

Sygn. akt IV P 601/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 czerwca 2017 roku

Sąd Rejonowy w Gdyni IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Joanna Wojnicka-Blicharz

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Anna Klasa

po rozpoznaniu w dniu 13 czerwca 2017 roku w Gdyni

na rozprawie

sprawy z powództwa A. R.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R.

o premię

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powódki A. R. na rzecz pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. kwotę 2700 złotych /dwa tysiące siedemset/ tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. przenosi na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gdyni koszty sądowe od uiszczenia których powódka była zwolniona z mocy prawa.

SSR Joanna Wojnicka-Blicharz

Sygn. akt IV P 601/16

UZASADNIENIE

Powódka A. R. pozwem nadanym w dniu 16 grudnia 2016 r. skierowanym przeciwko pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w R. wniosła o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty 21.002,36 zł brutto, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, liczonymi: od kwoty 3.871,45 zł brutto od dnia 11 lutego 2016 r. do dnia zapłaty; od kwoty 3.199,17 zł brutto od dnia 11 marca 2016 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.646,40 zł brutto od dnia 11 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty; od kwoty 2.452,25 zł brutto od dnia 11 maja 2016 r. do dnia zapłaty; od kwoty 2.616,10 zł brutto od dnia 11 lipca 2016 r. do dnia zapłaty; od kwoty 2.164,43 zł od dnia 11 sierpnia 2016 r. do dnia zapłaty; od kwoty 2.110,07 zł brutto od dnia 11 września 2016 r. do dnia zapłaty i od dnia 2.942,49 zł brutto od dnia 11 października 2016 r. do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu powódka wskazała, iż w dniu 28 grudnia 2015 r. zawarła z pozwaną (...) Sp. z o.o. z siedzibą w R. reprezentowaną przez Prezesa Zarządu M. B. umowę o pracę na czas określony, od dnia 04 stycznia 2016 r. do dnia 31 grudnia 2018 r. Zgodnie z treścią umowy powódka została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika handlowego, z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 4.000,00 zł brutto miesięcznie. Dodatkowo w ust. 1 pkt 4 ppkt 2 umowy o pracę strony ustaliły, że powódce z tytułu świadczonej pracy będzie przysługiwała również premia regulaminowa, stanowiąca ustalony procent od przychodu netto pozwanej Spółki z tytułu sprzedaży, której przyznanie i wysokość zależne były od przekroczenia odpowiednich progów wysokości tegoż

przychodu, szczegółowo określonych w w/w umowie o pracę. Pomimo tak określonego zapisu umowy, comiesięcznie wypłacane wynagrodzenie powódki obejmowało jedynie kwotę wynagrodzenia zasadniczego, ewentualnie dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych lub ekwiwalent za urlop. W okresie świadczenia pracy powódka tylko dwukrotnie otrzymała należną jej premię regulaminową: w miesiącu marcu w kwocie 2.203,70 zł brutto oraz w maju 2016 r. w kwocie 2.393,00 zł brutto, jednakże jej wysokość była całkowicie nieadekwatna do uzyskanego przez pozwaną spółkę przychodu ze sprzedaży netto w tych miesiącach. W odcinkach płacowych dodatkowo błędnie została określona przez pracodawcę słowem „prowizja”, co należy uznać za omyłkę pisarską, gdyż strony w zawartej umowie nie przewidziały możliwości otrzymania przez powódkę prowizji z żadnego tytułu. Powódka wskazała, że kilkakrotnie próbowała dowiedzieć się od pracodawcy dlaczego nie wypłaca jej określonej w umowie premii regulaminowej, pomimo spełnienia warunków do jej otrzymania, jednakże nigdy nie uzyskała w tej kwestii merytorycznej odpowiedzi. W dniu 24 października 2016 r. powódka otrzymała natomiast oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Powódka wskazała, że będąc zatrudnioną miała dostęp do dokumentów księgowych, w związku z czym udało jej się uzyskać zestawienie ze sprzedaży według kontrahentów za miesiące styczeń-wrzesień 2016 r., z których jednoznacznie wynika, że w każdym miesiącu pozwana Spółka osiągała przychód ze sprzedaży netto w kwocie powyżej 500.000,00 zł, co uzasadniało przyznanie i wypłatę powódce premii regulaminowej. W związku z brakiem wypłaty premii powódka pismem z dnia 02 listopada 2016 r. wezwała pozwaną do dobrowolnej zapłaty na jej rzecz dochodzonej należności, jak również do przedłożenia pełnego zestawienia przychodu netto Spółki z tytułu sprzedaży za okres od stycznia do listopada 2016 r. włącznie. W odpowiedzi na powyższe, pismem z dnia 02 grudnia 2016 r. pozwana wskazała, że odmawia spełnienia żądań powódki, albowiem według pozwanej zapis umowy o pracę zawierający regulacje dotyczące wypłaty na rzecz powódki premii regulaminowej jest omyłką, którą powódka rzekomo zatajała przed pracodawcą przez cały okres trwania umowy. Powódka stwierdziła, że twierdzenie to jest nieprawdziwe i niezrozumiałe. Wskazała, że umowa została sporządzona i podpisana na wzorze przygotowanym przez pozwanego. Nadto przed zawarciem umowy Prezes Zarządu pozwanej J. B. przesłał na adres mailowy powódki propozycję szczegółowych warunków zatrudnienia na stanowisku kierownika handlowego, z której treści jednoznacznie wynika, że Spółka poza wynagrodzeniem zasadniczym oferowała powódce premię nazwaną w mailu prowizją, której zasady wypłaty były tożsame z tymi określonymi w zawartej ostatecznie umowie. Umowa została własnoręcznie podpisana przez obie strony, a dodatkowo powódka wielokrotnie informowała pracodawcę, iż oczekuje wypłaty premii regulaminowej.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu pozwana stwierdziła, że zapłaciła powódce wszelkie wynikające z zawartej umowy o pracę kwoty, w tym również z tytułu premii obliczanej na podstawie zrealizowanego obrotu. Pozwana wskazała, że strony ustaliły odmienne warunki premiowania powódki niż te wskazane w umowie o pracę, albowiem progi, za które miała przysługiwać powódce premia, miały się odnosić do przychodu ze sprzedaży działu handlowego Spółki, którym kierowała powódka, a nie przychodu ze sprzedaży całej Spółki. Wskazany zapis umowy jest zatem omyłką. Pozwany wskazał, że powódka miała pełną świadomość tej omyłki, gdyż po wręczeniu jej w dniu 24 października 2016 r. przez Prezesa Zarządu pozwanej oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę poinformował ją, że pomylił się w umowie o pracę wskazując, że premia należy się od obrotu firmy, a nie – jak ustalili od obrotu działu. Powódka zaznaczyła jednocześnie, że będzie to kosztowna pomyłka. Pozwany stwierdził, że treść umowy o pracę winna być ustalona na podstawie art. 300 k.p. w zw. z art. 65 § 2 k.c., a zatem badany powinien być zgodny zamiar stron i cel umowy, a nie jej literalne brzmienie. O tym natomiast, że zgodnym zamiarem i celem powódki i pracodawcy było uzależnienie premii powódki od obrotu działu, którym powódka kierowała przemawia szereg okoliczności towarzyszących zawarciu, a przede wszystkim wykonywaniu umowy, jak również powszechna praktyka na rynku pracy. Pozwany wskazał, że zakres obowiązków powódki obejmował wyłącznie zarządzanie sprzedażą hurtową realizowaną przez dział handlowy Spółki, powódka nie miała natomiast żadnych obowiązków ani uprawnień do kierowania lub jakiegokolwiek ingerowania w inne kanały sprzedaży pozwanej, w tym sprzedaż detaliczną, w szczególności związaną z prowadzonym sklepem żeglarskim, a także w relacje ze spółką (...) Sp. z o.o. Wyznaczane przez powódkę cele sprzedażowe nigdy nie obejmowały tak prowadzonej sprzedaży. Wobec powyższego brak jest racjonalnych przesłanek, żeby uzależnić wynagrodzenie powódki od czynników, na które nie miała wpływu. Nie jest to również zgodne z powszechną praktyką i zasadami doświadczenia życiowego. Powódka nie była dyrektorem sprzedaży w pozwanej, a jedynie kierownikiem działu handlowego. Pozwany dodał, że powódka przez

