

# UZASADNIENIE

W. K. pozwem z dnia 4 grudnia 2017 r. domagał się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej Gminy G. kwoty 9.600 zł z odsetkami od 1 kwietnia 2017 r. oraz kosztów procesu. Uzasadniając żądanie wskazał, że w związku z zamiarem przejścia na emeryturę z dniem 31 marca 2019 r. wystąpił pismem z 17 lutego 2017 r. do Burmistrza Miasta i Gminy G. o podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego zgodnie z § 5 pkt 4 regulaminu wynagrodzenia dla pracowników w Urzędzie Miasta i Gminy G.. Wobec braku odpowiedzi ponownie pismem z dnia 18 września 2017 r. zwrócił się do Burmistrza o przyznanie wyższego wynagrodzenia zgodnie z Zarządzeniem Nr 120.17.2013 Burmistrza Miasta i Gminy G., który odpowiedział, że decyzja w sprawie wynagrodzenia leży w wyłącznej kompetencji pracodawcy powoda, czyli Ośrodka Sportu i Rekreacji w G..

Pismem z dnia 14 lutego 2018 r. powód dokonał zmiany oznaczenia podmiotu pozwanego w sprawie wskazując, iż jest nim Ośrodek Sportu i Rekreacji w G. (k. 12). Kolejnym pismem w uzupełnieniu braków formalnych pozwu powód wskazał, że żądana kwota wynosi 9288 zł i stanowi wynagrodzenie należne za okres od 1 lipca 2016 r. do 30 czerwca 2018 r. (k. 16). Odpowiada 20% wynagrodzenia netto powoda wypłaconego za ten okres.

Pozwany Ośrodek Sportu i Rekreacji w G. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu wskazując, iż powód roszczenia swoje wywodzi z zapisów regulaminu wynagradzania pracowników Urzędu Miasta i Gminy w G., tymczasem Ośrodek jako jednostka budżetowa gminy posiada własny Zakładowy Regulamin Wynagradzania (...), nie przewidujący podwyższania wynagrodzeń w związku z planowanym przejściem na emeryturę. Prawo do dodatkowego wynagrodzenia bezpośrednio przed emeryturą nie jest przewidziane w przepisach kodeksu pracy i ustawy o pracownikach samorządowych.

## ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny.***

W. K. łączył stosunek pracy z Ośrodkiem Sportu i Rekreacji w G. w okresie od 1 września 2011 r. do 2 lipca 2018 r. W. K. był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku konserwatora obiektów sportowo-rekreacyjnych (do 30 kwietnia 2015 r.), a następnie bosmana.

Stosunek pracy uległ rozwiązaniu na mocy porozumienia stron w związku z przejściem W. K. na emeryturę.

Niesporne, a nadto dowód: świadectwo pracy – k. 8 cz. C akt osobowych, pisma – k. 4 i 5 cz. C akt osobowych.

Ośrodek Sportu i Rekreacji w G. jest jednostką organizacyjną Gminy G. – jednostką budżetową, zdolną do zatrudniania pracowników.

Niesporne, nadto: statut Ośrodka Sportu i Rekreacji w G. – k. 39-42

Gmina G. ma łącznie 23 jednostki organizacyjne, z których każda posiada własne regulacje dotyczące wynagradzania pracowników.

Niesporne, nadto: informacja Urzędu Miasta i Gminy G. – k. 65-66.

Urząd Miasta i Gminy G. oraz pozwany Ośrodek Sportu i Rekreacji w G. mają odrębne regulaminy wynagradzania.

Niesporne, nadto regulaminy wynagradzania – k. 43-58, 59-64.

Zarządzeniem nr 120.17.2013 Burmistrza Miasta i Gminy G. z dnia 21 marca 2013 r. do regulaminu wynagradzania pracowników Miasta i Gminy G. wprowadzona została jako § 5 ust. 4 regulacja przewidująca, że na dwa lata przed osiągnięciem wieku emerytalnego pracownikowi składającemu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w związku z przejściem na emeryturę, może być przyznane wyższe wynagrodzenie zasadnicze w wysokości nie mniejszej niż 20% minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w danym roku kalendarzowym.

Regulacja ta pozostała niezmieniona do końca okresu obowiązywania regulaminu wynagradzania pracowników Miasta i Gminy G.. Została też powtórzona we wprowadzonym w jego miejsce zarządzeniem nr 120.45.2018. Burmistrza z dnia 15 czerwca 2018 r. nowym regulaminie wynagradzania pracowników Urzędu Miasta i Gminy G..

Niesporne, nadto: zarządzenie i regulamin – k. 6 i 59-64.

Podobnej regulacji nie zawiera wprowadzony zarządzeniem dyrektora pozwanej jednostki z dnia 4 maja 2009 r. Zakładowy regulamin wynagradzania pracowników Ośrodka Sportu i Rekreacji w G..

W myśl regulaminu pracownikowi Ośrodka przysługują poza wynagrodzeniem zasadniczym dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa, jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, dodatkowe wynagrodzenie roczne, nadto zaś mogą być mu przyznane: dodatek funkcyjny, dodatek specjalny i nagroda (§5).

Wysokość wynagrodzenia ustala się odpowiednio do rodzaju wykonywanej pracy i kwalifikacji pracownika przy uwzględnieniu ilości i jakości wykonywanej pracy, a zmiana wysokości wynagrodzenia lub innych jego składników może nastąpić w szczególności w wyniku zmiany stanowiska, zakresu czynności, zmiany stawek płac zasadniczych w tabeli płac, istotnego podniesienia kwalifikacji, istotnego zwiększenia efektywności i jakości pracy.

Dowód: regulamin wynagradzania wraz załącznikami i aneksami – k. 43-58.

Pismem z dnia 17 lutego 2017 r. W. K. zwrócił się do Burmistrza Miasta i Gminy G. o podwyższenie wynagrodzenia w związku z przejściem na emeryturę. Z uwagi na brak odpowiedzi swój wniosek ponowił pismem z 18 września 2017 r., zaznaczając, że zajęcia stanowiska oczekuje na piśmie w ciągu 14 dni.

Dowód: pisma powoda – k. 3, 4.

Pismem z dnia 22 września 2017 r. Burmistrz Miasta i Gminy G. poinformował W. K., że podwyższenie jego wynagrodzenia należy do wyłącznej kompetencji pracodawcy, czyli Ośrodka Sportu i Rekreacji w G..

Dowód: pismo z dnia 22 września 2017 r. – k. 5.

Zapis § 5 pkt 4 Regulaminu wynagradzania pracowników Urzędu Miasta i Gminy w G. realizowany jest w każdym przypadku, gdy pracownik Urzędu Miasta i Gminy w G. złoży wniosek o podwyższenie wynagrodzenia z jednoczesną deklaracją rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę. Wniosek pracownika składany jest na dwa lata przed osiągnięciem wieku emerytalnego i zawiera konkretną datę rozwiązania umowy o pracę.

Dowód: informacja Urzędu Miasta i Gminy G. – k. 65.

### **Sąd zważył, co następuje.**

Powództwo okazało się nieuzasadnione.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie ustalony na podstawie niekwestionowanych przez strony dokumentów, których rzetelność i autentyczność nie nasuwały wątpliwości, był bezsporny.

Spornym jedynie pozostawało, czy powód jako pracownik jednostki organizacyjnej (jednostki budżetowej) gminy ma prawo do wynagrodzenia na tych samych zasadach co pracownicy urzędu tej gminy.

Zgodnie z art. 3 Kodeksu pracy pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Oznacza to, że jednostki budżetowe gmin posiadają status odrębnych pracodawców. Wynika to z przepisów ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U.2018.1260 z późn.zm.), znajdujących zgodnie z jej art. 2 pkt 3 zastosowanie m.in. do pracowników zatrudnionych w urzędach gmin, jednostkach pomocniczych gmin, gminnych jednostkach budżetowych i samorządowych zakładach budżetowych. Także regulacja art. 7 pkt 4 ustawy wskazuje, iż pracodawcą jest jednostka

organizacyjna, w której pracownik pozostaje zatrudniony, a czynności z zakresu prawa pracy wykonuje kierownik jednostki. Status pracodawcy w przypadku pozwanego Ośrodka wynika wprost także z postanowień jego statutu.

Pracodawcy mogą, a niekiedy muszą ustalać warunki wynagradzania w regulaminie wynagradzania. Podstawę wprowadzenia regulaminu wynagradzania w jednostkach samorządowych stanowi art. 39 wspomnianej ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.

Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych (art. 36 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych). Składnikami tego wynagrodzenia są wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa, jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne (art. 36 ust. 2 ustawy). Pracownikowi samorządowemu mogą być też przyznane: dodatek funkcyjny (art. 36 ust. 4 ustawy) i dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań (art. 36 ust. 5 ustawy), a nadto za szczególne osiągnięcia nagroda (art. 36 ust. 6 ustawy). Dodatkowo kwestię wynagrodzeń pracowników samorządów regulowało do 18 maja 2018 r. wydane na podstawie art. 37 ustawy o pracownikach samorządowych rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (t.j. Dz.U. 2014. 1786 z późn.zm.) nie przewidujące innych niż wskazane w ustawie składników wynagrodzenia. Art. 39 ustawy o pracownikach samorządowych pozostawia pracodawcy określenie w regulaminie wynagradzania szczegółowych zasad wynagradzania zatrudnionych w oparciu o umowy o pracę, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego (art. 39 ust. 1 pkt 2), przewiduje też możliwość ujęcia w regulaminie warunków przyznawania i wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa oraz sposobu przyznawania dodatków określonych w art. 36 ust. 5 i 6 ustawy, a także innych dodatków (art. 39 ust. 2).

Regulamin wynagradzania pozwanego Ośrodka nie obejmował przepisów w przedmiocie podwyższenia wynagrodzenia w przypadku planowanego przejścia pracownika w określonym czasie na emeryturę. Regulacji w tym zakresie nie zawierają również powołane wyżej akty prawne. Tym samym pozwany nie miał obowiązku, pomimo deklarowania przez powoda zamiaru zakończenia zatrudnienia w związku z uzyskaniem uprawnień emerytalnych, modyfikacji wynagrodzenia wynikającego z łączącej strony umowy o pracę. Nie zostało też zawarte między stronami żadne porozumienie zmieniające warunki wynagradzania określone w umowie o pracę, które uzasadniałoby zgłaszane w procesie roszczenia powoda.

W. K. podnosił, że regulacje przewidujące podwyżkę wynagrodzenia w sytuacji deklarowania zamiaru odejścia na emeryturę znajdują się w regulaminie wynagradzania pracowników Urzędu Miasta i Gminy w G.. Tak jest w istocie, jednak wskazany Urząd nie ma statusu pracodawcy powoda. Akty wewnątrzzakładowe tego podmiotu odnoszą się wyłącznie do jego pracowników, a nie do osób zatrudnionych u innych pracodawców, nawet jeśli pracodawcami tymi są jednostki organizacyjne Gminy G..

Żaden z powołanych wcześniej aktów prawnych odnoszących się do pracowników samorządowych nie zawiera regulacji przewidujących obowiązek ujednoczenia zasad wynagradzania (w tym rodzaju i wysokości poszczególnych składników) we wszystkich jednostkach organizacyjnych tworzonych przez daną gminę. Nie ma więc podstaw do dochodzenia wynagrodzenia w oparciu o korzystniejsze od obowiązujących w zakładzie pracy unormowania wewnętrzne innego gminnego podmiotu posiadającego status pracodawcy.

Jak już wskazano, przepisy ustawy o pracownikach samorządowych (podobnie zresztą jak przepisy kodeksu pracy) nie przewidują regulacji dotyczących podwyższania wynagrodzeń w związku z planowanym bliskim przejściem na emeryturę. Różne gminy jednak, co wiadomo powszechnie, zmierzając do wymiany kadr (odświeżenia zespołu) podwyższają wynagrodzenia pracowników w przypadku złożenia deklaracji odejścia na emeryturę, co ma motywować do podejmowania decyzji o zakończeniu zatrudnienia. Czasami podwyżka taka następuje w drodze indywidualnego porozumienia z pracownikiem, czasem jak w przypadku Urzędu Miasta i Gminy G., wprowadzona zostaje w przepisach wewnątrzzakładowych.

Powód nie dochodził w tej sprawie odszkodowania w związku z nierównym traktowaniem, ponieważ jednak wskazywał na krzywdzący charakter zróżnicowania sytuacji pracowników w wieku przedemerytalnym zamierzających zakończyć stosunek pracy w chwili nabycia uprawnień do emerytury, dla porządku tylko wskazać należy, iż zasada równych praw (art. 11<sup>2</sup> k.p.) czy zakaz dyskryminacji (art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. i nast.) odnoszą się do ogółu zatrudnionych u danego pracodawcy. Przepisy ustaw czy rozporządzeń z zakresu prawa pracy zapewniają pewien, tożsamy, zakres uprawnień osób zatrudnionych w różnych podmiotach (u wszystkich pracodawców lub pracodawców określonego rodzaju). Pracodawca nie może skutecznie wprowadzić w aktach wewnętrznych czy indywidualnych umowach o pracę postanowień mniej korzystnych niż wynikające z prawa powszechnego, zastąpią je bowiem normy ustawowe i aktów wykonawczych. Nie ma on natomiast obowiązku określania zasad zatrudniania, w tym wynagradzania pracowników w sposób tożsamy do zasad obowiązujących w innych podmiotach podobnego rodzaju.

W ocenie Sądu odmienne regulacje przyjmowane w poszczególnych jednostkach gminy nie mają charakteru dyskryminującego mogącego skutkować powstaniem roszczeń odszkodowawczych, albowiem dotyczą różnych pracodawców. Nie są dyskryminujące dla osób zatrudnionych w tej samej jednostce. W istocie wynagrodzenie warunkowane być powinno rodzajem pracy, jej ilością i jakością, kwalifikacjami pracownika, nie zaś czynnikiem takim jak wiek emerytalny. Kodeks pracy przewiduje bowiem prawo do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości.

Godzi się jeszcze zauważyć, iż wskazywany przez powoda § 5 pkt 4 Regulaminu wynagradzania pracowników Urzędu Miasta i Gminy w G. nie przewiduje po stronie wskazanego (...) obowiązku a jedynie prawo do podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego pracownikowi zamierzającemu w określonym czasie skorzystać z uprawnień emerytalnych. Taka regulacja wynika, jak się wydaje, z celu wprowadzenia wskazanego przepisu, którym jest kształtowanie sytuacji kadrowej. Choć z informacji (...) wynika, że w praktyce pracodawca z uprawnienia tego korzystał zawsze w przypadku wniosku pracownika, to jednak regulacja nie nakłada na niego takiego obowiązku. Także rozmiar podwyżki określony był elastycznie przez wyznaczenia jedynie dolnej granicy tejże.

Na koniec wskazać należy, iż nawet przy podzieleniu stanowiska powoda co do istnienia podstaw do żądania zapłaty podwyższonego wynagrodzenia, nie sposób byłoby uznać powództwa za uzasadnione w całości, bowiem wniosek o podwyżkę złożony został w lutym 2017r., a odejście na emeryturę miało nastąpić i nastąpiło z dniem 2 lipca 2018 r. W tych warunkach powód mógłby dochodzić wyższego wynagrodzenia nie wcześniej niż za okres od złożenia wniosku.

Powód w toku procesu wskazywał, że pracownicy Urzędu Miasta i Gminy w G. i pozostałych jednostek organizacyjnych gminy korzystali z podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego w związku z planowanym przejściem na emeryturę oraz że takie podwyżki dostawali pracownicy pozwanego. Pozwany zaprzeczył tej ostatniej okoliczności, a powód nie przedstawił dowodów na podnoszone twierdzenia.

Powyższe przemawiało za oddaleniem powództwa, co też Sąd uczynił w punkcie pierwszym wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł w punkcie drugim wyroku zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania. Stosownie do art. 98 § 1 k.p.c., strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty poniesione przez pozwanegołożyły się koszty zastępstwa procesowego, z którego korzystała strona pozwana, w kwocie 1350 złotych (zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych). Powód winien zwrócić pozwanemu powyższą kwotę, jako stronie wygrywającej proces w całości.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)