

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 października 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Maciej Piankowski
Sędziowie:	SA Daria Stanek SA Alicja Podlewska (spr.)
Protokolant:	stażysta Anna Kowalewska

po rozpoznaniu w dniu 12 października 2016 r. w Gdańsku

sprawy K. M.

przeciwko M. R.

o premię

na skutek apelacji M. R.

od wyroku Sądu Okręgowego w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 25 kwietnia 2016 r., sygn. akt VI P 5/15

1. zmienia w części zaskarżony wyrok w punkcie I w ten sposób, że:

a – w zakresie rozstrzygnięcia zawartego w podpunkcie 1 – oddala powództwo;

b – w zakresie rozstrzygnięcia zawartego w podpunkcie 2 – w miejsce kwoty 17.338,50 zł (siedemnaście tysięcy trzysta trzydzieści osiem złotych pięćdziesiąt groszy) zasądza od pozwanego M. R. na rzecz powoda K. M. kwotę 13.870,80 zł (trzynaście tysięcy osiemset siedemdziesiąt złotych osiemdziesiąt groszy) z ustawowymi odsetkami z tytułu opóźnienia od dnia 31 października 2013r. do dnia zapłaty i umarza postępowanie w pozostałej części;

c – w zakresie rozstrzygnięcia zawartego w podpunkcie 3 – w miejsce kwoty 40.707,52 zł (czterdzieści tysięcy siedemset siedem złotych pięćdziesiąt dwa grosze) zasądza od M. R. na rzecz K. M. kwotę 27.138,34 zł (dwadzieścia siedem tysięcy sto trzydzieści osiem złotych trzydzieści cztery grosze) wraz z odsetkami ustawowymi z tytułu opóźnienia od dnia 18 listopada 2014r. do dnia zapłaty, oddalając powództwo w pozostałej części;

2. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie III w ten sposób, że koszty procesu wzajemnie między stronami znosi;

3. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie IV w ten sposób, że w miejsce kwoty 3.228,58 zł (trzy tysiące dwieście dwadzieścia złotych pięćdziesiąt osiem groszy) zasądza od M. R. na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2.035,19 zł (dwa tysiące trzydzieści pięć złotych dziewiętnaście groszy) tytułem zwrotu kosztów postępowania od uiszczenia których powód był zwolniony;

4. oddala apelację w pozostałym zakresie;

5. zasądza od M. R. na rzecz K. M. kwotę 3.136,32 zł (trzy tysiące sto trzydzieści sześć złotych trzydzieści dwa grosze) tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

SSA Alicja Podlewska SSA Maciej Piankowski SSA Daria Stanek

Sygn. akt III APa 22/16

UZASADNIENIE

W dniu 14 stycznia 2015r. powód K. M. wniósł przeciwko M. R. pozew o zapłatę kwoty 50.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami z tytułu niewypłaconych premii rocznych. Na kwotę tą składały się: niewypłacona premia za okres od dnia 1 października 2011 r. do dnia 31 maja 2012 r., niewypłacona premia roczna za okres zwolnienia chorobowego w okresie od dnia 30 lipca 2013 r. do dnia 30 września 2013 r. w wysokości 17.338,50 zł oraz niewypłacona premia roczna za okres od dnia 1 października 2013 r. do dnia 30 września 2014 r. Powód wniósł także o zasądzenie od strony pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych oraz nadanie wyrokowi klauzuli natychmiastowej wykonalności.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że w okresie od dnia 1 lipca 2011 r. do dnia 31 maja 2014 r. był zatrudniony przez M. R. przy czym od dnia 1 lipca 2011 r. na stanowisku przedstawiciela handlowego, a od dnia 1 czerwca 2012 r. na stanowisku dyrektora handlowego.

Powód wskazał, że w treści umowy o pracę jak i treści aneksu do tej umowy z dnia 2 stycznia 2014 r. pozwany uzależnił wypłatę premii rocznej tylko i wyłącznie od realizacji warunków umowy (...) wykonywanej dla spółki (...) z siedzibą w N.. Umowa (...) była zawierana każdego roku i dotyczyła roku sprzedażowego zaczynającego się od dnia 1 października i liczonego do 30 września roku następnego. Warunki tych umów, do czasu wypowiedzenia stosunku pracy przez powoda, zawsze były realizowane w 100%, co stanowiło jedyną podstawę do wypłaty premii rocznej w pełnym wymiarze. Pozwany jednak pomniejszył wypłatę premii o okres od dnia 1 października 2011 r. do dnia 30 maja 2012 r., potrącił proporcjonalnie premię roczną za okres zwolnienia chorobowego powoda od dnia 30 lipca 2013 r. do dnia 30 września 2013 r. oraz nie wypłacił w ogóle premii rocznej za okres od dnia 1 października 2013 r. do dnia 30 września 2014 r.

W związku z tym, że wypłata z tytułu umowy (...) na rzecz pozwanego występuje zawsze pod koniec danego roku kalendarzowego, powód wystąpił z pierwszym pismem o wypłatę zaległych premii rocznych w dniu 23 października 2014 r. Pozwany odmówił mu wypłaty. W dniu 2 grudnia 2014 r. powód ponowił wniosek o wypłatę premii, na który nie otrzymał do czasu złożenia pozwu odpowiedzi.

Powód, w piśmie procesowym z dnia 20 lipca 2015 r., precyzując kwotę dochodzonego roszczenia, wniósł w punkcie 1. o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda premii rocznej obliczonej proporcjonalnie za okres od dnia 1 października 2011 r. do dnia 31 maja 2012 r. w wysokości 5% premii uzyskanej przez pozwanego, tj. kwoty wskazanej na fakturze, której przedmiotem jest rozliczenie umowy (...) za okres od dnia 1 października 2011 r. do dnia 30 września 2012 r. łączącej pozwanego z (...) Sp. z o.o., wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności dochodzonej kwoty do dnia jej zapłaty powodowi, w punkcie 2. o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda premii rocznej za okres od dnia 30 lipca 2013 r. do dnia 30 września 2013 r. w łącznej kwocie 17.338,50 zł, na którą składa się niewypłacona powodowi premia za okres od dnia 30 lipca 2013 r. do dnia 30 września 2013 r. w kwocie 13.870,80 zł i kwota 3.467,70 zł wynikająca z rozliczenia przez pozwanego z (...) Sp. z o.o. umowy (...) za okres 1 październik 2012 r. do 30 września 2013r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności tj. od dnia 31 października 2013r. do dnia jej zapłaty,

wreszcie w punkcie 3. - zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda premii rocznej za okres od dnia 1 października 2013 r. do dnia 30 września 2014 r. w łącznej kwocie 50.883,40 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności tj. 18 listopada 2014r do dnia jej zapłaty.

Powód przyznał, iż w umowie o pracę z dnia 1 października 2011 r., zagwarantowano mu prowizję uzależnioną od wyników pracy w wysokości 10% od wypracowanego przez niego zysku netto ze zrealizowanej przez niego sprzedaży, jednakże podkreślił, że przedmiotem pozwu jest premia roczna należna powodowi z tytułu faktycznej realizacji przez niego premii (...). Powód wskazał, że dochodzona przez powoda premia ma charakter gwarancyjny, jej źródłem są zapisy umowy o pracę z dnia 1 czerwca 2012 r. która łączyła strony sporu. Zdaniem powoda, zapisy umowy o pracę odnoszące się do premii rocznej jednoznacznie wskazują, że jej źródłem jest tylko i wyłącznie realizacja umowy (...) wykonywana przez pozwanego dla C. Polska, a umowa ta była przez pozwanego w każdym ze spornych lat zrealizowana, Powód podkreślił, że od początku swojego zatrudnienia u pozwanego, zanim jeszcze formalnie został dyrektorem, wykonywał faktycznie czynności służące realizacji umowy (...).

Ustosunkowując się do zarzutu przedawnienia premii za okres do dnia 31 grudnia 2011 r, zgłoszonego w toku procesu przez pozwanego, powód wskazał, że jest on niezasadny, bowiem premia za okres od października 2011 r. do września 2012 r. wypłacana była raz w roku, po zakończeniu okresu rozliczeniowego, czyli po dniu 30 września 2012 r. i dopiero wtedy stawała się wymagalna, zatem termin przedawnienia liczyć należy od daty faktury, stanowiącej rozliczenie pomiędzy pozwanym, a (...) spółką z o.o.

Jednocześnie powód podkreślił, że ani umowa z dnia 1 czerwca 2012 r., ani aneks do niej z dnia 2 stycznia 2014 r. nie przewidywały zmniejszenia wysokości rocznej premii proporcjonalnie za czas nieobecności powoda w pracy z tytułu choroby i urlopu wypoczynkowego. Taki zapis w umowie dotyczył wyłącznie proporcjonalnego zmniejszenia premii zadaniowej, nie rozciągał się na premię roczną. Wreszcie, odnośnie nabycia przez powoda prawa do premii za rok 2014 r. wskazał on, że okoliczność rozwiązania przez powoda stosunku pracy w dniu 31 maja 2014 r. nie ma na to prawo żadnego wpływu, bowiem premia roczna była uzależniona wyłącznie od premii uzyskanej przez pozwanego w związku z realizacją umowy (...), a sam pozwany przyznał, że w tym okresie ją uzyskał.

Z kolei w piśmie z dnia 16 lutego 2016 r. powód określił, że premia roczna należna powodowi za okres od 1 października 2011 r. do dnia 30 września 2012 r. wynosi 25.465,65 zł, natomiast od dnia 1 października 2013 r. do dnia 30 września 2014 r. - 50.883,40 zł.

Natomiast w piśmie procesowym z dnia 25 marca 2016 r. powód wskazał, że kwota, którą otrzymał w roku 2012 r. z tytułu (...) stanowiła połowę należnej mu kwoty za cały rok rozliczeniowy, zatem żąda uzupełnienia premii o drugą połowę tj. kwoty 25.465,65 zł.

W odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych, wskazując, że obliczona zgodnie z żądaniem powoda wartość przedmiotu sporu wynosi 94.663,31 zł.

W uzasadnieniu pozwany przyznał, że powód był u niego zatrudniony w okresie od dnia 1 lipca 2011 r. do dnia 31 maja 2014r., w tym od dnia 1 czerwca 2012 r. na stanowisku dyrektora handlowego. Odnośnie żądania przez powoda premii z tytułu umowy (...) za okres od dnia 1 października 2011 r. do dnia 31 maja 2012 r. pozwany podniósł, że powód był w tym czasie zatrudniony na stanowisku przedstawiciela handlowego, a w okresie tym strony obowiązywały postanowienia umowy z dnia 1 października 2011 r., zgodnie z którą powodowi przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze oraz prowizja kwartalna w wysokości 10% od wypracowanego przez niego zysku netto, natomiast od dnia 4 kwietnia 2012 r. powodowi przysługiwało jedynie wynagrodzenie zasadnicze. Zatem, zdaniem pozwanego, premia za ten okres nie należy się powodowi. Pozwany podniósł zarzut przedawnienia co do roszczenia powoda w zakresie premii za okres do dnia 31 grudnia 2011 r.

Odnosząc się do żądania powoda zasądzenia premii za okres od dnia 30 lipca 2013 r. do dnia 30 września 2013 r. w kwocie 17.338,50 zł pozwany wskazał, że w tym okresie powód, zajmując stanowisko dyrektora handlowego,

przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Jego obowiązki wynikające z zajmowanego stanowiska musiał przejąć pozwany oraz inni pracownicy pozwanego. Skoro więc powód nie realizował swoich obowiązków i nie przyczynił się do uzyskania premii z umowy zawartej z (...) Polska, pozwany uznał, że nie przysługiwała mu premia roczna wynikająca z realizacji umowy. Wobec tego obliczając premię należną powodowi za okres rozliczeniowy X.2012r.- IX 2013r. pozwany obniżył ją o okres nieobecności powoda w pracy. Pozwany wskazał, że w tym okresie rozliczeniowym otrzymał od (...) Polska premię w wysokości 1.664.496,00 zł. Premia roczna wyniosłaby 83.224,80 zł. Miesięczna premia wyniosłaby więc 6.935,40 zł. Z uwagi na brak realizacji umowy przez ponad dwa miesiące, powodowi została wypłacona kwota 69.354,00 zł, natomiast kwotę premii potrąconą od powoda przekazano na rzecz pracowników, którzy w czasie jego nieobecności przejęli jego obowiązki pracownicze związane z realizacją umowy zawartej z (...) Polska.

Ponadto pozwany wskazał, że nawet gdyby Sąd nie podzielił stanowiska pozwanego co do możliwości obniżenia premii rocznej powodowi to powód nieprawidłowo wyliczył hipotetyczną premię, albowiem zgodnie z obliczeniami pozwanego wynosi ona 13.870,80 zł, a nie jak wskazuje powód 17.338,50 zł ($83.224,80 \text{ zł} - 69.354,00 \text{ zł} = 13.870,80 \text{ zł}$).

Wreszcie odnosząc się do żądania powoda wypłaty premii rocznej za okres od X.2013r. do IX 2014r. również i to żądanie powoda pełnomocnik pozwanego uznał za nieuzasadnione. Pozwany wskazał, że w tym okresie powód był zatrudniony u pozwanego na stanowisku dyrektora handlowego jedynie do dnia 31 maja 2014 r. Nadto pozwany wskazał, że w okresie tym powód począwszy od dnia 4 kwietnia 2014 r. nie świadczył już pracy przebywając albo na zwolnieniu chorobowym albo na urlopie wypoczynkowym. Zatem premii za okres do dnia 31 maja 2014r. nie wypłacono mu w związku z jego absencjami, natomiast premii za okres od dnia 1 czerwca 2014 r. do dnia 30 września 2014 r. nie można było w ogóle wypłacić, bowiem strony nie łączyła już umowa o pracę, co, zdaniem pozwanego spowodowało, że za ten okres nie było w ogóle podstaw do wypłaty takiej premii.

Ponadto pozwany wskazał, że umowa zawarta z (...) Polska przewidywała, że premia roczna w związku z realizacją umowy będzie przysługiwała tylko w przypadku, gdy umowa zostanie w całości zrealizowana - osiągnięte zostaną wszystkie cele sprzedażowe oraz jakościowe, natomiast w momencie rozwiązania pracy przez powoda nie były zrealizowane ani cele ilościowe ani cele jakościowe wynikające z tej umowy, nie można więc mówić o jakiegokolwiek możliwości przyznania powodowi premii ani w tym ani w późniejszym okresie.

W piśmie z dnia 3 marca 2016 r. pełnomocnik pozwanego wskazał, że w okresie rozliczeniowym od X 2011 r. do IX 2012 r. powód zajmował stanowisko dyrektora handlowego jedynie przez 4 miesiące, jednak pozwany wypłacił mu premię wynikającej z (...) za 6 miesięcy w kwocie 25.465,65 zł., co wyczerpuje roszczenia powoda dotyczące wypłaty premii za ten okres.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 25 kwietnia 2016 r. w sprawie sygn. akt P 5/15, w punkcie I zasądził od pozwanego na rzecz powoda z tytułu niewypłaconych premii rocznych kwoty: (ppkt 1) 25.465,65 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 14 listopada 2012 r. do dnia zapłaty, (ppkt 2) 17.338,50 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 31 października 2013 r. do dnia zapłaty, (ppkt 3) 40.707,52 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 18 listopada 2014 r. do dnia zapłaty; w punkcie II oddalił powództwo w pozostałym zakresie; w punkcie III zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 3.647 złotych tytułem kosztów procesu oraz w punkcie IV zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 3.228,58 złotych tytułem reszty wpisu sądowego od uiszczenia którego zwolniony został powód.

Podstawę tego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu pierwszej instancji.

Powód K. M. był zatrudniony przez M. R. od dnia 1 lipca 2011 r. do dnia 31 maja 2014 r. Od dnia 1 lipca 2011 r. do dnia 30 maja 2012 r. zajmował stanowisko przedstawiciela handlowego, będąc zatrudniony na czas określony, natomiast od dnia 1 czerwca 2012 r. został zatrudniony na stanowisku dyrektora handlowego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

W umowie o pracę z dnia 1 czerwca 2012 r. postanowienia odnośnie należnego wynagrodzenia za pracę zawarte były w paragrafie 4 tej umowy. Wedle tych postanowień wynagrodzenie powoda składało się z następujących elementów: wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 4.200 zł oraz premii rocznej uzależnionej i obliczonej od premii uzyskanej przez pracodawcę w związku z realizacją umowy (...) zawieranej pomiędzy pracodawcą, a (...) sp. z o.o. z siedzibą w N. według następujących zasad: po pierwsze: nabycie prawa do premii uzależnione jest od uzyskania przez pracodawcę premii od (...) Polska w związku z realizacją umowy, w wysokości 1,5%, po drugie: wysokość premii wynosi 5% z premii uzyskanej przez Pracodawcę, w razie uzyskania przez pracodawcę od (...) Polska premii w wysokości 3% i zmniejsza się proporcjonalnie w zakresie od 1,5% do 3%. Wynagrodzenie za pracę miało się składać również z nagrody uzależnionej od uznania Pracodawcy.

W dniu 2 stycznia 2014 r. strony zawarły aneks do umowy o pracę, na mocy którego paragraf 4. umowy o pracę zmienił swoje brzmienie. Zgodnie ze zmienionym paragrafem 4 umowy o pracę wynagrodzenie powoda miało od dnia 2 stycznia 2014 r. składać się z następujących elementów: 1. wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 4.200 zł, 2. premii zadaniowej w wysokości 2.058 zł pomniejszonej proporcjonalnie za czas nieobecności w pracy z tytułu choroby i urlopu wypoczynkowego. Wysokość premii zadaniowej uzależniona była od wykonania 100% planu kwartalnego działu handlowego zaakceptowanego przez dyrektora handlowego oraz właściciela. Niewykonanie planu kwartalnego przez dział handlowy w 100% miało skutkować nie wypłaceniem premii zadaniowej w kolejnym kwartale. Po trzecie wynagrodzenie miało składać się z premii rocznej uzależnionej i obliczonej od premii uzyskanej przez pracodawcę w związku z realizacją umowy ProfitBuilder zawartej pomiędzy pracodawcą, a (...) z siedzibą w N. według następujących zasad: nabycie prawa do premii uzależnione było od uzyskania przez pracodawcę premii od (...) spółkę z o.o. w związku z realizacją umowy (...) w wysokości 1.5 %, wysokość premii wynosić miała 4% z premii uzyskanej przez pracodawcę, w razie uzyskania przez pracodawcę od (...) spółki z o.o. w wysokości 3% i zmniejszać się miała proporcjonalnie w zakresie od 1,5% do 3%. Wynagrodzenie składało się z nagrody uzależnionej od uznania pracodawcy.

Sąd Okręgowy ustalił, iż pozwany prowadzi, od roku 2011 r., jednoosobową działalność gospodarczą pod nazwą (...) M. R. z siedzibą w Ś., gmina S.. W ramach prowadzonej działalności zajmuje się głównie sprzedażą maszyn rolniczych w oparciu o umowy o współpracy zawierane z (...) sp. z o.o. z siedzibą w N., jest dealerem spółki (...) na terenie województwa (...). W ramach tej współpracy pozwany zawierał z (...) spółką z o.o. umowy (...) na okresy roczne od dnia 1 października danego roku do dnia 30 września roku następnego, w ramach których pozwany zobowiązywał się przez okres obowiązywania umowy zrealizować określone przez kontrahenta cele ilościowe (dotyczące sprzedaży określonej ilości maszyn i części do nich) oraz jakościowe (dotyczące głównie przeprowadzania pokazów maszyn rolniczych) w zamian za premię roczną – kwotę rabatu, jakiego (...) Polska udzielił pozwanemu do wszystkich towarów i usług w okresie rozliczeniowym. Umowy takie pozwany zawierał od chwili rozpoczęcia działalności pod firmą (...) tj. w latach 2011, 2012, 2013, 2014 oraz 2015.

W spornym okresie pozwany uzyskał premie roczne – rabaty od (...) spółki z o.o. w N., w związku ze zrealizowaniem umów (...) w następujących kwotach: za okres od dnia 1 października 2011 r. do dnia 30 września 2012 r. - 1.018.626 zł netto; za okres od dnia 1 października 2012 r. do dnia 30 września 2013 r. - 1.664.496 zł netto oraz za okres od 1 października 2013 r. do dnia 30 września 2014 r. – w 1.017.668 zł netto. Rozliczenie powoda ze spółką (...) z tytułu umowy (...) nastąpiło na podstawie faktur VAT wystawionych odpowiednio: dnia 13 listopada 2012 r. (kwota 1.018,626 zł), dnia 16 października 2013 r. (kwota 832.248 zł) i dnia 31 października 2013 r. (kwota 832.248 zł) oraz dnia 18 listopada 2014 r. (kwota 1.017.668 zł).

Powód tytułem prowizji od (...) za okres 2011/2012 otrzymał w listopadzie roku 2012 r. kwotę 25.465,65 zł. Roczna premia za rok 2011/2012r., wyliczona wedle postanowień umowy o pracę jako 5% kwoty prowizji uzyskanej przez pozwanego, wynosiłaby 50.931,30 zł. Za okres od dnia 1 października 2012 r. do dnia 30 września 2013 r. powód otrzymał od pozwanego kwotę 65.886,30 zł brutto tytułem prowizji od (...) za okres 2012/2013. Roczna premia za rok 2012/2013r., wyliczona wedle postanowień umowy o pracę jako 5% kwoty prowizji uzyskanej przez pozwanego, wynosiłaby 83.224,80 zł.

W roku 2013r. powód przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim od dnia 30 lipca 2013 r., do dnia 30 września 2013 r. z powodu urazu nogi.

Z dniem 31 maja 2014 r. rozwiązaniu uległ stosunek pracy pomiędzy powodem a pozwanym, na skutek wypowiedzenia umowy o pracę przez powoda.

Za rok 2013/2014 powód nie otrzymał żadnej kwoty tytułem rocznej premii wynikającej z umowy (...).

Sąd Okręgowy oceniając zasadność roszczenia na wstępie wskazał, iż stan faktyczny był pomiędzy stronami bezsporny. Prawdziwości dokumentów strony nie kwestionowały, Sąd również uznał je za wiarygodne. Zeznania świadków i stron, w zakresie, w jakim na ich podstawie Sąd I instancji poczynił ustalenia konieczne dla rozstrzygnięcia sprawy: tj. zakresu działalności pozwanego oraz faktu zrealizowania umów (...) za lata 2011/2012, 2012/2013 oraz 2013/2014 uznał za przekonujące i dał im wiarę, wskazując, iż treść zeznań w tym zakresie korespondowała z treścią niekwestionowanych dokumentów. Zdaniem Sądu Okręgowego, nieprzydatne dla rozstrzygnięcia sporu okazały się być zeznania świadków i stron na okoliczność faktycznego przyczynienia się powoda, bądź braku takiego przyczynienia do osiągnięcia w każdym ze spornych lat celów wynikających z umów (...) zawieranych przez pozwanego z (...) spółką z o.o. w N., bowiem okoliczności te nie mogły mieć wpływu na rozstrzygnięcie co do istnienia prawa powoda do dochodzonych premii rocznych.

W świetle tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Okręgowy powództwo K. M. co do zasady uwzględnił w całości, korekcie podlegała jedynie ostateczna kwota premii za okres 2013/2014.

Przechodząc do oceny materialno prawnej powództwa Sąd I instancji wskazał, że premia jest jednym ze składników wynagrodzenia za pracę (art. 78 kp). Warunki wynagradzania wynikać mogą z umowy o pracę, a ponadto w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 20 osób – z układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania. Premie wypłacane pracownikom mogą mieć dwojaki charakter – premii tzw. regulaminowej oraz premii uznaniowej (która w praktyce stanowi nagrodę w rozumieniu kodeksu pracy). Premia regulaminowa jest składnikiem wynagrodzenia za pracę o charakterze roszczeniowym. Przysługuje pracownikowi w razie zajścia okoliczności opisanych w umowie o pracę, w regulaminie wynagradzania albo w innym akcie wewnętrznym obowiązującym u pracodawcy. Warunki przyznania premii regulaminowej, jej wysokość oraz termin wypłaty stanowią element stosunku pracy łączącego strony i nie cechuje ich dowolność. Wypłata premii regulaminowej w określonej kwocie nie jest więc zależna od swobodnej, jednostronnej decyzji pracodawcy, nie może on również bez zgody pracownika zmienić na jego niekorzyść zasad premiowania, gdyż ten element stosunku pracy (jako dotyczący zasad wynagradzania) zasadniczo podlegać może zmianie jedynie w drodze porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego. Oznacza to, że jeśli spełnione zostały przesłanki przyznania premii regulaminowej, pracownik może domagać się jej wypłacenia na drodze sądowej. Aby pracownikowi przysługiwało roszczenie o zapłatę premii, odpowiednie akty wewnętrzne pracodawcy (lub jego oświadczenia woli) powinny przewidywać z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane warunki (wskaźniki) premiowania, które pracownik spełnia (por. wyroki Sądu Najwyższego z 29.06.2000 r., I PKN 681/99; z 10.06.1983 r., III PZP 25/83; z 31.03.1980 r., I PRN 138/79). Zasady premiowania przyjęte u pracodawcy muszą w takim wypadku w sposób jednoznaczny i precyzyjny określać warunki, jakie pracownik musi spełnić, aby premię uzyskać (np. w postaci realizacji wyznaczonych mu mierzalnych zadań i celów albo w postaci uzyskania określonego wyniku sformalizowanej oceny pracowniczej). Musi z nich również wynikać w sposób ścisły i skonkretyzowany sposób ustalenia wysokości (kwoty) premii. Jeśli premia może mieć zmienną wysokość (np. mieści się w określonym przedziale kwotowym), z zasad premiowania musi czytelnie wynikać w jaki sposób zrealizowanie konkretnych wskaźników (warunków) premiowych przekłada się na określony poziom premiowania (określoną kwotę premii). Zasady premiowania powinny też określać w sposób czytelny, kiedy pracownik może utracić prawo do premii (np. poprzez wskazanie, że następuje to w razie rozwiązania stosunku pracy przed upływem okresu premiowania, w razie nałożenia kar porządkowych) oraz czy premia może być obniżona lub podwyższona, a jeśli tak, to w jaki sposób i w oparciu o jakie kryteria. Zasady premiowania w przypadku premii regulaminowych nie przewidują możliwości dowolnego (ocennego, uznaniowego) korygowania wysokości

premii pracownika przez jego przełożonego, jak również nie dopuszczają dowolnego pozbawienia pracownika premii wyłącznie w oparciu o uznaniową decyzję pracodawcy.

Sąd Okręgowy wskazał, iż nie było sporu pomiędzy stronami co do tego, że prawo do premii, której dochodził powód, wynikało wprost z umowy o pracę, która precyzowała i konkretyzowała warunki jej uzyskania. A skoro umowa o pracę była źródłem prawa do premii oraz konkretyzowała warunki nabycia prawa do niej, niewątpliwie premia ta miała charakter roszczeniowy – gwarancyjny, jak podkreślał to powód, zatem powód mógł dochodzić jej wypłaty przed sądem.

Sąd I instancji stwierdził, iż spór pomiędzy stronami miał charakter sporu prawnego. Sprowadzał się do wykładni postanowień umowy o pracę z dnia 1 czerwca 2012 r. oraz aneksu do tej umowy z dnia 2 stycznia 2014 r. odnoszących się do kwestii wynagrodzenia za pracę, należnego powodowi z tytułu tej umowy. Zdaniem powoda zapisy w umowie o pracę oraz w aneksie do tej umowy w sposób jednoznaczny wskazywały, że podstawą nabycia przez powoda prawa do premii było uzyskanie przez pozwanego prowizji wynikającej ze zrealizowania umowy (...) na rzecz C. Polska. Żadnych dodatkowych przesłanek, zdaniem powoda, umowa nie przewidywała, nie uzależniała również prawa do premii od np. ilości absencji powoda w pracy. Z kolei pozwany kładł nacisk na sformułowanie w „związku z realizacją umowy” zawarte w postanowieniach umowy o pracę odnoszących się do kwestii przysługiwania premii rocznej powodowi. Wedle pozwanego zastosowanie tego zwrotu wskazuje, że uzyskanie przez powoda premii było uzależnione od faktycznego realizowania przez powoda założonych w umowie celów, a w efekcie - ich zrealizowania. Zatem, zgodnie ze stanowiskiem pozwanego, premia ta nie należy się powodowi za okresy, kiedy nie świadczył faktycznie pracy na rzecz pozwanego w ramach zatrudnienia na stanowisku dyrektora handlowego – tj. za okres niezdolności do pracy w 2013r., za czas, kiedy nie zajmował jeszcze stanowiska dyrektora handlowego, czyli za okres od dnia 1 października 2011 r. do dnia 30 maja 2012 r., a także za okres rozliczeniowy 2013/2014, kiedy to zdaniem pozwanego, powód w ogóle nie przyczynił się do wypracowania celów nałożonych na pozwanego umową (...) oraz nie pozostawał w stosunku pracy w okresie, kiedy premia z tej umowy została jednak wypracowana przez następcę powoda na stanowisku dyrektora handlowego.

Sąd Okręgowy dokonał oceny zasadności zgłoszonego przez powoda roszczenia stosując reguły wynikające z art. 60 w związku z 65 k.c. Sąd cytując zapis odnośnie premii rocznej zawarty w umowie z dnia 1 czerwca 2012 r. i aneksie do tej umowy z dnia 2 stycznia 2014 r., zważył, iż interpretując zapis zawarty w punkcie a) wskazać należy, że wynika z niego, iż samo nabycie prawa do premii uzależnione jest jedynie od uzyskania przez pozwanego premii od C. Polska. Sformułowanie „w związku realizacją umowy”, na które nacisk kładł pozwany użyte jest tu w celu skonkretyzowania, o jaką premię uzyskaną przez pracodawcę chodzi (premię wynikającą z umowy łącznej pracodawcę z C.), nie formułuje zaś warunku nabycia prawa do premii przez powoda. A zatem jedynym i wystarczającym kryterium nabycia premii rocznej przez powoda, była okoliczność, że premię od (...) Polska uzyskał pozwany. Jednocześnie, w punkcie b) określona została wysokość tej premii, jako 5% kwoty premii uzyskanej przez pozwanego (od dnia 2 stycznia 2014 r. – 4%). Strony nie zastrzegły, aby wysokość premii miała zależeć od ilości dni faktycznie przepracowanych przez powoda, tj. od jego obecności w pracy. Sąd Okręgowy zważył, że w aneksie z dnia 2 stycznia 2014 r., w którym premia roczna ustalona została na poziomie 4%, jako składnik wynagrodzenia wprowadzono również premię zadaniową, kwota której miała być pomniejszona proporcjonalnie za czas nieobecności powoda w pracy z tytułu choroby i urlopu wypoczynkowego oraz zależała od zrealizowania przez dział handlowy 100% planu kwartalnego. Skoro przy ustalaniu premii zadaniowej wprost wyartykułowano jaki wpływ na wysokość tej premii mają nieobecności powoda w pracy oraz zaangażowanie powoda w realizację planu handlowego, to brak takich wyraźnych zastrzeżeń w postanowieniach aneksu odnośnie premii rocznej oznacza, że okoliczności takie jak absencja, czy zaangażowanie powoda nie miały znaczenia dla nabycia przez powoda prawa do premii rocznej. Okoliczności, że premia należała się powodowi proporcjonalnie do przepracowanego przez niego czasu w danym okresie rozliczeniowym na stanowisku dyrektora handlowego przeczy po pierwsze fakt, że za okres 2011/2012, kiedy powód zajmował stanowisko dyrektora handlowego jedynie przez 4 miesiące, otrzymał premię w wysokości 1/2 kwoty premii rocznej tj., za 6 miesięcy. Jeśli istotnie premia miała być proporcjonalna, to jej kwota powinna być niższa. Jednocześnie mimo, że na stanowisku

dyrektora handlowego powód pracował także od dnia 1 października 2013 r. do 31 maja 2014 r., powód nie otrzymał za czas faktycznie świadczonej pracy proporcjonalnej kwoty premii.

W ocenie Sądu Okręgowego jedynym warunkiem przyznania premii rocznej - świadczenia wynikającego ze stosunku pracy, łączącego strony, było spełnienie konkretnego warunku w postaci uzyskania przez pozwanego premii od (...) Polska na koniec okresu rozliczeniowego. Zatem kwestie, w jaki sposób powód wykonywał swoje obowiązki dyrektora handlowego, czy będąc jeszcze przedstawicielem handlowym wypracowywał już cele wynikające z (...), czy angażował się w pracę w roku 2014 r., jak często korzystał ze zwolnień lekarskich i urlopów wypoczynkowych są to okoliczności uboczne, które nie mają wpływu na prawo powoda do premii rocznej. Warunek jej uzyskania był bowiem jeden, wyartykułowany wprost w umowie o pracę, a następnie powtórzony w aneksie do niej. Spełnienie tego warunku oznaczało powstanie sytuacji, w której powodowi świadczenie przysługiwało. Zdaniem Sądu z samej swej istoty premia roczna była jednorazowym świadczeniem przysługującym lub nie na koniec okresu rozliczeniowego, bo ustalaniu, czy premię/prowizję za dany rok uzyskał od (...) Polska pozwany. Prawo do niej ziszczało się zatem po zakończeniu danego okresu rozliczeniowego – czyli za każdy rok – po dniu 30 września tego roku i wtedy również premia ta, zgodnie z zapisami umowy o pracę, stawała się wymagalna. Skoro umowa łącząca strony nie uzależniała kwoty tego świadczenia od zaangażowania powoda w pracę ani od ilości jego absencji w pracy to każdy nawet, najkrótszy okres przepracowany przez powoda w danym okresie rozliczeniowym na stanowisku dyrektora handlowego, w sytuacji, kiedy za ten okres rozliczeniowy pozwany otrzymał prowizję od (...) z tytułu programu (...) powodował, że powód nabywał prawo do całości premii rocznej za dany okres rozliczeniowy, z dniem, z którym prowizję od (...) Polska otrzymywał pozwany. Taka interpretacja postanowień umowy, w ocenie Sądu I instancji, nie stoi w sprzeczności z art. 80 k.p.c. (wynagrodzenie przysługuje za prace wykonaną) oraz art. 85 § 2 k.p. (wynagrodzenie płatne jest raz w miesiącu z dołu). Normy te, podobnie jak wiele innych przepisów prawa pracy, mają charakter norm semiimperatywnych, jednostronnie bezwzględnie obowiązujących. Wyznaczają one bowiem minimalny zakres ochrony interesów pracownika jako zwykle słabszej strony stosunku pracy. Zastosowanie takiej normy może być uchylone lub ograniczone przez strony stosunku prawnego tylko wtedy, gdy postanowienia umowy są korzystniejsze dla strony objętej ochroną normatywną. Wynagrodzenie przysługuje pracownikowi zasadniczo za pracę wykonaną (art. 80 k.p.) i dlatego wypłaca się je z dołu (art. 85 § 2 k.p.). Przepisy kodeksu pracy nie zabraniają jednak wprowadzenia odstępstwa od tej reguły, np. w umowie o pracę. Treść umowy o pracę może być swobodnie kształtowana przez strony w ramach obowiązujących przepisów prawa. Strony mogą wprowadzać do umowy o pracę dowolne ustalenia, pod warunkiem że nie będą one mniej korzystne dla pracownika niż obowiązujące normy prawne (art. 18 k.p.). Żaden przepis prawa ani charakter (natura) stosunku pracy lub zasady współżycia społecznego nie stoją na przeszkodzie, aby strony umowy o pracę uzgodniły inny termin płatności jednego ze składników wynagrodzenia za pracę.

Dalej Sąd Okręgowy zważył, że skoro wysokość premii rocznej w latach 2012-2013 wynosiła 5% prowizji pozwanego, a w roku 2014 - 4%, to zatem wysokość premii rocznej należnej na koniec okresu rozliczeniowego 2011/2012 wynosiła 50.931,30 zł, za okres 2012/2013 - 83.224,80 zł, natomiast za okres 2013/2014 - 40.707 zł.

Za okres pierwszy 2011/2012 powód otrzymał od pozwanego kwotę 25.465,65, czyli połowę, zatem Sąd I instancji zasądził na rzecz powoda drugą połowę tj. kwotę 25.465,65.

Za okres 2012/2013 powód otrzymał od pozwanego kwotę 65.888,30 zł, zatem Sąd zasądził za ten okres od pozwanego na rzecz powoda brakującą kwotę 17.338,50 zł.

Za ostatni okres powód nie otrzymał żadnej kwoty tytułem premii rocznej, zatem Sąd zasądził na rzecz powoda całą kwotę odpowiadającą premii rocznej z tym zastrzeżeniem, że należna kwota premii stanowi 4% prowizji pozwanego, a nie 5%, bowiem aneksem dnia 2 stycznia 2014 r. strony wysokość premii rocznej obniżyły.

Rozstrzygnięcie co do odsetek Sąd wydał w oparciu o art. 481 k.c., zgodnie z którym jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi (§ 1),

zaś wysokość odsetek może wynikać albo z umowy stron, albo – w razie jej braku – należne są odsetki ustawowe (§2). O opóźnieniu można mówić jedynie, gdy nadszedł już termin spełnienia świadczenia – zaś zgodnie z ogólną regułą zawartą w art. 455 k.c. termin spełnienia świadczenia może być oznaczony przez strony albo obowiązujące przepisy, może też wynikać z właściwości zobowiązania, a jeśli nie zachodzi żadna z tych sytuacji – świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania. W tej kwestii Sąd wskazał, że roszczenie powoda związane jest ściśle z premią, którą otrzymywał pozwany od (...) Sp. z o.o. w związku z realizacją umowy ProfitBuilder. Rozliczenie tej umowy następowało odpowiednio w dniu 13 listopada 2012 r. - za okres od dnia 1 października 2011 r. do dnia 30 września 2012 r., w dniu 31 października 2013 r. - za okres od dnia 1 października 2012 r. do dnia 30 września 2013 r. oraz w dniu 18 listopada 2014 r. - za okres od dnia 1 października 2013 r. do dnia 30 września 2014 r. Zdaniem Sądu Okręgowego daty te są datami wymagalności premii rocznej za konkretne okresy i od tych dat Sąd zasądził odsetki od poszczególnych kwot premii za poszczególne okresy. Z tych też względów orzeczono jak w punkcie I. wyroku.

W punkcie II. Sąd oddalił powództwo w zakresie, w jakim powód żądał, tytułem premii za okres rozliczeniowy 2013/2014, kwoty wyższej niż zasądzona w punkcie I.3. wyroku. Obliczając wskazaną w piśmie procesowym z dnia 12 lutego 2016r. kwotę rocznej premii powód posłużył się procentową stawką 5%, a nie obowiązującą strony umowy o pracę od stycznia 2014r. stawką 4%. Sąd uznał zatem żądanie powoda w zakresie 1% za nieuzasadnione.

W pkt III. wyroku orzeczono o kosztach procesu kierując się zasadą odpowiedzialności za wynik procesu (art. 98 kpc) oraz regułą sformułowaną w art. 100 kpc. Zgodnie z tym przepisem w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczącej części swego żądania albo, gdy określenie należnej mu sumy należało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. Roszczenie powoda zostało zaspokojone w 89% i Sąd uznał go za wygrywającego sprawę i obciążył pozwanego kosztami procesu należnymi powodowi. Koszty procesu po stronie powoda wyniosły 3.647 zł (947 zł opłata od pozwu + 75% x 3.600 zł stawka wynagrodzenia pełnomocnika). Stawka wynagrodzenia pełnomocnika została ustalona w oparciu o przepisy z § 1 ust. 1 punkt 5 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.

W punkcie IV. wyroku orzeczono o obowiązku zwrotu przez pozwanego kosztów sądowych w postaci wpisu od pozwu w kwocie 3.228,58 zł, od obowiązku uiszczenia której zwolniony był powód. W związku z okolicznością, iż powód wygrał powództwo zgodnie z regułą odpowiedzialności za wynik procesu (art. 98 kpc) należało orzec o zwrocie tych kosztów na rzecz Skarbu Państwa przez stronę przegrywającą proces.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł pozwany zaskarżając go w pkt I, III i IV, zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 65 § 2 k.c. poprzez błędną wykładnię treści § 4 umowy o pracę w zakresie premii (...) oraz art. 8 k.p. i przyjęcie, że uzyskanie przez powoda prawa do tej premii nie było uzależnione od wykonywania przez niego umowy o pracę. W rezultacie pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie uchylenia zaskarżonego orzeczenia oraz przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania i pozostawienie temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego.

Pozwany podniósł, że nie sposób się zgodzić z rozstrzygnięciem Sądu I instancji u podstaw, którego legło przekonanie, że dochodzona przez powoda premia ma charakter regulaminowy i tym samym roszczeniowy, a jedynym warunkiem koniecznym do nabycia do niej prawa jest uzyskanie od C. Polska premii przez pozwanego pracodawcę. W ocenie pozwanego za **okres X.2011 – IX.2012** należała się powodowi jedynie w części, tj. za 4 miesiące pełnienia tej funkcji (VI - IX 2012). Mimo tego, Sąd Okręgowy uznał, że powodowi należy się premia za cały okres rozliczeniowy pozwanego z C. Polska. To rozstrzygnięcie jest sprzeczne z celem umowy, jakim było przecież nagrodzenie pracownika za efektywne kierowanie przez niego działem handlowym, co doprowadziło pozwanego do realizacji

planu warunkującego uzyskanie premii (...) od C. Polska. Zdaniem pozwanego abstrahująca od faktycznego czasu zatrudnienia powoda na stanowisku dyrektora handlowego, interpretacja umowy mogłaby prowadzić do absurdalnej sytuacji, w której powód przepracowałby na tym stanowisku jedynie np. ostatnie dwa tygodnie okresu rozliczeniowego a i tak uzyskałby prawo do „całorocznej” premii. Nie mogłoby w takim przypadku przecieć budzić wątpliwości, że powód przyczynił się do wypracowania tej premii w sposób znikomy. Na gruncie niniejszej sprawy powód pracował na stanowisku uprawniającym go do udziału w premii jedynie w jednej trzeciej (4 miesiące), wobec czego przyznanie mu całej premii godzi w intencje stron wyrażone w umowie jak i w zasady sprawiedliwości i współzycia społecznego. Te ostatnie w szczególności zostały pogwałcone w ten sposób, że powód do dnia 31.05.2012 zatrudniony był w charakterze przedstawiciela handlowego. Zgodnie z treścią łączącej go wówczas z pozwanym umowy o pracę, nie przewidziano dla powoda udziału w premii (...), lecz premię od sprzedaży, którą powód otrzymał w sumie w wysokości 26.441,41 zł. (karta wynagrodzeń powoda w aktach sprawy). W tej sytuacji, zgodnie z zaskarżonym wyrokiem, powód za ten sam okres uzyskuje prawo do premii od sprzedaży (jako przedstawiciel handlowy) i prawo do udziału w premii (...) (jako dyrektor handlowy) mimo, że okresy zatrudnienia na tych stanowiskach się przecieć nie pokrywają, a z umów o pracę prawo do takiego podwójnego nagradzania powoda nie wynika.

Nadto nie można się przy tym zgodzić z twierdzeniem Sądu Okręgowego, że powyższej interpretacji powoda przeczy fakt wypłacenia powodowi przez pozwanego udziału w premii (...) w połowie, nie zaś w 1/3 zgodnie z proporcją okresu zatrudnienia (4/12 roku). Pozwany od początku stał na stanowisku, że powodowi należy się jedynie część udziału w premii (...) proporcjonalna do okresu pełnienia funkcji dyrektora handlowego, lecz wypłacił ją w wyższej kwocie chcąc uhonorować powoda i zmotywować go na początku jego pracy na nowym stanowisku (zeznania pozwanego w aktach sprawy). Trudno zrozumieć dlaczego zdaniem Sądu Okręgowego wypłata premii w połowie miałyby potwierdzać zasadę, zgodnie z którą należy się ona powodowi w całości, mimo, że pełnił obowiązki dyrektora handlowego przez cztery z dwunastu miesięcy w danym okresie rozliczeniowym.

Podobnie, nie przeczy interpretacji powoda fakt niewypłacenia powodowi premii za **ostatni okres rozliczeniowy zbieżny częściowo z okresem zatrudnienia powoda, tj. X 2013 - IX 2014**, w którym to okresie powód pracował u pozwanego jedynie do końca maja 2014r. W tym okresie powód w przeważającym czasie nie wykonywał pracy, przebywając bądź to na zwolnieniach lekarskich, bądź to na urlopie. Zatem, gdyby powód realnie wykonywał swe obowiązki do końca maja 2014r., pozwany wypłaciłby mu premię proporcjonalnie do okresu zatrudnienia, jednak wobec faktycznego niewykonywania obowiązków w całym analizowanym okresie, nie było podstaw do wypłaty tego składnika wynagrodzenia. Wobec tego, przyznanie powodowi prawa do premii za cały ten okres kłóci się z intencją stron wyrażoną w umowie, jak i zasadami sprawiedliwości i współzycia społecznego. Te ostatnie zostają tu naruszone z tego względu, że pozwany nie zatrzymał dla siebie tej części udziału w premii, której nie wypłacił powodowi, lecz przyznał ją osobom, które przyczyniły się do jej wypracowania (zeznania pozwanego oraz R. K., Ł. L. w aktach sprawy). Zatem, gdyby nawet przyjąć, że powodowi należy się prawo do premii mimo nieświadczenia pracy, to z pewnością nie należy się ono za cały okres rozliczeniowy X.2013 – IX.2014, skoro zatrudnienie powoda ustało z końcem V.2014.

Analogicznie do pierwszego okresu pracy powoda w charakterze dyrektora, nie można przyjąć zasady przyjętej przez Sąd Okręgowy, ponieważ doprowadziłoby to do absurdalnej sytuacji, w której gdyby stosunek pracy powoda trwał jedynie np. do 15 X 2013, tj. dwa pierwsze tygodnie danego okresu rozliczeniowego, a mimo to powód uzyskałby prawo do premii za cały dwunastomiesięczny okres. Przyjęcie proporcji okresu zatrudnienia do okresu rozliczeniowego wydaje się w tej sytuacji rozwiązaniem sprawiedliwym i zgodnym z celem umowy, jakim jest nagrodzenie powoda za efektywnie wykonywaną pracę. Na gruncie niniejszej sprawy oznaczałoby to jednak przyznanie powodowi premii w wysokości 27.138,36 zł, a nie 40.707,52 zł zgodnie z pkt 1.3 wyroku.

Z kolei **w okresie rozliczeniowym (...)** powód otrzymał od pozwanego część udziału w premii z tytułu realizacji umowy (...) odpowiadającą okresowi, w jakim powód realnie świadczył pracę, tj. za 10 m-cy kwotę 69.354 zł. Pomniejszając wypłatę premii w tym okresie pozwany kierował się wskazaną już zasadą słuszności i proporcjonalności. Także i w tym wypadku kwota, która nie została wypłacona powodowi, została przez pozwanego wypłacona innym pracownikom, którzy faktycznie, zamiast powoda, wykonywali jego obowiązki w czasie jego absencji lub po ustaniu jego zatrudnienia. Zdaniem pozwanego powodowi nie należy się z tego tytułu żadna należność. Przy tym pozwany na

wypadek nieuwzględnienia jego stanowiska wskazał, że pozostała do wypłaty część premii za dwa miesiące wynosi nie jak wskazał Sąd Okręgowy w pkt 1.2 wyroku kwotę 17.338,50 zł, lecz 13.870,80 zł stanowiąca różnicę pomiędzy wypłaconą powodowi kwotą 69.354 zł, a kwotą 83.224,80 zł stanowiącą 5% z kwoty 1.664.496 zł, tj. premii (...) uzyskanej przez pozwanego - karta wynagrodzeń powoda i dowody dokonania przelewów w aktach sprawy.

Powód w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie i zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Powód wskazał, że twierdzeniu pozwanego, iż premia za okres październik 2011 r. - wrzesień 2012 r. należy się powodowi jedynie za cztery miesiące tzn. za czas pełnienia funkcji dyrektora handlowego, przeczą ustalenia Sądu Okręgowego. Powód za okres 2011/2012, kiedy zajmował stanowisko dyrektora handlowego jedynie przez cztery miesiące, otrzymał mimo to premię w wysokości połowy kwoty premii rocznej tj. za sześć miesięcy. Jeśli premia miała być proporcjonalna, to jej kwota powinna być niższa.

Powód pracował na stanowisku dyrektora handlowego także w okresie rozliczeniowym od dnia 1 października 2013 r. do dnia 31 maja 2014 r. Mimo to powód za ten okres nie otrzymał, za czas faktycznie świadczonej pracy, proporcjonalnej premii.

Pozwany zawierając z powodem umowę o pracę wskazał, że przysługuje mu premia uzależniona od spełnienia określonego warunku. W tym właśnie tkwi istota premii gwarancyjnej. Warunek ten został spełniony, bo pozwany uzyskał premię od (...) Sp. z o.o. na koniec okresu rozliczeniowego. W tej sytuacji należy w pełni podzielić zdanie Sądu Okręgowego, iż dla nabycia prawa do premii (...) nie ma znaczenia sposób w jaki powód wykonywał obowiązki dyrektora handlowego. Czy wypełniał je będąc jeszcze przedstawicielem handlowym, czy też korzystał ze zwolnienia lekarskiego, bądź urlopu wypoczynkowego.

Dalej powód wskazał, że nie ma racji pozwany podnosząc, iż nie przeczy interpretacji powoda fakt niewypłacenia mu premii za ostatni okres rozliczeniowy październik 2013 r. - wrzesień 2014 r. Pozwany wywodzi, iż powód pracował u pozwanego do maja 2014 r., a przez część okresu zatrudnienia korzystał ze zwolnienia lekarskiego lub urlopu wypoczynkowego. Tym bardziej niezrozumiałym jest stanowisko pozwanego, który przecież sam zawarł w łączącej go z powodem umowie o pracę zapisy uzależniające prawo powoda do premii od uzyskania przez pozwanego premii od (...) Sp. z o.o.. Jeśli zatem łącząca strony umowa o pracę nie uzależniała kwoty premii od zaangażowania powoda w pracę, ani od ilości jego absencji w pracy, to nawet każdy najkrótszy okres przepracowany przez powoda w danym okresie rozliczeniowym na stanowisku dyrektora handlowego, w sytuacji, gdy pozwany za ten okres otrzymał prowizję od (...) Sp. z o.o. z tytułu programu ProfitBuilder, uzasadniał prawo powoda do całości premii rocznej za dany okres rozliczeniowy, z dniem, w którym prowizję od (...) Sp. z o.o. otrzymał pozwany.

Fakt wypłaty przez pozwanego innym osobom premii, która de facto należna jest powodowi, nie zwalnia pozwanego od obowiązku spełnienia tego świadczenia na rzecz powoda. Należy przy tym podkreślić, iż pozwany jest silniejszą stroną stosunku pracy. To pozwany, jako pracodawca, dysponuje wykwalifikowanymi służbami kadrowo-płacowymi, a w tym konkretnym przypadku także prawnymi. To sam pozwany zawierając z powodem umowę o pracę nałożył na siebie zobowiązanie dotyczące wypłaty premii, nie uzależniając go od okresu zatrudnienia, korzystania ze zwolnienia lekarskiego, czy też urlopu wypoczynkowego. Nie może zatem w tej sytuacji powołać się na powyższe okoliczności. Tym bardziej nie ma żadnego uzasadnienia dla jakiegokolwiek proporcjonalnego umniejszenia należnej powodowi premii.

Przy tym powód przyznał, że otrzymał od pozwanego premię za okres dziesięciu miesięcy z okresu rozliczeniowego październik 2012 r. - wrzesień 2013 r. w kwocie 69.354 zł. Premia ta została jednak bezpodstawnie pomniejszona o okres dwóch miesięcy. Mając na uwadze charakter gwarancyjny należnej powodowi premii i argumentację wskazaną powyżej, swą aktualność zachowuje roszczenie powoda co do kwoty 13.870,80 zł za dwa miesiące z okresu rozliczeniowego październik 2012r. - wrzesień 2013r.

Zdaniem powoda powołanie się przez pozwanego na treść art. 8 Kodeksu pracy nie znajduje żadnego uzasadnienia. Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego zastosowanie tego przepisu mieści się w granicach

swobodnego uznania sędziowskiego i wymaga uwzględnienia całokształtu okoliczności sprawy w tym „zasady czystych rąk”. Mówi ona o tym, iż ochrony przewidzianej w art. 8 Kodeksu pracy może żądać jedynie ten kto sam postępuje nienagannie (vide uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 11 maja 2016 r. sygn. akt I PK 134/15). W pełni należy podzielić przywołane stanowisko Sądu Najwyższego, że w stosunkach pracy obowiązują normy moralno-obyczajowe, które wiążą obie strony, a nie są jedynie zobowiązaniem pracownika wobec pracodawcy. Pozwany, który przecież sam na siebie nałożył w zawartej z powodem umowie o pracę obowiązki (wyplata premii o charakterze gwarancyjnym), nie wywiązał się z nich dając przyczynę do wszczęcia niniejszego postępowania. Już chociażby z tego względu zachowanie pozwanego kwalifikuje się na wysoce naganne i nie może korzystać z ochrony przewidzianej w art. 8 Kodeksu pracy.

W podsumowaniu swojego stanowiska powód podniósł, iż pozwany wybiórczo zinterpretował stanowisko Sądu Okręgowego przedstawione w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Otóż pozwany bezpodstawnie twierdzi, iż uzyskanie przez powoda premii nie było uzależnione od wykonywania przez powoda pracy. Sąd Okręgowy nigdy w toku toczącego się przed nim postępowania, jak też w uzasadnieniu do wyroku, takiego twierdzenia nie wywiódł. Jasno jednak wyartykułował, że jedynym warunkiem przyznania premii rocznej - **świadczenia wynikającego ze stosunku pracy**, łączącego strony **było spełnienie konkretnego warunku jakim było uzyskanie przez pozwanego premii od (...) Sp. z o.o. na koniec okresu rozliczeniowego**, co nota bene w całym okresie zatrudnienia powoda miało miejsce. Natomiast kwestie w jaki sposób powód wykonywał swoje obowiązki dyrektora handlowego, czy będąc jeszcze przedstawicielem handlowym wypracowywał już cele wynikające z (...), czy angażował się w pracę w roku 2014 r., jak często korzystał ze zwolnień lekarskich i urlopów wypoczynkowych są okolicznościami drugorzędnymi, które **nie mają wpływu na prawo powoda do premii rocznej**.

Na rozprawie apelacyjnej powód cofnął pozew w zakresie żądania zapłaty mu premii za okres rozliczeniowy 2012/2013 ponad kwotę 13.870,80 zł, na co pozwany wyraził zgodę (protokół elektroniczny k 274 a.s.).

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego, okazała się częściowo zasadna, przy czym nie wszystkie z podniesionych w niej zarzutów okazały się trafne.

Przedmiotem sporu było żądanie zapłaty premii rocznych za okres zatrudnienia powoda u pozwanego w charakterze dyrektora handlowego.

Ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd I instancji nie były sporne. Sąd odwoławczy podziela te ustalenia jako prawidłowe i przyjmuje je za własne, co czyni zbędnym ich ponowne powoływanie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 1998r., sygn. I PKN 339/98, opubl. OSNAPiUS z 1999 r., z. 24, poz. 776).

Na etapie apelacji spór sprowadzał się wyłącznie do oceny prawnej.

Zgodnie z § 4 umowy o pracę z dnia 1 czerwca 2012r., wynagrodzenie powoda składało się z premii rocznej uzależnionej od obliczonej premii uzyskanej przez pracodawcę w związku z realizacją umowy (...) zawieranej pomiędzy pracodawcą, a (...) Sp. z o.o. w N. według następujących zasad: a) nabycie prawa do premii uzależnione jest od uzyskania przez pracodawcę premii od C. Polska w związku z realizacją umowy, o której mowa powyżej w wysokości 1,5 %, b) wysokość premii wynosi 5 % z premii uzyskanej przez pracodawcę, w razie uzyskania przez pracodawcę od C. Polska premii w wysokości 3 % i zmniejsza się proporcjonalnie w zakresie od 1,5 % do 3 %. Do tej umowy w dniu 2 stycznia 2014 r. strony zawarły aneks Nr (...), zgodnie, z którym wysokość premii przysługującej powodowi, w razie uzyskania przez pracodawcę od spółki (...), ustalono na 4 %.

Prawidłowo Sąd I instancji wyjaśnił, że warunki wynagradzania wynikać mogą z umowy o pracę, a ponadto w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 20 osób – z układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania. Premie wypłacane pracownikom mogą mieć dwojaki charakter – premii tzw. regulaminowej oraz

premier uznaniowej (która w praktyce stanowi nagrodę w rozumieniu kodeksu pracy). Premia regulaminowa jest składnikiem wynagrodzenia za pracę o charakterze rozszerezeniowym. Przysługuje pracownikowi w razie zajęcia okoliczności opisanych w umowie o pracę, w regulaminie wynagradzania albo w innym akcie wewnętrznym obowiązującym u pracodawcy. Warunki przyznania premii regulaminowej, jej wysokość oraz termin wypłaty stanowią element stosunku pracy łączącego strony i nie cechuje ich dowolność. Wypłata premii regulaminowej w określonej kwocie nie jest więc zależna od swobodnej, jednostronnej decyzji pracodawcy, nie może on również bez zgody pracownika zmienić na jego niekorzyść zasad premiowania, gdyż ten element stosunku pracy (jako dotyczący zasad wynagradzania) zasadniczo podlegać może zmianie jedynie w drodze porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego. Oznacza to, że jeśli spełnione zostały przesłanki przyznania premii regulaminowej, pracownik może domagać się jej wypłacenia na drodze sądowej.

Niemniej jednak Sąd I instancji przy rozstrzygnięciu sprawy błędnie przyjął, iż interpretacja postanowień umowy o pracę zawartej między stronami, przedstawiona przez Sąd Okręgowy nie stoi w sprzeczności z normą wynikającą z przepisu art. 80 k.p. Zdaniem Sądu Apelacyjnego wykładnia spornego uzgodnienia premiowego nie może prowadzić do twierdzeń sprzecznych z jego treścią i bez względu na okres pozostawania w zatrudnieniu.

Zgodnie z przepisem art. 80 k.p., wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Powiązanie prawa do wynagrodzenia z faktycznym wykonywaniem pracy wskazuje, że nie samo pozostawanie w stosunku pracy, lecz faktyczne wykonanie pracy jest tytułem prawnym do obliczenia i wypłaty wynagrodzenia. Ten przepis uzupełnia normę wynikającą z art. 78 k.p., wskazując, że wynagrodzenie oblicza się nie na podstawie hipotetycznych cech pracy ustalonej przy nawiązywaniu stosunku pracy, lecz na podstawie oceny faktycznie wykonanej pracy. Samo pozostawanie w stosunku pracy, bez świadczenia pracy, co do zasady nie stanowi podstawy do rozszerezenia o wypłatę wynagrodzenia za pracę, poza wyjątkowymi przypadkami uregulowanymi odrębnie. Z kolei zdanie drugie art. 80 kp stanowi, że pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, gdy przepis tak stanowi. Mamy tu do czynienia z pewnego rodzaju skrótem myślowym ustawodawcy. W rzeczywistości nie chodzi o to, aby uznawać wypłaty za czas nieświadczenia pracy za wynagrodzenie sensu stricto, lecz o ich traktowanie z punktu widzenia ochrony prawnej za świadczenia równoważne wynagrodzeniu za pracę. Są one nie tyle wynagrodzeniem za pracę, ile świadczeniem gwarancyjnym. Prawo pracownika do wynagrodzenia gwarancyjnego zawsze musi mieć wyraźną podstawę prawną i chodzi tu przede wszystkim o wypłatę w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy podczas wypowiedzenia na czas poszukiwania pracy (art. 37); wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy lub z powodu przestoju niezawinionego przez pracownika, jeżeli w czasie takiego przestoju nie powierzono pracownikowi innej odpowiedniej pracy (art. 81); wynagrodzenie w okresie niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, a także w okresie poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów (art. 92); wynagrodzenie z tytułu urlopu wypoczynkowego (art. 172); wypłatę z tytułu zwolnienia od pracy w celu sprawowania opieki nad dzieckiem w wieku do lat 14 (art. 188); wypłatę z tytułu zwolnień od pracy w celu wzięcia udziału w szkoleniu z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 237³ § 3); wynagrodzenie za czas wykonywania zadań w godzinach pracy lub uczestniczenia w naradach lub szkoleniach (art. 15 ust. 2, 3 i 5 ustawy z 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy, Dz. U. Nr 35, poz. 163 ze zm.); wynagrodzenie członka rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego za czas niewykonywania pracy z powodu pełnienia swoich zadań w godzinach pracy (art. 5 ustawy z 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego, Dz. U. Nr 24, poz. 123 ze zm.); wynagrodzenie za czas zwolnienia od pracy na czas sprawowania funkcji związkowej w zakładzie pracy lub poza nim (art. 25 ust. 2 i art. 31 ust. 3 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, tekst jedn. Dz. U. z 2014 r., poz. 167); wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji członka zespołu negocjacyjnego i europejskiej rady zakładowej (art. 37 ust. 3 ustawy z 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych, tekst jedn. Dz. U. z 2012 r., poz. 1146); wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji członka europejskiej rady nadzorczej (art. 118 ustawy z 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej, Dz. U. Nr 62, poz. 551 ze zm.); wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji członka rady pracowników (art. 17 ust. 3 ustawy z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, Dz. U. Nr 79, poz. 550 ze zm.); wypłatę z tytułu wzięcia udziału w posiedzeniu komisji pojednawczej w

charakterze członka tej komisji (§ 8 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, Dz. U. Nr 60, poz. 281 ze zm.); wypłatę z tytułu zwolnienia od pracy z tytułu ślubu pracownika lub dziecka pracownika albo urodzenia dziecka pracownika, a także z tytułu zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy, a także jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka oraz innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką (§ 15 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, Dz. U. Nr 60, poz. 281 ze zm.; por. komentarz do art. 80 Kodeksu pracy, autor Michał Skąpski).

Umowa o pracę z 01 czerwca 2012r. uprawniała powoda do premii rocznej, jako składnika wynagrodzenia za pracę na stanowisku dyrektora handlowego. Skoro strony określiły jednoznacznie, iż jest to „ premia roczna”, to nie budzi wątpliwości, iż prawo do tego elementu wynagrodzenia przysługiwało powodowi za każdy przepracowany pełny rok w charakterze dyrektora handlowego. Nie zmienia takiego ustalenia bezsporny fakt, iż płatność tego składnika miała mieć miejsce po rozliczeniu się przez pozwanego z kontrahentem C. Polska – w IV kwartale danego roku. Powód przepracował u pozwanego w takim charakterze dwa lata (od czerwca 2012r. do maja 2014r.), z tej przyczyny nie było racjonalnych podstaw do przyznania powodowi premii za okres poprzedzający zatrudnienie na stanowisku dyrektora handlowego, jak również po rozwiązaniu stosunku pracy z pozwanym, czyli w sumie za 3 lata. Nie uzasadniała tego ani treść umowy o pracę z dnia 1 czerwca 2012r. i aneksu do tej umowy, ani art. 80 k.p. Poza sporem było, iż u pozwanego brak było przepisów zakładowych, które normowałyby zasady przyznawania premii rocznych. Wbrew stanowisku Sądu I instancji, brak było zatem podstaw do ustalenia, iż strony porozumiały się co do tego, iż prawo do premii rocznej przysługiwać ma powodowi bez potrzeby przepracowania całego roku premiowego z uwagi na wypłacenie mu za okres rozliczeniowy 2011-2012r. premii wyżej niż wynikałoby to z proporcji do okresu przepracowanego, skoro bezsporne jest, iż już za okres rozliczeniowy 2012-2013r. pozwany wysokość premii pomniejszył, a za okres rozliczeniowy 2013-2014 jej nie wypłacił, uzasadniając to nieprzepracowaniem całego „okresu premiowego”. Sąd odwoławczy zauważa też, że powód przed wystosowaniem powództwa nie kwestionował ustalenia i wypłacania mu premii w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia w danym okresie rozliczeniowym.

Przywołać w tym miejscu też należy stanowisko wyrażone w wyroku Sądu z dnia 15 marca 2016 r. w sprawie II PK 20/15 (LEX nr 2019609) - które Sąd Apelacyjny w pełni podziela, zgodnie z którym jeżeli prawo do premii rocznej zależy od wykonania rocznego zadania premiowego i przysługuje po upływie roku premiowania, to niewykonywanie przez pracownika zatrudnienia w całym rocznym okresie premiowanej pracy nie kreuje jego prawa do rocznego wynagrodzenia premiowego w pełnej wysokości premii rocznej, chyba że strony wyraźnie umownie uzgodniły takie prawo, którego nie kontestowały na drodze sądowej, albo gdyby potencjalnie obowiązywały wyrażne przepisy zakładowego lub ponadzakładowego prawa pracy o przysługiwaniu premii rocznej także za okresy niewykonywania pracy.

Bezspornym było, że okres rozliczeniowy pozwanego z (...) Sp. z o.o. w N. obejmował okres od września danego roku do października roku następnego. Również niekwestionowanym było, że pozwany od początku prowadzenia działalności gospodarczej, tj. od 2011 r. każdego roku otrzymał premie w związku z realizacją umowy (...) zawartej z C. Polska.

Odnosząc się do pierwszego okresu rozliczeniowego (2011-2012), z którego ubezpieczony domagał się całorocznej premii, podkreślenia wymaga, że powód pracę na stanowisku dyrektora handlowego, która uprawniała go do tej premii rozpoczął z dniem 1 czerwca 2012 r., zatem w tym okresie rozliczeniowym pełnił funkcję na tym stanowisku przez 4 miesiące: od czerwca do września 2012 r., co prawidłowo ustalił Sąd I instancji. Powód nie udowodnił swoich twierdzeń prezentowanych przed Sądem Okręgowym, iż faktycznie objął tę funkcję faktycznie już na początku 2012 r., tj. w okresie zatrudnienia jako przedstawiciel handlowy, a w czerwcu tego samego roku miało nastąpić tylko „dopełnienie formalności” przez zawarcie umowy o pracę. Umowa o pracę w charakterze przedstawiciela handlowego nie uprawniała powoda do przedmiotowej premii. Dodatkowo jedynie Sąd II instancji zauważa, iż z dowodów osobowych wynika jednoznacznie, iż premia ta przysługiwała jedynie dyrektorowi handlowemu i stanowisko takie powstało dopiero w dniu 01 czerwca 2012r. Przed tą datą obowiązki powierzone następnie dyrektorowi handlowemu wykonywał pozwany. Powód dopiero w czerwcu 2012 r. po zawarciu umowy o pracę na tym stanowisku, uzyskał

wszelkie uprawnienia do programów, które wcześniej miał tylko pozwany. W świetle zgromadzonego materiału dowodowego brak było zatem podstaw do przyjęcia, iż powód w okresie rozliczeniowym 2011-2012 pracę dyrektora handlowego pełnił przez okres dłuższy niż 4 miesiące.

Z kolei w ostatnim okresie rozliczeniowym (2013-2014), który przypadał od października 2013 r. do września 2014 r., powód był zatrudniony do dnia 31 maja 2014 r., czyli pozostawał w stosunku pracy w tym okresie rozliczeniowym przez okres 8 miesięcy.

Reasumując, z tego względu nie do zaakceptowania jest stanowisko Sądu Okręgowego, iż premia roczna przysługiwała powodowi także za 8 miesięcy okresu 2011-2012 oraz za 4 miesiące okresu rozliczeniowego 2013-2014, skoro w tych okresach nie pracował on jako dyrektor handlowy w firmie pozwanego. Zatem w przypadku powoda, skoro w okresie 2011-2012 pracował on jedynie przez 4 miesiące i została mu wypłacona przez pozwanego premia w wysokości 25.465,65 zł, odpowiadająca proporcjonalnie okresowi 6 miesięcy z tego okresu zatrudnienia, czyli z nadwyżką, zasadnym było uznanie roszczenia powoda w tym zakresie za zaspokojone w całości i oddalenie powództwa. Te same zasady przyznania i ustalania wysokości premii należało odnieść do premii dochodzonej przez powoda za rok rozliczeniowy 2013-2014. Tak więc skoro powód przepracował w tym okresie 8 miesięcy, a za całą premia roczna za ten okres rozliczeniowy wynosiła 40.707,52 zł, to należała mu się kwota 27.138,34 zł ($40.707,52 \text{ zł} / 12 \text{ m-cy} \times 8 \text{ m-cy}$).

W tym zakresie zasadnym okazał się zarzut naruszenia prawa materialnego, przy czym z uwagi na jednoznaczną regulację art. 80 kp, nie było potrzeby odwoływania się przez skarżącego do art. 8 k.p.

Dlatego też Sąd Apelacyjny w tym zakresie, na podstawie art. 386 § 1 kpc, zmienił zaskarżony wyrok w punkcie I ppkt 1 i 3, o czym orzekł w punkcie 1a i c – oddalając powództwo o zapłatę kwoty 25.465,65 zł (za 8 miesięcy okresu 2011-2012) oraz oddalając powództwo ponad kwotę 27.138,34 zł (tj. za 4 miesięczny okres po rozwiązaniu stosunku pracy).

Sąd Apelacyjny stwierdził natomiast, że racjonalna była wykładnia Sądu Okręgowego postanowienia § 4 umowy o pracę z dnia 01 czerwca 2012r. w związku z art. 65 kc i art. 300 kp, iż umowa o pracę gwarantowała prawo do premii rocznej w pełnej wysokości w przypadku usprawiedliwionych nieobecności w pracy powoda w związku z chorobą czy z uwagi na korzystanie z urlopu wypoczynkowego. O takiej woli stron świadczy bowiem jednoznacznie treść aneksu nr (...) do umowy – zawarcie zapisu o zmniejszaniu proporcjonalnym premii zadaniowych za okresy niezdolności do pracy i okresy urlopów, przy jednoczesnym braku takiego zapisu w odniesieniu do premii regulaminowej, na co słusznie wskazał Sąd Okręgowy. Nadto jedynie w okresie rozliczeniowym 2013-2014, pozwany pomniejszył wysokość premii z uwagi na okres urlopu wypoczynkowego

Zważyć również należy, iż typowym dla prawa pracy jest ponoszenie przez pracodawcę ryzyka socjalnego, co polega na tym m.in. że pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, mimo, że nie świadczy pracy ze swoich przyczyn, które da się społecznie uzasadnić.

Podkreślić też trzeba, że realizacja przez firmę pozwanego umowy ze spółką (...), obejmowała okres roczny, i jak strony zgodnie zeznały, na ten końcowy efekt składało się wiele czynników realizowanych ze zmiennym nasileniem w trakcie tego okresu rozliczeniowego. Poza sporem jest, iż pozwany osiągnął wynikający z umowy z C. Polska, wynik progowy gwarantujący mu prawo do premii (...) za okres rozliczeniowy 2012-2013 oraz 2013-2014 i nie ma żadnych podstaw do wnioskowania, iż bez pracy powoda, pozwany taki wynik też by osiągnął. Zatem również z tego względu pomniejszenie premii rocznej powoda z uwagi na okresy niezdolności do pracy, czy korzystania z urlopu wypoczynkowego byłoby nieuzasadnione i naruszałoby klauzulę generalną wynikającą z art. 8 kp.

Z tego względu w tej części zarzut naruszenia prawa materialnego okazał się chybiony.

W świetle powyższego zasadnie Sąd I instancji ustalił, iż powód był uprawniony do całej rocznej premii w okresie rozliczeniowym 2012-2013, a pomniejszenie tej premii przez pozwanego proporcjonalnie do okresu dwóch miesięcy nieobecności K. M. z tytułu niezdolności do pracy było nieuprawnione. Powodowi za ten okres przysługiwała premia roczna w wysokości 83.224, 80 zł. Pozwany z tego tytułu wypłacił mu kwotę 69.354,00 zł – okoliczność ta została

przyznana w odpowiedzi na apelację i potwierdzone przez powoda na rozprawie apelacyjnej w dniu 12 października 2016 r. z jednoczesnym cofnięciem pozwu co do różnicy pomiędzy dochodzoną kwotą 17.338,50 zł, a kwotą 13.870,80 zł. W konsekwencji, zasadne było żądanie zapłaty premii w wysokości 13.870,80 zł (83.224,80 zł – 69.354,00 zł). Dlatego też, stosownie do art. 386 § 1 kpc, Sąd odwoławczy zmienił punkt I ppkt 2 wyroku, w ten sposób, że w miejsce kwoty 17.338,50 zł zasądził na rzecz powoda od pozwanego kwotę 13.870,80 zł, a w pozostałym zakresie umorzył postępowanie, stosownie do art. 386 § 3 kpc w związku z art. 203 § 1 kpc (punkt 1 b wyroku). Sąd odwoławczy podkreśla przy tym, iż uznał cofnięcie pozwu w ww. zakresie za dopuszczalne stosownie do art. 203 § 4 kpc i art. 469 kpc.

Stosownie do art. 481 § 1 kpc, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Dаты wymagalności dochodzonych kwot tytułem premii za okresy rozliczeniowe 2012-2013 i 2013-2014, ustalone przez Sąd Okręgowy nie były sporne, dlatego odsetki ustawowe za opóźnienie w płatności określone zostały odpowiednio na dzień 31 października 2013 r. (punkt 1b wyroku) i 18 listopada 2014 r. (punkt 1c wyroku).

W kolejnych punktach Sąd odwoławczy rozstrzygnął o kosztach procesu zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik, tj. na podstawie art. 98 § 1 kpc oraz z regułą sformułowaną w art. 100 kpc, przy czym Sąd Apelacyjny miał na uwadze, iż roszczenie powoda zostało zaspokojone w 43 % (41.009,14 zł – ostateczna łączna kwota zasądzona na rzecz powoda : 93.687,55 zł – kwota dochodzona) i w takiej proporcji ustalone zostały obowiązki stron dotyczące zwrotu kosztów procesu i zwrotu kosztów tymczasowo poniesionych przez Skarb Państwa.

W punkcie 2 wyroku Sąd odwoławczy zmienił zaskarżony wyrok w punkcie III i zniósł wzajemnie koszty procesu między stronami z postępowania między instancyjnego, gdyż przy uwzględnieniu proporcji w jakich strony wygrały spór, oscylowały one w zbieżnej wysokości – art. 386 § 1 kpc w związku z art. 397 § 2 kpc. Koszty powoda wyniosły 1568 zł (1/5 opłaty od pozwu tj. 947 zł oraz wynagrodzenie pełnomocnika tj. 2700 zł tj. 3647zł x 43%). Koszty pozwanego wyniosły 1539 zł (wynagrodzenie pełnomocnika 2700 zł x 57%). Stawka wynagrodzenia pełnomocników za reprezentowanie przed Sądem I instancji, ustalona była zgodnie z przepisami § 11 ust 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U. z 2013, poz. 490), w brzmieniu przed 1 sierpnia 2015 r. - z uwagi na datę wniesienia pozwu (§ 21 rozporządzenia Min. Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych - Dz.U. z 2015r. po z 1804).

W punkcie 3 wyroku Sąd Apelacyjny zmienił zaskarżony wyrok w punkcie IV w ten sposób, że w miejsce kwoty 3.228,58 zł zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (rachunek Sądu Okręgowego w Bydgoszczy) kwotę 2.035,19 zł (4.733,00 zł – cały wpis x 43 %) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony – art. 386 § 1 kpc w związku z art. 397 § 2 kpc.

Natomiast w punkcie 5 wyroku Sąd II instancji zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 3.136,32 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym. Na koszty te składały się po stronie powodowej wynagrodzenie pełnomocnika – 2322 zł (stawka minimalna 5400 zł x 43%), a po stronie pozwanego – 5458,32 zł ((opłata od apelacji 4176 zł + wynagrodzenie pełnomocnika 5.400) x 57%). Zasądzona kwota stanowi różnicę powyższych kwot. Wysokość przyjętej stawki minimalnej wynagrodzenia pełnomocników Sąd Apelacyjny ustalił zgodnie z przepisami § 9 ust 1 pkt 2 i § 2 pkt 6 w związku z § 21 i § 23 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804), z uwagi na datę wywiedzenia apelacji. Orzekając o kosztach, Sąd II instancji, stosownie do art. 109 § 2 kpc, wziął pod uwagę niezbędny nakład pracy pełnomocników oraz czynności podjęte przez nich w sprawie, a także charakter sprawy i wkład pełnomocnika w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia.

SSA Alicja Podlewska SSA Maciej Piankowski SSA Daria Stanek