

Sygn. akt VP 126/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

16 stycznia 2020 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Sonia Lasota-Zawisza

Sędziowie

Ławnicy:

Protokolant: Tomasz Kałuża-Herok

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 16 stycznia 2020 roku w Rybniku

sprawy z powództwa A. R.

przeciwko (...) S.A. w W.

o wynagrodzenie

1. oddała powództwo;
2. zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 1.350,00 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt: V P 126/18

## UZASADNIENIE

Powódka A. R. wniosła zasądzenie od pozwanej (...) S.A. w W. łącznie 16.920 zł tytułem wynagrodzenia za pracę, na które składają się kolejno po 470 zł miesięcznie za okres od 11 sierpnia 2014 r. do 11 lipca 2017 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 każdego kolejnego miesiąca do dnia zapłaty. W uzasadnieniu podniosła, że jest zatrudniona u pozwanej od 1 czerwca 1997 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty ds. BHP. Wskazała następnie, że w 2012 r. u pozwanej wdrożono zmiany procesów HR w halach, wskutek których zwiększono zakres obowiązków powódki. Od marca 2014 r. w związku z dalszym wdrażaniem projektów, pracownikom ds. BHP powierzono nowe obowiązki, które w ocenie powódki nie są bezpośrednio związane z działaniami z BHP. 1 listopada 2013 r. powódka otrzymała stały dodatek do wynagrodzenia w wysokości 400 zł brutto. Dochodzona pozwem kwota obejmuje sumę dodatków po 470 zł miesięcznie za wykonywanie dodatkowych obowiązków za okres od 11 sierpnia 2014 r. do 11 lipca 2017 r. Wysokość dodatku została natomiast wyliczona jako różnica pomiędzy 870 zł brutto stanowiącą wynagrodzenie, jakie powódka otrzymywała na stanowisku specjalisty ds. personalnych w wymiarze 1/4 etatu, a kwotą 400 zł brutto dodatku jaki powódka otrzymywała.

W odpowiedzi pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania. Wskazała, że prace na które powołuje się powódka pozostawały w ścisłym związku z wykonywaniem przez nią czynności na stanowisku

specjalisty ds. BHP i były związane z jej obowiązkami służbowymi i w konsekwencji, jej żądanie jest pozbawione podstaw faktycznych, jak i prawnych. Pozwana powołała się nadto na przyznane już powódce dodatkowe świadczenie wynoszące 400 zł brutto oraz wskazała, że przez cały okres wykonywania pracy nie kwestionowała zakresu ani formy powierzonych jej obowiązków. Pozwana zakwestionowała także sposób wyliczenia przez powódkę wysokości miesięcznego dodatku.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

1 września 1997 r. powódka zawarła z pozwaną umowę o pracę na czas określony od 1 września 1997 r. do 31 sierpnia 1998 r. na stanowisku pracownika działu personalnego. Następnie, 1 września 1998 r. zawarła z powódką umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalista do spraw BHP w wymiarze pełnego etatu.

27 czerwca 2001 r. strony zawarły porozumienie w sprawie zmiany warunków pracy i płacy i powódka od 1 lipca 2001 była zatrudniona w wymiarze 1/2 etatu za wynagrodzeniem 1.300 zł brutto. 1 lipca 2001 r. powódka zawarła z pozwaną umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty do spraw personalnych w wymiarze 1/2 etatu. Następnie, na mocy porozumienia z 16 maja 2005 r. wymiar czasu pracy na stanowisku specjalisty ds. personalnych został zmniejszony do 1/4 etatu, natomiast na podstawie porozumienia z 6 maja 2005 r. wymiar czasu pracy powódki na stanowisku specjalisty ds. BHP został zwiększony do 3/4 etatu.

25 listopada 2010 r. rozwiązano z powódką umowę o pracę zawartą 1 lipca 2007 r. na stanowisku specjalisty ds. personalnych z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 28 lutego 2011 r. Przyczyną rozwiązania była likwidacja stanowiska specjalisty ds. personalnych.

