

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 29 października 2020 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie sygn. akt X P 1013/18 z powództwa K. Ż. przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P. w sprawie o prowizję w pkt. 1 zasądził od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. na rzecz K. Ż. kwotę 10.490,39 złotych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 08 września 2018r. do dnia zapłaty tytułem prowizji, w pkt. 2 oddalił powództwo w pozostałej części, w pkt. 3 zniósł wzajemnie koszty zastępstwa procesowego, w pkt. 4 obciążył i nakazał pobrać od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. na rzecz Skarbu Państwa- Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwoty: w podpunkcie a) 525,00 złotych tytułem opłaty sądowej od pozwu, w podpunkcie b) 183,36 złote tytułem zwrotu wydatków sądowych na wynagrodzenie biegłego tłumacza języka ukraińskiego, w pkt. 5 nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2100,00 złotych.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka była zatrudniona w pozwanej spółce od 13 października 2014r do dnia 31 lipca 2018r jako specjalista ds. sprzedaży, w pełnym wymiarze czasu pracy, a umowa rozwiązała się z upływem wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę.

W umowach o pracę zawsze wpisywano powódce stałą kwotę najniższego wynagrodzenia: od 1680 zł brutto, kolejno podwyższaną (w miarę wzrostu stawki minimalnego wynagrodzenia w kraju), aż do kwoty 2100 zł brutto (od stycznia 2018r) wpisywanej także w aneksy.

Także w 2019r w pozwanej rekrutowano na stanowisko specjalisty ds. sprzedaży/handlowca, oferując atrakcyjne warunki zatrudnienia: dobrą pensję + wysoką prowizję. Oferta dotyczyła nie tylko pozwanej, ale i drugiej spółki (...). (...) w P., zajmującej się importem tkanin.

W pozwanej nie wprowadzono regulaminu wynagradzania ani wypłat prowizji. Wprowadzono jedynie arkusz prowizyjny wypełniany w E., w którym wyliczano m.in. wysokość prowizji od danej transakcji. W spółce nie przygotowywano indywidualnych planów sprzedaży, a jedynie grupowe (określone kwotą sprzedaży na cały zespół), zazwyczaj realizowane.

Od ok. 2016r w pozwanej spółce (...) syn prezesa zarządu V. J. (najpierw jako niepełnoletni na zlecenie, później już na umowę o pracę). V. B. J. zajmował się zestawieniami dotyczącymi sprzedaży, m.in. w celu analizy ilości sprzedaży poszczególnych tkanin w celu planowania zakupów, tłumaczył także z j. polskiego i j. angielskiego .

Od połowy 2017r w spółce pracował także J. Ż. (1), szkolny kolega V. B. J.. Zajmował się pracami biurowymi, pomagał prezesowi pozwanej jako asystent, a od 2018r jest udziałowcem pozwanej spółki.

Wystawianiem faktur i magazynem zajmowała się w pozwanej m.in. N. M. (1).

N. M., po odejściu prokurenta K. N., zajmowała się także sprawdzaniem zestawień sprzedażowo-prowizyjnych handlowców (wpisanych w nich kwot z danymi z faktur) i wypłacaniem prowizji dla handlowców. Następnie, pokwitowania wypłaty w oryginale, przekazywała ówczesnemu prezesowi V.B..

Wysokość wynagrodzenia i jego składniki powódka ustalała z K. N. (2) (kierującym pracownikami, naliczającym i wypłacającym prowizje), wówczas prokurentem pozwanej spółki. Ostateczną decyzję w w/w zakresie podejmował prezes zarządu pozwanej V. B..

K. N. przestał pełnić funkcję prokurenta w 2016r. W kolejnym roku był w spółce 2-3 razy na walnych zgromadzeniach. Poza tym od 2016r nie zajmował się już sprawami spółki. Gdy jeszcze był prokurentem, wypłacał prowizje gotówką,

na podstawie list (czasami odręcznych notatek), zatwierdzonych do wypłaty przez prezesa V.B.. Pracownicy kwitowali wypłatę, a listy (notatki) wracały do prezesa.

W czasie zatrudnienia powódki, pozwana co jakiś czas wręczała handlowcom oświadczenia o wypowiedzeniu umowy z powodu zmian organizacyjnych, które potem wycofywała. Pracownicy odbierali to jako ich dyscyplinowanie.

Powódka, jak i inni handlowcy pracujący w pozwanej, oprócz wynagrodzenia zasadniczego otrzymywali comiesięczne wynagrodzenie w zmiennej wysokości, tzw. prowizję, zależną od ceny sprzedaży uzyskanej za dany towar, a także od daty zapłaty za zakup. Prowizję wyliczano wg. stałego wzoru opracowanego jeszcze w okresie pracy w spółce prokurenta

K. N.. Sposób jej wyliczania nie ulegał zmianie w kolejnych latach. Wysokość prowizji była naliczana automatycznie w momencie wpisywania danych do tabeli w E. (w tabelę utworzoną w programie wpisano formułę wzoru do wyliczania prowizji). Wysokość zarobków zależała od wysokości prowizji, która odzwierciedlała osiągnięcia handlowca.

Prowizje, handlowcy dostawali w każdym miesiącu, gotówką do „ręki”, przekazywaną im na terenie spółki. Nie ustalono konkretnej daty wypłaty prowizji, ale zasadą była ich wypłata w drugim/trzecim tygodniu kolejnego miesiąca, po miesiącu w którym dokonano sprzedaży. Podliczeniu w danym momencie i zapłacie podlegały tylko prowizje od tych transakcji, za które klienci dokonali zapłaty (chyba, że wpłata następowała po 27 dniach od ustalonego dnia płatności, a prezes nie wyrażał zgody na wydłużenie płatności, wówczas handlowcowi w ogóle już nie przysługiwała prowizja). Zazwyczaj termin zapłaty wynosił 30 dni, ale dla indywidualnych klientów prezes pozwanej nie raz wydłużał termin zapłaty. Wypłatę handlowcy kwitowali podpisami na pokwitowaniach zawierających kwotę wypłacanej prowizji, miesiąc za który wypłacano, datę wypłaty. Wypełnione już druki pokwitowań roznosiła do podpisu osoba, która akurat wypłacała prowizję. W imieniu pozwanej, na pokwitowaniu umieszczała odcisk firmowej pieczętki (graficznie taki sam jak na wielu innych dokumentach spółki-k:39), bez podpisu osoby wypłacającej.

Wynagrodzenia zasadnicze wypłacała także na terenie spółki i gotówką (na podstawie list płac z wyliczonymi kwotami, sporządzanymi przez zewnętrzne biuro rachunkowe), W. K. (1)-pracownik pozwanej. Zasadnicze wypłacano w innym terminie niż prowizje (do 10-ego dnia kolejnego miesiąca)-k:274v, a powódka potwierdzała wypłatę podpisem.

W. K. zajmowała się w spółce również kontrolą, czy kwoty wskazywane przez handlowców w zestawieniach sprzedaży (prowizyjnych), rzeczywiście wpłynęły na konto pozwanej spółki.

Pozwana rozwijała się, miała co raz więcej klientów. Około 20-40 firm stanowili klienci powódki.

Za luty 2018r wypłacono powódce prowizję w dniu 15 marca 2018r na kwotę 14.286,21 zł; za marzec 2018r wypłacono powódce prowizję w częściach: w dniu 23 kwietnia 2018r kwotę 4.928,66 zł i w dniu 13 kwietnia 2018r kwotę 8.894,50 zł; za kwiecień 2018r wypłacono powódce prowizję w dniu 14 czerwca 2018r kwotę 9.773,95 zł i w dniu 18 maja 2018r kwotę 3162,18 zł; za czerwiec 2018r wypłacono powódce prowizję w dniu 11 lipca 2018r kwotę 3.918,12 zł.

Pokwitowania wypłaty przekazywano księgowej, a potem trafiały do Prezesa Zarządu.

Pełna prowizja (100%), wyliczona wg. przyjętego wzoru, była wypłacana handlowcom, jeżeli zapłata za towar nastąpiła w terminie do 7 dni od dnia zakupu; 75% wyliczonej stawki prowizji wypłacano, gdy zapłata następowała w czasie 8-13 dni od dnia zakupu; 50% płacono, gdy zapłaty dokonano w czasie 14-20 dni od zakupu; a 25% płacono za zapłatę w terminie 21-27 dni od zakupu. W przypadku zapłaty po 27 dniach od zakupu, handlowcom nie płacono prowizji.

Handlowcy (także powódka) wpisywali sprzedawane materiały w specjalną tabelę w programie E., w którym wprowadzono formułę liczącą automatycznie: marżę, wartość sprzedaży, zysk pracodawcy, liczbę dni opóźnienia w zapłacie, a także kwotę do wypłaty dla handlowca (w ostatniej kolumnie tabeli). W celu uzyskania w/w wyliczeń do tabeli handlowiec wprowadzał w danej pozycji (poziomej rubryce) kolejno: datę faktury, numer faktury, skróconą nazwę klienta, numer artykułu, który sprzedawano, cenę wyjściową towaru, ostateczną cenę, po której handlowiec sprzedał towar danemu podmiotowi (od tej ceny zależała prowizja, a handlowiec obniżając prowizję mógł obniżyć

cenę i tym regulować cenę sprzedaży i obrót), ewentualną cenę transportu (jeżeli był zamówiony), marżę procentową, ilość sprzedanych metrów (metraż), datę płatności za daną fakturę. W chwili zapłaty za towar w kolejnej kolumnie wpisywano datę zapłaty i na tej podstawie program wyliczał liczbę dni opóźnienia w zapłacie, od której zależała wysokość prowizji handlowca.

Powódka świadczyła pracę do dnia 31 lipca 2018r i tylko do tej daty była w stanie kontrolować, czy dany klient zapłacił za wcześniejszy zakup. Po tej dacie nie miała już możliwości skontrolowania, czy i kiedy klienci zapłacili za towar. W lipcu 2018r prowadziła sprzedaż, ponieważ nie spodziewała się utraty zatrudnienia, skoro już wiele razy wypowiedzenia cofano.

Chodziła nawet do prezesa i pytała, czy będzie dalej zatrudniona w związku z tworzeniem nowej spółki, o innej nazwie. Przełożony twierdził, że jest zadowolony z pracy powódki, z dobrych wyników handlowych, ale polecił jej wykorzystać urlop wypoczynkowy. Powódka zaległy urlop wykorzystała. Pod koniec lipca 2018r także J. Ż. (1) (którego V.B. polecił traktować jak prezesa spółki) telefonicznie zapewniał powódkę, że po urlopie może przyjść do pracy. Pracownicy mieli jego numer, mogli dzwonić, jako do osoby przekazującej polecenia prezesa.

