

Sygn. akt IV P-upr 126/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 października 2018 r.

Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Mariusz Szwałd
Ławnicy:	Adam Kociuba Aneta Munia – Skrzęta
Protokolant:	Dorota Korzec

po rozpoznaniu w dniu 30 października 2018 r. w Krośnie

sprawy z powództwa **K. G.**

przeciwko **Zespół (...) w (...)**

o przywrócenie poprzednich warunków płacy

I przywraca powódce K. G. poprzednie warunki płacy u pozwanego Zespół (...) w (...)

II zasądza od pozwanego Zespół (...) w (...) na rzecz powódki K. G. kwotę 360 zł (słownie: trzysta sześćdziesiąt złotych) – tytułem zwrotu kosztów procesu

III nakazuje Skarbowi Państwa – Kasa Sądu Rejonowego w Krośnie ściągnąć od pozwanego Zespół (...) w (...) kwotę 300 zł (słownie: trzysta złotych) – tytułem opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić.

A. K. SSR Mariusz Szwałd A. M. -S.

Sygn. akt IV P-upr 126/18

## UZASADNIENIE

**wyroku z dnia 30 października 2018 roku**

Powódka K. G. w pozwie złożonym na urzędowym formularzu przeciwko pozwanemu Zespołowi (...) w (...) wniosła o przywrócenie do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach płacy oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, że w dniu 1 września 2004 r. otrzymała pismo, iż na podstawie art. 23<sup>(1)</sup> k.p. oraz uchwały Rady Miasta została przyjęta do pracy w B. (...) w (...). W dniu 27 kwietnia 2018r. pracodawca tj. Zespół (...) w (...) wypowiedział powódce warunki zatrudnienia wynikające z umowy o pracę z dnia 1 października

1994 r. Tymczasem umowa ta została już rozwiązana oświadczeniem z dnia 17 maja 2004r. Nie ma zatem możliwości zmiany warunków tej umowy. Okazało się przy tym, że nie ma umowy, na podstawie której powódka świadczyła pracę. Jako przyczynę wypowiedzenia powódce warunków płacy pracodawca podał konieczność dostosowania wysokości wynagrodzenia zasadniczego powódki do poziomu wymaganych kwalifikacji na stanowisku głównej księgowej. Jednak takie obniżenie jest niezgodne z § 16 regulaminu wynagradzania.

W odpowiedzi na pozew złożonej na urzędowym formularzu pozwany Zespół (...) w (...) wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany zarzucił, że w aktach osobowych powódki znajduje się wypowiedzenie jej umowy pracę z 17 maja 2004 r., jednakże stosunek pracy powódki nie uległ rozwiązaniu, albowiem zgodnie z uchwałą Rady Miasta (...) z (...)marca 2004 r. na podstawie art. 23<sup>(1)</sup>k.p. powódka została przejęta przez B. (...) w (...) przekształconą następnie w pozwanego. Przyczyną wypowiedzenia powódce warunków zatrudnienia był brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych powódki, pozwalających na zaliczenie powódki do określonej kategorii zaszeregowania, a zatem powódka pobierała wynagrodzenie wyższe niż przysługujące jej na podstawie regulaminu.

***Bezspornym jest, że następcą prawnym B. (...) w (...) jest pozwany Zespół (...) w (...)***

***Sąd rozpoznał sprawę w postępowaniu uproszczonym***

***Sąd ustalił i zważył, co następuje :***

Na podstawie umowy o pracę z dnia 18 listopada 1991 r. powódka K. G. została zatrudniona w Zespole (...) im. (...) w (...) na czas określony do 18 marca 1992 r. (na okres urlopu macierzyńskiego S.) na stanowisku magazyniera. Na podstawie umowy o pracę z 19 kwietnia 1994 r. powódka została zatrudniona w Zespole (...)im. (...) w (...) na czas nieokreślony na stanowisku magazyniera (...).

Z dniem 1 października 1994 r. powódka została przejęta przez nowego pracodawcę, tj. C. w (...).

Z dniem 1 września 2004 r. powódka została przejęta przez kolejnego pracodawcę, tj. B. (...) w (...), u którego powierzono jej obowiązki księgowej.

Z dniem 1 września 2007 r. powódce powierzono stanowisko głównego księgowego.

W piśmie z dnia 27 kwietnia 2018 r. pozwany Zespół (...) w (...) zawarł oświadczenie o wypowiedzeniu powódce warunków płacy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 lipca 2018 r. Po upływie okresu wypowiedzenia pozwany zaproponował powódce wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2440 zł z powodu konieczności dostosowania wysokości wynagrodzenia zasadniczego do poziomu wymaganych kwalifikacji na stanowisku głównej księgowej –

- art. 39 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 902 z późn. zm.) oraz

- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2014 r. , poz. 1786 z późn. zm.),

które ustalają regulamin wynagradzania pracowników (...) w Zespole (...) w (...) obowiązującego od 1 kwietnia 2018r.