Pismem z 30 marca 2017 r. powódka rozwiązała umowę o pracę na stanowisku specjalisty ds. BHP z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia z powodu uzyskania prawa do świadczeń emerytalnych.

dowód: umowa o pracę z 1 września 1997 r. (akta osobowe k. B/18), umowa o pracę z 1 września 1998 r. (akta osobowe k. B/35), porozumienie z 27 czerwca 2001 r. (akta osobowe k. B/49), umowa o pracę z 1 lipca 2001 r. (akta osobowe k. B/51), porozumienia z 16 maja 2005 r. (akta osobowe k. B/90, B/88); wypowiedzenie umowy o pracę z 25.11.2010 r., wypowiedzenie umowy o pracę z 01.03.1998 r. (akta osobowe część C);

Do podstawowych obowiązków powódki na stanowisku specjalisty ds. BHP należało: sporządzanie i przedstawianie dyrektorowi hali okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy; proponowanie przedsięwzięć organizacyjnych i technicznych mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy; bieżące informowanie dyrektora hali o stwierdzonych zagrożeniach zawodowych wraz z wnioskami zmierzającymi do usuwania tych zagrożeń; sporządzanie dokumentacji powypadkowej z wypadków przy pracy oraz wypadków w drodze do /z pracy; szkolenie wstępne w zakresie BHP nowo przyjętych pracowników; udział w opracowywaniu wewnętrznych zarządzeń, regulaminów i instrukcji ogólnych dotyczących zagadnień BHP oraz w ustalaniu zadań kierowników działów i innych osób kierujących zespołami pracowników z zakresu BHP; opracowywanie instrukcji stanowiskowych obsługi maszyn i urządzeń w zakresie BHP; współpraca z działem personalnym w zakresie organizowania i zapewnienia odpowiedniego poziomu szkoleń w zakresie BHP oraz zapewnienia właściwej adaptacji zawodowej nowo zatrudnionych pracowników; ścisła współpraca ze specjalistą ds. BHP z firmy (...); udział w spotkaniach i szkoleniach organizowanych dla służby BHP hal Makro; współpraca pomiędzy halami w zakresie zagadnień BHP; wykonywanie wszystkich innych poleceń przełożonego związanych z pracą.

Powódka pracowała na hali w R. o powierzchni 14.913 m<sup>2</sup>, na której zatrudnionych było około 130 pracowników. Dodatkowo na hali w R., miesięcznie pozwana zatrudniała około 1 pracownika z agencji pracy tymczasowej. Dla porównania hala w B. ma powierzchnię około 15.508 m<sup>2</sup> i zatrudnianych jest na niej około 170 pracowników w tym około 20 osób zatrudnianych jest z agencji pracy tymczasowej. W B. na stanowisku specjalisty ds. BHP zatrudniona była K. M. w wymiarze 3/4 etatu, a od października 2018 r. jej wymiar czasu pracy został zredukowany do 1/2 etatu.

dowód: opis stanowiska pracy (akta osobowe k. B/23); zeznania świadków: M. K. (1) k. 177v-179v; K. M. k. 203-204; D. B. k.306v-307; akta osobowe K. M. k. 85/B9/B;

27 kwietnia 2012 r. pozwana przystąpiła do realizacji projektu (...), w ramach którego do grudnia 2012 r. miały zostać wprowadzone zmiany w zakresie nowej struktury organizacyjnej i schematów działania obejmujące ograniczenie działania działów personalnych wyłącznie do procesów standardowych między innymi poprzez przekazanie zadań z zakresu zarządzania odzieżą roboczą, specjalistom do spraw BHP.

28 sierpnia 2012 r. powódka otrzymała wiadomość e – mail od starszego specjalisty ds. BHP M. K. (1) zawierającą tabelę z obowiązkami dla specjalistów ds. BHP, które obejmowały: przygotowywanie list pracowników na szkolenia okresowe; organizację szkoleń; wprowadzanie szkoleń do strefy rozwoju; comiesięczne drukowanie kart posiłków profilaktycznych dla uprawnionych pracowników i ich rozliczanie; nadzór nad właściwym gospodarowaniem szafkami pracowniczymi; prowadzenie ewidencji szafek w szatniach pracowniczych; przydzielanie szafek pracownikom, wypożyczanie szafek za kaucją osobom z zewnątrz (hostessy, przedstawiciele), inwentaryzacja oraz otwieranie opuszczonych szafek; wydawanie odzieży ochronnej; koordynacja szkoleń pracowników agencji tymczasowych.

