MINISTER
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Jolanta Fedak

DPR-I-0700-9/JS/11

Warszawa, dnia 24.03. 2011r.

TRYBUNAŁ KONSTYTUCYJNY
KANCELARIA
wpł. 25. 03. 2011
L. dz. ..... L. zał. .....

Pan
Andrzej Rzepliński
Prezes Trybunału Konstytucyjnego

Szanowny Panie Prezesie,

W związku z pismem Pana Prezesa z dnia 4 lutego br., sygn. akt P 5/11 dotyczącym pytania prawnego Sądu Rejonowego w Gliwicach Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 grudnia 2010 r., czy:

c) art. 297 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy w zakresie, w jakim nie określa wytycznych dotyczących treści rozporządzenia oraz

d) rozporządzenie z dnia 29 maja 1996 r. 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

- są niezgodne z art. 92 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej,

uprzejmie przedstawiam następujące wyjaśnienia:

Przepisy Kodeksu pracy przyznają pracownikowi prawo do dodatku wyrównawczego w czterech przypadkach, a mianowicie w razie:

e) obniżenia wynagrodzenia pracownicy w ciąży lub karmiącej dziecko piersią, spowodowanego zmianą warunków pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy, skrócenia czasu pracy lub przeniesienia do innej pracy (art. 179 § 4 k.p.). Okres pobierania dodatku wyrównawczego nie jest ograniczony czasowo.

f) obniżenia wynagrodzenia pracownicy w ciąży zatrudnionej w porze nocnej, spowodowanego zmianą rozkładu czasu pracy w sposób umożliwiający wykonywanie

pracy poza porą nocną lub przeniesienia do innej pracy, której wykonywanie nie wymaga pracy w porze nocnej (art. 178^1zdanie drugie k.p.). Okres pobierania dodatku wyrównawczego nie jest ograniczony czasowo.

g) obniżenia wynagrodzenia pracownika, u którego stwierdzono objawy wskazujące na powstanie choroby zawodowej, spowodowanego przeniesieniem do innej pracy, nie narażającej go na działanie czynnika, który wywołał te objawy. Okres pobierania dodatku wyrównawczego jest ograniczony do 6 miesięcy (art. 230 k.p.),

h) obniżenia wynagrodzenia pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, spowodowanego przeniesieniem do odpowiedniej pracy. Okres pobierania dodatku wyrównawczego jest ograniczony do 6 miesięcy (art. 231 kp.).

Powołane wyżej przepisy Kodeksu pracy zawierają sformułowanie charakteryzujące istotę dodatku wyrównawczego. Wiążą one prawo do dodatku wyrównawczego z obniżeniem wynagrodzenia uprawnionego pracownika, wywołanym zmianą dotychczasowych warunków wykonywania pracy, zwłaszcza wskutek przeniesienia do innej pracy.

Na podstawie przepisu art. 297 Kodeksu pracy wydano rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. 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. Nr 62, poz. 289 z późn. zm.). Przepisy § 7-10 powołanego rozporządzenia określają zasady obliczania dodatku wyrównawczego.

Do zasad obliczania dodatku wyrównawczego wynikających z przepisów powołanego rozporządzenia odsyła przepis art. 5 ust. 6 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 z późn.zm.), zgodnie z którym prawo do takiego dodatku przysługuje m.in. pracownikowi, o którym mowa w art. 39 Kodeksu pracy, jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy dokonane zgodnie z przepisami powołanej ustawy spowoduje obniżenie wynagrodzenia. Prawo do dodatku wyrównawczego przysługuje do końca okresu, w którym pracownik w wieku przedemerytalnym korzystałby ze szczególnej ochrony stosunku pracy, wynikającej z przepisu art. 39 Kodeksu pracy.

Nawiązując do wątpliwości podniesionych w pytaniu prawnym Sądu Rejonowego w Gliwicach wyrażam następujący pogląd w kwestii zasad obliczania dodatku

wyrównawczego, wynikających z obecnie obowiązujących przepisów Kodeksu pracy oraz aktu wykonawczego.

Zgodnie z przepisem § 7 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. 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 – dodatek wyrównawczy do wynagrodzenia stanowi różnicę między wynagrodzeniem z okresu poprzedzającego przeniesienie a wynagrodzeniem po przeniesieniu pracownika do innej pracy. Powyższa regulacja koresponduje zatem z przepisami Kodeksu pracy stanowiącymi o istocie dodatku wyrównawczego. Zgodnie natomiast z przepisem § 7 ust. 2 rozporządzenia – wynagrodzenie do celów określenia dodatku wyrównawczego oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop. Przyjęcie tej metody przy obliczaniu wysokości dodatku wyrównawczego stwarza najbardziej obiektywne warunki do ustalenia różnicy w poziomie wynagrodzenia pracownika sprzed i po przeniesieniu do innej pracy. Wynagrodzenie urlopowe, dzięki metodzie jego obliczania, jest bowiem kwotowo najbardziej zbliżone do wynagrodzenia faktycznie otrzymywanego przez pracownika. Zasadnym jest zatem, aby stanowiło ono „bazę" do obliczenia dodatku wyrównawczego do wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika po przeniesieniu go do innej pracy.

W mojej ocenie przepisy Kodeksu pracy nie przewidują, aby dodatek wyrównawczy miał stanowić rekompensatę swoistej szkody, w postaci utraty spodziewanych korzyści, jakie pracownik mógłby osiągnąć z tytułu wzrostu wynagrodzenia na stanowisku zajmowanym przed przeniesieniem. Moim zdaniem dodatek wyrównawczy ma zrekompensować pracownikowi straty finansowe wynikające z niższego wynagrodzenia po przeniesieniu pracownika do innej pracy, w porównaniu z wynagrodzeniem faktycznie otrzymywanym przed przeniesieniem. Literalne brzmienie przepisów Kodeksu pracy o dodatku wyrównawczym wyraźnie wskazuje bowiem na uzależnienie prawa do tego świadczenia od oceny, czy doszło do obniżenia wynagrodzenia pracownika po przeniesieniu go do innej pracy.

Realizacji ustawowego celu dodatku wyrównawczego służy technika jego obliczania, przyjęta w przepisach powołanego rozporządzenia. W przypadku składników wynagrodzenia określonych w stawce miesięcznej w stałej wysokości, wysokość miesięcznego dodatku wyrównawczego to różnica między wynagrodzeniem sprzed przeniesienia a wynagrodzeniem po przeniesieniu. Wynika to z przepisu § 7 ust. 1 i 2 rozporządzenia. Z kolei przepisy § 9

dotyczące składników wynagrodzenia określonych w stawkach godzinowych albo za inny okres krótszy niż jeden miesiąc oraz zmiennych składników wynagrodzenia wypłacanych za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, a także przepisy § 10 dotyczące składników wynagrodzenia wypłacanych za okresy dłuższe niż jeden miesiąc - stanowią, iż kwota dodatku wyrównawczego za okres miesięczny to różnica między wynagrodzeniem, jakie pracownik otrzymywałby po przeniesieniu do innej pracy, obliczonym w oparciu o wysokość wynagrodzenia za jeden dzień pracy sprzed przeniesienia a wysokością wynagrodzenia przysługującego pracownikowi po przeniesieniu. Skoro po przeniesieniu wysokość wynagrodzenia pracownika może ulegać zmianie, to co do zasady, zmiana ta powinna powodować korektę wysokości dodatku wyrównawczego. Taki mechanizm odpowiada ustawowemu celowi dodatku wyrównawczego, jakim jest zniwelowanie różnicy w wysokości wynagrodzenia otrzymywanego po przeniesieniu pracownika do innej pracy w porównaniu z wysokością wynagrodzenia sprzed przeniesienia. Przyjęcie odmiennego poglądu, a mianowicie uznanie, że dodatek wyrównawczy przez cały okres jego wypłacania – jest kwotą stałą, nie podlegającą zmianie wraz ze zmianą wysokości wynagrodzenia pracownika po jego przeniesieniu do innej pracy, w mojej ocenie realizowałby inny cel, niż określony w obecnie obowiązujących przepisach Kodeksu pracy. Stała kwota dodatku wyrównawczego mogłaby stanowić, swoiste odszkodowanie za utracony poziom wynagrodzenia należnego na stanowisku pracy zajmowanym przed przeniesieniem, niezależnie od tego, jak kształtuje się wynagrodzenie po przeniesieniu na inne stanowisko pracy.

Przedstawiając powyższe wyrażam pogląd, że dotychczasowa istota i charakter dodatku wyrównawczego, a także sposób jego obliczania – nie powinny ulec zmianie, co powinno być wzięte pod uwagę przy analizie pytania prawnego będącego przedmiotem wystąpienia Sądu Rejonowego w Gliwicach.

Niezależnie od wyżej przedstawionych wyjaśnień jestem zdania, że na podstawie przepisu art. 300 Kodeksu pracy, pracownikowi, a także byłemu pracownikowi, przysługuje prawo dochodzenia na drodze sądowej odszkodowania za poniesioną szkodę w granicach, które nie zostały zaspokojone zgodnie z przepisami prawa pracy. W takim jednak przypadku do ustalenia wysokości odszkodowania powinny mieć zastosowanie przepisy kodeksu cywilnego.

Z szacunkiem

z up. MINISTER
Jarosław Duda
SEKRETARZ STANU