cały czas trwania umowy ani razu nie zwróciła się do pozwanego, pracowników lub współpracowników pozwanego o wyjaśnienie przyczyn, dla których premia nie jest jej wypłacana. Nie zmieniła tego także dwukrotna wypłata premii (za marzec i za maj 2016 r.), kiedy to powódka otrzymała premię zgodną z zasadami faktycznie uzgodnionymi przez strony, a więc w związku z przekroczeniem obrotu przez dział handlowy. Pozwany dodał, że w kwietniu 2016 r. w trakcie spotkania z Prezesem Zarządu J. B. i J. L. strony uzgodniły, że do obrotu będącego podstawą obliczenia premii powódki doliczony zostanie obrót realizowany przez dwa sklepy detaliczne. W trakcie tego spotkania, powódka nie zgłosiła żadnych uwag do nieprawidłowej metody naliczania premii, a był to już czwarty miesiąc jej zatrudnienia w Spółce. Pozwany podkreślił, że jak sama przyznała, powódka miała dostęp do dokumentów księgowych pozwanej Spółki, które pozwalały jej przynajmniej w przybliżeniu określić sprzedaż realizowaną przez Spółkę w danym miesiącu. Pozwany wskazał, że w tej sytuacji można założyć, że powódka miała wiedzę o należnych jej premiach, zwłaszcza że gromadziła te dokumenty regularnie na koniec każdego miesiąca zatrudnienia. Pozwany ocenił, że milczenie powódki tłumaczyć trzeba chęcią sprowadzenia pozwanej Spółki w pułapkę zadłużenia. W konsekwencji należy uznać, że powódka wiedziała o błędzie w umowie i utrzymywała to „w tajemnicy” konsekwentnie od początku trwania umowy gromadząc zestawienia sprzedaży, aby mieć przybliżony obraz swoich roszczeń. Pozwana wskazała, że przeświadczenie to znajduje również uzasadnienie w treści korespondencji sms prowadzonej przez powódkę ze świadkiem M. M.. W korespondencji tej powódka wyjaśniła swoje intencje, szczególnie w słowach: „ja wytrwałam w tej firmie tylko dlatego, że wiedziałam że będzie musiał mi zapłacić”; wcześniej zaś relacjonując swoje słowa do Prezesa: „ten błąd będzie go drogo kosztował, około 30 tys brutto”. W ocenie pozwanej rozmowa ta nie pozostawia wątpliwości, że powódka wiedziała, iż zapisy umowy o pracę są odmienne od poczynionych ustaleń i że pracodawca tej odmienności nie jest świadomy. Pozwany wskazał nadto, że wiadomość mailowa przesłana przez Prezesa Zarządu J. B. do powódki w dniu 28 grudnia 2015 r. potwierdzała ustalenia co do treści umowy o pracę, w tym warunki wynagrodzenia za pracę, albowiem z treści tego maila nie daje podstaw do interpretacji jakoby premia była zależna od całej sprzedaży Spółki. Przeciwnie – wydaje się możliwa interpretacja tylko w ten sposób, że podstawą premii będzie obrót wypracowany/osiągnięty przez dział handlowy składający się docelowo z 4 osób oraz „satelitów”, którego kierownikiem miała zostać powódka. Umowa o pracę została przygotowana przez pracownicę firmy zewnętrznej zajmującej się obsługą kadrową pozwanej. Pracownica ta przygotowała umowę wbrew informacji uzyskanej od Prezesa Zarządu pozwanej wpisując jako podstawę premii obrót firmy zamiast obrót działu handlowego. Pozwany stwierdził, że wszystkie wymienione wyżej okoliczności i fakty świadczą, iż obopólnie uzgodnioną wolą stron było zawarcie umowy o pracę na warunkach przedstawionych przez pozwanego i premia regulaminowa zależała od obrotu działu handlowego, którego kierownikiem miała zostać powódka, nie zaś od obrotu całej firmy. Pozwana dodała, że powódka była informowana o naliczanych premiach w korespondencji e-mail. Miała zatem pełną wiedzę, o obrotach jej działu. Jednocześnie nie miała jej i nie zabiegała o wskazywanie obrotów innych działów, co byłoby racjonalne, gdyby strony istotnie umówiły się na premie liczoną od wysokości obrotu spółki.

W piśmie procesowym z dnia 30 marca 2017 r. powódka rozszerzyła powództwo w ten sposób, że wniosła o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kwoty 34.327,18 zł brutto, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi: od kwoty 4.347,58 zł brutto od dnia 11 lutego 2016 r. do dnia zapłaty; od kwoty 4.032,53 zł brutto od dnia 11 marca 2016 r. do dnia zapłaty; od kwoty 2.831,24 zł brutto od dnia 11 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty; od kwoty 3.162,16 zł brutto od dnia 11 maja 2016 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.477,47 zł brutto od dnia 11 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty; od kwoty 3.617,82 zł brutto od dnia 11 lipca 2016 r. do dnia zapłaty, od kwoty 2.743,69 zł brutto od dnia 11 sierpnia 2016 r. do dnia zapłaty; od kwoty 2.690,16 zł brutto od dnia 11 września 2016 r. do dnia zapłaty; od kwoty 3.816,89 zł brutto od dnia 11 października 2016 r. do dnia zapłaty; od kwoty 3.029,64 zł brutto od dnia 12 listopada 2016 r. do dnia zapłaty; od dnia 2.578,00 zł brutto od dnia 11 grudnia 2016 r. do dnia zapłaty.

/pismo k. 208-209/

W piśmie procesowym z dnia 09 maja 2017 r. pozwana Spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu pozwana wskazała, że jak wynika z uzasadnienia rozszerzenie powództwa podstawy prawne i faktyczne pozostają niezmiennie, a zmiana wysokości żądanych kwot jest konsekwencją jedynie wskazania przez stronę

powodową przychodów ze sprzedaży w okresie objętym sporem w wysokości wyższej niż pierwotnie przyjęta przez powódkę wysokość. W konsekwencji sporne okoliczności w sprawie nie uległy zmianie.

