

*Sygn. akt IV P 32/18*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 lipca 2018 roku

Sąd Rejonowy w Belchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR Beata Grabiszewska

Protokolant: Wiesława Rudzka

po rozpoznaniu w dniu 12 lipca 2018 roku w Belchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa T. S.

przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w R.

### ***o nagrodę jubileuszową***

- 1. zasądza od pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w R. na rzecz powoda T. S., tytułem nagrody jubileuszowej, kwotę 32.555,00 zł (trzydzieści dwa tysiące pięćset pięćdziesiąt pięć złotych 00/100) z ustawowymi odsetkami od 11 lipca 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i ustawowymi odsetkami za opóźnienie dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,***
- 2. umarza postępowanie w sprawie w zakresie kwoty 27.945,00 zł (dwadzieścia siedem tysięcy dziewięćset czterdzieści pięć złotych 00/100);***
- 3. zasądza od pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w R. na rzecz powoda T. S. kwotę 1.836,00 zł (jeden tysiąc osiemset trzydzieści sześć złotych 00/) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 324,00 zł (trzysta dwadzieścia cztery złote 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;***
- 4. nakazuje zwrócić powodowi T. S. ze środków Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Belchatowie kwotę 1.512,50 zł (jeden tysiąc pięćset dwanaście złotych pięćdziesiąt groszy) tytułem połowy opłaty od pozwu;***
- 5. wyrokowi w punkcie 1. (pierwszym) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 12.000,00 zł (dwanaście tysięcy złotych 00/100).***

*Sygn. akt IV P 32/18*

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 10 kwietnia 2018 roku, skierowanym przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w R., powód T. S., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 60.500,00 zł z ustawowymi odsetkami za od dnia 11 lipca 2015 roku do dnia zapłaty, tytułem nagrody jubileuszowej. Powód wniósł także o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu podał, że był pracownikiem pozwanego pracodawcy w okresie od dnia 17.05.2010 roku do 30.06.2016 roku

i pracował na stanowisku dyrektora ds. rozwoju za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 12.100, 00 zł. Stosunek pracy został rozwiązany za porozumieniem stron. W czerwcu 2015 roku powód nabył prawo do nagrody jubileuszowej w związku z 35- letnim stażem pracy. W dniu 23.02.2018 roku wystosował pismo do pozwanej Spółki, w którym wezwał byłego pracodawcę do zapłaty należnej mu nagrody. Pracodawca poinformował powoda, że nie przysługuje mu nagroda jubileuszowa, ponieważ był pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy, o którym mowa w art. 128 § 2 pkt 2 kp, co skutkowało zastosowaniem do niego przepisu art. 241<sup>26</sup> § 2 kp.

T. S. podnosił, że nie otrzymał od pracodawcy szczególnych kompetencji do kierowania jednoosobowo zakładem pracy w jego imieniu, ani też nie był zastępcą żadnego z członków zarządu.

W odpowiedzi na pozew z dnia 2 maja 2018 roku pozwana Spółka, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu podniosła, że powód zajmował stanowisko dyrektora ds. rozwoju, które w strukturze organizacyjnej pozwanej umiejscowione było na równi z wiceprezesami zarządu. Jego wysoka pozycja w strukturze organizacyjnej Spółki świadczy, iż należał on bezpośrednio do osób zarządzających pozwaną Spółką.

W piśmie procesowym z dnia 8 maja 2018 roku, w związku z treścią odpowiedzi na pozew, pełnomocnik powoda zmodyfikował powództwo i cofnął pozew ponad kwotę 32.555,00 zł, tj. co do kwoty 27.945,00 zł, zrzekając się roszczenia w tym zakresie. Wniósł także o zwrot połowy wpisu sądowego od pozwu w kwocie 1.512,50 zł. W pozostałym zakresie popierał powództwo.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska.

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

T. S. dwukrotnie był pracownikiem pozwanej Spółki. Ostatnio, tj. w okresie od 17 maja 2010 roku do 30 czerwca 2016 roku był zatrudniony na stanowisku dyrektora ds. rozwoju za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 12.100, zł. Stosunek pracy pomiędzy stronami został rozwiązany na mocy porozumienia stron.

