

Sygn. akt V Pa 71/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 września 2020 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Magdalena Marczyńska

Sędziowie: Sędzia Beata Łapińska, Sędzia Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st. sekr. sądowy Karolina Rudecka

po rozpoznaniu w dniu 15 września 2020 r. w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa W. P., J. P. (1)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w B. Oddział (...) w R.

o wynagrodzenie za pracę

na skutek apelacji pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w B. Oddział (...) w R. od wyroku Sądu Rejonowego w Bełchatowie IV Wydział Pracy z dnia 18 lipca 2019 r. sygn. akt IV P 100/18

1. oddala apelację,

2. zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w B. Oddział (...) w R. na rzecz:

- powoda W. P. kwotę 337,50 zł (trzysta trzydzieści siedem złotych pięćdziesiąt groszy),

- powoda J. P. (1) kwotę 675,- zł (sześćset siedemdziesiąt pięć złotych)

tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

Sędzia Beata Łapińska Sędzia Magdalena Marczyńska Sędzia Urszula Sipińska-Sęk

V Pa 71/19

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 18 lipca 2019 r. wydanym w sprawie IV P 100/18 z powództw: W. P. i J. P. (1) przeciwko (...) Spółka Akcyjna w B. Oddział (...) w R. o wynagrodzenie za pracę :

I. z powództwa W. P.:

1. zasądził od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w B. Oddział (...)

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. oddalił powództwo w pozostałej części;
3. nie obciążył powoda W. P. obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego (...) Spółka Akcyjna w B. Oddział (...) w R. od oddalonych części powództwa;
4. nakazał pobrać od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w B. Oddział (...) 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) nadał rygor natychmiastowej wykonalności;

II. z powództwa J. P. (1):

1. zasądził od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w B. Oddział (...) 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. oddalił powództwo w pozostałej części;
3. nie obciążył powoda J. P. (1) obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego (...) Spółka Akcyjna w B. Oddział (...) w R. od oddalonych części powództwa;
4. nakazał pobrać od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w B. Oddział (...) w R. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Belchatowie 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) nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

Podstawę powyższego wyroku stanowią następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

W pozwie z dnia 4 grudnia 2018 roku, skierowanym przeciwko (...) S.A. w B. Oddział (...) w R., powód W. P. wnosił o zasądzenie na jego rzecz kwoty (...) 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.(...).2017 roku powód po okresie urlopu bezpłatnego podjął ponownie zatrudnienie u pozwanego.

W dniu (...) 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 (...) 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 (...) w R., powód J. P. (1) wniósł 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.(...).2017 roku powód po okresie urlopu bezpłatnego podjął ponownie zatrudnienie u pozwanego.

W dniu (...) 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 (...) 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 (...) 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. 174⁽¹⁾ kp. Obaj powodowi podjęli ponownie pracę u pozwanego pracodawcy z dniem 1.(...).2017 roku i domagają się wypłaty nagrody rocznej za 2017 rok. Zasady wypłacania 14-tej pensji zostały określone w (...) dla (...) Zakładów (...) z dnia 13.02.1992 roku (dalej: (...)) oraz (...) (...) dla pracowników (...) (...) i (...) S.A. – Oddział (...) 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. 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,(...) 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 :

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

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

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 (...) 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 (...), w trakcie których uzgodniono, że pracownicy świadczący pracę w (...) na podstawie porozumień trójstronnych, po powrocie z urlopu bezpłatnego do (...) będą mieli takie same uprawnienia, jak przed przejściem do (...). 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 (...) 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 (...)

w R. – dotychczasowym pracodawcą a (...) S.A. w B. – nowym pracodawcą oraz powodem W. P.. Porozumienie to zostało zawarte na podstawie art. 174⁽¹⁾ 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 (...) przeszło ok. 50 osób, które wykonywały takie same czynności, jakie w (...) 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 (...) 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.(...).2017 roku powrócili do pracy w pozwanej (...).

(okoliczności bezsporne)

W piśmie z dnia 5 stycznia 2018 roku wraz z innymi pracownikami, którzy po okresie urlopu bezpłatnego powrócili do pracy w (...), 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.(...).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 powodowie 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 (...) zostały określone w (...) dla (...) Zakładów (...) z dnia 13.02.1992 roku oraz (...) (...) dla pracowników (...) S.A. – Oddział (...) z dnia 4.11.2010 roku.

Zgodnie z art. 20 ust. 2 pkt 1 (...) 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 rozwiązywanie 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. (...)1. Załącznika nr (...) do (...) dla pracowników (...) pracownikom objętym postanowieniami (...) przysługuje dodatkowa nagroda roczna, ustalona na zasadach określonych w art. 20 (...). Na podstawie postanowienia § 1 ust. (...)2 wymienionego załącznika nr (...) do (...) do zasad przyznawania nagrody rocznej stosuje się odpowiednio § 1 ust. 4 pkt 7 i 9 załącznika nr (...), 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 (...) 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: (...) dla (...) Zakładów (...) - k. 75-89; załączniki rr (...) i nr (...) do (...) -- 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 był w ocenie Sądu Rejonowego 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, że:

Powództwa zasługują 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 szczególnie (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 (...) zostały określone w (...) dla (...) Zakładów (...) z dnia 13.02.1992 roku oraz (...) (...) dla pracowników (...) S.A. – Oddział (...) z dnia 4.11.2010 roku. Prawo do nagrody w pełnej wysokości zgodnie z art. 20 ust. 2 pkt 1 (...), 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. 174⁽¹⁾ kp. Regulacji przyznających prawo do nagrody rocznej tej kategorii pracowników nie zawierają również postanowienia (...) obowiązującego u pozwanego pracodawcy.

Nie oznacza to jednak, że powodom nie przysługuje dodatkowa nagroda roczna za okres przepracowany w pozwanym zakładzie w 2017 roku, tj. za okres od 1.(...) do 31.12. 2017 roku.

Po pierwsze, należy pamiętać, iż okoliczności udzielenia tego urlopu powodom 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 (...). W trakcie negocjacji uzgodniono, że pracownicy świadczący pracę w (...) na podstawie porozumień trójstronnych, po powrocie z urlopu bezpłatnego do (...) będą mieli takie same uprawnienia, jak przed przejściem do (...). 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 powodom, 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 (...), 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 przepracowany 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 miałoby 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 (...), 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.

Powyższy wyrok zaskarżył apelacją pozwany w zakresie punktu I (z powództwa W. P.) w podpunktach 1, 3,4 i 5 oraz z zakresie punktu II (z powództwa J. P. (3)) w podpunktach 1, 3,4 i 5;

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił :

1. naruszenie art. 328 § 2 kpc poprzez nie podanie w uzasadnieniu wyroku podstawy prawnej rozstrzygnięcia z przytoczeniem przepisów prawa.
2. Sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że treścią uzgodnień pomiędzy pracownikami, a nowym i dotychczasowym pracodawcą było zapewnienie o szczególnych zasadach wypłaty nagrody rocznej, niezgodnych z obowiązującymi u dotychczasowego pracodawcy przepisami, co stanowi naruszenie art. 233 § 1 kpc
3. Naruszenie prawa materialnego w postaci art. 20 ust. 2 pkt. 1, art. 20 ust. 3 (...) dla (...) Zakładów (...) z dnia 13.02.1992 r.(...), § 1 ust (...).1 i (...).2 Załącznika nr (...) do (...) Pracy dla pracowników (...) z dnia 04.11.2010 r. ((...)) w związku z art. 9 § 1 Kodeksu pracy przez zasądzenie powodom nagrody rocznej w wysokości proporcjonalnej niezgodnie z postanowieniami w/w porozumień zbiorowych.

4. Naruszenie art. 18 § 3 kp poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie przepisów układów zbiorowych regulujących wypłatę nagrody rocznej za dyskryminacyjne i uznaniowe rozszerzenie wyjątku w zakresie wypłaty nagrody rocznej w wysokości proporcjonalnej.

Mając na uwadze powyższe wniósł o:

1. Zmianę wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie
- 2 uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy w tym zakresie sądowi I instancji do ponownego rozpatrzenia
2. Orzeczenie, zgodnie z art. 338 § 1 kpc o zwrocie spełnionego przez pozwanego, na skutek nadania wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności, świadczenia w wysokości 2.644,91 zł (dwa tysiące sześćset czterdzieści cztery złote dziewięćdziesiąt jeden groszy) od W. P. i 4.729,04 zł (cztery tysiące siedemset dwadzieścia dziewięć złotych cztery grosze) od J. P. (3)
3. Zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powoda J. P. (1) wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja pozwanego jest niezasadniona, albowiem wyrok Sądu Rejonowego odpowiada prawu .

Odnosząc się do pierwszego z zarzutów apelacyjnych tj, naruszenia przepisu art. 328 § 2 kpc poprzez niewskazanie podstawy prawnej uwzględnionych powództw to jakkolwiek ma rację apelujący, iż Sąd ten nie wyartykułował tego wprost to okoliczność ta nie powoduje, iż wyrok uchyla się kontroli.

Sąd Rejonowy ustalił bowiem w sposób wyczerpujący fakty potrzebne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, które to Sąd Okręgowy w pełni podziela i przyjmuje za własne. Warto także przypomnieć, że Sąd II instancji jako również instancja merytoryczna jest władny samodzielnie ocenić zgromadzone dowody jak też na ich tle dokonać własnych rozważań prawnych.

Spór w przedmiotowej sprawie sprowadza się do pytania, czy powodowie po powrocie z urlopu bezpłatnego do dotychczasowego pracodawcy zachowują uprawnienia do 14 -tej pensji, a jeśli tak to jaka jest ku temu podstawa prawna.

W tym miejscu warto zaznaczyć, iż prawidłowo Sąd Rejonowy swoją uwagę skupił w pierwszej kolejności na treści porozumienia trójstronnego, które zostało zawarte w dniu 6.02.2015 roku pomiędzy (...) S.A. Oddział (...) w R. – dotychczasowym pracodawcą a (...) S.A. w B. – nowym pracodawcą oraz powodami W. P. i J. P. (1).

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 był gwarancjami zatrudnienia na zasadach obowiązujących u dotychczasowego pracodawcy.

Poza sporem jest, iż powodowie otrzymali wynagrodzenie za pracę wyższe od otrzymywanego u dotychczasowego pracodawcy. Podwyżka wynagrodzenia miała zrekompensować zwiększony zakres czynności, ponieważ do (...) przeszło ok. 50 osób, które wykonywały takie same czynności, jakie w (...) wykonywane były przez ponad 100 osób. Obaj powodowie w czasie zatrudnienia w Centrali (...) S.A. obowiązki realizowali w tym samym miejscu - na terenie (...) i na jej rzecz.

Z lektury akt wynika, iż zasady wypłacania nagrody rocznej przez pozwaną (...) zostały określone w (...) dla (...) Zakładów (...) z dnia 13.02.1992 roku oraz (...) (...) dla pracowników (...) S.A. – Oddział (...) z dnia 4.11.2010 roku.

Zgodnie z art. 20 ust. 2 pkt 1 (...) 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.

Ma rację apelujący, iż analiza treści art. 20 ust. 3 (...), który przewidywał prawo do nagrody rocznej proporcjonalnie do przepracowanego okresu nie może stanowić podstawy prawnej dla częściowego uwzględnienia powodów wprost, co wcale jednak nie oznacza, iż brak jest w przedmiotowej sprawie innego źródła prawa pracy, który taką podstawę w tej konkretnej sprawie stanowi.

Chodzi tu właśnie o treść trójstronnego porozumienia z uwzględnieniem wszystkich okoliczności jemu towarzyszących. Nie ulega wątpliwości, że były one szczególne i uzależnione wyłącznie od zgody pracownika. Należało zatem poza literalnym brzmieniem porozumienia dokonać wykładni zawartych w nim oświadczeń woli stron w szczególności co oznaczało dla jego stron postanowienie zawarte w § 7, który stanowił, iż: 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.

Przed oceną treści porozumienia należy zwrócić uwagę na okoliczności, w jakich do niego doszło. Z lektury akt wynika, iż projekt optymalizacji obszaru zakupowego realizowany był nieskutecznie od 2012 r. i w związku z tym trwały

długotrwałe negocjacje i bezpośrednie spotkania z pracownikami, którzy nie chcieli przejść do centrali. Podstawowym elementem tych uzgodnień było zatem utrzymanie dotychczasowych uprawnień pracowników wynikających z (...), aby pracownicy wracający z urlopu bezpłatnego mieli takie same uprawnienia jak przed przejściem. Potwierdził to świadek J. K., były Prezes (...) B.. Zaznaczył, że podstawowym założeniem pracodawców było to, iż po powrocie do (...) pracownicy nie tracą posiadanych tam uprawnień.

Z kolei świadek K. K., który występował w porozumieniu jako dotychczasowy pracodawca twierdził, że przedmiotem negocjacji były ogólne warunki wynagradzania bez szczegółowych rozmów. Zaznaczył, że przejście pracowników było w interesie obydwóch pracodawców, a pracownicy byli do tego negatywnie nastawieni dlatego proces ich werbowania do centrali trwał tak długo. Zaznaczył, że pracownicy, którzy zgodzą się przejść do (...) mają mieć zachowane wszystkie przywileje jakie mieli wcześniej pracując u pozwanego. Świadek ten podkreślił, że czas był nerwowy, a negocjacje szybkie, nie było czasu na rozpatrywanie szczegółów. Nie było jego zdaniem rozmów na temat 14 pensji.

Powodowie zaś, którzy byli wieloletnimi pracownikami pozwanego z ogromnym doświadczeniem konsekwentnie twierdzili, iż mieli mieć po powrocie zachowane wszystkie uprawnienia, jakie mają pracownicy świadczący pracę u pozwanego, w tym prawo do tzw. 14 pensji i że w każdej chwili mogli wrócić z centrali do pozwanego z gwarancją dalszego zatrudnienia.

Nie można przy tym zapominać, że porozumienie to mogło zostać zawarte tylko i wyłącznie wtedy, kiedy pracownik będący jego stroną wyrazi zgodę na warunki w nim zawarte.

Wobec tego, iż strony odmiennie interpretowały oświadczenia zawarte w powyższym porozumieniu rzeczą Sądu meriti było w tej sytuacji i przy uwzględnieniu wszelkich okoliczności w jakich doszło do jego zawarcia dokonać wykładni oświadczeń woli wynikających z trójstronnego porozumienia zgodnie z treścią przepisu art. 65 kc.

Wykładnia umów, do której znajdują zastosowanie dyrektywy interpretacyjne zawarte w art. 65 KC odnoszące się do wszystkich kategorii czynności prawnych (§ 1), jak i wyłącznie do umów (§ 2) dokonywana jest kolejno na trzech płaszczyznach: ustalenia literalnego brzmienia umowy, ustalenia treści oświadczeń woli przy zastosowaniu reguł określonych w art. 65 § 1 KC oraz ustalenia sensu złożonych oświadczeń woli poprzez odwołanie się do zgodnego zamiaru stron i celu umowy.

Na tle art. 65 KC przyjmuje się kombinowaną metodę wykładni, która w przypadku oświadczeń woli składanych innej osobie, przyznaje pierwszeństwo temu znaczeniu oświadczenia, jakie rzeczywiście nadawały mu obie strony w chwili jego złożenia. Ten sens oświadczenia woli uznaje się za wiążący. Priorytet stosowania wykładni subiektywnej wynika z art. 65 § 2 KC, jeżeli okaże się, że strony nie przyjmowały tego samego znaczenia oświadczenia woli konieczne jest przejście do wykładni obiektywnej, tj. ustalenia właściwego sensu oświadczenia woli na podstawie przypisania normatywnego, czyli tak jak adresat oświadczenia woli rozumiał lub powinien je rozumieć. Decydujący jest tu więc punkt widzenia odbiorcy oświadczenia, dokonującego z należytą starannością wykładni zmierzającej do odtworzenia treści myślowych składającego oświadczenie.

W przypadku oświadczenia ujętego w formie pisemnej sens oświadczeń woli ustala się na podstawie wykładni tekstu dokumentu. Podstawową rolę mają tu językowe normy znaczeniowe, ale także kontekst i związki znaczeniowe poszczególnych postanowień. Tekst nie stanowi jednak wyłącznej podstawy wykładni ujętych w nim oświadczeń, lecz konieczne jest również zbadanie zamiaru i celu stron, który nie musi być celem uzgodnionym, lecz wystarcza cel zamierzony przez jedną i wiadomy drugiej, a także kontekstu faktycznego w jakim umowę uzgadniano i zawierano oraz okoliczności towarzyszących złożeniu oświadczenia woli.

W wyroku z dnia 31 stycznia 2019 r. w sprawie wydanym w sprawie V CSK 628/17 Sąd Najwyższy w tezie do wyroku przyjął, iż zgodnie z art. 65 § 1 KC, oprócz kontekstu językowego, przy interpretacji oświadczenia woli powinno się brać pod uwagę także okoliczności złożenia oświadczenia woli, czyli tzw. kontekst sytuacyjny, na który składają się w szczególności dotychczasowe doświadczenia stron, ich status, przebieg negocjacji. Wątpliwości interpretacyjne, które nie dają się usunąć w drodze ogólnych dyrektyw wykładni oświadczeń woli, powinny być rozstrzygnięte na niekorzyść

strony, która zredagowała tekst je wywołujący (in dubio contra proferentem). Ryzyko nie dających się usunąć w drodze ogólnych dyrektyw wykładni oświadczeń woli niejasności tekstu umowy powinna ponieść ta strona, która tekst zredagowała.

Przenosząc powyższe na grunt analizowanej sprawy Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu meriti, iż powodowie wyrazili zgodę na podpisanie porozumienia gdyż w trakcie negocjacji byli zapewniani o tym, iż zachowają przywileje jakie mieli ci pracownicy, którzy wracali z urlopów bezpłatnych zachowując prawo do 14 pensji. Podnoszony przez pozwanego argument, iż kwestia 14 pensji nie była szczegółowo omawiana przez strony porozumienia wcale nie przesądza, że została ona pominięta czy nieuwzględniona w negocjacjach, a następnie ujęta w treści porozumienia. Powstaje bowiem pytanie co strony rozumiały przez pojęcie, że powrót pracownika nastąpi na „takich samych warunkach” jakby byli pracownikami dotychczasowego pracodawcy. Wszak tekst porozumienia tworzyli pracodawcy mając na względzie uzgodnienia z poprzedzających porozumienie negocjacji z pracownikiem.

Sąd Okręgowy uznał w tej sytuacji, iż tzw. kontekst sytuacyjny, a w szczególności przebieg negocjacji nakazuje wątpliwości interpretacyjne rozstrzygnąć na niekorzyść strony, która zredagowała tekst je wywołujący (in dubio contra proferentem). Uznał zatem, iż ryzyko nie dających się usunąć w drodze ogólnych dyrektyw wykładni oświadczeń woli niejasności tekstu umowy powinna ponieść ta strona, która tekst zredagowała. Samo zatem niedoprecyzowanie przez pracodawców postanowienia zawartego w § 7 porozumienia i nieuszczegółowienie warunków wynagradzania powodów po powrocie z urlopu bezpłatnego w żadnym razie nie może obciążać powodów. Wręcz przeciwnie, okoliczności towarzyszące zawarciu porozumienia, a zwłaszcza poprzedzające je negocjacje świadczą o tym, że warunki porozumienia były korzystniejsze od postanowień układu zbiorowego pracy, gdyż przewidywały zachowanie wszelkich uprawnień za okres pracy u pozwanego, w tym także prawo do nagrody rocznej proporcjonalnej do okresu zatrudnienia. Wystarczy w tym miejscu zadać pytanie, co odpowiedziałby dotychczasowy pracodawca oraz nowy pracodawca, którym bardzo zależało na podpisaniu porozumienia, a do którego nie doszłoby bez zgody pracownika, gdyby ten ostatni przed jego podpisaniem zapytał o szczegółowe uregulowanie prawa do 14 pensji ??? Przecież wystarczy sobie wyobrazić, iż jeden z powodów wypowiada umowę u nowego pracodawcy wcześniej, np. w lutym 2017 r. i wraca do pracy w marcu 2017 r. (na co zezwalało mu porozumienie). Czy w takiej sytuacji również pracodawca odmówiłby mu prawa do nagrody rocznej za przepracowane 10 miesięcy 2017? Wszak wtedy nie byłyby zachowane „warunki nie gorsze niż dotychczasowe”, byłyby bowiem zdecydowanie gorsze niż te, które mieli pracownicy, którzy nie zgodzili się na podpisanie porozumienia i nadal świadczyli pracę u pozwanego.

Sąd Rejonowy prawidłowo zatem uznał, jakkolwiek nie zostało to wyartykułowane wprost iż strony porozumienia, iż pracownik jako strona porozumienia po powrocie z urlopu bezpłatnego zachowa wszystkie przywileje proporcjonalnie do przepracowanego okresu. I nie ma tu racji pozwany, iż gdyby powodowie wrócili do dotychczasowego pracodawcy w styczniu 2018 r. to nagroda taka by im się należała za 2017 r. Żaden przecież z powodów nie żądał dodatkowej pensji za rok część 2015 r. czy 2016 rok, kiedy w ogóle pracy u pozwanego nie wykonywał. Nietrafny zatem okazał się zawarty w apelacji zarzut naruszenia przepisu art. 233 kpc. Ustalenia Sądu Rejonowego oraz dokonana przez ten Sąd ocena dowodów nie narusza reguł wynikających z powyższego przepisu i w żadnym razie nie nosi cech dowolności. Sąd Okręgowy podziela nie tylko ustalony przez Sąd meriti stan faktyczny, ale także dokonaną przez ten sąd ocenę dowodów w postaci zarówno dokumentów, takich jak trójstronne porozumienie jak też zeznań świadków i stron, którzy potwierdzili przebieg negocjacji oraz wolę stron zawierających powyższe porozumienie. Pominięcie przez tenże Sąd rozważań na temat wykładni oświadczeń woli w aspekcie art. 65 kc nie ma tu o tyle znaczenia, iż dokonać tego mógł w ramach kontroli instancyjnej Sąd II instancji, co uczynił i wyprowadzając z tej analizy wnioski potwierdzające ostatecznie prawidłowość rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego.

Reasumując Sąd Okręgowy uznał, iż podstawę prawną częściowego uwzględnienia powództwa przez Sąd Rejonowy stało się trójstronne porozumienie, a w szczególności jego § 7, w którym przez pojęcie „warunki nie gorsze od dotychczasowych” strony rozumiały zachowanie przez pracownika wszelkich uprawnień jakie przysługiwały innym zatrudnionym tam pracownikom proporcjonalnie do okresu zatrudnienia po powrocie do dotychczasowego

pracodawcy. Powyższą argumentację wzmacnia fakt, iż pozwany przyznał dwóm pracownikom powracającym z urlopu bezpłatnego w tożsamy okolicznościach prawo do spornej nagrody w zakresie proporcjonalnym .

W tej sytuacji zatem jakkolwiek ma rację apelujący, iż Sąd meriti nie wskazał wprost podstawy prawnej żądania ,to należy uznać , iż przepis art. 20 ustęp 2 i 3 (...) nie będzie miał tu zastosowania, gdyż porozumienie trójstronne korzystniej regulowało prawo do spornej nagrody rozszerzając krąg osób do niej uprawnionych i to właśnie ono stanowi podstawę prawną żądania powodów. Dlatego zarzut naruszenia tego przepisu przez błędną jego wykładnię należało uznać za chybiony.

Bezprzedmiotowym jest w tej sytuacji zarzut naruszenia przepisu art. 18 § 3 kp , który w ogóle nie miał zastosowania w przedmiotowej sprawie.

Ostatecznie Sąd Okręgowy uznał, że wyrok Sądu Rejonowego odpowiada prawu, a apelacja pozwanego jako pozbawiona uzasadnionych podstaw prawnych podlega oddaleniu.

Z tych też względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc orzekł jak w punkcie 1 sentencji.

O kosztach Sąd orzekła na podstawie art. 98 kpc obciążając nimi pozwanego jako stronę przegrywającą proces, o czym orzekł jak w punkcie 2 sentencji.

I.

1.