/ pismo k. 264-265/

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. R. zawarła w dniu 28 grudnia 2015 r. z pozwaną (...) Sp. z o.o. z siedzibą w R. reprezentowaną przez Prezesa Zarządu J. B. umowę o pracę z dnia 28 grudnia 2015 r. na czas określony od dnia 04 stycznia 2016 r. do dnia 31 grudnia 2018 r., na podstawie której zobowiązała się świadczyć na rzecz pozwanej Spółki pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika handlowego. W zawartej umowie wskazano, że pozwana za pracę powódki będzie wypłacać jej miesięcznie wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 4.000,00 zł brutto oraz premię regulaminową przyznawaną po przekroczeniu przychodu ze sprzedaży firmy w wysokości netto miesięcznie: ponad 500.000,00 zł – 0,40 % brutto, ponad 800.000,00 zł – 0,45 % brutto, ponad 1.000.000,00 zł – 0,50 % brutto. W umowie wskazano nadto, że pozostałe zasady i warunki premiowania określa pkt 4 załącznika nr 3 regulaminu, a inne składniki wynagrodzenia wypłacane będą na warunkach i zasadach określonych w Regulaminie wynagradzania. Zgodnie z § 31 ust. 1 Regulaminu pracy wynagrodzenie było wypłacane powódce do 10 dnia miesiąca. Powódka rozpoczęła pracę w dniu 04 stycznia 2016 r. Prezes Zarządu pozwanej J. B. podpisał przedmiotową umowę przygotowaną przez biuro prowadzące sprawy kadrowe, bez sprawdzenia jej postanowień.

/Dowód: umowa o pracę akta osobowe k. B1, Regulamin pracy k. 90, zeznania Prezesa Zarządu pozwanej k. 180-183 i 285-286/

Dział Handlowy zajmował się sprzedażą hurtową produktów pozwanej. Do umówionego zakresu obowiązków powódki na stanowisku kierownika działu handlowego należało: zorganizowanie działu handlowego, szkolenie podległych pracowników działu handlowego, stworzenie nowej polityki rabatowej, weryfikacja stałych odbiorców i polityki współpracy, zarządzanie relacjami z klientami, ustalenie nowego cennika, wyjazdy i pokazy wzorów, organizacja targów, czy obsługa strony internetowej Spółki. Poza wymienieniem obowiązków w korespondencji e-mail powódce nie przedstawiono pisemnego zakresu obowiązków. Obowiązki powódki nie wykaczały poza dział handlowy.

/Dowód: korespondencja e-mail k. 45-46, zeznania Prezesa Zarządu pozwanej k. 180-183 i 285-286, zeznania świadka A. L. k. 271-274, zeznania świadka G. Bank k. 275-276, zeznania świadka P. B. k. 277-278, zeznania świadka M. M. k. 278-281, zeznania świadka D. D. k. 281-283/

Przed podpisaniem umowy o pracę strony negocjowały jej postanowienia. W dniu 28 grudnia 2015 r. powódka odbyła spotkanie z Prezesem Zarządu pozwanej J. B.. Zgodnie z e-mailem otrzymanym przez powódkę od Prezesa Zarządu pozwanej w dniu 28 grudnia 2015 r. wynagrodzenie powódki na stanowisku kierownika działu handlowego miało składać się z wynagrodzenia podstawowego w kwocie 4.000,00 zł brutto oraz prowizji wynoszącej powyżej 500.000,00 zł – 0,4 %, powyżej 800.000,00 zł – 0,45 %, a powyżej 1.000.000,00 zł – 0,5 %. W korespondencji e-mail wskazano również, że dział handlowy to 4 osoby w biurze plus satelici, a także określono zakres obowiązków powódki jako kierownika działu handlowego. Umowa o pracę podpisana przez strony została przygotowana przez J. D. – pracownicę zleceniodawcy pozwanej zajmującego się obsługą kadrową Spółki – Biura (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.. Pracownica ta błędnie zapisała w umowie o pracę, że premia regulaminowa przysługuje powódce po osiągnięciu przez pozwaną przychodu ze sprzedaży przekraczającego 500.000,00 zł, zamiast prawidłowego postanowienia, że premia regulaminowa przysługuje powódce po osiągnięciu przychodu ze sprzedaży przekraczającego 500.000,00 zł przez dział handlowy pozwanej, którym powódka miała kierować. W strukturze pozwanej Spółki były dwa sklepy detaliczne obsługujące klienta indywidualnego oraz sklep żeglarski zlokalizowany w P.. Dużą część obrotu pozwanej stanowiła również sprzedaż kierowana do (...) Sp. z o.o. – spółki kierowanej przez córkę Prezesa Zarządu pozwanej J. L.. Obrót generowany przez wskazane punkty i obrót do (...) Sp. z o.o. nie był wliczany do obrotu działu handlowego. Wcześniej w pozwanym funkcjonowało stanowisko dyrektora handlowego, któremu przysługiwała premia od całości sprzedaży spółki. Stanowisko to zostało opróżnione w grudniu 2015 r., a pozwana nie rekrutowała na to stanowisko

m.in. w związku z faktem, że stanowisko dyrektora handlowego zostało utworzone w (...) Sp. z o.o., która generowała większość sprzedaży.

/Dowód: korespondencja e-mail k. 45-46, oświadczenie J. D. k. 109, zeznania Prezesa Zarządu pozwanej k. 180-183 i 285-286, zeznania świadka J. D. k. 270-271, zeznania świadka A. L. k. 271-274/

Spółka jako całość w okresie zatrudnienia powódki osiągała obrót przekraczający kwotę 500.000,00 zł. Obrót ten wyniósł: za miesiąc styczeń 2016 r. kwotę 966.128,96 zł; za miesiąc luty 2016 r. kwotę 896.117,75 zł; za miesiąc marzec 2016 r. kwotę 1.006.988,42 zł, za miesiąc kwiecień 2016 r. kwotę 790.538,85 zł; za miesiąc maj 2016 r. kwotę 860.103,67 zł; za miesiąc czerwiec 2016 r. kwotę 803.959,16 zł; za miesiąc lipiec 2016 r. kwotę 685.922,16 zł; za miesiąc sierpień 2016 r. kwotę 672.537,03 zł; za miesiąc wrzesień 2016 r. kwotę 848.086,85 zł; za miesiąc październik 2016 r. kwotę 757.411,04 zł; za miesiąc listopad 2016 r. kwotę 644.501,70 złotych. W 2015 roku zysk netto spółki pozwanej w miesiącu styczniu 2015 roku wyniósł 752156, 12 złotych, w miesiącu lutym 2015 roku 756410, 46 złotych, w miesiącu marcu 2015 roku 1445746, 68 złotych, w miesiącu kwietniu 2015 roku 926854, 32 złotych, w miesiącu maju 2015 roku 973826, 28 złotych, w miesiącu czerwcu 2015 roku 829595, 61 złotych, w miesiącu lipcu 2015 roku 837722, 52 złotych, w miesiącu sierpniu 2015 roku 820491, 62 złotych, w miesiącu wrześniu 2015 roku 552683,49 złotych, w miesiącu październiku 2015 roku 799020, 04 złotych, w miesiącu listopadzie 2015 roku 636656, 46 złotych i w miesiącu grudniu 2015 roku 930132, 67 złotych.

