dodatkowe składniki wynagrodzenia, np. w postaci dodatku funkcyjnego.

W każdym systemie wynagrodzenia występują zróżnicowane jego składniki, z których główny - to wynagrodzenie zasadnicze. Poza wynagrodzeniem zasadniczym w skład wynagrodzenia pracowniczego mogą wchodzić różne dodatki. Dodatki do wynagrodzenia przysługują za wykonywanie określonych, dodatkowych czynności lub za pracę w pewnych zakładach pracy. Dodatek ten różni się od wszystkich innych dodatków, w tym, że jest ściśle i bezpośrednio związany z funkcją wykonywaną przez pracownika. Jest to stały składnik wynagrodzenia pracownika na stanowisku kierowniczym bądź innym związanym z pełnioną funkcją. Stanowi nie tylko ekwiwalent za zwiększony nakład pracy, ale także za zwiększony zakres odpowiedzialności za działania własne i podległych pracowników, za stopień utrudnienia pracy itp. Dodatek funkcyjny stanowi również ten element płacy, który jest związany z wynikami pracy pracownika na stanowisku kierowniczym, aczkolwiek związek ten nie zawsze przedstawia się jako bezpośredni i wyliczalny.

Zgodnie z § 4 rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia z dnia 3 października 2012 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz.U. z 2012 r. poz. 1105) obowiązującego w okresie od 9 października 2012 roku do 29 listopada 2015 roku, warunkiem przyznania pracownikowi dodatku funkcyjnego jest zatrudnienie na stanowisku, o którym mowa w § 2 pkt 1 rozporządzenia (to jest na stanowisku osób zarządzających w instytucjach kultury: dyrektor, zastępca dyrektora, główny księgowy) lub innym związanym z kierowaniem zespołem przewidzianym w regulaminie organizacyjnym instytucji kultury. Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego uwzględnia się: zakres wykonywanych zadań; zakres odpowiedzialności na danym stanowisku; zakres uprawnień do podejmowania decyzji poziom samodzielności niezbędnej do wykonywania zadań liczbę podległych pracowników. W myśl §4 ust 3 ostatnio powołanego rozporządzenia dodatek funkcyjny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika. Zapisy powyższe powtórzone zostały w przepisach rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz.U. z 2015 r. poz. 1798) obowiązującego od 1 grudnia 2015 roku (§6).

W myśl § 12 regulaminu wynagradzania obowiązującego u pozwanego pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych przysługuje dodatek funkcyjny. Wysokość dodatku funkcyjnego liczona jest procentowo od wynagrodzenia zasadniczego. Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego uwzględnia się stopień samodzielności organizacyjnej, liczbę pracowników zatrudnionych w komórce organizacyjnej, zakres działania komórki organizacyjnej, kwalifikacje zawodowe, złożoność zadań wynikających z funkcji kierowniczych. Wykaz stanowisk, na których przysługuje dodatek funkcyjny określa załącznik nr 2 do regulaminu. Załącznik nr 2 do regulaminu ustala między innymi wysokość dodatku funkcyjnego dla głównego inwentaryzatora w rozmiarze do 50% wynagrodzenia zasadniczego, natomiast dla stanowiska kierownika działu również do 50% wynagrodzenia zasadniczego. Sąd podkreślił, że poza uwzględnieniem kryteriów branych pod uwagę przy przyznaniu wysokości dodatku funkcyjnego i także posiadanych przez pracodawcę środków na wynagradzania, nie można pomijać, iż

obowiązujący u pozwanego regulamin wynagradzania nie określa sztywnych wysokości dodatku funkcyjnego, a jedynie widełki płacowe od 1 % do 50 % wynagrodzenia zasadniczego.

