

Sygn. VPa 184/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 lutego 2014 roku

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

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz

Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska (spr.), SSR del. Beata Grabiszewska

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 11 lutego 2014 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko (...) Spółki Akcyjnej w K.

Oddział w T.

o premię

na skutek apelacji pozwanego (...) Spółki Akcyjnej

w K. Oddział w T. od wyroku Sądu Rejonowego

w Tomaszowie Maz. IV Wydziału Pracy z dnia 2 sierpnia 2013r. sygn. IV P 18/12

oddala apelację.

Sygn. akt VPa 184/13

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 10 stycznia 2012r., (sygn. akt 19/12) skierowanym przeciwko pozwanej (...) w K. Oddział w T. powód M. K. wniósł o zasądzenie na jego rzecz 2.953,77 złotych tytułem premii od uzyskanego obrotu za okres od lipca do września 2011 roku z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności roszczenia oraz wniósł o zasądzenie na jego rzecz premii za miesiąc październik w wysokości wynikającej z dokumentacji potwierdzającej należną premię.

W odpowiedzi na pozew powoda pełnomocnik pozwanej również wniósł o oddalenie powództwa.

Na rozprawie w dniu 23 lipca 2013r. powód M. K. cofnął pozew w zakresie roszczenia o premię za miesiąc październik 2011 roku, na co pełnomocnik pozwanej wyraziła zgodę i ostatecznie wniósł o zasądzenie na jego rzecz premii za okres od lipca do września 2011 roku w kwotach wskazanych w wyliczeniu pozwanej, a pełnomocnik pozwanej podniosła zarzut potrącenia co do kwoty 212,14 zł. za miesiąc wrzesień, wobec wypłacenia powodowi premii regulaminowej za ten miesiąc.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 2 sierpnia 2013 roku, wydanym w sprawie o sygn. IVP 18/12, Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w Tomaszowie Maz. zasądził od pozwanej (...) (...) S.A w K. Oddział w T. na rzecz powoda M. K.

kwotę 2.757,06 (dwa tysiące siedemset pięćdziesiąt siedem i 06/100) złotych brutto tytułem premii od obrotu za okres od lipca 2011r. do września 2011r., z ustawowymi odsetkami od kwoty:

- a) 975,86 (dziewięćset siedemdziesiąt pięć i 86/100) złotych brutto od dnia 11 sierpnia 2011 roku do dnia zapłaty;
- b) 1342,78 (jeden tysiąc trzysta czterdzieści dwa i 78/100) złotych brutto od dnia 11 września 2011 roku do dnia zapłaty;
- c) 438,42 (czterysta trzydzieści osiem i 42/100) złotych brutto od dnia 11 października 2011 roku do dnia zapłaty oraz umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o premię za miesiąc październik 2011 roku i oddalił powództwo w pozostałej części, a wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.800,00 (jeden tysiąc osiemset) złotych brutto.

Powyższe rozstrzygnięcie zostało oparte na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych Sądu Rejonowego

Powód M. K. zatrudniony był u pozwanej od 3 sierpnia 2009r. do 29 października 2011r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie na podstawie 2 umów o pracę na czas określony na stanowisku ostatnio specjalisty d/s. rozwoju. Umowa o pracę została wypowiedziana przez pracodawcę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

Wynagrodzenie powoda wynosiło 1.800 złotych miesięcznie plus premia w zależności od uzyskanego obrotu. Jeżeli obrót w danym miesiącu był do 26.000 zł. powodowi przysługiwała premia regulaminowa do 15% płacy zasadniczej i premia uznaniowa do 15% płacy zasadniczej. Jeżeli obrót w danym miesiącu wynosił powyżej 26.000 zł. premie te nie przysługiwały, lecz przysługiwała premia w wysokości 2% od uzyskanego obrotu, jeśli obrót w miesiącu był w przedziale powyżej 26.000 zł. do 100.000 zł., a jeżeli obrót był powyżej 100.000 zł. przysługiwała premia w wysokości 1% od uzyskanego obrotu. Dodatkowo w umowie przewidziano, że powodowi przysługuje premia w wysokości 1% od uzyskanego obrotu wykazanego dla klienta (...) Sp. z o.o. w W.. Strony uzgodniły, że premia jest liczona na podstawie wykazanych obrotów za poprzedni miesiąc.