/dowód; wydruki z zyskiem spółki karta 290-291, zestawienie obrotów pozwanej za okres styczeń-listopad 2016 r. k. 82/

Pozwany dwukrotnie naliczył i wypłacił powódce premię wynikającą z przekroczenia przez dział handlowy Spółki, którym kierowała powódka wskazanego w umowie o pracę progu obrotu wynoszącego 500.000,00 zł. W miesiącu marcu 2016 roku pozwany wypłacił na tej podstawie powódce oprócz wynagrodzenia zasadniczego kwotę 2.203,70 złotych brutto, natomiast w miesiącu maju 2016 roku kwotę 2.393,00 zł brutto. W kwietniu 2016 r. w związku z trudnością z osiągnięciem przez powódkę progu premiewego do obrotu działu handlowego włączony został obrót hurtowy generowany przez prowadzone przez pozwaną sklepy detaliczne. Powódka w okresie zatrudnienia nie sygnalizowała pozwanej, ani jej pracownikom, że nie jest jej wypłacana należna premia regulaminowa, przy czym co miesiąc powódka była informowana e-mailem o wysokości naliczonej jej premii.

/Dowód: lista płac powódki k. 7-17, zestawienie obrotów pozwanej za okres styczeń-listopad 2016 r. k. 82, zestawienie obrotu działu handlowego za okres styczeń-listopad 2016 r. k. 106, korespondencja e-mail dotycząca naliczonej premii k. 118-130, zeznania Prezesa Zarządu pozwanej k. 180-183 i 285-286, zeznania świadka A. L. k. 271-274, zeznania świadka G. Bank k. 275-276/

Oświadczeniem z dnia 24 października 2016 r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego 1 miesiąc. Umowa o pracę rozwiązała się z dniem 30 listopada 2016 r.

/Dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę akta osobowe k. C1, świadectwo pracy k. 39-40/

Powódka pod koniec pracy w pozwanej firmie wymieniła z M. M. wiadomości sms dotyczące dochodzonego w sprawie roszczenia. W jednym z smsów powódka napisała do M. M., że jest dla niej około 30 tysięcy złotych. Świadek odpowiedziała powódce /no co ty/, na to powódka /walczę o swoją kasę z (...), czuję się silna- pierwszy raz ktoś mnie zwolnił/. Świadek odpisała powódce /to walcz jak ci się należy/. Powódka napisała do świadka /zapisal mi to w umowie już prawnicy piszą pisko do pana B, wiesz że zapytałam czy ma umowę moją przy sobie, wiesz co odpowiedział, nie mam, a ja na to ale nie tak się umawialiśmy, on na to błąd w sztuce, a ja że ten błąd będzie go drogo kosztował około 30 tysięcy brutto/. Świadek w smsie zapytała powódki czy nie mogła wcześniej ubiegać się z wcześniejszych miesięcy na bieżąco, na co powódka odpisała świadkowi /on nigdy nie miał czasu rozmawiać/. W jednej z wiadomości tekstowych powódka napisała do świadka M. M., że /wytrwała w tej firmie tylko dlatego że wiedziała że będzie musiał mi zapłacić/.

/dowód: wiadomości sms karta 110-117, zeznania świadka M. M. karta 278-281, e protokół karta 288/

Obsługą kadrowo – płacową pozwanej spółki zajmuje się świadek J. D.. Pod koniec grudnia 2015 roku zadzwonił do świadka prezes pozwanej spółki i poprosił o sporządzenie umowy o pracę dla powódki. Świadcowi podane zostały warunki jakie miały znaleźć się w umowie to jest to, że powódka miała być kierownikiem działu handlowego, miała otrzymywać stałe wynagrodzenie brutto plus premię od przychodu działu handlowego. J. D. nie miała wątpliwości co do treści zlecenia, jednakże pomyliła się i napisała, że premia powódki ma być uzależniona od przychodu firmy. Świadek o błędzie w umowie dowiedziała się przy rozwiązaniu umowy o pracę z powódką. J. D. w okresie zatrudnienia powódki zajmowała się naliczaniem płac powódce. Odnośnie premii świadek otrzymywał kwoty premii wyliczone przez A. L.. Powódka nigdy nie dzwoniła do świadka w okresie zatrudnienia z zapytaniem dlaczego dostaje mniej wynagrodzenia.

/dowód: zeznania świadka J. D. karta 270 – 271,e protokół karta 288/

Ogłoszenie o pracę na które powódka rekrutowała u pozwanej było na stanowisko kierownika działu handlowego. Na etapie prowadzonej rekrutacji zarząd spółki zdecydował, że rekrutacja będzie dotyczyła kierownika działu handlowego, którego zadaniem miało być rozwinięcie działu handlowego, w tym zatrudnienie dodatkowej osoby. Kierownik działu handlowego miał zajmować się sprzedażą hurtową spółki. W ustalonych przez zarząd spółki warunkach umowy wynagrodzenie powódki miało wynosić 4000 brutto plus prowizja. Naliczaniem prowizji i premii w spółce zajmowała się A. L., która do maja 2016 roku była w spółce członkiem zarządu. Powódka nie zgłaszała A. L. żadnych zastrzeżeń dotyczących sposobu i wysokości w naliczaniu wynagrodzenia oraz premii. W kwietniu 2016 roku powódka zwróciła się do A. L. z zapytaniem o możliwość podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego, jednakże stosownego pisma w tym zakresie do zarządu nie złożyła. A. L. wraz z prezesem zarządu spółki ustalili jednakże, że będą wliczać do działu handlowego spółki dodatkowo zysk salonów, po to aby umożliwić powódce osiągnięcie pułapu obrotów od którego naliczana jest premia. Powódka o błędzie w umowie poinformowała prezesa zarządu pozwanej na spotkaniu związanym z wręczeniem wypowiedzenia umowy. W czasie rozmowy rekrutacyjnej prezes pozwanej spółki pokazywał powódce zestawienie obrotów z 2015 roku, odejmując sprzedaż która nie dotyczy działu handlowego. Prezes pozwanej spółki (...) poinformował powódkę, że wypracuje zysk 500 tysięcy złotych do osiągnięcia premii, jest to realne, ale należy się „spiąć”. Przez cały okres zatrudnienia powódka nigdy nie mówiła, że nie ma wypłacanej premii.

/dowód: zeznania A. L. karta 271-273, e protokół karta 288, zeznania prezesa zarządu karta 285- 286, e protokół karta 288/

Dane sprzedażowe handlowców działu handlowego były wysyłane do powódki każdego miesiąca z wyliczoną prowizją dla handlowców. Handlowcy słyszeli, że powódka miała ustalony własny próg 500 tysięcy złotych obrotów działu handlowego celem otrzymania premii. Powódka informowała M. M., że jej premia jest uzależniona od wyników działu handlowego i jak dział handlowy nie zrobi obrotu to powódka nie otrzyma premii. Powódka spotykała się z prezesem pozwanej spółki dwa razy w tygodniu.

/dowód: zeznania świadka G. Bank karta 275-277, zeznania świadka P. B. karta 277 – 278, zeznania świadka M. M. karta 278-281, e protokół karta 288/

Pismem z dnia 02 listopada 2016 r. powódka wezwała pozwaną Spółkę do zapłaty na jej rzecz zaległej premii regulaminowej w kwocie 21.002,36 zł brutto, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, liczonymi: od kwoty 3.871,45 zł brutto od dnia 11 lutego 2016 r. do dnia zapłaty; od kwoty 3.199,17 zł brutto od dnia 11 marca 2016 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.646,40 zł brutto od dnia 11 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty; od kwoty 2.452,25 zł brutto od dnia 11 maja 2016 r. do dnia zapłaty; od kwoty 2.616,10 zł brutto od dnia 11 lipca 2016 r. do dnia zapłaty; od kwoty 2.164,43 zł od dnia 11 sierpnia 2016 r. do dnia zapłaty; od kwoty 2.110,07 zł brutto od dnia 11 września 2016 r. do dnia zapłaty i od dnia 2.942,49 zł brutto od dnia 11 października 2016 r. do dnia zapłaty. Wezwała również pozwaną do przedłożenia zestawienia przychodu netto Spółki z tytułu sprzedaży za okres od stycznia do listopada 2016r. włącznie. Uzasadniając swoje roszczenie powódka powołała się na postanowienia zawartej przez strony umowy o pracę.

W odpowiedzi w piśmie z dnia 02 grudnia 2016 r. pozwana Spółka odmówiła spełnienia żądań powódki wskazując, że zapis umowy, z którego powódka wywodzi swoje roszczenia był omyłką, czego powódka miała pełną świadomość. Mimo to powódka zatajała fakt zaistnienia omyłki przed pozwanym.

/Dowód: wezwanie do zapłaty wraz z potwierdzeniem nadania k. 41-43, odpowiedź na wezwanie do zapłaty k. 44/

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki brutto wynosiło kwotę 4.038,59 zł brutto.

/Dowód: zaświadczenie k. 81/

Sąd dokonał następującej oceny dowodów:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów, w tym dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powódki, dokumentów załączonych do pozwu, do odpowiedzi na pozew, w pismach stron, dowodów z zeznań świadków: J. D. (k. 270-271), A. L. (k. 271-274), G. Bank (k. 275-276), P. B. (k. 277-278), M. M. (k. 278-281) i D. D. (k. 281-283), a także dowodu z przesłuchania stron, tj. zeznań powódki (k. 177-180 i 283-285) i zeznań Prezesa Zarządu pozwanej (k. 180-183 i 285-286).

Dowody z dokumentów zostały przez Sąd uznane za wiarygodne w całości, albowiem nie budzą one wątpliwości co do prawdziwości, a nadto żadna ze stron nie kwestionowała ich osnowy. Sąd jako wiarygodne ocenił także inne środki dowodowe takie jak informacje dotyczące zysku spółki, poszczególnych działów oraz wydruki sms, albowiem nie zostały one zakwestionowane przez strony postępowania, a nadto potwierdziły je osoby od których one pochodzą. Świadek M. M. potwierdziła fakt wymieniania z powódką korespondencji smsowej dołączonej do odpowiedzi na pozew, zaś prezes zarządu pozwanej spółki potwierdził złożone dane dotyczące dochodu spółki i poszczególnych jej działów zarówno za 2015 jak i 2016 rok.

Sąd ocenił jako wiarygodne w całości zeznania przesłuchanych w sprawie świadków oceniając, że są one rzeczowe, logiczne i spójne tak między sobą, jak i z pozostałym materiałem dowodowym sprawy. Podobnie Sąd ocenił zeznania prezesa pozwanej spółki, oceniając je jako wiarygodne, gdyż były spójne z dokumentami i zeznaniami świadków. Sąd odmówił częściowo wiarygodności zeznaniom powódki. Należy wskazać, że sprzecznym z materiałem dowodowym sprawy jest twierdzenie powódki, że wolą i zamiarem stron było określenie w umowie o pracę wynagrodzenia premiewego od przychodu ze sprzedaży całej firmy. Powyższe jest sprzeczne nie tylko z celem i charakterem zawartej przez strony umowy, ale i z zajmowanym przez powódkę stanowiskiem pracy. Należy podkreślić, że powódka została zatrudniona na stanowisku kierownika handlowego a nie dyrektora handlowego, a zatem zakres jej obowiązków nie predestynował jej do partycypacji w obrocie pozwanej spółki jako całości. Potwierdza to zakres obowiązków przesłany e-mailem. Z treści umowy i warunków negocjacyjnych nie można zdaniem Sądu wywieść, że zysk ze sprzedaży, o jakim mowa jest w umowie jest zyskiem ze sprzedaży całej firmy, a nie ze sprzedaży działu handlowego. W świetle powyższego oraz pozostałego materiału dowodowego sprawy Sąd nie uznał za wiarygodne, że takie warunki zatrudnienia zostały obiecane powódkce przez Prezesa Zarządu pozwanej J. B.. Należy wskazać, że zaprzeczył temu nie tylko sam Prezes Zarządu, ale również ówczesna Wiceprezes Zarządu A. L., tj. osoba która była dyrektorem ds. finansowych w pozwanej i co miesięcznie rozliczała pracowników. A. L. wskazała w swoich zeznaniach, że warunkiem premiowania powódki były wyniki sprzedaży działu handlowego. Także świadek G. Bank w zeznaniach wskazał, że próg premiowania odnosił się do sprzedaży działu handlowego. Zeznał również, że powódka nigdy nie skarżyła się, że premia była źle naliczana. Analogiczne zeznania zostały złożone przez świadka P. B. która zeznała, że wynagrodzenie powódki było wyliczane od wyniku działu handlowego. M. M. zeznała natomiast, że jak dział handlowy nie zrobił obrotu, to nie było premii dla powódki. Zeznania te są zatem spójne i odzwierciedlają obraz wynagrodzenia powódki ukształtowany w świadomości osób zatrudnionych. Z uwagi na podane sprzeczności pomiędzy zeznaniami świadków oraz prezesa pozwanej dotyczących umówionych warunków zatrudnienia i rzeczywistej treści umowy o pracę powódki sąd odmówił wiarygodności zeznaniom powódki w części w jakiej twierdziła, że jej premia była obiecana jako premia od zysku całej spółki.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie jest zasadne i nie zasługiwało na uwzględnienie.

W nauce prawa cywilnego rozróżnia się co najmniej trzy metody wykładni oświadczeń woli do których zaliczana jest metoda subiektywno-indywidualna, metoda obiektywno-normatywna oraz metoda kombinowana. W polskim prawie cywilnym na gruncie art. 65 k.c. przyjmuje się w doktrynie oraz orzecznictwie sądów powszechnych i Sądu Najwyższego, że w oparciu o art. 65 k.c. należy przyjąć kombinowaną metodę, która uwzględnia nie tylko obiektywne, ale również subiektywne postulaty w zakresie sposobu interpretacji oświadczeń woli. Zgodnie z treścią art. 65 k.c. uwzględnić należy zarówno okoliczności, w których oświadczenie woli zostało złożone, zasady współżycia społecznego, ustalone zwyczaje, jak i zgodny zamiar stron oraz cel umowy. Należy wskazać, że metoda kombinowana stanowi pewien kompromis pomiędzy obiektywno-normatywną metodą wykładni przyznającą prymat treści oświadczenia woli a metodą subiektywno-indywidualną nastawioną na jak najpełniejsze zrealizowanie woli osoby składającej oświadczenie. Pierwszeństwo w metodzie kombinowanej oddać trzeba jednak metodzie subiektywnej i uwzględnić rzeczywistą wolę stron korygując ją ewentualnie o znaczenie jakie mógłby mu nadać odbiorca, który z należyta starannością dokonuje wykładni zmierzającej do odtworzenia treści myślowych osoby składającej oświadczenie woli (tak Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 29 czerwca 1995 r. w sprawie III CZP 66/95). Prymat wykładni subiektywnej w ramach metody kombinowanej skutkuje tym, że dopuszczalne są sytuacje, w których wynik wykładni odbiegał będzie od literalnego brzmienia złożonego oświadczenia, jeżeli jednak okaże się, że strony różnie rozumiały sens oświadczenia należy przypisać oświadczeniu taki sens, jaki z treścią komunikatu wiązać mógł potencjalny, racjonalny odbiorca, co wynika z potrzeby ochrony zaufania adresata oświadczenia woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 07 marca 2007 r. w sprawie II CSK 489/06). Wskazać zatem należy, że w razie braku tożsamego rozumienia złożonego oświadczenia woli przez obydwie strony przewagę zyskuje wykładnia, która chroni zaufanie odbiorcy oświadczenia woli. Nadawca bowiem powinien sformułować oświadczenie woli w taki sposób, aby było ono zgodnie z jego wolą zrozumiane przez odbiorcę. Taka metoda wykładni sprzyja pewności stosunków prawnych, a tym samym i pewności obrotu prawnego. Przy dokonywaniu oceny oświadczenia woli ważkim jest także ustalenie momentu rozstrzygającego o chwili wykładni. W orzecznictwie sądów powszechnych oraz piśmiennictwie nauki prawa cywilnego zgodnie uznaje się, że interpretacja umowy winna być dokonywana *ex tunc*, czyli w chwili składania oświadczeń woli. Przy takiej wykładni dopuszcza się uznanie za wiążące dla oceny stosunku umownego przez strony późniejszych zachowań stron przy wykonywaniu umowy. Zachowanie strony przy wykonywaniu umowy pozwala niekiedy na ocenę rzeczywistej jej woli w chwili składania spornego oświadczenia. Nie jest to jednak bezwzględna reguła i należy dokonywać takiej oceny ostrożnie, mając na uwadze, że zachowania stron stosunku prawnego mogą być motywowane różnorodnie. Odnosząc się do samego procesu wykładni, należy wskazać, że sens oświadczenia można wskazywać wielorako i dlatego bada się nie tylko kontekst językowy, ale również sytuacyjny.

Sąd orzekający podziela ten nurt orzecznictwa Sądu Najwyższego oraz większości przedstawicieli doktryny, w którym przyjmuje się, że wykładni poddawane jest każde oświadczenie woli, nawet takie, które jest jednoznaczne i jasne, albowiem artykuł 65 par 1 kodeksu cywilnego nie jest ograniczony zapisem, że dotyczy jedynie oświadczeń woli jasnych. W tym kontekście należy przyjąć za Sądem Najwyższym wskazującym w uzasadnieniu wyroku z dnia 15 grudnia 2006 roku III CSK 349/06 L., że zasada łacińska *clara no sunt interpretanda* albo *de claris non sunt interpretanda* jest anachroniczna. Uznanie, iż nie ma zastosowania przy wykładni woli zasada, że wykładni nie podlegają oświadczenia woli jasne nie oznacza, że językowego znaczenia sformułowań oświadczeń woli nie bierze się pod uwagę. Wręcz przeciwnie należy wskazać, iż językowy sens oświadczeń woli jest punktem wyjścia dla zabiegów interpretacyjnych /wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 roku II CK 122/05, L./

Jak wskazuje art. 65 § 1 k.c. oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Przy badaniu okoliczności w jakich oświadczenie woli zostało złożone należy brać pod uwagę kontekst sytuacyjny, na który składa się dotychczasowe doświadczenia stron, ich status, przebieg negocjacji /wyrok SN z dnia 25 listopada 2016 roku V CSK 83/16, L./. Kryterium tłumaczenia oświadczenia woli zgodnie z zasadami współżycia społecznego oznacza, że jeżeli oświadczenie

może być interpretowane w różny sposób, to preferowany sposób wykładni to jest taki, który realizuje w jak największym stopniu uznawane w społeczeństwie normy moralne i etyczne /wyrok SN z dnia 4 czerwca 2004 roku I CKN 473/01, L./. W zakresie ustalonych zwyczajów jakie mają wpływ na oświadczenia woli za relewantne prawnie należy uznać zwyczaje obowiązujące w chwili składania oświadczenia woli a nie jego wykładni.

Odnosząc powyższe uwagi do niniejszej sprawy należy wskazać, że przedmiotem postępowania dowodowego oraz wykładni oświadczeń woli tej sprawy była umowa o pracę powódki z dnia 28 grudnia 2015 roku zgodnie z którą powódka została zatrudniona na czas określony od 4 stycznia 2016 roku do 31 grudnia 2018 roku na stanowisku kierownika handlowego, w pełnym wymiarze godzin pracy z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 4000 złotych brutto oraz premią regulaminową przyznawaną **po przekroczeniu przychodu ze sprzedaży firmy** w wysokości ponad 500000 złotych – 0, 40 % brutto, ponad 800000 złotych – 0, 45 % brutto, ponad 1000000 złotych – 0, 50 % brutto. Przedmiotem sporu podlegającym rozstrzygnięciu w tej sprawie było sformułowanie dotyczące zasad przyznawania powódce premii, którą powódka na kanwie tego postępowania uznawała za premię przyznawaną od zysku całej spółki, zaś pozwana za premię przyznawaną od zysku działu handlowego.

Przechodząc do wykładni oświadczenia woli z dnia 28 grudnia 2015 roku należy zacząć od sensu wnikającego z reguł językowych, ale należy przy tym uwzględnić nie tylko interpretowany zwrot ale także jego kontekst. W procesie wykładni należy brać pod uwagę kontekst sytuacyjny i cel umowy.

W tej sprawie nie można przyjąć, że treść umowy o pracę z dnia 28 grudnia 2015 roku jest jasna. Umowa i postanowienia w niej zawarte winna być interpretowana łącznie i przy założeniu, że strony postępują racjonalnie i nie jest ich zamiarem wprowadzanie rozwiązań niepotrzebnych lub sprzecznych ze sobą. Z tego względu należy przyjąć, że interpretacja punktu umowy dotyczącego premii regulaminowej winna być dokonywana z uwzględnieniem po pierwsze składnika wynagrodzenia jakim jest premia a po drugie z uwzględnieniem stanowiska pracy na jakie powódka była zatrudniana czyli kierownik działu handlowego. Oceniając wykładanie postanowień umowy o pracę należy przede wszystkim w tej sprawie wziąć, pod uwagę kontekst sytuacyjny związany z okolicznościami towarzyszącym zawarciu umowy, co oznacza przede wszystkim zbadanie treści postanowień negocjacyjnych, które zostały w czasie rozmowy kwalifikacyjnej wysłane do powódki i określały warunki zatrudnienia, które powódka zaakceptowała. W treści e maila z dnia 28 grudnia 2015 roku karta 45 prezes pozwanej jako warunki zatrudnienia powódki podał wynagrodzenie 4000 brutto podstawa plus prowizja zaczynająca się od zysku powyżej 500000 złotych, określając stanowisko pracy jako kierownik działu handlowego.

