

Sygn. akt VI P 225/22

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 maja 2023 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Marcin Bik
Protokolant:	Dorota Jakubowicz

po rozpoznaniu w dniu 11 maja 2023 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa R. W.

przeciwko Gminnej Spółdzielni (...) w J. z siedzibą w L.

o odszkodowanie

- Zasądza od Gminnej Spółdzielni (...) w J. z siedzibą w L. na rzecz powódki R. W. kwotę 10 721, 28 zł ( dziesięć tysięcy siedemset dwadzieścia jeden złotych i dwadzieścia osiem groszy) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 23 lutego 2023 roku do dnia zapłaty;
- Zasądza od Gminnej Spółdzielni (...) w J. z siedzibą w L. na rzecz powódki R. W. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- Nakazuje pobrać od pozwanej Gminnej Spółdzielni (...) w J. z siedzibą w L. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w W. kwotę 500 zł (pięćset złotych) tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy;
- Wyrokowi w pkt 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3 010 zł (trzy tysiące dziesięć złotych).

Sygn. akt VI P 225/22

## UZASADNIENIE

W dniu 28 października 2022 r. powódka R. W. wystąpiła z powództwem przeciwko Gminnej Spółdzielni (...) w J. z siedzibą w L. o odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem i nieuzasadnionego wypowiedzenia warunków umowy o pracę w wysokości równowartości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę tj. 9 030 zł wraz z odsetkami ustawowego za opóźnienie liczonymi od dnia wyrokowania do dnia zapłaty. Wniosła o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów ustanowienia jednego pełnomocnika. W uzasadnieniu powódka wskazała, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione i narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Podniosła, że była objęta

ochroną przedemerytalną i pracodawca nie mógł wypowiedzieć warunków pracy powódce. Nadto warunki jej zaproponowane były poniżej jej kwalifikacji i nie do przyjęcia dla niej (pozew k. 1 - 7).

W odpowiedzi na odwołanie pozwana Gminna Spółdzielnia (...) w J. z siedzibą w L. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwana wskazała, że pracodawca mógł wypowiedzieć warunki pracy i płacy powódce, mimo że znajdowała się w okresie chronionym bowiem wprowadził nowe zasady wynagradzania dotyczące ogółu pracowników zatrudnionych u pracodawcy, poza osobami zarządzającymi spółdzielnią. Przy ograniczonym do minimum zatrudnieniu pozwana nie miała do zaproponowania powódce innego stanowiska. Pozwana podkreśliła, że zaproponowała cofnięcie wypowiedzenia zmieniającego, na co powódka nie wyraziła zgody. Pozwana nadto wyraziła wolę ugodowego zakończenia sporu proponując odszkodowanie w kwocie 1 miesięcznego wynagrodzenia - 3010 zł (odpowiedz na pozew k. 32 - 34).

W piśmie z dnia 11 maja 2023 r. powódka zmodyfikowała kwotowo dochodzone roszczenie do kwoty 10 721, 28 zł oraz w zakresie odsetek i terminu ich naliczania - od dnia doręczenia odpisu pozwu, tj. 23 lutego 2023 r. do dania zapłaty (zmiana powództwa - pismo k. 57; rozprawa - protokół k 58-58v).

W toku postępowania strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie, przy czym powódka nie wyraziła zgody na zawarcie ugody.

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

Powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 15 czerwca 2016 r. na czas nieokreślony na stanowisku zastępcy kierownika składu opału w L. w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 3 010 zł brutto miesięcznie (umowa o pracę k. 15). Wynagrodzenie miesięczne z okresu trzech miesięcy poprzedzających zakończenie stosunku pracy wyliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 10 721,28 zł (zaświadczenie k. 37).

Powódka była pracownikiem umysłowym. Do jej głównych obowiązków należało: sporządzanie prawidłowej i terminowej dokumentacji związanej ze sprzedażą, czuwanie nad sprawnym zaopatrzeniem składu, nadzór nad utrzymaniem ładu i porządku bocznic i całego składu (zakres czynności). W ostatnim czasie, w okresie zimowym paliła też w piecu. Lekarz medycyny pracy orzeczeniem lekarskim nr 203/1 z dnia 10 czerwca 2020 r. uznał ją za zdolną do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku (orzeczenie k. 20).

U pozwanej zatrudnionych było 5 pracowników: dwaj członkowie zarządu G. P. i M. T., główna księgowa K. K., kierownik M. P., powódka jako zastępca kierownika. Przychodziła też Pani do sprzątnięcia. Zakres obowiązków kierownika i powódki nie różnił się niczym i tylko teoretycznie powódka mu podlegała. Zajmowali równorzędne stanowiska. Zarówno powódka jak i kierownik znajdowali się w wieku przedemerytalnym i podlegali ochronie z art. 39 kodeksu pracy (zeznania członka zarządu pozwanej G. P. k. 59 - 59v e - protokół (...)) (...) zeznania świadka M. P. k. 58 - 59 e-protokół (...)(...)

Pozwana w dniu 22 września 2022 r. przedstawiła powódce rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, którego upływ przewidziano na dzień 31 grudnia 2022 r. Jako przyczynę podano likwidację stanowiska pracy, w związku z reorganizacją zakładu pracy - przyczyny ekonomiczne. Pozwana pouczyła o terminie, miejscu i sposobie wniesienia odwołania (wypowiedzenie k. 23). W tym okresie nastąpiło obniżenie ilości sprzedaży węgla. Kierownik składu (...) dostał w dniu 21 września 2022 r. wypowiedzenie warunków umowy o pracę. Jako przyczynę wskazano reorganizację zakładu pracy – przyczyny ekonomiczne. Wskazano nowe warunki – umowa o pracę na  $\frac{3}{4}$  etatu z wynagrodzeniem miesięcznym 2800 zł brutto (wypowiedzenie k. 38). Wypowiedzenie warunków umowy o pracę otrzymała również główna księgowa K. K.. W oświadczeniu pracodawca wskazała tożsamą przyczynę co M. P., tj. reorganizację zakładu pracy, przyczyny ekonomiczne. Główna księgowa

miała pracować na 1/2 etatu z wynagrodzeniem 2000 zł (wypowiedzenie k. 40). Kadra zarządzająca nie otrzymała wypowiedzeń zmieniających (zeznania członka zarządu pozwanej G. P. k. 59 - 59v e - protokół (...)(...)

W piśmie z dnia 28 września 2022 r. powódka wystąpiła do pozwanej Spółdzielni wskazując na bezskuteczność wypowiedzenia umowy o pracę z uwagi na fakt, że jest pracownikiem objętym ochroną przedemerytalną (pismo k. 24).

W piśmie z 4 października 2022 r. wystosowanym do powódki pozwana wyjaśniła, że zarząd spółdzielni podjął decyzję o reorganizacji zakładu pracy w stosunku do wszystkich zatrudnionych pracowników, zaś w przypadku powódki likwidacja stosunku pracy, pozostałym pracownikom wypowiadając warunki pracy i płacy z przyczyn ekonomicznych co wymuszone zostało ogólną sytuacją w kraju i zmian w dystrybucji węgla. Wobec faktu, że powódka nie wyraziła zgody na rozwiązanie umowy powołując się na ochronę przedemerytalną pracodawca zaproponował powódce rozwiązanie alternatywne (pismo k. 21-22).

W dniu 4 października 2022 r. powódka otrzymała od pozwanej wypowiedzenie warunków umowy o pracę na podstawie art 43 kodeksu pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, którego upływ przewidziano na dzień 31 stycznia 2023 r. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę wskazano reorganizację zakładu pracy z przyczyn ekonomicznych i organizacyjnych. Po upływie ww. okresu wypowiedzenia tj. od dnia 1 lutego 2023 r. pozwana zaproponowała powódce następujące warunki pracy: umowa o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 1/2 etatu, wynagrodzenie miesięczne w kwocie 1 800 zł brutto oraz stanowisko pracownika gospodarczego (wypowiedzenie k. 18). Na nowym stanowisku pracy pracownika gospodarczego powódka odpowiedzialna miała być za sprząatanie i utrzymanie czystości w budynku składu opału, sprząatanie i odśnieżanie przed budynkiem składu i wagi wozowej, zmywanie naczyń kuchennych, mycie okien, lamperii olejnej i glazury, sprząatanie wc i inne prace zlecone przez Zarząd (zeznania świadka M. P. k. 58 - 59 e protokół (...)(...)

Powódka odmówiła przyjęcia zaproponowanych warunków umowy o pracę, traktując nowo powierzone obowiązki jako upokorzenie, dlatego umowa rozwiązała się z upływem okresu wypowiedzenia tj. z dniem 31 stycznia 2023 r. (pismo k. 21-22; zeznania członka zarządu pozwanej G. P. k. 59 - 59v e - protokół (...)(...) zeznania powódki k. 59v e- protokół (...)(...)

W dniu 28 listopada 2022 r. pracodawca złożył oświadczenie o wycofaniu wypowiedzenia umowy o pracę oraz wypowiedzenia warunków umowy o pracę (oświadczenie z 28.11.2022 r. – w aktach osobowych pracownika), na co powódka nie wyraziła zgody (pismo powódki z 5.12.2022 r. – w aktach osobowych pracownika).

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie materiału domowego zgromadzonego w sprawie, w tym na podstawie akt osobowych powódki, zeznań świadka M. P. k. 58 - 59 e - protokół (...):10:40 - 00:35:18 i członka zarządu pozwanej G. P. k. 59 - 59v e - protokół (...):35:18 - 00:39:25 oraz na podstawie zeznań powódki k. 59v e- protokół (...):39:25 - 00:46:40.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka w zakresie w jakim korespondowały z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie oraz ze sobą nawzajem. Świadek M. P. zeznał, że pracował na stanowisku kierownika zespołu, na temat zakresu obowiązków swojego i powódki, spadku sprzedaży węgla. Okoliczności powyższe potwierdziła członek zarządu zeznający w sprawie w charakterze strony.

Zeznaniom powódki Sąd także dał wiarę w zakresie w jakim zgodne były z ustalonym w sprawie stanem faktycznym.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo jako uzasadnione zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszym postępowaniu powódka wskazywała, że znajdowała się w okresie ochrony przedemerytalnej wynikającej z art 39 kodeksu pracy, dlatego też na podstawie art 43 kodeksu pracy pracodawca nie może dokonać pracownikowi objętemu ochroną przedemerytalną wypowiedzenia warunków pracy. Pracownikowi korzystającemu z ochrony

przedemerytalnej można wypowiedzieć jedynie warunki płacy, ale nie warunki pracy, tj. rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, wymiar czasu pracy oraz termin rozpoczęcia pracy.

Sąd zważył, że od 1 października 2017 r. wiek emerytalny wynosi 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn (art. 24 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z funduszu ubezpieczeń społecznych). Powódka urodziła się (...), a zatem wiek 60 lat ukończy (...) W dniu wręczenia jej wypowiedzenia zmieniającego znajdowała się w wieku przedemerytalnym i była pracownikiem chronionym na podstawie art 39 kodeksu pracy.

Przepis art. 39 kodeksu pracy zawiera zakaz wypowiedzania umowy o pracę pracownikowi w wieku przedemerytalnym. Zgodnie z jego brzmieniem pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Funkcja ochronna art 39 kodeksu pracy polega na tym, że jego zastosowanie ma doprowadzić do sytuacji, w której objęty zawartą w nim regulacją pracownik będzie mógł bez przeszkód uzyskać uprawnienia emerytalne, bez potrzeby poszukiwania zatrudnienia u innego pracodawcy, ale tylko wówczas gdy kontynuowanie zatrudnienia u aktualnego pracodawcy pozwoli mu na osiągnięcie wieku przedemerytalnego i uzyskanie uprawnień emerytalnych z mocy samego prawa, po ziszczeniu się warunków określonych w przepisach emerytalnych. Pojęcie wieku emerytalnego z art. 39 obejmuje powszechny wiek emerytalny określony w przepisach ustawy emerytalnej, ale także obniżony wiek emerytalny. Ochrona ta nie przysługuje natomiast w przypadku gdy składnikiem nabycia prawa do emerytury jest wniosek ubezpieczonego lub wówczas gdy prawo do emerytury nie jest związane z osiągnięciem określonego wieku, ale wyłączenie z wypracowaniem stażu ubezpieczeniowego uprawniającego do emerytury (vide wyrok SN z dnia 30 września 2014 r. II PK 283/13).

Pozwana cofnęła złożone powódce wypowiedzenie umowy o pracę i w dniu 4 października 2022 r. przedłożyła wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Etat powódce obniżono o połowę, obniżono wynagrodzenie do kwoty 1800 zł brutto i powierzono stanowisko pracownika gospodarczego, zatem osoby która miała sprzątać i dbać o czystość i porządek.

Zgodnie z art 42 § 1 kodeksu pracy przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki (§ 2). W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków (§ 3).

Nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. To samo dotyczy wypowiedzenia zmieniającego. Przepis art. 43 kodeksu pracy zawiera natomiast wyłączenie zakazu wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracownikowi w wieku przedemerytalnym. W myśl tego przepisu pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 39 kodeksu pracy jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na:

- 1) wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy;
- 2) stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

Pierwsza z przesłanek wypowiedzenia zmieniającego, na którą powołuję się pracodawca w niniejszej sprawie, dotyczy zmiany przepisów płacowych odnoszących się do wszystkich pracowników lub grupy pracowników, do której należy osoba w wieku przedemerytalnym. W oparciu na tej przesłance można zmienić wyłącznie warunki płacy, nie zaś inne warunki zatrudnienia (np. stanowisko pracy). Powódka otrzymała wypowiedzenie zmieniające dotyczące nie tylko warunków płacy (obniżone wynagrodzenie) ale także, zmniejszono jej wymiar czasu pracy, a także dotychczasowe stanowisko i zakres obowiązków czego już odstępstwo od ogólnej zasady ochrony pracowników w wieku przedemerytalnym nie obejmuje. Według art. 43 kodeksu pracy pracodawca nie może dokonać pracownikowi objętego ochroną przedemerytalną wypowiedzenia warunków pracy w części obejmującej zatrudnienia na etat lub część etatu, czy stanowiska pracy bowiem treść tego przepisu odnosi się jedynie do zmiany zasad wynagradzania.

Należy jeszcze wskazać, że zasady wynagradzania, o których mowa w art. 43 pkt 1 k.p. to wynikające z przepisów prawa pracy reguły określające wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia (art. 78 § 2 k.p.). W istocie w niniejszej sprawie pozwana nie powołuje się na zasady wynagradzania obowiązujące u pracodawcy przed wypowiedzeniem powódce umowy o pracę i wprowadzenie nowych zasad, wynikających na przykład z regulaminu wynagradzania. Pozwana zrównuje w sposób nieuprawniony to pojęcie z redukcją etatu co do jego części i zmianą warunków pracy, czego konsekwencją jest zmniejszenie wynagrodzenia. Warto podkreślić, że art. 43 k.p. wprowadza wyjątek od zasady ochrony przed wypowiedzeniem pracowników w wieku przedemerytalnym, dlatego przy jego wykładni należy kierować się zasadą niedokonywania rozszerzającej wykładni wyjątków.

Okoliczność, że pozwana w dniu 28 listopada 2022 r. zaproponowała cofnięcie oświadczenia w przedmiocie wypowiedzenia zmieniającego, którego to oświadczenia powódka nie przyjęła nie ma wpływu na ocenę zgodności z prawem dokonanego wypowiedzenia. Dochodzenie odszkodowania w niniejszej sprawie w zaistniałych okolicznościach nie stanowi nadużycia prawa, o którym mowa w art. 8 k.p. Powódka jak zeznała, czuła się upokorzona zaproponowanymi jej nowymi warunkami zatrudnienia. Miała wątpliwości co do intencji pozwanej i wskazywała na zmienność jej decyzji. Czuła się niepewnie, co jest przekonujące, mając na uwadze postępowanie pracodawcy względem tego pracownika.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd na podstawie art 45 k.p. w zw. z art 42 § 1 k.p. w zw. z art 39 k.p. uwzględnił powództwo i zasądził na podstawie z art. 47<sup>1</sup> k.p. od pozwanej na rzecz powódki dochodzoną pozwem kwotę 10 721,28 zł wraz z odsetkami od 23 lutego 2023 r. (dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu) do dnia zapłaty.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w związku § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804 ze zm.) i zasądził od strony pozwanej jako strony przegrywającej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Sąd orzekając o wysokości kosztów zastępstwa procesowego uwzględnił uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 24 lutego 2011r., I PZP 6/10 (OSNP 2011 nr 21-22, poz. 268) w której przyjęto, że podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata (tudzież radcy prawnego) z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w zw. z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 (tudzież analogicznie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia). Powyższa uchwała znajdzie analogiczne zastosowanie także do obecnie obowiązujących przepisów tj. § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804) i § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800). Natomiast zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r., II PZ 3/12, LEX nr 1168871 argumentacja prawna przedstawiona w przytoczonej uchwale ma zastosowanie w jednakowym stopniu do wynagrodzenia adwokatów i radców prawnych oraz do spraw o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. albo na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 47<sup>1</sup> k.p. Dlatego Sąd w niniejszej sprawie, zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wyrównał stawkę zastępstwa procesowego w sprawie o odszkodowanie ze stawką w sprawach o przywrócenie do pracy i zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł.

Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 98 k.p.c. zasądził od pozwanej (jako strony przegrywającej) na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w W., kwotę 500 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu. Zgodnie bowiem z powołanym przepisem - 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 art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnej jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Wobec powyższego, Sąd wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3010 zł.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji.