

**Sygn. akt IV P 555/15**

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 13 stycznia 2016r.**

**Sąd Rejonowy w Rzeszowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący:	<b>SSR Jolanta Olszowy-Rozmus</b>
Protokolant:	<b>Renata Pieczonka</b>

po rozpoznaniu w dniu **13 stycznia 2016r. w Rzeszowie**

sprawy z powództwa **Z. L.**

przeciwko (...) **w R.**

**o wyrównanie wynagrodzenia**

**oddala powództwo**

**Sygn. akt IV P 555/15**

## UZASADNIENIE

**wyroku z dnia 13 stycznia 2016 r.**

Pozwem z dnia 17.09.2015 r. skierowanym przeciwko pozwanej (...) w R. powód Z. L. wniósł o zasądzenie od S. J. – dyrektora (...) w R. kwoty 18.258 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za okres od 26.09.2012 r. do dnia 26.09.2015 r. wraz z odsetkami ustawowymi od poszczególnych kwot liczonych od dat ich wymagalności oraz o zasądzenie kosztów procesu wg norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

W uzasadnieniu powód podał, że jest zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę od dnia 15.07.1999 r. na czas nieokreślony, że pracę świadczy na stanowisku kierowcy w pełnym wymiarze czasu pracy. Wskazał, że w dniu zawarcia umowy o pracę jego wynagrodzenie zostało określone w oparciu o rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dn. 8 czerwca 1999r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników publicznych zakładów opieki zdrowotnej (Dz. U. z 1999 r. nr 52, poz. 543) i składało się z następujących składników: 720 zł wynagrodzenia zasadniczego (VII grupa według tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego); 144 zł tytułem wysługi lat (20 % wynagrodzenia zasadniczego); premia ustalana według regulaminu premiowania. Podał, że do 2007 r. otrzymywał wynagrodzenie liczone w sposób określony w tym rozporządzeniu i kolejnych nowych rozporządzeniach tj. wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatek 20% wynagrodzenia zasadniczego tytułem wysługi lat. Sytuacja zmieniła się w roku 2007 kiedy to pracodawca zaczął naliczać należne wynagrodzenie w inny sposób tj. do minimalnego wynagrodzenia za pracę wliczał dodatek z tytułu wysługi lat. Zarzucił, że otrzymuje co miesiąc nieprawidłowe wynagrodzenie składające się z minimalnej kwoty wynagrodzenia za pracę z umowy o pracę, w której to kwocie

mieści się również dodatek za wysługę lat w wysokości 20 % comiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, przy czym w okresie objętym pozwem, tj. od roku 2012 dodatek za wysługę lat wynosi 30 % comiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

Powód podniósł, że zgodnie z aktualnie obowiązującym Rozporządzeniem Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 21 lipca 2014r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej ( Dz. U. 2014 poz. 954) jego prawidłowe wynagrodzenie powinno składać się z:

- 1) co najmniej minimalnego wynagrodzenia za świadczenie pracy z umowy o pracę,
- 2) dodatku w wysokości 20 %, a od roku 2012 z dodatku w wysokości 30 % wynagrodzenia zasadniczego za wysługę lat, płatnego samodzielnie obok wynagrodzenia zasadniczego,
- 3) premii regulowanej regulaminem premiowania, według uznania pracodawcy.

Zarzucił, że przez cały okres objęty żądaniem pozwu otrzymuje co miesiąc wynagrodzenie uszczuplone o kwotę obliczonego dodatku za wysługę lat, w wysokości zmiennej w zależności od wysokości minimalnego wynagrodzenia zasadniczego. W jego ocenie prawidłowe miesięczne wynagrodzenie powinno być naliczone przy uwzględnieniu minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku i od niego powinien być naliczony dodatek za wysługę lat, stanowiący 30 % comiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Z tych względów wniósł o zapłatę zaległych sumy comiesięcznego wynagrodzenia za okres trzech minionych lat, tj. od dnia 26 września 2012r. do dnia 26 września 2015r. wraz z ustawowymi odsetkami za każdy kolejny miesiąc zaległości w wynagrodzeniu.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) w R. wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Na wstępie zarzuciła, że powód błędnie oznaczył stroną pozwaną albowiem pracodawcą powoda nie jest S. J., będący byłym już dyrektorem (...) w R. ale (...) w R. jako jednostka budżetowa Skarbu Państwa i to do niej należałoby kierować żądanie pozwu.

Dalej podniosła, że (...) w R. (zwana dalej (...) w R.) jest podmiotem leczniczym, o którym mowa w art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz. U. Z 2015 r. poz. 618 z późn. zm.), wobec której uprawnienia podmiotu tworzącego posiada Wojewoda (...) (art. 10 ust. 4 a ustawy z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej - Dz. U. Z 2015 r. poz. 1412). Wobec tego do pracowników (...) w R. ma zastosowanie przepis art. 88 ust. 1 cytowanej ustawy o działalności leczniczej oraz rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 17 lipca 2014 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej (Dz. U. Z 2014 r. poz. 954), które poprzedzone było rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 28 czerwca 2013 r. w sprawie warunków wynagradzania za prace pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej (Dz. U. z 2013 r. poz. 769) oraz rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 29 lipca 2011 r. w sprawie warunków wynagradzania pracowników niektórych podmiotów leczniczych (Dz. U. Nr 159, poz. 954). Poza tym wysokość dodatku za wysługę lat dla pracowników stacji sanitarno - epidemiologicznych jest uregulowana w zawartym dnia 28 sierpnia 2007 r. Ponadzakładowym układzie zbiorowym pracy dla pracowników zatrudnionych w stacjach sanitarno - epidemiologicznych, wpisanym do Rejestru Ponadzakładowych Układów Zbiorowych Pracy prowadzonym przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej (Karta Rejestrowa Układu Nr U-CLXVII).

Strona pozwana podała, że stanowisko pracy na którym jest zatrudniony powód jest zaszeregowane w VII kategorii zaszeregowania (załącznik nr 3 do rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 17 lipca 2014 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej (Dz. U. z 2014 r. poz. 954). Wynagrodzenie powoda składa się z wynagrodzenia zasadniczego zgodnie z VII kategorią zaszeregowania, dodatku za wysługę lat (w tej chwili w wysokości 30 % wynagrodzenia zasadniczego) oraz ewentualnych premii regulaminowej i uznaniowej. Wynagrodzenie to kształtowało się różnie na przestrzeni lat 1999 - 2015 jednakże nigdy nie było niższe od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie art. 2 ust. 5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Strona pozwana zarzuciła, iż powód błędnie przyjmuje, iż dodatek za wysługę lat nie powinien wchodzić do podstawy wyliczania minimalnego wynagrodzenia za pracę i na podstawie wyżej wymienionych kwot minimalnego wynagrodzenia za lata 2012 - 2015 wylicza żadaną kwotę wyrównania o dodatek za wysługę lat. Natomiast art. 6 ust. 4 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę stanowi, iż do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczane według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych, z zastrzeżeniem ust. 5, który mówi, że przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się nagrody jubileuszowej, odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy i wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Z kolei z zasad statystyki zatrudnienia określonych przez GUS wynika, że wynagrodzenia osobowe obejmują w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, dodatki za staż pracy oraz premie regulaminowe i uznaniowe (Dział VII Rocznika statystycznego Rzeczypospolitej Polskiej za rok 2014). Tak więc stwierdzić należy, że pracodawca powoda prawidłowo wyliczał jego wynagrodzenie, które po zliczeniu jego części składowych było nawet wyższe od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego przez Radę Ministrów w latach 2012 - 2015.

Na rozprawie w dniu 13 stycznia 2016 r. powód sprecyzował, że stroną pozwaną jest (...) w R. i od tego podmiotu domaga się wskazanych w pozwie roszczeń.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód Z. L. jest zatrudniony w pozwanej (...)w R. na podstawie umowy o pracę od dnia 15.07.1999 r. na czas nieokreślony na stanowisku kierowcy w pełnym wymiarze czasu pracy.

W dniu zawarcia umowy o pracę wynagrodzenie powoda zostało określone w oparciu o rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dn. 8 czerwca 1999r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników publicznych zakładów opieki zdrowotnej (Dz. U. z 1999 r., nr 52 poz. 543) i składało się następujących składników: 720 zł wynagrodzenia zasadniczego (VII grupa według tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego); 144 zł tytułem wysługi lat (20% wynagrodzenia zasadniczego); premii ustalonej według regulaminu premiowania;

Do 2007 roku powód otrzymywał wynagrodzenie liczone w sposób określony w tym rozporządzeniu i kolejnych nowych rozporządzeniach tj. wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatek 20 % wynagrodzenia zasadniczego tytułem wysługi lat.

Od 2007 r. powód otrzymuje co miesiąc wynagrodzenie składające się z minimalnej kwoty wynagrodzenia za pracę z umowy o pracę, w której to kwocie mieści się także dodatek za wysługę lat w wysokości 20% comiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Natomiast od roku 2012 dodatek powoda za wysługę lat wynosi 30 % comiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

W roku 2012 wynagrodzenie powoda, przy minimalnym wynagrodzeniu wynoszącym 1.500 zł, kształtowało się w przedziałach 1.949,78 zł – 1.979,10 zł, w roku 2013, przy minimalnym wynagrodzeniu wynoszącym 1.600 zł, wynosiło 1.949,78 zł, w 2014 r. przy minimalnym wynagrodzeniu wynoszącym 1.680 zł, wynosiło 1.949,78 zł, (za październik 2014 – 2.149,78 zł), w roku 2015, przy minimalnym wynagrodzeniu wynoszącym 1.750 zł, wynagrodzenie kształtowało się od 1.949,78 zł do 2.114,44 zł.

W listopadzie 2015 r. miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 1.964,44 zł brutto. Na powyższą kwotę składały się następujące składniki: płaca zasadnicza – 1.466 zł, dodatek stażowy - 439,80 zł, premia regulaminowa – 58,64 zł.

(dowód: akta osobowe powoda, kartoteki płacowe dotyczące powoda za lata 2012 – 2015 k. 24 - 27, zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 28 )

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił na podstawie wyżej powołanych dowodów z dokumentów, których treść i autentyczność nie była kwestionowana przez strony w toku postępowania.

### **Sąd zważył, co następuje:**

W ocenie Sądu żądanie powoda nie jest uzasadnione. Nieprawidłowo bowiem powód utożsamia minimalne wynagrodzenie za pracę z wynagrodzeniem zasadniczym.

Kwestię minimalnego wynagrodzenia za pracę reguluje ustawa z dnia 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679 z późn. zm.). I tak, przepis art. 6 ust. 4 tej ustawy precyzuje zasady obliczenia wysokości wynagrodzenia w celu ustalenia, czy nie jest ono niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Przy obliczaniu tego wynagrodzenia ustawa nakazuje uwzględnić przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone wg statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych. Wynagrodzenia obejmują wypłaty pieniężne oraz wartości świadczeń w naturze (bądź ich ekwiwalenty pieniężne) przysługujące pracownikowi z tytułu stosunku pracy. Dla celów statystycznych, według danych Rocznika statystycznego Rzeczypospolitej Polskiej 2014, do wynagrodzeń osobowych GUS zalicza:

- wynagrodzenie podstawowe (płaca zasadnicza), stanowiące podstawowy ekwiwalent świadczonej przez pracownika pracy,
- premie i nagrody,
- różnego rodzaju dodatki (np. za pracę w warunkach szkodliwych, za pracę w godzinach nocnych, za staż pracy, za pełnienie funkcji kierowniczych, za znajomość języka obcego),
- wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy (np. za płatne przestoje, urlop wypoczynkowy lub szkoleniowy, czas choroby),
- świadczenia deputatowe i odszkodowawcze.

W myśl jednak przepisu art. 6 ust. 5 ww. ustawy trzy kategorie składników wynagrodzenia osobowego pracowników nie mogą być uwzględniane przy obliczaniu wysokości minimalnego wynagrodzenia pracownika. Jest to nagroda jubileuszowa, odprawa pieniężna przysługująca pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy (art. 92<sup>1</sup> kp) oraz wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 133-136 kp).

Pracodawca prawidłowo zatem wliczał dodatek stażowy oraz premie do miesięcznego wynagrodzenia pracownika. Porównując wysokość wynagrodzenia powoda w poszczególnym latach okresu spornego oraz ustalonego na te lata minimalnego wynagrodzenia za pracę należy stwierdzić, iż powód nie otrzymywał wynagrodzenia niższego niż obowiązujące w danym czasie wynagrodzenie minimalne. Łącznie bowiem wynagrodzenie powoda wynosiło w okresie spornym co najmniej 1.949,78 zł.

Kolejną okolicznością na którą należy zwrócić uwagę jest fakt zatrudnienia powoda w podmiocie leczniczym, o którym mowa w art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz. U. z 2015 r. poz. 618 tekst jedn.). Pracodawcą powoda jest bowiem (...) w R. będąca wobec której uprawnienia podmiotu tworzącego posiada Wojewoda (...) (art. 10 ust. 4 a ustawy z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej - Dz. U. z 2015 r. poz. 1412). Wobec tego do pracowników pozwanego podmiotu ma zastosowanie przepis art. 88 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej oraz rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 17 lipca 2014 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej (Dz. U. z 2014 r. poz. 954), które poprzedzone było rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 28 czerwca 2013 r. w sprawie warunków wynagradzania za prace pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej (Dz. U. z 2013 r. poz. 769) oraz rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 29 lipca 2011 r. w sprawie warunków wynagradzania pracowników niektórych podmiotów leczniczych (Dz. U. Nr 159, poz. 954).

Zgodnie z art. 88 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej wynagrodzenie pracownika takiego podmiotu składa się z wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego dla zajmowanego stanowiska pracy oraz odpowiednio dodatku funkcyjnego, dodatku za stopień lub tytuł naukowy oraz dodatku za wieloletnią pracę, z zastrzeżeniem ust. 3. Dodatek za wieloletnią pracę, zgodnie z ustawą wynosi po 5 latach pracy 5 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1 % za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. W przypadku powoda wysokość dodatku za wysługę lat jest określona w zawartym dnia 28 sierpnia 2007 r. Ponadzakładowym układzie zbiorowym pracy dla pracowników zatrudnionych w stacjach sanitarno - epidemiologicznych, wpisanym do Rejestru Ponadzakładowych Układów Zbiorowych Pracy prowadzonym przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej. W Układzie tym, obowiązującym od dnia 1 grudnia 2007 r. § 20 stanowi, iż pracownikowi przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości wynoszącej po 5 latach pracy 5 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1 % za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 30 % miesięcznego wynagrodzenia po 30 i więcej latach pracy (ust. 1). Dodatkowo § 21 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego stanowi, iż w ramach środków na wynagrodzenia pracodawca tworzy fundusz premiiowy z przeznaczeniem na premie za wykonanie przez pracownika określonych zadań, zaś wysokość funduszu premiiowego, zadania oraz zasady premiowania określa zakładowy regulamin premiowania.

Powód jest zatrudniony na stanowisku zaszeregowanym w VII kategorii zaszeregowania (załącznik nr 1 do rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 17 lipca 2014 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej (Dz. U. z 2014 r. poz. 954). Zgodnie z tabelą w tej kategorii zaszeregowania wynagrodzenie zasadnicze winno wynosić od 1.410 zł do 1.720 zł (rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 28.06.2013 r. oraz dnia 17.07.2014 r.) lub też od 1.080 zł do 1.690 zł (rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 29.07.2011 r.).

Wynagrodzenie powoda składa się z wynagrodzenia zasadniczego wynoszącego od 2012 r. - 1.466 zł, które mieści się w przedziale wynikającym określonym ww. tabeli, dodatku za wysługę lat (w tej chwili w wysokości 30 % wynagrodzenia zasadniczego) oraz ewentualnych premii regulaminowej i uznaniowej. Wynagrodzenie powoda odpowiadało także regulacjom przewidzianym dla pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej.

Mając na uwadze powyższe przedmiotowe powództwo należało oddalić.