(dowód: okoliczności bezsporne)

Zakres obowiązków powoda został określony na piśmie. Jego praca polegała co do zasady na pozyskiwaniu nowych kontrahentów, wprowadzaniu nowych technologii i poszerzaniu działalności zakładu w zakresie antykorozji. Zajmował się również problematyką gumowania. Nadzorował wykonanie nowych projektów w zakresie antykorozji.

(dowód: zakres czynności – w aktach osobowych powoda - część B; zeznania powoda T. S. – protokół elektroniczny z dnia 12.07.2018 roku – płyta – k. 72, zeznania świadków M. G., C. O. - protokół elektroniczny z dnia 12.07.2018 roku – płyta – k. 72)

T. S. podlegał bezpośrednio prezesowi zarządu Spółki. Nie był jej prokurentem, ani członkiem zarządu. Nie otrzymał od zarządu pełnomocnictw do podejmowania decyzji w imieniu zakładu i zawierania umów. Powód podejmował decyzje w zakresie swojej pracy, ale ostateczne decyzje podejmował zarząd. Najpierw zarząd był jednoosobowy i prezesowi podlegali dyrektorzy. Oprócz powoda było dwóch pracowników na stanowisku dyrektora – dyrektor ds. finansowych i dyrektor ds. produkcji i handlu, którzy stali na czele odpowiednich pionów. Kierowali oni podległymi pracownikami. Powód nie miał podległych pracowników, tylko przez pewien okres podlegał mu jeden pracownik. T. S. nie mógł zarządzać zakładem pracy w zastępstwie prezesa zarządu, nie mógł zaciągać zobowiązań. Dokonane przez niego wybory wymagały

potwierdzenia ze strony zarządu. Pozostali dyrektorzy również nie mieli takich uprawnień. Dopiero kiedy stali się wiceprezesami zarządu mogli podejmować decyzje dotyczące zakładu pracy. T. S. nigdy nie podlegał żaden dział. Powód nie mógł wystawiać faktur.

(dowód: schemat organizacyjny – k. 38; zeznania powoda T. S. – protokół elektroniczny z dnia 12.07.2018 roku – płyta – k. 72, zeznania świadków M. G., C. O. - protokół elektroniczny z dnia 12.07.2018 roku – płyta – k. 72)

W pozwanej Spółce obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy.

W porozumieniu z dnia 24.02.1993 roku w sprawie zasad systemu wynagradzania pracowników, w § 1 ust. 2 pkt 1.2 postanowiono,

że porozumienie stosuje się do wszystkich pracowników zatrudnionych

w spółce z wyjątkiem prezesa i członków zarządu. W § 6 określono,

że pracownikom przysługują nagrody jubileuszowe, w tym za 35 - letnią pracę w wysokości 500 % podstawy wymiaru.

Zasady naliczania i wypłacania nagród jubileuszowych określono w załączniku nr 5.

(dowód: Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy – k. 20-57)

Nagroda jubileuszowa dla powoda obliczona według zasad obowiązujących w Spółce stanowi kwotę 32.555,00 zł.

(okoliczność bezsporna)

Pismem z dnia 23 lutego 2018 roku T. S. wezwał pozwanego pracodawcę do zapłaty nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy, do której prawo nabył w czerwcu 2015 roku. Spółka poinformowała powoda,

że w związku z zajmowanym przez niego stanowiskiem pracy nie obejmowały powoda warunki wynagradzania określone w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy.

(dowód: pismo powoda – k. 8, pismo pozwanego – k. 9)

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy jest wystarczający dla potrzeb wydania rozstrzygnięcia. Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o dowody z dokumentów zawarte aktach sprawy i w aktach osobowych powoda oraz na podstawie zeznań powoda i świadków. Spór ma charakter prawny.

### **Sąd Rejonowy - Sąd Pracy zważył, co następuje:**

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

W przedmiotowej sprawie powód T. S. wystąpił przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w R. o zasądzenie na jego rzecz początkowo kwoty 60.500,00 zł, a następnie 32.555,00 zł tytułem nagrody jubileuszowej.

Pozwany pracodawca kwestionował prawo powoda do tej nagrody w związku z zajmowanym przez niego stanowiskiem pracy.

Zgodnie z treścią art. 9 § 1 kp ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa

o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów

i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych (§ 2).