Przed zakończeniem pracy powódka wydrukowała jeszcze tabele z E. z danymi dotyczącymi sprzedaży i wyliczoną prowizją.

Do dnia 31 lipca 2018r, część z transakcji wykonanych przez powódkę w okresie od 26 kwietnia 2018r do 31 lipca 2018r, pozostała nadal nie opłacona (klienci nie zapłacili za towar). Do dnia 31 lipca 2018r za część z w/w transakcji klienci nie zapłacili przez okres dłuższy niż 27 dni. Za takie pozycje sprzedaży powódka (handlowcy) nie otrzymywali prowizji.

W tabeli sprzedaży za okres od 26 kwietnia 2018r do 31 lipca 2018r pozycje, za które powódka nie nabyła prawa do prowizji obejmowały następujące transakcje:

-faktura nr (...) z 26.04.2018r, klient: S.-M., powinna być zapłacona do 25 czerwca 2018r, a do 31 lipca 2018r nie opłacona (opóźnienie w zapłacie wynosiło ponad 27 dni);

-faktura nr (...) z 26.04.2018r, klient: (...), powinna być zapłacona do 26 czerwca 2018r, zapłacono 09 lipca 2018r (opóźnienie 44 dni);

-faktura nr (...) z 26.04.2018r, klient: S.-M., która powinna być zapłacona do 25 czerwca 2018r, a opłacono 24 lipca 2018r (opóźnienie 28 dni);

-faktura nr (...) z 26.04.2018r, klient: S.-M., która powinna być zapłacona do 10 czerwca 2018r, a opłacono 17 lipca 2018r (opóźnienie ponad 27 dni);

-faktura nr (...) z 27.04.2018r, klient: S.-M., która powinna być zapłacona do 11 czerwca 2018r, a opłacono 17 lipca 2018r (opóźnienie ponad 27 dni);

-faktura nr (...) z 17.05.2018r, klient: S.-M., która powinna być zapłacona do 01 lipca 2018r, a nie opłacono dłużej niż do 31 lipca 2018r (opóźnienie ponad 27 dni);

-faktura nr (...) z 17.05.2018r, klient: S.-M., która powinna być zapłacona do 12 czerwca 2018r, a nie opłacono jej dłużej niż do 31 lipca 2018r (opóźnienie ponad 27 dni).

W tabeli sprzedaży powódki za w/w okres pozycja, za którą nabyła prawo do prowizji w wysokości 25% (a nie 100%, jak wpisano) dotyczyła faktury nr (...) z 25.05.2018r, klient: S.-M., powinna być zapłacona do 09 lipca 2018r, a do 31 lipca 2018r nie była jeszcze opłacona (opóźnienie w zapłacie wynosiło minimum 22 dni, licząc do dnia, gdy powódka jeszcze pracowała i miała wgląd w dane dotyczące transakcji)-prowizja powódki winna wynosić -27,75 zł (a nie 94,58 zł).

W w/w tabeli sprzedaży pozycje, za które nabyła prowizję w wysokości 75% (a nie 100%, jak wpisano) dotyczyły faktur:

- nr (...) z 08.06.2018r, klient: S.-M., powinna być zapłacona do 23 lipca 2018r, a do 31 lipca 2018r nie była jeszcze opłacona (opóźnienie w zapłacie wynosiło minimum 8 dni, licząc do dnia, gdy powódka jeszcze pracowała i miała wgląd w dane dotyczące transakcji)-prowizja powódki winna wynosić -79,80 zł (a nie 106,40 zł);

-nr (...) z 05.07.2018r, klient: K.-pol, powinna być zapłacona do 19 lipca 2018r, a do 31 lipca 2018r nie była jeszcze opłacona (opóźnienie w zapłacie wynosiło minimum 11 dni, licząc do dnia, gdy powódka jeszcze pracowała i miała wgląd w dane dotyczące transakcji)-prowizja powódki winna wynosić -62,90 zł (a nie 83,90 zł)-k:196 koperta.

Pozostałe prowizje w tabeli sprzedaży za okres od 26 kwietnia 2018r do 31 lipca 2018r obejmowały pozycje, za które powódka nabyła je w pełnej wysokości, w kwotach wyliczonych w ostatniej kolumnie tabeli załączonej do pozwu. Łącznie kwota prowizji za w/w okres (po korekcie za faktury opisane powyżej), której powódka nie otrzymała, a powinna, wynosiła **10.490, 39 zł**.

Podmioty wskazane w w/w zestawieniu prowizyjnym były klientami pozwanej spółki /kupowały od niej tkaniny w 2018r/.

Jedną z takich firm była (...) s.c. P. N., D. S. w Ł..

W połowie sierpnia 2018r, po urlopie, powódka stawiała się do pracy. Wówczas potwierdzono wypowiedzenie i polecono jej uzupełnić tabelę prowizyjną (tabelę załączoną do pozwu z danymi dotyczącymi sprzedaży i wyliczoną prowizją) i przekazać ją do sprawdzenia.

Powódka przekazała w/w tabelę prezesowi V. B., który zawsze otrzymywał je do zatwierdzenia i akceptacji wypłaty.

W dniu 15 sierpnia 2018r ówczesny prezes zarządu pozwanej rozmawiał z powódką o wynagrodzeniu w obecności swojego syna V. B. J.. Powódka zrozumiała, że prezes obiecał jej wypłatę zaległych prowizji wg. przedstawionego mu zestawienia. Wprost o prowizji mówili wówczas: powódka i syn V. B.. Do chwili wydania wyroku pozwana nie wydała powódce (tak jak w poprzednich latach) druku PIT-11 za 2018r uwzględniającego wypłaty prowizji. Nie wskazywała wypłaconych prowizji jako podstawy naliczenia składek do ZUS ani zaliczek na podatek dochodowy.

Powódkę widziała wówczas w spółce W. K..

W dniu 04 września 2018r powódka pisemnie wezwała pozwaną, m.in. do zapłaty zaległych prowizji w kwocie i wg. wyliczenia załączonego później do pozwu. Wyzaczyła termin 3-ch dni na zapłatę.

W 2019r V. B. prowadził tylko skład celny i magazyny, nie sprzedawał już tkanin. Handlowców pracujących w pozwanej spółce (w tym powódkę) zwolnił z uwagi na zaprzestanie sprzedaży indywidualnej, bardziej absorbującej i ryzykownej.

Od 30 lipca 2020r jedynym udziałowcem, a jednocześnie prezesem zarządu pozwanej spółki, jest L. B. (żona byłego udziałowca i prezesa zarządu), pracująca w spółce także wcześniej i pomagająca mężowi w prowadzeniu działalności.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dokumenty zgromadzone w aktach i powołane powyżej, które były wiarygodne i nie kwestionowane skutecznie przez strony. Pozwana nie złożyła dowodów wypłaty wynagrodzenia dla powódki za sporny okres, ani innej dokumentacji pracowniczej -list płac w oryginale, itp. Pozwana nie podważyła także wiarygodności dowodów pozaosobowych zaproponowanych przez powódkę, która nie była w stanie przedstawić oryginałów pokwitowań wypłaty prowizji, czy też innych oryginalnych dokumentów potwierdzających wypłaty na jej rzecz oraz transakcje z danymi klientami, czy też fakt i datę zapłaty za sprzedaż dokonaną za pośrednictwem powódki. W tym zakresie, powódka pozostawała zależna od pozwanej, która oczywiście nie miała interesu w dostarczeniu dokumentów potwierdzających zeznania powódki i jej roszczenia. Rejestr sprzedaży-zestawienie klientów i transakcji przedstawione przez pozwaną na wniosek powódki /k:56/ nie zawierało oczywiście podmiotów, które powódka obsługiwała. Wskazano w nim firmy, z którymi kontakt od lipca 2018r

nawiązali inni handlowcy pozwanej /k:149 i n./. Natomiast, pozwana nie złożyła takiego rejestru dla wcześniejszych miesięcy, gdy powódka pracowała bez urlopu, a zapłata za sprzedaż w tychże miesiącach miała dopiero wpływać w czerwcu i lipcu, ewentualnie jeszcze później. Dlatego, też informacje udzielone przez losowo wybrane podmioty z w/w rejestru /k: 328 i n./nie wymieniały powódki /poza jedną-k:373 i n./, jako osoby za pośrednictwem, której podmioty te kupowały towary w pozwanej spółce. Faktury /k:304 i n., k:402 i n./, które pozwana załączyła do w/w rejestru (prowadzonego w programie, który można dowolnie konfigurować do wydruku), odzwierciedlały transakcje, które nie dotyczyły powódki.

