

Sygn. akt VP 196/21

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

4 marca 2022 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy: -/-

Protokolant: sekretarz sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 4 marca 2022 roku w Rybniku

na rozprawie

sprawy z powództwa K. Z.

przeciwko (...) S.A. K.

o nagrodę jubileuszową

1. oddała powództwo,
2. odstępuje od obciążania powoda kosztami postępowania.

**Sygn. akt VP 196/21**

## UZASADNIENIE

Powód K. Z. wniósł przeciwko pozwanej (...) S.A. w K. pozew o zasądzenie zaległej nagrody jubileuszowej za 50 lat pracy zawodowej w kwocie 9.200 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie. W uzasadnieniu wskazał, że był pracownikiem (...) S.A. Systemy Ścianowe (...) Oddział w R., który uchwałą Zarządu (...) S.A. w K. z 24 kwietnia 2020 roku został zlikwidowany. Podniósł, że 31 sierpnia 2020 roku uzyskaliby uprawnienia do przyznania nagrody jubileuszowej. Wskazał, że to pozwana jest spadkobiercą wszelkich praw pracowniczych po (...) S.A. Systemy Ścianowe (...) Oddział w R.. Zarzucił, iż nie zgadza się z twierdzeniem złej sytuacji finansowej pozwanej.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów. W pierwszej kolejności pozwana kwestionowała wartość przedmiotu sporu, która wg niej powinna wynosić 11.500 zł. Ponadto zarzuciła brak legitymacji biernej wskazując, że nigdy nie była pracodawcą powoda, nie ciążyło więc na niej zobowiązanie do wypłaty powodowi nagrody jubileuszowej oraz nie przejęła odpowiedzialności za zobowiązania z uwagi na brak podstawy prawnej. Ponadto zarzuciła powodowi brak podstaw nabycia roszczenia o nagrodę jubileuszową z uwagi na fakt, iż do stażu 50 lat w momencie rozwiązania umowy brakowało powodowi ponad 14 miesięcy.

Pismem z 25 października 2021 roku, powód podtrzymał swoje stanowisko w sprawie.

Postanowieniem z 29 października 2021 roku Sąd ustalił wartość przedmiotu sporu na kwotę 11.500 zł.

Podczas rozprawy 12 stycznia 2022 roku, powód wniósł o zasądzenie kwoty 11.500 zł tytułem nagrody jubileuszowej.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

W okresie od 1 września 1971 roku do 26 lutego 2020 roku oraz od 2 marca 2020 roku do 30 czerwca 2020 roku powód K. Z. był zatrudniony w (...) S.A. Systemy Ścianowe (...) Oddział w R. i poprzedniczek prawnych, na ostatnio zajmowanym stanowisku specjalisty ds. obsługi technicznej, OC i p/poż. w wymiarze pełnego etatu.

Sąd Rejonowy Katowice – Wschód w Katowicach Wydział VIII Gospodarczy KRS w dniu 8 grudnia 2016 roku dokonał zarejestrowania połączenia się spółek w trybie art. 492§ 1 pkt 1 k.s.h. polegającego na przejęciu przez (...) S.A. następujących spółek: (...) SA, (...) SA, (...) sp. z o.o. i Fabryka (...) SA. Spółki przejmowane utraciły podmiotowość prawną i zostały wykreślone z rejestru przedsiębiorców. Następnie doszło do podziału (...) S.A. przez przeniesienie części majątku na (...) S.A. (w trybie art. 529 § 1 pkt 4 k.s.h.), w wyniku czego (...) S.A. stała się od maja 2018 roku następcą prawnym ww. spółki. Uchwałą zarządu (...) S.A. z dnia 28 listopada 2017 roku nr (...) została utworzona (...) S.A. Systemy Ścianowe (...) Oddział w R..

(...) S.A. Systemy Ścianowe (...) Oddział w R. miał własne organy zarządzające (dyrektor operacyjny), status samodzielnego pracodawcy i odrębny od spółki matki – pozwanej: oddział kadr, regulamin pracy, układ zbiorowy, fundusz socjalny. Przy nim odrębnie działały organizacje związkowe. (...) S.A. Systemy Ścianowe (...) Oddział w R. miała swój własny nr REGON i NIP. Prowadziła działania samodzielnie w ramach ustalonego budżetu. Posiadała własny rachunek bankowy, z którego dokonywała płatności w tym tytułem świadczeń dla powoda.

W § 25 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 29 października 2019 roku, wskazano, że Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości po 50 latach pracy – 500% podstawy wymiaru (ust. 1 h). Podstawę wymiaru stanowiła kwota 2.300 zł (ust.2). W przypadku przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy w związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową Dyrektor Oddziału w porozumieniu ze związkami może przyznać nagrodę jubileuszową w sytuacji, gdy pracownikowi w dniu rozwiązania stosunku pracy będzie brakowało mniej niż 12 miesięcy od uzyskania ww. nagrody (ust.8). Na wniosek powoda (który chciał aby dokonano przyznania i przeliczenia mu emerytury) dyrektor (...) S.A. Systemy Ścianowe (...) Oddział w R. zgodził się na zakończenie z powodem zatrudnienia na dzień 26 lutego 2020 roku, a następnie zatrudnienie go ponownie od 2 marca 2020 roku (przy czym dyrektorowi bardziej zależało aby to była umowa zlecenia). W okresie ww. przerwy powód nie pozostawał w stosunku pracy i nie świadczył pracy.

Po decyzji pozwanej o likwidacji (...) S.A. Systemy Ścianowe (...) Oddział w R. oraz w wyniku porozumienia z 14 maja 2020 roku nastąpiły zwolnienia grupowe pracowników. Przy określeniu procedury i zasad zwolnień czynny udział brały związki zawodowe. Powód był przewodniczącym jednego z działających tam związków zawodowych ( (...) S.A. Systemy Ścianowe (...) Oddział w R.). Pracownikom zaproponowane zostało do wyboru rozwiązanie umowy na zasadzie wypowiedzenia lub porozumienia stron.

W dniu 18 maja 2020 roku powód zdecydował się na podpisanie porozumienia w którym strony ustaliły, iż łącząca je umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu z dniem 30 czerwca 2020 roku z przyczyn nie dotyczących pracownika, tj. likwidacja oddziału jako pracodawcy w rozumieniu art. 41<sup>1</sup> k.p. i w konsekwencji likwidacja stanowiska pracy pracownika. Pracodawca zobowiązał się zapłacić powodowi odprawę (stosownie do art. 9 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy...) oraz dodatkowe odszkodowanie (rekompensatę za utratę pracy) w wysokości 2-krotności wynagrodzenia pracownika. Strony stwierdziły, że powyższe wyczerpuje wszelkie roszczenia pracownika związane z rozwiązaniem stosunku pracy. Pomimo takiej możliwości (inni

pracownicy mieli takie dokonane ustalenia w porozumieniu) powód nie zgłosił pracodawcy kwestii uregulowania należnej mu w krótkiej przyszłości nagrody jubileuszowej.

Staż pracy powoda na dzień rozwiązania umowy wynosił 48 lat 9 miesięcy i 25 dni.

Pismem z 17 czerwca 2020 roku powód wezwał (...) S.A. Systemy Ścianowe (...) Oddział w R. do przyznania mu nagrody jubileuszowej. Poinformował, że 30 sierpnia 2021 roku uzyskałby 50 lat pracy zawodowej.

Pismem z 4 września 2020 roku, (...) S.A. Systemy Ścianowe (...) Oddział w R. odmówił powodowi wypłaty nagrody jubileuszowej wskazując, że powód nie ma podstaw prawnych przyznania tej nagrody, gdyż nie osiągnął zakładowego stażu pracy wskutek rozwiązania umowy o pracę z dniem 30 czerwca 2020 roku. Ponadto wskazał, że nastąpiła likwidacja spółki i ze względu na złą kondycję finansową i ekonomiczną nieracjonalnym i niegospodarnym byłoby przyjmowanie dodatkowych i niewynikających tak z powszechnych jak i wewnętrznych przepisów prawa pracy, zobowiązań płatniczych.

Pismem z 21 września 2020 roku, powód ponownie zwrócił się do pozwanej celem wypłaty nagrody jubileuszowej za 50 lat pracy.

W odpowiedzi z 6 października 2020 roku na ww. pismo, pozwana wskazała, że jest odrębnym od (...) S.A. Systemy Ścianowe (...) Oddział w R. samodzielnym pracodawcą i decyzja nie podlegała jej ocenie. Ponadto wskazała, że powodowi nie przysługuje prawo do uzyskania nagrody jubileuszowej, gdyż umowa o pracę została rozwiązana 30 czerwca 2020 roku, a 50 letni staż pracy powód osiągnąłby dopiero we wrześniu 2020 roku.

Uchwałą nr (...) Zarządu (...) S.A. z dnia 19 kwietnia 2021 roku rozwiązano (...) S.A. Systemy Ścianowe (...) Oddział w R. i wykreślono z rejestru prowadzonego przez Krajowy Rejestr Sądowy.

Dowód: akta osobowe powoda, a w nich: umowa o pracę z 01.09.1971 r., umowa o pracę z 02.03.2020 r., świadectwo pracy z 26.02.2020 r., świadectwo pracy z 30.06.2020 r.

Ponadto: umowa o pracę z 01.09.1971 r. k. 6-8, umowa o pracę z 26.02.2020 r. wraz z załącznikiem k. 22-24, k. 119-120, pismo powoda z 08.01.2020 r. k. 118, porozumienie z 14.05.2020 r. k. 100-103, porozumienie z 18.05.2020 r. k. 49, k. 98, k. 116, porozumienie z 02.12.2019 r. k. 99, świadectwo pracy z 26.02.2020 r. k. 9-10, k. 117-117v, świadectwo pracy z 30.06.2020 r. k. 11-12, k. 115-115v, wydruk KRS k.36-47, uchwała z 28.11.2017 r. k. 50-52, schemat organizacyjny k. 53, regulamin organizacyjny k. 54-81, zakładowy układ zbiorowy k. 82- 98, pismo powoda z 17.06.2020 r. k. 13, pismo (...) S.A. Systemy Ścianowe (...) Oddział w R. z 04.09.2020 r. k. 14, pismo powoda z 21.09.2020 r. k. 15, pismo pozwanej z 06.10.2020 r. k. 16, pismo F. z 24.09.2021 r. k. 33, zeznania świadka P. N. k. 136v, przesłuchanie powoda k. 137

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci w/w dokumentów, których prawdziwości strony nie kwestionowały, a także w oparciu o zeznania świadka P. N. i przesłuchanie powoda, które wraz z pozostałymi dowodami tworzyły spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy.

### **Sąd zważył:**

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z § 25 ust. 1 pkt h) Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 29 października 2019 roku, w okresie wyłącznie do dnia 31 grudnia 2023 roku za długoletnią pracę u Pracodawcy Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości po 50 latach pracy – 500% podstawy wymiaru.

Zgodnie z § 25 ust. 2, podstawę wymiaru stanowi kwota 2.300 zł. Zaś zgodnie z § 25 ust. 3, z zastrzeżeniem ust. 5, pracownikowi może być przyznana nagroda jubileuszowa w pełnej wysokości jedynie za lata przepracowane u pracodawcy.

Zgodnie z § 25 ust. 5, pracownikowi, którzy nabyli uprawnienia do nagrody jubileuszowej za długoletni staż pracy w czasie trwania ich stosunku pracy z (...) S.A. przed 27 września 2013 roku i nieprzerwanie od tego czasu pozostają w stosunku pracy z Pracodawcą nagroda naliczona zostanie z zachowaniem dotychczasowych okresów 5letnich (ustalonych w odniesieniu do okresu sprzed 27 września 2013 roku w oparciu o ogólny staż pracy) z tym, że jej wysokość będzie zależała od lat pracy w Pracodawcy, tj. ustalona i wypłacona zostanie proporcjonalnie (za lata pracy poza okresem zatrudnienia u Pracodawcy wyniesie 0%). Dla takich osób zatem ustalony i wyliczony będzie ogólny staż pracy (pkt 1), w oparciu o taką wartość ustalona będzie wysokość % nagrody wskazanej w §25 ust. 1 z tytułu stażu (pkt 2), ustalona zgodnie z pkt 2 powyżej kwota będzie kolejno dzielona przez ilość wszystkich miesięcy pracy z całego stażu pracy u Pracodawcy po to by uzyskać ostateczną „proporcjonalną” wartość nagrody.

Stosownie do § 25 ust. 8, w przypadku przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy w związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową Dyrektor Oddziału w porozumieniu ze związkami może przyznać nagrodę jubileuszową w sytuacji, gdy pracownikowi w dniu rozwiązania stosunku pracy będzie brakowało mniej niż 12 miesięcy od uzyskania ww. nagrody.

Powód w niniejszej sprawie dochodził o zasądzenie zaległej nagrody jubileuszowej za 50 lat pracy zawodowej w kwocie 11.500 zł brutto.

Sporna między stronami była legitymacja procesowa pozwanej oraz zasadność roszczenia.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że powód swoje roszczenie kierował w stosunku do (...) S.A. w K.. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód był zatrudniony z tytułu umowy o pracę w (...) S.A. Systemy Ścianowe (...) Oddział w R.. Oddział ten miał status samodzielnego pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p., zgodnie z którym pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Oddział ten posiadał odrębny od pozwanej organ zarządzający, odrębny oddział kadr, regulamin pracy, układ zbiorowy, fundusz socjalny, związki zawodowe, a także miała swój nr REGON i NIP. Prowadziła działania samodzielnie w ramach ustalonego budżetu. Posiadała własny rachunek bankowy, z którego dokonywała płatności w tym tytule świadczeń dla powoda. W wyniku Uchwały nr (...) Zarządu (...) S.A. z dnia 19 kwietnia 2021 roku zakończono działalność i wykreślono (...) S.A. Systemy Ścianowe (...) Oddział w R. z rejestru przedsiębiorców KRS. W konsekwencji czego po zakończeniu jej likwidacji Oddział utracił byt prawny. Pozwana (...) S.A. w K. nie była pracodawcą powoda i nie ciążyło na nim zobowiązanie do wypłaty mu nagrody jubileuszowej. Pozwany nie przejął także zobowiązań zlikwidowanego Oddziału.

Nawet gdyby jednak hipotetycznie uznać, że pozwany posiadał legitymację procesową, to w ocenie Sądu powód nie wykazał, aby nabył roszczenie o nagrodę jubileuszową za 50 lat pracy. Należy wskazać, że powód został zatrudniony u poprzedniczek prawnych (...) S.A. Systemy Ścianowe (...) Oddział w R. od 1 września 1971 roku. Przy założeniu ciągłości zatrudnienia staż 50 lat pracy, powód osiągnąłby dopiero 31 sierpnia 2021 roku. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że w tym dniu powód nie pozostawał w stosunku pracy, czy to z pozwaną, czy z (...) S.A. Systemy Ścianowe (...) Oddział w R.. Powodowi brakowało na dzień rozwiązania umowy (30.06.2020 r.) 14 miesięcy. Wbrew twierdzeniu strony powodowej, nie doszło do skrócenia przez (...) S.A. Systemy Ścianowe (...) Oddział w R. okresu wypowiedzenia, gdyż to strony wspólne ustaliły tryb i dzień rozwiązania stosunku pracy. W ocenie Sądu skoro powód negocjował warunki zwolnienia objęte porozumieniem nic nie stało wówczas na przeszkodzie, by ustalił inną datę rozwiązania umowy. Nie można więc przyjąć by do stażu pracy doliczyć powodowi dodatkowo miesiąc lipiec i sierpień 2020 roku, w sytuacji gdy rozwiązał on stosunek pracy z dniem 30 czerwca 2020 roku na podstawie porozumienia stron. Pamiętać należy, iż powód nie uchylił się od skutków prawnych oświadczenia o rozwiązaniu umowy za porozumieniem i zakwestionował też zapisów otrzymanego świadectwa pracy dotyczących trybu i daty zakończenia stosunku pracy.

Nawet jeśli teoretycznie przyjęłoby się twierdzenia powoda, to i tak brakowałoby mu więcej niż 12 miesięcy do uzyskania prawa do nagrody jubileuszowej. Stosunek pracy bowiem musiałby się rozwiązać we wrześniu 2020 roku, a nie w dniu 31 sierpnia 2020 roku (jak twierdzi powód). Zauważyć również należy, iż na wniosek powoda nastąpiła przerwa kilkudniowa w zatrudnieniu na przełomie lutego i marca 2020 r. wskutek czego aby powód mógł uzyskać wymagany do nagrody okres zatrudnienia to powinien pozostać w zatrudnieniu co najmniej do 5.09.2020 r. .

Mimo powyższego prawo do uzyskania nagrody jubileuszowej nie mogło być podyktowane samą tylko uprzednią nienaganną, sumienną pracą i zaangażowaniem ze strony pracownika, czy innymi poza samym stażem pracy okolicznościami. Nie są to warunki od których zależało nabycie prawa do nagrody jubileuszowej. (...) S.A. Systemy Ścianowe (...) Oddział w R. oraz pozwana o powyższym informowały powoda w korespondencji do niego kierowanej w dniu 4 września 2020 roku i 6 października 2020 roku. poczucie pokrzywdzenia powoda nie mogą być zatem podstawą do uznania przez niego świadczenia do uzyskania nagrody jubileuszowej. Strona pozwana oraz (...) S.A. Systemy Ścianowe (...) Oddział w R. podniosły, że nie ma podstaw do odstąpienia od zasad ukształtowanych ww. układem zbiorowym pracy i porozumienia nawet w drodze wyjątku.

Mając powyższe na uwadze, powództwo jako niezasadne podlegało oddaleniu (pkt 1 wyroku).

Mając na uwadze okoliczności sprawy, a w tym subiektywne przekonanie powoda o słuszności jego twierdzeń, Sąd na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania powoda kosztami sądowymi. Sąd wziął również pod uwagę, że powód działał w sposób lojalny i nie przedłużał postępowania (pkt 2 wyroku).