Zgodnie z § 8 pkt.2 Regulaminu wynagradzania z dnia 9 lutego 2009r. pracownicy zajmujący się sprzedażą produktów lub usług zamiast premii uznaniowej mogą otrzymywać dodatek prowizyjny ustalony procentowo od wartości sprzedaży zrealizowanej w danym miesiącu, a wysokość dodatku prowizyjnego określona jest w umowie o pracę.

Powód otrzymywał premię od uzyskanego obrotu do czerwca 2011 roku. Wysokość obrotu wynikała z uregulowanych przez klientów faktur w okresie jednego miesiąca. Powód miał przydzielonych przez dyrektora klientów, z którymi były zawarte umowy długoterminowe na wykonywanie usługi oraz pozyskiwał nowych klientów, którzy byli mu przydzielani w razie zawarcia z nimi umowy długoterminowej lub zlecenia na wykonanie usługi. Ustalenie premii dla powoda następowało po sporządzeniu przez świadka M. S. sprawozdania z obrotu na podstawie faktur uregulowanych przez klientów przydzielonych powodowi. Sprawozdanie z obrotu stanowiło podstawę do obliczenia premii od obrotu dla powoda.

Od czerwca 2011 roku obowiązki dyrektora pozwanej przydzielono T. W.. Zdecydowała ona o wstrzymaniu powodowi wypłacania premii od obrotu, z uwagi na nie złożenie przez powoda raportów handlowych żądanych przez nią, w celu oceny efektywności pracy powoda. Dyrektorka stwierdziła po przeanalizowaniu listy klientów powoda, że ponad 90% jego klientów stanowią klienci, których ona pozyskała w latach 2002- 2009 oraz, że skuteczność działania powoda jest słaba. Prosiła w związku z tym powoda o raport o klientach, których zdobył oraz o bieżącej pracy z klientami. Dyrektorka uzależniła wypłatę powodowi premii od obrotu od wykazania przez niego efektywności swojej pracy, tzn. zdobywania nowych klientów i utrzymywania osobistych kontaktów ze starymi klientami. Sprawozdania sporządzone przez świadka S. na podstawie faktur nie były dla niej wystarczającą podstawą do przyznania powodowi premii od obrotu. Dyrektorka stała na stanowisku, że w sytuacji nie wykazania przez powoda efektów pracy należy mu się tylko premia regulaminowa w wysokości 15 % płacy zasadniczej.

Powód nie otrzymał premii od obrotu za miesiące lipiec i sierpień 2011 roku, a za miesiąc wrzesień otrzymał premię regulaminową w wysokości 212,14 zł. Na podstawie faktur zapłaconych przez dotychczasowych klientów powoda premia od obrotu wynosi: za miesiąc lipiec 2011 roku - 975,86zł, za miesiąc sierpień 2011 roku - 1.342,78 zł., za miesiąc wrzesień 2011 roku- 650,56 zł. Powodowi wypłacono za miesiąc wrzesień premię regulaminową w kwocie 212,14 zł.

W wyniku powyższych ustaleń Sad Rejonowy uznał powództwo za zasadne.

Sąd Rejonowy wskazał, że premia stanowi część wynagrodzenia za spełnioną pracę poddającą się kontroli co do przesłanek przyznawania i ustalenia jej wysokości i pracownik nabywa do niej prawo, gdy ziszczą się warunki przewidziane do jej nabycia, a więc po zrealizowaniu przez niego przewidzianych w zakładowym regulaminie premiowania lub w samej umowie o pracę konkretnych i zobiektywizowanych przesłanek nabycia premii. Celem premii jest zachęcanie pracowników do uzyskania pożądaných przez pracodawcę rezultatów, czy to w postaci wyników produkcji lub wyników finansowych. Premia stanowiąc część wynagrodzenia za pracę ze swej istoty nie może być więc uzależniona od swobodnego uznania pracodawcy. W ocenie Sądu Rejonowego tym zobiektywizowanym i skonkretyzowanym warunkom odpowiada świadczenie przewidziane w umowie o pracę powoda w postaci premii od obrotu jako kwoty należnej sprzedającemu towar lub usługi od kupującego, w wysokości uzależnionej od uzyskanego przez powoda miesięcznego obrotu obliczonego na podstawie faktur zapłaconych przez stałych klientów, z którymi na bieżąco utrzymywał kontakt oraz przez nowych klientów pozyskiwanych przez powoda. Przesłanka ta jest na tyle skonkretyzowana, że jej spełnienie przesądza o powstaniu po stronie powoda prawa do premii. Świadczenie to nie może być premią uznaniową / nagrodą / - jak chce pozwana, bo jest przyznawane po spełnieniu warunku uzyskania obrotu w określonej wysokości i pracodawca nie mógł dodatkowo uzależniać przyznania tej premii od swojego uznania kierując się dodatkową przesłanką efektywności pracy powoda wyrażającą się w pozyskaniu nowych klientów i zwiększeniu tym samym obrotu. Zdaniem Sądu I instancji faktem jest, że uzyskany przez powoda obrót powstawał w znacznej części wskutek realizacji długoterminowych umów z klientami, nie można jednak pominąć, że rynek usług wywozu odpadów czy to komunalnych czy przemysłowych był w tym czasie wolnym rynkiem i stały klient mógł umowę wypowiedzieć, a zatem powód dla osiągnięcia pułapu wymaganego dla uzyskania wyższej premii interesował się jakością świadczonych usług i utrzymywał kontakt z klientem, mając tym samym swój wkład w wysokości uzyskanego obrotu. Ponadto wykładnia językowa zapisu umowy o pracę w części dotyczącej premii nie nasuwa zdaniem Sądu Rejonowego żadnych wątpliwości, że tylko uzyskany na określonym poziomie obrót przez powoda, nie zaś podniesienie obrotu będące wynikiem pozyskania przez powoda nowych klientów i zawarcia z nimi umów na wykonywanie przez powoda usług, jest podstawą uzyskania przez niego premii w wysokości uzależnionej od obrotu. Kontynuując swój wywód Sad Rejonowy podniósł, że o charakterze świadczenia jako premii od obrotu nie zaś jako premii uznaniowej przesądza także regulamin wynagradzania, przyznający w§8 pkt.2 pracownikom zajmującym się sprzedażą produktów lub usług, a do takiej kategorii pracowników należał powód, prawo do dodatku prowizyjnego, ustalonego procentowo od wartości sprzedaży zrealizowanej w danym miesiącu, którego wysokość określa umowa o pracę, zamiast premii uznaniowej. Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że taki właśnie dodatek prowizyjny zamiast premii uznaniowej zawarty został w umowie o pracę powoda, tyle że nazwany został jako premia od obrotu.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Rejonowy zasądził na podstawie art. 78§ 1 i 2 oraz art.80 Kodeksu pracy od pozwanej na rzecz powoda M. K. kwotę 2.757,06 złotych brutto tytułem premii od obrotu za okres od lipca do września 2011r. wraz ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności roszczenia tj. od dnia 11 sierpnia 2011r. od kwoty 975,86zł, od dnia 11 września od kwoty 1.342,78 zł. oraz od dnia 11 października od kwoty 438,42zł. Sąd oddalił dalej idące powództwo uwzględniając zarzut pozwanej potrącenia co do kwoty 212,14zł. Zarzut ten był zdaniem Sądu Rejonowego słuszny, gdyż powodowi wypłacono premię regulaminową w tej wysokości za miesiąc wrzesień 2011 roku, pomimo osiągnięcia obrotu powyżej 26.000zł, a zgodnie z zapisem umowy o pracę premia regulaminowa w tych warunkach nie przysługuje.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy na podstawie art. 355§1 w zw. z art.13§2 k.p.c. umorzył postępowanie w zakresie roszczenia powoda o premię za miesiąc październik 2011r. wobec cofnięcia przez niego powództwa w tym zakresie.

Rygor natychmiastowej wykonalności nadano wyrokowi z urzędu w punkcie 1 zasądającym roszczenie do kwoty 1.800 złotych na podstawie art.477² §1 k.p.c.