Jednocześnie, strona pozwana nie wykazała, aby twierdzenia powódki, stawiane przez nią zarzuty i przytaczane okoliczności nie były wiarygodne, spójne, niesprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego w realiach społeczno-gospodarczych roku 2018r, na rynku handlowym regionu i kraju. Pozwana jako pracodawca winna rzetelnie sporządzać umowy o pracę i inne dokumenty potwierdzające warunki zatrudnienia oraz wypłaty wynagrodzenia. Tymczasem, umowy o pracę nie wymieniały wszystkich umówionych składników wynagrodzenia, a pozwana nie przedstawiła, bo nie opracowała regulaminu wynagradzania czy prowizyjnego. W toku sporu wymienionych zostało wiele nazwisk osób pracujących dla pozwanej spółki, ale często padało stwierdzenia, że jakaś osoba pracowała na umowę cywilnoprawną, czy też tylko pomagała, bo np. była nieletnia. Listy płac tworzyło dla pozwanej zewnętrzne biuro rachunkowe, wg. formalnych dokumentów z treścią taką jak wpisano, nie odzwierciedlającą rzeczywistości. Pozwana nie powołała zresztą dowodu z dokumentów prowadzonych przez w/w biuro /konkretne osoby w jego imieniu), ani nie domagała się przesłuchiwania osób w nim zatrudnionych. Dane adresowe pracownika spółki (...). M., która wypłacała i sprawdzała naliczenie prowizji, okazały się prowadzić do osoby, która ze spółką nie miała nic wspólnego- co przyznały strony, a powódka zrezygnowała z dowodu z przesłuchania w/w osoby (nie dysponowała innymi danymi świadka). Pozwana twierdziła natomiast, że N. M. nie pracuje już w spółce. Zestawienia transakcji w spornym okresie z danymi z faktur i fakturami, które złożyła spółka w znacznej części okazały się dowodami transakcji innych handlowców. Pozwana nie przeprowadziła jednak dowodu przeciwnego, aby wykazać, że podmioty wymienione w zestawieniu powódki załączonym do pozwu nie były jej klientami, nie zapłaciły za towar w datach wskazanych w zestawieniu, ani też nie wykazała dat zapłaty za transakcje, których nie uregulowano do dnia 31 lipca 2018r (do dnia ustania stosunku pracy powódki). W zakresie tychże transakcji należało więc uznać, że nie tylko miały miejsce na warunkach wskazanych w w/w zestawieniu, ale i klient zapłacił w terminie uprawniającym powódkę do prowizji wyliczonej w zestawieniu. Powódka naturalnie nie miała już dostępu do danych spółki i nie mogła wykazać kiedy zapłata nastąpiła. Pozwana zaś nigdy nie twierdziła, że dane podmioty nie zapłaciły, bądź zapłaciły w terminie nie uprawniającym powódkę do otrzymania prowizji. Świadcowie zeznający w sprawie, a powiązani ze spółką (czy też dalej tam pracujący, bądź w podmiotach powiązanych z V. B. i jego synem oraz J. Ż.- udziałowcem pozwanej i członkiem zarządu H.-drugiej spółki rodziny B.), zasłaniaли się niepamięcią, niewiedzą w zakresie składników wynagrodzenia handlowców -trzonu pracowników spółki, od których zależał obrót i zysk pozwanej. Ewentualnie wprost zaprzeczali, aby taki składnik wynagrodzenia jak prowizja istniał (W. K., J. Ż., V. B. J., negujący istnieniu takiego składnika- ówczesny prezes zarządu V. B. S.- osoby blisko powiązane interesami rodzinnymi, pracowniczymi, handlowymi lub finansowymi). Świadcowie: T. G. i M. G. -klienci pozwanej i obecnie, innych spółek rodziny B.- nie wnieśli do sprawy zbyt wiele. Zasłaniaли się niewiedzą na temat składników wynagrodzenia handlowców, w szczególności powódki, która już nie pracuje dla spółek (...).B.. Osoby te nie miały więc interesu w zeznawaniu na niekorzyść dostawców kupowanych przez nich towarów, którzy dyktują ceny na lokalnym rynku tekstyliów. Jednocześnie, logiczna analiza zeznań wszystkich świadków w zestawieniu z twierdzeniami stron, przy uwzględnieniu wiedzy zaczerpniętej z innych procesów obejmujących podmioty z tożsamyh rynków, prowadziła do wniosków sprzecznych z wersją prezentowaną przez pozwaną. Zeznania powódki w takiej sytuacji nabierały waloru wiarygodnych i życiowo zasadnych. Trudno, bowiem uwierzyć pozwanej, że powódka przez tak długi okres decydowała się wykonywać niełatwą pracę handlowca (sprzedaż na telefon) za najniższe stawki wynagrodzenia. Nie tylko zresztą powódka, ale jak starała się to wykazać pozwana, także reszta handlowców (niemała grupa, wniosując z liczby nazwisk wymienionych w pismach klientów pozwanej i zestawień sprzedażowych powódki). Pozwana nie wytłumaczyła logicznie, w jaki sposób motywowała w/w osoby, jeżeli nie finansowo i nie prowizjami. Taki składnik wynagrodzenia utrwalił się na rynku handlowym jako zwykłe narzędzie motywowania pracowników i prosty sposób na powiązanie wysokości zarobków z efektywną pracą handlowców. W tym przypadku, pracodawca unikał jednak dodatkowych obciążeń publicznoprawnych formalnie

ukrywając wypłaty prowizji. PIT-11 nie zawierały takich składników wynagrodzenia. Świadek K. N. wprost potwierdził wypłatę prowizji na podstawie danych i wzorów ustalonych jeszcze, gdy w spółce był prokurentem. Zeznania tego świadka uznane za wiarygodne, nie odbiegały od wniosków wyprowadzonych na podstawie reguł logicznego rozumowania, wspartych o zasady doświadczenia życiowego. Pozwana nie wykazała przy tym, wbrew głośnym twierdzeniom, aby między nią, a K. N. istniał konflikt na tyle istotny, aby wpłynął samoistnie i decydująco na treść zeznań wskazanego świadka. Zeznania K. N. i powódki były spójne, logiczne, wiarygodne, nie sprzeczne z dowodami z zestawień powódki i faktur. Powódka zrezygnowała ostatecznie z zeznań A. S., który nie stawiał się, a ostatecznie uznała, że nie posiada takiej wiedzy, która wpłynęłaby decydująco na ocenę roszczeń, bez zbędnego wydłużania postępowania.

Sąd I instancji wskazał, że pozwana nie obaliła wersji prezentowanej przez powódkę, nie przedstawiła takich obiektywnie wiarygodnych dowodów, które podważyłyby zeznania powódki, a wsparły wersję strony pozwanej. Grupa osób przesłuchanych w sporze wspierała się nawzajem, od dawna prowadząc wspólne interesy i kierując się zależnościami rodzinnymi i towarzyskimi. Pozwana nie zaproponowała przesłuchania innych handlowców, osób wystawiających faktury, pracujących w szeroko rozumianej księgowości. Zabrakło więc takich obiektywnych źródeł dowodowych. Ostatecznie, ze sporu wycofał się V. B.-prezes zarządu, który w międzyczasie przeniósł udziały w pozwanej na żonę i jej powierzył formalne kierowanie spółką. Strona nie przedstawiła wniosku o przesłuchanie V. B. jako świadka, a reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika- nie oczekiwała z pewnością inicjatywy sądu, a tym bardziej strony przeciwnej we wskazanym zakresie. Zeznania L. B. nie wniosłyby do sprawy niczego istotnego, co potwierdziła strona pozwana, rezygnując z dowodu z jej przesłuchania w imieniu strony pozwanej (zgodnie zresztą z wnioskiem powódki).

W tej sytuacji, podstawę ustaleń Sądu I instancji stanowił tylko dowód z przesłuchania powódki, której zeznania wsparły pozostałe powołane w ustaleniach dowody. Oczywiście jest więc, że pozwana nie wypłaciła powódce kwoty objętej wyrokiem (skorygowanej o kwoty błędnie naliczone z uwagi na nieuwzględnienie konieczności obniżenia prowizji z powodu zapłaty za towar po ustalonych między stronami terminach, wpływających na wysokość prowizji). Pozwana nie przedstawiła dowodów przeciwnych, poza głośnymi i pełnymi sprzecznościami twierdzeniami byłego prezesa zarządu spółki, przyznającego przecie, że wynagrodzenia płacono w dwóch częściach (fakty przyznane dowodu już nie wymagają). Skoro płacono w dwóch częściach, a W. K. wypłacała tylko wynagrodzenie zasadnicze / u powódki zawsze minimalne krajowe/ to logiczne jest, że w drugim terminie płacono inny składnik wynagrodzenia. Jak zeznawała powódka, prowizję. Z przyczyn omówionych już wcześniej, zeznań W. K., że zasadnicze płacono czasem zaliczkowo, nie można było ocenić jako zasługujących na wiarę. Świadek zeznała tak, aby ukryć fakt wypłaty drugiego składnika wynagrodzenia. Zresztą, zeznała przecie, że wynagrodzenia wypłacała na podstawie list z wycenami biura zewnętrznego i raz w miesiącu. Zaliczki powołała więc, gdy zorientowała się do jakich wniosków doprowadzi ocena zeznań o wypłacie wynagrodzenia w dwóch terminach. Na początku nic o zaliczkach nie mówiła, a takie twierdzenia nie pojawiły się nie tylko w wyjaśnieniach prezesa pozwanej -V. B., ani w zeznaniach innych świadków, w tym jego syna i J. Ż., prowadzących sprawę spółki. Wbrew staraniom byłego prezesa zarządu pozwanej rola jego syna, którego wprowadzał od dawna w (...) spółką i (...). Ż. -asystenta V. B., kolegi jego syna (prowadzącego Fundację, będącego członkiem zarządu innej spółki (...). B., obeznanego ze sprawami pozwanej, którego pracownicy mieli traktować „jak prezesa”), nie była tak mała, jak strona starała się przedstawić, twierdząc o nieporadności i niedoświadczeniu (zwłaszcza syna).

Stan faktyczny sprawy Sąd Rejonowy ustalił więc w oparciu o powołane dowody i na podstawie wiarygodnych zeznań świadka K. N., zeznającego w sposób obiektywny, spójny, nie sprzeczny z zeznaniami powódki oraz z dokumentami zgromadzonymi w sprawie, a tylko częściowo (z przyczyn wcześniej omówionych), na podstawie zeznań: W. K., V. B. J., J. Ż. i w niewielkim zakresie (z uwagi na znikomy zasób wiedzy istotnej dla wyniku sporu)- w oparciu o zeznania świadków: T. G. i M. G..

Strony nie składały innych wniosków dowodów, nie domagały się kontynuowania postępowania. Przedmiotem dowodu są natomiast fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie i to strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd może wprawdzie dopuścić dowód

niewskazany przez stronę (art. 232 kpc), ale uprawnienie sądu do dopuszczenia dowodu z urzędu (art. 232 zd. 2 kpc) jest uprawnieniem szczególnym, istotnym w swych konsekwencjach procesowych odstępstwem od reguły ciężaru dowodu i jako takie powinno być stosowane w minimalnym zakresie. Przewidziane w art. 232 zd. 2 kpc uprawnienie sądu do dopuszczenia dowodu z urzędu pozostaje tylko uprawnieniem procesowym w toku całego postępowania dowodowego (także w postępowaniu apelacyjnym) i nie może przekształcić się w procesowy obowiązek sądu. Możliwość dopuszczenia przez sąd dowodu nie wskazanego przez strony nie oznacza, że sąd obowiązany jest zastąpić własnym działaniem beczynność strony. Jedynie w szczególnych sytuacjach procesowych, o wyjątkowym charakterze, sąd powinien skorzystać ze swojego uprawnienia do podjęcia inicjatywy dowodowej (orzeczenie SN OSNC 1998, Nr 3, poz. 52). W tym przypadku potrzeby takiej nie było.

Strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej. Sąd pomija twierdzenia i dowody, jeżeli są powoływane jedynie dla zwłoki lub okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione. Dostateczne wyjaśnienie okoliczności spornych w sprawie nie jest jednak równoznaczne z uzyskaniem dowodu korzystnego dla strony niezadowolonej z faktów wynikających z dowodów dotychczas przeprowadzonych (wyrok SN z 28 lutego 2001 r., II UKN 233/00 L.). Zwraca na to także uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z 8 lipca 1999 r., IIUKN 37/99 OSNAPiUS 2000/20/741 wskazując, że sąd nie jest obowiązany do uwzględniania kolejnych wniosków dowodowych strony tak długo, aż udowodni ona korzystną dla siebie tezę i pomija je od momentu dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności sprawy. Poza tym nie wymagają dowodu fakty przyznane w toku postępowania przez stronę przeciwną, jeżeli przyznanie nie budzi wątpliwości. Gdy strona nie wypowie się co do twierdzeń strony przeciwnej o faktach, sąd mając na uwadze wyniki całej rozprawy, może fakty te uznać za przyznane. Sąd może uznać za ustalone fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, jeżeli wniosek taki można wyprowadzić z innych ustalonych faktów (domniemanie faktyczne).

