

## UZASADNIENIE

**Powódka M. C.** w pozwie przeciwko **Zespołowi Szkół (...) w Ł.** żądała zasądzenia od pozwanego kwoty 47.322 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty, tytułem niewypłaconego dodatku specjalnego za okres od 20.03.2014r. do 31.12.2016r. w wysokości 40 % wynikającego z § 8 Regulaminu wynagrodzenia pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w Zespole Szkół (...). Powódka wniosła także o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że jest zatrudniona u pozwanego na stanowisku głównej księgowej. Pracodawca dwukrotnie w 2013 i 2014 powierzył jej dodatkowe obowiązki pracownika do spraw administracyjno – gospodarczych polegających na: prowadzeniu wszelkich spraw gospodarczych, archiwum z różnych szkół, nadzoru nad pracownikami obsługi, prowadzeniu dokumentacji zakładowego funduszu socjalnego i opisywaniu dokumentów pod względem formalno – rachunkowym. Stwierdziła, że pomimo iż wielokrotnie zwracała się ustnie i pisemnie do dyrekcji z prośbą o wypłatę dodatku, nie przyznano jej tego świadczenia. Podkreśliła, że z dniem 01.01.2016r. zawarła z pracodawcą aneks do umowy o pracę, na podstawie którego zmniejszono jej wymiar zatrudnienia z pełnego etatu do 3/4 etatu i powierzono „oprócz dotychczasowych obowiązków, dodatkowo obowiązki głównej specjalistki ds. płacowych. Podniosła, że nie otrzymała z tego tytułu jakiegokolwiek gratyfikacji pieniężnej w postaci: premii, nagrody, chociaż w § 8 Regulaminu wynagradzania pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w pozwanych zakładzie pracy przewidziano 40 % dodatek specjalny z tego tytułu. Zdaniem powódki zasadność wytoczonego powództwa znajduje swoje potwierdzenie także w art. 36.ust.5 ustawy z dnia 21.11.2008r. o pracownikach samorządowych. Nadto wskazała, że podczas kontroli stwierdzono, że jako główna księgowa nie powinna wykonywać innych oraz, że z tego tytułu nie otrzymała dodatku specjalnego w oparciu o przepisy ustawy o pracownikach samorządowych. Wskazała, że wartość przedmiotu sporu została obliczona jako iloczyn 34 miesięcy x podstawowe wynagrodzenie + dodatek funkcyjny x 40 % dodatku specjalnego.

**Pozwany Zespół Szkół (...) w Ł. wniosł o oddalenie powództwa w całości.** Wyjaśnił, że dodatek specjalny przyznawany na podstawie art. 6 i 8 Regulaminu wynagradzania pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w pozwanym zakładzie pracy z dnia 17.06.2009r. może zostać przyznany jako inny składnik wynagrodzenia o charakterze fakultatywnym, a nie obligatoryjnym i mógłby być ewentualnie przyznany, gdyby organ prowadzący nie ograniczył wymiaru zatrudnienia na stanowisku głównej księgowej do 0,5 etatu od 01.01.2013r. z powodu zmniejszającej się stale liczby uczniów i pracowników szkoły oraz w związku z zamiarem likwidacji stołówki szkolnej. Pozwany potwierdził fakt przydzielenia powódce obowiązków głównej księgowej w początkowym okresie w wymiarze 1 etatu, następnie 0,5 etatu i 0,5 etatu specjalisty ds. administracyjnych i gospodarczych, co wiązało się z przyjęciem dodatkowych obowiązków. Pozwany podał, że powódka wyraziła na powyższe zgodę, przyjmując zmieniony zakres obowiązków. Wskazał, że działanie pracodawcy podyktowane było dążeniem do zachowania dotychczasowego stanu zatrudnienia pracowników administracyjnych i obsługi oraz utrzymaniu stołówki. Wskazał, że zwiększenie zakresu obowiązków dotyczyło obowiązku komplementowania i przechowywania dokumentacji inwestycyjnej, przekazywania kwartalnych sprawozdań z zatrudnienia, prowadzenia archiwum szkolnego polegającym jedynie na bieżącym wybieraniu odpowiednich dokumentów wymagających archiwizacji, ponieważ porządkowanie zbiorów archiwalnych było na stałe zlecane osobie z zewnątrz, posiadającej odpowiednie uprawnienia. Potwierdził, że od dnia 01.01.2014r. doszło do kolejnego zwiększenia obowiązków powódki o sporządzanie planów finansowych i opiekę nad pracownikami obsługi. Podał, że kolejna zmiana dotycząca zmniejszenia zatrudnienia na stanowisku gł. księgowego do 3/4 etatu od stycznia 2016r. została wprowadzona kolejną zmianą do arkusza organizacyjnego (...) na rok 2015/2016 na żądanie organu prowadzącego, który poszukiwał oszczędności. Skutkowało to otrzymaniem przez powódkę wypowiedzenia warunków umowy o pracę, zmniejszeniem zatrudnienia do 3/4 etatu i proporcjonalnym zmniejszeniu wynagrodzenia zasadniczego i wysokości dodatku funkcyjnego. Powyższe zmiany zostały przez powódkę zaakceptowane, co czyni niezasadnym wniesione powództwo. Pozwany wskazał, że zwiększenie powódce zakresu wykonywanych obowiązków nastąpiło przy równoczesnym zmniejszeniu ilości dotąd wykonywanej pracy na stanowisku głównej księgowej, z

powodu ciągłego zmniejszania się liczby uczniów i osób zatrudnionych i dotyczyło także innych pracowników. Stwierdził, że z powodu braku środków pochodzących z subwencji na jednego ucznia, nikt nie otrzymał dodatku specjalnego, o czym powódka została poinformowana pisemnie. Zaznaczył, że w szkole zatrudniony jest pracownik gospodarczy, dlatego też zawarte w pozwie twierdzenie, że powódka prowadziła wszelkie sprawy gospodarcze, jest niezgodne z prawdą. Sprecyzował, że powódka prowadzi dokumentację zakładowego funduszu socjalnego od 02.01.2016r., a nie od 01.01.2014r. jak podała w pozwie. Zarzucił powódce, iż mija się z prawdą, ponieważ do wykonywania prac związanych z płacami zatrudniona jest inna osoba. Podniósł, że powódka podała też nieprawdziwe informacje odnośnie faktu nieotrzymywania nagród, premii i innych gratyfikacji pieniężnych. Stwierdził, że powódka poza obligatoryjną premią w wysokości 20 %, którą otrzymują wszyscy pracownicy administracji i obsługi otrzymywała dodatkowe premie z tytułu „nadmiaru prac”, bądź w związku ze zwiększonym zakresem obowiązków, co znajduje potwierdzenie w załączonych do pozwu poleceniach dodatkowych wypłat. Wskazał, że powódka otrzymywała także z okazji Dnia (...) Narodowej nagrody dyrektora szkoły. Zaznaczył jednakże, że powódka do 2014r. polecała je rozdzielać na pracowników obsługi, w 2015r. nagrodę w kwocie 400 zł poleciła wypłacić pracownicy K., a w 2016r. nagrodę w wysokości 350 zł przyjęła bez rezygnacji.

Pozwany stwierdził, że współpraca z powódką w ostatnim okresie czasu jest coraz trudniejsza, ponieważ odmawia ona wykonania niektórych obowiązków służbowych. Zdaniem pozwanego powódka doszukuje się negatywnych działań różnych pracowników, tam gdzie ich nie ma. Sama zaś jest traktowana z szacunkiem. Podniósł, że chociaż powódka od 2003r. posiada uprawnienia emerytalne, jest nadal zatrudniona w pozwanej szkole, a także uzyskała zgodę pracodawcy na dodatkowe zatrudnienie w innej szkole. Podał, że otrzymywała wynagrodzenie w górnej stawce tabeli zaszerogowania i najwyższy dodatek funkcyjny. Wskazał, że przez długi okres, poza obowiązkami związanymi ze szkołą, w godzinach pracy wykonywała inne prace dodatkowo płatne, np. prowadziła księgowania związane z realizacją w szkole wielu projektów unijnych (...), albo pomagała wielu osobom w rozliczaniu podatku dochodowego. W ocenie pozwanego powódka doszukuje się krzywdy, której jej nie wyrządzono.

#### **Sąd Rejonowy w Łomży ustalil , co następuje:**

Powódka M. C. (ur. (...)) została zatrudniona przez poprzednika prawnego pozwanego Technikum (...) Pedagogicznego w dniu 20.02.1974r. na stanowisku st. księgowej .

W dniu 05.09.2003r. powódka zawarła z pozwanym Zespołem Szkół (...) w Ł. umowę o pracę na stanowisku głównego księgowego na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w wysokości 1.500 zł (k.57 akt osobowych). Z dniem 01.01.2009r. powódka stała się pracownikiem Zespołu Szkół (...) w Ł., w wyniku rozwiązania z dniem 31.12.2008r. Zespołu Szkół (...) w Ł. (k.92 akt osobowych powódki). W dniu 06.01.2009r. powódka zawarła z nowym pracodawcą umowę o pracę na czas nieokreślony na ww. stanowisku za wynagrodzeniem zasadniczym 2.350 zł (k.93 akt osobowych). Objęte przez powódkę stanowisko należało do stanowisk niepedagogicznych.

W pozwanym zakładzie pracy obowiązuje od dnia 17.09.2009r. Regulamin wynagradzania pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w Zespole Szkół (...) w Ł. (k.13-20). Jak wynika z treści § 6 pkt. 1 pracownikowi **moga zostać przyznane** także inne składniki wynagrodzenia **o charakterze fakultatywnym**, tj.: 1) dodatek funkcyjny i 2) dodatek specjalny, zgodnie z §8 regulaminu. W paragrafie 8 pkt. 1 ustalono, iż dodatek specjalny **może być przyznany** pracownikowi na czas określony z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności. W § 8 pkt. 3 określono, że wysokość dodatku nie może przekraczać 40 % wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego osoby, której dodatek przyznano. W § 9 określono ,że podwyżkę wynagrodzenia może otrzymać pracownik w związku z: - awansem lub zmianą stanowiska, - zmianą zakresu obowiązków lub rozszerzeniem zakresu obowiązków, - podniesieniem kwalifikacji mającym wpływ na podniesienie jakości pracy pracownika.

Z dniem 01.01.2013r. powierzono powódce jako głównemu księgowemu następujące obowiązki: 1) prowadzenie rachunkowości jednostki, 2) wykonywania dyspozycji środkami pieniężnymi, 3) dokonywania wstępnej kontroli, 4) sporządzania sprawozdawczości finansowej, 5) gromadzenie i przechowywanie dowodów księgowych oraz pozostałej

dokumentacji przewidzianej ustawą, 6) sprawowania funkcji kontrolnych dotyczących sprawowania kontroli w szkole, 7) prowadzenie na bieżąco ksiąg inwentarzowych, 8) kompletowanie i przechowywanie dokumentacji inwestycyjnej i remontowej szkoły, 9) przekazywanie kwartalnych sprawozdań z zatrudnienia, 10) prowadzenie księgi druków ścisłego zarachowania dotyczącej czeków, 11) prowadzenie archiwum szkolnego, 12) zawieranie umów i wystawianie faktur na wynajem pomieszczeń szkolnych (k. 118 B akt osobowych).

W dniu 18.04.2013r. powódce na podstawie § 8 Regulaminu wynagradzania pracowników niepedagogicznych przyznano dodatek specjalny w wysokości 615 zł miesięcznie w okresie od 01.02.2013r. do 31.08.2014r. z powodu zwiększenia obowiązków związanych z obsługą projektu unijnego (k.119 akt osobowych). Z dniem 01.08.2013r. pracodawca przyznał powódce wynagrodzenie miesięczne zasadnicze w wysokości 3.150 zł wg XVI grupy (k.120 B akt osobowych).

