

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 5 października 2017 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu w dniu 21 września 2017 roku w Łodzi na rozprawie sprawy z powództwa A. F. (1) przeciwko W. R. o zasądzenie 35.000 zł wynagrodzenia za pracę oddalił powództwo i zasądził od A. F. (1) na rzecz W. R. kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu oraz nie obciążył A. F. (1) kosztami sądowymi.

Powyższy wyrok Sąd Rejonowy wydał na podstawie następujących ustaleń:

A. F. (1) był zatrudniony u pozwanego W. R., (...) P.H. (...)” w okresie od 16 stycznia 2007 r. do 30 czerwca 2015 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy – akwizytora. W okresie od 16 stycznia do 15 kwietnia 2007 r. powód pracował na podstawie umowy na okres próbny. W okresie od 16 kwietnia 2007 r. do 30 kwietnia 2008 r. podstawą zatrudnienia powoda była umowa na czas określony. Strony ustaliły w umowie iż w skład wynagrodzenia powoda wchodzi wynagrodzenie zasadnicze oraz premia uznaniowa.

W okresach od 1 maja 2008 r. do 31 grudnia 2010 r. oraz od 1 stycznia do 21 sierpnia 2011 r. na podstawie umów na czas określony wynagrodzenie powoda stanowiła prowizja od obrotów. Od 22 sierpnia 2011 r. powód zatrudniony był na podstawie umowy na czas nieokreślony i strony ustaliły, że wynagrodzenie powoda stanowiła prowizja od obrotów. Z dniem 1 stycznia 2014 r. strony ustaliły kwotę wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 720 zł, pozostałe warunki dotyczące wynagrodzenia pozostawiając bez zmian. Stosunek pracy został rozwiązany na przez pracodawcę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że u pozwanego od 2005 r. obowiązywał regulamin wynagradzania w myśl którego: wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie mogło być niższe od obowiązującego na dany rok wynagrodzenia minimalnego. Zgodnie z § 3 u pracodawcy obowiązywał czasowo-premiowy system wynagradzania. Polegał on na wypłacaniu kwot wynagrodzenia wynikających z kategorii osobistego zaszeregowania i przepracowanego czasu pracy oraz premii zależnej od efektów pracy danego pracownika.

Ustalono następujące systemy wynagradzania za pracę:

- a) wynagrodzenie w stawce miesięcznej,
- b) wynagrodzenie w stawce godzinowej,
- c) wynagrodzenie prowizyjne.

Regulamin zawierał również zapis, iż w przedsiębiorstwie wypłacane są następujące składniki wynagrodzenia:

- wynagrodzenie zasadnicze,
- premia uznaniowa,
- wynagrodzenie za czas przestoju niezawinionego przez pracownika,
- wynagrodzenie albo zasiłek za czas choroby.

Pracownikom mogły być przyznawane miesięczne premie uznaniowe w wysokości do 20% wynagrodzenia zasadniczego. Decyzję w tej sprawie podejmował Prezes. Na wysokość przyznanej premii wpływały możliwości finansowe pracodawcy oraz staranność pracy wykonywanej przez pracownika i przestrzeganie dyscypliny pracy.

Wprowadzono zasady wynagradzania prowizyjnego, w myśl których każdy z przedstawicieli miał nadany prefiks, do którego przypisani byli klienci z regionu podlegającego przedstawicielowi i na podstawie którego wystawiane są

faktury sprzedaży. Wynagrodzenie prowizyjne wypłacane był o co miesiąc w formie zaliczki w wysokości 3% brutto od sprzedaży netto za dany miesiąc. Ostateczne rozliczenie wynagrodzenia następowało po upływie 3 miesięcy od końca danego miesiąca. Prowizja korygowana była o niezapłacone faktury za rozliczany miesiąc. Wprowadzono zapis iż regulamin wynagradzania obowiązuje przez czas nieokreślony.

Sąd Rejonowy wskazał, że powód zapoznał się z treścią regulaminu a do jego obowiązków należało w szczególności wyszukiwanie potencjalnych nabywców: umiejętność prezentacji produktów firmy, składanie i negocjowanie ofert, doprowadzanie do złożenia zamówienia, ocenianie warunków finansowych, a zwłaszcza zdolności kredytowej rzeczywistych i potencjalnych klientów, gromadzenie i uzupełnianie danych o kontrahentach, inkasowanie należności z tytułu sprzedaży, załatwianie reklamacji, Szczegółowe rozliczenie dostaw z księgową po każdym powrocie: - ze sprzedanych wyrobów - z paliwa i innych wydatków dotyczących pojazdu, ładowanie i rozładowywanie towarów na pojazd. Baza klientów powoda i obsługiwany przez niego teren podzielony był na 4 trasy, tak aby u każdego klienta odbyć wizytę raz w miesiącu. Do końca 2013 roku pracownicy jeździli dużymi samochodami, ładowali towar w firmie, jechali do klienta, zbierali zamówienie, tam wydawali mu towar, monitorowali sprzedaż, windykowali należności i odbierali ewentualne reklamacje. Od 2014 roku, akwizytorzy wyposażeni zostali w mniejsze samochody a dostarczaniem towaru zajęła się wynajęta firma kurierska. Handlowcy jeździli tylko z urządzeniami mobilnymi, zbierali zamówienia, mieli w ten sposób większy komfort pracy, i możliwość poświęcenia większego czasu klientowi.

Sąd I instancji ustalił też, że w przedsiębiorstwie (...) każdemu z przedstawicieli przypisano numer identyfikujący - prefiks, stanowiący jednocześnie składową numeru faktury. Prowizja akwizytora liczona była od wysokości zamówienia jakie dany akwizytor pozyskał od klienta. Prowizja przysługiwała wyłącznie od wysokości sprzedaży, które opatrzone były prefiksem danego akwizytora. Powyższe dane ustalane były na podstawie faktur zawierających prefiks danego akwizytora. Każdy handlowiec miał swoją grupę klientów, opatrzoną konkretnym prefiksem. Klienci, przypisani byli do przedstawicieli handlowych, bądź też do obsługi firmowej. Prefiks przenoszony był na wszystkie dokumenty, które dotyczyły klientów danego pracownika, przez zamówienie, dokument wydania materia ów zewnętrznych (WZ), fakturę VAT lub dokumenty KP (kasa przyjęła). Kiedy klient dokonywał zamówienia akwizytor rejestrował je w urządzeniu mobilnym a po zsynchronizowaniu danych zamówienie pojawiało się w systemie z prefiksem handlowca. Następnie przekazywane było do magazynu wraz ze zmianą typu dokumentu na wydanie zewnętrzne WZ, gdzie nadal widniał ten sam prefiks. Po przygotowaniu towaru zatwierdzenia wydania zewnętrznego dokument WZ kierowany był do księgowości, gdzie wystawiano fakturę VAT z prefiksem handlowca. Jeżeli przedstawiciel pobierał gotówkę od klienta wystawiał dowód wpłaty KP gdzie wpisywał informację za jaką fakturę pobiera pieniądze i również wpisywał numer faktury. Numeracja faktury składała się czterech elementów: symbol FV, numer faktury, prefiks przedstawiciela lub centrali i rok. Jeżeli klient był w bazie akwizytora, to niezależnie czy on składał zamówienie, czy zamówienie wpływało do firmy, faktury były wypisywane z jego prefiksem i to zaliczano do jego obrotu.

Analogicznie w przypadku gdy klient danego przedstawiciela składał zamówienie bez pośrednictwa przedstawiciela, faktury wystawiane były z prefiksem danego akwizytora. Powyższy system działał automatycznie, u pozwanego nie występowały faktury bez prefiksu. Jednego klienta zawsze obsługiwał jeden akwizytor. Nie zdarzało się, by taka obsługa dokonywana była przez kilku różnych akwizytorów. Przedstawiciel handlowy wyposażony był w urządzenie mobilne z dostępem do systemu informatycznego (...) C., dzięki któremu widział historię sprzedaży danego klienta. (...) działał w ten sposób, że za pomocą urządzenia mobilnego akwizytorzy wpisywali określone zamówienia bądź też takie dane wpisywane były przez biuro i informację o tym widoczne były w każdym czasie po zsynchronizowaniu urządzenia z bazą. Wybranie opcji „zsynchronizuj” pozwalało pobrać najświeższe dane. Należało to zrobić przed wejściem do danego klienta. (...) komputerowy działający u pozwanego uniemożliwiał usuwanie złożonych zamówień oraz zarejestrowanych w nim faktur. Dane które w systemie mogły ulec modyfikacji dotyczyły ilości towaru. Każda modyfikacja danych dotyczących prefiksu wiązała się, z koniecznością zgłoszenia do firmy (...) co wynikało z udzielonej licencji na korzystanie z systemu.

Centrala firmy pozwanego miała nadany odrębny prefiks (...). Obsługiwała klientów, którzy nie wymagali obsługi przez akwizytorów. Ci klienci nie figurowali w bazie danych jakiegokolwiek akwizytora. Od sprzedaży na ich rzecz

nie przysługiwała prowizja żadnemu akwizytorowi. W sytuacji kiedy powód wykonywał dodatkowe czynności poza zakresem jego obowiązków, t.j. odebranie materiałów do produkcji, odebranie reklamacji od klienta spoza swojej bazy otrzymywał dodatkowe wynagrodzenie w formie premii. Premia nie była uwzględniana jako odrębny składnik wynagrodzenia, ale była doliczana do wynagrodzenia prowizyjnego. Jedną ze spółek obsługiwanych przez centralę przedsiębiorstwa pozwanego było AT K.. Firma ta nie należała do bazy danych klientów powoda. Powód nie pozyskał firmy (...), wszystkie umowy z tą firmą zawierane były przez W. R.. Faktury wystawiane przez pozwanego spółce opatrywane były prefiksem centrali przedsiębiorstwa – (...). (...) kurierska zamówień spółki odbywała się za pośrednictwem firmy zewnętrznej (...).

Zdarzało się iż na prośbę W. R. A. F. (2) odbierał materiały do produkcji lub reklamacje, gdyż siedziba AT K. znajdowała się w sąsiedztwie klienta powoda. Powód nie otrzymywał prowizji od sprzedaży z tą firmą. W okresie 2012 roku – 2015 roku powód kontaktował się z pracownikami magazynu oraz z działem reklamacji AT K.. Powód przyjeżdżał średnio co 2 tygodnie, przywoził towar z firmy (...). Powód częściej przyjeżdżał przed okresem Bożego Narodzenia ze względu na zapotrzebowanie na lampy ledowe. Ilość zamówień Spółki (...) wzrastała w sezonie handlowym od października do grudnia w związku z dystrybucją lampek choinkowych.

Inną spółką obsługiwaną przez centralę przedsiębiorstwa była (...) sp. z o.o. w S. znajdująca się na terenie działalności handlowca Z. K.. Jeździł on tam tylko po odbiór reklamowanych towarów. Za wykonywanie tych czynności otrzymywał premie uznaniową.

Sąd Rejonowy ustalił też, że trasy podróży służbowych akwizytorów śledzono za pomocą (...) oraz aplikacji G. dostępnych w urządzeniu mobilnym przedstawiciela handlowego. Czynności dla AT K. powód wykonywał nieregularnie. Wynagrodzenie, które powód otrzymywał za te czynności to premia uznaniowa. Nie był to wyodrębniony składnik wynagrodzenia na indywidualnych wyciągach z listy płac. Powód na tej zasadzie wykonywał również czynności na rzecz (...) w G.. Jeżeli klient nie uregulował należności wartość netto, z takiej faktury akwizytorowi potrącana ona była ze sprzedaży netto w bieżącym miesiącu. Jeżeli po upływie trzech miesięcy klient zapłacił fakturę prowizja nie była zwracana. Każdy akwizytor mógł uzyskać informację od księgowej, co też przedstawiciele handlowi robili. Pytali wówczas o „stan licznika”, chodziło o poznanie jaką ma w danym miesiącu sprzedaż. Faktura pojawiała się w systemie w ciągu jednego dnia roboczego. Dane faktury akwizytor miał możliwość odczytać następnego dnia. Celem weryfikacji można było poprosić o wydrukowanie zestawienia obrotu w danym miesiącu danego akwizytora, zestawienia wszystkich faktur z jego prefiksem.

Firma wystawiając faktury sprzedażowe przypisywała do każdej z nich jeden z sześciu indeksów: (...), Firma i czterech kierowców – pracowników sprzedaży. Pracownicy sprzedaży oznaczani byli cyframi rzymskimi od I do IV. Faktury sprzedażowe należące do A. F. (1) były oznaczone prefiksem „I.

W spornym okresie sprzedaż na faktury opatrzone prefiksem powoda A. F. (1) I wynosiła:

- w 2012 r.: (...) – 30.733,18 zł, (...) – 29.925,83 zł, (...) -30.591,29 zł, 07/2012 r-28.077,00zł, (...) -22750,38 zł, (...) -38.159,64, (...) – 42919,08 zł, (...) 203.280,79 12/12-123.569,37;

- w 2013 r.: (...) – 20.251,18 zł, (...) –29.584,07 zł (...) – 28.485,54 zł (...) –26.290,70 zł (...) – 26.570,08 zł (...) – 31862,22 zł (...) – 38.406,44 zł, (...) – 20.005,87 zł, (...) – 77.716,75 zł, (...) – 193349,59 zł, (...) – 216.847,47 zł, (...) -162.938,08 zł

- w 2014 r.: (...) – 76,019,85 zł, (...) –62.713,01 zł (...) – 50.364,96 zł (...) –54.098,78 zł (...) – 62113,13 zł (...) – 28491,89 zł (...) – 45455,58 zł, (...) – 57641,72 zł, (...) – 75932,55 zł, (...) – 184100,73 zł, (...) – 234425,24zł, (...) -221687,69 zł

- w 2015 r. (...) – 71.994,61 zł, 02/2015 r. – 41.134,01 zł, 03/2015 r. – 53.930,75 zł.

Od 23 marca 2015 r. faktury z prefiksem I wystawione były przez K. S.. Łączna sprzedaż netto z faktur opatrzonych prefiksem sprzedaż I od 1 kwietnia do 20 marca 2015 r. wyniosła 2.733.837,54 zł.

W 2012 r. powód uzyskał następujące wynagrodzenie:

- 04/2012 r. -1500,00 zł brutto w tym: 1340,00 zł wynagrodzenie powiązane z wynikami sprzedaży oraz 160 zł wynagrodzenia urlopowego,
- (...) -1677,14 zł brutto w tym: 1357,14 zł wynagrodzenie powiązane z wynikami sprzedaży oraz 320 zł wynagrodzenia urlopowego,
- 06/2012 r. -1500,00 zł brutto wynagrodzenia powiązanego z wynikami sprzedaży ,07/2012 r. - 1500,00 zł brutto wynagrodzenia powiązanego z wynikami sprzedaży,
- 08/2012 r. – 2067,00 zł wynagrodzenia brutto w tym 843,00 zł wynagrodzenia powiązane z wynikami sprzedaży oraz 1224 zł wynagrodzenia urlopowego,
- (...) - 1642,00 zł brutto w tym: 1642,00 zł wynagrodzenie powiązane z wynikami sprzedaży,
- (...) -2557,00 zł brutto w tym: 2557,00 zł wynagrodzenie powiązane z wynikami sprzedaży ,
- (...) – 12.348,00 zł brutto w tym: 12228,00 zł wynagrodzenie powiązane z wynikami sprzedaży oraz 120 zł wynagrodzenia urlopowego,
- (...) -6.234,50 zł brutto w tym: 5658,50 zł wynagrodzenie powiązane z wynikami sprzedaży oraz 576,00 zł wynagrodzenia urlopowego.

W 2013 r.

- 01/2013 r. -2460,50 zł brutto w tym: 878,00 zł wynagrodzenie powiązane z wynikami sprzedaży oraz 1216,00 zł wynagrodzenia urlopowego,366,,50 zł – zasiłek chorobowy,
- (...) - -1600,00 zł brutto w tym: 1600,00 zł wynagrodzenie powiązane z wynikami sprzedaży ,
- (...) - 1600,00 zł brutto w tym: 1600,00 zł wynagrodzenie powiązane z wynikami sprzedaży ,
- 04/2013 r. -2006,86 zł brutto w tym: 1142,86 zł wynagrodzenie powiązane z wynikami sprzedaży oraz 864 zł wynagrodzenia urlopowego,
- (...) -1760 zł brutto w tym: 1040,00 zł wynagrodzenie powiązane z wynikami sprzedaży oraz 720 zł wynagrodzenia urlopowego,
- 06/2013 r. -1600,00 zł brutto wynagrodzenia powiązanego z wynikami sprzedaży,
- 07/2013 r. - 1600,00 zł brutto wynagrodzenia powiązanego z wynikami sprzedaży,
- 08/2013 r. – 1600,00 zł wynagrodzenia brutto w tym 808,00 zł wynagrodzenia powiązane z wynikami sprzedaży oraz 792 zł wynagrodzenia urlopowego,
- (...) – 2324,00 zł brutto w tym: 2304,00 zł wynagrodzenie powiązane z wynikami sprzedaży,
- (...) -7288,00 zł brutto w tym: 7288 zł wynagrodzenie powiązane z wynikami sprzedaży ,
- (...) – 9945,00 zł brutto w tym: 9945,00 zł wynagrodzenie powiązane z wynikami sprzedaży,

- (...) -6580 zł brutto w tym: 5040,00 zł wynagrodzenie powiązane z wynikami sprzedaży oraz 92 zł wynagrodzenia urlopowego.

W 2014 r. na mocy aneksu do umowy strony wyodrębniły kwotę wynagrodzenia zasadniczego:

- 01/2014 r. -3455,43 zł brutto w tym: 651,43 zł wynagrodzenie zasadnicze brutto, 2500 - wynagrodzenie powiązane z wynikami sprzedaży -prowizja oraz 304 zł wynagrodzenia urlopowego,

- (...) - -1878,00 zł brutto w tym: 720,00 zł wynagrodzenie zasadnicze brutto, (...),00 - wynagrodzenie powiązane z wynikami sprzedaży -prowizja,

- (...) - 2265 zł brutto w tym: 720 zł wynagrodzenie zasadnicze brutto, (...) wynagrodzenie powiązane z wynikami sprzedaży -prowizja ,

- 04/2014 r. -2542,17 zł brutto w tym: 617,14 wynagrodzenia zasadniczego, 1517 zł wynagrodzenie powiązane z wynikami sprzedaży oraz 408 zł wynagrodzenia urlopowego,

- (...) -2784,00 zł brutto w tym: 720 zł wynagrodzenie zasadnicze, 2064,00 zł wynagrodzenie powiązane z wynikami sprzedaży ,

- 06/2014 r. -1785 zł brutto – 684 zł wynagrodzenie zasadnicze, 933 wynagrodzenia powiązanego z wynikami sprzedaży , 168 zł wynagrodzenie urlopowe,

- 07/2014 r. – 3874,26 zł brutto w tym 438,26 zł – w. zasadnicze, 1600 zł wynagrodzenia powiązanego z wynikami sprzedaży, (...),00 wynagrodzenie urlopowe - - 8/2014 r. – 2708,00 zł wynagrodzenia brutto w tym 684 wynagrodzenie zasadnicze, 1848 zł wynagrodzenia powiązane z wynikami sprzedaży oraz 176 zł wynagrodzenia urlopowego,

- (...) – 3066,00 zł brutto w tym: 720 zł w. zasadnicze, (...),00 – prowizja,

- (...),00 brutto w tym 720 zł w. zasadnicze, 6898 zł wynagrodzenie powiązane z wynikami sprzedaży,

- (...) -11024,00 zł brutto w tym: 720 zł – w. zasadnicze, 9724,00 zł wynagrodzenie powiązane z wynikami sprzedaży ,

- (...) – 8456,00 zł brutto w tym: 540,00 zł wynagrodzenie zasadnicze, (...) wynagrodzenie powiązane z wynikami sprzedaży, 840 zł wynagrodzenia urlopowego.

W 2015 roku:

- 01/2015 r. -3640,00 zł brutto w tym: 540 zł wynagrodzenie zasadnicze brutto, 2180,00 - wynagrodzenie powiązane z wynikami sprzedaży -prowizja oraz 920 zł wynagrodzenia urlopowego,

- (...) – 2408,56 zł brutto w tym: 576,00 zł wynagrodzenie zasadnicze brutto, (...),00 - wynagrodzenie powiązane z wynikami sprzedaży -prowizja,

- (...) – 3312,19 zł brutto w tym: 490,91 zł wynagrodzenie zasadnicze brutto, (...),00 - wynagrodzenie powiązane z wynikami sprzedaży -prowizja i 1463,28 zł – wynagrodzenie urlopowe.

Łączne wynagrodzenie powoda od kwietnia 2012 r. do marca 2015 r. bez dodatków ustawowych wyniosło 107.452,50 zł

W spornym okresie w czterech miesiącach dokonano zmniejszenia poziomu sprzedaży stanowiącego podstawę obliczenia prowizji o kwoty niezapłaconych faktur. Dotyczy to następujących miesięcy: wrzesień 2014, styczeń 2014, luty 2014, marzec 2014. Największa kwota korekty z tytułu niezapłaconych faktur wystąpiła w lutym 2014 r. -i wyniosła 18 150,98 zł.

Hipotetyczna kwota tytułem wynagrodzenia prowizyjnego z uwzględnieniem odliczeń z niezapłaconych faktur wynosiła:

w 2012: (...) - 923,23 zł, (...) - 898,29 zł, (...) - 917,74 zł, (...) - 834,81 zł, (...) - 1143,62 zł, (...) - 1287,57 zł, (...) - 6097,21 zł (...) - 3681,68 zł

w 2013 r.: (...) - 574,28, (...) - 941,06 zł (...) - 861,99 zł (...) - 786,99 zł (...) - 797,10 zł (...) - 957,60 zł (...) - 1152,19 zł, (...) - 594,17 zł, (...) - 2303,62 zł, (...) - 5806,50 zł, (...) - 6503,82 zł, (...) - 4887,81 zł

w 2014 r.: (...) - 2499,79 zł, (...) - 1159,19 zł (...) - 1527,16 zł (...) - 1516,65 zł (...) - 1845,87 zł (...) - 899,66 zł (...), 14, (...) - 1779,69 zł, (...) - 2257,26 zł, (...) - 5933,56 zł, (...) - 6804,56 zł, (...) - 6404,24 zł

w 2015 r. (...) - 2171,75 zł, 02/2015 r. - 1234,24 zł, 03/2015 r. - 1357,06 zł.

Różnica między wynagrodzeniem wypłaconym powodowi a wynagrodzeniem prowizyjnym należnym na podstawie regulaminu wynagradzania oraz umowy o pracę, stanowiąca podstawę do zaliczenia na poczet premii uznaniowej wynosiła:

w 2012: (...) - 416,77 zł, (...) - 458,85 zł, (...) - 582,26 zł, 07/2012 664,19 zł, (...) - 153,99 zł, (...) - 498,36 zł, (...) - 1269,43 zł (...) - 6130,79 zł, 12.2012 -1976,82 zł

w 2013 r.: (...) - 303,72 zł, (...) - 658,94 zł (...) - 738,01 zł (...) - 355,87 zł (...) - 242,90 zł (...) - 642,60 zł (...) - 447,81 zł, (...) - 213,83 zł, (...) - 0,38 zł, (...) - 1481,50 zł, (...) - 3441,18 zł, (...) - 152,19 zł

w 2014 r.: (...) - 1,56 zł, (...) - -1,19 zł (...) - - 0,18 zł (...) - 0,35 zł (...) - 218,13 zł (...) - 33,34 zł 07/2014 256,86 zł, (...) - 68,31 zł, (...) - 88,74 zł, (...) - 1785,52 zł, (...) - 2912,44 zł, (...) - 671,76 zł

w 2015 r. (...) - 8,25 zł, 02/2015 r. - 17,76 zł, 03/2015 r. - 0,94 zł.

Na podstawie powyższych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy zważył, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd zauważył na wstępie, że nie można przyjąć iż zasady wypłaty wynagrodzenia w przedsiębiorstwie pozwanego nie były przejrzyste i pozwalały w istocie dokonywać dowolnej modyfikacji, trudnej do zweryfikowania.

Dalej Sąd ten zwraca uwagę, że w doktrynie wśród składników wynagrodzenia za pracę wyróżnia się wynagrodzenie podstawowe (zasadnicze) oraz cztery główne rodzaje składników uzupełniających: dodatki stawkowe, dopłaty, premie i prowizje. Wysokość wynagrodzenia podstawowego wyznaczana jest przez stawkę płac (tzw. stawkę taryfową). Wynagrodzenie to odgrywa dominującą rolę w strukturze zarobku pracownika. Z wynagrodzeniem podstawowym ściśle związane są dodatki stawkowe wyrażone w procencie stawki płac lub kwotowo. Przysługują one pracownikowi pod warunkiem powstania szczególnych okoliczności, łączących się najczęściej z charakterem wykonywanej pracy, kwalifikacjami pracownika lub stażem pracy. Premia przysługuje najczęściej pracownikowi za określone osiągnięcia związane z wynikiem pracy (jakość produkcji, oszczędność materiałów, dotrzymanie terminu wykonania zadania lub wykonanie go przed terminem). Prowizja jest składnikiem wynagrodzenia uzależnionym od wyniku pracy ujętego finansowo. W praktyce mogą powstawać trudności odróżnieniu tych składników, zwłaszcza w częstej sytuacji zamiennego używania terminów.

Nagroda natomiast nie jest składnikiem wynagrodzenia i przed jej przyznaniem pracownikowi nie przysługuje prawo podmiotowe do jej żądania. Przyznanie nagrody zależy od swobodnego uznania pracodawcy (uchw. SN z 30.7.1986 r., III PZP 47/86, OSNCP 1987, Nr 5-6, poz. 82 oraz uchw. SN z 8.10.1988 r., III PZP 34/88, OSNCP 1990, Nr 1, poz. 1), ale z chwilą przyznania nagrody po stronie pracodawcy powstaje obowiązek jej wypłacenia (wyr. SN z 21.10.1990 r., I PR 236/90, Sł. Prac. 1991, Nr 6, s. 28 - Jerzy Wrątny Kodeks Pracy 2016)

U pozwanego od 2005 r. obowiązywał regulamin wynagradzania w myśl którego ustalono następujące systemy wynagradzania za pracę:

- a) wynagrodzenie w stawce miesięcznej,
- b) wynagrodzenie w stawce godzinowej,
- c) wynagrodzenie prowizyjne.

Powoda obejmowało wynagrodzenie prowizyjne przy czym nie mogło być ono niższe od obowiązującego na dany rok wynagrodzenia minimalnego. Zgodnie z regulaminem wynagradzania, który obowiązywał u pozwanego każdy z przedstawicieli miał nadany prefiks, do którego przypisani byli klienci z regionu podlegającego przedstawicielowi i na podstawie którego wystawiane są faktury sprzedaży. Wynagrodzenie prowizyjne wypłacane było co miesiąc w formie zaliczki w wysokości 3% brutto od sprzedaży netto za dany miesiąc. Ostateczne rozliczenie wynagrodzenia następowało po upływie 3 miesięcy od końca danego miesiąca.

W regulaminie przewidziano również występowanie premii uznaniowej mającej w istocie charakter nagrody, w wysokości do 20% wynagrodzenia zasadniczego, co do której decyzję o przyznaniu podejmował W. R.. Na wysokość przyznanej premii wpływały możliwości finansowe pracodawcy, staranność pracy wykonywanej przez pracownika i przestrzeganie dyscypliny pracy.

W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do przyjęcia, że powodowi należna była również regulaminowa prowizja wypłacana za dodatkowe czynności dokonane na rzecz kontrahentów przedsiębiorstwa (...) nieopatrzonej prefiksem powoda znajdujących się na trasach: Z., O., S., W. w tym A- (...) S.A. z/ s w K.. Materiał zgromadzony w sprawie w postaci regulaminu wynagradzania, z którym wbrew swoim twierdzeniom powód zapoznał się w dniu 1 września 2008 r. co pokwitował własnoręcznym podpisem, (k.647), oraz zeznań świadków M. B. (1), A. L. D. M. (1) oraz pozwanego jasno wskazuje, że powód otrzymywał prowizję jedynie za sprzedaż udokumentowaną fakturą VAT z własnym prefiksem. Takie reguły potwierdził również zgłoszony przez powoda świadek Z. K. – inny przedstawiciel handlowy, który wyraźnie wskazał iż prowizję otrzymywał wyłącznie za sprzedaż z faktur opatrzonej własnym prefiksem, natomiast nader często zdarzało się, iż pozwany dodatkowo według swojego uznania gratyfikował jeszcze dodatkowe czynności wykonywane na rzecz klientów Centrali w przypadku tego świadka – spółki (...). Sąd zauważył, że świadkowie wskazywali na przejrzystość zasad obowiązujących w przedsiębiorstwie pozwanego i łatwość dostępu do szczegółowych danych za pomocą urządzenia mobilnego i systemu (...) firmy (...), ewidencjonującego sprzedaż danego akwizytora od złożenia zamówienia do wystawienia faktury. D. M. (2) podkreślił jednak iż powód A. F. (1) nie umiał i niechętnie korzystał z możliwości elektronicznej weryfikacji przysługujących mu należności wolał zadawać księgowej w biurze tradycyjne pytania o „stan licznika”. Świadek ten podniósł również, że w takim systemie jakiegokolwiek sugerowane przez powoda modyfikacje byłyby niezwykle trudne do przeprowadzenia z uwagi na wymogi narzucone licencją firmy (...), wymuszające zgłaszanie każdorazowej zmiany przypisanego prefiksu. Świadczyli o tym również świadkowie podkreślali brak możliwości usuwania z systemu faktur z uwagi na prowadzenie przez pozwanego tzw. pełnej księgowości. Trudno przyjąć zatem że powodowi winna należeć się prowizja od wszystkich czynności, nawet o charakterze kurierskim dokonywanych z kontrahentami pozwanego znajdującymi się na trasie obsługiwanej przez powoda, w szczególności spółki (...) z siedzibą w K.. Powód w spółce tej był dość często, pracownicy magazynu i działu reklamacji określali tę częstotliwość na 1-2 razy w miesiącu. Powód wykonywał tam czynności techniczne, odbierał reklamacje przywoził towar, bowiem na tym terenie kilka ulic dalej miał swojego klienta. Powód nie pozyskał AT K. i nigdy nie przeprowadzał jakichkolwiek uzgodnień handlowych o czym zeznał świadek Ł. G. (1) i co przesądza bogata korespondencja elektroniczna prowadzona przez W. R.. Brak było zatem jakichkolwiek podstaw do przyznania powodowi wynagrodzenia prowizyjnego w tym zakresie. A. F. (1) przyznawana była premia uznaniowa. Jej wysokość istotnie zwiększała się w tym samym czasie gdy wzrastała sprzedaż, ale brak tu bezpośredniej korelacji. Wskazała za to należy na specyfikę działalności pozwanego, który największe obroty generował w okresie przedświątecznym. Wówczas też wzmożona była ilość dostaw, wzrastała ilość reklamacji do odebrania, wzrastała ilość wizyt powoda w AT – K. co powodowało, że pozwany mający w owym okresie dobrą sytuację finansową wypłacał powodowi

większą premię. Dostrzec należy nieścisłość między depozycją W. R. który twierdził początkowo, że za wyjazd do AT – K. powód otrzymywał 100-200 zł a poszczególnymi kwotami, wyliczonymi w opinii biegłego, różnicy między wynagrodzeniem wypłaconym powodowi w danym miesiącu a wynagrodzeniem prowizyjnym należnym na podstawie regulaminu wynagradzania oraz umowy o pracę. Brak jest jednak podstaw do przyjęcia iż dochodzone przez powoda roszczenie winno stanowić różnicę między prowizją od sprzedaży dokonanej przez przedsiębiorstwo (...) z wszystkimi podmiotami znajdującymi się na trasach (...) O. Z. oraz wypłaconym powodowi wynagrodzeniem, czy to składającym się tylko z prowizji, czy też zarówno prowizji jak i premii uznaniowej.

Powód zasadność swojego roszczenia upatrywał w twierdzeniu, że otrzymywał prowizje od innych podmiotów nieopatrzonego prefiksem I. Wskazywał tu na K (...) spółkę z o.o. oraz Hurtownię (...).

Sąd I instancji wskazał, że na rzecz w/w podmiotów powód wykonywał czynności kurierskie do roku 2013 kiedy to kierowcy jeździli dużymi samochodami dostarczając cały asortyment. Potem od 2014 r. obsługę kurierską przejęła firma zewnętrzna. Do tej chwili większy nakład pracy powoda w dostarczaniu i odbieraniu asortymentu pozwanego był gratyfikowany przez W. R. większą premią uznaniową.

Materiał dowodowy w postaci opinii biegłego w sposób niebudzący wątpliwości wskazuje, że kwota należnej A. F. (1) prowizji od sprzedaży oznaczonej prefiksem I w spornym okresie wypłacona została w pełnej wysokości.

Sąd Rejonowy w pełni uznał wartość dowodową złożonej opinii oraz podzielił – jako przekonujące – wnioski wypływające z ich treści, uznając ją za rzetelną, została sporządzona zgodnie z wymaganiami fachowości i niezbędną wiedzą w zakresie stanowiącym jej przedmiot, a wynikające z niej wnioski są logiczne i zostały prawidłowo przez biegłego uzasadnione. Biegły wyczerpująco wyjaśnił, iż podstawę wyliczenia kwot stanowiły dowody finansowe w postaci wydruków z systemu finansowo-księgowego przekazane przez firmę (...) w załączniku do pisma z dn. 7 grudnia 2016 r. (płyta CD) nr dowodu 990 oraz w dniu 21 lutego 2017 r. na pocztę mailową biegłego (stanowiące załącznik do Opinii). Dla weryfikacji jakości danych przeprowadzono porównanie przedstawionych danych z wielkościami wskazanymi w deklaracjach podatku VAT-7 składanymi przez firmę do Urzędu Skarbowego. Nie stwierdzono znaczących rozbieżności. Wynagrodzenia zostały ustalone na podstawie przedstawionych list płac pracowników firmy (...). Opinia ta nie zawiera braków i wyjaśnia wszystkie okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, co uzasadniało oddalenie wniosku o sporządzenie kolejnej opinii uzupełniającej.

Sąd pominął dowód z zeznań W. S. (1) bowiem potwierdził on jedynie, że powód obsługiwał AT – K., ta okoliczność nie była sporna. Poza stwierdzeniem iż „jemu też się coś nie zgadzało ale pozwany jednak wszystko uregulował” depozycje tego świadka nie były w stanie potwierdzić zasadności twierdzeń A. F. (1) co do przysługującej mu prowizji za obsługę tego podmiotu.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądzając obowiązek ich zwrotu od powoda, jako strony przegrywającej na rzecz pozwanego pracodawcy.

Z powyższym rozstrzygnięciem nie zgodził się powód i na podstawie art. 367 §1 k.p.c. w zw. z art. 368 §1 pkt. 1 k.p.c. zaskarżył w całości wyrok Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zarzucając naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na treść zaskarżonego rozstrzygnięcia w postaci:

- art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez poczynienie w sposób dowolny ustaleń faktycznych mających istotne znaczenie w sprawie, z pominięciem całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, a w szczególności poprzez stwierdzenie, że od sprzedaży realizowanej na rzecz Przedsiębiorstwa Handlowego (...) S.A. z/s w K. nie przysługiwała A. F. (1) prowizja, a jedynie premia uznaniowa, podczas gdy analiza całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, przy uwzględnieniu zasad logicznego rozumowania oraz wskazań wiedzy i doświadczenia życiowego nie daje jakichkolwiek podstaw do przyjęcia powyższej konstatacji, w szczególności z uwagi na to, że:

1. świadczenie w postaci „premii uznaniowej” było wypłacane w ułamkowej części sumy pieniężnej (zawierającej grosze), a nie sposób logicznie wytłumaczyć, aby premia uznaniowa wyrażała się w kwotach pieniężnych uwzględniających podział złotego na grosze i w poszczególnych miesiącach opiewała niekiedy na „zadziwiające” kwoty, np. w miesiącu wrześniu 2013 roku oraz wrześniu 2014 roku na kwotę 0,38 zł, a w innych stanowiła ponad 50% świadczenia wypłacanego Mojemu Mocodawcy (np. w miesiącach: październik - grudzień 2012 roku, październik – listopad 2013 roku oraz październik – listopad 2014 roku),

2. w niektórych miesiącach kwota „prowizji uznaniowej” przewyższała próg 20% wynagrodzenia zasadniczego, a zatem wartość maksymalną premii uznaniowej ustaloną w regulaminie wynagradzania, co jednoznacznie wyklucza możliwość zakwalifikowania tych wypłacanych kwot jako premii, gdyż byłoby to sprzeczne z obowiązującym u pozwanego w/w regulaminem,

3. wysokość „premii uznaniowej” istotnie zwiększała się w tym samym czasie gdy wzrastała sprzedaż na rzecz Przedsiębiorstwa Handlowego (...) S.A. z/s w K., co w połączeniu z ustaleniem jej wartości z dokładnością do jednego grosza, jednoznacznie wskazuje na prowizyjny charakter, uzależniony od wielkości sprzedaży,

4. brak wyszczególnienia u pozwanego premii uznaniowej jako odrębnego składnika wynagrodzenia wypłacanego A. F. (1) i innym pracownikom i wliczanie jej w sposób kadrowo-płacowy, w sposób faktyczny do wynagrodzenia prowizyjnego (zeznania świadka M. B. (1)),

5. powód, uzyskując wynagrodzenie od sprzedaży (prowizja), poświęcał swój czas na wykonywanie obowiązków służbowych przeznaczając go na wyjazdy do spółki Przedsiębiorstwo Handlowe A- (...) S.A. z/s w K. (oddalonej od miejsca zatrudnienia o ok. 170 km), co byłoby niezasadne i nieuzasadnione ekonomicznie w sytuacji, gdyby nie miał pewności otrzymania stałego, umówionego wynagrodzenia prowizyjnego, a jedynie możliwość otrzymania premii uzależnionej od swobodnego uznania pracodawcy oraz poprzez zaniechanie zawarcia w treści pisemnego uzasadnienia wyroku motywów wyjaśniających powyższe sprzeczności, co w konsekwencji uniemożliwia dokonanie merytorycznej oceny prawidłowości ustaleń dokonanych przez Sąd I instancji i powodów, dla których wydał zaskarżone rozstrzygnięcie, które to powyższe ustalenia powinny w sposób jednoznaczny doprowadzić Sąd I Instancji do wniosku, iż pomimo braku przypisania poszczególnych faktur do prefiksu A. F. (1), pracodawca wypłacał mu faktycznie prowizję od sprzedaży, jednakże w zaniżonej (mniej niż 3%) wysokości,

- art. 233 § 1 k.p.c. polegające na błędnej ocenie materiału dowodowego, tj. bez wszechstronnej jego analizy, w sposób przekraczający granice swobodnej oceny dowodów, w szczególności poprzez przyjęcie, że:

1. powód wykonywał trasy do spółki Przedsiębiorstwo Handlowe A- (...) S.A. z/s w K. tylko „przy okazji” z uwagi na obsługę innego podmiotu, w sytuacji gdy z zestawienia tras załączonego do pozwu oraz zeznań świadka W. S. (1), a także z informacji dot. pokonywanych tras, jednoznacznie wynika, iż wizyty w siedzibie w/w podmiotu były wykonywane regularnie i w większym natężeniu niż do innych kontrahentów posiadających siedzibę w K., jak np. (...) S.C., co jednoznacznie wskazuje na celowość i intensywność wyjazdów służbowych bezpośrednio do spółki (...) S.A. z/s w K.,

2. ustalenie, iż wypłacana część wynagrodzenia stanowiła premię uznaniową obowiązującą w regulaminie wynagradzania, w sytuacji, gdy postanowienia tegoż regulaminu zostały sformułowane w sposób ogólny i nie można na ich podstawie jednoznacznie wskazać przesłanek koniecznych do wypłaty premii bądź prowizji, brak jest również dokumentów wskazujących jednoznacznie na wypłatę prowizji jedynie od klientów fakturowanych z prefiksem danego sprzedawcy oraz brak definicji czynności, od których należna byłaby prowizja,

3. ustalenie, iż od sprzedaży na rzecz Przedsiębiorstwa Handlowego (...) S.A. z/s w K. nie przysługiwała A. F. (1) prowizja od obrotu, w sytuacji gdy z pisma przed procesowego pozwanego nie wynika informacja aby taka prowizja Mojemu Mocodawcy nie przysługiwała, co w konsekwencji wskazuje na przyjętą linię obrony dopiero w toku postępowania sądowego,

4. bezzasadne uznanie za wiarygodne zeznań świadków W. F. (1), Z. K., W. S. (1), M. B. (1), A. L. i D. M. (2) i uznanie ich w sposób bezkrytyczny za wiarygodne, w sytuacji, gdy treść tychże depozycji różni się w poszczególnych elementach oraz bez uwzględnienia okoliczności, iż są to pracownicy pozwanego, a zatem bezsprzecznie mają interes faktyczny w relacjonowaniu okoliczności w korzystnym świetle dla pozwanego jako pracodawcy,

- art. 328 § 2 k.p.c. poprzez zaniechanie zawarcia w treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku:

1. przyczyn dla, których pomimo dostrzeżenia nieścisłości między depozycją W. R., który twierdził, że na wyjazd do Przedsiębiorstwa Handlowego (...) S.A. z / s w K. powód otrzymywał 100 - 200 zł, a poszczególnymi kwotami, wyliczonymi w opinii biegłego, różnicy między wynagrodzeniem prowizyjnym należnym na podstawie regulaminu wynagradzania oraz umowy o pracę, Sąd uznał, że brak jest podstaw do przyjęcia, iż dochodzone przez powoda roszczenie winno stanowić różnicę między prowizją od sprzedaży oraz wypłaconym powodowi wynagrodzeniem,

2. uzasadnienia dlaczego kwota rzekomej premii uznaniowej przyznanej powodowi wyrażała się w kwotach pieniężnych uwzględniających udział złotego na grosze oraz dlaczego kwota ta w niektórych miesiącach przewyższała próg 20% wynagrodzenia zasadniczego, a zatem wartość maksymalną ustaloną w obowiązującym u pozwanego regulaminie wynagradzania;

3. przyczyn dla których premia nie była uwzględniana jako odrębny składnik wynagrodzenia, a doliczana do wynagrodzenia prowizyjnego,

4. wskazania dlaczego przy ustaleniu, iż wysokość premii istotnie zwiększała się w tym samym czasie gdy wzrastała sprzedaż, Sąd jednocześnie ustalił, że brak jest bezpośredniej korelacji,

co w konsekwencji uniemożliwia dokonanie merytorycznej oceny poprawności dalszych ustaleń przez Sąd I instancji.

Z uwagi na powyższe na podstawie art. 368 §1 pkt. 5) k.p.c. w zw. z art. 386 §1 k.p.c. skarżący wniósł o zmianę wyroku poprzez zasądzenie od pozwanego W. R. na rzecz powoda A. F. (1) kwoty 35.000,00 zł (trzydzieści pięć tysięcy złotych i 00/100 groszy) wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wytoczenia powództwa do dnia 31 grudnia 2015 roku oraz ustawowymi odsetkami z tytułu opóźnienia liczonymi od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty, oraz o zasądzenie do pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego przed Sądem I oraz Sądem II instancji według norm przepisanych.

W uzasadnieniu zarzutów skarżący wskazał, że Sąd I Instancji poczynił ustalenia faktyczne w sposób dowolny, bez uwzględnienia całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, z pominięciem zasad logicznego rozumowania oraz wskazań wiedzy i doświadczenia życiowego, co w konsekwencji znalazło swoje przełożenie w rozstrzygnięciu niniejszej sprawy, które zapadło z naruszeniem przepisów postępowania i obarczone jest nieprawidłowościami. Bogata linia orzecznicza wskazuje jednoznacznie, iż ustalenia faktyczne wyroku tylko wtedy nie wykraczają poza ramy swobodnej oceny dowodów, gdy poczynione zostały na podstawie wszechstronnej analizy przeprowadzonych dowodów, których ocena nie wykazuje błędów natury faktycznej czy logicznej, zgodna jest ze wskazaniami wiedzy i doświadczenia życiowego oraz prowadzi do sędziowskiego przekonania, odzwierciedleniem którego jest uzasadnienie orzeczenia. Zdaniem Sądu Rejonowego powyższe stanowisko podzielił również Sąd Apelacyjny w Krakowie, który w wyroku z dnia 8.6.2004 roku, sygn. akt II AKA 112/04, stwierdził, iż zasada swobodnej oceny dowodów, leżąca u podstaw prawidłowego wyrokowania, zachowana jest wówczas, gdy przede wszystkim spełnia warunki określone tym przepisem, a więc gdy ocena ta dokonywana jest z uwzględnieniem zasad prawidłowego rozumowania oraz wskazań wiedzy i doświadczenia życiowego. Uwzględnienie w ocenie dowodów „wskazań wiedzy” ma odniesienie nie tylko do pewnego poziomu wiedzy ogólnej, którą organ procesowy dysponuje i wykorzystuje w procesie weryfikacji przeprowadzonych dowodów, ale również do wiedzy specjalnej, której organ procesowy nie posiada, a którą dostarcza mu opinia biegłego lub biegłych.

Odnosząc się do naruszenia przez Sąd meriti art. 233 § 1 k.p.c., skarżący wskazuje, że znamienne jest ustalenie okoliczności, że od sprzedaży na rzecz Przedsiębiorstwa Handlowego (...) S.A. z/s w K. nie przysługiwała A. F. (1)

pro wizja, a jedynie premia uznaniowa, podczas gdy prawidłowa analiza materiału dowodowego winna prowadzić do zupełnie odmiennego wniosku. Nie można przyjąć, bowiem, że pracodawca wypłacając rzekomą „premię uznaniową” miał na celu jej wypłatę w kwocie zawierającej grosze, tak jak miało to miejsce np. we wrześniu 2013 roku oraz wrześniu 2014 roku, w których to miesiącach „premia” osiągnęła wartość 0,38 zł. Nie budzi wątpliwości, iż tak kuriozalna kwota nie może stanowić wystarczającej gratyfikacji pracownika za pozytywne wyniki jego pracy. Jest to sprzeczne z istotą tegoż świadczenia, które winno mieć przecież charakter nagrody, uzależnionej od uznania pracodawcy. Jednocześnie w sprzeczności z powyższym stoi okoliczność, iż wypłacana A. F. (1) „premia uznaniowa” wynosiła także ponad 50% świadczenia wypłacanego powodowi. Sytuacja taka miała miejsce, m. in. w miesiącach: październik - grudzień 2012 roku, październik - listopad 2013 roku oraz październik — listopad 2014 roku. Abstrahując od w/w dysproporcji, należy mieć także na uwadze, iż „premia uznaniowa” wyrażająca się w tak wysokich kwotach wykracza poza próg 20% wynagrodzenia zasadniczego, a zatem ponad wartość maksymalną premii uznaniowej ustaloną w regulaminie wynagradzania obowiązującym u pozwanego. Nie można, zatem, teje gratyfikacji zakwalifikować jako „premi uznaniowej”, skoro jej wartość przewyższa dopuszczalną normę u danego pracodawcy. Zdziwienie budzi fakt, iż Sąd a quo wskazując, że „pracownikom mogły być przyznawane miesięczne premie uznaniowe w wysokości do 20% wynagrodzenia zasadniczego ” (vide: str. 4 uzasadnienia wyroku), a jednocześnie nie dostrzegając w/w nadwyżki, uznał, iż kwota wypłacana powodowi nie stanowiła (choć w zaniżonej wysokości, mniejszej niż 3%).

W dalszej kolejności apelant podnosił, że Sąd meriti ustalił, że „ilość zamówień Spółki (...) wyrastała w sezonie handlowym od października do grudnia w związku z dystrybucją lampek choinkowych Uwadze Sądu meriti, zdaniem skarżącego, umknęła okoliczność, że w czasie, w którym zwiększała się sprzedaż na rzecz kontrahenta (...) A- (...) z/ s w K., zwiększała się także wysokość kwot wypłacanych powodowi. Powyższa zależność, w połączeniu z określeniem wypłacanych kwot z dokładnością do jednego grosza, w sposób nie budzący wątpliwości pozwala wywieść, że kwoty te stanowią prowizję uzależnioną od wielkości teje sprzedaży. W tym miejscu wskazania wymaga, że istotą prowizji jest uzależnienie jej wypłaty od ilości „sprzedanego” towaru za pośrednictwem danego pracownika w ustalonym okresie rozliczeniowym. Takie stanowisko odnajdujemy także w utrwalonej linii orzeczniczej, np.: „wynagrodzenie prowizyjne ustala się jako procent od wartości wykonanej pracy/celu. Wartość tę mierzy się wysokością obrotu, dochodu lub przychodu, ceną netto lub brutto towarów, wartością Zawartych umów lub sprzedanych towarów bądź wykonanych usług” w przedmiotowym stanie faktycznym niniejszej sprawy zostały spełnione, zatem, wszystkie przesłanki niezbędne dla uznania kwot wypłacanych A. F. (1) jako prowizji od sprzedaży na rzecz kontrahenta A-T K.. Okoliczność ta tym bardziej uwidacznia się na kanwie niniejszej sprawy, skoro z niekwestionowanego stanu faktycznego wynika, że w sytuacji, gdy zamówienia od poszczególnego kontrahenta były składane bezpośrednio w centrali (z pominięciem A. F. (1)) to pozwany również uwzględnił taką sprzedaż do podstawy obliczenia prowizji.

Dodatkowo skarżący podkreślił, że nie bez znaczenia w realiach niniejszej sprawy jest okoliczność braku wyszczególnienia u pozwanego premii uznaniowej jako odrębnego składnika wynagrodzenia wypłacanego A. F. (1) i innym pracownikom. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, a zwłaszcza zeznania świadka M. B. (1) (vide:protokół rozprawy z dnia 4 lutego 2017 roku, czas: 00:15:51), wskazują na wliczanie rzekomej „premi uznaniowej” do wynagrodzenia zasadniczego. Takie działanie możliwe jest jedynie w przypadku świadczenia, które wypłacane jest jako element pensji, a nie w przypadku premii, której przyznanie oraz wysokość uzależniona jest od uznania pracodawcy.

Nadto, Sąd I Instancji ustalił, iż wypłacana część wynagrodzenia stanowiła premię uznaniową obowiązującą w regulaminie wynagradzania, który to regulamin zawiera postanowienia sformułowane w sposób ogólny, niewskazujący jednoznacznie jakie warunki należy spełnić, ażeby otrzymać „premię uznaniową” bądź prowizję, jakie są negatywne przesłanki jej otrzymania oraz czy niezbędne jest przedstawienie dokumentów wskazujących jednoznacznie na wypłatę prowizji jedynie od klientów fakturowanych z prefiksem danego sprzedawcy. Dla przypomnienia skarżący wskazał, że powód od dłuższego czasu przed otrzymaniem wypowiedzenia nie był w stanie w sposób rzeczywisty kontrolować poprawności wypłacanych mu świadczeń w danych miesiącach. Co prawda w przedsiębiorstwie pozwanego funkcjonował elektroniczny system, ale jak wielokrotnie stwierdzał A. F. (1) dane, z którymi mógł się zapoznać były niekompletne (nie zawierały wszystkich faktur wystawianych danemu kontrahentowi).

Również w żaden sposób nie był informowany, czy nie zapłacona w terminie przez danego kontrahenta faktura, była kiedykolwiek regulowana (czy pozwany otrzymał należność). Jest to okoliczność niezmiernie istotna, gdyż zgodnie z warunkami wynagradzania akwizytorów faktura nie zapłacona w terminie nie była uwzględniana w rozliczeniu. Jednocześnie powód spostrzegł, iż najprawdopodobniej prowizja z tytułu sprzedaży jednemu z większych kontrahentów tj: Przedsiębiorstwo Handlowe (...) S.A. z/s w K., wypłacana jest mu w zaniżonej wysokości (nie uwzględnione wszystkie faktury, niższa niż 3% prowizja itp.). A. F. (1) w kilku rozmowach na przestrzeni ostatniego roku chciał wyjaśnić powyższą sytuację ze swoim pracodawcą, ale rozmowy były bezskuteczne (nie otrzymywał rzeczowego wyjaśnienia). Ostatnia rozmowa na powyższy temat odbyła się z początkiem marca 2015 roku kiedy to A. F. (1) zażądał wręcz wyjaśnienia sytuacji na piśmie i przedstawienia rozliczeń. W odpowiedzi otrzymał w dniu 9 marca 2015 roku dokument „Zasady wynagradzania prowizyjnego”, który w zasadzie zawiera jedynie ogóle określenie zasad obliczania i wypłacania prowizji: „wynagrodzenie prowizyjne wypłacane było powodowi co miesiąc w formie zaliczki w wysokości 3% brutto od sprzedaży netto za dany miesiąc. Ostatecznie rozliczenie wynagrodzenia następuje po upływie 3 miesięcy od końca danego miesiąca. Prowizja korygowana jest o niezapłacone faktury za rozliczony miesiąc”. W dniu 20 marca 2015 roku powód otrzymał wypowiedzenie oraz zmianę warunków zatrudnienia. W niniejszej sprawie znamionnym jest fakt, iż jak wynika z treści w/w dokumentów przyczynami wypowiedzenia były „okoliczności” ze stycznia oraz września 2014 roku. Także konieczność zmiany stanowiska (prace pomocnicze) w okresie wypowiedzenia wynikał cyt: „dostęp do informacji poufnych i istotnych”. Reasumując, skarżący stwierdził, że w żaden sposób nie wynika, ażeby A. F. (1) nie przysługiwała prowizja od sprzedaży na rzecz Przedsiębiorstwa Handlowego (...) S.A. z / s w K., co zdaje się pominął Sąd meriti przy ocenie materiału dowodowego zebranego w sprawie. Powód otrzymał, bowiem, odpowiedź sformułowaną bardzo ogólnikowo, bez uszczegółowienia w przedmiocie podstawy naliczania wynagrodzenia, co nie rozwiało wątpliwości powoda co do sposobu obliczania należnego mu wynagrodzenia prowizyjnego. Zarówno obowiązujący u pozwanego regulamin wynagradzania, jak i treść w/w pisma nie pozwalają na weryfikację poprawności obliczenia należnemu powodowi wynagrodzenia, a tym bardziej nie wskazują, ażeby do tegoż wynagrodzenia nie wliczano sprzedaży na rzecz w/w spółki. Gdyby bowiem przyjąć, iż powodowi prowizja ta faktycznie nie przysługiwała, to, uwzględniając zasady logicznego rozumowania oraz wskazania wiedzy i doświadczenia życiowego, nie sposób jest uznać żeby pozwany nie poinformował powoda o tej, jakże istotnej okoliczności.

Skarżący dodał, że A. F. (1) jako akwizytor — kierowca zawierał umowy w zakresie swoich obowiązków służbowych z podmiotami wskazanymi szczegółowo w załączniku do pozwu tj: „Zestawienie Kontrahentów (...) W. R.”. Pokonywał cztery trasy (Z., O., (...), W.) i bezpośrednio udawał się do poszczególnych firm, przy czym wykonywał on podróże służbowe do firmy (...) z zamiarem dokonania sprzedaży na rzecz tegoż kontrahenta jako podmiotu docelowego, a nie „przy okazji” obsługi innego podmiotu mającego siedzibę w teje miejscowości. Na potwierdzenie powyższego wskazać należy, że powód przyjeżdżał do siedziby (...) A- (...) bardziej regularnie oraz częściej niż do innych spółek znajdujących się w K. (np. (...) S.C.), na co wskazuje zebrany w sprawie materiał dowody w postaci m.in. zestawienia tras załączonego do pozwu oraz zeznania świadka W. S. (1). Przy uwzględnieniu zasad logicznego rozumowania, nie sposób jest przyjąć, ażeby powód przeznaczal znaczną część swojego czasu pracy na podróże do Przedsiębiorstwa Handlowego (...) S.A. z/s w K., gdyby nie miał pewności co do uzyskania określonego wynagrodzenia prowizyjnego, a jedynie gdyby mógł liczyć na niepewną premię uzależnioną od uznania pracodawcy.

W kwestii prawidłowości oceny zeznań świadków, skarżący stwierdził, że Sąd bezzasadnie uznał za wiarygodne zeznania świadków W. F. (1), Z. K., W. S. (1), M. B. (1), A. L. i D. M. (2) (w szczególności w zakresie obowiązków służbowych powoda wobec firmy (...) S.A. z/s w K., regularności wizyt w siedzibie w/w kontrahenta oraz sposobie zakwalifikowania wynagrodzenia należnego powodowi tytułem wykonywania tychże obowiązków), którzy to świadkowie są pracownikami pozwanego, a których depozycje różnią się od siebie. Z tego względu przyjęte kryterium oceny wiarygodności wypowiedzi świadków miało istotny wpływ na rozstrzygnięcie sądu. Analiza orzecznictwa wskazuje, iż nie jest możliwym ustalenie ogólnych kryteriów oceny zeznań świadka, jednakże powiązania pracownicze świadków i stron niejednokrotnie wpływają na ocenę wiarygodności tych osób. W wyroku z dnia 14 sierpnia 2012 r. w sprawie I ACa 37/12 (LEX nr 1238219) Sąd Apelacyjny w Warszawie dostrzegł, iż "fakt, że świadek jest pracownikiem, czy też znajomym, a nawet krewnym strony nie dyskwalifikuje sam przez się jego Zeznań

wtedy, gdy są niekorzystne dla drugiej strony. Zeznania takiego świadka są oceniane z uwzględnieniem wszystkich okoliczności, w tym również stosunku, w jakim pozostaje on do każdej ze stron, ale ponadto - z uwzględnieniem jego cech osobistych, relacji między treścią jego zeznań a innymi dowodami w sprawie itd." W przedmiotowym stanie faktycznych niniejszej sprawy'-, wobec okoliczności, iż w/w świadków łączy z pracodawcą stosunek podrzędności służbowej, stwierdzić należy, iż mają oni interes faktyczny w relacjonowaniu okoliczności w korzystnym świetle dla pozwanego jako pracodawcy, a zatem ich zeznania winny wzbudzić wątpliwości co do obiektywizmu, zwłaszcza w świetle powyższych okoliczności sprawy. Dziwi jednoznacznie absolutne przekonanie większości świadków zatrudnionych u pozwanego co do sposobu i zakwalifikowania wynagrodzenia mojego Pracodawcy.

Sąd I instancji, w przekonaniu skarżącego, naruszył także art. 328 § 2 k.p.c. Lektura treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku wskazując, iż Sąd I instancji zaniechał zawarcia w jego treści przyczyn dla, których odmówił wiarygodności innym dowodom wskazujących na odmienny niż ustalony w sprawie stan faktyczny. W przekonaniu pełnomocnika skarżącego, taki sposób sporządzenia uzasadnienia uniemożliwia merytoryczne odniesienie się, co do poprawności dokonanych ustaleń w świetle zasad logicznego rozumowania, wskazań wiedzy i doświadczenia życiowego. Dla przykładu Sąd nie odniósł się w ogóle dlaczego pomimo dostrzeżenia nieścisłości między depozycją W. R., który twierdził, że na wyjazd do Przedsiębiorstwa Handlowego (...) S.A. z/s w K. powód otrzymywał 100 - 200 zł, a poszczególnymi kwotami, wyliczonymi w opinii biegłego, różnicy między wynagrodzeniem prowizyjnym należnym na podstawie regulaminu wynagradzania oraz umowy o pracę, uznał jednak, że brak jest podstaw do przyjęcia, iż dochodzone przez powoda roszczenie winno stanowić różnicę między prowizją od sprzedaży oraz wypłaconym powodowi wynagrodzeniem. Również w zakresie braku wskazania dlaczego kwota rzekomej „premiu uznaniowej” przyznanej powodowi wyrażała się w kwotach pieniężnych uwzględniających podział złotego na grosze oraz dlaczego kwota ta w niektórych miesiącach przewyższała wartość maksymalną tejże premii ustaloną w obowiązującym u pozwanego regulaminie wynagradzania, a zwłaszcza dlaczego przy ustaleniu, iż wysokość premii istotnie zwiększała się w tym samym czasie gdy wzrastała sprzedaż, Sąd jednocześnie ustalił, że brak jest bezpośredniej korelacji. Tymczasem, jak wskazano powyżej, kompleksowa analiza materiału dowodowego prowadzi do odmiennych niż wywiódł Sąd ustaleń, jednakże zaniechanie wskazania jakimi motywami kierował się Sąd podczas analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego nie pozwala stronie powodowej na odniesienie się co do poprawności rozstrzygnięcia w tym zakresie pozostaje nieujawniona, bądź ujawniona w sposób uniemożliwiający poddanie jej ocenie instancyjnej.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja powoda nie jest uprawniona.

Sąd II instancji na podstawie lektury akt sprawy oraz po przeprowadzeniu analizy motywów przedstawionych w pisemnym uzasadnieniu Sądu I instancji, którymi kierował się wydając zaskarżony wyrok, ocenił w pierwszym rzędzie prawidłowość przeprowadzonego postępowania dowodowego, a następnie trafność subsumpcji ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych do zastosowanych przepisów prawa, a więc prawidłowość przedstawionych rozważań, zarówno w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych, jak również w zakresie oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz w zakresie zastosowanych przepisów prawa i ich wykładni.

Ustalenia faktyczne Sądu I instancji stanowiące podstawę zaskarżonego wyroku zostały w sposób właściwy wywiedzione z materiału dowodowego, który pozostaje ze sobą w logicznym i spójnym związku, przez co Sąd odwoławczy przyjął je jako podstawę także własnego rozstrzygnięcia i jednocześnie uznając, że nie zachodzi aktualnie procesowa potrzeba powtarzania ich w całości.

Przechodząc do analizy poszczególnych zarzutów apelacyjnych, w pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutu naruszenia art. 233 §1 k.p.c. w związku z art.328 § 2 k.p.c.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że skarżący niewystarczająco wskazał na czy polega wadliwość konstrukcji uzasadnienia Sądu Rejonowego. Zarzut naruszenia przepisu art. 328 § 2 k.p.c. może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu całkowicie uniemożliwia dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego

do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego. Bowiern lektura art. 328 § 2 k.p.c. pozwala sądzić, że model uzasadnienia wyroku sądowego został odformalizowany. Powinien on zawierać tylko podstawowe dane, to jest, wskazywać podstawę faktyczną rozstrzygnięcia (w tym zakresie konieczne jest podanie faktów i wskazanie dowodów za nimi przemawiających, jak również określenie przyczyn, dla których inne dowody zostały uznane za niemiarodajne) i zawierać wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. (wyrok SN z 8.11.2017 r. w spr. III UK 249/16).

Sąd Okręgowy podzielając utrwalone zapatrywania judykatury uznaje, że uzasadnienie zaskarżonego wyroku spełnia kryteria nakreślone przez omawiany przepis.

Jeżeli chodzi o naruszenie zasad wynikających z art. 233 k.p.c. to należy wyjaśnić, że dopuszczenie się obrazy tego przepisu przez sąd może polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki albo też na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważania sprawy. Przy czym, skuteczne podniesienie zarzutu naruszenia przez sąd I instancji art. 233 k.p.c. nie może zostać ograniczone jedynie do przedstawienia odmiennej interpretacji dowodów zebranych w sprawie.

W tym zakresie skarżący w swojej apelacji zmierza do przekonania Sąd II instancji sugerowaniem własnej wersji zdarzeń w oparciu o nie zawsze ściśle wnioskowanie dowodowe.

Przed odniesieniem się do konkretnych zarzutów należy jeszcze wskazać, że Sąd Okręgowy również dostrzega pewien specyficzny sposób przyznawania premii przez pracodawcę, szczególnie gdy dotyczy to premii „groszowych”. Ma rację skarżący, że jest to raczej odosobniony przykład przyznawania nagród, czy to w niewiele znaczącej wysokości bądź znacznie przekraczających umówiony limit nagrodowy.

Jednakże ta okoliczność, bez oceny innych dowodów, nie może prowadzić do wniosku, że zamiast prowizji były przyznawane i wypłacane nagrody za dodatkowe zadania wykonywane przez powoda. Trzeba pamiętać, że premie uznaniowe będące nagrodami to świadczenia o których zasadach przyznawania decyduje pracodawca. Oznacza to, że za określone zadanie może przyznać nagrodę w danym miesiącu i pominąć to świadczenie w innym miesiącu mimo, że pracownik też wykonał identyczną dodatkową pracę. Jeżeli pracownik uważa, że otrzymuje nadmiar obowiązków w stosunku do umówionego wynagrodzenia za pracę to powinien wystąpić do pracodawcy o zmianę zakresu obowiązków a następnie wysokości wynagrodzenia za pracę. Jeżeli pracodawca wprowadził premię uznaniową (nagrodę pieniężną) to nie musi wskazywać ścisłych kryteriów jej przydziału jak i sposobu jej wyliczenia. Wydaje się, że w niniejszej sprawie pozwany zastosował „zasadę prowizyjną” nagrody. Inaczej mówiąc pozwany wyliczał ewentualną prowizję jaka wpływała za realizację zadania a następnie część tej kwoty przyznawał pracownikowi jako nagroda za wykonanie dodatkowego zadania. Takie postępowanie może rodzić wśród załogi przeświadczenie o takim samym sposobie traktowania wszystkich pracowników wykonujących dodatkowe zadania na rzecz pracodawcy. Ten sposób liczenia nagrody nie jest sprzeczny z zasadami prawa pracy, w każdym razie skarżący nie wykazał żadnej prawnej argumentacji.

Niewątpliwie rację ma skarżący, że pozwany we wcześniejszym okresie czasu nie wyszczególniał premii uznaniowej jako odrębnego składnika wynagrodzenia wypłacanego A. F. (1) i innym pracownikom, wliczając ją do wynagrodzenia prowizyjnego. Aktualnie pozwany odrębnie wylicza prowizję a odrębnie nagrody co prowadzi do łatwiejszej analizy otrzymywanych wynagrodzeń za pracę. Jednakże okoliczność ta nie może stanowić zarzutu który prowadziły do wzruszenia wyroku Sądu I instancji.

Kodeks pracy w art. 77(2) § 1 ustala, że pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, nie objętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania. W § 2 tego przepisu mówi się, że w regulaminie wynagradzania, o którym mowa w § 1, pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania. W § 4 ustawodawca uchwalił, że regulamin wynagradzania ustala pracodawca. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania.

Na kanwie omówionych przepisów trzeba zauważyć, że zasady omówione w ocenianym wyroku były powszechnie znane i potwierdzone zakładowym regulaminem, który został także dostrzeżony i omówiony przez Sąd Rejonowy. Powód przez wiele lat (jak i inni pracownicy) świadczył pracę nie mając uwag do tych zasad. Natomiast trudno przyjąć sugestie skarżącego za usprawiedliwioną, że wykonując dodatkowe zadania podczas wykonywania własnych zadań, „poświęcał swój czas na wykonywanie obowiązków służbowych przeznaczając go na wyjazdy do spółki Przedsiębiorstwo Handlowe A- (...) S.A. z/s w K. (oddalonej od miejsca zatrudnienia o ok. 170 km), co byłoby niezasadne i nieuzasadnione ekonomicznie w sytuacji, gdyby nie miał pewności otrzymania stałego, umówionego wynagrodzenia prowizyjnego”. Przede wszystkim spoglądając na mapę kraju nie trudno zauważyć, że K. znajduje się „po drodze” do placówek do których powód jeździł w stronę D. lub Z.. Tak więc sugerowanie, że powód musiał celowo jechać do tej miejscowości co odrywało go od jego podstawowych obowiązków i pozbawiało prawa do odpowiedniej gratyfikacji pieniężnej nie ma oparcia w zebranych materiale dowodowym a zwłaszcza w zeznaniach świadków. Skarżący nie wskazuje dowodów potwierdzających dodatkowe porozumienie z pracodawcą odnośnie otrzymywania prowizji za czynności wykonywane w K.. Sąd nie może opierać swoich orzeczeń na „logice” strony skarżącej a na podstawie materiału dowodowego zebranego w sprawie. Sąd Okręgowy na wstępie wskazał, że w apelacji została przedstawiona nieuprawniona wersja skarżącego bowiem nie znajduje ona oparcia w dowodach. W przeciwieństwie do powoda, Sąd Rejonowy dopuścił wszystkie zasadne dowody w sprawie, omówił je i ocenił ich przydatność procesową. Osobowe źródła dowodowe zostały wsparte dokumentami, w tym regulaminem, który był wszystkim znany i stosowany. Powód nie kwestionował też, że firma z K. nie była w jego „zasobach”, dlatego posiadała inny prefiks niż powoda.

Podsumowując pierwszy zarzut należy uznać, że nie jest on zasadny bowiem Sąd Rejonowy wskazane wątpliwości dostrzegł i je poprawnie rozważył. Sposób liczenia nagrody pozostaje w gestii pracodawcy jak i cel jej przyznania. Świadczenia które przekraczały ustalony limit nie mogą stanowić zarzutu bowiem były one bardziej korzystne dla pracownika niż wynikające z regulaminu. Wprawdzie nagrody były niższe niż należna prowizja jednak powód nie wykonywał w K. żadnych skomplikowanych operacji handlowych, nie woził już towaru a także nie pozyskał tego klienta. Kwestie dodatkowych obowiązków powinny znaleźć rozwiązanie w regulaminie aby jasno określały zasady współpracy stron stosunku pracy. Pracodawca nie powinien dopuszczać aby dodatkowe obowiązki stały się podstawowymi obowiązkami określonymi w umowie o pracę. Oczywiście pracodawca może zlecać dodatkowe zadania jeżeli nie są sprzeczne z umową o pracę i kwalifikacjami pracownika. Podział obowiązków powinien być analogiczny dla wszystkich zatrudnionych. (art.78 k.p. w związku z art.83 k.p.) Bowiem przy porównaniu nakładu wszystkich pracowników firmy może okazać, że niektórzy z nich mogą być dyskryminowani nadmiarem obowiązków. Tak więc pracodawca może zlecić w ramach stosunku pracy wykonywanie pewnych czynności pracownikowi wobec firmy z K. nawet bez odrębnego wynagrodzenia jeżeli ich wykonanie nie naruszy norm czasu pracy w istotny sposób oraz jeżeli pozostali pracownicy również zostali obarczeni podobnym zakresem obowiązków. Jednakże okoliczność ta nie była przedmiotem sporu a tylko podstawy prawne do wypłaty nagrody zamiast prowizji za pewne dodatkowe i niezbyt czasochłonne obowiązki.

Przechodząc do drugiego zarzutu także należy uznać go za nieuprawniony. Sąd I instancji, wbrew twierdzeniom skarżącego, dokonał poprawnej oceny materiału dowodowego, wszechstronnie go przeanalizował, nie przekraczając granicy swobodnej oceny dowodów.

Okoliczność, że powód wykonywał trasy do spółki Przedsiębiorstwo Handlowe A- (...) S.A. z/s w K. gdy była taka potrzeba nie oznacza, że nie były to przejazdy tylko „przy okazji” z uwagi na obsługę innego podmiotu, nawet jeżeli pracodawca korzystał z takiej okazji dosyć często. Zapewne pracodawca za każdym razem, gdy był do tego zmuszony, nakładał na powoda obowiązek dostarczenia jakiś dokumentów (np. reklamacyjnych). Nie oznacza to, że takie przejazdy „po drodze” generowały dochody. Bowiem Firma z K., z uwagi na wieloletnią współpracę, mogła dokonywać zamówień także telefonicznie lub internetowo. Oczywiście, gdy powód dostarczył jakiś dokument (reklamację lub fakturę) to zapewne czasami zabierał też zamówienie. Jednakże z zeznań pracownika z K. nie wynika aby nakład pracy związany ze współpracą firm był szczególny i aby powód musiał celowo „nadrabiać” ilość kilometrów trasy co uniemożliwiało mu wykonywanie w normalnym czasie swoich zaplanowanych czynności w okresie danego wyjazdu.

Ponowić należy, że powód znał zasady na jakich otrzymywał prowizję a na jakich otrzymywał nagrody (premie uznaniowe).

Zarzut, że postanowienia regulaminu w zakresie premii uznaniowej zostały „sformułowane w sposób ogólny i nie można na ich podstawie jednoznacznie wskazać przesłanek koniecznych do wypłaty premii bądź prowizji”, był już omawiany powyżej. Tym cechuje się nagroda (premia uznaniowa) od premii regulaminowej, że nie musi posiadać przesłanek ustalania jej wysokości jak i zasad jej przyznawania. Kwestionowane braki potwierdzają więc, że przyznawane dodatkowe wynagrodzenia miały charakter premii uznaniowych.

Także nie może być okolicznością wzruszającą wyrok Sądu Rejonowego okoliczność z pisma przed procesowego w którym pozwany nie umieścił informacji, że taka prowizja powodowi nie przysługiwała, bo także nie przyznał, że prowizja za sporne przypadki miała przysługiwać.

Nie jest usprawiedliwiony kolejny zarzut dotyczący bezzasadnego uznania przez Sąd I instancji za wiarygodne zeznań świadków W. F. (1), Z. K., W. S. (1), M. B. (1), A. L. i D. M. (2) w sytuacji, „gdy treść tychże deponycji różni się w poszczególnych elementach oraz bez uwzględnienia okoliczności, iż są to pracownicy pozwanego, a zatem bezsprzecznie mają interes faktyczny w relacjonowaniu okoliczności w korzystnym świetle dla pozwanego jako pracodawcy”.

W pierwszej kolejności należy uznać, że skarżący w swojej apelacji powołuje się na zeznania niektórych świadków (W. S. czy M. B.) a następnie uważa ich zeznania za niewiarygodne, jednocześnie nie przedstawia żadnych własnych dowodów które by pozwoliły odmiennie ustalić fakty przyjęte w zaskarżonym wyroku. Ponadto okoliczność, że świadkowie są pracownikami pozwanego nie stanowi wystarczającej (samoistnej) podstawy do uznania zeznań świadków za niewiarygodne tylko z tego powodu. Bowiem oprócz tego elementu skarżący musi wykazać jeszcze inne argumenty, które dopiero łącznie oceniane pozwolą na takie wyciągnięcie wniosków. Wbrew temu co twierdzi skarżący zeznania świadków są wiarygodne i spójne na istotne okoliczności sprawy. Zwłaszcza, że znajdują pokrycie w aktach wewnętrznych pracodawcy. Szczególnie świadek W. F. jest osobą całkowicie bezstronną bo nie jest pracownikiem pozwanego a firmy A-Z z K.. Świadek ten przyznał, że powód mógł odwiedzać firmę z dwa razy w miesiącu w celach reklamacyjnych. Podobnie świadek I. K. jest pracownikiem A-T K. z działu reklamacji i potwierdziła, że powód miał naszykowaną reklamowaną rzecz i otrzymywał reklamacje jak przyjechał do firmy. Kolejny świadek Ł. G. pracujący w A-T K. potwierdził, że wiele spraw załatwianych było internetowo lub telefonicznie. Żaden z tych świadków nie jest pracownikiem pozwanego. Dlatego dalsze rozważania wiarygodności świadków nie są zasadne boiwnie skarżący w apelacji nie wskazał na czym polega „niespójność i brak logiczności” w zeznaniach świadków, nie przytoczył żadnych konkretniejszych przykładów. Stąd też trudno Sądowi II instancji odnieść się do tych supozycji.

Trzecia grupa zarzutów dotyczy rzekomej wadliwości w konstrukcji uzasadnienia Sądu I instancji do czego Sąd Okręgowy odniósł się już powyżej.

Dodać można, że Sąd Rejonowy nie zaniechał ustalenia i wyjaśnienia różnicy w twierdzeniach pomiędzy pozwanym a wyliczeniami biegłego. Opinia biegłego nie była przez strony kwestionowana. Okoliczność, że w opinii nie znalazły się kwoty o którym mówił pozwany (100-200 zł)nie przesądza jeszcze o wadliwości uzasadnienia. Przede wszystkim należy zauważyć, że Sąd Rejonowy odniósł się do dowodów na istotne okoliczności, natomiast specyfika bardziej skomplikowanych, zwłaszcza dowodowo , spraw ma to do siebie, że nie wszystkie występujące okoliczność (najczęściej drugorzędne) zawsze udaje umieścić się w uzasadnieniu. Zauważyć należy, że także powód nie wyjaśnił zarzucanej okoliczności poprzez odpowiednie przesłuchanie pozwanego. Jednakże nawet ta różnica nie ma wpływu na poprawność merytorycznego orzeczenia boiwnie dowody osobowe jak i dokumenty wskazują jednoznacznie, że prowizja była należna za obsługę „własnych” firm opatrzonych prefiksem pracownika natomiast pozostałe zadania np. dostarczanie reklamacji czy faktur (średnio dwa razy w miesiącu) doceniane było w formie nagród które niewątpliwie stanowiły kwoty mniejsze niż 3% brutto ze sprzedaży netto. Powód chciałby przypisać sobie obroty z firmą z K. mimo, że droga ich zamawiania była różna a więc odbywała się poza wiedzą i wolą powoda co potwierdził świadek Ł. G..

Pozostałe zarzuty odnośnie przyznawania nagród w formie „z groszami” jak i przekraczające próg 20% wynagrodzenia zasadniczego były już wyżej omówione podobnie jak przyczyny dla których premia nie była uwzględniana jako odrębny składnik wynagrodzenia, a doliczana do wynagrodzenia prowizyjnego. Brak bliższych rozważań w uzasadnieniu nie wpływa na trafność zaskarżonego wyroku jak i na wyjaśnienie jego motywów w uzasadnieniu.

Natomiast Sąd Rejonowy zauważył, że „wysokości premii istotnie zwiększały się w tym samym czasie gdy wzrastała sprzedaż”, o czym wspomniał w ustaleniach faktycznych. Sąd Okręgowy wskazał, że odnoszenie sprzedaży do dochodu prowizyjnego najprawdopodobniej wynika z mechanizmu wyliczania nagrody. Nawet jeżeli ten sposób liczenia podstaw do przyznania nagrody budzi emocje to nie oznacza, że pracodawca nie wypłacił powodowi w formie wynagrodzenia za pracę należności za wykonanie jego podstawowych obowiązków. Nagrody przysługiwały za dodatkowe obowiązki których powód mógł nie przyjąć jeżeli uważał, że są nazbyt obciążające jego nakład pracy w stosunku do otrzymywanych gratyfikacji pieniężnych.

Na zakończenie należy dodać, że „logiczność” czy „doświadczenie życiowe” przy ocenie dowodów ma zastosowanie wtedy gdy swoje rozumowanie opieramy na dowodach które mogą stanowić podstawę rzetelnych ustaleń faktycznych. Powód w apelacji zanegował zdecydowaną większość przeprowadzonych dowodów w sprawie czyli osobowe źródła dowodowe jak i zgromadzone dokumenty. Natomiast te które przytoczył w apelacji (np. trasy wyjazdu) nie zostały omówione w apelacji chociażby przykładowo. Sąd II instancji co prawda jest sądem kontynuującym postępowanie pod względem merytorycznym, jednak tym się różni od postępowania przed Sądem I instancji, że dokonuje tego pod kątem zarzutów apelacyjnych. Inne rozumienie postępowania przed Sądem II instancji podważałoby sens istnienia postępowania apelacyjnego skoro Sąd II instancji byłby zmuszony działać z urzędu w zakresie ogólnikowo zaskarżonego wyroku, pomijając jedynie oceny zastosowanego prawa materialnego które w postępowaniu apelacyjnym nie wiążą sądu.

Mając na uwadze powyższe uwagi uznać należy bezzasadność zarzutów apelacji co skutkuje jej oddaleniem na podstawie art.385 k.p.c.

Przewodniczący: Sędziowie:

ZARZĄDZENIE

odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powoda.