

Sygn. akt VI P 63/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20/06/2013 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi Południe VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Protokolant: stażysta Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 20 czerwca 2013 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko (...)sp. z o.o.

o zapłatę nagrody jubileuszowej

1. zasądza od pozwanego (...)sp. z o.o. z siedzibą w T. na rzecz powoda A. K. kwotę 7.350,00 zł (siedem tysięcy trzysta pięćdziesiąt złotych zero groszy) tytułem nagrody jubileuszowej wraz z ustawowymi odsetkami od 11 listopada 2012 roku do dnia zapłaty;
2. zasądza od pozwanego (...)sp. z o.o. z siedzibą w T. na rzecz powoda A. K. kwotę 900,00 zł (dziewięćset złotych zero groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego;
3. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) sp. z o.o. z siedzibą w T. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 367,50 zł (trzysta sześćdziesiąt siedem złotych pięćdziesiąt groszy) tytułem zwrotu opłaty.

UZASADNIENIE

Powód A. K. w dniu 18 stycznia 2013 roku wniósł pozew przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w T. o przyznanie na jego rzecz nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy w wysokości 500% miesięcznego wynagrodzenia tj. w kwocie 7.350 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 1 listopada 2012 r. (pozew k. 1-2).

W uzasadnieniu powód podniósł, iż z dniem 1 lipca 2012 r. przeszedł wraz z częścią zakładu pracy z (...) S.A. do (...) sp. z o.o. z siedzibą w T.. Dnia 31 października 2012 r. powód osiągnął staż pracy 35 lat. Zgodnie z postanowieniami Regulaminu Wynagradzania dla pracowników (...) S.A. z tym dniem powód nabył prawo do nagrody jubileuszowej w wysokości równej pięciomiesięcznemu wynagrodzeniu zasadniczemu. W dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 1.470 zł. Pracodawca (...) sp. z o.o. z siedzibą w T. odmówił wypłaty nagrody jubileuszowej argumentując, iż takie świadczenie nie przysługuje pracownikowi owej spółki.

W odpowiedzi na pozew - pozwany (...) sp. z o.o. z siedzibą w T. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu. W uzasadnieniu pozwany podniósł, iż dnia 28 czerwca 2012 r. powód otrzymał od dotychczasowego pracodawcy pismo, w którym został powiadomiony, iż z dniem 1 lipca 2012 r. nastąpi wydzierżawienie części zakładu pracy na rzecz pozwanego. Powód został poinformowany również o konsekwencjach prawnych wynikających dla niego tj. z dniem przekazania części zakładu pracy stroną stosunku pracy stał się pozwany zastępując dotychczasowego pracodawcę oraz, iż w okresie 2 miesięcy przysługiwało powodowi prawo do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia za 7 dniowym uprzedzeniem. W piśmie tym powód został również poinformowany

o tym, że będzie zatrudniony na dotychczasowych warunkach pracy i płacy do czasu zmiany tych warunków celem ich dostosowania do regulacji obowiązujących u pozwanego (odpowiedź na pozew – k. 15-17).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód A. K. w okresie od 01 grudnia 1986 r. do 30 czerwca 1994 r. był zatrudniony w Przedsiębiorstwie (...) na stanowisku elektromontera środków transportowych w pełnym wymiarze czasu pracy (akta osobowe powoda – część „B”, k.-1), od 1 lipca 1994 r. do 30 czerwca 1997 r. w (...) na stanowisku starszego elektromontera środków transportowych (akta osobowe powoda – część „B”, k.-28). Od 1 lipca 1997 r. do 20 lipca 1998 r. powód został przydzielony do (...) do (...)– Rejon W. S. na dotychczasowym stanowisku pracy (akta osobowe powoda – część „B”, k.-40), a od dnia 21 lipca 1998 r. miejscem pracy powoda stał się (...) w W.-Rejon G. (akta osobowe powoda – część „B”, k.-43). Od 1 września 1999 r. powód świadczył pracę w (...) w W. (akta osobowe powoda – część „B”, k.-49). Zgodnie z ustawą o komercjalizacji, rekrutyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego (...) z dniem 1 stycznia 2001 r. powód stał się z mocy prawa pracownikiem (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w W. (akta osobowe powoda – część „B”, k.-55). Z dniem 1 października 2001 r. powód stał się pracownikiem (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. (akta osobowe powoda – część „B”, k.-57), a od 1 lipca 2002 r. pracownikiem (...) sp. z o.o. na stanowisku starszego elektromontera z wynagrodzeniem zasadniczym wg. IX grupy w szczeblu III w kwocie miesięcznej 820 zł (akta osobowe powoda – część „B” k.- 65, 67, świadectwo pracy z dnia 30 czerwca 1994 r. – okoliczność bezsporna).

W dniu 10 listopada 2002 r. powodowi została wypłacona nagroda jubileuszowa za 25 lat pracy w wysokości 2.460 zł (akta osobowe powoda – część „B”, k.-69).

Pismem z dnia 25 sierpnia 2003 r. powód został poinformowany, iż od dnia 1 stycznia 2003 r. wszedł w życie Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników zatrudnionych przez pracodawców zrzeszonych w (...), zaś z dniem 1 września 2003 r. Regulamin Wynagradzania dla Pracowników zatrudnionych przez spółkę (...) sp. z o.o. W związku z powyższym, zgodnie z art. 42 k.p., powodowi wypowiedziano dotychczasowe warunki pracy i płacy wynikające z umowy o pracę z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia. Przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę była zmiana uprawnień pracowniczych wynikających z Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników zatrudnionych przez pracodawców zrzeszonych w (...)i wejściem w życie Regulaminu Wynagradzania dla pracowników zatrudnionych przez spółkę (...) sp. z o.o. Od dnia 1 grudnia 2003 r. powód ponownie otrzymał propozycję pracy na stanowisku starszego elektromontera z wynagrodzeniem zasadniczym wg grupy IX wynagrodzenia zasadniczego w szczeblu III w stawce 820 zł miesięcznie oraz premię wypłacaną w wysokości i na zasadach określonych w Regulaminie Premiowania.(akta osobowe powoda – część „B” k. 75).

Z dniem 1 stycznia 2005 r. wszedł w życie Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników (...) sp. z o.o. W związku z powyższym, zgodnie z art. 42 k.p., powodowi wypowiedziano dotychczasowe warunki pracy i płacy wynikające z umowy o pracę z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia. Przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę była zmiana uprawnień pracowniczych wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników zatrudnionych w (...) sp. z o.o. Od dnia 1 maja 2005 r. powód ponownie otrzymał propozycję pracy na stanowisku starszego elektromontera z wynagrodzeniem zasadniczym wg grupy IX wynagrodzenia zasadniczego w szczeblu IV w stawce 870 zł miesięcznie w pełnym wymiarze czasu pracy oraz możliwością uzyskania nagrody jubileuszowej na zasadach określonych w załączniku nr 9 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (akta osobowe powoda, część „B” k. 84).

Pismem z dnia 10 lipca 2007 r. powód został poinformowany, iż od dnia 1 lipca 2007 r. wszedł w życie dodatkowy Protokół nr 4 Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) sp. z o.o. W związku z powyższym, zgodnie z art. 42 k.p., powodowi wypowiedziano dotychczasowe warunki pracy i płacy wynikające z umowy o pracę z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia. Od dnia 1 listopada 2007 r. powód ponownie otrzymał propozycję pracy z wynagrodzeniem zasadniczym wg grupy IX w szczeblu IV w miesięcznej kwocie 1.070 zł.(akta osobowe powoda – część „B” k. 92).

Pismem z dnia 27 września 2010 r. powód został poinformowany, iż w związku z wejściem w życie Regulaminu Wynagrodzenia dla pracowników (...) S.A. (...) zostały mu wypowiedziane dotychczasowe warunki pracy i płacy wynikające z umowy o pracę z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia. Przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę była zmiana uprawnień pracowniczych wynikających z Regulaminu Wynagradzania dla pracowników zatrudnionych przez spółkę (...) S.A.(...). Od dnia 1 stycznia 2011 r. powód ponownie otrzymał propozycję pracy na stanowisku elektromontera w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem zasadniczym wg grupy IX wynagrodzenia zasadniczego w kwocie miesięcznej 1.357 zł, Ponadto powodowi przysługiwała:

- premia regulaminowa;
- dodatek za staż pracy;
- deputat węglowy;
- nagroda jubileuszowa;
- dodatki za pracę w warunkach uciążliwych i niebezpiecznych;
- wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w niedziele i święta oraz w porze nocnej;
- wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby;
- odprawa rentowa lub emerytalna

na zasadach określonych w Regulaminie wynagradzania pracowników (...) S.A. (...)(akta osobowe powoda – część „B” k. 110).