Z dniem 01.01.2014r. dokonano kolejnej modyfikacji powierzonych powódce obowiązków. Z zakresu obowiązków z dnia 01.01.2013r. powierzonych powódce odjęto pkt. 8 -kompletowanie i przechowywanie dokumentacji inwestycyjnej i remontowej szkoły, a dodano nr 11 -sporządzanie planów finansowych i nr 12 - opiekę nad pracownikami obsługi (k.121 B akt osobowych- zakres obowiązków). W dniu 27.10.2014r. przyznano powódce wynagrodzenie zasadnicze wg grupy XVI – w wysokości 3.350 zł (k.122 B).

W dniu 29.09.2015r. pracodawca Zespół Szkół (...) w Ł. wypowiedział powódce umowę o pracę zawartą w dniu 05.09.2003r. w części dotyczącej wymiaru zatrudnienia z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Zaproponowano powódce od dnia 01.01.2016r. nowe warunki pracy ,tj. zmniejszenie wymiaru czasu pracy do  $\frac{3}{4}$  etatu i proporcjonalnie do tego wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego (k.125 B akt osobowych). Powódka wyraziła zgodę na nowe warunki pracy i od dnia 01.01.2016r. została zatrudniona w wymiarze  $\frac{3}{4}$  etatu za wynagrodzeniem zasadniczym 2.513 zł, z dodatkiem za wysługę lat w kwocie 502,60 zł, premią 502,60 zł, dodatkiem funkcyjnym 465 zł, tj. łącznie 3.983,20 zł (dowód: Aneks do umowy o pracę z dnia 31.12.2015r. – k. 126 B akt osobowych).

Z dniem 01.01.2016r. powierzono powódce wykonywanie następujących obowiązków: 1) prowadzenie rachunkowości jednostki, 2) wykonywania dyspozycji środkami pieniężnymi, 3) dokonywania wstępnej kontroli, 4) sporządzania sprawozdawczości finansowej, 5) gromadzenie i przechowywania dowodów księgowych oraz pozostałej dokumentacji przewidzianej ustawą, 6) sprawowania funkcji kontrolnych dotyczących sprawowania kontroli w szkole, 7) prowadzenie na bieżąco ksiąg inwentarzowych, 8) przekazywanie kwartalnych sprawozdań z zatrudnienia, 9) prowadzenie archiwum szkolnego, 10) zawieranie umów i wystawianie faktur na wynajem pomieszczeń szkolnych, 11) sporządzania planów finansowych, 12) opieki nad pracownikami obsługi, 13) prowadzenie ewidencji pożyczek mieszkaniowych, 14) dokonywanie doraźnych wypłat pracownikom, emerytom i rencistom. W stosunku do poprzedniej zmiany obowiązków z dnia 01.01.2014r. zwiększono zakres powierzonych jej obowiązków o czynności z pkt. 13 i 14 (k.130 B akt osobowych).

Pismem datowanym na dzień 12.05.2016r. powódka zwróciła się do pracodawcy o przyznanie na jej rzecz dodatku specjalnego w wysokości 40 % od dnia 01.01.2016r. (k.131 B akt osobowych). Pracodawca negatywnie ustosunkował się do powyższego wniosku. Argumentował, że wraz ze zmniejszającą się ilością uczniów zmalała ilość obowiązków pracowników administracji, dlatego doszło do zmniejszenia się wymiaru zatrudnienia. Podał, że aby nie zatrudniać nowych osób obowiązki osób odchodzących zostały w uzgodnieniu z pracownikami podzielone bez prawa do przyznania dodatkowego uposażenia (pismo z dnia 24.05.2016r. k. 132 B akt osobowych).

Jak wynika z akt osobowych powódki przyznawane jej wynagrodzenie zasadnicze było wielokrotnie waloryzowane i podwyższane. Otrzymała przysługujące jej nagrody jubileuszowe, dodatki za wysługę lat i dodatkowe premie w wysokości od 15% do 50 % (k.51-65).

W trakcie zatrudnienia powódka otrzymywała od pracodawcy na podstawie § 8 Regulaminu wynagradzania pracowników niepedagogicznych dodatki specjalne z tytułu zwiększenia zakresu obowiązków związanych z rozliczeniami poszczególnych projektów:

- 1) w wysokości 866 zł w okresie od 01.09.2009r. do 30.06.2010r.(dowód k. 97 akt osobowych -pismo z dnia 15.10.2009r.);
- 2) w wysokości 868 zł w okresie od 01.09.2010r. do 31.07.2011r.( dowód: k. 104 akt osobowych - pismo z dnia 16.09.2010r.);
- 3) w wysokości 955 zł w okresie od 01.09.2010r. do 31.07.2011r. ( dowód: k. 105 akt osobowych pismo z dnia 16.09.2010r.);
- 4) w wysokości 1.041 zł w okresie od 02.01.2012r. do 31.10.2013r( dowód: k. 113 akt osobowych pismo z dnia 27.12.2011r.);
- 5) w wysokości 615 zł w okresie od 01.02.2013r. do 31.08.2014r.( dowód: k. 119 akt osobowych pismo z dnia 18.04.2013r.);

Powódka otrzymała także z okazji Dnia (...) Narodowej nagrody dyrektora szkoły. W 2014r. poleciła je rozdzielić przyznanej jej nagrodę na pracowników obsługi, w 2015r. nagrodę w kwocie 400 zł poleciła wypłacić pracownicy K., a w 2016r. nagrodę w wysokości 350 zł przyjęła bez rezygnacji (k.66,67).

Uchwałą Nr 343/XXXIX/17 Rady Miejskiej w Ł. z dnia 26 kwietnia 2017r. w sprawie likwidacji szkół wchodzących w skład Zespołu Szkół (...) w Ł. - pozwany Zespół Szkół (...) w Ł. ulega likwidacji( k. 116).

Stan faktyczny przedmiotowej sprawy Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów, zawartych w aktach sprawy wyżej wymienionych i aktach osobowych powódki, których prawdziwość nie była kwestionowana.

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

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Kwestią sporną w niniejszej sprawie było ustalenie czy powódce przysługiwało roszczenie o wypłatę dodatku specjalnego z tytułu powierzenia jej przez pracodawcę dodatkowych obowiązków służbowych w okresie od 20.03.2014r. do 31.12.2016r.

Zgodnie z dyspozycją art. 36 ust.1 Ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych. Z ust.5 tego artykułu wynika, że pracownikowi samorządowemu z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań może zostać przyznany dodatek specjalny.

Art. 78 k.p. stanowi, że 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. 77<sup>1</sup> i 77<sup>3</sup> k.p. wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, także innych dodatkowych składników wynagrodzenia, jeżeli zostały przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy. Przepis ten przyznaje pierwszeństwo stosowania układów zbiorowych w zakresie kształtowania zasad wynagradzania za pracę. Wynagrodzenie za pracę oraz inne świadczenia związane z pracą określane są w układach zbiorowych pracy, tworzonych na podstawie art.238 i nast. k.p., mających postać porozumień ponadzakładowych, zawieranych z jednej strony przez podmiot reprezentujący pracodawców, a z drugiej przez odpowiedni organ organizacji związkowej reprezentujący pracowników. Jednakże, z czym mamy do czynienia

w niniejszym przypadku pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, nie objętych układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy – ustala warunki wynagrodzenia za pracę w regulaminie wynagradzania (art. 77<sup>2</sup> k.p.). Stosownie do dyspozycji art. 9 k.p. regulamin wynagradzania jest źródłem prawa pracy, ustalonym przez pracodawcę w uzgodnieniu z organizacją związkową i stanowi źródło prawa w zakresie zasad i wysokości wynagradzania pracowników danego zakładu. Zasady wynikające z tegoż regulaminu są treścią stosunku pracy łączącego strony.

Sąd Rejonowy ustalił, iż w pozwanym Zespole Szkół (...) w Ł. obowiązywał od dnia 17.09.2009r. Regulamin wynagradzania pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w Zespole Szkół (...) w Ł. (k.13-20). Jak wynika z treści § 6 pkt. 1 pracownikowi **mogą zostać przyznane** także inne składniki wynagrodzenia **o charakterze fakultatywnym**, tj.: dodatek funkcyjny i dodatek specjalny, zgodnie z §8 regulaminu. W paragrafie 8 pkt. 1 ustalono, że dodatek specjalny **może być przyznany** pracownikowi na czas określony z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności. W § 8 pkt. 3 określono, że wysokość dodatku nie może przekraczać 40 % wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego osoby, której dodatek przyznano na podstawie art. 36 ust. 5 ustawy o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008r., Nr 223, poz. 1458).

Zatem skoro w pozwanym zakładzie pracy wprowadzono z dniem 17.09.2009r. Regulamin wynagradzania pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w Zespole Szkół (...) w Ł. - stanowi on źródło prawa pracy w zakresie świadczeń przysługujących tym pracownikom z tytułu zatrudnienia u strony pozwanej, zasad ich przyznawania i ich wysokości.

Sąd ustalił, że zakres obowiązków powódki został określony na piśmie. Powódka została zatrudniona na stanowisku głównego księgowego w wymiarze 1 etatu, następnie otrzymała część obowiązków ze zlikwidowanego stanowiska specjalisty ds. administracyjnych i gospodarczych, co było podyktowane dążeniem pracodawcy do zachowania dotychczasowego stanu zatrudnienia pracowników administracyjnych i obsługi i utrzymania stołówki. Pozwany wskazał, że zwiększenie zakresu obowiązków obejmowało obowiązki związane z komplementowaniem i przechowywaniem dokumentacji inwestycyjnej, przekazywaniem kwartalnych sprawozdań z zatrudnienia, prowadzenie archiwum szkolnego tylko w zakresie wybierania odpowiednich dokumentów wymagających archiwizacji. Sąd ustalił, że powódka nie kwestionowała zakresu powierzonych jej obowiązków. Przyjęła zwiększone zakresy obowiązków do wiadomości i stosowania, co zostało potwierdzone jej własnoręcznymi podpisami na dokumentach.

Od dnia 01.01.2014r. doszło do kolejnego zwiększenia obowiązków powódki o sporządzanie planów finansowych i opiekę nad pracownikami obsługi. Kolejna zmiana dotycząca zmniejszenia zatrudnienia na stanowisku gł. księgowego do  $\frac{3}{4}$  etatu od stycznia 2016r. została wprowadzona kolejną zmianą do arkusza organizacyjnego (...) na rok 2015/2016 na żądanie organu prowadzącego, który poszukiwał oszczędności. Skutkowało to otrzymaniem przez powódkę wypowiedzenia warunków umowy o pracę, zmniejszeniem zatrudnienia do  $\frac{3}{4}$  etatu i proporcjonalnym zmniejszeniu wynagrodzenia zasadniczego i wysokości dodatku funkcyjnego. Powyższe zmiany także zostały przez powódkę zaakceptowane. Powódka zawarła z pracodawcą dobrowolnie Aneks do umowy o pracę z dnia 31.12.2015r. (k. 126 B akt osobowych). W trakcie toczącego się procesu nie podnosiła, że do jego zawarcia doszło na skutek jednej z wad oświadczenia woli. Nie zgłaszała w tej materii żadnych dowodów. Prowadzi to do wniosku, że sporządzony Aneks do umowy ukształtował stosunek pracy powódki z pozwanym pracodawcą w zakresie stanowiska pracy, powierzonych obowiązków służbowych i wynagrodzenia za pracę.

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, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2010 r. ( I PK 185/09, M.P.Pr. (...))).

Zdaniem Sądu stanowisko pozwanego, że powódce nie przysługuje roszczenie o wypłatę dodatku specjalnego, jest słuszne. Z § 8 Regulaminu wynagradzania pracowników niepedagogicznych wynika, że **dodatek specjalny może być przyznany pracownikowi niepedagogicznemu na czas określony w przypadku zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu skomplikowania lub odpowiedzialności. Wysokość tego dodatku nie może przekraczać 40 % wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego osoby, której dodatek przyznano( §8 pkt. 3)**. Zatem dodatek specjalny jest świadczeniem fakultatywnym, a nie obligatoryjnym. Powyższy wniosek wynika jednoznacznie z analizy treści § 6 pkt. 1 i § 8 Regulamin wynagradzania pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w Zespole Szkół (...) w Ł. oraz art. 35 i 36 ustawy o pracownikach samorządowych. Regulamin wynagradzania pracowników niepedagogicznych pozwanego został bowiem utworzony na podstawie ustawy o pracownikach samorządowych i kodeksu pracy. Pracownicy niepedagogiczni pozwanego są bowiem pracownikami samorządowymi, albowiem pozwany jest jednostką organizacyjną miasta Ł.. Zgodnie z art. 36 ustawy o pracownikach samorządowych - pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych. Na wynagrodzenie pracownika składa się wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach. Zgodnie z art. 36 ust. 5 ustawy o pracownikach samorządowych pracownikowi samorządowemu z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań może zostać przyznany dodatek specjalny. Przytoczony tu przepis wskazuje na możliwość przyznawania pracownikom w określonej sytuacji dodatkowego składnika wynagrodzenia. Jest to składnik fakultatywny, a więc samo zwiększenie obowiązków lub powierzenie dodatkowych zadań nie rodzi już po stronie pracodawcy obowiązku jego przyznania. Jest to więc dodatek o charakterze fakultatywnym, o jego przyznaniu decyduje wola pracodawcy. Również w kwestii wysokości tego dodatku pracodawcy została pozostawiona swoboda działania, co jest istotne ze względu na różną kondycję finansową jednostek samorządu terytorialnego.

Prawo do dodatku specjalnego zagwarantowane mają jedynie osoby pełniące funkcje wójta (burmistrza, prezydenta miasta), starosty oraz marszałka województwa

(art. 36 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych). Co więcej, dla tej grupy wyższych pracowników samorządowych określona została również wysokość tego dodatku w przepisach wykonawczych.

Z uwagi, że dodatek specjalny dla pracowników niepedagogicznych pozwanego jest świadczeniem fakultatywnym, uznaniowym nie ma więc charakteru roszczeniowego i dlatego powódce nie przysługuje roszczenie o wypłatę tego dodatku za okres wskazany w pozwie, w wysokości wskazanej w pozwie. W spornym okresie pozwany pracodawca nie przyznał powódce dodatku specjalnego, zatem powódce nie przysługuje roszczenie o jego wypłatę.

Podkreślić należy, że Sądy pracy nie mogą zastępować pracodawcy w zakresie kształtowania wynagrodzenia pracownika tak długo, jak nie zostały naruszone obowiązujące w zakładzie pracy przepisy wynagrodzeniowe (vide: wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie 1997.11.20, IIIAPa 59/97). Z kolei w wyroku z dnia 15 października 1975 r., I

PR 109/75 (OSNCP 1976 nr 6, poz. 145) Sąd Najwyższy stwierdził, że sądy nie mogą kształtować treści stosunku pracy, ponieważ to należy do stron tego stosunku.

W niniejszej sprawie jak wyżej wskazano przyznanie dodatku specjalnego należy do sfery uznaniowej, autonomicznej pracodawcy, co wynika z wyżej wskazanych przepisów Regulaminu wynagradzania pracowników niepedagogicznych pozwanego, który to akt jest źródłem prawa pracy. Zgodnie z uregulowaniem wynikającym z § 8 tego Regulaminu, pracodawca mógł powódce, jak też innym pracownikom przyznać dodatek specjalny, jednakże tego nie uczynił, jak podał, z powodu braku środków pochodzących z subwencji na jednego ucznia, o czym powódka została poinformowana pisemnie. Kwestia ta nie podlega ocenie Sądu.

Reasumując Sąd uznał, że powierzenie powódce wykonywania dodatkowych czynności pracowniczych w okresie od 20.03.2014r. do 31.12.2016r. nie nakładało na pozwanego pracodawcę obowiązku przyznania jej z tego tytułu dodatku specjalnego i dlatego powódce nie przysługuje roszczenie o zapłatę tego dodatku.

Z tych względów przedmiotowe powództwo, na podstawie art. § 8 pkt. 1 Regulaminu wynagradzania pracowników niepedagogicznych Zespołu Szkół (...) w Ł. a contrario, jako bezzasadne zostało oddalone.