Analizując treść semantyczną tak uregulowanych zasad wynagradzania należy przypomnieć, że premia jest składnikiem płacowym wynagrodzenia, roszczeniowym, które polega na ustanowieniu w akcie płacowym warunków premiowania, które stanowią obiektywnie weryfikowalne kryteria, spełnienia których skutkuje nabycie prawa do premii. Premia ma często charakter motywacyjny, polegający na oparciu przesłanek jej nabycia na weryfikowalnych osiągnięciach pracownika. W praktyce ukształtowanie warunków premiowania dostosowane jest do różnych okoliczności danej pracy i typu zatrudnienia. Przesłanki prawa do premii mogą uwzględniać okoliczności niezależne od pracownika, takie jak wypracowanie zysku przez jednostkę, dział w której zatrudniony jest pracownik.

Prowizja jest natomiast świadczeniem o charakterze roszczeniowym, którego wartość należy stanowi część przychodu pracodawcy wypracowywanego przez danego pracownika.

Treść językowa sformułowania premia, zaś w warunkach negocjacyjnych prowizja oznacza, że pozwany pracodawca od początku utożsamiał tą część wynagrodzenia z wypracowaniem przez pracownika przychodu. Skoro zatem stanowisko pracy powódki zostało w umowie o pracę opisane jako kierownik działu handlowego, to sprzecznym z pojęciem premii w rozumieniu prowizji byłoby uznanie, że dotyczy ona zysku całego spółki. Z tych już przyczyn stwierdzić należy, że językowy sens premii przyznanej powódce dotyczył zysku działu którego kierownikiem stała się jako zysku działu w którym zysk jest wypracowywany. Określenie więc zysk sprzedaży firmy, należy odnosić do kierowanego przez powódkę działu handlowego, a nie całej spółki.

Analiza kontekstu sytuacyjnego zawieranej umowy nie pozwala także na uznanie za zasadne twierdzeń wywodzonych w tym procesie przez powódkę, skoro sama powódka wyjaśniając wskazała, że prezes powiedział jej w rozmowie kwalifikacyjnej, że w styczniu otrzyma premię, gdyż zna plany karta 177. Powyższe twierdzenie w kontekście danych obrotowych spółki oznacza, że premia miała dotyczyć działu handlowego, albowiem spółka jako całość w 2015 roku każdego miesiąca przekraczała pułap 500000 złotych – karta 290, a w większości miesięcy – 7- przekroczyła pułap 800000 złotych, więc nie byłoby konieczności zapewniania, że powódka otrzyma premię. Dane zysku spółki za 2015 rok oznaczają także, że gdyby faktycznie, jak sugeruje powódka, premia miała dotyczyć całej spółki, to de facto nie miałyby charakteru prowizyjnego, ale stałego dodatku do wynagrodzenia, nie zależnego od zadań wykonywanych przez pracownika czy kierowanego przez niego działu. W świetle powyższego oraz wyników sprzedażowych pozwanej za 2015 roku umawianie się przez strony na premię we wskazanym kształcie od sprzedaży całej firmy nie miałyby sensu ekonomicznego dla pozwanej, skoro wynik finansowy pozwanej każdorazowo gwarantowałby powódce wypłatę takiej prowizji. Dane, którymi dysponowała pozwana tak naprawdę pozwalały na określenie wyższego wynagrodzenia zasadniczego powódki, a nie tworzenie pozornie ruchomego składnika wynagrodzenia w postaci premii.

Zgodnie z zasadą obowiązującą również na gruncie art. 65 par 1 kc, że w umowach należy zwracać uwagę na wolę stron, a nie tylko na słowa, stwierdzić należy, że umowa wymaga istnienia pomiędzy stronami konsensusu to jest zgodnego zamiaru. D. w umowie czyli brak konsensusu oznacza, że nie jest ona zawarta. Dokonując oceny umowy należy ustalić, czy konsensus istniał a następnie ocenić jego zakres.

W niniejszej sprawie, zdaniem Sądu, w dniu zawarcia umowy o pracę pomiędzy powódką a pozwaną spółkę istniał konsensus co do zakresu wynagrodzenia powódki, które miało wynosić podstawę i premię zależną od sprzedaży firmy – w rozumieniu działu handlowego. O tym, że taki był zgodny zamiar stron w chwili zawierania umowy o pracę świadczą zeznania Prezesa Zarządu pozwanej oraz przesłuchanych w sprawie świadków, w szczególności dyrektora do spraw finansowych. Również osoba sporządzająca projekt umowy o pracę powódki J. D. wskazała, że treść umowy podpisanej przez strony w dniu 28 grudnia 2015 r. został błędnie zredagowany, co miało prawdopodobnie związek ze skorzystaniem przez nią z wzoru innej umowy. Wbrew poleceniu prezesa zarządu pozwanej spółki w umowie zawarty został zapis o przysługiwaniu powódce premii liczonej od zysku firmy, a nie zysku działu handlowego Spółki, którym powódka kierowała.

Ponadto, dla oceny konsensusu i zamiaru rzeczywistego stron w tej sprawie niezbędnym jest odwołanie się do sposobu wykonywania przez strony zawartej umowy o pracę po jej wdrożeniu. Pamiętać jednakże przy tym należy, że „Choć wykładnia umowy dokonywana jest przy uwzględnieniu woli stron z chwili złożenia oświadczeń, a nie z chwili dokonywania wykładni należy wziąć pod uwagę również postępowanie stron po złożeniu oświadczeń, w szczególności sposób wykonywania umowy przez strony, który wskazuje jak rozumiały one swoje prawa i obowiązki”, porównaj wyrok SN z dnia 17.02.1998 roku, I PKN 532/97, L./.

W tej sprawie, w okresie zatrudnienia premia powódki była naliczana od obrotu działu handlowego, a powódka nie kwestionowała tej okoliczności i to pomimo, że była informowana co miesięcznie szczegółowo o wysokości przyznawanych premii, w tym częstokroć o tym, że z uwagi na wypracowaną sprzedaż w danym miesiącu żadnej premii nie otrzyma. Od kwietnia 2016 roku z uwagi na brak wypracowania przez dział handlowy zysku uprawniającego do pierwszego pułapu premiowania włączono do sprzedaży będącej podstawą wyliczenia premii dla powódki obrót hurtowy generowany przez sklepy detaliczne pozwanej, co miało za zadanie zwiększenie szans powódki na osiągnięcie premii. Powyższe włączenie innych sklepów do obrotu powódki została uzgodnione wobec wniosku powódki zgłoszonego do wiceprezes zarządu A. L. o podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego. Powódka takiego wniosku na piśmie nie złożyła, ale była to prośba ustna. Nie jest wiarygodnym twierdzenie powódki, że nie mogła rozmawiać z prezesem zarządu o premii, skoro jak zeznała świadek M. M. – powódka rozmawiała z prezesem zarządu dwa razy w tygodniu – karta 281. Powódka nie złożyła żadnego pisma do zarządu dotyczącego wypłaty wynagrodzenia innego aniżeli to jakie otrzymywała. W świadomości współpracowników powódki M. M., G. B., A. L. – zajmującej się naliczaniem premii, czy D. D. było to, że premia powódki uzależniona jest od wyników działu handlowego i dlatego powódka otrzymywała dane handlowców oraz od kwietnia 2016 roku zysku generowanego w sklepie w którym

kierownikiem była D. D.. Materiał dowodowy nie daje żadnych podstaw do uznania, że powódka kiedykolwiek w czasie pracy skarżyła się na fakt braku wypłaty premii.

