

*Sygn. VPa 32/16*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 25 października 2016 roku*

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,*

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Beata Łapińska (spr.)*

*Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska*

SSO Urszula Sipińska-Sęk

*Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera*

*po rozpoznaniu w dniu 13 października 2016 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

*sprawy z powództwa S. O.*

*przeciwko (...) (...)*

z siedzibą w O.

o wynagrodzenie za pracę i dodatek wyrównawczy

*na skutek apelacji pozwanej (...) (...) z siedzibą w O. od wyroku Sądu Rejonowego*

*w Tomaszowie Maz. IV Wydziału Pracy z dnia 16 listopada 2015r. sygn. IV P 64/14*

**1. oddala apelację,**

**2. zasądza od pozwanej (...) (...) z siedzibą w O. na rzecz powoda S. O. kwotę 900,00 ( dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.**

Sygn. akt V Pa 32/16

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 01 kwietnia 2014r., skierowanym przeciwko (...) (...) w O., powód S. O. wnosił o zasądzenie od pozwanej spółdzielni na jego rzecz kwoty 39.967,40 zł tytułem dodatku wyrównawczego wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów procesu wg norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powoda wskazał, iż w dniu 31 marca 2011r., powód otrzymał wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy, które nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracowników w rozumieniu ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r. Nr 90 poz.844 z późniejszymi zmianami) oraz że w dacie wypowiedzenia powód znajdował się w okresie ochronnym, o którym mowa w art. 39 k.p. W uzasadnieniu wskazano również, iż podstawę prawną dochodzonego dodatku wyrównawczego stanowi art. 5 ust. 6 w zw. z art.5 ust. 5 pkt 1 w/w ustawy, a dochodzony w pozwie dodatek stanowi różnicę pomiędzy wynagrodzeniem określonym w umowie o pracę, a wynagrodzeniem otrzymywanym po wypowiedzeniu zmieniającym tj. różnicę między kwotą 6.176,10 złotych, a kwotą

3.220,00 zł otrzymywaną już po dokonanych wypowiedzeniu zmieniającym. Dodatkowo wskazano również, że w niniejszym pozwie powód S. O. dochodzi dodatku wyrównawczego za okres od 1 maja 2011r. do 31 maja 2012r. tj. za okres 13 miesięcy, co łącznie daje kwotę 38.291,30 złotych oraz domaga się wyrównania wynagrodzenia za okres wypowiedzenia tj. za miesiąc kwiecień 2011r. w wysokości 1.676,00 zł.

W odpowiedzi na pozew z dnia 23 kwietnia 2014 r., pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania wg norm przepisanych. Na uzasadnienie swojego stanowiska pozwany wskazał, iż roszczenia dochodzone przez powoda nie zasługują na uznanie ze względu na zawartą przez strony w dniu 22 grudnia 2011r. ugodę sądową w sprawie IV P 172/11, na mocy której strony doszły do porozumienia w zakresie obowiązywania i skutków złożonego powodowi wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Wskazano również iż, zasadność roszczeń powoda należy ponadto ocenić ze względu na panujące zasady współzycia społecznego, o których mowa w art. 8 k.p. W przedmiotowej sprawie powód S. O. dochodzi dodatku wyrównawczego, który łącznie otrzymywanym przez niego wynagrodzeniem odpowiadałby wynagrodzeniu jakie otrzymywał piastując stanowisko członka zarządu, co w sytuacji gdy wykonywał obowiązki specjalisty oznacza naruszenie zasady równego traktowania pracowników oraz zasad współzycia społecznego.

Na rozprawie w dniu 26 listopada 2014r., pełnomocnik pozwanego nie uznając wniesionego powództwa poza argumentacją wskazaną w odpowiedzi na pozew dodatkowo wskazał, iż wniesione powództwo jest niezasadne z uwagi na to, iż przyczyną dokonanego wypowiedzenia zmieniającego nie były przyczyny niedotyczące pracownika w rozumieniu ustawy o zwolnieniach grupowych, lecz specyficzna utrata uprawnień powoda, o której mowa w art. 43 pkt 2 k.p., która polegała na braku możliwości wykonywania przez powoda pracy w postaci zastępcy prezesa ds. technicznych, na skutek odwołania powoda ze stanowiska Z-cy Prezesa ds. technicznych - (...) Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w przez radę nadzorczą. Nadto z ostrożności procesowej, pełnomocnik pozwanego wskazał, iż na wypadek uznania, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia zmieniającego dokonanego powodowi były przyczyny niedotyczące pracownika, to należny dodatek wyrównawczy przysługuje nie za okres 13 miesięcy, jak wskazano w pozwie, lecz za okres 6 miesięcy.