Ustalenie przez strony wynagrodzenie za pracę począwszy od dnia 1 stycznia 2014 roku, z uwzględnieniem okoliczności powierzonego powódce dodatkowo stanowiska Głównego Inwentaryzatora, obejmującego ustalony dodatek funkcyjny w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego nastąpiło na skutek zgodnego oświadczenia woli obu stron i w żadnym zakresie nie naruszało powołanych powyżej przepisów płacowych w postaci cytowanych rozporządzeń Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury oraz przepisów regulaminu wynagradzania obowiązującego u pozwanego. Oświadczenia woli stron w zakresie powierzenia powódce pracy określonego rodzaju i ustalonego wynagrodzenia za pracę zostały precyzyjnie sformułowane w treści pism powierzających powódce pełnienie funkcji Kierownika D. Zbiorów i Głównego Inwentaryzatora. Powódka podpisała te dokumenty. Nie uchylała się także od skutków prawnych złożonych oświadczeń woli, powołując się na którąkolwiek z wad oświadczeń woli czy wywodząc nieważność tych oświadczeń. Ustalone wynagrodzenie za pracę powódki począwszy od grudnia 2013 roku i następnie stycznia 2014 roku w dokumentach powierzających powódce funkcje określone zostało w sposób dokładny i nie pozostawiało żadnych wątpliwości, co to ich treści. Wynagrodzenie powódki ustalone w lipcu 2011 roku, w okresie kiedy powódka zajmowała stanowisko adiunkta muzealnego ustalone zostało na kwotę 2.150 złotych według XII kategorii zaszeregowania. Natomiast ustalone od grudnia 2013 roku i stycznia 2014 roku objęło wynagrodzenie zasadnicze według XVI kategorii zaszeregowania w wysokości 2.500 złotych oraz dodatek funkcyjny w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego i dodatek martyrologiczny w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego. Zdaniem Sądu I instancji należało zgodzić się z pozwanym, iż pracodawca zrekompensował powódce różnice wynikające z częściowego zwiększenia obowiązków w ramach jednego etatu podwyższeniem wynagrodzenia zasadniczego.

Sąd Rejonowy, nie dopatrywał się żadnych przejawów dyskryminacyjnych w tak ukształtowanym wynagrodzeniu za pracę powódki, w tym ustaleniu dodatku funkcyjnego od dnia 1 stycznia 2014 roku na dotychczasowym poziomie. Strona powodowa w żadnym zakresie nie wskazywała w toku procesu na te okoliczności, nie wskazywała także żadnych kryteriów dyskryminacyjnych, z uwagi na które strona pozwana miałaby ukształtować wynagrodzenie powódki w takim, a nie innym rozmiarze. Za dopuszczalne w orzecznictwie przyjmuje się, że w wypadku pełnienia dwóch rodzajów pracy w ramach jednej umowy o pracę, strony mogą określić wynagrodzenie za pełnioną dodatkowo funkcję (rodzaj pracy). Jeśli tego nie uczyniły, należy przyjąć, iż za funkcję dodatkową przysługuje to samo wynagrodzenie, co w przypadku funkcji podstawowej (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 kwietnia 2009 r. II PK 270/08). Powódka przyznawała, iż w rozmowie na temat warunków wynagradzania od 1 stycznia 2014 roku poruszana była kwestia dodatku funkcyjnego w związku z pełnieniem przez powódkę stanowiska Głównego Inwentaryzatora, jednakże strony doszły do porozumienia, że do rozmów o wysokości wynagrodzenia za pracę powódki powrócą po roku od rozpoczęcia przez powódkę piastowania funkcji Głównego Inwentaryzatora. Sąd zwrócił uwagę, że we wcześniejszym okresie jedna osoba pełniła funkcję zarówno Głównego Inwentaryzatora i Kierownika D. Zbiorów (M. G.), a rozdzielenie obu funkcji wiązało się z konfliktem pracowniczym z przełożonym, co skutkowało ostatecznie powierzeniem stanowiska kierownika D. Zbiorów innej osobie (K. C.) i pozostawienia M. G. wyłącznie funkcji Głównego Inwentaryzatora. W okresie pełnienia przez M. G. funkcji Głównego Inwentaryzatora i Kierownika D. Zbiorów przysługiwał pracownikowi jeden dodatek funkcyjny.