Artykuł 9 § 1 kp statuuje legalną definicję prawa pracy poprzez wyliczenie jego źródeł. Zgodnie z dyrektywą w nim sformułowaną przymiot ten posiadają akty ponadindywidualne, które określają prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. Tymi szczególnymi (inaczej: autonomicznymi) źródłami prawa pracy są: układy zbiorowe pracy, inne

oparte na ustawie porozumienia zbiorowe, regulaminy i statuty. Żaden z tych aktów nie może być dla pracownika mniej korzystny niż akt wyższego rzędu.

Powód prawo do nagrody jubileuszowej wywodził z postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego u pracodawcy.

W porozumieniu z dnia 24.02.1993 roku w sprawie zasad systemu wynagradzania pracowników w § 1 ust. 2 pkt 1.2 postanowiono, że porozumienie stosuje się do wszystkich pracowników zatrudnionych w spółce z wyjątkiem prezesa i członków zarządu.

Zgodnie z art. 241<sup>26</sup> § 2 kp układ zakładowy nie może określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 kp, oraz osób zarządzających zakładem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy.

W art. 128 § 2 pkt 2 kp ustawodawca pracowników zarządzających zakładem pracy określił jako pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych.

W wyroku z dnia 27 stycznia 2016 r., III PK 64/15 (opubl. L.) Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że decydujące znaczenie dla oceny, czy dana osoba jest pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy (art. 128 § 2 pkt 2 kp), a tym samym nieobjętym zasadami wynagradzania obowiązującymi na podstawie regulaminu wynagradzania, ma posiadanie przez nią uprawnień do zarządzania zakładem pracy, w tym wykonywania czynności zastrzeżonych dla pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy. O zaliczeniu danej osoby do kategorii pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy decydującego znaczenia nie ma forma nawiązania stosunku pracy, ale faktyczne wykonywanie obowiązków związanych z kierowaniem wyodrębnioną jednostką organizacyjną, która posiada przymiot pracodawcy w rozumieniu art. 3 kp.

Tymczasem powód T. S. podlegał bezpośrednio prezesowi zarządu Spółki. Nie był jej prokurentem ani członkiem zarządu. Nie otrzymał od zarządu pełnomocnictw do podejmowania decyzji w imieniu zakładu i zawierania umów. Powód podejmował decyzje w zakresie swojej pracy, ale ostateczne decyzje podejmował zarząd. Powód nie miał podległych pracowników. T. S. nie mógł zarządzać zakładem pracy w zastępstwie prezesa zarządu, nie mógł zaciągać zobowiązań. Dokonane przez niego wybory wymagały potwierdzenia ze strony zarządu. T. S. nigdy nie podlegał żaden dział. Powód nie mógł wystawiać faktur.

W toku postępowania zostało ustalone, że powód pełniąc funkcję dyrektora ds. rozwoju nie otrzymał od pozwanego pracodawcy szczególnych kompetencji do kierowania jednoosobowo zakładem pracy w jego imieniu. Wynika to zarówno z zeznań powoda, jak i powołanych świadków. Nazwa zajmowanego przez powoda stanowiska pracy nie może decydować o prawie do nagrody jubileuszowej. Powód faktycznie nie wykonywał obowiązków związanych z kierowaniem wyodrębnioną jednostką organizacyjną.

Mając powyższe na uwadze, Sąd uwzględnił powództwo do kwoty 32.555,00 zł, wynikającej z wyliczenia dokonanego przez stronę pozwaną.

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 § 1 i 2 kc.

Wobec cofnięcia powództwa w zakresie przekraczającym zasądzoną kwotę, Sąd na podstawie art. 355 § 1 i 2 kpc w związku z art. 203 § 4 kpc i art. 469 kpc, umorzył postępowanie w sprawie w tym zakresie.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 100 kpc, wyrażającego zasadę stosunkowego ich rozliczenia. Co do zasady powód wygrał sprawę. W zakresie wysokości roszczenia powództwo zostało uwzględnione w 54 %. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie przepisów rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 265).

Na podstawie art. 79 ust. 1 pkt 3a ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 300 ze zm.) Sąd nakazał zwrócić powodowi kwotę 1.512,50 zł tytułem połowy opłaty od pozwu.

Na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty nie przekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.