

Sygn. akt IV P 100/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lipca 2019 roku

Sąd Rejonowy w Belchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR Beata Grabiszewska

Protokolant: Bożena Michalak

po rozpoznaniu w dniu 11 lipca 2019 roku w Belchatowie

na rozprawie

sprawy z powództw W. P. i J. P. (1)

przeciwko (...) Spółka Akcyjna
w B. Oddział Kopalnia (...) w R.

o wynagrodzenie za pracę

I. z powództwa W. P.:

- 1. zasądza od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w B. Oddział Kopalnia (...) w R. na rzecz powoda W. P. kwotę 3.275,25 zł (trzy tysiące dwieście siedemdziesiąt pięć złotych dwadzieścia pięć groszy) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2018 roku do dnia zapłaty;**
- 2. oddala powództwo w pozostałej części;**
- 3. nie obciąża powoda W. P. obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego (...) Spółka Akcyjna w B. Oddział Kopalnia (...) w R. od oddalanej części powództwa;**
- 4. nakazuje pobrać od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w B. Oddział Kopalnia (...) w R. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Belchatowie kwotę 164,00 zł (sto sześćdziesiąt cztery złote 00/100) tytułem opłaty od uwzględnionej części powództwa;**
- 5. wyrokowi w punkcie I. (pierwszym) podpunkt 1. (pierwszy) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;**

II. z powództwa J. P. (1):

- 1. zasądza od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w B. Oddział Kopalnia (...) w R. na rzecz powoda J. P. (1) kwotę 5.468,86 zł (pięć tysięcy czterysta sześćdziesiąt osiem złotych osiemdziesiąt sześć groszy) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2018 roku do dnia zapłaty;**
- 2. oddala powództwo w pozostałej części;**
- 3. nie obciąża powoda J. P. (1) obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego (...) Spółka Akcyjna w B. Oddział Kopalnia (...) w R. od oddalanej części powództwa;**

4. nakazuje pobrać od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w B. Oddział Kopalnia (...) w R. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bełchatowie kwotę 274,00 zł (dwieście siedemdziesiąt cztery złote 00/100) tytułem opłaty od uwzględnionej części powództwa;

5. wyrokowi w punkcie II. (drugim) podpunkt 1. (pierwszy) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygn. akt IV P 100/18

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 4 grudnia 2018 roku, skierowanym przeciwko (...) S.A. w B. Oddział Kopalnia (...) w R., powód W. P. wnosił o zasądzenie na jego rzecz kwoty 10.602,49 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2018 roku, tytułem nagrody rocznej tzw. 14-tej pensji. Sprawa została zarejestrowana za numerem IV P 100/18.

W uzasadnieniu pozwu podał, że w dniu 6 lutego 2015 roku na podstawie art. 174¹ kp pozwany za zgodą powoda zawarł trójstronne porozumienie z (...) S.A. w B., dotyczące przekazania powoda do nowego pracodawcy i udzielenia mu urlopu bezpłatnego na czas wykonywania pracy u nowego pracodawcy. Od 1.10.2017 roku powód po okresie urlopu bezpłatnego podjął ponownie zatrudnienie u pozwanego.

W dniu 10 stycznia 2018 roku została wypłacona 14-ta pensja dla pracowników pozwanego. Powód wystąpił do pozwanego pracodawcy

o wypłatę 14-tej pensji w dniu 5 stycznia 2018 roku. Świadczenia tego nie otrzymał. Pismem z dnia 25 stycznia 2018 roku pracodawca odmówił W. P. wypłaty świadczenia z powodu braku podstaw prawnych.

Zdaniem powoda podstawą do wypłaty spornego świadczenia jest przepis art. 174¹ kp, na podstawie którego okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu, od którego zależą uprawnienia pracownicze u dotychczasowego pracodawcy. Przepis art. 20 ust. 3 UZP dla (...) Zakładów (...) z dnia 13 lutego 1992 roku nie przewiduje proporcjonalnej wypłaty nagrody w przypadku udzielenia urlopu bezpłatnego na podstawie art. 174¹ kp, ale nie przewiduje także utraty prawa do świadczenia w takim przypadku.

Dalej powód podnosił, że porozumienie zawarte w trybie art. 174¹ kp jest zawierane w interesie pracodawcy, a tym samym nie może stanowić ujemnej przesłanki uprawniającej do odmowy wypłaty świadczenia. Pracodawcy zagwarantowali powodowi zachowanie wszelkich przywilejów pracowniczych, w tym wypłaty 14-tej pensji po ustaniu urlopu bezpłatnego. Dlatego powód wyraził zgodę na urlop bezpłatny. Brak wypłaty przedmiotowego świadczenia narusza zasadę art. 18 kp o niedyskryminacji.

W pozwie z dnia 4 grudnia 2018 roku, skierowanym przeciwko (...) S.A. w B. Oddział Kopalnia (...) w R., powód J. P. (1) wnosił o zasądzenie na jego rzecz kwoty 17.435,65 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2018 roku, tytułem nagrody rocznej tzw. 14-tej pensji. Sprawa została zarejestrowana za numerem IV P 101/18.

W uzasadnieniu pozwu podał, że w dniu 6 lutego 2015 roku na podstawie art. 174¹ kp pozwany za zgodą powoda zawarł trójstronne porozumienie z (...) S.A. w B., dotyczące przekazania powoda do nowego pracodawcy i udzielenia mu urlopu bezpłatnego na czas wykonywania pracy u nowego pracodawcy. Od 1.10.2017 roku powód po okresie urlopu bezpłatnego podjął ponownie zatrudnienie u pozwanego.

W dniu 10 stycznia 2018 roku została wypłacona 14-ta pensja dla pracowników pozwanego. Powód wystąpił do pozwanego pracodawcy o wypłatę 14-tej pensji w dniu 5 stycznia 2018 roku. Świadczenia tego nie otrzymał. Pismem z dnia 25 stycznia 2018 roku pracodawca odmówił J. P. (1) wypłaty świadczenia z powodu braku podstaw prawnych.

Zdaniem powoda podstawą do wypłaty spornego świadczenia jest przepis art. 174¹ kp, na podstawie którego okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu, od którego zależą uprawnienia pracownicze u dotychczasowego pracodawcy. Przepis art. 20 ust. 3 UZP dla (...) Zakładów (...) z dnia 13 lutego 1992 roku nie przewiduje proporcjonalnej wypłaty

nagrody w przypadku udzielenia urlopu bezpłatnego na podstawie art. 174¹ kp, ale nie przewiduje także utraty prawa do świadczenia w takim przypadku.

Dalej powód podnosił, że porozumienie zawarte w trybie art. 174¹ kp jest zawierane w interesie pracodawcy, a tym samym nie może stanowić ujemnej przesłanki uprawniającej do odmowy wypłaty świadczenia. Pracodawcy zagwarantowali powodowi zachowanie wszelkich przywilejów pracowniczych, w tym wypłaty 14-tej pensji po ustaniu urlopu bezpłatnego. Dlatego powód wyraził zgodę na urlop bezpłatny. Brak wypłaty przedmiotowego świadczenia narusza zasadę art. 18 kp o niedyskryminacji.

Postanowieniem z dnia 7 grudnia 2018 roku Sąd Rejonowy w B. połączył sprawę z powództwa W. P. ze sprawą z powództwa J. P. (1) w celu łącznego ich rozpoznania i rozstrzygnięcia i dalej prowadził je pod wspólną sygn. akt IV P 100/18.

W odpowiedzi na pozwy z dnia 4 lutego 2019 roku (data wpływu do Sądu) pozwany (...) S.A. w B. Oddział Kopalnia (...) w R., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o oddalenie powództw i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazał, że każdy z powodów zawarł w lutym 2015 roku porozumienie trójstronne dotyczące przekazania pracownika do (...) S. A. i udzielenia urlopu bezpłatnego u dotychczasowego pracodawcy na podstawie art. 174¹ kp. Obaj powodowi podjęli ponownie pracę u pozwanego pracodawcy z dniem 1.10.2017 roku i domagają się wypłaty nagrody rocznej za 2017 rok. Zasady wypłacania 14-tej pensji zostały określone w Układzie Zbiorowym Pracy dla (...) Zakładów (...) z dnia 13.02.1992 roku (dalej: UZP) oraz Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla pracowników (...) Górnictwo i (...) S.A. – Oddział Kopalnia (...) z dnia 4.11.2010 roku (dalej: (...)). Postanowienia tych układów przyznają pracownikom prawo do 14-tej pensji w pełnej wysokości oraz w określonych sytuacjach proporcjonalnie do przepracowanego czasu pracy. W świetle zawartych tam uregulowań powodom nie przysługuje nagroda roczna zarówno w pełnej wysokości, jak i w wysokości proporcjonalnej. Przypadki, w których pracownikowi przysługuje prawo do 14-tej pensji proporcjonalnie do okresu zatrudnienia zostały wymienione enumeratywnie w (...).