Powyższy wyrok zaskarżył apelacją pozwany w zakresie uwzględniającym powództwo co do kwoty 2.757,06 złotych brutto (punkt pierwszy orzeczenia) i zarzucając powyższemu wyrokowi

- naruszenie art. 9 k.p., poprzez przyjęcie, iż postanowienia umowy o pracę posiadają wyższą rangę w hierarchii aktów prawa pracy niż akt wewnętrzny w postaci regulaminu wynagradzania obowiązującego u pracodawcy i poprzez to stwierdzenie, iż powodowi była należna premia od uzyskanego obrotu, nie zaś dodatek prowizyjny,

- naruszenie art. 65§ 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., poprzez błędną interpretację zapisów umowy o pracę zawartej pomiędzy powodem a pozwanym w związku z zapisami § 8 pkt 2 regulaminu wynagradzania pracowników pozwanego z dnia 9 lutego 2009 roku, co w konsekwencji doprowadziło do błędnych ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, że powodowi należna była premia od obrotu za miesiące lipiec, sierpień, wrzesień 2011 roku, nie zaś prowizja od sprzedaży, a błąd ten miał istotny wpływ na wynik sprawy,

- naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez dokonanie błędnej oceny dokumentu w postaci umowy o pracę zawartej między stronami z pominięciem reguł interpretacyjnych wynikających z art. 65 k.c, skutkiem czego sąd ustalił, że powodowi należna była premia od obrotu za miesiące lipiec, sierpień, wrzesień 2011 roku, nie zaś prowizja od sprzedaży, a błąd ten miał istotny wpływ na wynik sprawy, naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i odmowę wiarygodności i mocy dowodowej zeznaniom świadka T. W. mimo, że są one spójne i logiczne i wyraźnie z nich wynika, iż powód nie przedłożył dokumentacji świadczącej o tym, że opiekował się swymi klientami oraz że skuteczność jego działań była słaba oraz odmowę wiarygodności i mocy dowodowej listom obecności powoda za miesiące lipiec - październik 2011 roku, z których jednoznacznie wynika, że powód będąc na urlopie wypoczynkowym oraz zwolnieniu lekarskim nie mógł się opiekować swoimi klientami, co w konsekwencji doprowadziło do błędnych ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, że powodowi należna była premia od obrotu za miesiące lipiec, sierpień, wrzesień 2011 roku a błąd ten miał istotny wpływ na wynik sprawy.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości a także o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za pierwszą instancję.

Ponadto pozwany wniósł o zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie.

Przedstawione przez Sąd I instancji w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku ustalenia faktyczne są prawidłowe i znajdują oparcie w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy, a wysunięte na ich podstawie wnioski prawne są zgodne z obowiązującymi przepisami. Ustalenia te i rozważania w całości aprobuje Sąd Okręgowy, przyjmując je za własne.

Odnosząc się do zaś do zarzutów skarżącego, stwierdzić należy, iż są one niezasadne. W pierwszej kolejności wskazać należy, iż wbrew stanowisku apelującego, Sąd I instancji dokonał wszechstronnej oceny zebranych w sprawie dowodów, wyprowadzając z nich wnioski logicznie prawidłowe, zarówno przy ocenie każdego dowodu z osobna, jaki powiązując wszystkie wnioski w logiczną całość. Wszak pamiętać należy, iż ramy swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 KPC) wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.06.1999 roku, II UKN 685/98, OSNP 2000/17/655). Dla skuteczności więc zarzutu naruszenia art. 233 § 1 KPC konieczne jest wskazanie

przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając (wyr. SA w Szczecinie z 19.6.2008 r., I ACa 180/08, OSA 2009 Nr 6, s. 55). Co więcej, skuteczne postawienie takiego zarzutu wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej, niż przyjął sąd, wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie, niż ocena sądu (wyr. SA w Poznaniu z 21.5.2008 r., I ACa 953/07, niepubl., wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 28.06.2013 roku I ACa 221/13, LEX 1353604; wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 23.07.2013 roku I ACa 90/13, LEX 1356578).

Odnosząc powyższe rozważania do realiów niniejszej sprawy uznać należy, iż wskazane przez skarżącego argumenty mające stanowić uzasadnienie zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji art. 233 k.p.c., nie mogą w żadnym razie odnieść zamierzonego skutku. Dla rozstrzygnięcia sprawy decydująca jest ocena charakteru spornego świadczenia według regulaminu wynagradzania z 1996 r., a w szczególności, czy była to premia (w ścisłym tego słowa znaczeniu, regulaminowa), czy też nagroda (nazywana premią uznaniową). W kształtującym się od dawna, a obecnie utrwalonym, orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazywano na kryteria tego rozróżnienia, takie jak "źródło pokrycia świadczeń" według zasady - premia z funduszu płac, nagroda z innych funduszy, czy nazwa świadczenia (por. uzasadnienia wyroków Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 1963 r., II PR 846/63, OSNCP 1965 nr 2, poz. 25 i z dnia 5 maja 1976 r., I PR 80/76, OSNCP 1976 nr 12, poz. 271; NP 1977 nr 6, s. 919 z glosą J. Broła). Decydujące jest jednak to, czy odpowiednie akty prawne (umowa o pracę) 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 (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: wyrok z dnia 30 marca 1977 r., I PRN 26/77, OSNCP 1977 nr 11, poz. 225; uchwała z dnia 27 kwietnia 1977 r., I PZP 6/77, OSNCP 1977 nr 11, poz. 207; NP 1979 nr 1, s. 135 z glosą M. du Valla; uchwała z dnia 24 sierpnia 1978 r., I PZP 21/78, OSNCP 1979 nr 2, poz. 29; wyrok z dnia 31 marca 1980 r., I PRN 138/79, Służba Pracownicza 1980 nr 10, s. 34; uchwała z dnia 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, OSNCP 1983 nr 12, poz. 192; OSPiKA 1984 nr 11, poz. 235 z glosą M. Seweryńskiego; wyrok z dnia 1 października 1984 r., I PRN 131/84, OSPiKA 1988 nr 1, poz. 21 z glosą J. Pacho; OSP 1991 nr 5, poz. 125 z glosą T. Gregorczyk; wyrok z dnia 21 września 1990 r., I PR 203/90, OSP 1991 nr 7-8, poz. 166). Według § 8 regulaminu wynagradzającego obowiązującego w pozwanej Spółce z dnia 9 lutego 2009 roku, pracownikom przysługują następujące składniki wynagrodzenia: 1) wynagrodzenie zasadnicze, 2) premia regulaminowa oraz 3) premia uznaniowa. Zgodnie jednak z ust.2 tegoż paragrafu, pracownicy zajmujący się sprzedażą produktów lub usług, a do takich niewątpliwie należy powód, zamiast premii uznaniowej, mogą otrzymywać dodatek prowizyjny ustalony procentowo od wartości sprzedaży zrealizowanej w danym miesiącu, a wysokość dodatku prowizyjnego określona jest w umowie o pracę. W umowie o pracę strony określiły zaś, że wynagrodzenie powoda wynosiło 1.800 złotych miesięcznie plus premia w zależności od uzyskanego obrotu. Jeżeli obrót w danym miesiącu był do 26.000 zł. powodowi przysługiwała premia regulaminowa do 15% płacy zasadniczej i premia uznaniowa do 15% płacy zasadniczej. Jeżeli obrót w danym miesiącu wynosił powyżej 26.000 zł. premie te nie przysługiwały, lecz przysługiwała premia w wysokości 2% od uzyskanego obrotu, jeśli obrót w miesiącu był w przedziale powyżej 26.000 zł. do 100.000 zł., a jeżeli obrót był powyżej 100.000 zł. przysługiwała premia w wysokości 1% od uzyskanego obrotu. Dodatkowo w umowie przewidziano, że powodowi przysuguje premia w wysokości 1% od uzyskanego obrotu wykazanego dla klienta (...) Sp. z o.o. w W.. Strony uzgodniły, że premia jest liczona na podstawie wykazanych obrotów za poprzedni miesiąc. Zawarta więc przez strony umowa o pracę z dnia 1 czerwca 2006 roku w sposób szczegółowy określa warunki wypłaty powodowi i słusznie, zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy uznał, iż powyższe świadczenie wypłacane powodowi stanowi w istocie określony w ust. 2 & 8 regulaminu, dodatek prowizyjny, tyle tylko, że nazwany przez pozwanego premią od obrotu. Postanowienia umowy o pracę w powyższym zakresie są precyzyjne i konkretne i nie pozostawiają pracodawcy możliwości wprowadzenia elementu ocenego. Świadczenie ma zaś charakter uznaniowy tylko wtedy, gdy regulamin wynagradzania nie określa warunków przyznania świadczenia, albo gdy warunki przyznania świadczenia są określone w sposób na tyle ogólny, że