Dnia 21 maja 2012 roku zostało zawarte porozumienie między (...) S.A (...)w W. (dotychczasowym pracodawcą) a(...) Sp z o.o w T. (nowym pracodawcą) a związkami zawodowymi działającymi na terenie dotychczasowego pracodawcy. Porozumienie to zawierało zobowiązanie nowego pracodawcy względem pracowników przejętych na mocy art. 23 (1) kp od dotychczasowego pracodawcy. Zgodnie z par. 2 przedmiotowego porozumienia po dniu wydzierżawienia części zakładu pracy stosunek pracy przejętych pracowników regulować będą przepisy Regulaminu Wynagrodzenia, Regulaminu Pracy oraz tych przepisów obowiązujących u nowego pracodawcy po ich wprowadzeniu do stosunków pracy przejętych pracowników zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa (tj; poprzez zawarcie przez przejętych pracowników porozumień zmieniających z nowym pracodawcą bądź po upływie okresów wypowiedzeń zmieniających).

Pismem z dnia 28 czerwca 2012 r. zatytułowanym „informacja” A. K. został zawiadomiony, że od dnia 1 lipca 2012 r. nastąpi wydzierżawienie części pomieszczeń (...)w W., w tym hali napraw rewizyjnych wagonów wraz z zabezpieczeniem technicznym na rzecz (...) sp. z o.o. z siedzibą w T.. Skutkiem owej informacji dla powoda była zmiana pracodawcy na (...) sp. z o.o. oraz możliwość rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia (akta osobowe powoda – część „B” k. 119). Na warunki zawarte w owym piśmie powód nie wyraził zgody (akta osobowe powoda – część „B” k. 119).

W związku z powyższym pozwany przygotował wszystkim pracownikom, w tym powodowi, porozumienie w sprawie zmiany warunków pracy i płacy określonych w umowie o pracę. W związku z długotrwałą absencją powoda w pracy spowodowaną chorobą, pozwany wysłał powodowi przedmiotowe porozumieniem listem poleconym za zwrotnym potwierdzeniem odbioru, powód odebrał przesyłkę dnia 9 lipca 2012 roku.

Powód nie podpisał i nie odesłał pozwanemu przedmiotowego porozumienia.

W dniu 24 października 2012 roku powód po długotrwałej absencji spowodowanej chorobą powrócił do pracy u nowego pracodawcy.

W dniu 24 października 2012 r. powód wystosował pismo do pracodawcy z prośbą o wypłacenie nagrody jubileuszowej za 35 lecie pracy na kolei (akta osobowe powoda – część „B” k. 123).

Pozwany (...) sp. z o.o. z siedzibą w T. w odpowiedzi na pismo dotyczące wypłaty nagrody jubileuszowej poinformował powoda, iż nabył on uprawnienie do nagrody jubileuszowej będąc już ich pracownikiem, jednakże Regulamin Wynagradzania (...) sp. z o.o. z siedzibą w T. nie przewiduje prawa do nabycia i wypłaty nagrody jubileuszowej (akta osobowe powoda – część „B” k. 124).

Łączny okres zatrudnienia powoda na kolei na dzień 31.10.2012 r. wynosił 35 lat pracy.

Bezsporne jest, że nagroda jubileuszowa wynikała z załącznika nr 9 ust. 6 Regulaminu Wygodzenia dla Pracowników(...)S.A. . Na mocy powyższego przepisu powodowi przysługiwała nagroda jubileuszowa za pracę na kolei zwana dalej „nagrodą” (pkt. 1). Podstawę wymiaru nagrody stanowiło miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody z zastrzeżeniem ust. 13. Za dzień nabycia prawa do nagrody uważa się ostatni dzień okresu pracy uprawniającego do nagrody. Punkt 6 załącznika nr 9 stanowi, iż nagroda przysługuje po przepracowaniu niżej wymienionych okresów w następującej wysokości:

1. po 15 latach – 100% podstawy wymiaru;
2. po 20 latach – 200% podstawy wymiaru;
3. po 25 latach – 300% podstawy wymiaru;
4. po 30 latach – 400% podstawy wymiaru;
5. po 35 latach – 500% podstawy wymiaru;
6. po 40 latach – 600% podstawy wymiaru;
7. po 45 latach – 700% podstawy wymiaru. (załącznik Nr 9, k.- 3).

Nagrodę wypłaca się w najbliższym terminie wypłaty wynagrodzenia u pracodawcy. Na wniosek pracownika pracodawca może wypłacić nagrodę jubileuszową w terminie późniejszym niż jeden miesiąc.