Pozwany podnosił, że powołany przez powodów przepis art. art. 174¹ kp nie znajduje zastosowania w stosunku do roszczeń powodów. Zgodnie z tym przepisem okres urlopu bezpłatnego, o którym mowa w tym przepisie, wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze u dotychczasowego pracodawcy, co oznacza, że okres ten odpowiednio przedłuży zakładowy staż pracy u pracodawcy macierzystego i będzie mieć wpływ na uprawnienia pracownika, które zależą od zakładowego stażu pracy.

14-ta pensja stanowi element wynagrodzenia pracownika. Zgodnie z treścią art. 80 kp wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Samo pozostawanie w stosunku pracy nie jest podstawą do uzyskiwania wynagrodzenia.

Na rozprawie w dniu 11 lipca 2019 roku pełnomocnicy powodów rozszerzyli żądania do kwot: 21.697,10 zł na rzecz powoda J. P. (1) i 12.994,14 zł na rzecz powoda W. P..

Pełnomocnik pozwanego konsekwentnie wnosił o oddalenie powództw.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

W. P. jest pracownikiem pozwanego (...) Górnictwo i (...) S.A. w B. Oddział Kopalnia (...) w R. od 7.03.1980 roku. Przed zawarciem porozumienia trójstronnego pracował na stanowisku starszego specjalisty w D. Zamówień.

(dowód: umowy o pracę, angaże – w aktach osobowych powoda, część B)

J. P. (1) jest pracownikiem pozwanego (...) Górnictwo i (...) S.A. w B. Oddział Kopalnia (...) w R. od 9.08.1977 roku. Przed zawarciem porozumienia trójstronnego pracował na stanowisku kierownika Wydziału Logistyki i Handlu.

(dowód: umowy o pracę, angaże – w aktach osobowych powoda, część B)

Od 2012 roku w (...) S.A. realizowany był projekt optymalizacji obszaru zakupowego. Dotyczył on wszystkich oddziałów spółki, w tym Oddziału (...) B., w którym w obszarze zakupów pracowało ponad 100 osób. Chodziło o wprowadzenie jednolitych procedur i organizacji. Pracownicy Kopalni zatrudnieni w obszarze zakupów nie chcieli przechodzić do Centrali (...) S.A. W tym zakresie toczyły się długotrwałe negocjacje i odbywały się spotkania z pracownikami z udziałem Prezesa Zarządu (...) S.A. – J. K., w obecności Dyrektora Kopalni, w trakcie których uzgodniono, że pracownicy świadczący pracę w Centrali na podstawie porozumień trójstronnych, po powrocie z urlopu bezpłatnego do Kopalni będą mieli takie same uprawnienia, jak przed przejściem do Centrali. Chodziło o wszystkie uprawnienia zapisane w (...) w zakresie czasu pracy, uprawnień płacowych, nagród jubileuszowych i dodatkowych świadczeń, w tym także 14-tej pensji.

(dowód: zeznania powoda J. P. (1) – protokół rozprawy z dnia 19.03.2019r., 00:28 – 00:54, k. 105 w zw. z protokołem rozprawy z dnia 11.07.2019 r., 00:23 – 00:35, k. 128, zeznania świadków: J. K. - protokół rozprawy z dnia 19.03.2019r., 00:55 – 01:15, k. 105; K. K. - protokół rozprawy z dnia 11.07.2019 r., 00:06 – 00:20, k. 128)

Powodowie początkowo nie chcieli przejść do Centrali spółki, decyzję o przejściu podjęli dopiero po dokonaniu uzgodnień w zakresie gwarancji zatrudnienia i wynagrodzenia po powrocie z urlopu bezpłatnego. Do centrali przeszło około 50 pracowników.

(dowód: zeznania powoda J. P. (1) – protokół rozprawy z dnia 19.03.2019r., 00:28 – 00:54, k. 105 w zw. z protokołem rozprawy z dnia 11.07.2019 r., 00:23 – 00:35, k. 128)

W dniu 6.02.2015 roku zostało zawarte porozumienie trójstronne dotyczące przekazania pracownika pomiędzy (...) S.A. Oddział Kopalnia (...)

w R. – dotychczasowym pracodawcą a (...) S.A. w B. – nowym pracodawcą oraz powodem W. P.. Porozumienie to zostało zawarte na podstawie art. 174¹ kp oraz § 4 ust. 1 „Instrukcji w (...) S.A. Nowy pracodawca zobowiązał się do zawarcia umowy o pracę z powodem na warunkach uzgodnionych pomiędzy nimi oraz do zaliczenia do okresów pracy uprawniających do nagrody jubileuszowej okresów zaliczonych na podstawie zasad obowiązujących u dotychczasowego pracodawcy, o ile są one korzystniejsze. Dotychczasowy pracodawca udzielił pracownikowi urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u nowego pracodawcy począwszy od 16.02.2015 roku, nie dłużej jednak niż do dnia 31.12.2017 roku.

W § 7 porozumienia postanowiono, że w każdym przypadku rozwiązania umowy o pracę z nowym pracodawcą w okresie, na który został udzielony urlop bezpłatny, jak również z dniem jego zakończenia, dotychczasowy pracodawca ma obowiązek dopuszczenia powracającego z urlopu pracownika do pracy na stanowisku odpowiednim do posiadanego wykształcenia

i zdobytego doświadczenia zawodowego, na warunkach wynagradzania nie gorszych niż dotychczasowe. W okresie urlopu bezpłatnego pracownik objęty jest gwarancjami zatrudnienia na zasadach obowiązujących u dotychczasowego pracodawcy. Tożsame porozumienie zostało zawarte z powodem J. P. (1) w dniu 26.02.2015 roku. Dotychczasowy pracodawca udzielił powodowi urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u nowego pracodawcy począwszy od 1.03.2015 roku, nie dłużej jednak niż do dnia 31.12.2017 roku.

(dowód: porozumienia – w aktach osobowych powodów, część B)

Z każdym z powodów nowy pracodawca zawarł umowę o pracę. Powodowie otrzymali wynagrodzenie za pracę wyższe od otrzymywanego

u dotychczasowego pracodawcy. Podwyżka wynagrodzenia miała zrekompensować zwiększony zakres czynności, ponieważ do Centrali przeszło ok. 50 osób, które wykonywały takie same czynności, jakie w Kopalni wykonywane były przez ponad 100 osób. W. P. i J. P. (1) w czasie zatrudnienia w Centrali (...) S.A. obowiązki realizowali w tym samym miejscu - na terenie Kopalni i na jej rzecz.

(dowód: zeznania powoda J. P. (1) – protokół rozprawy z dnia 19.03.2019r., 00:28 – 00:54, k. 105 w zw. z protokołem rozprawy z dnia 11.07.2019 r., 00:23 – 00:35, k. 128, zeznania świadków: J. K. - protokół rozprawy z dnia 19.03.2019r., 00:55 – 01:15, k. 105; K. K. - protokół rozprawy z dnia 11.07.2019 r., 00:06 – 00:20, k. 128)

Pismami z dnia 31.08.2017 roku powodowie W. P. i J. P. (1) rozwiązali umowy o pracę z nowym pracodawcą z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia. Od dnia 1.10.2017 roku powrócili do pracy w pozwanej Kopalni.

(okoliczności bezsporne)

W piśmie z dnia 5 stycznia 2018 roku wraz z innymi pracownikami, którzy po okresie urlopu bezpłatnego powrócili do pracy w Kopalni, powodowie zwrócili się do pozwanego pracodawcy o wypłacenie 14-tej pensji proporcjonalnie do okresu przepracowanego w 2017 roku po powrocie z urlopu bezpłatnego, tj. od dnia 1.10.2017 roku. Pismami z dnia 25.01.2018 roku pozwany pracodawca odmówił powodom wypłaty nagrody rocznej, tzw. 14-tej pensji, z uwagi na brak podstaw prawnych. Prośbę o wypłatę proporcjonalnej nagrody rocznej za 2017 roku powodowi ponowili w piśmie z dnia 12.02.2018 roku. W dniu 5.03.2018 roku pracodawca poinformował powodów o podtrzymaniu decyzji i negatywnym rozpatrzeniu prośby.

(dowód: pisma powodów i pozwanego – w aktach osobowych powodów, część B)

Zasady wypłacania nagrody rocznej przez pozwaną Kopalnię zostały określone w Układzie Zbiorowym Pracy dla (...) Zakładów (...) z dnia 13.02.1992 roku oraz Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla pracowników (...) S.A. – Oddział Kopalnia (...) z dnia 4.11.2010 roku.

Zgodnie z art. 20 ust. 2 pkt 1 UZP nagrodę roczną w pełnej wysokości przyznaje się za rzetelne wykonywanie obowiązków pracowniczych w okresie całego roku, za który jest przyznawana nagroda. W ust. 3 postanowiono, że dodatkową nagrodę roczną, proporcjonalnie do okresu przepracowanego, otrzymują pracownicy:

1. którzy odeszli na urlop wychowawczy i ci co podjęli pracę po urlopie wychowawczym,
2. powołani do odbycia czynnej służby wojskowej i podejmujący pracę po jej zakończeniu,
3. którzy przeszli na rentę lub emeryturę, względnie członkowie rodziny uprawnieni do odprawy pośmiertnej po pracownikach, z którymi rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na skutek śmierci,
4. oddelegowani do pracy w organizacjach związkowych na zasadzie urlopu bezpłatnego i powracający z oddelegowania,
5. z którymi rozwiązano stosunek pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy,
6. przechodzącym na świadczenie rehabilitacyjne i podejmującym pracę po rehabilitacji.

W ust. 2 pkt 2 określono, że pracownik traci w całości lub w części prawo do nagrody w przypadku: nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w danym roku, wyrządzenia szkody zakładowi pracy, zagarnięcia mienia zakładu pracy, przystąpienia do pracy w stanie nietrzeźwym lub spożywania alkoholu w zakładzie pracy.

Zgodnie z postanowieniem § 1 ust. 8.1. Załącznika nr 8 do Zakładowego Układu Zbiorowego dla pracowników (...) pracownikom objętym postanowieniami Karty Górnika przysługuje dodatkowa nagroda roczna, ustalona na zasadach określonych w art. 20 UZP. Na podstawie postanowienia § 1 ust. 8.2 wymienionego załącznika nr 8 do (...) do zasad przyznawania nagrody rocznej stosuje się odpowiednio § 1 ust. 4 pkt 7 i 9 załącznika nr 8, zgodnie z którym nagroda w wysokości proporcjonalnej do przepracowanego czasu pracy przysługuje pracownikom: przechodzącym na świadczenia rehabilitacyjne lub podejmującym pracę po rehabilitacji, za okres do czasu objęcia ich odrębnymi przepisami regulującymi w sposób szczególny kwestie wynagradzania za pracę, a także w przypadkach określonych w § 3 ust 2 i 3 załącznika nr 10 do (...), tj. uprawnionym członkom rodziny w razie śmierci pracownika oraz pracownikowi, któremu wstrzymano wypłatę nagrody w związku z tymczasowym aresztowaniem, w przypadkach określonych w załączniku.

(dowód: Układ Zbiorowy Pracy dla (...) Zakładów (...) - k. 75-89; załączniki nr 8 i nr 10 do Zakładowego Układu Zbiorowego -- k. 45v-46, 50-50v)

W 2017 roku pozwany pracodawca wypłacił dwóm pracownikom powracającym z urlopu bezpłatnego, udzielonego na podstawie art. 174¹ kp nagrodę roczną, tzw. 14-tą pensję w wysokości proporcjonalnej do czasu przepracowanego w 2016 roku.

(dowód wykaz osób – k. 107)

Wysokość pełnej nagrody rocznej dla powoda W. P. stanowiłaby kwotę 10.202,49 złotych, a proporcjonalnej do przepracowanego okresu czasu w 2017 roku wyniosłaby 3.275,25 złotych. Nagroda roczna dla powoda J. P. (1) w pełnej wysokości wyniosłaby 21.697,10 złotych, a obliczona proporcjonalnie za czas przepracowany w roku 2017 stanowiłaby kwotę 5.468,86 złotych.

(dowód: wyliczenia – k. 91,92)

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy jest wystarczający dla potrzeb wydania rozstrzygnięcia. Stan faktyczny sprawy Sąd ustalił na podstawie zeznań powoda J. P. (1) oraz świadków J. K. i K. K., których zeznania zasługują na wiarę, jako spójne, logiczne, pokrywające się ze sobą. Podstawę ustalenia stanu faktycznego sprawy stanowiły także dokumenty złożone do akt sprawy i zawarte w aktach osobowych powodów.

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy zważył, co następuje:

Powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

W przedmiotowej sprawie powodowie W. P. i J. P. (2) początkowo wnosili o zasądzenie na ich rzecz nagrody rocznej za 2017 rok

w wysokości proporcjonalnej do czasu przepracowanego w tym roku

u pozwanego pracodawcy, a następnie rozszerzyli żądanie do kwot stanowiących równowartość tej nagrody w pełnej wysokości.

Zdaniem powodów podstawą do wypłaty spornego świadczenia jest przepis art. 174¹ kp. Zgodnie z jego treścią, za zgodą pracownika, wyrażoną na piśmie, pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy przez okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozumieniu między pracodawcami (§ 1). Okres urlopu bezpłatnego, o którym mowa w § 1, wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze u dotychczasowego pracodawcy.

Przepis ten należy rozumieć w ten sposób, że przedłużeniu ulega zakładowy staż pracy w dotychczasowym miejscu pracy. Zsumowanie dotychczasowego okresu zatrudnienia oraz okresu urlopu bezpłatnego następuje po zakończeniu urlopu. Okres urlopu bezpłatnego nie jest okresem świadczenia pracy u dotychczasowego pracodawcy, bowiem w

tym czasie obowiązki stron stosunku pracy – świadczenie pracy i wypłata wynagrodzenia - ulegają zawieszeniu, a pracownika wiąże umowa o pracę z nowym pracodawcą. Pomimo zaliczenia okresu urlopu bezpłatnego do stażu pracy, nie zostają reaktywowane świadczenia, które w tym okresie otrzymali pracownicy macierzystego zakładu pracy. Dlatego też przepis art. 174¹ kp nie może stanowić podstawy żądań powodów.

Dodatkowa nagroda roczna, tzw. 14-ta pensja stanowi dodatkowy element wynagrodzenia. Zgodnie z treścią art. 80 kp wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. O nabyciu prawa do wynagrodzenia w przypadku nie wykonywania pracy decydują przepisy szczególne (m.in. art. 81 kp). O prawie do świadczeń na rzecz pracownika mogą również stanowić wewnętrzne akty prawne w postaci układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, które w myśl przepisu art. 9 § 1 kp stanowią źródła prawa pracy.

Zasady wypłacania nagrody rocznej przez pozwaną Kopalnię zostały określone w Układzie Zbiorowym Pracy dla (...) Zakładów (...) z dnia 13.02.1992 roku oraz Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla pracowników (...) S.A. – Oddział Kopalnia (...) z dnia 4.11.2010 roku. Prawo do nagrody w pełnej wysokości zgodnie z art. 20 ust. 2 pkt 1 UZP, przysługuje za rzetelne wykonywanie obowiązków pracowniczych w okresie całego roku, za który jest przyznawana nagroda. Postanowienia tego artykułu przewidują także nagrodę roczną proporcjonalnie do okresu przepracowanego dla poszczególnych kategorii pracowników wymienionych w ust. 3, wśród których nie wymieniono pracowników powracających po urlopie bezpłatnym, udzielonym na podstawie art. 174¹ kp. Regulacji przyznających prawo do nagrody rocznej tej kategorii pracowników nie zawierają również postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego obowiązującego u pozwanego pracodawcy.

Nie oznacza to jednak, że powodowi nie przysługuje dodatkowa nagroda roczna za okres przepracowany w pozwanym zakładzie w 2017 roku, tj. za okres od 1.10. do 31.12. 2017 roku.

Po pierwsze, należy pamiętać, iż okoliczności udzielenia tego urlopu powodowi były szczególne. Przede wszystkim powodowie wcale nie chcieli przechodzić do Centrali (...) S.A. W tym zakresie toczyły się długotrwałe negocjacje i odbywały się spotkania z pracownikami z udziałem Prezesa Zarządu (...) S.A. – J. K., w obecności Dyrektora Kopalni. W trakcie negocjacji uzgodniono, że pracownicy świadczący pracę w Centrali na podstawie porozumień trójstronnych, po powrocie z urlopu bezpłatnego do Kopalni będą mieli takie same uprawnienia, jak przed przejściem do Centrali. Chodziło o wszystkie uprawnienia zapisane w (...) w zakresie czasu pracy, uprawnień płacowych, nagród jubileuszowych i dodatkowych świadczeń, w tym także 14-tej pensji. Wynika to z zeznań świadków - osób biorących udział w negocjacjach. Powodowie dopiero po uzyskaniu gwarancji w zakresie zachowania prawa do wynagrodzenia i innych świadczeń, w tym 14-tej pensji, wyrazili zgodę na zawarcie trójstronnych porozumień.

Po drugie, urlop bezpłatny został powodowi, jak i pozostałym pracownikom, znajdującym się w podobnej sytuacji, udzielony z inicjatywy pracodawcy i w jego interesie. Podkreślić należy, iż powodowie w czasie urlopu bezpłatnego wykonywali takie same czynności, jak dotychczas w tym samym miejscu – na terenie pozwanej Kopalni, i na jej rzecz.

Po urlopie bezpłatnym powodowie od 1 października 2017 roku powrócili do macierzystego zakładu pracy i świadczyli pracę na jego rzecz w ramach dotychczasowego stosunku pracy. W ocenie Sądu nie zaszyły żadne przesłanki, aby podlegali oni wyłączeniu od prawa do proporcjonalnej nagrody rocznej przepracowanej za okres. Takie wyłączenie nie znajduje żadnego merytorycznego uzasadnienia, zważywszy, że pracodawca przyznaje prawo do nagrody proporcjonalnej innym kategoriom pracowników, którzy z różnych przyczyn nie świadczyli pracy na jego rzecz przez cały rok kalendarzowy, w tym również oddelegowanym do pracy w organizacjach związkowych na zasadzie urlopu bezpłatnego i powracającym z oddelegowania. Takie wyłączenie powodów od prawa do nagrody rocznej

w okolicznościach przedmiotowej sprawy miałyby charakter dyskryminacyjny, tym bardziej, że pracownicy powracający z urlopu bezpłatnego, udzielonego na podstawie art. 174¹ kp, nie znaleźli się wśród kategorii osób wyłączonych od prawa do nagrody rocznej, ani na podstawie UZP, ani też (...).

Podkreślić należy, iż sam pozwany pracodawca w zakresie proporcjonalnej nagrody rocznej wprowadził precedens, przyznając dla dwóch pracowników taką nagrodę za 2016 rok. Pracownicy ci powrócili po urlopie bezpłatnym i nie przepracowali w macierzystym zakładzie pracy całego roku kalendarzowego.

Mając na uwadze powyższe rozważania i powołane w nich przepisy, Sąd zasądził na rzecz powodów kwoty odpowiadające wysokości nagrody rocznej, obliczonej proporcjonalnie do okresu przepracowanego w pozwanym zakładzie w 2017 roku i oddalił powództwa w pozostałym zakresie.

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 §1 i 2 k.c.

Na zasadzie słuszności wyrażonej w art. 102 kpc, Sąd nie obciążył powodów kosztami procesu, mając na uwadze precedensowy charakter sprawy.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r. poz. 300 ze zm.) w zw. z art. 100 kpc Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwoty: 164,00 złotych i 274,00 złotych tytułem opłaty od uwzględnionej części powództw.

Na podstawie art. 477² § 1 kpc Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwot nie przekraczających jednomiesięcznego wynagrodzenia powodów.