

Sygn. VPa 159/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 kwietnia 2016 roku

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

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska

Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska

SSR del. Beata Grabiszewska

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 12 kwietnia 2016 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa M. D.

przeciwko (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł.

o premię i ekwiwalent urlopowy

na skutek apelacji powoda M. D. oraz pozwanego (...) Spółki

z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. od wyroku Sądu Rejonowego

w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 sierpnia 2014r. sygn. IV P 230/13

I. z apelacji pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością

w Ł.:

1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie „1” w ten sposób, że zasądzoną w nim tytułem ekwiwalentu urlopowego kwotę 6.488,52 (sześć tysięcy czterysta osiemdziesiąt osiem złotych 52/100) obniża do kwoty 3.383,23

(trzy tysiące trzysta osiemdziesiąt trzy złote 23/100) i oddala powództwo co do ekwiwalentu urlopowego w pozostałym zakresie,

2. oddala apelację w pozostałej części;

II. z apelacji powoda M. D.:

1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie „2” (drugim) w ten sposób, że zasądza dodatkowo od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na rzecz powoda M. D. tytułem premii kwotę 5.153,34 (pięć tysięcy sto pięćdziesiąt trzy złote 34/100) oraz ustawowe odsetki od

kwoty 30.379,10 (trzydzieści tysięcy trzysta siedemdziesiąt dziewięć złotych 10/100) płatne za poszczególne okresy opóźnienia, to jest od kwot:

- a) **1.276,00 (jeden tysiąc dwieście siedemdziesiąt sześć) złotych od dnia 11 maja 2009 roku do dnia zapłaty,**
- b) **1.276,00 (jeden tysiąc dwieście siedemdziesiąt sześć) złotych od dnia 11 czerwca 2009 roku do dnia zapłaty**
- c) **1.276,00 (jeden tysiąc dwieście siedemdziesiąt sześć) złotych od dnia 11 lipca 2009 roku do dnia zapłaty,**
- d) **1.276,00(jeden tysiąc dwieście siedemdziesiąt sześć) złotych od dnia 11 sierpnia 2009 roku do dnia zapłaty**
- e) **975,00 (dziewięćset siedemdziesiąt pięć) złotych od dnia 11 września 2009 roku do dnia zapłaty,**
- f) **1.276,00 (jeden tysiąc dwieście siedemdziesiąt sześć) złotych od dnia 11 października 2009 roku do dnia zapłaty,**
- g) **1.276,00 (jeden tysiąc dwieście siedemdziesiąt sześć) złotych od dnia 11 listopada 2009 roku do dnia zapłaty**
- h) **1.276,00 (jeden tysiąc dwieście siedemdziesiąt sześć) złotych od dnia 11 grudnia 2009 roku do dnia zapłaty,**
- i) **1.276,00 (jeden tysiąc dwieście siedemdziesiąt sześć) złotych od dnia 11 stycznia 2010 roku do dnia zapłaty,**
- j) **1.317,00 (jeden tysiąc trzysta siedemnaście) złotych od dnia 11 lutego 2010 roku do dnia zapłaty,**
- k) **1.317,00 (jeden tysiąc trzysta siedemnaście) złotych od dnia 11 czerwca 2010 roku do dnia zapłaty,**
- l) **1.317,00 (jeden tysiąc trzysta siedemnaście) złotych od dnia 11 lipca 2010 roku do dnia zapłaty,**
- m) **1.317,00 (jeden tysiąc trzysta siedemnaście) złotych od dnia 11 września 2010 roku do dnia zapłaty,**
- n) **1.317,00 (jeden tysiąc trzysta siedemnaście) złotych od dnia 11 października 2010 roku do dnia zapłaty,**
- o) **1.317,00 (jeden tysiąc trzysta siedemnaście) złotych od dnia 11 listopada 2010 roku do dnia zapłaty,**
- p) **1.317,00 (jeden tysiąc trzysta siedemnaście) złotych od dnia 11 grudnia 2010 roku do dnia zapłaty,**
- q) **1.317,00 (jeden tysiąc trzysta siedemnaście) złotych od dnia 11 stycznia 2011 roku do dnia zapłaty,**
- r) **1.386,00 (jeden tysiąc trzysta osiemdziesiąt sześć) złotych od dnia 11 lutego 2011 roku do dnia zapłaty,**

s) **1.848,90 (jeden tysiąc osiemset czterdzieści osiem złotych 90/100) od dnia 11 marca 2011 roku do dnia zapłaty,**

t) **1.612,72 złotych (jeden tysiąc sześćset dwanaście złotych 72/100) od dnia 11 kwietnia 2011 roku do dnia zapłaty,**

u) **1.880,37 (jeden tysiąc osiemset osiemdziesiąt złotych 37/100) od dnia 11 maja 2011 roku do dnia zapłaty,**

v) **1.742,48 (jeden tysiąc siedemset czterdzieści dwa złote 48/100) od dnia 11 czerwca 2011 roku do dnia zapłaty,**

w) **189,63 (sto osiemdziesiąt dziewięć złotych 63/100) od dnia 11 lipca 2011 roku do dnia zapłaty;**

2. oddala apelację w pozostałej części;

III. zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na rzecz powoda M. D. kwotę 30,00 (trzydzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za drugą instancję.

V Pa 159/14

UZASADNIENIE

Powód M. D. w pozwie z dnia 7.07.2011 r. wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) Spółki z o.o. w Ł. kwoty 33.318,47 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 11.05.2009 r. do dnia wydania wyroku, ponownego przeliczenia wynagrodzenia za miesiąc maj 2011 r. oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu podniósł, iż pozwany nie wypłacił mu całości premii regulaminowej od kwietnia 2009 r. do kwietnia 2011 r. (za wyjątkiem 4 miesięcy), a ponadto zaniżył wynagrodzenie za maj 2011 r. przyjmując, iż powód korzystał w tym miesiącu z dłuższego urlopu, podczas gdy faktycznie w tym miesiącu powód korzystał tylko z jednego dnia urlopu.

W piśmie z dnia 27.12.2011 r. powód zmodyfikował powództwo w ten sposób, iż wniósł o wypłacenie wynagrodzenia za okres od maja do lipca 2011 r. w łącznej kwocie 3.621,63 złotych (k. 94-95).

Pozwany (...) Sp. z o.o. w Ł. wniósł o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu podniósł, iż premia uznaniowa była ustalana na podstawie regulaminu obowiązującego w firmie oraz w oparciu o raporty rozliczeniowe przesyłane przez (...) S.A. Raport rozliczeniowy zawierał całkowitą możliwą do uzyskania kwotę przez pracownika, a nie samą prowizję wypłacaną dodatkowo do wynagrodzenia zasadniczego.

Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim wyrokiem z dnia 3.07.2012 r. oddalił powództwo.

Na skutek apelacji powoda Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim wyrokiem z dnia 22.05.2013 r. uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania za instancję odwoławczą (k. 188). Sąd Okręgowy w uzasadnieniu wyroku zlecił Sądowi Rejonowemu: zobowiązanie pozwanego do przedstawienia Regulaminów dotyczących wynagradzania osób podejmujących pracę m. in. na umowę o pracę, obowiązujących w całym okresie objętym sporem, a nadto do złożenia umów o współpracy zawieranych z (...) S.A., jeżeli uzna, że treść Regulaminów będzie niewystarczająca do ustalenia sposobu wynagradzania pracowników pozwanego, analizę w/w dokumentów, umów o pracę, kartotek płacowych, zestawień z (...) S.A., określenie jaki charakter miał składnik wynagrodzenia dochodzony przez powoda – premii czy nagrody, a jeżeli stwierdzi, że była to premia – ustalenie, w jaki sposób była ona naliczana i czy powód otrzymywał w okresie spornym należne mu

wynagrodzenie. Nadto Sąd Rejonowy miał zweryfikować zestawienia pomocnicze przedstawione przez powoda k. 71, odnieść się do twierdzeń powoda i pozwanego w zakresie żądanych kwot mając na uwadze cały materiał dowodowy zebrany w sprawie oraz dokonać ustaleń co do wykorzystania przez powoda urlopu, oceniając w świetle treści art. 233 § 1 kpc dowody przedstawione przez strony na poparcie tych twierdzeń (k. 197).

W piśmie z dnia 21.08.2014 r. powód sprecyzował, iż domaga się należnej premii w kwocie 25.225,76 złotych i ekwiwalentu na za 51 dni niewykorzystanego urlopu (k. 747).

W piśmie z dnia 24.10.2013 r. powód sprecyzował roszczenia w ten sposób, iż wnosi o zasądzenie należnych mu świadczeń od pozwanego M. W. (1) oraz od (...) Spółki z o.o. w Ł. (k. 516).

Pozwani wnosili o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 29 sierpnia 2014 roku wydanym w sprawie sygn. akt IV P 230/13 Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim w punkcie pierwszym zasądził od pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na rzecz powoda M. D. kwotę 25.225,76 zł tytułem premii oraz kwotę 6.488,52 zł tytułem ekwiwalentu urlopowego. W punkcie drugim wyżej wymienionego wyroku Sąd Rejonowy oddalił powództwo w pozostałym zakresie. W punkcie trzecim Sąd I instancji nakazał pobrać od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na rzecz Skarbu Państwa (kasy Sądu Rejonowego w Piotrkowie Trybunalskim) kwotę 2.870,59 tytułem zwrotu wydatków tymczasowo poniesionych przez Skarb Państwa. Ponadto Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego (...) Spółki z o.o. w Ł. na rzecz powoda kwotę 30,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

M. W. (1) i A. W. (1) prowadzili działalność gospodarczą pod nazwą (...) S.C. A. W., M. W.. Uchwałą z dnia 25.11.2010 r. spółka została przekształcona ze spółki cywilnej w spółkę z o.o. (...) reprezentował M. W. (1) jako Prezes zarządu, obecnie reprezentuje ją Z. J., także Prezes zarządu.

W dniu 1.11.2007 r. M. W. (1) i A. W. (1) prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą (...) S.C. zawarli z (...) S.A. w W. umowę nr (...) o pośredniczenie, za stosowanym wynagrodzeniem, przy przyjmowaniu od klientów zamówień oraz przy zawieraniu z klientami umów o świadczenie usług telekomunikacyjnych lub umów towarzyszących, na rzecz podmiotów (...), podmiotów współpracujących oraz wykonywanie innych usług określonych w umowie. Strony umowy ustaliły, iż M. W. (1) i A. W. (1) prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą (...) S.C. zostanie wypłacona miesięczna premia za przedstawiciela handlowego w przypadku spełnienia przez niego warunków określonych w Tabeli (...) do załącznika do umowy. M. W. (1) i A. W. (1) zobowiązali się do wypłaty całości premii dla przedstawiciela handlowego zgodnie z zasadami określonymi w załączniku. Umowa została zmodyfikowana aneksem z dnia 1.04.2009 r.

W dniu 1.07.2010 r. (...) s.c. M. W. (1), A. W. (1) zawarli z (...) S.A. w W. umowę agencyjną (...) nr (...) / (...) / SPiN / (...), przedmiotem której było pośredniczenie przez agenta, za wynagrodzeniem, przy aktywnym przyjmowaniu od klientów zamówień oraz przy zawieraniu z klientami umów o świadczenie usług telekomunikacyjnych lub umów towarzyszących, na rzecz podmiotów (...), podmiotów współpracujących oraz wykonywanie innych usług określonych w umowie. Agent zobowiązywał się w umowie do wypłaty swoim reprezentantom handlowym wynagrodzenia miesięcznego liczonego zgodnie z wzorami wskazanymi przez Telekomunikację.

Wysokość wynagrodzenia była wskazywana przez (...) S.A. w W. dla każdego przedstawiciela (reprezentanta) handlowego imiennie w wykazach miesięcznych (imiennych zestawieniach prowizji).

M. D. w dniu 1.01.2009 r. zawarł z (...) S.C. A. W., M. W. umowę o pracę na czas określony do dnia 31.12.2009 r. Strony określiły, iż jest to praca na pełen etat na stanowisku koordynatora biura handlowego, a wynagrodzenie zasadnicze wynosi 2.500 złotych brutto plus premia uznaniowa uwarunkowana wykonaniem postawionych celów.

W dniu 30.01.2009 r. strony zawarły aneks do w/w umowy, w którym jako rodzaj umówionej pracy wpisały – przedstawiciel handlowy, a wynagrodzenie zasadnicze – 1.276 złotych brutto. W dniu 1.01.2010 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony. M. D. miał pracować na pełen etat na stanowisku przedstawiciela handlowego z wynagrodzeniem zasadniczym 1.317 złotych brutto i premią uznaniową uwarunkowaną wykonaniem postawionych celów.

Pismem z dnia 5.05.2011 r. pracodawca wypowiedział M. D. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia zwalniając go z obowiązku pracy w okresie wypowiedzenia.

W (...) S.C. od 1.04.2008 r. obowiązywał regulamin, z którego wynikało, iż wynagrodzenia za pozyskane zamówienia na wszystkie usługi produkty (...) S.A., zaraportowane i pozytywnie zweryfikowane w raportach rozliczeniowych (...) S.A. w danym miesiącu kalendarzowym, będą wypłacane do 10-go dnia następnego miesiąca, a pracodawca zobowiązany jest do wypłaty pracownikowi następujących składników wynagrodzenia: stałego oraz prowizji, która została wypracowana przez danego pracownika zgodnie z załącznikiem (...) do umowy, po wykonaniu założeń z załącznika (...) do umowy.

Od dnia 5.05.2009 r. obowiązywał regulamin, z którego wynikało, iż pracodawca jest zobowiązany do wypłaty pracownikowi wynagrodzenia na podobnych zasadach. W (...) Sp. z o.o. w Ł. od 17.02.2010 r. obowiązywał regulamin, z którego wynikało, iż pracodawca zobowiązany jest do wypłaty pracownikowi następujących składników wynagrodzenia: stałego oraz prowizji, która została wypracowana przez danego pracownika, zgodnie z załącznikiem (...) do umowy, po wykonaniu założeń z załącznika (...) do umowy. Od dnia 1.07.2010 r. obowiązywał regulamin, z którego wynikało, iż agent (zleceniodawca) zobowiązany jest do wypłaty zleceniobiorcy (pracownikowi) następujących składników wynagrodzenia: prowizji podstawowej za każdą zrealizowaną usługę zgodnie z obowiązującym współczynnikiem „z”, bonusu kompetencyjnego w wysokości 10, 20, 30 % wartości prowizji podstawowej w zależności od posiadanej kompetencji (...), (...), (...) (zgodnie z załącznikiem (...) do umowy) oraz premii sprzedażowej miesięcznej w wysokości odpowiadającej średniemu wykonaniu ważonemu celu w danym miesiącu rozliczeniowym zgodnie z załącznikiem (...) do umowy.

Wynagrodzenie w pozwanej Spółce ustalane było w oparciu o raporty rozliczeniowe (...) S.A. W raportach wskazywane były wyniki sprzedażowe każdego z przedstawicieli handlowych imiennie i kwoty wynagrodzenia. Wynagrodzenie było wypłacane przy przyjęciu, iż obejmuje ono płacę zasadniczą wynikającą z umowy o pracę oraz premię stanowiącą różnicę między wysokością tej kwoty a wysokością płacy zasadniczej.

M. D. w okresie od kwietnia 2009 r. do lipca 2011 r. otrzymywał od pracodawcy wynagrodzenie równe wysokości wypracowanej prowizji wyliczonej przez (...) S.A.

Od kwietnia 2009 r. do lipca 2011 r. wynagrodzenie M. D. zostało zaniżone w naliczeniu jak i wypłacie przez pracodawcę o kwotę 25.225,76 złotych w zakresie premii.

M. D. w 2008 r. korzystał z 10 dni urlopu, w 2009 r. z 3 dni urlopu, w 2010 r. z 18 dni urlopu, a w 2011 r. do dnia wypowiedzenia z 1 dnia urlopu (2 maja 2011 r.).

Pozwany poinformował powoda, iż w trakcie wypowiedzenia ma wykorzystać urlop. Za okres od wypowiedzenia umowy o pracę do rozwiązania umowy powodowi wypłacono jedynie świadczenie urlopowe.

Pozwany wypłacił powodowi w miesiącach maj, czerwiec i lipiec 2011 r. za urlop w ilości 42 dni kwotę 3.913,44 złotych.

Po tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy wskazał, że powództwo co do zasady zasługuje na uwzględnienie.

Sąd I instancji stwierdził, że powód w trakcie procesu modyfikował i precyzował swoje roszczenia, ostatecznie domagał się od pozwanego wyrównania należnej mu premii za okres od kwietnia 2009 r. do lipca 2011 r. oraz wypłaty ekwiwalentu za 51niewykorzystanego urlopu.

Jak wskazał Sąd Rejonowy prawo pracownika do premii nie zostało określone przepisami Kodeksu pracy. Wynika ono z wewnętrznych postanowień obowiązującego u danego pracodawcy układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania albo też bezpośrednio z umowy o pracę konkretnego pracownika. Premia jest uzupełniającym składnikiem wynagrodzenia za pracę. W praktyce jest to składnik istotny, gdy jego wysokość jest znaczna, a wynagrodzenie zasadnicze pracownika jest niewysokie. Pracodawcy wprowadzają premię, aby mobilizować pracowników do osiągania jak najwyższej wydajności i jakości pracy. W praktyce wytworzyły się dwa rodzaje premii: regulaminowa (provizja) i uznaniowa (tzw. nagroda). Obie te nazwy funkcjonują także w doktrynie i orzecznictwie.

Sąd Rejonowy powołał się na orzecznictwo Sądu Najwyższego (np. wyrok z 21.06.2007 r. w sprawie I PK 3/07, wyrok z 21.09.2006 r. II PK 13/06, wyrok z 20.01.2005 r. w sprawie I PK 146/04), z którego wynika, iż rodzaj premii zależy nie od jej nazwy, ale od faktycznego charakteru prawnego wynikającego z treści umowy o pracę lub z przepisów płacowych obowiązujących u danego pracodawcy. Decydującym kryterium pozwalającym na rozróżnienie rodzaju premii jest to, czy odpowiednie akty prawne przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane, a więc podlegające weryfikacji przesłanki nabycia prawa do świadczenia. Jeżeli tak jest, to w takim przypadku mamy do czynienia z premią, której pracownik może skutecznie dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa. Powstanie prawa podmiotowego do premii regulaminowej oraz jej przyznanie nie są uzależnione od uznania podmiotu zatrudniającego. Z chwilą bowiem spełnienia przez pracownika pozytywnych przesłanek prawa do premii powstaje po jego stronie prawo podmiotowe do jej żądania. Wtedy premia ma roszczeniowy charakter i jest zwykle określana jako premia regulaminowa.

Jak podkreślił Sąd I instancji w przypadku premii uznaniowej (nagrody) jej przyznanie zależy jedynie od swobodnej decyzji pracodawcy. Uznaniowy charakter premii wyraża się tym, że pracodawca ma całkowitą swobodę w jej przyznaniu. W praktyce występują także różne mieszane rodzaje premii, których samo przyznanie ma charakter uznaniowy, ale gdy już fakt ten nastąpi, to regulamin określa sposób wyliczania ich wysokości. W takim przypadku pracownik, któremu pracodawca przyznał prawo do premii, także może skutecznie dochodzić jej zapłaty przez sądem w wysokości wynikającej z regulaminu.

Nadto Sąd Rejonowy zauważył, że zasady przyznawania premii określają zwykle przepisy układu zbiorowego pracy lub regulaminy. Jeżeli prawo do premii reguluje zarówno układ zbiorowy pracy, regulamin premiowania, jak i umowa o pracę, a zapisy pozostają w sprzeczności, przepisy układu/regulaminu nie mają zastosowania, jeżeli prawo do premii i jej wysokość zostały dla pracownika określone korzystniej w umowie o pracę. Strony mogą w umowie o pracę ustalić korzystniejsze warunki premiowania dla konkretnego pracownika, niż to wynika z regulaminu premiowania i wówczas ustalenia te będą wiążące.

Sąd I instancji ustalił, że w sprawie obowiązywała strony umowa o pracę, z której wynikało, iż powód będzie otrzymywał wynagrodzenie złożone w dwóch składników: wynagrodzenia zasadniczego oraz premii uznaniowej uwarunkowanej wykonaniem postawionych celów. Z obowiązujących u pozwanego regulaminów wynikało natomiast dodatkowo, iż pracodawca jest zobowiązany do wypłaty pracownikowi następujących składników wynagrodzenia: stałego oraz provizji, która została wypracowana przez danego pracownika zgodnie ze stosownymi załącznikami.

Jednocześnie Sąd Rejonowy nadmienił, że pomimo określenia w umowie, iż chodzi o premię uznaniową, powód miał prawo do premii regulaminowej, albowiem wprost to wynika z regulaminów obowiązujących u pracodawcy. Regulaminy przewidywały jako jeden ze składników wynagrodzenia provizję, a zatem premię wypracowaną przez pracownika w oparciu o z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane przesłanki (ten składnik wynagrodzenia był wyliczany przez (...) S.A. i przedstawiany do weryfikacji pozwanemu). Regulamin wynagradzania (art. 77² kp) jest aktem normatywnym (art. 9 kp). Do interpretacji postanowień regulaminu należy stosować metody wykładni, na jakich dokonuje się wyjaśnienia treści powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Zgodnie z wykładnią

logiczno – językową, skoro pracodawca sam w regulaminie przewidział premie i prowizje (a nie nagrody), precyzując warunki, których spełnieniu determinować miało przyznanie pracownikowi świadczenia, to należy przyjąć, iż chodziło o premie i prowizje w ścisłym tego słowa znaczeniu. Jeżeli chodzi o zapisy umowy o pracę, to należy je interpretować zgodnie z wykładnią oświadczeń woli stron czynności prawnych (art. 65 kc w zw. z art. 300 kp). Jakkolwiek zatem w umowie wpisano jako składnik wynagrodzenia premie uznaniową, to ponieważ wskazano możliwą do weryfikacji przesłankę do jej nabycia (wykonanie postawionych celów, co zostało uszczegółowione w regulaminach i innych aktach obowiązujących u pozwanego), to należy uznać, iż chodzi o premie regulaminową. Sąd Rejonowy wskazał, że tak zwana premia uznaniowa (nagroda) nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę, jest całkowicie uznaniowa i zbędne jest ustalanie przesłanek do jej uzyskania w umowie bądź regulaminie.

Nadto w ocenie Sądu Rejonowego nie sposób zgodzić się z zapatrywaniem pozwanego realizowanym w praktyce wypłaty wynagrodzeń, iż wynagrodzenie pracownika składało się wyłącznie z premii regulaminowej (de facto ustalonej przez (...) S.A.), przy czym pozwany uznawał, iż część z tej premii stanowi składnik wynagrodzenia nazwany wynagrodzeniem zasadniczym (stałym), a pozostała część to premia (bliżej nie określona). Jeżeli premia regulaminowa wypracowana przez pracownika była niższa aniżeli najniższa płaca, pozwany uzupełniał wynagrodzenie pracownika do wysokości tej płacy. Zgodnie z umową o pracę oraz regulaminami powód miał prawo do wynagrodzenia złożonego z dwóch składników – jednego stałego (równego najniższej płacy) i drugiego zmiennego – premii regulaminowej zależnej od wypracowania przez pozwanego odpowiedniego limitu (wykonania postawionych celów). Drugi ze składników wynikał z wyliczeń dostarczanych pozwanemu przez (...) S.A. Okoliczność podnoszona przez pozwanego, iż powód był najpierw pracownikiem nominalnym, a później przestał nim być nie ma wprawdzie żadnego znaczenia jeżeli chodzi o ustalenie składników wynagrodzenia. Składniki wynagrodzenia zostały ustalone w umowie o pracę oraz regulaminach i ich przyznanie nie było uzależnione od tego, czy to był pracownik tzw. nominalny czy nie.

Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda od pracodawcy kwotę 25.225, 76 złotych tytułem wyrównania należnej premii zgodnie z wyliczeniami biegłego K. J. zmodyfikowanymi zgodnie z pismem powoda z dnia 21.08.2014 r. (k. 746-747). Sąd po przeanalizowaniu całości dokumentacji płacowej doszedł do przekonania, iż biegły w swojej opinii popełnił pewne błędy rachunkowe oraz nie uwzględnił wszystkich zestawień (...) S.A., co uczynił powód w swoim piśmie z dnia 21.08.2014 r. Sąd wskazał, że uwzględnił roszczenie powoda w tym zakresie w całości, nie mógł zasądzić ponad żądanie (art. 321 § 1 kpc).

Odnośnie ekwiwalentu urlopowego Sąd Rejonowy powołał się na brzmienie art. 167¹ k.p. w świetle którego udzielenie pracownikowi urlopu wypowiedniowego w okresie wypowiedzenia zależne jest jedynie od woli pracodawcy, której pracownik nie może się sprzeciwić.

Sąd I instancji wskazał nadto, że sytuacja przedstawia się odmiennie, gdy pracownik zwolniony jest z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę może być wynikiem porozumienia zawartego między pracodawcą i pracownikiem. Dochodzi wówczas do zawarcia dodatkowej umowy między stronami stosunku pracy. Ponadto Sąd Rejonowy podniósł, że jeżeli z umowy nie wynika obowiązek pracownika wykorzystania urlopu wypowiedniowego w okresie nieświadczenia pracy, to pracodawca nie może pracownika zobowiązać do wykorzystania urlopu w tym okresie. Jak zauważył Sąd I instancji, w sprawie do takiego porozumienia, chociażby nawet dorozumianego nie doszło. Strony stosunku pracy nie konsultowały kwestii zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy oraz wykorzystania urlopu. Powód był zaskoczony decyzjami podjętymi w tych kwestiach przez pozwanego.

Sąd Rejonowy nadmienił, że zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę może być także wynikiem jednostronnego zwolnienia dokonanego przez pracodawcę, niemające oparcia ani w ustawie, ani w porozumieniu zawartym przez pracodawcę z pracownikiem. Powołał się przy tym na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2009 roku w sprawie II PK 202/08 i stwierdził, że stan taki jest niezgodny z prawem. Jak podkreślił Sąd Rejonowy, jedynie w przypadku zmiany stanowiska pracodawcy i wezwania pracownika do podjęcia i świadczenia

pracy pracodawca może na podstawie art. 167¹ kp udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego, zaś pracownik ma obowiązek ten urlop wykorzystać.

W ocenie Sądu I instancji pozwany jako pracodawca podjął nie mającą umocowania w prawie decyzję o zwolnieniu powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Sąd Rejonowy wskazał, że pozwany ustnie poinformował powoda, iż w trakcie wypowiedzenia ma wykorzystać urlop. Takie polecenie wykorzystania urlopu nie jest dla pracownika wiążące. Dlatego zdaniem Sądu I instancji powód zasadnie domaga się ekwiwalentu urlopowego.

Sąd Rejonowy w związku z powyższym przyznał powodowi od pozwanego pracodawcy ekwiwalent urlopowy w trybie art. 171 § 1 kp za 51 dni urlopu przyjmując jako podstawę do wyliczenia tego ekwiwalentu kwotę 203,96 złotych i odejmując od tak wyliczonego świadczenia kwotę 3.913,44 złotych wypłaconą powodowi przez pozwanego pracodawcę jako wynagrodzenie za urlop.

Sąd I instancji oddalił powództwo wytoczone przeciwko M. W. (1), albowiem w dacie wyrokowania nie był on pracodawcą powoda.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 kpc zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Sąd I instancji wskazał, że jedynymi kosztami, jakie poniósł powód w sprawie była opłata od apelacji w wysokości 30 złotych. Ponieważ powód w całości wygrał sprawę przeciwko pozwanemu (...) Spółce z o.o. w Ł., Sąd Rejonowy zasądził od tego pozwanego zwrot tej kwoty.

O nieuiszczonych w sprawie kosztach sądowych (wydatkach na wynagrodzenie biegłego K. J. w łącznej kwocie 2.334,59 złotych oraz wydatkach związanych z obecnością świadków na rozprawie w łącznej kwocie 536 złotych pokrytych tymczasowo z zasobów Skarbu Państwa) Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U Nr 167, poz. 1398 ze zm.) w zw. z art. 98 kpc.

Sąd I instancji orzekł o rygorze natychmiastowej odpowiedzialności na podstawie art. 477² § 1 kp.

Apelację od powyższego wyroku w części wniosł pozwany (...) Spółka z o.o. w Ł. reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, zarzucając mu:

I. mającą wpływ na treść orzeczenia obrazę prawa procesowego, a mianowicie:

- 1) art. 217 § 1 k.p.c. poprzez pominięcie istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy środków dowodowych;
- 2) art. 232 k.p.c. poprzez brak dopuszczenia choćby z urzędu przez Sąd I instancji dowodów niezbędnych dla jej wszechstronnego wyjaśnienia;
- 3) art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów;
- 4) art. 285, 286 k.p.c. poprzez oparcie rozstrzygnięcia na niepełnej i dowolnej opinii biegłego.

II. obrazę prawa materialnego, a mianowicie:

- 1) przepisu art. 65 k.c. zw. z art. 300 k.p. poprzez sprzeczną z wolą stron oraz przyjętymi, akceptowanymi przez pracowników i praktykowanymi w pozwanej spółce zasadami wynagradzania pracowników o takim samym stopniu zaszczerowania jak powód, interpretację umowy o pracę i regulaminów wynagradzania;
- 2) art.167¹ k.p. przez zasądzenie wbrew treści powołanego przepisu na rzecz powoda ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, pomimo iż pracodawca udzielił mu urlopu w czasie wypowiedzenia, do czego zgoda ani wnioski urlopowy pracownika nie były wymagane;

3) art. 172 i i 173 k.p. poprzez zasądzenie tytułem ekwiwalentu za urlop kwoty nieodpowiadającej obowiązującym zasadom jego obliczania.

W świetle powyższych zarzutów pełnomocnik pozwanego wniósł o zmianę wyroku w zaskarżonej części, tj. w punkcie 1, 3, 4, 5 i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie uchylenie orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji. Nadto pełnomocnik pozwanego wniósł o zasądzenie kosztów procesu za obie instancje.

Apelację od powyższego w wyroku w części dotyczącej wysokości należnej premii i należnych odsetek wniósł także powód reprezentowany przez pełnomocnika, zarzucając:

I. nieustosunkowanie się przez biegłego do wysokości premii należnej za okres od kwietnia do lipca 2011 roku;

II. niewłaściwe zasądzenie przez Sąd I instancji odsetek od należnych kwot w wyniku nieuznania, że powód dokonał rozszerzenia powództwa, a nie jego całkowitej zmiany.

W świetle powyższych zarzutów pełnomocnik powoda wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony pozwanej jest zasadna jedynie w części.

Na wstępie należy wskazać, że Sąd odwoławczy rozpoznaje sprawę w granicach apelacji, o czym stanowi przepis art. 378 k.p.c. Powyższe oznacza zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice oraz nakaz rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków. Sąd II instancji, rozpoznający sprawę na skutek apelacji, związany jest zarzutami prawa procesowego, natomiast nie wiążą go przedstawione w apelacji zarzuty dotyczące naruszenia prawa materialnego. Sąd ten ma więc pełną swobodę jurysdykcyjną, ograniczoną jedynie granicami zaskarżenia. W konsekwencji może, a jeżeli je dostrzeże, powinien, naprawić wszystkie naruszenia prawa materialnego, niezależnie od tego, czy zostały wytknięte w apelacji, pod warunkiem że mieszczą się w granicach zaskarżenia. Innymi słowy, sąd apelacyjny - bez względu na stanowisko stron oraz zakres zarzutów - powinien zastosować właściwe przepisy prawa materialnego. Nie naprawienie błędów sądu I instancji w tym zakresie byłoby równoznaczne ze świadomym ich powieleniem w postępowaniu rozpoznawczym na wyższym szczeblu instancji, czego nie można zaaprobować (tak uchwała Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008, Nr 6, poz. 55).

W ramach zarzutów dotyczących naruszenia prawa procesowego apelujący zarzuca, że Sąd I instancji pominął takie dowody, jak akta osobowe powoda oraz listy płac powoda, z których to jasno wynika, że w okresie wypowiedzenia powodowi zostało wypłacone świadczenie za urlop wypoczynkowy. Zdaniem apelującego z dokumentów tych wynika również rodzaj zaszeregowania powoda, jako pracownika dedykowanego nienominalnego, co ma istotne znaczenie dla określenia składników wynagrodzenia powoda przysługujących mu zgodnie z treścią umowy o pracę i obowiązujących w Spółce regulaminów.

Odnosząc się do tego zarzutu należy, po pierwsze, stwierdzić, że apelujący nie podaje, jakie dokumenty, znajdujące się w aktach osobowych powoda, oprócz umów o pracę, powinny zostać uwzględnione przez sąd orzekający. Po drugie, apelujący nie zauważa, że Sąd Rejonowy dysponował umowami o pracę powoda. Znajdują się one w aktach sprawy. Sąd I instancji dysponował także listami płac powoda, których treść w zakresie wysokości wypłaconych powodowi wynagrodzeń, jak i świadczeń w okresie nie świadczenia pracy, uwzględniona została w opinii zarówno biegłego z zakresu rachunkowości K. J., jak i później biegłego A. G.. A skoro umowy o pracę złożone zostały przez powoda jako załączniki do pozwu, to nie było potrzeby, bez wniosku którejkolwiek strony, żądania dodatkowo akt osobowych powoda.

Apelujący zarzuca również, że Sąd Rejonowy że nie zażądał akt osobowych innych pracowników zatrudnionych w tym samym okresie i na tym samych zasadach, co powód. Nie dopuścił także dowodu z zeznań świadka, w którego

obecności pozwany informował powoda o udzieleniu mu urlopu oraz z zeznań głównego księgowego na okoliczności dotyczące udzielenia powodowi urlopu oraz zasad wynagradzania w pozwanej Spółce. Zdaniem pozwanego, Sąd te dowody powinien dopuścić z urzędu celem wszechstronnego wyjaśnienia sprawy, a skoro tego nie uczynił, to naruszył art. 232 k.p.c.

Z zarzutem tym nie sposób się zgodzić. Przede wszystkim trzeba zauważyć, że sprawa ta była rozpoznawana przez Sąd Rejonowy po raz drugi w związku z uchyleniem wyroku wydanego w dniu 3 lipca 2012 roku. Wytyczne zawarte w uzasadnieniu wyroku Sądu Okręgowego były jasne i były znane stronom postępowania. Sąd I instancji miał mianowicie określić, jaki charakter miał składnik wynagrodzenia dochodzony przez powoda w niniejszym procesie: premii, czy nagrody, a w przypadku stwierdzenia, że była to premia, miał ustalić, w jaki sposób była ona liczona oraz czy powód otrzymywał w okresie spornym należne mu, zgodnie z umową o pracę oraz przepisami regulaminowymi, wynagrodzenie. W tym celu, zgodnie z wytycznymi, Sąd Rejonowy miał zobowiązać pozwanego do przedstawienia Regulaminów dotyczących wynagradzania osób podejmujących pracę m.in. na umowę o pracę, obowiązujących u pozwanego w całym okresie objętym sporem oraz do złożenia umów o współpracy zawieranych z (...) S.A. Sąd I instancji miał następnie dokonać analizy treści ww. dokumentów oraz umów o pracę, kartotek płacowych i zestawień z (...) S.A. oraz miał zweryfikować zestawienie pomocnicze złożone przez powoda (k. 71). Miał także dokonać ustaleń co do wykorzystania przez powoda urlopu, oceniając w sposób zgodny z art. 233 § 1 k.p.c. dowody przedstawione przez strony na poparcie ich twierdzeń.

I o ww. dokumenty Sąd I instancji zwrócił się do pozwanego. Zostały one przez niego złożone i znajdują się one w aktach sprawy. Natomiast pozwany w toku ponownego rozpoznawania sprawy nie zgłosił żadnych nowych wniosków dowodowych.

Istota ciężaru dowodu sprowadza się do ryzyka poniesienia przez stronę ujemnych konsekwencji braku wywiązania się z powinności przedstawienia dowodów. Skutkiem braku wykazania przez stronę prawdziwości twierdzeń o faktach istotnych dla sprawy jest tylko to, że twierdzenia takie zasadniczo nie będą mogły leżeć u podstaw sądowego rozstrzygnięcia. Strona, która nie udowodni przytoczonych twierdzeń, utraci korzyści, jakie uzyskałaby aktywnym działaniem (H. Dalka, "Ciężar dowodu w polskim procesie cywilnym", s. 51, 83, 118-119, Wyd. Prawnicze, Warszawa 1998). Przepis art. 6 k.c. określa reguły dowodzenia, tj. przedmiot dowodu oraz osobę, na której spoczywa ciężar udowodnienia faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia. Sąd nie ma obowiązku dążenia do wszechstronnego zbadania wszystkich okoliczności sprawy oraz nie jest zobowiązany do zarządzania dochodzenia w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie. Nie ma też obowiązku przeprowadzenia z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 232 k.p.c.). Obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach (art. 3 k.p.c.), a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.) spoczywa na tej stronie, która z tych faktów wywodzi skutki prawne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1996 r., sygn. akt I CKU 45/96, OSNC 1997/6-7/poz. 76). Ponadto należy podkreślić, że zasady z art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c. nie oznaczają, iż pozwany nie może i nie powinien wykazywać okoliczności przeciwnych tym, twierdzonym przez stronę powodową. Przeciwnie, zaniechanie dowodzenia korzystnych dla pozwanego okoliczności w istocie oznacza rezygnację z dowodzenia własnych twierdzeń (tak Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z dnia 3 września 2015 r. w sprawie I Ca 2022/14).

Pozwany zrezygnował z dowodzenia swoich twierdzeń. To prawda, że pozwany nie był reprezentowany w toku postępowania przed Sądem Rejonowym przez profesjonalnego pełnomocnika. Nie dość jednak, że znał on wytyczne Sądu Okręgowego, to jeszcze Sąd I instancji, rozpoznając sprawę ponownie, udzielił mu terminu na zgłoszenie wniosków dowodowych w sprawie. Jak była mowa wyżej, takich wniosków pozwany nie zgłosił. Nie wnosił o przesłuchanie jakichkolwiek świadków, za wyjątkiem już raz przesłuchanych, nie wnosił o dopuszczenie dowodu z określonych dokumentów.