Sąd zważył, co następuje:

W sprawie bezspornym było, że łączny okres zatrudnienia powoda na kolei na dzień 31.10.2012 r wynosił 35 lat pracy

Bezspornym było również to, że z dniem 1 lipca 2012 r. nastąpiło przejście pracowników do nowego pracodawcy – pozwanego.

Spornym natomiast była kwestia prawa powoda do nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy u nowego pracodawcy – (...) Sp. z o.o. z siedzibą w T..

Świadczenie to stanowi szczególny przywilej płacowy i przysługuje tylko wówczas, gdy przewidziano go w przepisach branżowych lub w przepisach wewnątrzzakładowych.

Bezspornym jest, że nagroda jubileuszowa wynikała z zał. nr 9 Regulaminu Wynagradzania dla Pracowników (...) S.A. (...), gdzie powód był pracownikiem do końca czerwca 2012 roku.

Pkt. 6 w/w załącznika stanowi, iż nagroda przysługuje po przepracowaniu niżej wymienionych okresów, w następującej wysokości:

1. po 15 latach - 100 % podstawy wymiaru,
2. po 20 latach - 200 % podstawy wymiaru,
3. po 25 latach - 300 % podstawy wymiaru,
4. po 30 latach - 400 % podstawy wymiaru,
- 5. po 35 latach - 500 % podstawy wymiaru,**
6. po 40 latach - 600 % podstawy wymiaru,
7. po 45 latach - 700 % podstawy wymiaru

Z art. 23¹ § 2 KP wynika, że w razie przejęcia zakładu pracy w całości lub w części przez inny zakład, staje się on stroną w stosunkach pracy z pracownikami przejętego zakładu. Powyższa treść przepisu oznacza, że z chwilą przejęcia zakładu pracy nowy pracodawca wstępuje w miejsce dotychczasowego pracodawcy i staje się stroną tego samego, pod względem treści, stosunku pracy z pracownikami zatrudnionymi w przejmowanym zakładzie pracy lub w jego części. Tym samym wiążą go warunki pracy i płacy wynikające z dotychczasowych umów, niezależnie od tego, czy źródłem uprawnień pracowników były przepisy prawa, czy postanowienia stron. Zgodnie z art. 23¹ § 1 k.p., w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem § 5. Wykładnia art. 23¹ § 1 k.p. opiera się, między innymi, na dwóch istotnych założeniach: pierwszym, że nie jest możliwe objęcie pracownika ochroną wynikającą z tego przepisu, jeżeli przed przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę dotychczasowy stosunek pracy został skutecznie rozwiązany; drugim, że przejście zakładu pracy na innego pracodawcę nie uzasadnia samo w sobie pogorszenia warunków pracy przejmowanego pracownika.

Nie wyklucza to, oczywiście, możliwości zmiany dotychczasowych warunków indywidualnych umów o pracę na niekorzyść pracowników, lecz w trybie i na zasadach przewidzianych w przepisach prawa pracy.

Obydwa te założenia muszą być przestrzegane w świetle istoty i podstawowego celu prawnej regulacji zmiany pracodawcy wskutek przejścia zakładu pracy, którym jest stabilizacja zatrudnienia pracownika, i dotychczasowych warunków tego zatrudnienia, pomimo zmiany pracodawcy. Podmiotowe zmiany stosunku pracy wskutek przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę są, bowiem nieodłączną cechą stosunków pracy i zmiana pracodawcy, gdy zachowana zostaje tożsamość zakładu pracy, a w szczególności nabywca zakładu kontynuuje jego dotychczasową działalność, nie uzasadnia pogorszenia ich warunków pracy.

Pierwsze z wymienionych założeń wynika z faktu, że nowy pracodawca może wstąpić w stosunek pracy tylko wtedy, gdy w chwili przejścia zakładu pracy, będącej jednocześnie chwilą zmiany pracodawcy, dana osoba jest pracownikiem tego zakładu.