Sąd zatem z uwagi na to, iż wypłacane w spornym okresie wynagrodzenie za pracę powódce mieściło się w granicach określonych w przepisach prawa pracy, w umowie stron, w żaden sposób nie naruszało zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie mógł w żadnym zakresie ingerować w ustalenie wysokości wynagrodzenia za pracę powódki poprzez przyjęcie, iż powódce przysługiwać winien dodatkowy dodatek funkcyjny ponad ten wynikający z porozumienia stron w zakresie warunków wynagradzania ustalonych w styczniu 2014 roku

W tym też zakresie powództwo, jako niezasadne, podlegało oddaleniu.

O kosztach zastępstwa procesowego pozwanego Sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c, stosunkowo je rozdzielając.

O kosztach sądowych, na które złożyła się opłata od zasądzonego roszczenia Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U nr 167 poz.1398 z późn.zm) obciążając nimi pozwanego w zakresie w jakim przegrał sprawę.

Rozstrzygnięcie o rygorze natychmiastowej wykonalności znajduje podstawę prawną w art. 477²§ 1 k.p.c.

Apelację od powyższego orzeczenia w zakresie pkt II i III wniósł pełnomocnik powódki.

Zaskarżonemu wyrokowi strona ta zarzuciła:

1. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. i zastosowanie dowolnej zamiast swobodnej oceny dowodów poprzez przyjęcie, iż ustalenie przez strony wynagrodzenia za pracę począwszy od dnia 1 stycznia 2014 roku, z uwzględnieniem okoliczności powierzonych powódce dodatkowo stanowiska Głównego Inwentaryzatora, obejmującego ustalony dodatek funkcyjny w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego nastąpiło na skutek zgodnego oświadczenia woli obu stron przy jednoczesnym braku wzięcia przez Sąd pod uwagę, iż czynności faktycznie wykonywane w spornym czasie przez powódkę obejmowały wypełnianie dwóch funkcji kierowniczych, tj. Kierownika D. Zbiorów, jak i Głównego Inwentaryzatora, co powinno wiązać się z dodatkiem funkcyjnym w podwójnej wysokości;
2. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 78 § 1 k.p. poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, by uwzględniało rodzaj wykonywanej pracy, a także ilość i jakość świadczonej pracy, podczas gdy w przedmiotowej sprawie Sąd ustalił, iż powódka od dnia 1 stycznia 2014 roku wykonywała czynności na dwóch stanowiskach, tj. Kierownika D. Zbiorów i Głównego Inwentaryzatora, a pomimo tego nie otrzymywała dodatku funkcyjnego w podwójnej wysokości;
3. naruszenie prawa materialnego, tj. § 4 rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz.U. Z 2012 r. poz. 1105) poprzez jego niezastosowanie i brak przyznania powódce w spornym okresie podwójnego dodatku funkcyjnego, podczas gdy zgodnie z w/w przepisem przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego uwzględnia się zakres wykonywanych zadań, które w przedmiotowym stanie faktycznym były odrębne w odniesieniu do stanowiska Kierownika D. Zbiorów i Głównego Inwentaryzatora.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w pkt II i III, tj. poprzez zasądzenie na rzecz powódki kwoty 22.362,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu oraz zasądzenie kosztów postępowania II -instancyjnego od pozwanego na rzecz powódki, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego wg norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powoda, pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji w całości jako bezzasadnej oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 10 maja 2018 roku pełnomocnik powódki poparł apelację oraz wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa apelacyjnego natomiast pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego i kosztów dojazdu zgodnie ze spisem kosztów.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych 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 uchylecia.

Brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie sprzecznych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, że 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.

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. Przepis ten daje wyraz obowiązywaniu zasady swobodnej oceny dowodów. Swobodna ocena dowodów odnosi się do wyboru określonych środków dowodowych i do sposobu ich przeprowadzenia. Mają być one ocenione konkretnie i w związku z całym zebrany materiał dowodowy. Ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, sygn. akt: II UKN 685/98, OSNAPUiS 2000 nr 17, poz. 655).

Sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, a ocena dowodów musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Sąd musi ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszelkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Sąd zobowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów, wybierając te, na których się oparł i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Przez moc dowodową rozumie się przy tym siłę przekonania, jaką uzyskał sąd wskutek przeprowadzenia określonych dowodów o istnieniu lub nieistnieniu faktu, którego one dotyczyły. Ocena wiarygodności dowodu zależy od środka dowodowego. Sąd, oceniając wiarygodność decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę, czy też nie.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem 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.)

Analizując treść złożonej przez stronę powodową apelacji należy stwierdzić, iż skarżący nie zdołał skutecznie wykazać przyczyn, które dyskwalifikowałyby możliwość uznania dokonanej przez Sąd pierwszej instancji oceny materiału dowodowego za prawidłową. Procesowe zarzuty strony sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów przezeń dokonaną i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę, z pominięciem okoliczności dla niego niewygodnych lub nie odpowiadających jego wersji zdarzeń. Tymczasem zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo zrealizowanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu

pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest prawidłowa. Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów jak i zeznań świadków oraz powódki. Dokonał analizy tych dowodów z precyzyjnym wskazaniem, którym z nich i z jakich powodów odmówił wiarygodności i dlaczego. Zastosowane przy tym kryteria oceny również nie budzą zastrzeżeń co do ich prawidłowości.

Skarżący natomiast ograniczył się jedynie do stwierdzenia, że nieprawidłowym było przyjęcie przez Sąd, że ustalenie przez strony wynagrodzenia za pracę poczynszy od dnia 1 stycznia 2014 roku, z uwzględnieniem okoliczności powierzonego powódce dodatkowo stanowiska Głównego Inwentaryzatora, obejmującego ustalony dodatek funkcyjny w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego nastąpiło na skutek zgodnego oświadczenia woli obu stron przy jednoczesnym braku wzięcia przez Sąd pod uwagę, iż czynności faktycznie wykonywane w spornym czasie przez powódkę obejmowały wypełnianie dwóch funkcji kierowniczych, tj. Kierownika D. Zbiorów, jak i Głównego Inwentaryzatora, co powinno wiązać się z dodatkiem funkcyjnym w podwójnej wysokości.

Przed wszystkim formułując powyższy zarzut apelujący nie wyjaśnił już na jakiej podstawie doszedł do powyższych wniosków, nie podał które z dowodów wskazywałyby na wersję przeciwną niż ta przyjęta przez Sąd Rejonowy. Ograniczył się jedynie do zanegowania ustaleń poczynionych przez Sąd I instancji nie wskazując już jakie dane doprowadziły go do odmiennych wniosków. W związku z tym trudno polemizować z tak ogólnym i nie popartym żadnym argumentem zarzutem. Jest to jedynie lakoniczne - jak słusznie w odpowiedzi na apelację podniosła strona pozwana - stwierdzenie nie dające możliwości merytorycznego analizowania nieprawidłowości w zakresie poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych.