Powódka w 1996 r. ukończyła szkołę policealną w zawodzie technika ekonomisty o specjalności finanse i rachunkowość.

Z dniem 1 września 2017 r. pozwany ustalił powódce wynagrodzenie miesięczne brutto w wysokości :

- kat. XVI

- stawka zasadnicza - 2950 zł
- premia regulaminowa 10 % - 295 zł
- dodatek stażowy 20 % - 590 zł
- dodatek funkcyjny – 700 zł

**Dowód** : akta osobowe powódki

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów, których wiarygodność nie budzi wątpliwości, a strony im nie zaprzeczyły.

Sąd pominął zeznania świadka oraz powódki, bowiem w sprawie spór dotyczy prawa, a nie faktów.

Zgodnie z art. 39 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2016 r. poz. 902) pracodawca w regulaminie wynagradzania określał, dla pracowników samorządowych, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 3:

- 1) wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych;
- 2) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego.

Zgodnie z ust. 2 tego artykułu pracodawca w regulaminie wynagradzania, o którym mowa w ust. 1, może określić:

- 1) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa;
- 2) warunki i sposób przyznawania dodatków, o których mowa w art. 36 ust. 4 i 5, oraz innych dodatków.

Zgodnie natomiast z ust. 3 tego artykułu wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta lub marszałek określi, w drodze zarządzenia, maksymalne miesięczne wynagrodzenie kierowników i zastępców kierowników jednostek budżetowych oraz samorządowych zakładów budżetowych.

W regulaminie wynagradzania pracowników (...) z dnia 1 kwietnia 2018 r. obowiązującym w Zespole (...) w (...) w dacie wypowiedzenia powódce warunków płacy w § 3 ust. 3 wskazano, że dla pracowników zatrudnionych na danym stanowisku w dniu wejścia w życie regulaminu przyjmuje się za wystraszające minimalne wymagania kwalifikacyjne dla tego stanowiska, określone w rozporządzeniu i wymienione w załączniku nr 1 (w załączniku nr 1 regulaminu dla stanowiska głównego księgowego wskazano wykształcenie - ekonomiczne studia wyższe lub ekonomiczne studia podyplomowe, co najmniej 2-letnią praktykę w księgowości budżetowej oraz znajomość obsługi programów komputerowych do prowadzenia księgowości). Regulamin pozwanego przewidywał, iż stanowisko głównego księgowego może zajmować osoba, której minimalne wymagania kwalifikacyjne określone są w odrębnych przepisach.

Natomiast w ust. 4 tego paragrafu wskazano, że w szczególnie uzasadnionych przypadkach w uzgodnieniu z organem prowadzącym szkołę można na danym stanowisku okresowo zatrudnić osobę spełniającą wyłącznie minimalne kwalifikacje dla danego stanowiska.

W § 5 ust. 5 regulaminu wskazano, że pracownikowi, o którym mowa w § 3 ust. 3 i 4 ustala się wynagrodzenie zasadnicze w wysokości nie wyższej niż 125 % wynagrodzenia minimalnego dla danego stanowiska określonego w załączniku nr 2 regulaminu.

Zgodnie z § 16 tego regulaminu wynagrodzenie osób, które stosownie do nowego brzmienia regulaminu otrzymywałyby wynagrodzenie niższe niż pobierane w dniu wejścia w życie zmiany, pozostaje na dotychczasowym poziomie.

W sprawie nie ma sporu, że powódka ma kwalifikacje do zajmowania stanowiska głównego księgowego w rozumieniu przepisów prawa, przy czym wobec braku wyższego wykształcenia przyjąć należy, że są to minimalne wymagania kwalifikacyjne, o których mowa w regulaminie wynagradzania u pozwanego.

A zatem zgodnie z regulaminem wynagradzania powódka zajmując stanowisko głównego księgowego przyporządkowana jest do XVI kategorii zaszeregowania, gdzie przewidziana jest kwota minimalnego wynagrodzenia zasadniczego – 2000 zł.

Stąd według nowego regulaminu wynagradzania u pozwanego powódka powinna otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze w kwocie nie wyższej niż 2500zł (25 % od kwoty 2000 zł = 500 zł + 2000 zł = 2500 zł).

Od 1 lipca 2017 r. wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło kwotę 2950 zł, chociaż nie powinno przekraczać kwoty 2480 zł (60 % od kwoty 1550zł = 930 zł +1550 zł = 2480 zł). W ten sposób wynagrodzenie zasadnicze powódki przekraczało maksymalną kwotę wynikającą z obowiązujących przepisów i dawało to pracodawcy uzasadnioną podstawę do wypowiedzenia powódce warunków płacy.

Sytuacja zmieniła się jednak od stycznia 2018 r.

W tym czasie obowiązywał bowiem u pozwanego regulamin wynagradzania pracowników (...) w B. (...) w (...) z czerwca 2009 r. zmieniony ostatecznie aneksem nr (...) z mocą od 1 lipca 2016 r. Zgodnie z tym regulaminem, w szczególności zgodnie z § 5 ust. 5 pracownikowi zatrudnionemu w dniu wejścia w życie regulaminu, który spełnia wymagania kwalifikacyjne w minimalnym zakresie ustala się wynagrodzenie w wysokości nie wyższej niż 160 % wynagrodzenia minimalnego dla danego stanowiska określonego w załączniku nr 2 do regulaminu. W kat. zaszeregowania XVI, tj. odnoszącej się do powódki kwota minimalna 1550 zł.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (t.jedn. Dz.U. z 2014 r. poz. 1786 ze zm.), które obowiązywało do 18 maja 2018 r. w załączniku 1 zawierało tabelę minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Po zmianie od dnia 1 stycznia 2018 r. (Dz. U. z 2017 r. poz. 1621) w kategorii zaszeregowania nr XVI przewidziana została kwota 2000 zł minimalnego wynagrodzenia. A zatem od 1 stycznia 2018 r. zmieniła się stawka wynagradzania pracowników samorządowych w zakresie minimalnego wynagrodzenia zasadniczego, z kwoty 1550 zł do kwoty 2000 zł. A skoro tak to od 1 stycznia 2018r. wynagrodzenie zasadnicze powódki zgodnie z tym rozporządzeniem mogło wynosić 2000 zł.

Oznacza to, że wynagrodzenie zasadnicze powódki od stycznia 2018 r. mogło wynosić kwotę 3200 zł (60 % od kwoty 2000 zł = 1200 zł + 2000 zł = 3200 zł). Wprawdzie pozwany utrzymywał w swoim regulaminie kwotę 1550 zł, jednak stosownie do art. 9 § 2 k.p., który stanowi, że postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych wynagrodzenie zasadnicze powódki powinno być określone w oparciu o rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych. Jako wynagrodzenie zasadnicze odnoszące się do powódki można było przyjąć stawkę 2000 zł. Powódka wynagrodzenie zasadnicze otrzymywała w wysokości 2950 zł. Oznacza to, że od 1 stycznia 2018 r. wynagrodzenie zasadnicze powódki odpowiadało prawu.

Skoro regulamin wynagradzania z 1 kwietnia 2018 r. w § 16 gwarantował powódce, że jeżeli w wyniku zmian regulaminu otrzymywałyby wynagrodzenie niższe niż pobierane w dniu wejścia w życie zmiany, ma prawo do pobierania wynagrodzenia na dotychczasowym poziomie, to oznacza, że zachowała ona prawo do wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 2950 zł.

W świetle powyższego wskazać należy, że wprawdzie zaproponowane powódce wynagrodzenie mieściło się w tabeli, ale wskazana powódce przyczyna wypowiedzenia jej warunków płacy, tj. dostosowania wysokości wynagrodzenia

zasadniczego do poziomu wymaganych kwalifikacji na stanowisku głównej księgowej do nowych przepisów nie była obiektywnie uzasadniona.

Skoro wynagrodzenie zasadnicze powódki odpowiadało poziomowi wymaganych od niej kwalifikacji przed 1 kwietnia 2018 r. (według dotychczasowego regulaminu wynagrodzenia), to po wejściu w życie z dniem 1 kwietnia 2018 r. nowego regulaminu wynagradzania, należało to wynagrodzenie utrzymać przez wzgląd na cytowany wyżej § 16 nowego regulaminu wynagradzania. Oznacza to, że wynagrodzenie zasadnicze powódki zgodne jest także z nowym regulaminem wynagradzania, a więc nowe przepisy, do których nawiązuje pozwany w wypowiedzeniu warunków płacy, nie mogły uzasadniać wypowiedzenia.

Artykuł 42 § 1k.p. stanowi, iż przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

Artykuł 45 § 1 k.p. stanowi, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Mając powyższe na uwadze sąd przywrócił powódce dotychczasowe warunki płacy.

O kosztach sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz na mocy § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie /Dz. U. z 2016 r. poz. 1668/ i zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów procesu stanowiącą dwukrotną stawkę minimalną, biorąc pod uwagę udział pełnomocnika powódki w dwóch rozprawach.

Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt. 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych / Dz. U. z 2016, poz. 623/ nie mają obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Natomiast zgodnie z art. 113 ust. 1 w/w ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Zgodnie z tym Sąd nakazał Skarbowi Państwa – Kasa Sądu Rejonowego w Krośnie na mocy art. 28 pkt 4 ustawy ściągnąć od pozwanego kwotę 300 zł tytułem opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić.