

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 kwietnia 2022 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Monika Roslan - Karasińska

Protokolant: Magdalena Adamska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 kwietnia 2022 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.

o premię

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 07 grudnia 2021 r. sygn. akt VI P 103/21

1. oddala apelację;
2. zasądza od powoda A. K. na rzecz pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 1.350, 00 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Sygn. akt: VII Pa 15/22

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 9 kwietnia 2021 roku (data prezentaty) skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. powód A. K. wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 33.667,63 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty z tytułu premii umownej, a także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew z dnia 16 czerwca 2021 roku pozwana (...) Sp. z o.o. w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 7 grudnia 2021 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony u pozwanego od dnia 1 lutego 2017 roku w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku Dyrektora Działu (...), za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 32.900 zł brutto miesięcznie. Zgodnie z § 3 ust. 1 pkt. b. ust. umowy o pracę powodowi dodatkowo przysługiwała premia za realizację

w danym okresie uzgodnionych zadań w wysokości 14.100 zł (Dowód z dokumentu – umowa o pracę – k. 23 – 26v.).

Załącznik, o którym mowa w akapicie poprzedzającym, nie powstał (bezsporne).

W pozwanej spółce obowiązywał Regulamin Pracy, którego § 32 ust. 3 stanowił, iż wynagrodzenie premiowe wynikające z realizacji celów sprzedażowych lub jakościowych jest wypłacane w wysokości i terminach określonych w odrębnych załącznikach do umowy.

Stosownie do § 4 Regulaminu Wynagradzania obowiązującego w pozwanej spółce, pracownikom m.in. działu (...) przysługuje wynagrodzenie podstawowe oraz może zostać przyznana premia okresowa uzależniona każdorazowo od stopnia realizacji planu sprzedażowego przewidzianego na dany okres (ust. 1); Indywidualne cele dla każdego pracownika Działu sprzedaży wyznacza bezpośredni przełożony pracownika za jego akceptacją. Każdorazowo przed rozpoczęciem danego okresu (kwartału, półrocza, roku) bezpośredni przełożony ma obowiązek poinformować pracownika o indywidualnych celach sprzedażowych (ust. 2); Premia wypłacana jest proporcjonalnie do realizacji 80% ustalonego wcześniej planu (ust. 3); Wypłata premii za dany okres następuje na podstawie pisemnej, zbiorczej informacji, określającej procent realizacji celów i jej kwotę, sporządzonej przez bezpośredniego przełożonego i przekazanej do Działu Kadr najpóźniej do 45 dnia miesiąca następującego po zakończeniu okresu, za który ma zostać wypłacona (ust. 4) (Dowód z dokumentu: Regulamin Wynagradzania – k. 50-54v.).

Premie nie były wypłacane powodowi od 2017 roku. Wynagrodzenie kwartalne było uzależnione od realizacji zadań. Powód przysyłał informacje o premiach podległych sobie pracowników, lecz nigdy nie pisał o sobie. Powód nie wskazywał, że coś się nie zgadza w jego wynagrodzeniu, że czegoś brakuje, nie zwracał się także o premie. Dopiero w trakcie likwidacji stanowiska pracy zapytał P. Ł. o swoją premię w odpowiedzi słysząc, by przygotował stosowne pismo. W strukturze pozwanej spółki, nad powodem był P. Ł., członek zarządu. W pozwanej spółce nie ma dyrektorów, którzy dostają premie niezależnie od wyników. Premia wskazana w umowie o pracę powoda w kwocie 14.100 zł była premią wynikową i obliczana była kwartalnie według wzoru $14.100 \times 3 \times \% \text{ realizacji premii}$ (Dowód: przesłuchanie świadka J. J. – k. 89v., e - protokół: 00:12:42 – 00:28:56, przesłuchanie stron – zeznania powoda A. K. – k. 90 – 90v., e – protokół: 00:30:34 – 01:09:23; zeznania w charakterze pozwanego członka zarządu P. Ł. – k. 90v. - 91, e – protokół: 01:09:23 – 01:45:35).

Pismem z dnia 26 marca 2018 roku pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia z przyczyn nie dotyczących pracownika – likwidacja stanowiska pracy (Dowód z dokumentu: wypowiedzenie – k. 27 – 28).

Następnie pismem z dnia 4 maja 2018 roku powód wezwał pozwanego do zapłaty premii wynikających z umowy o pracę (14.100 zł miesięcznie) za cały okres swojego zatrudnienia w pozwanej spółce. W odpowiedzi pracodawca odmówił zapłaty (Dowód z dokumentów: wezwanie do zapłaty – k. 29 – 30, odpowiedź na wezwanie – k. 31 – 33).

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie faktów przyznanych (bezsportnych) oraz powołanych dowodów z dokumentów, które nie były kwestionowane przez strony co do ich prawdziwości, a także dowodu z przesłuchania świadka J. J. oraz z przesłuchania stron. Nie miało znaczenia dla sprawy, w jakim stopniu powód wykonywał cele obrotowe oraz marżowe, nie to bowiem w przedmiotowej sprawie decydowało o zasadności powództwa.

Za niewiarygodne Sąd Rejonowy uznał zeznania powoda, jakoby jego wynagrodzenie składało się z wynagrodzenia zasadniczego, premii oraz premii wynikowej. Było to sprzeczne z brzmieniem umowy o pracę, z którym korespondowały zeznania świadka J. J. oraz przesłuchanego w charakterze pozwanego P. Ł.. Była jedna premia – wynikowa.

Sąd I instancji pominął wniosek o zobowiązanie pozwanego do złożenia ugody zawartej między pozwanym a M. C. na podstawie art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c. - dowód z tego dokumentu miał wykazać fakt nieistotny dla rozstrzygnięcia sprawy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za niezasadne.

Sąd I instancji wskazał, że w realiach niniejszej sprawy, poza sporem pozostawało, że powód został zatrudniony za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 32.900 zł brutto miesięcznie zaś § 3 ust. 1 pkt b. umowy o pracę przewidywał, że drugim składnikiem wynagrodzenia powoda jest premia za realizację w danym okresie uzgodnionych zadań w wysokości 14.100 zł. Jednocześnie niespornym było i również wynikało z postanowień umowy o pracę, że zadania, sposób określania stopnia ich realizacji oraz zasady kalkulacji i wypłaty wynikowej wysokości premii, miały być ustalane w kolejnych okresach zgodnie z załącznikiem Nr 2, załącznik ten jednak nigdy nie powstał.

Sąd Rejonowy przyjął, że powód nie nabył prawa do premii za wskazane przez siebie okresy. Konkretyzacja prawa do premii miała nastąpić we wspomnianym załączniku Nr 2. Taki załącznik bezspornie nie powstał, zaś premia była uzależniona od realizacji w danym okresie uzgodnionych zadań. Nie była zatem bezwarunkowa. Nie sposób było także ustalić warunków i zasad wypłaty spornych premii, skoro załącznik nr 2 nie powstał. Zasądzenie w tej sytuacji byłoby wprost sprzeczne z postanowieniem § 3 ust. 1 pkt b. umowy o pracę, bowiem prowadziłyby do przyznania powodowi premii w istocie bezwarunkowej. Pracodawca eksponował niezrealizowanie przez powoda celów w stopniu uzasadniającym przyznanie premii, powołując się na przepisy regulaminu wynagradzania, jednakże w sprawie niniejszej było to bezprzedmiotowe, bowiem bez załącznika nr 2 nie sposób określić precyzyjnie przesłanek nabycia premii przez powoda. Jakiegokolwiek zaś ewentualne wskazania co do stopnia realizacji premii zawarte w mailach, nie miały znaczenia dla sprawy. Było to bowiem przedmiotem regulacji załącznika nr 2, który nie powstał.

Powoływanie się przez powoda na klauzulę salwatoryjną, zdaniem Sądu I instancji, nie zasługiwało na uznanie. Po pierwsze przez to, że nie powstał załącznik do umowy o pracę nie czyni nieważnym postanowienia z § 3 ust. 1 pkt b. tej umowy, brak jest podstaw prawnych do takiego przyjęcia. Odnosząc się natomiast do niemożliwości wyegzekwowania, również i ta sytuacja nie miała miejsca. Postanowienie jako takie było możliwe do wyegzekwowania poprzez w pierwszej kolejności stworzenie niezbędnego załącznika, co nie zostało jednak uczynione. Po drugie, powód nie zauważył, że klauzula salwatoryjna mówi o tym, że w miejsce nieważnego postanowienia zostanie uzgodnione ważne postanowienie. Powód tymczasem nie przedstawił żadnych uzgodnień z pozwanym w tym zakresie, a oparł się na jednostronnie stworzonym, „własnym” postanowieniu, jakie powinno się znajdować w miejscu, w jego ocenie, nieważnego postanowienia umowy o pracę.

Sąd Rejonowy wskazał także, że niepowstanie załącznika nr 2 nie obciążało jedynie pozwanego. Powód zajmował stanowisko dyrektora działu, „nad nim” był członek zarządu P. Ł.. Powód posiadał zatem znaczącą i eksponowaną pozycję w strukturze spółki i winien mieć świadomość wydania stosownego załącznika konkretyzującego jego uprawnienia. Tymczasem w okresie swojego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony przyjmował pozycję bierną. Nie wykazał jakoby domagał się powstania niezbędnego załącznika, postępowanie wykazało wręcz, iż powód przysyłał informacje o premiach podległych sobie pracowników, nigdy jednak nie pisał o sobie, ani o tym, że w jego wynagrodzeniu czegoś brakuje.

Z powyższych względów Sąd Rejonowy przyjął, że powód nie wykazał nabycia prawa do premii, o której mowa w § 3 ust. 1 pkt b. umowy o pracę i powództwo na podstawie art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. podlegało oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. Na zasądzoną z tego tytułu na rzecz pozwanego kwotę złożyło się wynagrodzenie reprezentującego go pełnomocnika ustalone zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. Z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych, tekst jedn. Dz. U. 2018 poz. 265.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika (apelacja z dnia 05 lutego 2022 r. k. 121 i nast. a.s.) zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

1. naruszenie prawa materialnego w postaci błędnej interpretacji, a w konsekwencji nie zastosowania § 12 ust. 2 umowy o pracę łączącej strony sporu, w związku z brakiem powstania załącznika nr 2, o którym mowa w § 3 ust. 1 pkt b. zdanie drugie umowy o pracę z dnia 01.02.2017 r., polegające na niezastosowaniu przez Sąd I instancji przepisu bezpośrednio i jednoznacznie ustalającego wysokość premii miesięcznej należnej powodowi w wysokości 14.100 zł, czyli na nie zastosowaniu klauzuli salwatoryjnej nakazującej w miejsce nieważnego lub nieistniejącego postanowienia umownego zastosowanie innego uzgodnionego, ważnego postanowienia, które najbardziej oddaje istotę i cel nieważnego postanowienia oraz zamierzenia ekonomiczne Stron;

2. naruszenie prawa materialnego w postaci błędnej interpretacji, a w konsekwencji nie zastosowaniu § 3 ust. 1 pkt a i b umowy o pracę z dnia 01.02.2017 r. łączącej strony niniejszego sporu, z którego wynika obowiązek wypłaty wynagrodzenia na rachunek bankowy w ostatnim dniu roboczym miesiąca, bez uzależnienia tejże wypłaty od spełnienia przez powoda jakichkolwiek dodatkowych warunków;

3. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. polegające na błędnym ustaleniu, że powodowi na podstawie treści umowy o pracę zawartej z pozwaną spółką w dniu 01.02.2017 r. co do zasady nie należała się premia uznaniowa w jakiegokolwiek wysokości, podczas gdy z zebranego materiału dowodowego, w szczególności z treści powołanej umowy o pracę na czas określony z dnia 26.03.2018 r., zeznań świadka J. J., wyjaśnień powoda oraz zwyczajów stosowanych w pozwanej spółce, powodowi należała się premia uznaniowa, czy to w pełnej wysokości wskazanej w umowie o pracę 14.100 zł, względnie w wysokości zależnej od procentu realizacji budżetu lub wysokości 50% jej wysokości określonej w umowie o pracę;

4. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. polegające na nie wzięciu pod uwagę i całkowitym pominięciu faktu, że powód był wcześniej pracownikiem pozwanej spółki na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony sześciu miesięcy od 01.08.2016 r. do 31.01.2017 r., w której to umowie strony stosunku pracy również określiły prawo powoda do uzyskania premii „za realizację zadań” w wysokości 3.300 zł, a mimo nie ustalenia szczegółów tych zadań i ich realizacji, wypłacaniu powodowi przez pozwaną spółkę 50% wysokości umówionej premii (50% z kwoty 3.300 zł), bez względu na poziom realizacji budżetu, które to zaniechanie skutkowało błędnym uznaniem przez Sąd I instancji, że powodowi co do zasady nie należy się premia w żadnej wysokości, ani w pełnej wysokości 14.100 zł, ani w wysokości zależnej od procentu realizacji budżetu, ani w wysokości 50% jej wysokości określonej w umowie o pracę.

Wskazując na powyższe zarzuty, skarżący wniósł o:

1) zmianę zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie, by pozwana spółka (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. zapłaciła powodowi kwotę 33.667,63 zł (słownie: trzydzieści trzy tysiące sześćset sześćdziesiąt siedem złotych 63/100) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od tej kwoty od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty;

2) zasądzenie od pozwanej spółki na rzecz powoda kosztów sądowych za postępowanie w II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych;

3) zasądzenie od pozwanej spółki na rzecz powoda kosztów procesu i kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie toczony w pierwszej instancji;

4) przeprowadzenie rozprawy;

ewentualnie o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia Sądowi I instancji.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda jako niezasadna podlegała oddaleniu.

Sąd II instancji podziela ustalenia dotyczące stanu faktycznego poczynione przez Sąd pierwszej instancji i przyjmuje je, czyniąc podstawą własnego rozstrzygnięcia. Zbędne jest ich ponowne przedstawienie w tym miejscu, ponieważ orzekając na podstawie materiału zgromadzonego w postępowaniu w pierwszej instancji, sąd odwoławczy nie musi powtarzać dokonanych ustaleń, lecz wystarczy stwierdzenie, że przyjmuje je za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lipca 2015 r., I CSK 654/14). W ocenie Sądu odwoławczego prawidłowa jest także ocena wiarygodności przeprowadzonych dowodów przedstawiona w pisemnym uzasadnieniu zaskarżonego wyroku oraz ocena prawna ustalonego stanu faktycznego.

W orzecnictwie Sądu Najwyższego oraz doktrynie (por. np.: W. Musiański, Kodeks pracy, komentarz Warszawa 2007 rok, str. 275; wyrok SN z dnia 21 września 2006 r., II PK 13/2006, OSNP 2007/17-18/254) wskazywane jest, iż premia charakteryzuje się tym, że istnieją skonkretyzowane i zobiektywizowane przesłanki nabycia prawa do takiego świadczenia i jego wysokości lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia. O ile świadczenie będące nagrodą nie podlega, ze względu na wyżej wskazane cechy, kontroli sądowej, o tyle premia może być poddana takiej kontroli, a tym samym może być przedmiotem roszczenia pracownika, które powstaje wobec pracodawcy w razie spełnienia ustalonych, podlegających weryfikacji, przesłanek. Jak wskazano w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2006 r. (II PK 13/06), decydujące jest to, czy odpowiednie akty prawne przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory). W takim przypadku mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa (tak zwany roszczeniowy charakter świadczenia), czy też nabycie prawa do świadczenia zależy wyłącznie od decyzji (uznania) pracodawcy.

Prawo do nabycia premii przez powoda regulowała umowa o pracę. Jak wskazano, umowa o pracę łącząca strony, w zakresie określenia kryteriów premii, odsyłała do załącznika nr 2. Tymczasem w pozwanej Spółce nigdy nie powstał ww. załącznik, o czym powód wiedział. Powód nigdy nie zgłaszał wątpliwości, ani zastrzeżeń co do powyższych zapisów zawartych w umowie o pracę, zaś jego twierdzenia o dodatkowych, wiążących pracodawcę uzgodnieniach, ponad te, zawarte w umowie o pracę, nie zostały udowodnione. Premia była uzależniona od realizacji w danym okresie uzgodnionych zadań przez pracownika, zatem jej otrzymanie nie było bezwarunkowe. Umowa o pracę łącząca strony nie precyzowała żadnych warunków nabycia prawa do ww. premii, brak było ustalonych sprawdzalnych i obiektywnych kryteriów, których spełnienie warunkowało powstanie roszczenia.

Wobec powyższego trafny jest wniosek Sądu I instancji, że powód nie wykazał nabycia prawa do premii, o której mowa w § 3 ust. 1 pkt b. umowy o pracę. Zasądzenie premii w niniejszym stanie faktycznym byłoby wprost sprzeczne z postanowieniem § 3 ust. 1 pkt b. umowy o pracę, bowiem prowadziłyby do przyznania powodowi premii w istocie bezwarunkowej. Pracodawca eksponował niezrealizowanie przez powoda celów w stopniu uzasadniającym przyznanie premii, powołując się na przepisy regulaminu wynagradzania, jednakże w sprawie niniejszej było to bezprzedmiotowe, bowiem bez załącznika nr 2 nie sposób określić precyzyjnie przesłanek nabycia premii przez powoda. Premia nie miała charakteru stałego składnika wynagrodzenia lecz warunkiem jej wypłaty była realizacja celów obrotowych oraz marżowych na poziomie 80%. Zgodnie z par. 4 ust. 1 Regulaminu wynagradzania premia mogła być przyznana w zależności od stopnia realizacji celów, których minimum określono na 80%. Powodowi nie należałaby się premia za sporny okres, gdyż przez cały okres zatrudnienia od 1 sierpnia 2016 r. do 30 kwietnia 2018 r. nie zrealizował celów na minimalnym poziomie o czym był informowany (w 2017 r. zrealizował cel obrotowy na poziomie 60, 25% a marżowy na poziomie 72,46 %, a w 2018 r. – odpowiednio 57,31% oraz 58,64%.

Nie jest przy tym skuteczny zarzut powoda naruszenia prawa materialnego, polegający na nie zastosowaniu przez Sąd I instancji klauzuli salwatoryjnej, nakazującej w miejsce nieważnego lub nieistniejącego postanowienia umownego zastosowanie innego uzgodnionego, ważnego postanowienia, które najbardziej oddaje istotę i cel nieważnego postanowienia oraz zamierzenia ekonomiczne Stron. Przede wszystkim, brak jest podstaw prawnych do przyjęcia, że sam fakt niepowstania załącznika nr 2 do umowy o pracę czyni nieważnym postanowienia § 3 ust. 1 pkt b. tej umowy, co już na tym etapie wyłącza zastosowanie klauzuli salwatoryjnej. Zgodnie z wyrokiem SN z 26.01.2006 r., V CSK 81/05, LEX nr 191237 „zastrzeżenie w umowie tzw. klauzuli salwatoryjnej nie wyłącza stosowania normy

art. 58 § 3 in fine k.c., bowiem funkcje spełniane przez każdy z tych instrumentów nie są tożsame”. W uzasadnieniu tego orzeczenia wskazano m.in. na różnice funkcji spełnianych przez klauzulę salwatoryjną oraz przez normę art. 58 § 3 in fine k.c. Norma kodeksowa służy badaniu okoliczności towarzyszących dokonywaniu czynności prawnej oraz badaniu oceny wpływu tych okoliczności na samą decyzję stron o dokonaniu tej czynności. Natomiast zawarta w umowie klauzula salwatoryjna nie służy wprost do rozstrzygnięcia o określonym zamiarze stron w przedmiocie samego dokonania czynności prawnej na określonych warunkach, ale świadczy jedynie o ich woli utrzymania w przyszłości w mocy stanowczo dokonanej czynności prawnej oraz określa sposób usunięcia negatywnych następstw późniejszego ujawnienia się prawnie nieskutecznych lub zawierających braki elementów tej czynności prawnej. Wobec powyższego, klauzula salwatoryjna mówi o tym, że w miejsce nieważnego postanowienia zostanie uzgodnione ważne postanowienie. W rozstrzyganej sprawie nie przedstawiono natomiast żadnych uzgodnień między stronami, które mogłyby przemawiać za zastosowaniem klauzuli salwatoryjnej.

Nie jest również trafny argument powoda, że z łączącej strony niniejszego sporu umowy, wynika obowiązek wypłaty wynagrodzenia na rachunek bankowy w ostatnim dniu roboczym miesiąca, bez uzależnienia tejsze wypłaty od spełnienia jakichkolwiek dodatkowych warunków. Niewątpliwie w umowie brak jest sprecyzowanych przesłanek nabycia świadczenia, a sam zapis o prawie do nabycia premii, nie może być uznany za wystarczający do uznania spornego świadczenia. W istocie, nie można sprawdzić, jakie zadania podlegały premiowaniu, czy chodziło o szczególną staranność w wykonywaniu zwykłych zadań wynikających z powierzonego stanowiska w spółce, czy też premiowane miało być wykonanie zadań dodatkowych i jakich, a dodatkowo czy premia ta miałaby mieć powiązanie z wynikami Spółki. W tej sytuacji, sąd, jako organ dokonujący kontroli prawidłowości realizowania obowiązków ze stosunku pracy, do których należy wypłata umówionego wynagrodzenia, w tym jego składnika jakim jest premia, nie ma podstaw do kwestionowania braku wypłaty premii powodowi. W powyższą decyzję Sąd nie może ingerować, nie dysponując precyzyjnie określonymi przesłankami nabycia prawa do świadczenia.

Na podstawie powyższego, nieskuteczny jest także zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. polegający na błędnym ustaleniu, że powodowi na podstawie treści umowy o pracę zawartej z pozwaną spółką w dniu 01.02.2017 r. co do zasady nie należała się premia uznaniowa w jakiegokolwiek wysokości.

Nie jest zasadny również naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. polegający na nie wzięciu pod uwagę i całkowitym pominięciu faktu, że powód był wcześniej pracownikiem pozwanej spółki na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony. Zgodnie z przepisem art. 233 § 1 k.p.c., Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zgodnie z utrwalonym poglądem judykatury w myśl zasady swobodnej oceny dowodów, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów stosownie do własnego przekonania, w oparciu o wszechstronne rozważenie zebranego w sprawie materiału, a więc biorąc pod uwagę wszystkie dowody przeprowadzone w postępowaniu oraz wszelkie - mające znaczenie dla ich mocy i wiarygodności - okoliczności towarzyszące ich przeprowadzaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2002 r., sygn. akt IV CKN 1218/00). Granice swobodnej oceny dowodów winny być wyznaczone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, w świetle których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych, a wiążąc ich moc i wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., sygn. akt II UKN 685/98, OSNAPiUS rok 2000, Nr 17, poz. 655). W związku z powyższym do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. mogłoby dojść tylko wówczas, gdyby strona powodowa wykazała Sądowi pierwszej instancji uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2005 r., sygn. akt II CK 385/04). Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 k.p.c., choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć równie logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne. Tylko w przypadku wykazania, że brak jest powiązania, w świetle kryteriów wyżej wzmiankowanych, przyjętych wniosków z zebrany materiał dowodowy, możliwe jest skuteczne podważenie oceny dowodów dokonanej przez

sąd; nie jest tu wystarczająca sama polemika naprowadzająca wnioski odmienne, lecz wymagane jest wskazanie, w czym wyraża się brak logiki lub uchybienie regułom doświadczenia życiowego w przyjęciu wniosków kwestionowanych (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2005 r., sygn. akt I UK 137/04).

Wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zgromadzonego sprawie materiału dowodowego, w tym pomijając fakt wcześniejszego zatrudnienia w pozwanej spółce, na podstawie odrębnej umowy niż ta będąca przedmiotem niniejszego postępowania. Nie ma to bowiem znaczenia do ustalenia roszczenia dochodzonego pozwem, gdyż podstawą przyznania premii była umowa o pracę z dnia 01.02.2017 r., a nie umowa o pracę zawarta na czas określony z dnia 01.08.2016 r. Okoliczność ta zatem nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Wobec powyższego, Sąd Okręgowy, na mocy przepisu art. 385 Kodeksu postępowania cywilnego oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach postępowania odwoławczego Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych, tekst jedn. Dz. U. 2018 poz. 265.

13.05.2022 r.