**Wyrokiem z dnia 16 listopada 2015 roku, sygn. IV P 64/14** Sąd Rejonowy w Tomaszowie Mazowieckim, IV Wydział Pracy w punkcie 1 zasądził od pozwanego (...) (...) z siedzibą w O. na rzecz powoda S. O. kwotę 37.997,20 tytułem dodatku wyrównawczego za okres od dnia 1 maja 2011 roku do dnia 31 maja 2012 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 9 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty; w punkcie 2 oddalił powództwo w pozostałym zakresie; punkcie 3 zasądził od pozwanego (...) (...) z siedzibą w O. na rzecz powoda S. O. kwotę 1.800,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego; w punkcie 4 nakazał pobrać na rzecz Skarbu Państwa- Sądu Rejonowego w Tomaszowie Mazowieckim od pozwanego (...) (...) z siedzibą w O. kwotę 1998,00 złotych tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu; w punkcie 5 nadał wyrokowi wskazanemu w pkt 1, co do kwoty 3.220,00 złotych brutto, rygor natychmiastowej wykonalności.

**Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:**

Powód S. O. został powołany na stanowisko Z-cy P. ds. technicznych - (...) (...) w O. na mocy uchwały Rady Nadzorczej (...) w O. z dnia 13 listopada 2009 r.

W dniu 17 listopada 2009 r., pomiędzy stronami tj. powodem S. O. a (...) w O. zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony zgodnie, z którą powód został zatrudniony na stanowisku Z-cy P. ds. technicznych – (...)z wynagrodzeniem w kwocie 3.570,00 zł, premią 20 %, dodatkiem funkcyjnym 20% oraz dodatkiem stażowym, zgodnie z obowiązującym Regulaminem Wynagradzania.

Na mocy uchwały Rady Nadzorczej (...) w O. z dnia 6 maja 2010r., wynagrodzenie powoda S. O. począwszy od 7 maja 2010r. uległo zmniejszeniu do kwoty brutto 4.500,00 złotych na czas przejściowy do osiągnięcia dodatniego wyniku finansowego, popartego odpowiednimi działaniami naprawczymi (...) ( Zakładu (...)).

Uchwałą Nr (...) Rada Nadzorcza (...) w O. z dniem 22 lutego 2011r. odwołała powoda S. O. ze stanowiska Z-cy P. ds. technicznych – (...) (...)” w O..

W dniu 31 marca 2011r., powód S. O. otrzymał wypowiedzenie warunków umowy o pracę, zawartej w dniu 17 listopada 2009 r. z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia w części dotyczącej warunków pracy tj. rodzaju wykonywanej pracy oraz warunków płacy. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmianę zakresu obowiązków w związku wdrożeniem nowego schematu organizacyjnego zgodnie z Uchwałą Rady nadzorczej (...) w O. Nr (...) z dnia 25 listopada 2010 r. oraz odwołanie ze stanowiska Zastępcy P. ds. technicznych – (...) (...)” w O., zgodnie z uchwałą nr (...)z dnia 21 lutego 2011r.

Po upływie jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 maja 2011r. zaproponowano powodowi S. O. nowe warunki umowy o pracę, tj. stanowisko specjalisty ds. (...) oraz wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.300,00 zł + pozostałe składniki wynagrodzenia zgodnie z obowiązującym Regulaminem Wynagradzania (tj. 10% premia oraz 30% dodatek stażowy).

W dniu 7 kwietnia 2011r., powód S. O. wystąpił do Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. IV Wydział Pracy z powództwem o uznanie za bezskuteczne dokonanego wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy oraz o zasądzenie kwoty 6.704,40 zł tytułem części niewypłaconego wynagrodzenia za pracę za okres od grudnia 2010 r. do marca 2011 r.

Na mocy zawartej w sprawie ugody sądowej, pozwana (...) w O. zobowiązała się wypłacić powodowi S. O. jednorazowo kwotę 6.704,00 zł brutto tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę, a nadto strony zgodnie oświadczyły, iż powyższą ugodą likwidują spór zawisły w przedmiotowej sprawie, a powód S. O. dodatkowo oświadczył, iż zrzeka się roszczenia w pozostałym zakresie.

Przedmiotowa ugoda została podpisana przez strony oraz ich profesjonalnych pełnomocników.

Hipotetyczna wartość dodatku wyrównawczego należnego powodowi S. O. za okres od maja 2011r. do maja 2012r. wynosi 37.997,20 złotych.

Na dzień 31 marca 2011r. tj. na dzień wręczenia powodowi S. O. wypowiedzenia zmieniającego, na skutek zmian reorganizacyjnych w pozwanej (...) w O. zostały zwolnione 3 osoby.

**Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny w przedmiotowej sprawie na podstawie dokumentacji w postaci:** uchwały Nr (...) Rady Nadzorczej (...) w O., umowy o pracę z dnia 17 listopada 2009 r., uchwały Nr (...) Rady Nadzorczej (...) w O., porozumienia zmieniające warunki umowy o pracę, uchwały Nr (...) Rady Nadzorczej (...) w O., wypowiedzenia warunków umowy o pracę z dnia 31 marca 2011r, odpisu pozwu z dnia 7 kwietnia 2011 r. oraz protokół rozprawy z dnia 22 grudnia 2011r. wraz z ugodą sądową, hipotetyczne wyliczenie wysokości dodatku wyrównawczego należnego powodowi S. O. oraz na podstawie zeznań P. pozwanej (...) J. P. (1).

**Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy w Tomaszowie Mazowieckim uznał powództwo za uzasadnione jedynie w części.**

Na wstępie Sąd I instancji wskazał, iż zgodnie z treścią art. 10 ust.1 w zw. z art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi:

- 1/. o którym mowa w art. 39 i 177 k.p.;
- 2/. będącemu członkiem rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego;
- 3/. będącemu członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej;

4/. będącemu członkiem zakładowej organizacji związkowej, upoważnionemu do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy;

4a/. będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej;

4b/. będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, organu przedstawicielskiego lub przedstawicielem pracowników w spółce europejskiej;

4c/. będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, organu przedstawicielskiego lub przedstawicielem pracowników w spółdzielni europejskiej;

4d/. będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, zespołu przedstawicielskiego albo przedstawicielem pracowników w radzie nadzorczej spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek;

5/. będącemu społecznym inspektorem pracy;

6/. powołanemu do odbycia czynnej służby wojskowej, służby zastępczej, zasadniczej służby wojskowej albo przeszkolenia wojskowego;

7/. będącemu członkiem rady pracowników lub określonym w porozumieniu, o którym mowa w art. 24 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550, z 2008 r. Nr 93, poz. 584 oraz z 2009 r. Nr 97, poz. 805), przedstawicielem pracowników uprawnionym do uzyskiwania od pracodawcy informacji i prowadzenia z nim konsultacji.

Sąd Rejonowy podkreślił również, że stosownie do art. 5 ust. 6 ww. ustawy, jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom, o których mowa w ust. 5, przysługuje, do końca okresu, w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z kodeksu pracy.

Sąd wskazał również, iż ochrona trwałości stosunku pracy przewidziana w art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) ma charakter bezwzględny. Oznacza to, że złożenie oświadczenia woli przez pracodawcę o wypowiedzeniu stosunku pracy jest niedopuszczalne. Sąd powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2008r., II PK 286/07 (OSNP2009/15-16/202), zgodnie z którym pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy z przyczyn niedotyczących pracowników, pracownikom objętym szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy niezależnie od tego, czy równocześnie dokonuje definitywnych zwolnień z pracy z tych przyczyn (art. 10 ust. 1 w związku z art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.).

Wedle Sądu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w tym także dokumenty przedłożone przez strony oraz zeznania J. P. (1) pozwanej (...) składającego zeznania w charakterze strony, w pełni potwierdzają okoliczność, iż pozwana spółdzielnia mieszkaniowa dokonała wypowiedzenia zmieniającego wobec powoda z powodu zmian organizacyjnych wprowadzanych w spółce począwszy od 25 listopada 2010 r.

Jak wskazał Sąd Rejonowy na dzień dokonania powodowi S. O. wypowiedzenia zmieniającego umowy o pracę, pozwana spółdzielnia zwolniła definitywnie trzech pracowników z przyczyn organizacyjnych i te okoliczności, według Sądu I instancji pozwalają już uznać, że do wypowiedzenia zmieniającego powoda S. O. doszło w warunkach art. 10 ust.1 ustawy z dnia 12 marca 2003 r. Zatem, w dacie dokonywania wypowiedzenia zmieniającego powód S. O. był pracownikiem podlegającym ochronie na podstawie przepisu art. 39 k.p., jak i na podstawie art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 12 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.).

Kontynuując wywód Sąd wskazał, iż skoro S. O. podlegał ochronie z art. 39 k.p. i jak ustalono, nie było możliwe dalsze zatrudnianie go na dotychczasowym stanowisku, to dopuszczalne było co prawda dokonanie wobec niego wypowiedzenia zmieniającego, ale skutkowało to obowiązkiem wypłaty dodatku wyrównawczego za cały okres, w którym korzystałby ze szczególnej ochrony stosunku pracy.

Sąd umotywował swoje stanowisko tym, że zgodnie z art. 5 ust. 6 ww. ustawy, jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom, o których mowa w ust. 5, przysługuje, do końca okresu, w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z kodeksu pracy.

Sąd Rejonowy wskazał również, że wbrew temu, co podnosił pełnomocnik pozwanej spółdzielni, w niniejszej sprawie nie zachodzą okoliczności wskazane w art. 43 k.p. w postaci niezawinionej przez powoda utraty uprawnień koniecznych do wykonywania dotychczasowych obowiązków, co pozwoliłoby pozwanemu na uchylenie ochrony wskazanej w art. 39 kp.

Sąd I instancji powołał się również na art. 43 k.p., podnosząc, iż uchyla on ochronę w tym przypadku, gdyż następuje obiektywna, choć niezawiniona przez pracownika, utrata możliwości dalszego wykonywania określonego zakresu obowiązków, z którymi przepisy prawa wiążą konieczność posiadania określonych uprawnień zawodowych. Zdaniem Sądu, odwołanie przez radę nadzorczą było po prostu wyrażeniem subiektywnej woli organu, który nie chce, by dana osoba dalej była członkiem zarządu. Według Sądu jest to jednostronne oświadczenie woli, które ani nie nadaje uprawnień zawodowych, ani ich nie odbiera.

Kontynuując Sąd podkreślił, że skoro pozwany pomimo zakazu wynikającego z art. 39 k.p., wypowiedział powodowi warunki pracy i płacy, co spowodowało obniżenie jego wynagrodzenia, to powodowi przysługuje dodatek wyrównawczy, obliczony na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy (Dz. U. z 1996r., Nr 62, poz. 289).

Z powyższych względów, Sąd Rejonowy uznał za zasadne przyznanie powodowi S. O. prawa do dodatku wyrównawczego za okres objęty pozwem, w wysokości wynikającej z wyliczenia złożonego do akt sprawy przez pozwanego i nie kwestionowanego przez żadną ze stron.

Sąd I instancji odniósł również się do roszczenia powoda S. O. o wyrównanie wynagrodzenia za pracę za miesiąc kwiecień 2011 r. Wskazał, iż brak jest podstaw do uwzględnienia tegoż roszczenia jako, że roszczenie to objęte treścią ugody zawartej przez strony w sprawie IVP 172/11 i objęte powagą rzeczy ugodzonej, nie może być ponownie dochodzone, a zatem z tych względów roszczenie to oddalił.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c w związku z art. 113 ust. 1 u.k.s.c., obciążając stronę pozwaną obowiązkiem uiszczenia opłaty sądowej od pozwu, od której powód S. O. był zwolniony z mocy ustawy.

Na zasądzone koszty procesu, o których mowa w punkcie 3 wyroku złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika będącego adwokatem w kwocie 1.800,00 zł, ustalone zgodnie z § 12 ust.1 pkt 2 w zw. z § 6 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163 poz. 1348 z póź. Zmianami).

O rygorze natychmiastowej wykonalności, o którym mowa w punkcie 5 wyroku, Sąd orzekł na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

**Powyższy wyrok w całości zaskarżyła apelacją pozwana (...)** w O. reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, zarzucając:

**I) naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:**

1) przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów spowodowane wadliwą oceną materiału dowodowego prowadzącego do nieprawidłowego ustalenia, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy stanowiły przyczyny niedotyczące pracownika, w sytuacji gdy wypowiedzenie warunków pracy i płacy wynikało z utraty przez powoda mandatu do sprawowania funkcji w Zarządzie (...) wskutek negatywnej oceny jego pracy przez Radę Nadzorczą (...),

2) przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów wskutek błędnego uznania, iż z zeznań Pana J. P. (2) zeznającego w charakterze strony pozwanej wynika, iż dokonanie wypowiedzenia zmieniającego wobec powoda nastąpiło z powodu zmian organizacyjnych wprowadzonych od 25 listopada 2010 r.,

3) przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów wskutek bezpodstawnego uznania, iż zwolnienie na dzień dokonania powodowi wypowiedzenia zmieniającego trzech pracowników z przyczyn organizacyjnych pozwala już uznać, że do wypowiedzenia zmieniającego powoda doszło w warunkach art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,

4) przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów spowodowane wadliwą oceną materiału dowodowego prowadzącego do nieprawidłowego ustalenia, że wskutek utraty przez powoda mandatu do sprawowania funkcji w Zarządzie (...) na mocy uchwały Rady Nadzorczej (...) o odwołaniu powoda, nie doszło do utraty przez niego uprawnień koniecznych do wykonywania dotychczasowych obowiązków w rozumieniu art. 43 kp,

**II) naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 212 i 213 k.p.c.** poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału celem ustalenia istotnych faktów, mających znaczenie dla sprawy a szczególnie pominięcie skutków i zamiaru stron zawierających ugodę sądową zawartą w 22 grudnia 2011 r. w sprawie toczącej się przed Sądem Rejonowym w Tomaszowie Maz., sygn. akt IV P 172111, w kontekście roszczenia powoda o dodatek wyrównawczy,

**III) naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 316§1 k.p.c.** poprzez pominięcie przez Sąd przy orzekaniu o roszczeniu dotyczącym dodatku wyrównawczego ugody sądowej zawartej w 22 grudnia 2011 r. w sprawie toczącej się przed Sądem Rejonowym w Tomaszowie Maz., sygn. akt W P 172/11, w której powód zrzekł się wszelkich wynikających ze zmiany umowy o pracę wiążącej powoda i pozwanego,

**IV) naruszenie art. 917 k.c. w zw. z art. 65 § 1 k.c.** poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i skutkujące błędną oceną ugody sądowej zawartej w 22 grudnia 2011 r. w sprawie toczącej się przed Sądem Rejonowym w Tomaszowie Maz., sygn. akt IV P 172/11, poprzez nieuznanie, iż ugoda objęła swym zakresem roszczenia objęte niniejszą sprawą, w sytuacji, gdy zamiarem stron zawierających ugodę było zgodne dojście do porozumienia w zakresie wszelkich roszczeń wynikających ze zmiany umowy o pracę wiążącej powoda i pozwanego,

**V) naruszenie art. 10 ust. 1 w zw. z art. 5 ust. 5 i ust. 6 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników** poprzez ich zastosowanie w sytuacji, gdy wypowiedzenie warunków pracy i płacy powodowi nie nastąpiło w ramach zwolnień grupowych a w ramach wypowiedzenia indywidualnego, co przy uznaniu, iż wypowiedzenie warunków pracy i płacy nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika stanowiących wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie, nakazuje zastosowanie ma art 10 ust. 4 ustawy o szczególnych zasadach

rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, określający 6 miesięczny okres, w którym pracownik jest uprawniony do dodatku wyrównawczego,

VI) **naruszenie art. 8 kp** poprzez jego niezastosowanie, w sytuacji, gdy z okoliczności sprawy wynika, iż roszczenie powoda narusza zasady współżycia społecznego,

VII) **naruszenie art. 100 k.p.c.** poprzez jego niezastosowanie i obciążenie pozwanej obowiązkiem uiszczenia opłaty sądowej w całości jak i obowiązkiem zwrotu na rzecz powoda kosztów postępowania w całości, w sytuacji, gdy powództwo zostało uwzględnione tylko w części.

**Wskazując na powyższe zarzuty apelacyjnie strona pozwana wniosła o:**

- o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonym zakresie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Tomaszowie Mazowieckim;

- o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 13 października 2016 roku pełnomocnik pozwanej (...) w O., poparł apelację.

**Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:**

**Apelacja jest bezzasadna, albowiem wyrok Sądu Rejonowego odpowiada prawu.**

Sąd Okręgowy w pełni podziela rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji. Wydany wyrok znajduje uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy, dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w niczym nie naruszyła zasady wyrażonej art. 233 § 1 k.p.c.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie była kwestia zasadności żądania powoda wypłaty przez pracodawcę dodatku wyrównawczego za okres od 1 maja 2011 r. do 31 maja 2012 r. tj. za okres 13 miesięcy.

Sąd Rejonowy uwzględniając powództwo co do zasady stwierdził, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w tym także dokumenty przedłożone przez strony oraz zeznania J. P. (1) pozwanej (...) składającego zeznania w charakterze strony, w pełni potwierdzają okoliczność, iż pozwana spółdzielnia mieszkaniowa dokonała wypowiedzenia zmieniającego wobec powoda z powodu zmian organizacyjnych wprowadzanych w spółce począwszy od 25.11.2010r.

Na dzień dokonania powodowi S. O. wypowiedzenia zmieniającego umowy o pracę, pozwana spółdzielnia zwolniła definitywnie trzech pracowników z przyczyn organizacyjnych i te okoliczności pozwalają już uznać, że do wypowiedzenia zmieniającego powoda S. O. doszło w warunkach art.10 ust.1 ustawy z dnia 12.03.2003r. Zatem w ocenie Sądu rejonowego w dacie dokonywania wypowiedzenia zmieniającego powód S. O. był pracownikiem podlegającym ochronie na podstawie przepisu art. 39 k.p., jak i na podstawie art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 12.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników / Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm./.

Bezspornym jest, iż powód S. O. podlegał ochronie z art. 39 k.p. i jak ustalono nie było możliwe dalsze zatrudnianie go na dotychczasowym stanowisku, to ma rację Sąd meirti, iż dopuszczalne było co prawda dokonanie wobec niego wypowiedzenia zmieniającego, ale skutkować to musiało obowiązkiem wypłaty dodatku wyrównawczego za sporny okres, w którym korzystałby ze szczególnej ochrony stosunku pracy.

Sąd Okręgowy oceniając prawidłowość rozstrzygnięcia Sądu I instancji w pełni aprobuje powyższy pogląd. Wszak z samej treści wypowiedzenia powodowi warunków pracy wskazano, iż przyczyna wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy była zmiana zakresu jego obowiązków w związku z wdrożeniem nowego schematu organizacyjnego

zgodnie z uchwałą Rady Nadzorczej (...) (...)dnia 25 listopada 2010 r. oraz odwołaniem go ze stanowiska zastępcy P. ds. technicznych – (...) (...)i zgodnie z uchwałą Nr (...) z dnia 21.02. 2011 r.

Oznacza to więc , iż wdrożenie nowego schematu spowodowało reorganizację skutkującą zmianą jego stanowiska pracy.

Zawarty w apelacji zarzut naruszenia przepisu art. 233 kpc i przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów jest zdaniem Sądu Okręgowego nieuprawniony stanowiąc li tylko gołosłowna polemikę z prawidłowymi ustaleniami w tym zakresie Sądu rejonowego. Trudno też podzielić pogląd apelującego, iż wskutek utraty przez powoda mandatu do sprawowania funkcji w zarządzie spółdzielni doszło do utraty przez niego uprawnień koniecznych do wykonywania dotychczasowych obowiązków w rozumieniu przepisu art. 43 kp .

Sąd Okręgowy w pełni podziela w tym zakresie stanowisko Sądu Rejonowego, który prawidłowo przyjął, iż przepis art. 43 k.p. uchyla ochronę w tym przypadku, gdy następuje obiektywna, choć niezawiniona przez pracownika, utrata możliwości dalszego wykonywania określonego zakresu obowiązków, z którymi przepisy prawa wiążą konieczność posiadania określonych uprawnień zawodowych. Ma rację tenże Sąd, iż odwołanie przez radę nadzorczą jest po prostu wyrażeniem subiektywnej woli organu, który nie chce, by dana osoba dalej była członkiem zarządu. Jest to jednostronne oświadczenie woli, które ani nie nadaje uprawnień zawodowych, ani ich nie odbiera.

Tym samym, skoro pozwany pomimo zakazu wynikającego z art. 39 k.p., wypowiedział powodowi warunki pracy i płacy, co spowodowało obniżenie jego wynagrodzenia, to powodowi przysługuje dodatek wyrównawczy, obliczony na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy (Dz. U. z 1996r., Nr 62, poz. 289).

Nie ma racji apelujący, że dodatek ten stosownie do treści przepisu art. 10 ustęp 1 w związku z art. 5 i ustęp 6 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przysługuje jedynie przez okres 6 miesięcy , o czym stanowi przepis art. 10 ustęp 4 ustawy.

Lektura akt wykazała, iż powód ( urodzony w dniu (...)) w dacie wypowiedzenia mu warunków umowy o pracę , tj. w dniu 31 marca 2011 r. podlegała szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem jako pracownik w wieku przedemerytalnym ponieważ miała ukończone 62 lata. W przypadku tej grupy pracowników w razie zwolnień indywidualnych pracodawca może jedynie wypowiedzieć warunków pracy i płacy lecz jeśli powoduje to obniżenie wynagrodzenia, do końca okresu ochronnego musi wypłacać dodatek wyrównawczy.. Do osób tych stosować należy przepisy art. 5 ust. 3-6 oraz art. 10 ust. 2-5 niniejszej ustawy. Oznacza to, że na wypadek zwolnień indywidualnych z przyczyn niedotyczących pracownika wyodrębnić należy 4 grupy osób chronionych, wobec których stosuje się odmienne zasady postępowania: a) pracownicy przebywający na urloпах wypoczynkowych lub z innych usprawiedliwionych przyczyn nieobecni w pracy (art. 41 k.p.), b) pracownicy wymienieni w art. 5 ust. 5 ustawy (do których należy powód) ,c) pracownicy, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia (a więc osoby nie wymienione w art. 5 ust. 5 ustawy), d) posłowie, senatorowie i radni.

Zgodnie z treścią art. 10 ust. 1 w zw. z art. 5 ust 5 pkt 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, osoba będąca w tzw. wieku przedemerytalnym (art. 39 kodeksu pracy) podlega szczególnej ochronie przed zwolnieniem i można jej jedynie wypowiedzieć warunki pracy i płacy. Jeśli zmiana warunków pracy lub płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom, o którym mowa w art. 5 ust. 5 ustawy (czyli pracownikom m.in. w wieku przedemerytalnym), przysługuje im dodatek wyrównawczy, który zgodnie z art. 5 ust. 6 cyt ustawy - przysługuje do końca okresu. w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy. Do tej grupy osób nie ma zastosowania przepis art. 10 ust 4 cyt. ustawy, który przewiduje, że dodatek wyrównawczy przysługuje przez

okres 6 miesięcy albowiem przepis ten ma zastosowanie do osób wymienionych w art. 10 ust. 1<sup>n</sup> - pracownicy, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, z wyjątkiem posłów, senatorów i radnych. Chodzi tu zatem o osoby nie wymienione w art. 5 ust. 5 ustawy.

Reasumując, wbrew stanowisku strony pozwanej regulacja z art. 10 ust 4 wskazywanej ustawy nie miała do powoda zastosowania pomimo, iż wypowiedzenie zmieniające oparte zostało na przepisie art. 10. Wynika to po pierwsze z faktu, że art. 5 ust 3 do ust. 5 rzeczonyj ustawy ma bezpośrednie zastosowanie także do wypowiedzeń ( w tym zmieniających ) dokonanych na podstawie jej art. 10.

Po drugie uszło uwadze strony pozwanej, że regulacja art. 10 ust 4 omawianej ustawy, co wynika przecież wprost z jej zapisu, ma zastosowanie w „ okolicznościach określonych w ust. 3” Według zaś ust 3 art. 10- pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom, o których mowa w ust. 2, jeżeli z przyczyn określonych w ust. 1 nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy..” Z kolei pracownicy o których mowa w ustępie 2 to tacy „których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia...” Powód zaś do tej grupy się nie zaliczał. Skoro bowiem był on chroniony art. 39 kp to nie było dopuszczalne w stosunku do niego nawet zwolnienie grupowe. Z mocy zaś art. 5 powoływanej ustawy w stosunku do pracowników chronionych tak jak powód z mocy art. 39 kp ( art. 5 ust.5 pkt 1 ) można zastosować tylko instytucję tzw. „wypowiedzenia zmieniającego”.

Wbrew zatem stanowisku strony pozwanej zapis art. 10 ust 4 wymienionej ustawy nie jest przepisem szczególnym dla osób chronionych z mocy art. 39 kp w związku z art. 5 ust 5 powołanej ustawy. Regulacja ta ma zastosowanie tylko i wyłącznie do grupy pracowników chronionych ale nie wymienionych w art. 5 ust 5. Skoro powód w tym przepisie nie został wymieniony to oznacza, iż dodatek wyrównawczy przysługuje mu za cały okres za okres wymieniony w art. 5 ust. 6 w/w ustawy.

Skoro zatem strona pozwana dokonała błędnej wykładni przedstawionych przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90 z 2003 poz.844 z późniejszymi zmianami ) i w konsekwencji nie wypłacił powódce dodatku wyrównawczego za sporny okres Sąd rejonowy prawidłowo zasądził na rzecz powoda ustaloną za wskazany w pozwie okres kwotę w wysokości wynikającej z wyciszczenia złożonego do akt sprawy przez pozwanego i nie kwestionowanego przez żadną ze stron.

Bezpodstawne okazały się także zawarte w apelacji zarzuty , iż ugoda zawarta pomiędzy stronami w sprawie IV P 172/11 objęła swym zakresem roszczenia dotyczące także dodatku wyrównawczego. Z treści pozwu w powyższej sprawie wynika, iż dotyczył on uznania za bezskuteczne wypowiedzenia powodowi dotychczasowych warunków pracy oraz zasądzenia części niewypłaconego wynagrodzenia za okres od grudnia 2010 r. do marca 2011 r. stanowiącego różnicę pomiędzy wynagrodzeniem dotychczasowym a obniżonym. Wspomnianą ugodą pozwany zobowiązał się wypłacić dochodzoną pozwem kwotę . Oświadczenia stron , iż powyższą ugodą likwidują zawisły spór mogą odnosić się li tylko do granic pozwu , który nie obejmował swym zakresem roszczeń , które miały się pojawić w przyszłości. Nawet zaś , gdyby takie oświadczenia zostały złożone, to ugoda z całą pewnością nie zostałaby zaakceptowana przez Sąd, albowiem w sposób rażący naruszałaby przepis art. 84 kp , który zawiera zakaz zrzeczenia się przez pracownika prawa do wynagrodzenia za pracę.

Jeśli chodzi o zarzut naruszenia przepisu art. 8 kp jest on także bezpodstawny właśnie w aspekcie powołanego wyżej przepisu art. 84 kp. Nie jest sprzeczne bowiem z zasadami współżycia społecznego żądanie przez pracownika należnego mu z mocy prawa dodatku wyrównawczego do wynagrodzenia , które jest częścią wynagrodzenia za pracę.

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc orzekł jak w punkcie 1 sentencji. O kosztach orzekł na podstawie art. 98 kpc obciążając nimi stronę pozwaną jako przegrywającą proces.