W szczególności w wyroku z 26 listopada 2003 r., I PK 620/02, Sąd Najwyższy stwierdził, iż z art. 23¹ k.p. wynika wprost, że stosunek pracy u nowego pracodawcy - przejmującego, zwłaszcza w zakresie rodzaju umowy o pracę oraz warunków wynagrodzenia, kształtuje się na tych samych warunkach, co u poprzedniego pracodawcy. Sąd Najwyższy udzielił już w swoim orzecznictwie odpowiedzi na pytania dotyczące kwestii, czy taka zmiana treści umowy o pracę na niekorzyść pracownika może być dokonana przez nowego pracodawcę i pracownika w drodze porozumienia, stwierdzając, że za taką możliwością przemawia w szczególności zasada autonomii woli stron. W tej kwestii w doktrynie prawa pracy i orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażono pogląd, że pracownik i nowy pracodawca mogą wprowadzić w drodze porozumienia warunki pracy mniej korzystne dla pracownika od dotychczasowych, pod warunkiem, że oświadczenie woli pracownika jest w pełni dobrowolne, a porozumienie nie zmierza do obejścia art. 23¹ § 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z 7 czerwca 1994 r., I PRN 29/94, OSNP 1994, nr 12, poz. 189; z 29 marca 2001 r., I PKN 324/00, OSNP 2003, nr 1, poz. 7; oraz wypowiedzi doktryny, np.: A. Tomanek: Przejście zakładu pracy na

innego pracodawcę, Wrocław 2002, s. 153 i tam powołana literatura; Ł. Pisarczyk: Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, Warszawa 2002, s. 162-163).

Istotny sens art. 23¹ § 1 k.p. Sąd Najwyższy wyraził, między innymi, w wyroku z 6 maja 2003, I PK 237/02, OSNP 2004 nr 15, poz. 265, w którym stwierdził, że bezwzględnie obowiązująca natura norm prawnych wynikających z art. 23¹ k.p. wyłącza modyfikowanie treści stosunków pracy, chyba, że co innego wynika z wyraźnej woli obu stron stosunku pracy i nie zmierza do obejścia standardów ochrony pracownika zawartych w art. 23¹ k.p.

Bezsporne w sprawie jest, że nowy pracodawca firma (...)Sp. z o.o. z siedzibą w T. nie wypowiedziała ani też nie zawarła z powodem porozumienia w sprawie warunków zatrudnienia wynikających z regulaminu Wynagrodzenia dla pracowników (...) S.A.

Bezsporne jest, iż powód został przejęty w trybie art. 23⁽¹⁾ kodeksu pracy przez (...)Sp. z o.o. z siedzibą w T., i że z dniem 21.05.2012 r. (...) S.A. zawarło z działającymi w zakładzie pracy związkami zawodowymi oraz (...)Sp. z o.o. z siedzibą w T. porozumienie trójstronne. Przedmiotem porozumienia były zobowiązania dotychczasowego pracodawcy i gwarancje nowego pracodawcy z tytułu przejęcia grupy pracowników (...) S.A.

Gwarancje wynikające z porozumienia objęły pracowników (...) S.A., którzy zostali przejęci przez nowego pracodawcę na zasadzie art. 23¹ kodeksu pracy.

Po dniu wydzierżawienia części zakładu pracy, stosunek pracy przejętych pracowników regulować miały przepisy regulaminu Wynagrodzenia, regulaminu Pracy oraz innych przepisów obowiązujących u nowego pracodawcy – po ich wprowadzeniu do stosunków pracy przejętych pracowników zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa (tj; poprzez zawarcie przez przejętych pracowników porozumień zmieniających z nowym pracodawcą bądź po upływie okresów wypowiedzeń zmieniających).

W uchwale z dnia 24 października 1997 r. (III ZP 35/97) Sąd Najwyższy stwierdził, że do czasu wypowiedzenia pracownikom warunków pracy lub płacy przez pracodawcę, który przejął zakład pracy na podstawie art. 23¹ § 2 KP, pracodawcę tego wiążą dotychczasowe warunki umów o pracę. Zaś w wyroku z dnia 21 września 1995 r. Sąd Najwyższy (I PRN 60/95) stwierdził, że w razie przejęcia zakładu pracy (art. 23¹ k.p.) dotychczasowa treść stosunku pracy nie ulega zmianie, również w zakresie nabycia prawa do nagrody jubileuszowej. Uprawnienia te, wynikające dotychczas z układu zbiorowego lub zakładowego porozumienia płacowego, po przejęciu stają się treścią umowy o pracę. Sąd Najwyższy uznał, że pracodawcę przejmującego na zasadzie art. 23¹ § 2 k.p. inny zakład pracy wiążą warunki indywidualnych umów o pracę wynikające z zakładowego systemu wynagradzania obowiązującego w przejmowanym zakładzie. Treść umownego stosunku pracy kształtowana jest, bowiem nie tylko samą umową o pracę, ale wynika także z regulacji układów zbiorowych pracy, zakładowych systemów wynagradzania oraz z powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Przekształcenie podmiotowe po stronie pracodawcy w wyniku przejęcia zakładu pracy nie może wprawdzie oznaczać, że nowy pracodawca jest w dalszym ciągu związany treścią zakładowego systemu wynagradzania obowiązującego w przejmowanym zakładzie pracy. Oznacza jednak, że elementy treści stosunku pracy pracowników przejmowanego zakładu wynikające z obowiązujących w nim postanowień zakładowego systemu wynagradzania, wiążą nowego pracodawcę aż do czasu ich ewentualnej zmiany w trybie prawem przewidzianym (np. porozumienie z pracownikiem czy wypowiedzenie warunków pracy lub płacy). Elementem treści stosunku pracy są także np. zasady nabywania prawa do nagrody jubileuszowej i ekspektatywa jej otrzymania w określonym czasie. Związanie to wynika z samej instytucji wstąpienia nowego pracodawcy w dotychczasowe stosunki pracy z pracownikami przejmowanego zakładu, a nie z odpowiedzialności za zobowiązania powstałe przed tym przejęciem. Zasada taka była wielokrotnie wyrażona w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W szczególności w uchwale Składu Siedmiu Sędziów z dnia 29 października 1992 r., I PZP 52/92 (OSNCP 1993, z. 4, poz. 48) Sąd Najwyższy przyjął, że "zakaz wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej w okresie roku po wygaśnięciu mandatu członka zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej (art. 32 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych Dz. U. Nr 55, poz. 234) obowiązuje w zakładzie pracy

powstałym w wyniku połączenia, przejęcia i podziału zakładu pracy (art. 23¹ k.p.)". Pogląd ten został wyprowadzony z uznania, że nowy pracodawca związany jest dotychczasową treścią stosunku pracy, do której należą m.in. elementy szczególnej ochrony stosunku pracy działacza związkowego.

Zgodnie z art. 42 § 2 k.p. wypowiedzenie warunków pracy i płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano je na piśmie.

Bezsporne jest, że pracodawca (...) S.A. nie dokonała pisemnego wypowiedzenia warunków pracy i płacy powoda obowiązujących u dotychczasowego pracodawcy.

Sąd nie podziela stanowiska reprezentowanego przez stronę pozwaną, że porozumienie między pracodawcą a pracownikiem zostało zawarte skutecznie poprzez czynności konkludentne. Fakt, iż powód po długotrwałej nieobecności powrócił do pracy, a zakład pracy dopuścił go do pracy i co miesiąc płacił mu wynagrodzenie samo przez się nie świadczy o dorozumianej zmianie warunków zatrudnienia, bowiem powód zwracał się o wypłatę nagrody jubileuszowej, a przewodniczący związków zawodowych zapewniał go, że nagroda mu się należy. Powód nie akceptując stanowiska zakładu pracy o braku prawa do przedmiotowego świadczenia wystąpił z żądaniem jego zapłaty na drogę sądową w dniu 18 stycznia 2013 r. a więc w krótkim czasie, po zmianie pracodawcy.

Bezsporne jest, że powód po zapoznaniu się z (...) z dnia 28 czerwca 2012 r. nie wyraził zgody na zaproponowane warunki i porozumienia nie podpisał, co oznacza, że nie doszło do zmiany warunków pracy i płacy.

Mając powyższe na uwadze sąd uznał roszczenie powoda za zasadne.

Łączny staż pracy powoda uprawniał go do nagrody jubileuszowej po 35 latach pracy w wysokości 500 % podstawy wymiaru tj. do kwoty 7.350,00 zł, co też Sąd zasądził w 1 pkt. wyroku.

Rozstrzygnięcie o kosztach znalazło oparcie w dyspozycji art. 98 § 1 k.p.c., który stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu) w związku z § 6 pkt 4 w związku z § 11 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2002 r., Nr 163, poz. 1349 ze zmianami).

W przedmiotowej sprawie pracodawca nie ubiegał się o zwolnienie od kosztów sądowych, a jednocześnie nie jest objęty ustawowym zwolnieniem od kosztów sądowych. W konsekwencji Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego pracodawcy na rzecz Skarbu Państwa koszty opłaty od pozwu, której strona powodowa nie miała obowiązku uiścić. Wysokość opłaty od pozwu Sąd określił, stosownie do treści art. 13 ustawy, na kwotę 367,50 złotych, stanowiącej 5% wartości przedmiotu sporu (punkt 3 wyroku).

Mając na uwadze całość powyższych rozważań Sąd Rejonowy orzekł jak w sentencji wyroku.