Nie można się także zgodzić z zarzutem skarżącego, iż Sąd Rejonowy pominął wnioski dowodowe zgłoszone przez pozwanego w piśmie procesowym z dnia 9 grudnia 2013 roku, a był to wniosek o przesłuchanie świadków na

okoliczność znajomości zasad wynagradzania. Rozpoznając sprawę po raz pierwszy Sąd Rejonowy dopuścił bowiem dowód z zeznań świadków wnioskowanych przez pozwanego w ww. piśmie, a przy rozpoznaniu sprawy ponownie Sąd nie był obowiązany powtórzyć tego dowodu. Dokonując ustaleń faktycznych w sprawie Sąd Rejonowy, na podstawie zeznań świadków, ustalił, w sposób pozwany określał wysokość wynagrodzenia dla przedstawicieli handlowych. Świadkowie W. I., E. S. oraz J. Z., które zatrudnione były jako przedstawiciele handlowi na podstawie umów o pracę (U. A., zgodnie z jej zeznaniami, pracowała jako przedstawiciel na podstawie umowy zlecenie, umowa o pracę łączyła ją z pozwanym na innym stanowisku, tj. administratora) twierdzili mianowicie, że ich płaca wynikała z prowizji wypracowanej w danym miesiącu ustalonej zgodnie z cennikami za poszczególne usługi, a w tej kwocie zawarta była płaca podstawowa wynikająca z umowy o pracę. Jeśli zaś prowizja była niższa od płacy podstawowej, wypłacana była ta ostatnia. Te okoliczności nie były jednak sporne między stronami, również powód miał w ten sposób wyliczane wynagrodzenie. W sprawie chodziło o to, czy wypłacone powodowi wynagrodzenie zgodne jest z postanowieniami umowy o pracę oraz przepisami regulaminowymi. Należy przy tym wskazać, że jeden ze świadków, a mianowicie W. I. miała wątpliwości odnośnie prawidłowości naliczania wynagrodzenia i z tej przyczyny wraz z powodem udała się do Państwowej Inspekcji Pracy.

W związku z powyższym nie ma racji pozwany, że Sąd Rejonowy naruszył przepisy art. 232 k.p.c. oraz art. 217 k.p.c.

Nie ma także racji skarżący, że Sąd Rejonowy dał swobodę w zakresie zleconych biegłemu z zakresu rachunkowości wyliczeń. Dopuszczając dowód z opinii tego biegłego, Sąd w sposób szczegółowy określił bowiem tezę dowodową. Zlecał także biegłemu przygotowanie opinii uzupełniających i także określał szczegółowo na jaką okoliczność.

Natomiast ma rację strona pozwana, że Sąd nie dokonał właściwej oceny tej opinii. Strony zgłaszały zastrzeżenia do opinii biegłego K. J., jednakże biegły w opiniach uzupełniających w sposób szczegółowy do tych zastrzeżeń się nie odnosił. W szczególności w opinii uzupełniającej złożonej w dniu 30 kwietnia 2014 roku biegły w istocie wyłącznie podtrzymał opinie pierwotną. W kolejnej opinii złożonej w dniu 31 lipca 2014 roku biegły skorygował kwotę wyliczonej premii, jak również dokonał wyliczenia ekwiwalentu za urlop powoda. Do opinii tej obie strony zgłosiły zastrzeżenia. Sąd Rejonowy nie skierował jednak akt sprawy do biegłego celem wyjaśnienia opinii, stwierdził natomiast w pisemnych motywach orzeczenia, że zauważa pewne błędy rachunkowe w opinii. Nadto stwierdził, że biegły opiniując nie uwzględnił wszystkich zestawień z (...) S.A., co uczynił powód w swoim piśmie procesowym z dnia 21 sierpnia 2014 roku. Sąd I Instancji nie wskazał jednak, jakie konkretnie błędy rachunkowe popełnił biegły. Ponadto zasądzając na rzecz powoda kwotę 25.225,76 złotych, którą wskazał powód w swoim piśmie procesowym z dnia 21 sierpnia 2014 roku, Sąd Rejonowy nie zauważył, że była to kwota dotycząca jedynie części okresu spornego. Powód nie cofnął roszczenia ponad tę kwotę, a jedynie wyliczył ją i podał w odniesieniu się do zastrzeżeń do opinii biegłego. Tym samym nie ma racji Sąd I instancji, że gdyby zasądził kwotę wyższą, to naruszyłby przepis art. 321 k.p.c. Ponadto, pomimo tej konstatacji, Sąd Rejonowy oddalił jednak powództwo w pozostałej części.

Brak wyjaśnienia opinii przez biegłego w toku postępowania pierwszoinstancyjnego doprowadził do tego, że zarówno pozwany, jak i powód w swoich apelacjach dalej kwestionowali wnioski opinii. To stało się przyczyną, dla której Sąd Okręgowy skierował akta sprawy do biegłego K. J., aby odniósł się do zastrzeżeń stron do opinii. Biegły nie sprostował jednak temu zadaniu, w istocie podtrzymał jedynie to, co podnosił w swoich poprzednich opiniach.

Należy podnieść, że opinia biegłego podlega, jak inne dowody, ocenie według art. 233 § 1 k.p.c., lecz co odróżnia ją pod tym względem, to szczególne dla tego dowodu kryteria oceny, które stanowią: poziom wiedzy biegłego, podstawy teoretyczne opinii, sposób motywowania sformułowanego w niej stanowiska oraz stopień stanowczości wyrażonych w niej ocen, a także zgodność z zasadami logiki i wiedzy powszechnej. Skoro w opinii biegłego złożonej w dniu 11 marca 2015 roku zabrakło szczegółowego odniesienia się do zastrzeżeń stron, to Sąd Okręgowy dopuścił dowód z opinii innego biegłego z zakresu rachunkowości, A. G..

Opinię tę Sąd ocenia jako jasną, pełną i należycie uzasadnioną. Biegły wyliczył w niej wysokość należnej powodowi premii regulaminowej, a więc przy założeniu, że była to premia, a nie nagroda na kwoty: za okres od kwietnia do grudnia 2009 roku – 28.007,07 złotych, za rok 2010 – 40.556,95 złotych oraz za okres od stycznia do lipca 2011 roku

– 13.984,47 złotych. Dokonał także wyliczenia ekwiwalentu za urlop powoda, przy założeniu, że powód należnego mu urlopu nie wykorzystał oraz przy założeniu, że umówione przez strony wynagrodzenie obejmowało wynagrodzenie zasadnicze oraz premię regulaminową na kwotę 8.278,27 złotych. Kwota należna powodowi, to jest skorygowana o wysokość wypłaconego powodowi ze zmiennych składników wynagrodzenia urlopowego za miesiące maj – lipiec 2011 roku, wyniosła 3.383,23 złotych (jak wskazał biegły, gdyby uznać, że pozwany wypłacał powodowi wynagrodzenia w prawidłowej wysokości, wówczas wynagrodzenie urlopowe skonsumowało kwotę należnego ekwiwalentu).

Do opinii tej w zakresie rachunkowym żadna ze stron nie wniosła zastrzeżeń.

Pozwany wskazywał natomiast, w nawiązaniu do zarzutów w apelacji, że brak jest podstaw do tego, by z treści umów o pracę oraz regulaminów wynagradzania wnioskować, iż powód nie otrzymał należnego mu wynagrodzenia w pełnej wysokości. Wskazywał przy tym, po pierwsze, że nie można przyjąć, iż składnik wynagrodzenia dochodzony przez powoda to premia regulaminowa. Twierdził, że była to premia o charakterze uznaniowym (a więc w prawidłowej nomenklaturze nagroda). Wskazywał jednak w tym zakresie jedynie na to, że choć premia nie była przyznawana w sposób dowolny, to nie zmienia to jej uznaniowego charakteru, bowiem to pracodawca decydował, czy wypłacone przez (...) S.A. nadwyżki przyznać w formie premii pracownikom, czy też przeznaczyć na inne cele. Żadnej innej argumentacji odnośnie omawianej kwestii w apelacji nie ma.

Należy zauważyć, co było analizowane przez Sąd Okręgowy już przy rozpoznaniu sprawy po raz pierwszy, że jeżeli dany składnik wynagrodzenia należy jest za zrealizowanie konkretnego, mierzalnego i sprawdzalnego celu to jest on premią, niezależnie od tego, jak nazwały go strony umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2006 roku, II PK 13/06). I jego wypłata następuje na podstawie art. 80 k.p. W umowie o pracę i aneksie do umowy, które zawarły strony postanowiono, że wynagrodzenie powoda będzie się składać z wynagrodzenia zasadniczego w kwocie wynagrodzenia minimalnego oraz premii uznaniowej warunkowanej wykonaniem postawionych celów. Wprawdzie zatem określono ten ostatni składnik wynagrodzenia jako premię uznaniową, jednakże wskazano jednocześnie, że uzależnia się go od wykonania postawionych celów. A cele te i sposób obliczania premii pracodawca zawierał w kolejnych regulaminach wynagradzania. W związku z tym, wbrew stanowisku apelującego, ustalanie tego składnika nie odbywało się w sposób dowolny i uznaniowy.

Strona pozwana zarzuca, że gdyby przyjąć, iż składnik ten to premia regulaminowa, to Sąd nie wziął pod uwagę treści regulaminu w zakresie zasad obliczania premii dla tzw. pracowników nominalnych i nienominalnych. Skoro bowiem powód był pracownikiem nienominalnym, to jego całkowite wynagrodzenie wynosiło tyle, ile wynikało z raportu (...) S.A., jeśli zaś kwota w raporcie była niższa, powód miał prawo do wynagrodzenia minimalnego.

To stanowisko pozwanego pomija jednak treść umowy o pracę między stronami oraz treść aneksów do tej umowy. Wynika z nich bowiem wyraźnie, że pracownik ma prawo do dwóch, a nie jednego składnika wynagrodzenia. I tak, w umowie z dnia 1 stycznia 2009 roku strony określiły, iż powód będzie pracował na pełen etat na stanowisku koordynatora biura handlowego, a jego wynagrodzenie to: a) wynagrodzenie zasadnicze 2.500 złotych b) premia uznaniowa uwarunkowana wykonaniem postawionych celów. W dniu 30 stycznia 2009 roku strony zawarły aneks do w/w umowy, w którym jako rodzaj umówionej pracy wpisały – przedstawiciel handlowy a wynagrodzenie określiły następująco: a) wynagrodzenie zasadnicze – 1.276 złotych brutto, b) premia uznaniowa uwarunkowana wykonaniem postawionych celów. W dniu 1 stycznia 2010 roku strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. M. D. miał pracować na pełen etat na stanowisku przedstawiciela handlowego za wynagrodzeniem: a) wynagrodzenie zasadnicze 1.317 złotych brutto, b) premia uznaniowa uwarunkowana wykonaniem postawionych celów. W żadnej z tych umów, ani też w aneksie nie ma przy tym postanowienia dotyczącego tego, że powód to pracownik nominalny albo nienominalny.

Strona pozwana odwołuje się do treści regulaminów o pracę i podnosi, że pracodawca zobowiązany był do wypłaty (...) (przedstawicielowi handlowemu partnera handlowego) następujących składników wynagrodzenia:

- wynagrodzenia stałego nie niższego niż najniższa płaca określona w przepisach ogólnie obowiązujących dla (...) zaliczonych do grupy osób nominalnych,

- prowizji, która została wypracowana przez danego (...) (nominalnego i nienominalnego) zgodnie z załącznikiem (...) do umowy, po wykonaniu założeń z załącznika (...) do umowy.

Z powyższego wynika, że prowizję przewidziano zarówno dla przedstawiciela nominalnego, jak i nienominalnego, a dodatkowo dla nominalnego przewidziano wynagrodzenie stałe, nie niższe, niż najniższa płaca. Zauważyć trzeba, że takie postanowienie zawarto w regulaminach z dnia 5 maja 2009 roku i z dnia 1 stycznia 2010 roku, a więc w okresie zawierania kolejnych umów o pracę z powodem (w regulaminach z dnia: 1 lipca 2010 roku i 1 maja 2011 roku postanowienia o składnikach wynagrodzenia dla przedstawicieli były już inne, jednak powodowi nie wypowiedziano umowy o pracę zawartej Naczas nieokreślony w zakresie warunków płacy).

Pracodawca w umowach o pracę powoda jego wynagrodzenie określał jako dwuskładnikowe. Nie ma w nich postanowienia, że powodowi należeć się będzie wyłącznie prowizja za wypracowanie celów, nie niższa jednak od wynagrodzenia najniższego przewidzianego dla pracowników. A zatem postanowienia te były kompatybilne z przepisami regulaminu wynagradzania co do zasad wynagradzania pracownika nominalnego. Tym samym pozwany nie może obecnie wywodzić, że powodowi należała się prowizja pomniejszona o wynagrodzenie zasadnicze tylko z tego faktu, że prowizję w takiej wysokości mu wypłacał, a nadto dlatego, że na listach płac powód był określany jako pracownik nienominalny. Pozostaje to bowiem w oczywistej sprzeczności z umową oraz regulaminem, stanowiącym przecież źródło prawa pracy.

Nie ma racji skarżący, że Sąd Rejonowy naruszył prawo materialne w postaci przepisu art. 65 k.c. związku z art. 300 k.p. poprzez sprzeczną z wolą stron oraz przyjętymi, akceptowanymi przez pracowników i praktykowanymi w pozwanej spółce zasadami wynagradzania pracowników o takim samym stopniu zaszerogowania jak powód, interpretację umowy o pracę i regulaminów wynagradzania.

Przyjęta na tle art. 65 k.c. tzw. kombinowana metoda wykładni, w przypadku oświadczeń woli składanych innej osobie, przyznaje pierwszeństwo temu znaczeniu oświadczenia, które rzeczywiście nadawały mu obie strony w chwili jego złożenia (subiektywny wzorzec wykładni). Pierwszeństwo to wynika z zawartego w art. 65 § 2 k.c. nakazu badania raczej, jaki był zgodny zamiar stron umowy, aniżeli opierania się na dosłownym brzmieniu umowy. Zgodnie z art. 65 § 1 k.c., oprócz kontekstu językowego, przy interpretacji oświadczenia woli powinno się brać pod uwagę także okoliczności złożenia oświadczenia woli, obejmujące doświadczenie stron w zakresie udziału w tego rodzaju stosunkach prawnych, ich status, przebieg negocjacji. Z art. 65 § 2 k.c. wynika także nakaz kierowania się przy wykładni umowy jej celem, co zresztą odnosi się do wszelkich oświadczeń woli składanych innej osobie. Zabiegi interpretacyjne nie mogą przy tym prowadzić do ustaleń sprzecznych z treścią oświadczenia woli.

Zdaniem Sądu Okręgowego treść umów o pracę i aneksu jest jasna. To, że pozwany postępował niezgodnie z ich treścią (że taka była praktyka, jak to podnosi się w apelacji) i wypłacał powodowi uszczuplone wynagrodzenie nie może obecnie wskazywać na to, że wolą obu stron, a więc i powoda, było ukształtowanie jego wynagrodzenia w sposób obliczany przez pracodawcę.

Mając na uwadze powyższe rozważania uznać należało, że apelacja pozwanego skierowana wobec rozstrzygnięcia odnoszącego się do zasadzonej na rzecz powoda kwoty tytułem premii jest nieuzasadniona.

Nie ma także racji strona pozwana, że Sąd I instancji naruszył art. 167¹ k.p. Zgodnie z jego treścią w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. W takiej sytuacji, to jest udzielenia urlopu przez pracodawcę, zgoda pracownika na wykorzystanie urlopu nie jest wymagana. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 kwietnia 2011 r. w sprawie II PK 302/10, pracownik nie może się sprzeciwić udzieleniu urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia, jest to zależne wyłącznie od woli pracodawcy.

W piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 5 maja 2011 roku pracodawca zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Oświadczenie pracodawcy w tym przedmiocie stanowiło oświadczenie jego woli w rozumieniu art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. i zostało ono złożone powodowi w dniu 5 maja 2011 roku, ponieważ w tym dniu doszło do niego w taki sposób, że mógł zapoznać się z jego treścią (art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Okres zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy, nie jest równoznaczny jakościowo i pojęciowo z okresem wykorzystywania urlopu wypoczynkowego. W szczególności okres zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia nie służy tym celom, jakie winien spełniać urlop wypoczynkowy, tj. odpoczynkowi i regeneracji sił.

Pracodawca nigdy nie odwołał swego oświadczenia woli, co mógł uczynić jedynie za zgodą samego powoda. A nawet gdyby uznać, że mógł arbitralnie i jednostronnie nakazać wykorzystanie urlopu wypoczynkowego w tym samym okresie, to tego w postępowaniu niniejszym nie wykazał. Strona pozwana podnosi w apelacji, że skoro pozwany wypłacił powodowi świadczenie urlopowe, to powód urlop wykorzystał. Z tym argumentem nie sposób się zgodzić. Pozwany powinien wykazać w procesie, że udzielił powodowi urlopu w okresie wypowiedzenia, a więc, że skutecznie cofnął swoje oświadczenie o zwolnieniu powoda z obowiązku świadczenia pracy. Tego nie uczynił i dopiero w apelacji zgłosił wniosek o przesłuchanie świadka na okoliczność, iż udzielił powodowi urlopu wypoczynkowego (a więc nie na okoliczność skutecznego cofnięcia oświadczenia woli złożonego powodowi w dniu 5 maja 2011 roku).

Natomiast ma rację strona pozwana, że zasądzona na rzecz powoda kwota z tytułu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy jest nieprawidłowa. Pełnomocnik pozwanego zarzucił w tym zakresie naruszenie art. 172 i 173 k.p., podczas gdy to przepis art. 171 § 1 k.p. stanowi, iż w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany przez powoda urlop wypoczynkowy, wyliczony zgodnie z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.), przy założeniu, że umówione przez strony wynagrodzenie obejmowało wynagrodzenie zasadnicze oraz premię regulaminową, to kwota 8.278,27 złotych. Kwota należna powodowi, to jest skorygowana o wysokość wypłaconego powodowi ze zmiennych składników wynagrodzenia urlopowego za miesiące maj – lipiec 2011 roku, wyniosła 3.383,23 złotych. W tym zatem zakresie wyrok Sądu Rejonowego musiał zostać zmieniony, ponieważ Sąd ten zasądził na rzecz powoda z tytułu ekwiwalentu kwotę 6.488,52 złotych.

Sąd oddalił wnioski dowodowe pozwanego zgłoszone w apelacji na podstawie art. 381 k.p.c. Sąd drugiej instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wyniknęła później. Zatem pozwany powinien wykazać, że nie mógł przedstawić dowodów w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji (gdyż wówczas jeszcze nie istniały lub o nich nie wiedział, albo też zachodziły istotne przyczyny usprawiedliwiające niemożność ich przedstawienia) lub że potrzeba ich oferowania powstała dopiero później. O istnieniu potrzeby powołania się na nowe fakty i dowody nie decyduje samo zapatrywanie strony, lecz przedmiotowa ocena istniejącego stanu rzeczy, której dokonuje sąd. Z uwagi na treść art. 381 k.p.c. ryzyko nieuwzględnienia w postępowaniu sądowym interesu strony, która wykazuje tak daleko idącą opieszałość w przedstawieniu istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy faktów i dowodów, obciąża ją samą. W apelacji nie znalazło się uzasadnienie zaferowania dowodów dopiero w środku odwoławczym. Jak była już mowa wyżej, pozwany występował w postępowaniu przed Sądem Rejonowym samodzielnie, ale wiedział, jakie kwestie są sporne pomiędzy stronami, wiedział też w jakim kierunku ma prowadzić postępowanie Sąd Rejonowy rozpoznając sprawę po raz drugi, bo wynikało to z uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego. Dodatkowo pozwany miał udzielony termin na zgłoszenie wniosków dowodowych, a wniósł jedynie o przesłuchanie świadków, którzy przesłuchani już zostali. Stąd też brak było podstaw do uwzględnienia wniosków dowodowych zawartych dopiero w apelacji.

Z powyższych względów na podstawie art. 386 § k.p.c. orzeczono, jak w punkcie „I” sentencji.

Także apelacja powoda zasadna jest jedynie w części.

Wprawdzie powód, który nie był reprezentowany przez profesjonalistę, nie podał, jakie przepisy prawa naruszył Sąd Rejonowy wyrokując w sprawie, jednakże z uzasadnienia apelacji jasno wynika, w jakim zakresie oraz dlaczego nie zgadza się z wyrokiem. Powód zaskarżył wyrok w części. Mianowicie:

- nie zgodził się z zasądzoną na jego rzecz kwota premii, wskazując, po pierwsze, na błędy w wyliczeniu premii przez biegłego z zakresu rachunkowości K. J. i, po drugie, podnosząc, że Sąd Rejonowy błędnie ocenił treść pisma procesowego powoda z dnia 21 sierpnia 2014 roku;
- podniósł, że Sąd Rejonowy niezasadnie oddalił powództwo w zakresie żądanych przez powoda odsetek ustawowych od zasądzonej kwoty premii;
- wnosił o zasądzenie odsetek ustawowych od ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Ma rację powód, że kwota premii zasądzona przez Sąd I instancji jest kwotą zaniżoną. Sąd Rejonowy stwierdził, że powód domagał się ostatecznie kwoty 25.225,76 złotych, bowiem taką kwotę wskazał w swoim piśmie procesowym z dnia 21 sierpnia 2014 roku. Sąd Rejonowy nie zauważył jednak, że była to kwota dotycząca tylko części okresu spornego. Powód nie cofnął roszczenia ponad tę kwotę, a jedynie wyliczył ją, zgłaszając jednocześnie zastrzeżenia do opinii biegłego K. J.. Tym samym nie ma racji Sąd I instancji, że gdyby zasądził kwotę wyższą, to naruszyłby przepis art. 321 k.p.c. Ponadto, pomimo tej konstatacji, Sąd Rejonowy oddalił jednak powództwo w pozostałej części.

Biegły A. G. wyliczył wysokość należnej powodowi premii regulaminowej na kwoty: za okres od kwietnia do grudnia 2009 roku – 28.007,07 złotych, za rok 2010 – 40.556,95 złotych oraz za okres od stycznia do lipca 2011 roku – 13.984,47 złotych. Mając na uwadze wypłacone w powyższym okresie przez pracodawcę tytułem wynagrodzenia kwoty łącznie 52.169,39 złotych, kwota należna powodowi wynosi łącznie 30.379,10 zł. A zatem powodowi ponad zasądzona przez Sąd I instancji należy się dodatkowo kwota 5.153,34 złotych. Dodać należy, że kwotę tę zaakceptował powód w swoim piśmie procesowym złożonym w następstwie doręczenia mu celem ustosunkowania się do opinii biegłego z zakresu księgowości A. G.. Także strona pozwana zaakceptowała wyliczenia biegłego w zakresie rachunkowym.

Ma także rację powód, że Sąd Rejonowy niezasadnie oddalił powództwo co do żądania odsetkowego. Dotyczy to jednak wyłącznie żądania ustawowych odsetek od dochodzonej przez powoda premii. Powód nie żądał bowiem odsetek ustawowych od ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (co zresztą przyznaje w apelacji), a zatem w tym zakresie apelacja nie mogła odnieść skutku.

Powód już w pozwie żądał odsetek ustawowych od dochodzonej premii i żądania tego w toku postępowania nie cofnął. Nie wypłacając powodowi wynagrodzenia w pełnej wysokości zgodnie z umową pracodawca pozostawał w opóźnieniu (art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Termin wypłaty wynagrodzenia to 10 dzień każdego miesiąca po miesiącu przepracowanym, co wynikało z postanowień regulaminów wynagradzania. W związku z tym powodowi należą się, zgodnie z jego żądaniem, odsetki od niewypłaconych w terminie kwot miesięcznych premii regulaminowych, zaniżonych przez pozwanego.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § k.p.c. orzekł, jak w punkcie „II” sentencji.

O kosztach postępowania za instancję odwoławczą orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i art. 108 k.p.c.