Pracownicy zatrudnieni na stanowisku specjalistów ds. BHP nie byli zadowoleni ze zwiększenia zakresu swoich obowiązków. W odpowiedzi na ich zarzuty, starszy specjalista ds. BHP – K. M., wskazała że decyzje o zwiększeniu zakresu obowiązków są podejmowane przez dyrektora i w interesie poszczególnych pracowników jest wynegocjowanie umowy zlecenia z dyrektorem obejmującej te obowiązki.

dowód: wiadomości mailowe k. 15-28; zeznania świadków: M. K. (1) k. 177v-179v; przesłuchanie powódki k. 307v-308;

5 marca 2014 r. powódka otrzymała wiadomość e-mail od D. O. z informacją, że w związku z procesem (...), w halach nastąpiły kolejne zmiany administracyjno – personalne od 1 marca 2014 r., co wiązało się z powierzeniem specjalistom ds. BHP kolejnych zadań w postaci: wystawiania skierowań na badania okresowe na podstawie raportów przygotowywanych przez specjalistów ds. kadr i płac w (...) w W. i przekazywanie ich przełożonym pracownikom za potwierdzeniem; wystawianie skierowań na badania związane ze zmianą stanowiska; sporządzanie skierowań na badanie związane ze zmianą stanowiska; sporządzanie i przesyłanie do (...) w W. informacji o przysługujących pracownikom ekwiwalentach za obuwie i odzież w tabeli Excel zawierającej ID pracownika, nazwisko oraz imię, rodzaj oraz kwotę ekwiwalentu.

dowód: wiadomości mailowe k. 29-31;

Następnie, 9 maja 2014 r. poinformowano specjalistów ds. BHP, że wyposażenie apteczek pierwszej pomocy i punktu pierwszej pomocy będzie wchodziło w ich zakres obowiązków.

9 lipca 2015 r. M. K. (1) poinformowała specjalistów ds. BHP, że Dział Centrum Usług (...) nie będzie już wykonywał raportów badań dla specjalistów ds. BHP i w związku z tym, mają je wykonywać osobiście. Następnie, 24 listopada 2015 r. poinformowała ich dodatkowo, że wszystkie faktury za szkolenie okresowe pracowników będą przesyłane do specjalistów ds. BHP w halach.

10 maja 2016 r. specjaliści ds. BHP otrzymali wiadomość od M. K. (1) dotyczącą uproszczenia procedury refundacji kosztów okularów ochronnych poprzez powierzenie pełnej decyzyjności w tym zakresie specjalistom ds. BHP. M. K. (1) przedstawiła także opis procedury zatwierdzania refundacji okularów ochronnych polegającej na tym, że pracownik jest obowiązany przynosić fakturę za okulary wystawioną na Makro wraz ze spisem wydatków, zaś zadaniem specjalisty ds. BHP jest zweryfikowanie u Referenta ds. Administracyjnych, czy pracownik pracuje w okularach ochronnych i w razie uzyskania potwierdzenia, specjalista ds. BHP zatwierdza fakturę, jako zgodną z przepisami BHP.

dowód: wiadomość mailowa k. 32-39; zeznania świadków: M. K. (1) k. 177v-179v; przesłuchanie powódki k. 307v-308;

29 października 2013 r. strony (powódka oraz ówczesny dyrektor hali w R. S. P.) w wyniku negocjacji podpisały aneks do umowy o pracę, na mocy którego od 1 listopada 2013 r. do 3 grudnia 2013 r. w związku z pełnieniem dodatkowych obowiązków powódka będzie otrzymywać stały dodatek do wynagrodzenia wynoszący 400 zł brutto miesięcznie.

Następnie, 30 grudnia 2013r. powódka podpisała z pozwaną kolejny aneks do umowy o pracę, przyznający jej stały dodatek do wynagrodzenia w wysokości 400 zł miesięcznie brutto w związku z pełnieniem dodatkowych obowiązków od 1 stycznia 2014 r. do 31 grudnia 2014 r.

1 stycznia 2015 r. strony zawarły kolejne porozumienie, na mocy którego od 1 stycznia 2015 r. do 31 grudnia 2015 r. powódka będzie otrzymywała stały dodatek do wynagrodzenia w wysokości 400 zł brutto za pełnienie dodatkowych obowiązków. W uzasadnieniu wniosku (k. 79v) wskazano odzież BHP.

Mocą porozumienia z 4 stycznia 2016 r. powódce przyznano stały dodatek do wynagrodzenia wynoszący 400 zł brutto miesięcznie w okresie od 1 stycznia 2016 r. do 31 grudnia 2016 r. za wykonywanie dodatkowych obowiązków dot. gospodarki odzieżą BHP. Porozumienie powódka podpisała z nowym dyrektorem hali w R. M. K. (2).

2 stycznia 2017 r. strony zawarły następne porozumienie obejmujące przyznanie powódce dodatku stałego do wynagrodzenia wynoszącego 400 zł brutto miesięcznie w związku z pełnieniem dodatkowych obowiązków dot. gospodarki odzieżą BHP w okresie od 1 stycznia 2017 r. do 31 grudnia 2017 r.

Za wyjątkiem pierwszego porozumienia strony nie negocjowały warunków zmiany umowy, kolejne porozumienia były redagowane niejako automatycznie i podpisywane przez strony.

dowód: aneks do umowy o pracę z 29.10.2013 r. k. 77; aneks do umowy o pracę z 30.12.2013 r. k. 78; porozumienie z 1.1.2015 r. k. 79; porozumienie z 4.1.2016 r. k. 80; porozumienie z 2.1.2017 r. k. 81; zeznania świadka M. K. (2), k. 193-194v, przesłuchanie powódki k. 307v-308;

Powódka nie zgłaszała kierownikowi hali – M. K. (2), starszemu specjalście ds. BHP – M. K. (1), ani regionalnemu menagerowi ds. zarządzania zasobami ludzkimi – A. O., że jej zakres obowiązków jest zbyt duży i nie jest w stanie ich wykonać w czasie pracy.

Czas pracy pracowników jest elektronicznie ewidencjonowany. Powódka nie pracowała w godzinach nadliczbowych na terenie zakładu, każdorazowo wymagałoby to zgody przełożonego.

dowód: zeznania świadków: M. K. (1) k. 177v-179v; M. K. (2) k. 193v-194v; A. O. k. 194v-195; D. B. k. 306v-307;

Wnioskiem złożonym 4 sierpnia 2017 r. powódka zawiadzała pozwaną do próby ugodowej w sprawie zapłaty wynagrodzenia po 470 zł miesięcznie za wykonywanie dodatkowych, stałych obowiązków na stanowisku specjalisty ds. BHP za okres od lipca 2014 r. do czerwca 2017 r.

15 listopada 2017 r. na posiedzeniu w sprawie V Po 19/17, nie doszło do zawarcia ugody.

dowód: akta sprawy V Po 19/17, w szczególności wnioski k. 2-3, protokół z posiedzenia z 5 listopada 2017 r. k. 26;

Ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się na dowodach przedstawionych powyżej uznając je za wiarygodne. Dokonując oceny całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie Sąd odmówił jednak wiarygodności twierdzeniom powódki w zakresie odnoszącym się do nakładu czasu pracy poświęcanego na wykonywanie wszystkich obowiązków pracowniczych, jak również konieczności świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych poza miejscem wykonywania pracy. Po pierwsze przeczą temu spójne oraz wzajemnie się uzupełniające zeznania M. K. (1) oraz M. K. (2), którzy wprost podają, że powódka nigdy nie zgłaszała im, że jej zakres obowiązków jest zbyt duży i uniemożliwia ich zrealizowanie w wymiarze czasu pracy. Co więcej, czas pracy powódki był ewidencjonowany i sama wskazała, że w praca w nadgodzinach na terenie zakładu była niemożliwa bez zgody przełożonego. Jednocześnie powódka nie wykazała by stale (codziennie) pracowała poza zakładem ponad umowny wymiar czasu pracy. Oceny takiej nie

zmieniają także zeznania K. M., która zatrudniona była na tożsamym co powódka stanowisku i początkowo w takim samym wymiarze czasu pracy, który od października 2018 r. został zredukowany do 1/2 etatu oraz z tą jednak różnicą, że miejscem świadczenia pracy była hala w B.. Zeznała ona wprawdzie, że nie jest w stanie wykonać wszystkich obowiązków w czasie pracy i pracuje w domu oraz w weekendy, niemniej należy zaakcentować, że hala w B. jest większa aniżeli hala w R. oraz różni się od niej liczbą pracowników oraz fluktuacją zatrudnienia. Na hali w R. zatrudnionych jest około 130 pracowników w tym około 1 miesięcznie z agencji pracy tymczasowej podczas gdy na hali w B. zatrudnienie wynosi około 170 osób w tym 20 pracowników z agencji pracy tymczasowej. Powyższe implikuje natomiast zwiększenie zakresu obowiązków z zakresu koordynacji szkoleń pracowników tymczasowych, wydawanie im odzieży ochronnej i rozliczanie ekwiwalentu za jej używanie czy ewidencjonowanie szafek. Większa ilość pracowników przedkłada się także na większą ilość pracy związanej ze skierowaniami na badania okresowe. Co więcej świadek nie wskazała szczegółowo, że pracę poza zakładem wykonuje stale przez określony czas. W konsekwencji, zeznania K. M. nie mogą być przesądzające dla ustalenia, że powódka była zmuszona wykonywać pracę stale ponad wymiar czasu pracy w związku ze zwiększeniem jej zakresu obowiązków bowiem K. M. świadczy pracę w innych warunkach niż powódka.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 78 § 1 i 2 k.p. Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym 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.

Przepis art. 78 § 1 k.p. został skierowany do stron, sąd na jego podstawie nie jest uprawniony do kształtowania wynagrodzenia. Zależność ta wynika z metody regulacyjnej, którą obrał ustawodawca. Polega ona na niereglamentowaniu wysokości wynagrodzenia i pozostawieniu tego aspektu w gestii stron. W ten sposób ustalanie wysokości świadczenia poddano również czynnikom leżącym poza pracodawcą i pracownikiem. Okazuje się bowiem, że wynagrodzenie kształtowane jest nie tylko bodźcami wskazanymi w art. 78 § 1 k.p., ale również koniunkturą gospodarczą, opłacalnością działalności w danej branży, miejscem wykonywania pracy, relacją między popytem i podażą, wielkością stopy bezrobocia. Wprawdzie kształtowanie wysokości wynagrodzenia nie ma charakteru roszczeniowego – w oparciu o kryteria z art. 78 § 1 czy art. 13 k.p. – to jednak od zasady tej istnieją wyjątki. Pracownik ma prawo domagać się zasądzenia kwoty odpowiadającej najniższemu wynagrodzeniu. Sąd może ukształtować wysokość wynagrodzenia w przypadku nierównego traktowania. Poza tymi przypadkami kwalifikatory z art. 78 § 1 k.p. służą limitowaniu „zbyt wysokich” świadczeń ze stosunku pracy (Kodeks pracy. Komentarz pod red. K. Barana, WKP 2018).

W orzecznictwie wskazuje się, że powierzenie pracownikowi dodatkowego rodzaju pracy wymaga albo podwyższenia wynagrodzenia stosownie do rozmiaru dodatkowych obowiązków wykraczających poza te przewidziane w umowie (art. 13 k.p., art. 78 § 1 k.p., art. 80 zd. pierwsze k.p.), albo wypowiedzenia zmieniającego warunki zatrudnienia, w przypadku powierzenia dodatkowych obowiązków bez odpowiedniego podwyższenia wynagrodzenia (wyr. SN z dnia 19 czerwca 2012 r., sygn. akt: II UK 282/11). **Podkreślenia jednak wymaga, że nałożenie na pracownika dodatkowych obowiązków, zwłaszcza objętych określonym w umowie rodzajem pracy, nie uprawnia go do dodatkowego wynagrodzenia za pracę, jeżeli takiego wynagrodzenia nie przewidują przepisy płacowe, a praca może być wykonana w normalnym czasie pracy** (wyr. SN z 12 stycznia 1998 r., sygn. akt: I PKN 461/97, wyr. SN z 29 września 1977 r., sygn. akt: I PRN 137/77).

Kluczowym dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy było zatem ustalenie, czy dodatkowe obowiązki nakładane na powódkę w ramach reorganizacji pracodawcy obejmowały określony w umowie rodzaj pracy i czy w związku z ich wykonywaniem, praca mogła być wykonywana w normalnym czasie pracy.

Powódka wywodzi, że do jej dodatkowych obowiązków należało:

- wykonywanie comiesięcznych zestawień dla płac w celu rozliczenia posiłków profilaktycznych i rozgrzewających,
- comiesięczne drukowanie list pracowników dla celów profilaktycznych i rozgrzewających,
- wykonywanie comiesięcznych zestawień ekwiwalentów dla płac za noszenie własnej odzieży przez pracowników i obuwia roboczego,
- wykonywanie raportów dot. badań lekarskich pracowników i informowanie pracowników o badaniach,
- wystawianie skierowań na badania lekarskie i przekazywanie ich pracownikom,
- wydawanie odzieży roboczej praktykantom i pracownikom agencji pracy tymczasowej,
- bieżące wyposażanie apteczek pierwszej pomocy i punktu pierwszej pomocy,
- organizacja szkoleń,
- koordynacja szkoleń pracowników agencji tymczasowych.

Uwzględniając jednak okoliczności rozpoznawanej sprawy, zdaniem Sądu dodatkowe obowiązki powierzane powódce od 2013 r. pozostawały w związku z wykonywaną przez nią pracą na stanowisku specjalisty ds. BHP.

Podkreślenia bowiem wymaga, że zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 15 Rozporządzeniem Rady Ministrów z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy - Do zakresu działania służby bhp należy: doradztwo w zakresie organizacji i metod pracy na stanowiskach pracy, na których występują czynniki niebezpieczne, szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe, oraz doboru najwłaściwszych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej. Dodatkowo na zasadzie pkt 8 powołanego paragrafu do zakresu działania służby bhp należy przedstawianie pracodawcy wniosków dotyczących zachowania wymagań ergonomii na stanowiskach pracy.

Niewątpliwie wykonywanie comiesięcznych zestawień płac w celu rozliczenia posiłków profilaktycznych i rozgrzewających jak również drukowanie list pracowników dla celów profilaktycznych i rozgrzewających obejmuje wskazane wyżej obowiązki. Zaakcentować należy, że posiłki rozgrzewające były przewidziane dla pracowników wykonujących pracę w zimnych warunkach, które mogą być szkodliwe dla zdrowia oraz uciążliwe. Celem zaś przeciwdziałaniu ich negatywnym skutkom zdrowotnym przewidziano posiłki rozgrzewające, których przydzielanie miało być rozliczane przez powódkę. Uwzględniając zaś liczbę pracowników zatrudnionych na hali w R., jak również okoliczność że tylko część z nich była obejmowana taką profilaktyką, czas pracy związany z ich rozliczeniem nie mógł przekroczyć kilku godzin w trakcie miesiąca.

Podobnie należy ocenić wykonywanie comiesięcznych zestawień ekwiwalentów dla płac za noszenie własnej odzieży przez pracowników i obuwia roboczego, wydawanie odzieży roboczej praktykantom i pracownikom agencji pracy tymczasowej. Zdaniem Sądu powyższe powiązane jest ściśle z gospodarką odzieżą ochronną mającą na celu zapewnienie bezpieczeństwa oraz zapewnienia ergonomicznego wykonywania obowiązków pracowniczych.

Wykonywanie raportów dot. badań lekarskich pracowników i informowanie pracowników o badaniach, jak również wystawianie skierowań na badania lekarskie i przekazywanie ich pracownikom, czy też zatwierdzanie refundacji okularów ochronnych należy natomiast rozpatrywać w powiązaniu z § 2 ust. 1 pkt 19 powołanego wyżej rozporządzenia, zgodnie z którym do zakresu działania służby BHP należy także współdziałanie z lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, a w szczególności przy organizowaniu okresowych badań lekarskich pracowników. Obowiązki przydzielone powódce pozostają zatem w ścisłym związku z powołanymi wyżej zadaniami. Biorąc zaś pod uwagę, że zarówno badania lekarskie, jak i refundacje okularów ochronnych z natury rzeczy organizowane są okresowo, zaś skierowania na badania wystawiane są na ustalonym z góry formularzu, zatem

nakład i czas pracy z tym związany nie mógł wykroczyć poza ustalone normy i zajmował najwyżej kilka godzin w miesiącu.

Bieżące wyposażenie apteczek pierwszej pomocy i punktu pierwszej pomocy obejmuje natomiast zakres 2 ust. 1 pkt 15 Rozporządzenia Rady Ministrów z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy bowiem dotyczy zapewnienia ochrony zbiorowej i indywidualnej. Nie budzi bowiem wątpliwości, że właściwie wyposażona apteczka oraz punkt pierwszej pomocy stanowi środek ochrony pracowników przed następstwami wypadków i ma na celu ochronę ich zdrowia i życia.

Nie budzi także najmniejszych wątpliwości, że organizacja szkoleń pracowników, jak również koordynacja szkoleń pracowników agencji tymczasowych obejmuje zakres obowiązków służby BHP i wynika także z § 2 ust. 1 pkt 16 Rozporządzeniem Rady Ministrów z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

Uwzględniając zatem powyższe okoliczności nie sposób uznać, że obowiązki na które powołuje się powódka wykrczały poza zakres pracy wykonywanej na stanowisku specjalisty ds. BHP. Mając przy tym w polu widzenia nakład pracy związany z tymi obowiązkami, jak również zautomatyzowanie u pracodawcy przejawiające się m.in. w drukowaniu gotowych formularzy skierowań na badania okresowe, czy też karty posiłków profilaktycznych, należy podkreślić, że nie mogły one przekraczać kilku godzin w miesiącu. Podobnie ocenić należy zatwierdzanie refundacji okularów ochronnych, które z natury rzeczy nie dotyczyły każdego pracownika spośród około 130 zatrudnionych na hali w R. oraz wystawiane były okresowo. Zasady doświadczenia życiowego wskazują zatem, że nakład pracy związany z tymi obowiązkami nie mógł być znaczny i obejmował kilka godzin w miesiącu. Stanowisko takie wzmocnia dodatkowo okoliczność automatyzacji pracy u pozwanej i pracy w tym zakresie na generowanych elektronicznie formularzach co bez wątpienia przyspiesza proces i umożliwia wykorzystanie czasu pracy w sposób efektywny. Mając także w polu widzenia niską fluktuację zatrudnienia u pozwanej i przyjmowanie około 1 pracownika z agencji tymczasowej w miesiącu, należy wysnuć wnioski, że gospodarowanie szafkami, jak również wydawanie odzieży ochronnej i koordynacja szkoleń dla pracowników tymczasowych nie mogły zajmować więcej czasu niż kilka godzin miesięcznie. Stanowisko takie wzmocniają dodatkowo zeznania M. K. (1) czy M. K. (3), którzy kierując się własnym doświadczeniem zawodowym wprost podają ile czasu powódka mogła poświęcić na wykonywanie tych obowiązków. Co więcej, istotną okolicznością jest, że powódka nigdy nie zgłaszała nadmiaru obowiązków i braku możliwości ich wykonania w wymiarze zatrudnienia na  $\frac{3}{4}$  etatu, zaś z jej ewidencji czasu pracy nie wynika, aby pracowała w godzinach nadliczbowych.

Konkludując brak było podstaw do uwzględnienia powództwa bowiem zakres obowiązków powierzonych powódce wiązał się z rodzajem wykonywanej pracy na stanowisku specjalisty ds. BHP i równocześnie obowiązki te mogły być wykonywane w normalnym czasie pracy. Podkreślić należy, że powódka nie wykazała, aby dodatkowe obowiązki zajmowały jej kilka godzin dziennie, a jedynie w przypadku zwiększenia zakresu obowiązków związanego ze stałym zwiększeniem wymiaru czasu, który jest potrzebny na jej wykonanie pracownik ma prawo do zwiększenia wynagrodzenia. Podkreślić należy, że czasowe (a nie stałe, regularne) wykonywanie czynności poza zakładem w większym wymiarze niż umówiony wymiar czasu pracy mogłoby być uznane za pracę w godzinach nadliczbowych, jednakże powódka nie dochodziła roszczeń z tego tytułu.

Ponadto, należy zwrócić uwagę, że od listopada 2013r. w wyniku indywidualnych negocjacji z dyrektorem hali w R. powódka w związku z pełnieniem dodatkowych obowiązków uzyskiwała stały dodatek do wynagrodzenia wynoszący 400 zł. Bez znaczenia jest, iż w latach 2016 i 2017 zmienił się zapis wskazujący na obowiązki dotyczące gospodarki odzieżą roboczą, gdyż już w uzasadnieniu wniosku na rok 2015 podano odzież BHP chociaż w porozumieniu znalazł się zapis ogólny o dodatkowych obowiązkach. Jak wynika z zeznań świadków kolejne porozumienia (za wyjątkiem pierwszego) nie były negocjowane a jedynie redagowane niejako automatycznie, w związku z czym mając na względzie pierwotny zapis ogólny o dodatkowych obowiązkach należy przyjąć, iż dodatek za wszystkie lata dotyczył szerszego zakresu obowiązków niż odzież BHP. Jedynie taka interpretacja jest logiczna i spójna z zebrany materiał dowodowy. Zdaniem zatem Sądu stanowisko powódki jest pozbawione racji bowiem pracodawca uwzględnił fakt powierzenia zakresu obowiązków przy ustalaniu wymiaru wynagrodzenia. Należy mieć także w polu widzenia, że

co do zasady wynagrodzenie nie ma charakteru roszczeniowego i Sąd może ingerować w jego wysokość w ściśle ustalonych wypadkach, które jednak w rozpoznawanej sprawie nie zaistniały bowiem jak wcześniej wskazano, obowiązki wykonywane przez powódkę były związane z rodzajem świadczonej pracy i ich wykonywanie nie wymagało stałego wykonywania pracy ponad obowiązujący ją wymiar czasu pracy.

Z tych względów powództwo podlegało oddaleniu.

O kosztach orzeczono na zasadzie art. 102 § 1 k.p.c. i art. 108 § 1 k.p.c. , zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, powódka winna zapłacić na rzecz pozwanej kwotę 2700 zł, jednakże mając na względzie zasady słuszności Sąd uznał, iż adekwatnym będzie zasądzenie jedynie połowy kosztów tj. 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika procesowego została natomiast ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. W ocenie Sądu mając na względzie nieścisłości redakcyjne w porozumieniach do umowy o pracę powódka mogła być subiektywnie przekonana o zasadności swoich roszczeń, jednocześnie Sąd wziął pod uwagę stosunkowo wysoką kwotę kosztów zastępstwa jaką powódka winna zapłacić pozwanej. Z drugiej strony mając na względzie zasadę obowiązującą w procesie cywilnym odpowiedzialności za wynik procesu powódka, która wszczęła postępowanie powinna zapłacić koszty zastępstwa procesowego przynajmniej w części. Uwzględniając powyższe orzeczono jak w sentencji.