

Sygn. akt IV P 5/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 08 sierpnia 2017 r.

Sąd Rejonowy w Goleniowie Wydział IV Pracy

w składzie :

Przewodniczący: SSR Ireneusz Bolechowski,

Protokolant: st. sekr. sąd. Kinga Król

po rozpoznaniu w dniu 08 sierpnia 2017 roku w Goleniowie

sprawy z powództwa **D. S.**

przeciwko **(...) w G.**

o wynagrodzenie

I. oddała powództwo;

II. odstępuje od obciążenia powódki kosztami postępowania poniesionymi przez stronę pozwaną;

III. koszty sądowe ponosi Skarb Państwa

SSR Ireneusz Bolechowski

UZASADNIENIE

Powódka **D. S.** wniosła w dniu 8 stycznia 2017r. pozew (k. 2 akt) przeciwko Dyrektorowi (...)w G.. Domagała się w nim:

- zasądzenia od strony pozwanej na rzecz powódki kwoty 1.849,98 zł. brutto wraz z ustawowymi odsetkami;

- zasądzenia od strony pozwanej na rzecz powódki kwoty 462,51 zł. brutto.

W uzasadnieniu powódka wskazała, iż była zatrudniona w (...) w G. na stanowisku pracownika biurowego, następnie pomocy biurowej na czas określony w związku z zawartą umową o pracę z dnia 1 kwietnia 2016r.

Podniosła, że wynagrodzenie zawarte w umowie o pracę było zaniżone do najniższego wynagrodzenia i doliczona wysługa lat pracy.

W trakcie posiedzenia wyjaśniającego z dnia 17 lutego 2017r. (protokół – k. 10 akt) powódka podała, że pozywa **(...) w G.** . Doprecyzowała, iż w przypadku kwoty 1.849,98 zł. odsetek domaga się od dnia 1 października 2016r., zaś co do kwoty 462,51 zł. od dnia 1 stycznia 2017r.

W odpowiedzi na pozew (k. 17 akt) pozwany wniósł o:

- oddalenie powództwa w całości;

- zasądzenie na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany przyznał, iż zatrudniał powódkę w okresie podanym w pozwie. Stwierdził, że wypłacił powódce przysługujące jej wynagrodzenie wraz z należnymi dodatkami.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona w pozwanym (...)w G. na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1 kwietnia 2016r. na czas określony od dnia 1 kwietnia 2016r. do dnia 30 września 2016r. w charakterze pracownika biurowego (I stopnia) w wymiarze pełnego etatu. Wynagrodzenie zasadnicze powódki w tym okresie było przyznane wg VI kategorii zaszeregowania i wynosiło 1.541,67 zł. brutto plus dodatek stażowy w wysokości 20% tj. 308,33 zł. brutto.

Następnie strony zawarły w dniu 30 września 2016r. kolejną umowę o pracę na czas określony od dnia 1 października 2016r. do dnia 31 grudnia 2016r. W tym okresie powódka była zatrudniona jako pomoc biurowa w wymiarze 1/2 etatu za wynagrodzeniem zasadniczym wg III kategorii zaszeregowania w kwocie 770,83 zł. brutto wraz z dodatkiem stażowym w wysokości 20% wynoszącym 154,17 zł. brutto.

Powyższe umowy zostały zawarte w ramach umowy na roboty publiczne na podstawie skierowania powódki z (...) w G., w związku z zawartą umową między PUP w G. a (...) w G. nr UmRP/ (...) z dnia 1 kwietnia 2016r.

Dowód: umowa o pracę z dnia 1 kwietnia 2016r. – k. 3 akt; umowa o pracę z dnia 30 września 2016r. – k. 4 akt; świadectwo pracy z dnia 30 grudnia 2016r. – k. 5 akt; umowa nr (...) o zatrudnienie bezrobotnych w ramach robót publicznych – k. 48 – 50 akt.

U pozwanego obowiązuje Regulamin wynagradzania zatrudnionych pracowników. Zgodnie z jego postanowieniami dla osób zatrudnionych w ramach robót publicznych, jako pracownik biurowy I stopnia (takie stanowisko zajmowała powódka) ustalono miesięczny poziom wynagrodzenia zasadniczego w granicach 1.200,- zł. brutto (kwota minimalna) do 2.800,- zł. brutto (kwota maksymalna).

Dowód: załączniki do Regulaminu wynagradzania – k. 52 – 54 akt.

Płaca minimalna w 2016r. wynosiła 1.850,- zł. brutto.

Dowód: okoliczność bezsporna.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka jako osoba świadcząca pracę dla pozwanego (...)w G., które jest samorządową jednostką organizacyjną, była pracownikiem samorządowym. Sytuację prawną takich pracowników, w tym kwestie związane z wynagradzaniem ich pracy regulują przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (tekst jednolity opublikowany w Dzienniku Ustaw z 2016r. pod pozycją 902).

Powyższa ustawa w art. 37 powierza Radzie Ministrów szczegółowe unormowanie warunków i sposobu wynagradzania pracowników samorządowych. Na tej podstawie Rada Ministrów wydała rozporządzenie z dnia 18 marca 2009r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (tekst jednolity opublikowany w Dzienniku Ustaw z 2014r. pod pozycją 1786). Określiło ono minimalny miesięczny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Załącznik do przedmiotowego rozporządzenia stanowią tabele określające minimalny miesięczny pułap wynagrodzenia dla poszczególnych stanowisk zajmowanych przez osoby zatrudnione w jednostkach samorządowych.

Z racji zajmowanego stanowiska powódka podlegała do VI kategorii zaszeregowania określonej w załączniku H do powyższego rozporządzenia, gdzie się mówi o zatrudnieniu pracowników w ramach robót publicznych, jako pracownik

biurowy I stopnia. Z tego załącznika wynika, że pracownik na stanowisku powódki powinien otrzymywać miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.200,- zł. brutto.

U pozwanego obowiązywały przepisy wewnątrzzakładowe w postaci Regulaminu wynagradzania zatrudnionych pracowników, które korzystniej regulowały sytuację płacową powódki, niż opisywane rozporządzenie Rady Ministrów. Zgodnie z jego postanowieniami dla osób zatrudnionych w ramach robót publicznych, jako pracownik biurowy I stopnia (takie stanowisko zajmowała powódka) ustalono miesięczny poziom wynagrodzenia zasadniczego w granicach 1.200,- zł. brutto (kwota minimalna) do 2.800,- zł. brutto (kwota maksymalna).

Jak ustalono, powódka pracując w pełnym wymiarze czasu pracy otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 1.541,67 zł. brutto, zaś świadcząc pracę na 1/2 etatu połowę tej kwoty tj. 770,83 zł. brutto. Poziom jej wynagrodzenia mieścił się więc w ramach przewidzianych Regulaminem wynagradzania. Zaznaczyć przy tym należy, iż sąd pracy ograniczył się jedynie do sprawdzenia zgodności uposażenia powódki z przepisami prawa pracy, w tym regulacjami zakładowymi. Poza jego kompetencjami pozostaje kwestia przyznania powódce wynagrodzenia we wskazanych wyżej konkretnych, tych, a nie innych wysokościach, gdyż jest to wyłącznie sprawa umowy stron stosunku pracy.

Sąd zbadał także zgodność wynagrodzenia powódki z zapisami ustawy z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tekst jednolity opublikowany w Dzienniku Ustaw z 2017r. pod pozycją 847). Zgodnie z art. 6 ust. 1 tejże regulacji wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonego w trybie przewidzianym tą ustawą. Jednocześnie art. 6 ust. 4 omawianego aktu prawnego wskazuje, że do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny (GUS) do wynagrodzeń osobowych. Zgodnie z opracowanymi przez GUS „Zasadami metodycznymi statystyki rynku pracy i wynagrodzeń” wynagrodzenia osobowe obejmują w szczególności wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatki za staż pracy. Widać z tego, iż dopiero zsumowanie składników wynagrodzenia i świadczeń wynikających ze stosunku pracy musi odpowiadać wartości wynagrodzenia minimalnego.

Ustawowo określona płaca minimalna w 2016r. wynosiła 1.850,- zł. brutto. W okresie zatrudnienia w wymiarze pełnego etatu tj. od 1 kwietnia 2016r. do 30 września 2016r. powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.541,67 zł. brutto oraz dodatek stażowy w kwocie 308,33 zł. brutto, co po zsumowaniu dawało kwotę 1.850,- zł. brutto odpowiadającą obowiązującej płacy minimalnej. W okresie zatrudnienia w wymiarze 1/2 etatu tj. od 1 października 2016r. do 31 grudnia 2016r. powódka uzyskiwała wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 770,83 zł. brutto oraz dodatek stażowy w kwocie 154,17 zł. brutto, co łącznie dawało kwotę 925,- zł. brutto odpowiadającą połowie obowiązującej płacy minimalnej. W takim stanie rzeczy należało uznać, iż zachowane zostały wymogi ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, co w konsekwencji skutkowało bezzasadnością roszczeń wysuwanych w pozwie.

Z opisanych przyczyn powódka przegrała proces, a w takim razie powinna na mocy art. 98 k. p. c. zwrócić przeciwnikowi procesowemu poniesione koszty postępowania. Sąd jednak, przy zastosowaniu art. 102 k. p. c. odstąpił od obciążania powódki powyższymi kosztami mając na względzie, że powódka, jak to wynika ze złożonego do akt oświadczenia majątkowego kwalifikowałaby się z uwagi na swoją sytuację rodzinną i finansową do zwolnienia od kosztów sądowych. Nadto powódka nie posiada wykształcenia prawniczego, zaś materia stanowiąca przedmiot sprawy wymagała przeanalizowania i zinterpretowania przepisów zgromadzonych w kilku różnej rangi aktach prawnych, co mogło stanowić dla powódki poważną przeszkodę, aby jeszcze w fazie przesądowej wyrobić sobie przekonanie o zasadności swoich roszczeń.

SSR Ireneusz Bolechowski