

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 października 2016 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Agnieszka Turowska
Protokolant:	Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 10 października 2016 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa C. S.

przeciwko (...) Sp. z o.o. sp.k. w O.

o wynagrodzenie, wynagrodzenie za pracę w godz. nadliczbowych

1. oddała powództwo;

2. zasądza od powoda C. S. na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o. sp.k. w O. kwotę 1860 zł (słownie: tysiąc osiemset sześćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

Sygn. akt VI P 777/14

UZASADNIENIE

Powód C. S. wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki kapitałowej w O. (uprzednio: Spółka Jawna (...) w O.):

kwoty 1.500 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc lipiec 2012 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2012 r. do dnia zapłaty,

kwoty 1.414 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc sierpień 2012 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2012 r. do dnia zapłaty,

kwoty 2.500 zł tytułem wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc lipiec i sierpień 2012 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty oraz zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

Powód w uzasadnieniu pozwu wskazał, że pozwany pracodawca nie wypłacił mu należnego wynagrodzenia zgodnie z poczynionymi ustaleniami na spotkaniu z przedstawicielami pracodawcy przed podjęciem zatrudnienia za miesiąc lipiec i sierpień 2012 r., a także za pracę w godzinach nadliczbowych.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwany przyznając okoliczności związane z zatrudnieniem powoda w

okresie od 2 lipca do 25 sierpnia 2012 r. na stanowisku Kierownika Regionalnego Sprzedaży za wynagrodzeniem w wysokości 4.203 zł brutto miesięcznie, z możliwością uzyskania premii uznaniowej w przypadku dobrych wyników sprzedażowych, jednocześnie zaprzeczył twierdzeniom powoda w pozostałym zakresie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny w sprawie:

Strony przed zawarciem umowy o pracę podejmowały rozmowy odnośnie warunków zatrudnienia powoda, w tym przede wszystkim wynagrodzenia zasadniczego, premii uznaniowej wstępnie ustalając, iż wynagrodzenie miesięczne kształtować się będzie na poziomie nie mniej niż 4000-4100 zł netto. Ze strony pracodawcy obecny był D. B. – dyrektor ds. hurtu i K. M.. Ustalenia ustne nie zostały zawarte w formie pisemnej, czy też obwarowane warunkiem. Stanowiły fazę poprzedzającą faktyczne zatrudnienie powoda na stanowisku Kierownika Sprzedaży Regionalnej.

Powód C. S. został zatrudniony u pozwanego (...) w O. na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 26 czerwca 2012 r. na okres próbny od dnia 2 lipca 2012 r. do dnia 30 września 2012 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Kierownika Regionalnego Sprzedaży za wynagrodzeniem w wysokości 4.203,00 zł brutto.

Powód pomimo odmiennego ustalenia kwestii wynagrodzenia zasadniczego podpisał umowę o pracę, nie składał także pracodawcy oświadczenia o uchyleniu się od jej skutków.

dowód: nagranie - płyta CD – k. 18 (stenogram – k. 196; umowa o pracę – k. 1 część B akt osobowych powoda; zeznania świadka D. B. – k. 159-161 (nagranie z rozprawy z dn. 3.12.2015r. 00:02:18-00:53:17), zeznania świadka K. M. – k. 245-247 (nagranie z rozprawy z dn. 10.10.2016r. 00:02:39-00:21:38), zeznania powoda C. S. – k. – k. 247-248 (nagranie z rozprawy z dn. 10.10.2016r. 00:24:31-01:06:14), zeznania pozwanego P. C. – k. 248-249 (nagranie z rozprawy z dn. 10.10.2016r. 01:06:49-01:13:54)

U pracodawcy obowiązywał „Wykaz obowiązków Przedstawiciela Handlowego i regulamin wynagradzania za pracę w firmie”. Przedstawiciel miał obowiązek wypełnić i wysłać najpóźniej do piątku każdego tygodnia, tygodniowy raport pracy wg wzoru, przy czym zwolniony był z tego obowiązku tylko i wyłącznie w razie nieobecności w pracy w pełnym tygodniu.

Nie wysłanie raportu według ustalonego terminu skutkowało konsekwencjami w postaci zwiększenia ustalonego planu sprzedaży na dany miesiąc każdorazowo o 1.000 zł brutto.

Przedstawiciel miał obowiązek dbać o stan magazynowy powierzony mu do sprzedaży, który nie mógł przekraczać na koniec okresu rozliczeniowego 80% kwoty wykonanej sprzedaży gotówkowej w danym miesiącu. Odstępstwa od zakładanych stanów magazynowych miały być rozliczane według wartości ustalonych przez pracodawcę wartości magazynu do kwoty sprzedaży plus procentu do planu sprzedaży na dany miesiąc.

Przedstawiciele mieli obowiązek wykonania w ciągu okresu rozliczeniowego tj. w ciągu miesiąca planu sprzedaży wcześniej ustalonego z przełożonym. Za wykonanie planu ustalano sprzedaż gotówkową w kwocie ustalonego planu. Wykonanie planu w 100% równało się wynagrodzeniu w kwocie 10% brutto od kwoty brutto wykonanej sprzedaży gotówkowej w przypadku planu do 50 000 zł brutto włącznie. Wykonanie planu w 100% równało się wynagrodzeniu w kwocie 11% brutto od kwoty brutto wykonanej sprzedaży w przypadku planu powyżej 50 000 zł brutto. Wykonanie nad planu sprzedaży było równoznaczne z wypłaceniem dodatkowej premii wg regulaminu: - od kwoty przewyższającej ustalony plan handlowiec otrzymywał dodatkowo 5% brutto od kwoty brutto nad planu.

Niewykonanie planu sprzedaży było równoznaczne z konsekwencjami w postaci: od kwoty wynagrodzenia za wykonaną sprzedaż gotówkową zostawała potrącona wartość 5% brutto od kwoty brutto brakującej od ustalonego planu.

Przedstawiciel miał obowiązek na bieżąco kontrolować i w terminie pobierać płatności od klientów za sprzedany towar. Od przeterminowanych płatności wpłacanych przez handlowca firma naliczała wynagrodzenie według regulaminu.

(dowód: Wykaz obowiązków Przedstawiciela Handlowego i regulamin wynagrodzenia za wykonaną pracę w firmie – k. 48-49)

Regulamin Pracy obowiązujący u pozwanego pracodawcy przewidywał możliwość pracy w godzinach nocnych i nadliczbowych tylko na wyraźne polecenie przełożonego w wymiarze nie wyższym niż 2 godziny na dobę i 150 godzin w roku kalendarzowym.

Wypłata wynagrodzenia odbywała się raz w miesiącu do 5 – tego dnia następnego miesiąca po okresie rozliczeniowym.

(dowód: Regulamin Pracy – k. 175-179)

Zgodnie z Regulaminem Wynagradzania pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze określone przez strony stosunku pracy w umowie o pracę. Pracownikom zatrudnionym na stanowisku: Kierownika regionalnego, przedstawiciela mogła zostać przyznana prowizja do 5% obrotu netto przedstawicieli. Poza wynagrodzeniem zasadniczym pracownik mógł otrzymać premię uznaniową, którą przyznawał pracodawca po uwzględnieniu swoich możliwości finansowych, biorąc pod uwagę m.in.: - sumienność i staranność oraz stopień trudności w wykonywanej pracy, - przestrzeganie regulaminu pracy i wynikających z niego dla pracownika obowiązków, - obecność w pracy i stosunek do klientów i współpracowników.

Pracownikowi szczególnie wyróżniającemu się w pracy mogła zostać przyznana, na wniosek jego bezpośredniego przełożonego, nagroda.

Regulamin Wynagradzania przewidywał również uregulowania odnośnie dodatków do wynagrodzenia zgodnie z obowiązującymi przepisami (art. 151 k.p., art. 33 k.p. i art. 93 k.p.), a także wynagrodzenie ryczałtowe dla kierowcy samochodu osobowego.

Zgodnie z załącznikiem nr 1 do Regulaminu wynagradzania w okresie zatrudnienia na okres próbny nie była wypłacana prowizja a także warunki otrzymania premii pieniężnych.

(dowód: Regulamin Wynagradzania – k. 173-175)

Powód został zatrudniony do rozwoju T., a docelowym zadaniem powoda było uruchomienie w G. i otworzenie dwóch sklepów oraz nadzór nad zatrudnionymi już przedstawicielami handlowymi. Powód miał także zatrudnić Przedstawiciela Handlowego.

Przełożony powoda był K. M., z którym ustalane były w trakcie rozmów telefonicznych plany działania poszczególnych przedstawicieli handlowych, sprawozdania z przeprowadzonych spotkań i wyjazdów.

Obszar działalności, którym kierować miał powód obejmował T., T., G. i S.. Kierownik Regionalny sam ustalał harmonogram pracy, przy czym uprawniony był do korzystania z kart firmowych, noclegów w hotelach poza miejscem zamieszkania.

Kwestie związane z koniecznością pracy w godzinach nadliczbowych winny być na bieżąco zgłaszane kadrowej. Powód w czasie zatrudnienia nie informował pracodawcy o wykonywanej pracy w godzinach nadliczbowych.

W czasie zatrudnienia powód C. S. zatrudnił P. D. na -stanowisku przedstawiciela handlowego.

Przeciętnie czas pracy przedstawiciela handlowego kształtował się na poziomie 8 godzin, przy czym w razie potrzeby był odpowiednio wydłużany, zwłaszcza na początku zatrudnienia.

Na stanowisku przedstawiciela handlowego na rejon S. – Ś. zatrudniony był J. J., z którym powód widywał się raz w tygodniu. Powód wraz z przedstawicielem kończyli pracę po 8 godzinach a następnie samodzielnie podejmował

decyzję o powrocie do G. tudzież pozostaniu na miejscu do dnia następnego. Powód miał także możliwość przyjazdu dzień przed zaplanowanym spotkaniem z przedstawicielem handlowym.

(dowód: zeznania powoda C. S. – k. , zeznania świadka D. B. – k. 159-161 (nagranie z rozprawy z dn. 3.12.2015r. 00:02:18-00:53:17), zeznania świadka P. D. – k. 162 (nagranie z rozprawy z dn. 3.12.2015r. 00:54:35-01:02:04), zeznania świadka J. J. – k. 197-198 (nagranie z rozprawy z dn. 7.04.2016r. 00:03:39-00:22:14), zeznania świadka K. M. – k. 245-247 (nagranie z rozprawy z dn. 10.10.2016r. 00:02:39-00:21:38), częściowo zeznania powoda C. S. – k. – k. 247-248 (nagranie z rozprawy z dn. 10.10.2016r. 00:24:31-01:06:14), zeznania pozwanego P. C. – k. 248-249 (nagranie z rozprawy z dn. 10.10.2016r. 01:06:49-01:13:54)

W dniu 13 sierpnia 2012 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który wynosił tydzień i kończył się dnia 25 sierpnia 2012 r.

Pracodawca zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie od dnia 14 sierpnia 2012 r. do dnia 17 sierpnia 2012 r. z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

W okresie od 20 do 25 sierpnia 2012 r. powód był niezdolny do pracy.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem – k. 1 część C akt osobowych powoda; karta zasiłkowa – k. 15 część B akt osobowych powoda, oświadczenie – k. 14 część B akt osobowych powoda)

Powód za miesiąc lipiec 2012 r. otrzymał wynagrodzenie w wysokości 4.203 zł brutto (2.934,36 zł netto), a za miesiąc sierpień wynagrodzenie w wysokości 2.407,17 zł brutto oraz kwotę 580,26 zł wynagrodzenia za czas choroby oraz ekwiwalent za niewykorzystany urlop w wysokości 1.000,70 zł co stanowiło łącznie 2.843,03 zł netto.

(dowód: wydruk – k. 11, karta wynagrodzeń powoda – k. 28)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd dokonał ustaleń faktycznych w sprawie w oparciu o zgromadzone dowody z dokumentów, w tym akt osobowych powoda, regulaminów wewnętrznych, których autentyczność i rzetelność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Za podstawę ustaleń faktycznych przyjęć należało także zeznania świadków D. B., J. J., P. D., K. M. i zeznania pozwanego P. C. oraz w części zeznania powoda C. S. a także złożone do akt sprawy nagranie.