Na fakt istnienia pomiędzy stronami konsensusu co do tego, że podstawą obliczenia premii powódki miała być sprzedaż generowana przez dział handlowy jako tą część firmy wskazuje również zakres obowiązków powódki, który był związany wyłącznie z pracą działu handlowego, w odróżnieniu od stanowiska dyrektora handlowego, który nadzorował całość sprzedaży pozwanej, w tym realizowanej przez punkty detaliczne oraz do spółki (...) spółki zoo.

O rzeczywistym zamiarze strony zawierających umowę z dnia 4 stycznia 2016 roku świadczą inne środki dowodowe będące wiadomościami tekstowymi wymienianymi pomiędzy powódką a świadkiem M. M. karta 110-117, w których to wiadomościach powódka wyraźnie formułuje zdanie, że „ błąd w umowie będzie spółkę drogo kosztować”. Powódka wskazała także w wiadomości tekstowej karta 114, że prezes zarządu popełnia szkolne błędy, co w języku potocznym oznacza błędy o charakterze widocznym od razu. Treść powołanych wiadomości tekstowych, zdaniem Sądu oznacza, że zamiarem stron było ukształtowanie premii powódki od zysku działu handlowego i tak strony podpisując umowę rozumiały ukształtowanie powódce wynagrodzenia. Jedynie taka wykładania umowy o pracę powódki uwzględnia logikę całego tekstu umowy. Jednocześnie zaznaczyć należy, że zdaniem Sądu orzekającego, przedstawiona wykładania umowy o pracę powódki w zakresie zasad wynagradzania nie pomija tekstu werbalnego umowy, a jedynie ustala treść umowy za pomocą językowych reguł znaczeniowych. Wykładania przedstawiona nie prowadzi do wniosku, że zamiarem stron było zawarcie odmiennych postanowień wyrażonych na piśmie, albowiem przyjmuje, iż konsensus stron w zakresie w jakim użyto sformułowania „ sprzedaży firmy” oznacza sprzedaż działu handlowego firmy czyli działu kierowanego przez pracownika. Taka wykładania jest wykładnią przeprowadzoną metodą kombinowaną i pozwala ona na ustalenie sensu i celu kwestionowanych postanowień umowy o pracę. Podkreślić przy tym należy, że na gruncie art. 65 kodeksu cywilnego uznaje się, że jeżeli wynik wykładni kombinowanej pozwala na ustalenie sensu i celu umowy to nie zachodzi konieczność dokonywania innego typu wykładni według wzorca obiektywnego, czyli takiej która daje ochronę adresatowi oświadczenia.

Sąd dodatkowo wskazuje, że nie pozwalają na wyciągnięcie przeciwnych wniosków od dokonanej wykładni umowy twierdzenia powódki o innej treści umowy - umowy o pracę dołączone do pozwu, z których wynikają wyższe wcześniejsze zarobki powódki, skoro od stycznia 2015 roku powódka pozostawała bez pracy, a zatem warunki wcześniejsze finansowe nie mogłyby być czynnikiem warunkującym sposób wynagradzania powódki i przyjęcie przez nią oferty pracy. Również fakt, iż powódka od kwietnia 2016 roku poszukiwała pracy nie wskazuje na inną treść i zamiar stron przy zawieraniu umowy, a jedynie mogą świadczyć o tym, że powódka zorientowała się iż trudno będzie jej działowi też z uwagi na fluktuację pracowników osiągnąć próg uprawniający do wypłaty dla niej premii.

Reasumując, stwierdzić należy, że analiza materiału dowodowego prawy nie pozwala na przyjęcie, że intencją, zamiarem stron było rozumienie sformułowania o premii inaczej niż to, że jest ona uzależniona od sprzedaży działu handlowego. W kontekście powyższego ustalenia uznać należy, że powódka otrzymała od pracodawcy należną jej zgodnie z umową premię w czasie trwania zatrudnienia przyznaną od zysku działu handlowego i nie przysługuje jej roszczenie dalej idące.

Z uwagi na okoliczność, że w niniejszym postępowaniu strona pozwana dodatkowo złożyła w odpowiedzi na pozew oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli zawartego w umowie o pracę z dnia 28 grudnia 2015 roku w zakresie dotyczącym warunków naliczania premii – karta 78, Sąd ustosunkuje się do niniejszego oświadczenia. Zgodnie z art. 84 kodeksu cywilnego kwalifikowany normatywnie jest błąd co do treści czynności prawnej, czyli mylne wyobrażenie o którymkolwiek ze składników czynności prawnej. Błąd może dotyczyć rodzaju czynności prawnej, osoby kontrahenta, przedmiotu czynności prawnej. Nie stanowi błędem mylna ocena skutków czynności prawnej, gdyż dotyczy ona sfery motywacyjnej i błędem w pobudce, który nie ma prawnej doniosłości. W doktrynie i orzecznictwie wyraźnie wskazuje się, że podpisywanie dokumentów bez zaznajomienia się z ich treścią nie uzasadniają możliwości powołania się na błąd /porównaj wyrok SA w Szczecinie wydany w sprawie I ACA 703/14, L., Komentarz do art. 84 kc pod redakcją profesora G. 2016, L./. W niniejszej sprawie oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli złożone w odpowiedzi na pozew należy uznać za nie wywołujące skutków

prawnych, albowiem dotyczy w istocie pobudki i jest oparte na braku przeczytania sporządzonego przez J. D. projektu umowy o pracę powódki, a nie na błędzie co do treści czynności prawnej mającego znaczenie prawne. Błąd w znaczeniu prawnym nie jest błędem w znaczeniu mylnego wyobrażenia o rzeczywistości i stanowiącego omyłkę, czy też brak precyzyjności w sformułowaniu, które podlega interpretacji w trybie art. 65 kodeksu cywilnego. Sąd nie stwierdził w niniejszej sprawie błędu istotnego w czynności prawnej, a tym samym uznał uchylenie się od oświadczenia woli nieskutecznym.

Reasumując, na moc par 1 pkt 4 umowy o pracę powódki w związku z art. 65 par 2 kc w zw. z art. 300 kp sąd uznał dochodzone roszczenie powódki za niezasadne, albowiem warunki wynagradzania premiowego powódki nie przyznawał jej premii od zysku spółki jako całej, ale od zysku działu handlowego firmy, która to premia została jej wypłacona w całości, o czym orzeczono w punkcie I wyroku.

W punkcie II wyroku Sąd na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. § 9 ust. 2 i § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015, poz. 1804 ze zm.) zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 2.700,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, co uczynił zgodnie z zasadą odpowiedzialności z wynik procesu, uznając powódkę za przygrywającą proces w całości.

W punkcie III wyroku Sąd przeniósł na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gdyni koszty sądowe, od obowiązku uiszczenia których powódka była zwolniona z mocy prawa, co uczynił na mocy art. 113 par 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych /Dz. U z 2016 roku poz. 623 ze zm./.

SSR Joanna Wojnicka – Blicharz