Pomijając powyższe uchybienia po stronie apelującej Sąd Okręgowy pragnie jedynie wskazać, że Sąd I instancji dokonując ustaleń faktycznych co do warunków płacy powódki od dnia 1 stycznia 2014 roku w związku z powierzeniem jej dodatkowo stanowiska Głównego Inwentaryzatora, prawidłowo przyjął w jakiej wysokości został przyjęty przez strony dodatek funkcyjny. Ustaleń tych dokonał nie tylko na podstawie przedłożonej dokumentacji tj. pisma z dnia 31 grudnia 2013 roku określającego wysokość przedmiotowego dodatku, ale także na podstawie zeznań samej powódki, która wprost w swoich zeznaniach potwierdziła, że prowadzone z ówczesnym dyrektorem pozwanej jednostki negocjacje co do warunków wynagrodzenia S. H. w związku z objęciem od dnia 1 stycznia 2014 roku stanowiska Głównego Inwentaryzatora sprowadzały się do ustalenia dodatku funkcyjnego na poziomie 30% wynagrodzenia zasadniczego tj. w wysokości 750 złotych. Powyższe okoliczności potwierdził również świadek H. S. ówczesnym dyrektorem pozwanej jednostki, który wskazał, że na koniec 2013 roku prowadził z powódką rozmowy co do faktu powierzenia jej dodatkowo stanowiska Głównego Inwentaryzatora oraz co do warunków wynagrodzenia. Uzgodniono wówczas, iż w związku z powierzeniem powódce stanowiska Głównego Inwentaryzatora wynagrodzenie za pracę powódki, ustalone w grudniu 2013 roku nie ulegnie zmianie. Strony doszły do porozumienia, że do rozmów o wysokości wynagrodzenia za pracę powódki powrócą po roku od rozpoczęcia przez powódkę piastowania funkcji Głównego Inwentaryzatora. Do rozmów takich jednak nie doszło, albowiem H. S. z końcem 2014 przestał pełnić funkcję dyrektora pozwanego. W tej sytuacji nie sposób zgodzić się z ogólnym stwierdzeniem apelującego, że ustalenia we wskazanym zakresie nie były prawidłowe, skoro zostały oparte na wskazanych dowodach tj. piśmie z dnia 31 grudnia 2013 roku oraz na zeznaniach powódki oraz świadka H. S., które to zeznania zostały uznane za wiarygodne. Wbrew zarzutom apelacji ustaleń Sądu nie niweluje fakt, że nie została uwzględniona okoliczność wykonywania przez powódkę dodatkowych obowiązków przypisanych do powierzonego stanowiska Głównego Inwentaryzatora. Okoliczność ta nie miała znaczenia dla sprawy w kontekście wyrażenia zgody przez powódkę na zaproponowane przez ówczesnego dyrektora pozwanej jednostki H. S. warunki zatrudnienia tj. co do stanowiska pracy, rodzaju

pracy i wynagrodzenia za pracę. Tym samym nie było potrzeby analizowania w jakim wymiarze zakres obowiązków uległ zwiększeniu i jaki niezbędny byłby czas na ich wypełnienie. Istotną jest okoliczność przyjęcia przez powódkę zaproponowanych warunków pracy i płacy. Istotnym również jest to - na co zwrócił uwagę także Sąd Rejonowy - że powódka nie podnosiła aby złożone przez nią oświadczenie było dotknięte jakąkolwiek wadą. Oświadczenia woli stron w zakresie powierzenia powódce pracy określonego rodzaju i ustalonego wynagrodzenia za pracę zostały precyzyjnie sformułowane w treści pism powierzających powódce pełnienie funkcji Kierownika D. Zbiorów i Głównego Inwentaryzatora. Powódka podpisała te dokumenty. Nie uchylała się także od skutków prawnych złożonych oświadczeń woli, powołując się na którąkolwiek z wad oświadczeń woli czy wywodząc nieważność tych oświadczeń. Nadto powódka wykonywała wszystkie czynności w podstawowym czasie pracy a nadto w przeszłości także obowiązki te wykonywała jedna osoba. Ustalone wynagrodzenie za pracę powódki począwszy od stycznia 2014 roku, w dokumentach powierzających powódce funkcje, określone zostało w sposób dokładny i nie pozostawiało żadnych wątpliwości, co to ich treści.

Dlatego też trudno jest wskazać na jakiej podstawie skarżący doszedł do powyższych twierdzeń, że okoliczność dotycząca zakresu obowiązków winna w niniejszej sprawie być analizowana. Jednak nawet gdyby przychylić się do stanowiska strony apelującej, że w rzeczywistości Sąd Rejonowy winien w szerszym aspekcie zwrócić na tę okoliczność uwagę to i tak nie miałyby to przełożenia na stwierdzenie, iż powódce przysługiwał dodatkowo dodatek funkcyjny w wysokości 30%. W tym kontekście należy sięgnąć do regulacji kodeksowych oraz wewnątrzzakładowych obowiązujących u pozwanego. Zauważyć należy, że Sąd Rejonowy w sposób szeroki odniósł się do ugruntowanego stanowiska doktryny w zakresie kształtowania wynagrodzenia za pracę. Słusznie zwrócił uwagę, że z art. 78 § 1 k.p. nie można wywieść roszczenia o wynagrodzenie w stosunku do konkretnego pracodawcy, gdyż z przepisu tego nie wynikają zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, wysokość stawek wynagrodzenia ani też dodatkowe składniki wynagrodzenia, np. w postaci dodatku funkcyjnego. Słusznie także podniósł Sąd Rejonowy, że w każdym systemie wynagrodzenia występują zróżnicowane jego składniki, z których główny - to wynagrodzenie zasadnicze. Poza wynagrodzeniem zasadniczym w skład wynagrodzenia pracowniczego mogą wchodzić różne dodatki. Dodatki do wynagrodzenia przysługują za wykonywanie określonych, dodatkowych czynności lub za pracę w pewnych zakładach pracy. Dodatek ten różni się od wszystkich innych dodatków, w tym, że jest ściśle i bezpośrednio związany z funkcją wykonywaną przez pracownika. Jest to stały składnik wynagrodzenia pracownika na stanowisku kierowniczym bądź innym związanym z pełnioną funkcją. Stanowi nie tylko ekwiwalent za zwiększony nakład pracy, ale także za zwiększony zakres odpowiedzialności za działania własne i podległych pracowników, za stopień utrudnienia pracy itp. Dodatek funkcyjny stanowi również ten element płacy, który jest związany z wynikami pracy pracownika na stanowisku kierowniczym, aczkolwiek związek ten nie zawsze przedstawia się jako bezpośredni i wyliczalny. W pozwanym zakładzie kwestie warunków przyznania oraz jego wysokości dodatku funkcyjnego regulowało rozporządzeń Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury oraz przepisów regulaminu wynagradzającego u pozwanego. Między innymi przepis § 4 cytowanego rozporządzenia stanowi, że warunkiem przyznania pracownikowi dodatku funkcyjnego jest zatrudnienie na stanowisku, o którym mowa w § 2 pkt 1 rozporządzenia (to jest na stanowisku osób zarządzających w instytucjach kultury: dyrektor, zastępca dyrektora, główny księgowy) lub innym związanym z kierowaniem zespołem przewidzianym w regulaminie organizacyjnym instytucji kultury. Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego uwzględnia się: zakres wykonywanych zadań; zakres odpowiedzialności na danym stanowisku; zakres uprawnień do podejmowania decyzji poziom samodzielności niezbędnej do wykonywania zadań liczbę podległych pracowników. W myśl §4 ust 3 ostatnio powołanego rozporządzenia dodatek funkcyjny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika. Zapisy powyższe powtórzone zostały w przepisach rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz.U. z 2015 r. poz. 1798) obowiązującego od 1 grudnia 2015 roku (§6). Zatem powyższy akt wewnątrzzakładowy reguluje wskazane kwestie w sposób indywidualny dla danego zakładu pracy. Strona powodowa zaś stara się nie dostrzegać powyższego przepisu rozporządzenia w całości a jedynie w sposób wybiórczy odnosi się tylko do jednego jej elementu tj. zakresu zadań wykonywanych przez powódkę. Co mogłoby sugerować, iż jest to jedyne i wyłączne kryterium oceny dokonywanej przez pracodawcę. Niestety ze wskazanej regulacji wynika, że pracodawca

ustalając wewnętrzne przepisy płacowe, określił szersze zasady przyznawania i wypłaty dodatku funkcyjnego. Przede wszystkim dodatek funkcyjny związany jest ze stanowiskiem kierowniczym, w ramach którego bierze się pod uwagę stopień samodzielności organizacyjnej, liczbę pracowników zatrudnionych w komórce organizacyjnej, zakres działania komórki organizacyjnej, kwalifikacje zawodowe oraz złożoność zadań wynikających z funkcji kierowniczych. Poza tym, ustalanie wysokości przyznanego dodatku funkcyjnego wg ww. kryteriów stanowi oceną prerogatywę pracodawcy, który z punktu widzenia zakładu pracy oraz poszczególnych komórek organizacyjnych i zadań przez nie wykonujących może - na podstawie całokształtu danych - ocenić czy i w jakiej wysokości przyznać ten dodatek pracownikowi zajmującemu funkcję kierowniczą. Oznacza to, iż w gestii pracodawcy pozostaje ustalenie kwestii dodatku i jego wysokości. W niniejszej sprawie tak też było, ponieważ ówczesny dyrektor pozwanej jednostki ustalił dodatek funkcyjny w związku z powierzeniem powódce dodatkowego stanowiska Głównego Inwentaryzatora na poziomie 30% wynagrodzeni zasadniczego. Co istotne powódka te warunki zaakceptowała. A co za tym idzie zgodziła się na tak określone warunki pracy i płacy. Natomiast dochodząc obecnie drugiego dodatku również w wysokości 30% nie wykazała jakie konkretnie przesłanki pozwalałyby na ustalenie tego składnika wynagrodzenia na określonym poziomie 30%. Jak już wskazano powyżej § 4 cytowanego rozporządzenia określa warunki w tym zakresie. Powódka, nie odniosła się do ww. kryteriów i nie uzasadniła dlaczego w takiej, a nie innej (mniejszej bądź większej) wysokości dodatek funkcyjny winien się jej należeć. A co za tym idzie nie było możliwe jedynie w oparciu o arbitralne twierdzenia strony powodowej przyjąć, że taki dodatek jej przysługuje i to w wysokości 30%. Nie uprawnionym było - jak już podniesiono powyżej - upatrywać zasadności swojego roszczenia w zakresie obowiązków, ponieważ na przyznanie i ustalenie wysokości dodatku mają wpływ jeszcze inne warunki i przesłanki. Zaistnienie jeden z nich tj. zadań przypisanych do powierzonego stanowiska Głównego Inwentaryzatora nie implikuje konieczności czy obowiązku ustalenie takiego dodatku funkcyjnego automatycznie. Nadto podkreślić należy, iż cytowane przepisy ograniczają maksymalną wysokość dodatków do 50%, a zatem 60% nie znajdowałby żadnego uzasadnienia.

Mając powyższe na uwadze w ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy nie naruszył przepisów procesowych. Rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne. Postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone rzetelnie i wnikliwie, a ocena materiału dowodowego była przekonująca. Miało to swoje odzwierciedlenie w rzeczowym uzasadnieniu wyroku. Z tych też względów uznać należy, że nie ma podstaw do stwierdzenia naruszenia art. 233 k.p.c.

Akceptacja powyższych ustaleń faktycznych i oceny dowodów Sądu Rejonowego, czyni bezzasadnym zarzut obrazy prawa materialnego tj. art. 78 § 1 k.p. oraz § 4 rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz.U. Z 2012 r. poz. 1105) poprzez ich niezastosowanie i brak przyznania powódce w spornym okresie podwójnego dodatku funkcyjnego, podczas gdy zgodnie z w/w przepisem przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego uwzględnia się zakres wykonywanych zadań, które w przedmiotowym stanie faktycznym były odrębne w odniesieniu do stanowiska Kierownika D. Zbiorów i Głównego Inwentaryzatora.

W kontekście powyższych rozważań, należało przyjąć, iż prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona i jako taka nie może się ostać. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe i trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału, że brak było podstaw do uznania, iż powódce przysługuje dodatkowo dodatek w wysokości 30% z wskazany okres od dnia 1 stycznia 2014 roku do dnia 30 kwietnia 2016 roku..

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

O kosztach postępowania odwoławczego orzeczono stosując regulację art. 98 § 1 i 2 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 w związku z § 9 ust 1 pkt 2 w zw. § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015., poz. 1804), biorąc pod uwagę, że powódka uległa w całości w tym postępowaniu i powinna zwrócić pozwanej poniesione w tym postępowaniu koszty procesu, obejmujące poniesione koszty dojazdu pełnomocnika w kwocie 509,83 zł oraz wynagrodzenie fachowego pełnomocnika w wysokości 1.350 zł .

Przewodnicząca Sędziowie

E.W.