Sąd dokonując ustaleń faktycznych w sprawie nie uwzględnił sporządzonej przez powoda tabeli godzin pracy wraz ze wskazaniem ilości nadgodzin za poszczególne dni (k. 6-8). W ocenie Sądu tabela nie została sporządzona rzetelnie, nadto nie znajdowała żadnego potwierdzenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Wskazać należy, iż powód sporządził tabelę godzin pracy w oparciu o zapamiętane informacje z okresu zatrudnienia i po części w oparciu o zapiski kalendarza. Problem jednak w tym, że po pierwsze powód nie przedłożył Sądowi kalendarza ze wskazanego okresu zatrudnienia, w którym miał odnotowywać zdarzenia – godziny faktycznie świadczonej na rzecz pozwanego pracy. Po wtóre, o ile stosunkowo niedługi okres zatrudnienia pozwalałby na szacunkowe określenie ilości godzin pracy w poszczególnych dniach, to jednak zasady wiedzy i doświadczenia życiowego nie pozwalały na przyznanie mu waloru wiarygodności, albowiem okres w jakim powód sporządził przedmiotowe zestawienie godzin nastąpiło po upływie przeszło dwóch lat. Powszechnie wiadomym jest, że pamięć ludzka jest zawodna, z czasem człowiek pamięta co raz mniej szczegółów i z całą pewnością stwierdzić należy, że powód po prostu nie mógł niemalże z fotograficzną dokładnością odtworzyć godzin pracy w okresie blisko dwóch miesięcy zatrudnienia u pozwanego. Także przesłuchani w sprawie świadkowie jak również zeznania samego powoda nie pozwoliły na uznanie, że tabelaryczne zestawienie godzin pracy jest rzeczywiste tudzież szacunkowo zbliżone do rzeczywistej ilości godzin pracy.

Powszechnie znana jest okoliczność, że przedstawiciele handlowi czy też Kierownicy Regionalni Sprzedaży przekraczają często dobowy i tygodniowy wymiar czasu pracy. Mając na uwadze, że to na pracodawcy spoczywa

obowiązek rzetelnego prowadzenia dokumentacji związanej z ewidencją czasu pracy, pracownik jest uprawniony do wykazania jej nierzetelności i rzeczywistej ilości godzin pracy wszelkimi dostępnymi mu środkami dowodowymi. Przy czym twierdzenia pracownika nie mogą zostać ograniczone li tylko do jego oświadczeń i sporządzenia zestawienia godzin bez żadnego wykazania ich prawdziwości. Dodatkowo także treść zapisów samego zestawienia budzi wątpliwości. Powód bowiem dokonując zestawienia godzin pracy w poszczególnych dniach miesiąca lipca i sierpnia 2012 r. wskazał, że łącznie w godzinach nadliczbowych przepracował 83 godziny, co daje wynagrodzenie w wysokości 3.486 zł (wynagrodzenie 4500 zł:160 godzin = 28 zł za godzinę plus dodatek 50% stanowi kwotę 42 zł za 1 nadgodzinę x83). Jednakże sumaryczne zestawienia ilości godzin nadliczbowych wskazanych w tabeli wynosi 71 nadgodzin a nie 83, nadto w treści pozwu wskazana wysokość dochodzonego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych została określona na kwotę 2.500 zł. Powód do czasu pracy wskazał także „szkołę” (5-6 lipca 2012 r.), bez stosownego wskazania czy przedmiotowe dni pracodawca uznał za godziny usprawiedliwionej nieobecności powoda, czy też z obowiązkiem odpracowania ich w innym terminie.

Powyższe okoliczności zdaniem Sądu przemawiają za brakiem podstaw do uznania, że zestawienie jest rzetelnie sporządzone i faktycznie odzwierciedla przepracowaną ilość godzin w poszczególnych dniach pracy powoda.

W ocenie Sądu Rejonowego nagranie utrwalone na nośniku CD pozwoliło na potwierdzenie, że powód z przedstawicielem pracodawcy przeprowadzali rozmowy na temat warunków płacowych przyszłego zatrudnienia powoda .

Zdaniem Sądu orzekającego zeznania świadków P. D., J. J., K. M. jak również pozwanego P. C. zasadniczo zasługiwały na przyznanie im waloru wiarygodności. Świadkowie zbiornie zeznawali na okoliczność pracy u pozwanego, zajmowanych stanowisk czy też realizacji zleconych prac, co znajdowało potwierdzenie w zeznaniach powoda czy też dowodach z dokumentów. Wskazać przy tym należy, iż świadkowie P. D. i K. J. podnosili kwestie związane z różnicą w wysokości wynagrodzenia zasadniczego ustalonego wstępnie z pracodawcą przed zatrudnieniem a wysokością w umowie o pracę, co znajdowało także odzwierciedlenie w treści także zeznań powoda, jednakże wszyscy świadkowie jak i powód przyjmowali ostatecznie zaproponowane przez pracodawcę pisemne warunki zatrudnienia.

Zeznania powoda C. S. w części zasługiwały na uwzględnienie. Sąd dał wiarę powodowi, że prowadził on rozmowy na temat warunków zatrudnienia u pozwanego, faktycznej różnicy w wysokości miesięcznego wynagrodzenia zaproponowanego w umowie o pracę czy też ogólnie charakteru pracy na stanowisku Regionalnego Kierownika Sprzedaży i konieczności sprawowania odpowiedniego nadzoru nad przedstawicielami handlowymi w terenie (S., T., G.). W zakresie faktycznie wykonywanej pracy w godzinach nadliczbowych, zgodnie z przedłożoną przez powoda tabelą, Sąd odmówił nadania im waloru wiarygodności. Przy czym podkreślenia wymaga, że co do zasady powszechnie wiadomym jest, że pracując w pionie sprzedaży ilość godzin pracy w celu realizacji nałożonych planów sprzedażowych niejednokrotnie wymaga pracy ponad dobowy i tygodniowy wymiar czasu pracy. Nie mniej zeznania powoda w tym zakresie nie znajdowały oparcia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Żaden ze świadków zawnioskowanych przez stronę powodową nie potwierdził, że powód faktycznie pracował w godzinach nadliczbowych.

Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej kolejności odnieść należało się do żądania powoda zasądzenia kwoty 1500 zł tytułem wynagrodzenia za miesiąc lipiec 2012 r. oraz 1414 zł za miesiąc sierpień 2012 r. zgodnie z ustaleniami zawartymi przed zatrudnieniem.

W ocenie Sądu żądanie powoda w tym zakresie było pozbawione podstaw tak faktycznych jak i prawnych. Powód C. S. zasadność swoich roszczeń w zakresie zasądzenia wynagrodzenia opierał na uprzednich ustaleniach stron stosunku pracy co do wysokości wynagrodzenia, a co miało czynić zadość umowie przedwstępnej.

W myśl art. 389 k.c. umowa przedwstępna jest instrumentem prawnym, którym strony mogą się posłużyć w fazie przygotowania kontraktu (tu: umowy o pracę). Nie jest sposobem zawarcia umowy, ponieważ sama jest umową obligacyjną. Jednak znajduje zastosowanie w procesie kontraktowania w sytuacji, gdy strony chcą zawrzeć umowę, lecz ten fakt odsuwają w czasie; czynią to z określonych względów, jednak innych niż brak konsensu co do istotnych postanowień umowy. Przyczyną odstąpienia od zawarcia umowy właściwej i posłużenia się umową przedwstępną

jest zazwyczaj konieczność doprecyzowania treści umowy w zakresie elementów nieistotnych (np. jakości, sposobu i terminu wykonania świadczeń, kosztów ubezpieczenia i transportu, odpowiedzialności za wady) albo przyczyna zewnętrzna w stosunku do treści zobowiązania (zawarcie umowy definitywnej jest w danej chwili niemożliwe prawnie albo niedogodne dla stron, np. z przyczyn ekonomicznych). Zamiarem stron jest zapewnienie zawarcia umowy w przyszłości, przez przyznanie jednej lub obu stronom stosunku uprawnienia do żądania zawarcia kontraktu przyznanego. Umowa przedwstępna jest umową zobowiązującą stronę lub strony do zawarcia w przyszłości oznaczonej umowy, stanowiąc pactum de contrahendo. Nie ma przeszkód, aby umowa przedwstępna zobowiązywała do wielokrotnego kontraktowania, a więc zawarcia więcej niż jednej umowy, na przykład w zakresie dostaw urządzeń dla realizacji określonego przedsięwzięcia inwestycyjnego czy dostaw surowców w określonym czasie.

W fazie przygotowania umowy często dochodzi między stronami do różnych czynności, których charakter prawny nie zawsze jest łatwy do ustalenia (porozumienia negocjacyjne, listy intencyjne, umowy ramowe itp.). Należy wówczas uznać, że jeżeli przesłanki ważności umowy przedwstępnej są zachowane, istnieje obowiązek zawarcia oznaczonej umowy określony w przepisie art. 389 k.c.

Dla ważności umowy przedwstępnej nie ma znaczenia forma, w jakiej została dokonana, ani forma, jakiej prawo wymaga dla ważności umowy przyrzeczonej. Przepisy prawne nie wymagają także dla umów przedwstępnych zachowania formy szczególnej dla celów dowodowych (ad probationem). Nie oznacza to jednak, aby forma umowy przedwstępnej była zawsze prawnie irrelevantna. Jeżeli przepisy prawne wymagają zachowania formy szczególnej dla ważności umowy przyrzeczonej, wówczas dla uzyskania pożądaných przez strony konsekwencji prawnych (możliwości dochodzenia zawarcia umowy przyrzeczonej) umowa przedwstępna powinna być zawarta w szczególnej formie (por. art. 390 § 2 i uwagi do tego przepisu).

Przepis art. 389 § 1 k.c. formułuje w zakresie treści umowy przedwstępnej przesłankę jej ważności: wymóg określenia istotnych postanowień umowy przyrzeczonej. Obowiązek oznaczenia istotnych postanowień umowy przyrzeczonej sprowadza się do określenia przez strony w umowie tych elementów, które wyznaczają minimalny zakres treści zamierzonej w przyszłości czynności prawnej, nazywany także koniecznymi składnikami umowy (por. bliżej Z. Radwański, Teoria umów, Warszawa 1977, s. 71–73 i 252–254 oraz tenże (w:) System prawa prywatnego, t. 2, s. 263 i 265). Bez ich określenia nie jest możliwe wskazanie świadczenia, które zobowiązuje się spełnić dłużnik, a tym samym nie można nałożyć na niego takiego obowiązku, a następnie dochodzić jego wykonania na drodze sądowej. Stąd przepis art. 389 § 1 k.c. wymaga, aby strona umowy przedwstępnej zobowiązywała się do zawarcia „oznaczonej” umowy, przy czym za taką nakazuje uznać kontrakt, którego co najmniej konieczne elementy da się ustalić w sposób obiektywny (wskazano podstawy, metodę ich określenia). Interpretacja oświadczeń woli stron musi pozwolić określić przedmiot umowy przyrzeczonej.

Określenie treści obligacyjnego stosunku prawnego, jaki powstaje wskutek zawarcia umowy przedwstępnej, następuje zgodnie z przepisem art. 56 k.c., a więc nie tylko na podstawie oświadczeń woli złożonych przez strony umowy, ale z uwzględnieniem obowiązujących przepisów prawnych, zasad współżycia społecznego i ustalonych zwyczajów.

[A.Olejniczak, Komentarz do art. 389 Kodeksu cywilnego, ST.pr. 01.05.2014, Syst. Inf. Praw. LEX].

W ocenie Sądu orzekającego, mając na uwadze powyższe rozważania, brak podstaw do uznania, że strony zawarły w ramach prowadzonych rozmów umowę przedwstępną, określającą wysokość miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego powoda. Wstępne rozmowy prowadzone przez powoda z przedstawicielami pracodawcy, ich treść, nie pozwalają na uznanie, że strony ustaliły istotne postanowienia umowy o pracę. W trakcie spotkania powód z K. M. i D. B. wskazywana była kwota 4000-4100 zł netto, ogólny zarys obowiązków, przy czym także wskazywana wysokość wynagrodzenia obejmowała procentowy udział w sprzedaży i zadania premiowanie.

Zdaniem Sądu prowadzone rozmowy przed zatrudnieniem powoda z całą pewnością nie mogą być uznane za wiążące strony w ramach umowy przedwstępnej, a stanowią wyraz coraz popularniejszych negocjacji prowadzonych przez pracodawcę z przyszłym pracownikiem odnośnie oczekiwań w zakresie warunków pracy i płacy po obu stronach.

Sąd rozważając zasadność roszczenia powoda o zasądzenie wynagrodzenia ponad kwotę określoną w umowie o pracę miał na uwadze także wady oświadczenia woli określone w treści art. 82-87 k.c. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwolił na ustalenie, iż przedmiotowa umowa o pracę została zawarta przez powoda pod wpływem błędu czy też innej okoliczności wyłączającej jej ważność. Sam powód wskazywał bowiem, że zapoznał się z treścią umowy o pracę i wskazaną wysokością miesięcznego wynagrodzenia, podpisał przedmiotową umowę o pracę nawiązując tym samym stosunek pracy. W trakcie okresu zatrudnienia powód nie podejmował prób uchylecia się od skutków prawnych wynikających z zawartej umowy o pracę. Samo subiektywne odczucie powoda, że stawka wynagrodzenia zasadniczego będzie wyższa, jest niewystarczające do uznania, że strony w tym zakresie poczyniły wiążące ustalenia. Sąd Rejonowy oczywiście miał na uwadze, że świadkowie jak i powód wskazywali, że pracodawca w rozmowach poprzedzających zatrudnienie oferował wyższe wynagrodzenie dla pracowników, jednakże nie zmienia to faktu, że pracownicy godzili się na zaproponowane warunki zatrudnienia i wynagrodzenia podpisując umowy o pracę. Nie sposób przy tym pominąć, że przedstawiciele pracodawcy prowadząc rozmowę wskazywali na dodatkowe wynagrodzenie związane z realizacją planów sprzedażowych i zadań premiowanych, a nie tylko na stricte wynagrodzenie zasadnicze. Powód posiadając doświadczenie zawodowe w pionie sprzedaży winien posiadać wiedzę, że potencjalni pracodawcy wskazując wysokość wynagrodzenia miesięcznego ujmują także dodatkowe składniki wynagrodzenia uzależnione od nakładanych planów sprzedaży.

Mając powyższe na uwadze Sąd oddalił powództwo w tym zakresie uznając je za pozbawione zasadności na podstawie art. 80 Kp a contrario

W kwestii wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wskazać wstępnie należy, iż praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracowników systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 k.p.).

Zgodnie natomiast z art. 151¹ k.p. pracownikowi za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości: 1. 100 % wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy oraz 2. 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony powyżej.

Dodatek w wysokości 100 % przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba, że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości 100%. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia dodatku, o którym mowa powyżej, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną.

Wskazać także należy, iż z przedłożonej do akt sprawy karty ewidencji czasu pracy wynika, że powód pracował w systemie ośmiogodzinnego dnia pracy, czterdzieści godzin tygodniowo (k. 53).

Zgodnie z zasadami wiedzy i doświadczenia życiowego co do zasady uznać należało co do zasady roszczenie powoda o zasądzenie wynagrodzenia w godzinach nadliczbowych, jednakże ich rzeczywista ilość nie została w ocenie Sądu w żaden sposób wykazana przez powoda. Zestawienie tabelaryczne sporządzone na potrzeby niniejszego postępowania tak z uwagi na błędy rachunkowe a przede wszystkim brak oparcia w jakimkolwiek innym dowodzie, nie mogły stanowić podstawy obliczenia wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe. Poza bowiem oświadczeniami powoda i właśnie sporządzoną przez niego tabelą, co do wiarygodności i rzetelności zapisów mowa już była powyżej, żaden ze słuchanych w toku postępowania świadków nie potwierdził okoliczności pracy powoda ponad wymiar czasu pracy, bowiem wskazywali oni, że powód owszem jeździł z przedstawicielami handlowymi ale w godzinach ich pracy, w zasadzie nie przekraczając dobowego wymiaru. Nawet gdyby przyjąć, że powód faktycznie pokonywał w tym dniu trasę do T., G. czy też S., to w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, nie sposób ustalić w jakie dni a tym bardziej w jakich godzinach C. S. świadczył pracę na rzecz pozwanego.

Sąd miał na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 322 k.p.c. jeżeli w sprawie o naprawienie szkody, o dochody, zwrot bezpodstawnego wzbogacenia lub o świadczenie z umowy o dożywocie sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej ceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy.

Rozwiązanie przyjęte w art. 322 k.p.c. pozwala na rozstrzygnięcie spraw, w których ściśle udowodnienie wysokości żądania (przy niewątpliwej jego słuszności co do zasady) jest niemożliwe lub nader utrudnione, a ze względu na charakter wiążących strony stosunków prawnych istotne jest ich szybkie rozstrzygnięcie. Tak jest niewątpliwie w przypadku roszczenia pracownika o wynagrodzenie za pracę (które jest traktowane jak roszczenie o dochody). Sprawa o wynagrodzenie za pracę, w tym także wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, jest sprawą o dochód - dochód przysługujący pracownikowi w postaci zapłaty za pracę świadczoną na rzecz pracodawcy w ramach stosunku pracy. Brak możliwości ścisłego udowodnienia wysokości żądania lub nadmierne trudności w udowodnieniu tej wysokości, uprawniają i zarazem zobowiązują sąd do zasądzenia odpowiedniej sumy według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 czerwca 2007 r., I PK 61/07, LexPolonica nr 1700027, OSNP 2008 nr 15-16, poz. 214).

W sytuacji, gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie - wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy - nie może udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin, ustalenie wynagrodzenia może nastąpić według reguł z art. 322 k.p.c. Za naruszenie tego przepisu można uznać nie tylko jego niezastosowanie i całkowite oddalenie powództwa przy jednoczesnym ustaleniu, że zasada została udowodniona, a jedynie brak jest dostatecznych dowodów na wysokość żądania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 lipca 2002 r., I PKN 314/01, niepublikowany), ale także jego błędne zastosowanie, polegające na arbitralnym ustaleniu wysokości "odpowiedniej sumy", bez rozważenia wszystkich okoliczności sprawy. W wymienionych w art. 322 k.p.c. kategoriach spraw (także w sprawach o wynagrodzenie za pracę, czyli o dochody) ustawodawca przyjął, że kiedy roszczenie jest niewątpliwe co do zasady (np. praca w godzinach nadliczbowych została ponad wszelką wątpliwość udowodniona), a jedynie ściśle ustalenie jego wysokości - na podstawie materiału dowodowego przedstawionego przez powoda do oceny sądu - jest niemożliwe, sąd powinien podjąć próbę ustalenia wysokości roszczenia na podstawie własnej oceny "opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy". Rozważenie to powinno opierać się na przeprowadzonych dowodach, potwierdzających istnienie istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności (np. dowodach z zeznań świadków, opisujących rozmiar pracy świadczonej w nadgodzinach), na ocenie wiarygodności twierdzeń stron (pracownika i pracodawcy) oraz ocenie prawdopodobieństwa istnienia nieudowodnionych faktów. W konsekwencji, ocena sądu nie może wykazywać cech dowolności, arbitralności, a jego decyzja oparta na art. 322 k.p.c. - zarówno pozytywna jak i negatywna - wymaga przedstawienia uzasadnienia nawiązującego nie tylko do przesłanek zastosowania tego przepisu, ocenionych w powiązaniu z okolicznościami sprawy, ale także do zgromadzonych w sprawie dowodów, ocenionych według reguł przewidzianych w art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 lutego 2009 r., I PK 160/08, LEX nr 507994). Nie jest wystarczające samo powołanie się na brzmienie normy prawnej, na zasady słuszności albo na uprawnienie sądu do "miarkowania wysokości żądania pozwu".

Wprowadzając wyjątkową możliwość rozstrzygnięcia spraw, w których nie została w sposób ścisły udowodniona wysokość dochodzonego roszczenia, według oceny sądu, art. 322 k.p.c. dodatkowo potwierdza regułę, że wydając wyrok, sąd musi opierać się na takim materiale dowodowym, który pozwala na dostateczne wyjaśnienie sprawy, a więc na stwierdzenie zasadności dochodzonego roszczenia oraz - co do zasady - na ściśle udowodnienie wysokości dochodzonej w procesie należności. Odstępstwo od tego założenia, zawarte w art. 322 k.p.c., dotyczy właśnie ścisłego udowodnienia wysokości dochodzonej należności - przy braku takiej możliwości (z przyczyn dowodowych) sąd nie może oddalić powództwa, lecz powinien zasądzić odpowiednią sumę ustaloną według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Zasądzona "odpowiednia suma" może odpowiadać w całości wysokości dochodzonej przez powoda należności, może być też mniejsza. Z art. 322 k.p.c. nie wynika w żaden sposób konieczność zredukowania przez sąd w każdej sytuacji (w każdym procesie) wysokości należności dochodzonej przez powoda. "Odpowiednia suma", której wysokość została ustalona w wyniku rozważenia przez sąd wszystkich okoliczności sprawy, może być taką kwotą, jakiej dochodził powód. Jeżeli sąd uzna, w oparciu o wszechstronną i wnikliwą analizę

zgromadzonego materiału dowodowego, że kwota ta jest najbliższa rzeczywistej wysokości dochodzonego roszczenia, choć nie może zostać ściśle udowodniona ("co do złotówki") ze względu na brak rzetelnej ewidencji czasu pracy albo w ogóle zaniechanie przez pracodawcę prowadzenia takiej ewidencji, to może z uwzględnieniem treści art. 322 k.p.c. kwotę tę zasądzić. Przepis art. 322 k.p.c. może być zastosowany tylko wtedy, gdy powód określił dokładnie żądanie i wskazał uzasadniające je okoliczności faktyczne (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 kwietnia 2008 r., II PK 289/07, OSNP 2009 nr 17-18, poz. 227).

Art. 322 k.p.c. nie zwalnia sądu z obowiązku zebrania i wykorzystania całości materiału dowodowego. Nie służy do "miarkowania" wysokości zasądzonej należności - nie jest bowiem przepisem materialnoprawnym, lecz procesowym, a miarkowanie należności może się odbyć tylko na podstawie przepisów prawa materialnego (ponieważ jest instytucją prawa materialnego). To nie jest przepis pozwalający zasądzić odpowiednią kwotę "po uważaniu" sądu. Prawidłowe zastosowanie tego przepisu wymaga wskazania faktów, z których wynika, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub znacznie utrudnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 grudnia 2007 r., I PK 157/07, LEX nr 375735, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 33), oraz okoliczności przemawiających za taką a nie inną wysokością "odpowiedniej sumy".

Dopuszczalne jest zasądzenie przez sąd pracy - także przy zastosowaniu art. 322 k.p.c. - nawet całości dochodzonej przez pracownika należności z tytułu wynagrodzenia za pracę, obliczonej na podstawie sporządzonego przez tego pracownika szczegółowego zestawienia czasu pracy w spornym okresie, zawierającego wyliczenie przepracowanych nadgodzin (w poszczególnych miesiącach, tygodniach i dniach, a nawet poszczególnych godzinach każdego dnia) oraz należnego z tego tytułu wynagrodzenia za każdy miesiąc spornego okresu, jeżeli zastawienie takie znajduje potwierdzenie w całości zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz w ustaleniach faktycznych poczynionych przez sąd na jego podstawie, a pracodawca zgodnie z obowiązującymi w sprawach o wynagrodzenie regulami w zakresie rozkładu ciężaru dowodu (art. 6 k.c., art. 232 zdanie pierwsze k.p.c.) nie wykaże, że praca w godzinach nadliczbowych nie miała miejsca (lub miała miejsce w innym rozmiarze) albo że przedstawione przez pracownika wyliczenie należnego mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych sporządzone zostało nierzetelnie [wyrok SN z dn. 19.02.2010r., II PK 217/09, LEX nr 584743].

Przy czym przepis art. 322 k.p.c., co wymaga podkreślenia, może być zastosowany tylko wtedy, gdy powód określił dokładnie żądanie i wskazał uzasadniające je okoliczności faktyczne (art. 187 § 1 k.p.c.) . Art. 322 k.p.c. nie może mieć zastosowania do ustalania samej podstawy faktycznej odpowiedzialności pozwanego, liczby godzin nadliczbowych. Wobec tego, wskazanie wysokości żądania i faktów, które je uzasadniają należy do czynności (powoda) poprzedzających zastosowanie art. 322 k.p.c. i nie może być traktowane jako rezultat zastosowania tego przepisu. Przepis art. 322 k.p.c. umożliwia natomiast sądowi, w sytuacji w której powód określił dokładnie żądanie i wskazał uzasadniające je okoliczności faktyczne, odstąpienie od ścisłego udowodnienia wskazanej wysokości tego żądania (ze względu na to, że jest to niemożliwe lub nader utrudnione) i zasądzenie odpowiedniej sumy opartej na rozważeniu przez sąd wszelkich okoliczności sprawy. Rozważany przepis nie ma więc na celu ułatwienia powodowi określenia wysokości żądania i okoliczności faktycznych, które je uzasadniają, lecz służy ułatwieniu przewyciężenia trudności w zakresie udowodnienia wskazanej przez niego wysokości żądania. W takiej sytuacji sąd może, w granicach żądania, zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy [wyrok SN z dn. 17.04.2008r., II PK 289/07].

W ocenie sądu powód C. S. nie sprostął wymaganiom udowodnienia wysokości żądania i faktów, które je uzasadniają, albowiem brak jest dowodów pozwalających na uznanie, że sporządzone przez niego zestawienie godzin pracy odzwierciedla rzeczywistą ilość godzin nadliczbowych. Przy tak sformułowanym żądaniu, które nie jest w jakikolwiek sposób wykazane byłoby zasądzeniem „po uważaniu”. Gdyby powód chociażby złożył do akt kalendarz za ten okres z którego wynikałoby, gdzie i kiedy był danego dnia umożliwił by sądowi dokonanie jakichkolwiek ustaleń faktycznych, które z kolei pozwoliłyby na ustalenie kwoty należnego mu wynagrodzenia z tytułu pracy w nadgodzinach. Artykuł 322 Kpc nie pozwala sądowi na dowolność. Jak już wcześniej wskazano bowiem ten przepis nie może mieć zastosowania do ustalania samej podstawy faktycznej odpowiedzialności pozwanego. Wskazanie wysokości żądania i faktów, które

je uzasadniają należy do czynności (powoda) poprzedzających zastosowanie art. 322 k.p.c. i nie może być traktowane jako rezultat zastosowania tego przepisu.

Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie art. 151 k.p. a contrario oddalił powództwo w zakresie roszczenia o wynagrodzenie za nadgodziny

O kosztach sąd orzekł stosując ogólną zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, zgodnie z którą strona przegrywająca winna zwrócić przeciwnikowi procesowemu koszty postępowania (art. 98 § 1 k.p.c.) i zasądził od powoda na rzecz pozwanego (...) sp. z o.o. sp. k. w O. kwotę 1860 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według obowiązujących stawek. Sąd uwzględnił także częściowo wniosek pełnomocnika pozwanego o zwrot kosztów dojazdu.

Odnosząc się do wniosku pełnomocnika pozwanego wskazać należy, że w art. 98 § 1 k.p.c. ustanowione zostały dwie fundamentalne zasady rozstrzygnięcia o kosztach procesu - zasada odpowiedzialności za wynik procesu oraz zasada ponoszenia kosztów niezbędnych i celowych. Pierwsza z nich oznacza, że strona, która sprawę przegrała, zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi poniesione przez niego koszty procesu, druga zaś przesądza, że strona przegrywająca zwraca przeciwnikowi tylko te koszty, które były niezbędne do celowego dochodzenia praw lub celowej obrony.

Pojęcie niezbędności oraz celowości kosztów procesu jest nieostre, toteż podlega ono ocenie sądu, która zależy od konkretnych okoliczności sprawy oraz od jej charakteru (por. art. 109 § 2 k.p.c.). Sąd powinien w szczególności rozważyć, czy czynność, która spowodowała koszty, była - w ujęciu obiektywnym - potrzebna do realizacji praw strony, a także czy i do jakiego poziomu poniesione koszty stanowiły - również z obiektywnego punktu widzenia - wydatek konieczny. W niektórych wypadkach ustawodawca ograniczył jednak swobodę sądu w tym zakresie, wskazując, które koszty zalicza - mocą normatywnego ustanowienia - do niezbędnych. Ograniczenia te zawarte są w art. 98 § 2 i 3, art. 981 § 1 oraz art. 47944 § 2 k.p.c. (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 1955 r., 4 CO 38/55, "Nowe Prawo" 1957, nr 5, s. 118).

Do niezbędnych, a w praktyce także celowych kosztów procesu, niezależnie od doraźnej oceny sądu w konkretnej sprawie, ustawodawca zaliczył m.in. - jeżeli proces prowadziła strona osobiście lub przez pełnomocnika niebędącego adwokatem, radcą prawnym lub rzecznikiem patentowym - poniesione przez stronę koszty sądowe, koszty przejazdu do sądu strony lub jej pełnomocnika oraz równowartość zarobku utraconego wskutek stawiennictwa w sądzie (art. 98 § 2 k.p.c.). Z kolei w sprawach, w których strona była reprezentowana przez adwokata, koszty niezbędne (i celowe) stanowi wynagrodzenie, ograniczone do stawek określonych w odrębnych przepisach, oraz wydatki jednego adwokata, a także koszty sądowe i koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa przez strony (art. 98 § 3 k.p.c.).

Wątpliwości które powstały na tle rozumienia § 3 kpc wynikają z tego, że nie jest jasne, co obejmuje użyte w/w przepisie pojęcie "wydatki", a porównanie treści § 3 z treścią § 2 może sugerować, że w jego zakres nie wchodzi koszty przejazdu pełnomocnika (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2011 r., II CZ 202/10, nie publ., z dnia 8 kwietnia 2011 r., II CZ 137/10, OSNC-ZD 2011, nr C, poz. 71 oraz z dnia 20 kwietnia 2011 r., I CZ 22/11, nie publ.). Brak precyzji językowej oraz niejednoznaczna stylizacja art. 98 § 2 i 3 k.p.c. nie dostarczają jednak przekonujących argumentów na rzecz tezy, że koszty przejazdu pełnomocnika będącego adwokatem nie mieszczą się w wydatkach, przez które należy rozumieć koszt pieniężny jakiegoś działania lub czynności. Przeciwnie, koszty przejazdu do sądu, a więc miejsca, w którym odbywają się posiedzenia sądowe, należy uznać za jeden z typowych wydatków ponoszonych przez adwokata reprezentującego stronę.

W szczególności należy stwierdzić, że wyraźne wymienienie w art. 98 § 2 k.p.c. kosztów przejazdu nie daje podstaw do wnioskowania a contrario, że tej kategorii kosztów nie obejmuje także art. 98 § 3 k.p.c. Formuła użyta w § 2 jest wynikiem założenia, że niezbędne koszty strony występującej osobiście lub przez pełnomocnika niezawodowego nie obejmują wszystkich wydatków, lecz tylko wydatek w postaci kosztów przejazdu do sądu, a ponadto równowartość utraconego zarobku i koszty sądowe. Nie przeczy temu stwierdzenie, że suma kosztów przejazdów i równowartość utraconego zarobku nie może przekraczać wynagrodzenia jednego adwokata, który wykonuje zawód w siedzibie sądu rozpoznającego sprawę; regulacja ta nie oznacza, że koszty przejazdu mieszczą się w pojęciu wynagrodzenia adwokata,

lecz służy wyłącznie określeniu maksymalnej wysokości sumy kosztów przejazdów i równowartości utraconego zarobku.

Włączenie kosztów przejazdów adwokata do sądu do wydatków, o których mowa w art. 98 § 3 k.p.c., nie oznacza jednak automatycznego zaliczenia ich do kosztów niezbędnych i celowych w rozumieniu art. 98 § 1 k.p.c.; ocena w tym zakresie należy do sądu orzekającego, który powinien uwzględniać wszystkie okoliczności konkretnej sprawy. Ustalenie w orzecznictwie uniwersalnych kryteriów tej oceny nie jest jednak możliwe, zwłaszcza że różne mogą być powody przejazdów adwokata do sądu; w jednym wypadku są wynikiem wyboru przez stronę adwokata mającego kancelarię poza siedzibą sądu właściwego, w innym przejazdy stają się konieczne, gdyż dochodzi do przeniesienia sprawy do innego sądu już po ustanowieniu pełnomocnika, np. w toku instancji, etc. Można jedynie ogólnie stwierdzić, że przedmiotem oceny sądu w omawianym zakresie powinno być to, czy w okolicznościach konkretnej sprawy - uwzględniając także jej przedmiot i stopień skomplikowania - uzasadnione było ustanowienie pełnomocnika (adwokata), który nie wykonuje zawodu w siedzibie sądu rozpoznającego sprawę. Jeżeli z tej oceny wynika, że ustanowienie takiego pełnomocnika było niezbędne, należy mu się zwrot kosztów w wysokości rzeczywiście poniesionej, chyba że wydatek w takiej właśnie wysokości nie był w ujęciu obiektywnym konieczny; wówczas może być ustalony na niższym poziomie, determinowanym przez kryterium konieczności. (patrz uzasadnienie do uchwały SN z dnia 18 lipca 2012 r III CZP 33/12)

Sąd Rejonowy (...) w G. w składzie rozpatrującym niniejszą sprawę w całości podziela stanowisko wyrażone w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2012 r w której wskazano ,że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi zastępowanemu przez pełnomocnika będącego adwokatem koszty jego przejazdu do sądu, jeżeli w okolicznościach sprawy były one niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. (uchwała SN z dnia 18 lipca 2012 r w sprawie III CZP 33/12) Sąd doszedł do przekonania ,że zwrot kosztów dojazdu pełnomocnika procesowego pozwanego , biorąc pod uwagę okoliczności niniejszej sprawy może zostać zaliczony do kosztów niezbędnych do celowego dochodzenia praw i celowej obrony ale nie w takim zakresie jak to określił pełnomocnik.

Pełnomocnik pozwanego domagał się zasądzenia kwoty 1337,28 zł według stawki takiej jaka przysługuje pracownikowi w czasie podróży służbowej korzystającemu z samochodu prywatnego.

Zgodnie zaś z § 3 ust. 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej pracownikowi przysługuje zwrot kosztów przejazdu samochodem osobowym w wysokości stanowiącej iloczyn przejechanych kilometrów przez stawkę za jeden kilometr przebiegu, ustaloną przez pracodawcę, która **nie może być wyższa** niż określona w przepisach wydanych na podstawie art. 34a ust. 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym. Zgodnie natomiast z § 2 pkt 1 wydanego na podstawie przywołanego przepisu rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów nie będących własnością pracodawcy, koszty używania pojazdów do celów służbowych pokrywa pracodawca według stawek za 1 kilometr przebiegu pojazdu, które dla samochodu osobowego nie mogą być wyższe niż: o pojemności skokowej silnika do 900 cm³ - 0,5214 zł, o pojemności skokowej silnika powyżej 900 cm³ - 0,8358 zł.

Mając to na uwadze Sąd przyznał zwrot kosztów dojazdu samochodem z miejsca zamieszkania do G. w kwocie 960 zł według stawki 0,6 za 1 km uznając ją za adekwatną do kosztu poniesionego przez pełnomocnika .

Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika pozwanego została określona zgodnie z treścią z § 6 pkt 4 i § 12 ust. 1 pkt 2) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.