uniemożliwiają kontrolę ich spełnienia, co nie występuje w przypadku premii określonej w regulaminie wynagradzania z 2009 r., uszczegółowionym postanowieniami umowy o pracę. Przyznanie premii pracownikowi nie zależy zatem, wbrew stanowisku skarżącego, od uznania pracodawcy, lecz od spełnienia warunków przewidzianych w umowie tj. uzyskania stosownego obrotu. Oczywiście pracodawca, ustalając, czy pracownik spełnił warunki przyznania premii, które mają charakter ocenny, dysponuje pewnym marginesem swobody, lecz nie jest to z pewnością swobodne uznanie w podjęciu decyzji o przyznaniu lub nie przyznaniu premii (tak Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2006-09-21, II PK 13/06, O.: Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rok 2007, Nr 17-18, poz. 254, str. 746). Przyjęcie uznaniowego charakteru powyższego świadczenia wyłącza również fakt ustalenia w regulaminie reductorów, czyli przypadków wyłączających nabycie prawa do premii przez pracowników pozwanej Spółki (& 19,20,21 regulaminu) oraz typowej premii uznaniowej w & 24, zmodyfikowanym mocą aneksu z dnia 1 lipca 2010 roku, przyznawanej pracownikowi w przypadku wykonani przez pracownika dodatkowych, nie wchodzących w zakres obowiązków służbowych zadań. Skoro zaś regulamin wynagradzania określa pozytywne i negatywne warunki premiowania, które są wystarczająco konkretne i sprawdzalne, to premia z natury rzeczy nie może mieć charakteru uznaniowego (tak Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2005-01-20, I PK 146/04, O.: L.). Zresztą wskazać należy, iż dyrektor pozwanej firmy (...) – miała świadomość, iż nie wypłacając premii powodowi postępuje wbrew postanowieniom umowy o pracę zeznała bowiem, że mogła zmienić umowę powodowi formalnie, ale nie mogła tego uczynić, z uwagi na nadzór centrali nad sprawami kadrowymi, nie wypłacając zaś premii, chciała zmobilizować powoda do pracy. Powyższa okoliczność wyraźnie wskazuje, iż przełożony powoda posiadał wiedzę, iż pozbawienie powoda dodatku określonego w umowie o pracę wymaga dokonania wypowiedzenia warunków płacy w trybie art.42 kp. Istnienie powyższego obowiązku, potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20.01.2005 roku oraz dnia 28.08.1984 roku, choć co prawda w zakresie dodatku motywacyjnego, objętego umową o pracę (Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2005-01-20, I PK 146/04, O.: L., Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 1984-08-28, I PR 65/84, O.: L.).

Brak elementu uznaniowego, jako warunkującego uzyskanie przez powoda spornego świadczenia, potwierdza również świadek M. S., która zeznała, iż przedmiotowa premia naliczana była każdorazowo na podstawie zestawienia, sporządzanego na podstawie faktur powoda, które jej przedstawił, przy czym powyższe zestawienie było sporządzane i premia wypłacana niezależnie od pobytu powoda w pracy również, gdy przebywał na urlopie lub zwolnieniu lekarskim przez okres

W tej sytuacji, zarzuty skarżącego zakresie naruszenia art. 9 k.p., art. 65§ 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., poprzez błędną interpretację zapisów umowy o pracę zawartej pomiędzy powodem a pozwanym oraz naruszenie art. 233 k.p.c. należy uznać za chybione. Wszak postanowienia umowy o pracę stanowiły jedynie uszczegółowienie regulaminu wynagradzania obowiązującego u pozwanego, zaś zgodnie z treścią art. 65 k.c. oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Okoliczność, iż pozwana Spółka wypłacała powodowi premię od uzyskanego obrotu od początku zatrudnienia w 2009 roku do czerwca 2011 roku, wskazuje, iż był zgodny z zamiarem stron i celem umowy o pracę zawartej przez strony.

Reasumując powyższe rozważania, Sąd Okręgowy podzielił argumentację Sądu meriti i na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanego.