

Sygnatura akt X P 712/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

W., dnia 22-10-2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący:SSO del. Robert Kuczyński

Protokolant:Anna Barska

po rozpoznaniu w dniu 22-10-2013 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa M. P.

przeciwko (...) Przedsiębiorstwo Budownictwa (...) S.A. we W.

- o zapłatę dodatku wyrównawczego

I. zasądza od strony pozwanej (...) Przedsiębiorstwa Budownictwa (...) S.A. we W. na rzecz powódki M. P. kwotę 45000 zł (czterdzieści pięć tysięcy złotych) brutto z ustawowymi odsetkami w tym od kwoty:

- 4500 zł od dnia 11 lipca 2012 r. do dnia zapłaty;
- 4500 zł od dnia 11 sierpnia 2012 r. do dnia zapłaty;
- 4500 zł od dnia 11 września 2012 r. do dnia zapłaty;
- 4500 zł od dnia 11 października 2012 r. do dnia zapłaty;
- 4500 zł od dnia 11 listopada 2012 r. do dnia zapłaty;
- 4500 zł od dnia 11 grudnia 2012 r. do dnia zapłaty;
- 4500 zł od dnia 11 stycznia 2013 r. do dnia zapłaty;
- 4500 zł od dnia 11 lutego 2013 r. do dnia zapłaty;
- 4500 zł od dnia 11 marca 2013 r. do dnia zapłaty;
- 4500 zł od dnia 11 kwietnia 2013 r. do dnia zapłaty;

II. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7500 zł;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (kasa tutejszego Sądu) kwotę 225 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

## UZASADNIENIE

Powódka M. P. wniosła o zasądzenie od strony pozwanej (...) SA we W. kwoty 45 000 zł tytułem dodatku wyrównawczego za okres od 1 czerwca 2012r. do 31 marca 2013r. z ustawowymi odsetkami w tym od kwoty :

- 4500 od dnia 11.07.2012r. do dnia zapłaty,

- 4500 od dnia 11.08.2012r. do dnia zapłaty,
- 4500 od dnia 11.09.2012r. do dnia zapłaty,
- 4500 od dnia 11.10.2012r. do dnia zapłaty,
- 4500 od dnia 11.11.2012r. do dnia zapłaty,
- 4500 od dnia 11.12.2012r. do dnia zapłaty,
- 4500 od dnia 11.01.2013r. do dnia zapłaty,
- 4500 od dnia 11.02.2013r. do dnia zapłaty,
- 4500 od dnia 11.03.2013r. do dnia zapłaty,
- 4500 od dnia 11.04.2013r. do dnia zapłaty,

W uzasadnieniu wskazała, że była zatrudniona w pozwanym (...) S.A we W. na podstawie umowy o pracę zawartej dnia 28 lipca 2010 r. na czas nieokreślony do 30 listopada 2011 r. na stanowisku zastępcy Dyrektora ds. Infrastruktury. Jej wynagrodzenie wynosiło 12000 zł brutto. Pismem z dnia 25 października 2011 r. pracodawca wypowiedział jej warunki umowy o pracę na podstawie art. 10 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. Zmiana dotyczyła stanowiska pracy i wynagrodzenia. Po upływie okresu wypowiedzenia tj. od dnia 1 grudnia 2011r. zaproponowano powódce stanowisko Koordynatora inwestycji drogowych z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 7500 zł brutto. Wynagrodzenie powódki uległo obniżeniu o kwotę 4500 zł brutto miesięcznie.

Przez okres 6 miesięcy pozwany wypłacał powódce dodatek wyrównawczy w związku z obniżeniem wynagrodzenia ale od dnia 1 czerwca 2012 r. zaprzestał jego wypłaty. Powódka zwracała się pisemnie do pozwanego o dalszą jego wypłatę ale otrzymała odpowiedź odmowną. Powódka w dacie wypowiedzenia jej warunków umowy o pracę podlegała szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem jako pracownik w wieku przedemerytalnym ponieważ miała ukończone 57 lat. W przypadku tej grupy pracowników w razie zwolnień indywidualnych pracodawca może jedynie wypowiedzieć warunki pracy i płacy lecz jeśli powoduje to obniżenie wynagrodzenia, do końca okresu ochronnego musi wypłacać dodatek wyrównawczy. Zdaniem powódki dodatek wyrównawczy powinien być jej wypłacany do końca okresu ochronnego tj. do dnia kiedy osiągnie powszechny wiek emerytalny dla kobiety tj. 60 lat i 7 miesięcy. W razie dokonywania zwolnień o charakterze indywidualnym z przyczyn, o których mowa w ustawie dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w sposób szczególny uregulowano sytuację pracowników, których stosunki pracy podlegają wzmożonej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem. 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 powódka), 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 - 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 o osoby nie wymienione w art. 5 ust. 5 ustawy.

Skoro zatem powódka jest osobą w tzw. wieku przedemerytalnym to podlega szczególnej ochronie przed zwolnieniem i można jej jedynie wypowiedzieć warunki pracy i płacy. Jeżeli wypowiedzenie warunków umowy o pracę powoduje obniżenie wynagrodzenia, to przysługuje jej dodatek wyrównawczy do końca okresu ochronnego. Pozwany zaprzestał wypłaty tego dodatku. Kwota której powódka domaga się stanowi należny jej dodatek wyrównawczy za okres 10 miesięcy. Żądanie odsetek uzasadnia art. 481 kc w zw. z art. 300 kp.

Strona pozwana nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazała, że między stronami jest spór prawny dotyczący okresu wypłaty dodatku wyrównawczego. Przyznała fakty wskazane w uzasadnieniu pozwu. Podała, że wypowiedziała powódce warunki umowy o pracę na podstawie art. 10 w/w ustawy. W związku z tym wypłacała powódce dodatek wyrównawczy przez 6 miesięcy z uwagi na treść art. 10 ust 4 powołanej ustawy pomimo, iż powódka uważa, że wypłata ta powinna nastąpić za cały ochronny okres na podstawie art. 5 ust 6 tejże ustawy.

#### Sąd ustalił

Powódka była zatrudniona w pozwanym (...) S.A we W. na podstawie umowy o pracę zawartej dnia 28 lipca 2010 r. na czas nieokreślony do 30 listopada 2011 r. na stanowisku zastępcy Dyrektora ds. Infrastruktury. Jej wynagrodzenie wynosiło 12000 zł brutto.

Pismem z dnia 25 października 2011 r. pracodawca wypowiedział jej warunki umowy o pracę na podstawie art. 10 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. Zmiana dotyczyła stanowiska pracy i wynagrodzenia. Po upływie okresu wypowiedzenia tj. od dnia 1 grudnia 2011r. zaproponowano powódce stanowisko Koordynatora inwestycji drogowych z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 7500 zł brutto.

Wynagrodzenie powódki uległo obniżeniu o kwotę 4500 zł brutto miesięcznie. Przez okres 6 miesięcy pozwany pracodawca wypłacał powódce dodatek wyrównawczy w związku z obniżeniem wynagrodzenia, ale od dnia 1 czerwca 2012 r. zaprzestał jego wypłaty.

Powódka nie otrzymywała dodatku przez okres 10 miesięcy. Łącznie 45 000 zł.

Powódka zwracała się pisemnie do pozwanego o dalszą jego wypłatę, ale otrzymała odpowiedź odmowną. W dacie wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę podlegała ona szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem na podstawie art. 39 kp jako pracownik w wieku przedemerytalnym ponieważ miała ukończone 57 lat.

Wynagrodzenie było płatne u strony pozwanej do 10 dnia następnego miesiąca.

bezsporne

#### Sąd zważył

Powództwo było uzasadnione i jako takie w całości zasługiwało na uwzględnienie.

Stan faktyczny był między stronami niesporny. Spór dotyczył kwestii czy do powódki w zakresie obowiązku wypłaty dodatku wyrównawczego w związku z wypowiedzeniem jej warunków zatrudnienia, zastosowanie miał przepis art. 10 ust. 4 czy też art. 5 ust. 6 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 ).

Strona pozwana utrzymywała, że zastosowanie ma art. 10 ust. 4 a powódka, że art. 5 ust. 6 tejże ustawy.

Sąd uznał, że w sporze tym prawidłowe stanowisko reprezentowała powódka. W sytuacji przysługującej jej niespornie ochrony wynikającej z art. 39 kp była ona pracownikiem wymienionym w art. 5 ust 5 pkt. 1 przedmiotowej ustawy, a zatem skoro według dyspozycji art. 10 ust 1 cytowanej ustawy między innymi przepis art. 5 ust 5 stosuje się odpowiednio, to powódce przysługuje dodatek wyrównawczy za cały okres ochronny. Wynika to z treści ustępu 4 powołanej ustawy według którego: „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.

Wbrew stanowisku strony pozwanej regulacja z art. 10 ust 4 wskazywanej ustawy nie miała do powódki zastosowania pomimo, iż jej 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...” Powódka zaś do tej grupy się nie zalicza. Skoro bowiem jest chroniona art. 39 kp to nie jest dopuszczalne w stosunku do niej nawet zwolnienie grupowe. Z mocy art. 5 powoływanej ustawy w stosunku do pracowników chronionych tak jak powódka art. 39 kp ( art. 5 ust.5 pkt 1 ) można zastosować tylko instytucję tzw. „wypowiedzenia zmieniającego”.

Pracownicy wymienieni w ustępie 2 art. 10 przedmiotowej ustawy to właśnie tacy, którzy nie są chronieni jej art. 5 ust 5. To grupa pracowników chroniona innymi przepisami prawa pracy ale tylko przed „zwykłym” kodeksowym wypowiedzeniem oraz przed wypowiedzeniem tzw. „ indywidualnym „ z art. 10 wskazywanej ustawy w tym przypadku u pracodawcy, u którego działają związki zawodowe i złożą sprzeciw. Są to : młodociani ( art.196 kp ) żony żołnierzy pełniących zasadniczą służbę wojskową( art. 126 ustawy z 21.11.67r. o powszechnym obowiązku obrony RP - Dz. U Nr 101 z 2010 roku poz.648 ), członkowie rady nadzorczej spółdzielni ( art. 45 prawa spółdzielczego – Dz. U Nr 188 z 2003 roku poz.1848 ) lekarze pełniący funkcję z wyboru w organach izb lekarskich ( art. 11 ustawy z 2.12..09r. o izbach lekarskich – Dz. U. Nr 219 z 2009 roku poz.1708 ), lekarze weterynarii pełniący funkcje z wyboru w organach izb lekarskich ( art.22 ustawy z 22.12.90r. o zawodzie lekarza weterynarii i izbach weterynaryjnych Dz. U. Nr 93 z 2009 roku poz.767 ) kombatanci lub osoby represjonowane ( art. 11 ustawy z 24.11.91 o kombatantach oraz niektórych osobach będących ofiarami represji wojennych i okresu powojennego - Dz. U z 2012 poz. 400 tekst jednolity ) pielęgniarce lub położne pełniące funkcje z wyboru w organach izb pielęgniarek i położnych ( art.17 ustawy z 1.07.11r. o samorządzie pielęgniarek i położnych – Dz. U. Nr 174 z 2011 roku poz. 1038 ) aptekarze pełniący z wyboru funkcje w organach izb aptekarskich ( art. 23 ustawy z 19.04.91 r. o izbach aptekarskich Dz. U . Nr 136 z 2008 roku poz. 856 ), , mianowani pracownicy NIK – członkowie Kolegium NIK ( art. 68 ustawy z 23.12.94r. o NIK – Dz. U. z 2012 roku poz. 82 tekst jednolity), członkowie rady nadzorczej spółki przekształconej z przedsiębiorstwa państwowego ( art. 15 ustawy z dnia 30.08.96r. o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych – Dz. U Nr 11 z 2013 roku poz. 216), członkowie rady pracowniczej w dniu wykreślenia przedsiębiorstwa państwowego z rejestru ( art. 61 ustawy z dnia 30.08.96r. o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych Dz. U. z 2013 roku poz. 216 tekst jednolity ), członkowie rady nadzorczej spółki powstałej w wyniku przekształcenia przedsiębiorstwa komunalnego ( art.18 ustawy z dnia 20.12.96r. o gospodarce komunalnej – Dz. U. Nr 45 z 2011 roku poz. 236 ) i wreszcie pracownicy zakładów opieki zdrowotnej i inne osoby skierowane w drodze decyzji administracyjnej do pracy przy zwalczaniu epidemii ( art. 47 ustawy z dnia 5.12.08r. zapobieganiu oraz zwalczaniu chorób zakaźnych u ludzi Dz. U. z 2013 roku poz. 947 tekst jednolity ).

W stosunku więc do w/w grupy pracowników na podstawie art. 10 cytowanej ustawy pracodawca może zastosować wypowiedzenie umowy o pracę, ponieważ ich stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec nich dopuszczalne jest wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pod warunkiem nie zgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu, bo nie są wymienieni w art. 5 ust.5. I to w stosunku do tychże pracowników pracodawca w razie zastosowania tzw. "wypowiedzenia zmieniającego" w sytuacji obniżenia im wynagrodzenia ma obowiązek wypłaty dodatku wyrównawczego przez okres nie przekraczający 6 miesięcy ( art. 10 ust 4 przedmiotowej ustawy ).

Wbrew 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. Powódka zaś w tym przepisie została wymieniona i z tej przyczyny przysługuje jej dodatek wyrównawczy 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 wypłaciła powódce dodatku wyrównawczego za 10 miesięcy po 4500 zł miesięcznie należało orzec zgodnie z żądaniem pozwu.

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 455 kc w związku z 481 § 1 kc bowiem wynagrodzenie było płacone z dołu do 10 dnia następnego miesiąca.

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 powódka była zwolniona z mocy ustawy.

Rygor natychmiastowej wykonalności Sąd nadał wyrokowi w punkcie I 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 – które zgodnie z zaświadczeniem złożonym przez stronę pozwaną wynosiło 7 500 złotych brutto.

A zatem orzeczono jak w sentencji .