Kwestię ciężaru dowodu (onus probandi) reguluje art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c. W procesie ciężar dowodu stanowi wymaganie dostarczenia sądowi dowodów potwierdzających przytoczone fakty pod rygorem przegrania procesu. Materialnoprawny aspekt rozkładu ciężaru dowodu znajduje uzupełnienie w regulacjach procesowych, w których określa się uprawnienia stron procesowych w zakresie gromadzenia materiału procesowego. Pozostają one w związku z zasadą kontradyktoryjności. Przeprowadzenie dowodu prawdziwości twierdzeń o faktach jest prawem strony (prawo do dowodu). Należy zatem obecnie przyjąć, że strona ma obowiązek wyraźnego powołania konkretnego środka dowodowego. Ciężar tzw. instruowania, spoczywający na stronach, jest ciężarem procesowym. Jednocześnie rzeczywistego znaczenia nabierają reguły rozkładu ciężaru dowodu, wynikające z art. 6 k.c. W wyroku z dnia 7 października 1998 r., II UKN 244/98 (OSNAPiUS 1999, nr 20, poz. 662), Sąd Najwyższy stwierdził nawet, że od 1 lipca 1996 r. nastąpiło zniesienie zasady odpowiedzialności sądu za wynik postępowania dowodowego. Rzeczą sądu nie jest zarządzenie dochodzeń w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie ani też sąd nie jest zobowiązany do przeprowadzenia z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 232). Obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach (art. 3), a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227) spoczywa na stronie, która z tych faktów wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c.). W wyroku z dnia 12 grudnia 2000 r., V CKN 175/00 (OSP 2001, z. 7–8, poz. 116 z glosą W. Broniewicza oraz z glosą C. Gromadzkiego, PS 2003, nr 3, s. 141), Sąd Najwyższy stwierdził, że działanie sądu z urzędu może prowadzić do naruszenia prawa do bezstronnego sądu i odpowiadającego mu obowiązku przestrzegania zasady równego traktowania stron (art. 32 ust. 1 i art. 45 ust. 1 Konstytucji RP). Sąd może dopuścić dowód z urzędu, nie wskazany przez stronę, lecz jest to jego prawo, a nie obowiązek i może to nastąpić tylko w wyjątkowych wypadkach. Skoro zaś jest to uprawnienie sądu, to nie przeprowadzenie przez sąd dowodu z urzędu z reguły nie jest uchybieniem (podobnie SN w orzeczeniu z 25 czerwca 1998 r. III CKN 384/98). W sprawie z w/w uprawnienia nie skorzystano, bowiem sytuacja procesowa stron obciążonych obowiązkami dowodowymi nie była wyjątkowa, a strony nie były nieporadne i nieobeznane z procedurą sądową czy z zasadami stosowania prawa-ponieważ zastępował je profesjonalny pełnomocnik procesowy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że powództwo było zasadne.

K. Ż. wniosła o zasądzenie kwoty 23.110,00 zł (wyliczonej w załączonej do pozwu tabeli) tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w części obejmującej prowizje, które winny być wypłacone w czerwcu i lipcu 2018r oraz za sprzedaż dokonaną w tych miesiącach z zapłatą w dalszych terminach. Wskazana kwota nie była jednak w całości uzasadniona z uwagi na niepełne uwzględnienie niższych prowizji niż 100%, wymuszonych opóźnieniami w faktycznej zapłacie, co wpływało na jej obniżenie. Korekcie podlegała kwota, którą należało obciążyć pozwaną i w zakresie wykraczającym poza wyliczenia sądu, powództwo oddalono.

Powódka od początku wskazywała, że otrzymywała wynagrodzenie prowizyjne, comiesięczne, liczone wg. wzoru: „zysk pracodawcy x 0,3 x 0.81=kwota premii do wypłaty pracownikowi”, wprowadzonego do pliku E. jako formuła do obliczenia prowizji. Dzięki temu handlowcy podstawiali w tabeli z formułą określone dane (widoczne w tabeli do pozwu), a arkusz automatycznie wyliczał, m.in. prowizje. Pozwana nie podważyła w/w twierdzeń, ani nie zaproponowała innego sposobu obliczenia prowizji, co w związku z treścią art.322 kpc w zw. z 300 kp, pozwoliło wyliczyć ostateczną wartość roszczenia powódki. Kwota objęta wyrokiem oparta została na wszystkich możliwych do uwzględnienia dowodach, w sposób pozwalający wyliczyć kwotę prowizji, jak najbardziej zbliżoną do wyważonej za dwa miesiące pracy (z uwzględnieniem, że w czasie urlopu powódki spływały kwoty za wcześniejszą sprzedaż, a pozwana nie wykazała, aby konkretne transakcje przyjęte do wyliczeń nie wiązały się z pracą powódki dla spółki). Do dnia rozwiązania umowy, ani do dnia wyrokowania, powódce nie wypłacono kwoty 10.490,39 zł, mimo licznych deklaracji i wzywania przez powódkę do zapłaty, której dodatkowy termin minął z dniem 07 września 2018r.

Sąd I instancji podniósł, że zasada odpowiedzialności pozwanej nie budziła przy tym wątpliwości, a przeciwnie twierdzenia pozwanej, stanowiły tylko linię obrony, nie potwierdzoną obiektywnymi i wiarygodnymi dowodami. Wobec skonstruowanych twierdzeń i zarzutów, pozwana nie wykazywała już, aby kwoty objęte pozwem zostały powódce wypłacone. Całokształt ustalonych okoliczności wskazuje jednak, że pozwana niewątpliwie nie uregulowała na rzecz powódki prowizji za transakcje, które nie zostały jeszcze wynagrodzone, a których zapłaty powódka oczekiwała już w czerwcu i lipcu 2018r.

Pozwana twierdziła, że powódce nie przysługują żadne wierzytelności wobec niej, bowiem w spółce nie istniały dokumenty ani porozumienia wprowadzające taki składnik wynagrodzenia. W istocie tak było tylko, że stało się tak z uwagi na politykę kadrowo-finansową spółki. Podstawą prawną i faktyczną roszczenia powódki były natomiast ustalenia z pozwanym pracodawcą w zakresie zasad wynagradzania za pracę, które tylko w części znalazły odzwierciedlenie na piśmie. Pozwana nie podnosiła, aby było to wynikiem nacisków powódki, ani obustronnych ustaleń. W tej sytuacji, oczywiste jest, że to pozwana narzuciła także zasadę kształtowania wynagrodzenia i sposobu jego ukrywania. W taki sposób były uregulowane wynagrodzenia wszystkich osób zajmujących się w spółce sprzedażą.

Przepis art. 18 kp wyznacza w sposób ogólny granice autonomii woli stron stosunku pracy. Z jego § 1 a contrario wynika, bowiem wniosek, że strony umowy o pracę mogą swobodnie kształtować warunki pracy i płacy indywidualnego pracownika, o ile są one korzystniejsze dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Postanowienia naruszające tę regułę albo naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne (odpowiednio art. 18 § 2 i 3 kp).

Regulacja art. 18 kp jest kontynuacją zasady wyrażonej w art. 9 kp, zgodnie z którą "akt normatywny hierarchicznie niższy, lecz korzystniejszy dla pracownika, ma w prawie pracy pierwszeństwo zastosowania przed aktem hierarchicznie wyższym. Tak samo przedstawia się relacja pomiędzy normami wynikającymi z przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 kp oraz umową o pracę lub pozostałymi podstawami nawiązania stosunku pracy" (post. SN z 27.2.2003 r., I PK 361/02, OSNP 2003, Nr 14, poz. 7).

Zgodnie z art.29 kp, w treści umowy o pracę należy wskazać, m.in. wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia. Umowa o pracę dochodzi do skutku, gdy strony złożą zgodne oświadczenie co do jej istotnych postanowień (post. SN z 22.11.1979 r., III PZ 7/79, (...) 1981, Nr 2, s. 23). Umowę o pracę zawiera się na piśmie. Przepisy kp nie przewidują jednak sankcji nieważności umowy, jeśli zostanie ona zawarta w innej formie niż pisemna. Oznacza to, że "oświadczenie woli może być także ustne bądź też dorozumiane,

wynikające z zachowania się stron, gdy zakład pracy dopuszcza pracownika do wykonywania pracy i płaci mu wynagrodzenie" (wyr. SN z 31.8.1977 r., I PRN 112/77, L.). Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca powinien potwierdzić pracownikowi na piśmie, ustalenia stron co do rodzaju umowy oraz jej warunków, jeszcze przed dopuszczeniem pracownika do pracy. Brak wykonania tego obowiązku ustawowego stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika. Każda zmiana umowy wymaga formy pisemnej. Przepisy nie zastrzegają rygoru nieważności w razie niezachowania tej formy. Należy zatem uznać, że także zmiana dokonana w formie ustnej lub w sposób dorozumiany wywołuje swój skutek. Pracodawca ma też obowiązek poinformować każdego pracownika indywidualnie na piśmie w terminie 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę (więc nie tylko przy zawieraniu pierwszej umowy o pracę, ale także przy zawieraniu kolejnych umów) o warunkach jego zatrudnienia wskazanych w art. 29 kp.

W tym przypadku, pozwana naruszyła zdaniem Sądu Rejonowego wskazane regulacje, nie potwierdzając na piśmie zasad naliczania prowizji, a nawet faktu jej przyznawania i wypłacania. W sporze, nie wykazała także, aby nie liczono prowizji wg. ustalonego wzoru przedstawionego przez powódkę i zasadniczo potwierdzonego przez świadka K. N., byłego prokurenta pozwanej, który wcześniej zajmował się naliczaniem i przyznawaniem prowizji. Pozwana nie podważyła ani faktu naliczania prowizji z użyciem arkusza E., ani sposobu obliczania prowizji. Zarzucała, że nie wie o jaki zysk we wzorze chodzi. Analiza zestawień i wzoru podanego przez powódkę, a także logiczna analiza faktów, prowadzi do wniosku, że zysk podany w tabeli arkusz wyliczał dla danej transakcji. Czyli korzyść ekonomiczną, czysty zarobek (po odliczeniu kosztów dostawy, o których zeznawała powódka, że odliczono je od prowizji handlowców), jaki spółka osiągnęła na sprzedaży danego towaru (nadwyżkę z ceny, uzyskaną po odliczeniu ceny zakupu tkaniny, kosztów prowizji, dostawy do klienta). Gdyby oznaczał co innego (pозwana nie udowodniła tego), to należy pamiętać, że zysk jest przede wszystkim pojęciem prawa bilansowego i nie oznacza tylko dodatniej różnicy pomiędzy wartością obrotów (przychodu) i wartością ponoszonych obciążeń (łączych kosztów), ale też definiowany bywa jako korzyść, dochód od posiadanego kapitału użytego w działalności przedsiębiorstwa. Także definicja legalna zawarta w art. 3 pkt 30 ustawy z dnia 29 września 1994r. o rachunkowości (t.j. Dz.U. z 2002 r. Nr 76, poz. 694 ze zm.) stanowi, że ilekroć w ustawie jest mowa o przychodach i zyskach - rozumie się przez to uprawdopodobnione powstanie w okresie sprawozdawczym korzyści ekonomicznych, o wiarygodnie określonej wartości, w formie zwiększenia wartości aktywów albo zmniejszenia wartości zobowiązań, które doprowadzą do wzrostu kapitału własnego lub zmniejszenia jego niedoboru w inny sposób niż wniesienie środków przez udziałowców lub właścicieli (por. wyrok SA w w P. z dnia 3 lipca 2013 r., III APa 2/13).

Zasadniczo, materiał procesowy powstaje w wyniku inicjatywy stron (uczestników) postępowania, które wskazują fakty (istotne dla merytorycznego rozstrzygnięcia sprawy) oraz zgłaszają dowody na ich poparcie, co wiąże się z ciężarem twierdzenia i dowodzenia. Wnioskując o udzielenie ochrony prawnej strona lub uczestnik postępowania naraża się na tzw. ryzyko procesowe, jeśli nie będzie stosować się do przepisów nakładających ciężary procesowe. W przypadku zaniechania określonego przez przepisy sposobu działania, bądź z powodu działania niewłaściwego, strona może ponieść negatywne konsekwencje zaniechań związanych z ciężarem twierdzenia lub dowodzenia. Z powyższych względów ciężary procesowe traktuje się, jako obowiązki względem samego podmiotu. Przy czym ciężary procesowe dotyczą zarówno podmiotów legitymowanych czynnie, jak i biernie, gdyż podmiot występujący o ochronę prawną w formie zarzutu i przeciwstawiając powodowi własne prawo, traktowany jest pod względem ciężarów procesowych jak powód.

Niepotwierdzenie warunków wynagradzania na piśmie wpłynęło w tym przypadku negatywnie na sytuację procesową pozwanej, która nie sprostала obowiązkowi dowodowemu w postępowaniu. Nie podważyła wiarygodnych twierdzeń powódki, wspartych dokumentami, zeznaniami świadków, częściowo także pozwanej i nawet jej własnymi twierdzeniami.

Nie tylko powód ma przecież obowiązek wskazywania faktów oraz dowodów na ich poparcie, ale także pozwany, w zakresie podważania twierdzeń i dowodów zgłaszanych przez powoda, jak i własnych zarzutów.

Zgodnie z art. 78 kp, wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

W celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 771–773, wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy.

Te kryteria to rodzaj pracy, kwalifikacje wymagane do jej wykonywania, ilość i jakość świadczonej pracy. Należy je uwzględniać, konstruując system wynagrodzenia za pracę, tzn. ustalając jego składniki (strukturę) i wysokość oraz określając zasady przyznawania pracownikom poszczególnych jego składników. Nie jest jednak dopuszczalne dwukrotne różnicowanie wynagrodzenia w oparciu o to samo kryterium, a zatem również na podstawie stażu pracy, przez uwzględnianie najpierw przy ustalaniu stawki wynagrodzenia zasadniczego, a następnie przez przyznawanie odpowiedniego dodatku. W takiej sytuacji pracownik otrzymujący niższe wynagrodzenie w związku z posiadaniem stażem pracy znajduje się, bowiem w o wiele gorszej sytuacji od pracowników posiadających większy staż pracy, wykonujących taką samą pracę.

Prawo do godziwego wynagrodzenia sformułowane w art. 13 kp należy do kręgu podstawowych zasad prawa pracy. Zdaniem SN, godziwe wynagrodzenie za pracę to wynagrodzenie odpowiednie, właściwe, słuszne, rzetelne, uczciwe. Takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpowiada kryteriom ustalenia wysokości wynagrodzenia z art. 78 § 1 kp (zob. wyr. SN z 25.8.2010 r., II PK 50/10, L.). Kryteria ustalenia wynagrodzenia określone w art. 78 § 1 kp znajdują zastosowanie w przypadkach zmowy pracownika i pracodawcy zmierzającej do zaniżenia lub zawyżenia wysokości wynagrodzenia należnego pracownikowi w celu wywołania skutków w zakresie wysokości składek na ubezpieczenia społeczne lub świadczeń z tego ubezpieczenia. W wyr. z 13.6.2017 r. (I UK 259/16, L.).

Kodeks pracy nie formułuje legalnej definicji wynagrodzenia za pracę. Określa jednak cechy tego świadczenia, na podstawie których w doktrynie i orzecznictwie są budowane określone koncepcje wynagrodzenia za pracę. W uchw. z 30.12.1986 r. (III PZP 42/86, OSNCP 1987, Nr 8, poz. 106) SN(7) uznał, że wynagrodzenie za pracę jest świadczeniem koniecznym o charakterze przysparzająco-majątkowym, które pracodawca jest obowiązany wypłacać okresowo pracownikowi w zamian za wykonaną przez niego pracę świadczoną na skutek wiążącego go z pracodawcą stosunku pracy, odpowiednio do rodzaju, ilości i jakości pracy. W doktrynie przez pojęcie wynagrodzenia za pracę rozumie się zwykle obowiązkowe świadczenie okresowe pracodawcy, spełniane na rzecz pracownika, w ramach stosunku pracy, w zamian za wykonaną przez niego pracę lub za czas niewykonywania pracy, posiadające wartość majątkową. Wynagrodzenie za pracę jest świadczeniem o charakterze obowiązkowym (obligatoryjnym). Na taki charakter tego świadczenia wskazuje art. 22 § 1 kp, który zalicza obowiązek zapłaty wynagrodzenia za pracę do elementów definiujących (koniecznych) stosunku pracy, oraz art. 84 kp, który wyłącza możliwość zrzeczenia się przez pracownika prawa do wynagrodzenia oraz przeniesienia tego prawa na inną osobę. Po spełnieniu przez pracownika określonych warunków ma on roszczenie o zapłatę wynagrodzenia. Nie mogą być uznane za wynagrodzenie za pracę, nagrody z uwagi na brak cechy obligatoryjności i spełnianie na rzecz pracownika dobrowolnie (których przyznanie w odpowiedniej wysokości zależy od swobodnego uznania pracodawcy – por. wyr. SN z 8.6.1977 r., I PR 175/76, L.). Roszczenie powódki nie dotyczyło jednak nagród, ale prowizji, jako elementu ruchomego wynagrodzenia za pracę.

Obligatoryjność wynagrodzenia zasadniczego oznacza, że powinno zostać przekazane pracownikowi w każdym kolejnym terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę. Pozostałe składniki mają charakter fakultatywny w tym sensie, że mogą one zostać wprowadzone w drodze odpowiedniego aktu płacowego (układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania, rozporządzenie) albo aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy (umowa o pracę, powołanie, wybór, mianowanie, spółdzielcza umowa o pracę). Do najczęściej stosowanych fakultatywnych składników wynagrodzenia za pracę należą premie, dodatki stażowe, dodatki funkcyjne i dodatki zadaniowe.

Ustnie ustalone warunki zatrudnienia powinny znaleźć odzwierciedlenie na piśmie, a pracodawca zatrudniający pracownika powinien dochować staranności, aby obowiązek ten został zrealizowany z ustawowym terminie. Zgodnie z art. 94 pkt 9a i 9b kp do obowiązków pracodawcy należy prowadzenie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy. Ten ogólny obowiązek został uszczegółowiony w rozporządzeniu w sprawie dokumentacji pracowniczej wydanym na podstawie art. 2981 kp. Zgodnie z § 6 pkt 3 rozp., pracodawca prowadzi oddzielnie dla każdego pracownika dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy obejmującą m.in. kartę (listę) wypłaconego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą oraz wniosek pracownika o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych. Obowiązek pracodawcy udostępnienia na żądanie pracownika dokumentów, na podstawie których obliczone zostało wynagrodzenie za pracę przewidziany w art. 85 § 5 kp, oznacza prawo wglądu nie tylko do imiennej karty (listy) wypłaconego wynagrodzenia, lecz także do innych dokumentów, którymi pracodawca posłużył się przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia, np. do ewidencji jego czasu pracy.

Zaniechanie prowadzenia stosownej dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy powoduje dla pracodawcy niekorzystne skutki dowodowe. Jak przyjął SN w wyr. z 14.5.1999 r. (I PKN 62/99, OSNAPiUS 2000, Nr 15, poz. 579), pracodawca, który wbrew obowiązkowi przewidzianemu w art. 94 pkt 9a kp nie prowadzi list obecności, list płac ani innej dokumentacji ewidencyjnej czasu pracy pracownika i wypłaconego mu wynagrodzenia, musi liczyć się z tym, że będzie na nim spoczywał ciężar udowodnienia nieobecności pracownika, jej rozmiaru oraz wypłaconego wynagrodzenia. Podobnie w wyr. z 4.10.2000 r. (I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002, Nr 10, poz. 231), SN stwierdził, że z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy wynikają konsekwencje w zakresie ciężaru dowodu (art. 6 kc w zw. z art. 300 kp) polegające na tym, że to na pracodawcy spoczywa udowodnienie rzeczywistego czasu pracy pracownika z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych. W wyroku SN z 20.11.2007 r. (II PK 81/07, OSNP 2009, Nr 1–2, poz. 5), przyjęto, że "w sytuacji, gdy pracodawca narusza obowiązek prawidłowego prowadzenia dokumentacji w zakresie wynagrodzenia za pracę w stopniu uniemożliwiającym lub poważnie utrudniającym pracownikowi kontrolę prawidłowości dokonanej zapłaty, pokwitowanie przez pracownika tej zapłaty nie zwalnia pracodawcy od obowiązku wykazania, że wynagrodzenie lub inne świadczenie zostało wypłacone w należnej wysokości". Z kolei, w wyroku SA w Gdańsku z 14.8.2013 r. (III APa 26/13), wyrażono zasadą, mającą odpowiednie zastosowanie w sprawie, że jeśli pracodawca (pozwany) nie wywiązał się z nałożonego na niego obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy (art. 94 pkt 9a kp, art. 149 § 1 kp), to pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie pracy w godzinach nadliczbowych, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy. Sprawa o zapłatę wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych jest sprawą o dochody, zatem w sytuacji, gdyby roszczenie było niewątpliwe co do zasady, ale nie można ściśle ustalić wysokości tego wynagrodzenia, to sąd może zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy na podstawie art. 322 kpc.

W § 6 rozporządzenia o dokumentacji pracowniczej został zamieszczony katalog dokumentów składających się zbiorczo na pojęcie "dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy". Na w/w dokumentację składają się następujące dokumenty, m.in. dotyczące ewidencjonowania czasu pracy, jak i karta (lista) wypłaconego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą oraz wniosek pracownika o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

Sąd Rejonowy podkreślił, że prowizja od sprzedaży to jeden ze sposobów wynagradzania pracowników. Jest to udział pracownika w korzyściach jakie jego praca przynosi. Zależy bowiem ona od ceny dóbr, usług jakie uda mu się sprzedać. Zalicza się ją do składników ruchomych płac. Wyraża ją przejrzystość, prostota i silne oddziaływanie motywacyjne. Jest to indywidualna forma wynagrodzeń, ponieważ tylko pracownik ma wpływ na jej wysokość. Jest to jedna z form płac udziałowych. Ma ona coraz częstsze zastosowanie nie tylko w przedsiębiorstwach handlowych i usługowych, ale także w zakładach produkcyjnych. Zastosowanie prowizji od sprzedaży ma głównie charakter motywacyjny. Motywacja odbywa się przez bodziec materialny - uzyskiwanie środków ekonomicznych. Zachęca do agresywnej sprzedaży. Prowizja od sprzedaży cieszy się wysoką popularnością wśród pracowników, gdyż daje to osobom zatrudnionym poczucie, iż są sprawiedliwie nagradzani za wykonaną pracę. Sami mają wpływ na wysokość swojego wynagrodzenia. Prowizja może być naliczana, np. od liczby zawartych umów lub transakcji. Występuje w

formie indywidualnej lub zespołowej, jest to zależne od wyników pracy jednostek lub większego grona pracowników. Najczęściej spotyka się prowizje wypłacane co miesiąc, ale można spotkać kwartalne, półroczne i roczne. Przede wszystkim jest ona formą silnego motywowania pracowników do efektywnej pracy. Na ogół zasady jej naliczania są zrozumiałe dla wszystkich. Daje, to każdemu szansę na poczucie pewnego rodzaju kontroli nad swoją wypłatą. Tego rodzaju wynagrodzenie wiąże interesy personelu firmy z jej interesami. Sprowadza się to do większego zżycia personelu z przedsiębiorstwem i do lepszej realizacji misji firmy. Osoba, która otrzymuje tego rodzaju wynagrodzenie może także otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki, które wynikają z przyjętego systemu płac w firmie. Prowizja od sprzedaży dotyczy zazwyczaj akwizytorów, agentów, pracowników i grup pracowników zorganizowanych i rozliczanych w różny sposób na przykład w ramach centr zysków, grup spraw do sprzedaży wyrobów. (Z. S. 2005, str. 184). Pracownik dokonuje transakcji handlowych w imieniu firmy. Prowizję oblicza się jako procent od transakcji wykonanych. W praktyce np. procent od wartości sprzedanego towaru, od zawartej umowy itd. Aby, obliczyć wartość przyznawanej pracownikowi prowizji należy ustalić jego udział procentowy w efektach, lub w przekroczeniu przyjętych efektów za pomocą odpowiedniego współczynnika - parametru ekonomicznego, np. sprzedaży, obrotów, wykonanych usług, pozyskanych zleceń, ściągniętych należności zawartych umów i kontraktów, sprzedaży na nowe rynki zbytu, akumulacje, itp. Trzeba także ustalić wskaźnik prowizji, który powinien być ustalony wg. poziomu wysiłku i trudności, jakie pracownik wkłada w wykonywaną pracę, aby osiągnąć ustaloną normę, a nawet ją przekroczyć. Wskaźnik ten nie jest sztywno ustalony, zależy od: sezonu, charakteru rynku, struktury asortymentowej wyrobów, rodzaju usług, stopnia trudności osiągnięcia coraz wyższych wartości parametru ekonomicznego.

Często stosowana w handlu forma wynagradzania polega na tym, że pracownik otrzymuje stałe wynagrodzenie (z reguły niezbyt wysokie, oscylujące wokół minimalnego wynagrodzenia za pracę) i prowizję zależną od osiągniętych rezultatów (tzw. płaca czasowo-prowizyjna).

Taki sposób wynagradzania pozwana przyjęła zatrudniając powódkę i nie jest to odstępstwo od ogólnych reguł (poza ominięciem wskazania w/w składnika na piśmie i rozliczania z jego uwzględnieniem obciążeń publicznoprawnych). Wynagrodzenie nie jest niczym limitowane (musi być zawsze ustalone wynagrodzenie minimalne), a wzrost płacy prowizyjnej personelu nie zagraża sytuacji ekonomicznej firmy, ponieważ jest wprost proporcjonalny do uzyskanych efektów. Zaletą tego rodzaju jest sprawiedliwość. Zaś do wad można zaliczyć: wahania wynagrodzeń, przerzucenie ryzyka gospodarczego z firmy na pracownika, nie zawsze odzwierciedlenie rzeczywistych starań pracownika.

Reasumując, Sąd I instancji wskazał, że system prowizyjny nie jest niczym nadzwyczajnym w branży handlowej, a wręcz rzadko nie jest stosowany. Roszczenia powódki, poparte spójnymi i konsekwentnymi wyliczeniami w tabeli prowizyjnej, nie budziły więc wątpliwości. Zwłaszcza, że strona pozwana nie podważała ich w oparciu o konkretne twierdzenia przeciwne i logiczne zarzuty, a jedynie ogólnikowo negowała. Opierała się przy tym na jednym założeniu, że prowizji nie było i już.

Stosowana w pozwanej metoda wynikowa liczenia znaczącej części comiesięcznego wynagrodzenia, polegała na powiązaniu wysokości wynagrodzenia z rezultatami pracy, w tym przypadku wartością sprzedaży w okresie, za który się je oblicza (a konkretnie zyskiem wypracowanym przez pracownika wg. przyjętego wzoru wyliczenia, stosowanego w arkuszu kalkulacyjnym E., który automatycznie liczył wysokość prowizji). Metoda prowizyjna polega właśnie na odniesieniu, zwykle procentowo, wysokości wynagrodzenia do wartości obrotu (sprzedaży) lub dochodu (zysku). Metoda czasowa jest tradycyjnie uznawana za ekstensywny miernik wynagrodzenia. Nie motywuje ona pracowników do zwiększania ilości wykonanej pracy, ale jej zastosowanie pozytywnie wpływa na jej jakość. Metoda wynikowa odwołuje się do mierników intensywnych. Pełni ona funkcję bodźcową, zachęcając pracowników do zwiększania ilości pracy. W celu zapewnienia odpowiedniej ilości i jakości wykonanej pracy w poszczególnych systemach wynagradzania wykorzystywane są zwykle obie metody wynagrodzenia. Taki sposób wynagradzania przyjęto w pozwanej, stosując jako korektor wysokości prowizji datę, w której udało się uzyskać zapłatę za zakup. W zależności od liczby dni opóźnienia we wpłacie wysokość prowizji podlegała korekcie odpowiednio o 25%, 50%, 75%, a ostatecznie o 100% przy opóźnieniu wynoszącym ponad 27 dni od dnia płatności (chyba, że zarząd pozwanej wyraził zgodę na wydłużenie

podstawowego terminu płatności). W tym przypadku, pozwana nie negocjowała dat płatności i faktycznej zapłaty przez poszczególnych klientów wymienionych w tabeli powódki załączonej do pozwu.

Powódce przysługiwała więc dochodzona prowizja jako wynagrodzenie za pracę wykonaną (art. 80 kp formułuje zasadę wzajemności wynagrodzenia i pracy). Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia także za czas nieświadczenia pracy w przypadkach przewidzianych przez przepisy prawa pracy, np. z powodu niewykonywania pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (art. 81 § 1 kp); urlopu wypoczynkowego (art. 172 kp), itd. Pracodawca jako podmiot zobowiązany do zatrudniania pracownika ma obowiązek wypłacać wynagrodzenie gwarancyjne również za czas nieświadczenia pracy, jeżeli pracownik pozostawał w gotowości do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy (art. 81kp). Elementem ochrony wynagrodzenia za pracę jest wymóg ustalenia z góry stałego terminu wypłaty wynagrodzenia. Wynagrodzenie jest zwykle obliczane i wypłacane pracownikowi raz w miesiącu, zgodnie z art. 85 § 1 kp, z dołu, tzn. po wykonaniu pracy. Okres wskazany w tym przepisie ma charakter maksymalny, co oznacza, że dopuszczalne jest jego skrócenie, ale nie wydłużenie. Termin wypłaty wynagrodzenia powinien być ustalony w taki sposób, aby umożliwić pracodawcy ustalenie wysokości wynagrodzenia po zakończeniu miesiąca. Ustalenie w sposób sztywny, że terminem wypłaty wynagrodzenia jest 10 dzień następnego miesiąca, jest rozwiązaniem mniej korzystnym dla pracownika od art. 85 § 2 kp, który wymaga, aby wynagrodzenie było wypłacane niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości. Dziesiąty dzień następnego miesiąca stanowi bowiem ostateczny termin wypłaty.

W art. 86 § 1 kp ustawodawca zawarł normę precyzującą treść obowiązku pracodawcy terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia za pracę. Obowiązkiem pracodawcy jest nie tylko określenie terminu wypłaty wynagrodzenia za pracę (art. 85 § 1 kp), lecz także jego dotrzymanie. Naruszenie tego obowiązku wywołuje różnorodne konsekwencje prawne. Po pierwsze, daje pracownikowi możliwość żądania ustawowych odsetek za zwłokę na podstawie art. 481 kc w zw. z art. 300 kp, nawet wówczas, gdy nie poniósł on szkody, a zwłoka jest następstwem okoliczności, za które pracodawca nie ponosi odpowiedzialności (wyr. SN z 26.2.1975 r., I PR 31/75, (...) 1976, Nr 5, poz. 69). Pracodawca ma obowiązek, nie tylko terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie, ale i zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników; stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy; prowadzić i przechowywać w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (dokumentacja pracownicza); przechowywać dokumentację pracowniczą w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres zatrudnienia, a także przez okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygasł, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej; wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. (art. 94 kp).

Powódka była zatrudniona w pozwanej prawie 4 lata i nie spodziewała się, że akurat 31 lipca 2018r umowa rozwiąże się definitywnie, skoro w przeszłości nie jeden raz pozwana pozorowała zwolnienia z przyczyn ekonomiczno-organizacyjnych, odbierane jako swoiste dyscyplinowanie. Tym razem spółka faktycznie doprowadziła do zwolnienia powódki, a ostatecznie zamierzała także pozbawić ją prowizji za ostatnie miesiące pracy. Twierdzenia strony pozwanej, że zmiana profilu działalności i koncentrowanie się na sprzedaży hurtowej, nie miały związku z sytuacją finansową, nie były wiarygodne, skoro wszyscy handlowcy stracili miejsca pracy, a tylko niektórzy znaleźli pracę w innej spółce (...).B..

W umowie o pracę powódki wpisano stałą kwotę najniższego wynagrodzenia, a prowizji nie potwierdzono na piśmie, licząc na trudności dowodowe w przypadku, gdyby powódka podjęła starania o przymusowe egzekwowanie należności. Wysokość wynagrodzenia i jego składniki powódka ustalała z prokurentem K. N. (2), ale ostateczną decyzję w w/w zakresie podejmował prezes V. B.. K. N. przestał zresztą pełnić funkcję prokurenta w 2016r i od tego czasu nie zajmował się już sprawami spółki. Wcześniej, K. N. wypłacał prowizje gotówką, ale na podstawie list (notatek) zatwierdzonych do wypłaty przez prezesa, do którego także wracały oryginały pokwitowania wypłaty podpisane przez handlowców.

Sąd I instancji podkreślił, że trzeba przy tym pamiętać, że także w 2019r w pozwanej rekrutowano na stanowisko specjalisty ds. sprzedaży/handlowca, oferując atrakcyjne warunki zatrudnienia: dobrą pensję + wysoką prowizję. Taka oferta dotyczyła także drugiej spółki (...). (...) w P.. Trudno, przy tym dać wiarę stronie pozwanej, że taki kształt ogłoszenia miał tylko wabić kandydatów na handlowców i nie był zapowiedzią rzeczywistego wynagrodzenia powiązanego z osobistym zaangażowaniem w pracę.

W pozwanej nie wprowadzono regulaminu wynagradzania, ale od dawna funkcjonował arkusz prowizyjny wypełniany w E., w którym wyliczano m.in. wysokość prowizji od danej transakcji. Syn Prezesa zarządu- V. J., zajmował się takimi właśnie zestawieniami dotyczącymi sprzedaży, m.in. w celu analizy ilości sprzedaży poszczególnych tkanin w celu planowania zakupów. Zestawienia (wbrew niewiarygodnym zeznaniom tego świadka), służyły także do kontroli ilości sprzedaży poszczególnych handlowców i w celu obliczenia dla nich prowizji. Dlatego też, ich analizę powierzono synowi właściciela i zarządzającego. Podczas rozmów prezesa zarządu z powódką w sprawie prowizji za ostatnie miesiące pracy V.B. J., także był obecny i nie tylko dlatego, że w razie potrzeby tłumaczył ojcu trudniejsze kwestie z j.polskiego i j.angielskiego. W trakcie rozmowy z połowy sierpnia 2018r obaj w/w potwierdzali, że powódka otrzyma wypłatę, jak zawsze, tylko potrzeba czasu (w domyśle na potwierdzenie w księgowości wpływu kwot z faktur wymienionych w zestawieniu prowizyjnym). Sprawdzeniem zestawień sprzedażowo-prowizyjnych handlowców (wpisanych w nich kwot z danymi z faktur) i wypłacaniem prowizji zajmowała się w ostatnim czasie N. M.. Prowizje handlowcy dostawali w każdym miesiącu, gotówką do „ręki”, na terenie spółki, zazwyczaj w drugim/trzecim tygodniu kolejnego miesiąca, od tych transakcji, za które klienci dokonali zapłaty. Wypłatę handlowcy potwierdzali podpisami na pokwitowaniach, wypisywanych przez osobę, która wypłacała prowizję. Osoby tej nie udało się przesłuchać, ponieważ jako jej adres, wskazano adres osoby o takich samych danych, który okazał się adresem kobiety, która nigdy w pozwanej nie pracowała. Powódka nie była w stanie samodzielnie dotrzeć do właściwej N. M., a pozwana stwierdziła, że w/w nie pracuje już w spółce.

Kontrolą, czy kwoty wskazywane przez handlowców w zestawieniach sprzedaży (prowizyjnych), rzeczywiście wpłynęły, zajmowała się W. K.. Jej przeciwne zeznania nie były wiarygodne z uwagi na powiązania ze spółką i zależność od zleceniodawcy. Pozwana spółka rozwijała się, miała co raz więcej klientów (20-40 firm stanowili klienci powódki). Rosły więc kwoty prowizji, które powiększyłyby obciążenia na rzecz ZUS i US. Świadek starała się ukryć prawdę, mając świadomość, że od wypłacanych prowizji pozwana nie odprowadzała składek i zaliczek, a świadek zajmowała się stroną finansową w spółce. Powyższe, potwierdzają pokwitowania wypłat dla powódki. Za luty 2018r wypłacono jej prowizję na kwotę 14.286,21 zł; a np. za kwiecień 2018r - kwotę 9.773,95 zł.

Przed zakończeniem pracy powódka wydrukowała tabele z E. z danymi dotyczącymi sprzedaży i wyliczoną prowizją. Do dnia 31 lipca 2018r część z transakcji powódki z okresu od 26 kwietnia 2018r do 31 lipca 2018r nie była jeszcze opłacona. Część z nich obejmowała sprzedaż, w której zapłata opóźniała się ponad 27 dni, co oznaczało utratę prowizji w całości. W związku z tym powódka nie nabyła prawa do prowizji za transakcje z faktur: nr (...) z 26.04.2018r , nr (...) z 26.04.2018r, nr (...) z 26.04.2018r, nr (...) z 26.04.2018r, nr 1906 z 27.04.2018r, nr (...) z 17.05.2018r, nr (...) z 17.05.2018r i za te transakcje odliczono prowizje umieszczone w tabeli dołączonej do pozwu. Ponadto zapłata z faktury nr (...) z 25.05.2018r nie wpłynęła do 31 lipca 2018r (opóźnienie wynosiło minimum 22 dni -do dnia, gdy powódka pracowała i miała wgląd w dane dotyczące transakcji), więc nabyła prawo do prowizji w wysokości 25%-27,75 zł (a nie 94,58 zł). W przypadku faktur: nr (...) z 08.06.2018r , nr (...) z 05.07.2018r powódka nabyła prowizję w wysokości 75% (a nie 100%, jak wpisano), opóźnienie w zapłacie wynosiło minimum 8 dni, prowizje winny więc odpowiednio wynosić: 79,80 zł (a nie 106,40 zł) i 62,90 zł (a nie 83,90 zł).

Powyższe korekty uwzględniono i pomniejszono o nie odpowiednio kwotę roszczenia powódki do 10.490, 39 zł.

W dniu 15 sierpnia 2018r ówczesny prezes zarządu rozmawiał z powódką o wynagrodzeniu w obecności swojego syna V.B. J.. Powódka zrozumiała, że obiecał jej wypłatę zaległych prowizji, wg. przedstawionego zestawienia. Wprost o prowizji mówił wówczas: także syn V.B. i powódka. Syn zawsze tłumaczył ojcu wszelkie niejasności z j. polskiego i gdyby prezes nie rozumiał wówczas o czym rozmawiają i czego domaga się powódka, to syn-jak zawsze-

przetłumaczyłby mu to na j. ukraiński. Skoro tego nie robił, co potwierdza odsłuchane na rozprawie nagranie i ujawniony stenogram, to V.B. ponownie mijał się z prawdą, twierdząc że nie rozumiał właściwie wypowiedzi powódki.

Wszystkie przytoczone powyżej okoliczności potwierdzają według Sądu I instancji - jasno i logicznie, zasadność roszczenia powódki.

Obowiązek wypłaty wynagrodzenia (także prowizji) należy do fundamentalnych obowiązków pracodawcy, a zaniechanie jego wypłaty /nawet z przyczyn niezawinionych/ stanowi ciężkie naruszenie obowiązków. Tym bardziej, gdy długotrwale dochodzi do zalegania z dostarczeniem środków utrzymania przy jednoczesnym przyjęciu świadczenia pracy. To pracodawca, nie zaś pracownik powinien ponosić ryzyko związane z prowadzeniem działalności gospodarczej, w szczególności zaś ryzyko wynikające, np. z braku płynności finansowej pracodawcy. Dodatkowo godzi się przypomnieć, że wierzytelności z tytułu wynagrodzenia za pracę winny być przez pracodawcę traktowane priorytetowo; ich szczególną rolę podkreślił ustawodawca m.in. w przepisach egzekucyjnych, przyznając im szczególnie wysoką kategorię zaspokojenia.

Pozwana zaniechała złożenia w sporze dokumentacji osobowo-płacowej powódki i w tym zakresie można odpowiednio odnieść się do wyroku z dnia 19 grudnia 2013, w którym Sąd Najwyższy w sprawie II PK 70/13 /LEX nr 1424850/ zajął stanowisko, że : „1. W postępowaniu z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Pracownik może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. 2. Wyrażonej w art. 6 k.c. reguły rozkładu ciężaru dowodu nie można rozumieć w ten sposób, że zawsze, bez względu na okoliczności sprawy, obowiązek dowodzenia wszelkich faktów o zasadniczym dla rozstrzygnięcia sporu znaczeniu spoczywa na stronie powodowej. Jeżeli powód wykazał wystąpienie faktów przemawiających za słusznością dochodzonego roszczenia, wówczas to pozwanego obarcza ciężar udowodnienia ekscpecji i okoliczności uzasadniających jego zdaniem oddalenie powództwa. W sytuacji, kiedy nie ma sporu co do tego, że praca w ponadnormatywnym czasie pracy była wykonywana oraz ilości przepracowanych nadgodzin, to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających brak podstaw do wypłaty wynagrodzenia za te nadgodziny. /.../”.

Zgodnie z art. 85 §1 i 2 k.p., wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. Wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Strona pozwana nie wykazała, aby w spółce obowiązywały inne zasady wypłaty wynagrodzenia.

W związku z ustaleniem, że powódka świadczyła pracę w ramach stosunku zatrudnienia, Sąd Rejonowy zasądził na jej rzecz kwotę objętą wyrokiem z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 08 września 2018r do dnia zapłaty, tj. zgodnie z żądaniem. Powódka zaniechała dochodzenia odsetek od umówionych terminów wypłaty i poprzestała na odniesieniu się do terminu wskazanego w wezwaniu do zapłaty. O odsetkach Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 481 §1 i § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., Stosownie do treści art. 481 §1 i 2 k.c., jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Jeżeli stopa odsetek za opóźnienie nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na zasadach art. 98 kpc w zw. z art. 100 kpc, znosząc wzajemnie koszty zastępstwa procesowego. Powódka uzyskała szacunkowo blisko połowę dochodzonej kwoty, przy całkowitej słuszności roszczenia co do zasady. W pozostałym zakresie powództwo oddalono. W tej sytuacji strony powinny pozostać z poniesionymi kosztami zastępstwa procesowego, bez rekompensowania sobie nawzajem kosztów pomocy prawnej.

W odpowiednim zakresie wg. ustalonych zasad, obciążono pozwaną opłatą sądową od uwzględnionej części powództwa, a także połową wydatków związanych z tłumaczeniami na rozprawach na j.ukraiński (w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2014.1025j.t. ze zm.).

Wyrokowi nadano rygor natychmiastowej wykonalności na ogólnych zasadach w zakresie obejmującym roszczenie powódki do kwoty nie przekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Apelację od powyższego orzeczenia w części zakresie punktu 1, 3, 4, 5 wniosła pozwana (...) Sp. z o.o. reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

1. naruszenie przepisów postępowania, mające wpływ na wynik sprawy, tj.:

a. art. 233 § 1 k.p.c. polegające na dokonaniu wybiórczej i dowolnej, nie zaś swobodnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez odmowę wiarygodności zeznaniom świadków V. J., J. Ż. (1), T. G. (2), W. K. (1) oraz M. G. (2) w zakresie, w którym przeczyli oni, aby w zakładzie pracy pozwanej - obok wynagrodzenia zasadniczego handlowców - funkcjonował dodatkowy element wynagrodzenia w postaci prowizji, które to naruszenie doprowadziło do uznania, że powódce należna jest prowizja za czerwiec i lipiec 2018 roku w wysokości 10.490,39 złotych;

b. art. 233 § 1 k.p.c. polegające na dokonaniu wybiórczej i dowolnej, nie zaś swobodnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez uznanie za wiarygodne i stanowiące podstawę ustaleń faktycznych zeznania świadka K. N. (2) w zakresie, w którym wskazywał on na wypłacanie w zakładzie pracy pozwanej prowizji, pomimo że świadek ten pozostaje w sporze z pozwaną przez co jego zeznania powinny być oceniane z dużą dozą ostrożności, a nadto pozostają w sprzeczności z zeznaniami pozostałych świadków, które to naruszenie doprowadziło do uznania, że powódce należna jest prowizja za czerwiec i lipiec 2018 roku w wysokości 10.490,39 złotych;

c. art. 233 § 1 k.p.c. polegające na dokonaniu wybiórczej i dowolnej, nie zaś swobodnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez uznanie za wiarygodne i stanowiące podstawę ustaleń faktycznych przedłożone przez powódkę tabelki, mające w jej ocenie stanowić podstawę przysługiwania jej i ustalania sposobu wyliczania prowizji, w sytuacji gdy sama powódka nie była w stanie dokładnie wskazać w jakim programie miała je prowadzić i wypełniać, czym jest wskazany w tabeli „zysk”, jak również nie wyjaśnił tego powołany przez powódkę na tę okoliczność świadek K. N. (2), które to naruszenie doprowadziło do uznania, że powódce należna jest prowizja za czerwiec i lipiec 2018 roku w wysokości 10.490,39 złotych;

d. art. 233 § 1 k.p.c. polegające na dokonaniu wybiórczej i dowolnej, nie zaś swobodnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez uznanie za wiarygodne i stanowiące podstawę ustaleń faktycznych zeznań powódki dotyczące zasad wynagradzania w zakładzie pracy pozwanej, charakteru jej pracy, liczby obsługiwanych klientów, w sytuacji gdy pozostawały one w sprzeczności z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym, w tym zeznaniami świadków V. J., J. Ż. (1), T. G. (2), W. K. (1) oraz M. G. (2), dokumentami w postaci druków PIT-11, a także nie zostały w jakikolwiek inny sposób potwierdzone, pomimo przysługiwania powódce inicjatywy dowodowej i reprezentowania jej przez profesjonalnego pełnomocnika, które to naruszenie doprowadziło do uznania, że powódce należna jest prowizja za czerwiec i lipiec 2018 roku w wysokości 10.490,39 złotych;

e. art. 233 § 1 k.p.c. polegające na dokonaniu wybiórczej i dowolnej, nie zaś swobodnej ocen; zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez uznanie za wiarygodne i stanowiące podstawę ustaleń faktycznych przedłożone przez powódkę wydruki tabelki, na podstawie których Sąd I instancji ustalił sposób obliczania prowizji oraz wyliczył jej wysokość (10.490,39 złotych), w sytuacji gdy żaden z przeprowadzonych dowodów, w szczególności osobowych, nie potwierdził, iż rzekoma prowizja obliczana była na zasadach wskazanych przez powódkę (nawet świadek K. N. (2)), powódka nie sprecyzowała nawet i nie była w stanie wyjaśnić co oznaczały poszczególne pola w tabeli (np.: „zysk”), w żaden sposób nie wykazała, iż zamieszczone w niej transakcje były wynikiem jej pracy, a także nie wykazała inicjatywy

dowodowej w celu udowodnienia, iż wskazany przez nią sposób obliczania prowizji rzeczywiście funkcjonował (nie powołała świadków zajmujących analogiczne stanowiska, nie przedstawiła e-maila, którym miała tabelę otrzymać);

f. art. 228 § 1 k.p.c. polegające przyjęciu przez Sąd I instancji, jako znany mu z urzędu, faktu, iż w podmiotach prowadzących działalność handlową zasadą jest prowizyjny system wynagradzania pracowników, bez zwrócenia przez Sąd stronom postępowania uwagi o powyższym, co uniemożliwiło pozwanej ustosunkowanie się do takiej konkluzji Sądu I instancji;

g. art. 232 k.p.c. polegające na przyjęciu, iż powódka sprostowała obowiązkowi dowodowemu w przedmiotowej sprawie, w tym udowodniła, że elementem przysługującego jej wynagrodzenia była prowizja od sprzedaży, w sytuacji gdy powódka nie wskazywała wystarczających dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodziła skutki prawne, tj. nie przedstawiła wiarygodnych dowodów potwierdzających przysługiwanie jej prowizji (np. dowodu z zeznań świadków zajmujących analogiczne stanowiska pracy), dokumentu bądź innej podstawy przysługiwania jej prowizji, a także dowodu potwierdzającego sposób jej obliczania, w konsekwencji czego nie udowodniła faktów, z których wywodziła skutki prawne;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

a. art. 6 k.c. polegające na przyjęciu, że powódka udowodniła, iż w pozwanej spółce - oprócz wynagrodzenia zasadniczego - wypłacane było wynagrodzenie prowizyjne, nadto, że jego wysokość obliczana była w sposób przedstawiony przez powódkę, a także że pozwana nie wykazała, aby taki składnik wynagrodzenia był wypłacany, mimo iż prawidłowa analiza materiału dowodowego zebranego w sprawie przeczy obowiązywaniu w zakładzie pracy pozwanej prowizji jako składnika wynagrodzenia;

b. art. 78 § 1 k.p. w zw. z art. 86 § 1 k.p. polegające na przyjęciu, że w pozwanej spółce - oprócz wynagrodzenia zasadniczego - wypłacane było miesięczne wynagrodzenie prowizyjne, nadto, że jego wysokość obliczana była w sposób przedstawiony przez powódkę.

Na tle powyższego pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na rzecz wnioskodawcy od organu kosztów postępowania za I i II instancję, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego wg norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powódka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów zastępstwa adwokackiego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Przechodząc do merytorycznej oceny zarzutów apelacji wskazać należy, że Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o zasadnie przyjęty stan faktyczny sprawy, prawidłowo zastosował konkretnie przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Apelacja zarzuca, iż Sąd pierwszej instancji nie dokonał prawidłowych ustaleń i nie przeprowadził prawidłowo postępowania dowodowego oraz dokonał błędnej oceny materiału dowodowego. Art. 233 § 1 k. p. c. stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, niepubl).

Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137).

Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Wskazać należy, że Sąd odwoławczy, niezależnie od tego, czy prowadzi sam postępowanie dowodowe, czy jedynie weryfikuje ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji, ma obowiązek samodzielnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie. Jednakże zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. może być uznany za zasadny jedynie w wypadku wykazania, że ocena materiału dowodowego jest rażąco wadliwa czy w sposób oczywisty błędna, dokonana z przekroczeniem granic swobodnego przekonania sędziowskiego, wyznaczonych w tym przepisie. Sąd drugiej instancji ocenia bowiem legalność oceny dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, czyli bada czy zostały zachowane kryteria określone w art. 233 § 1 k.p.c. Jeżeli z danego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona tylko wtedy gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych (por. przykładowo postanowienie z dnia 11 stycznia 2001 r., I CKN 1072/99, Prok. i Pr. 2001 r., nr 5, poz. 33, postanowienie z dnia 17 maja 2000 r., I CKN 1114/99, wyrok z dnia 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000 r., nr 7 - 8, poz. 139).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy analiza zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującej – prawidłowa. Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów, jak i zeznań świadków oraz stron. Zarzuty pozwanej sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący, przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, własną analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały przytoczone poszczególne okoliczności o treści dla strony pozwanej korzystne. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - niewygodnego lub nieodpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez pozwaną. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń.

Nie sposób zgodzić się ze stwierdzeniem apelacji, iż sąd I instancji dokonał wybiórczej i dowolnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez odmowę wiarygodności zeznaniom świadków V. J., J. Ż. (1), T. G. (2), W. K. (1) oraz M. G. (2) w zakresie, w którym przeczyli oni, aby w zakładzie pracy pozwanej - obok wynagrodzenia zasadniczego handlowców - funkcjonował dodatkowy element wynagrodzenia w postaci prowizji, które to naruszenie doprowadziło do uznania, że powódce należna jest prowizja za czerwiec i lipiec 2018 roku w wysokości 10.490,39 złotych. Wskazać należy, że świadkowie powiązani ze stroną pozwaną przyjmowali dwojaką taktykę w zakresie prezentacji swoich twierdzeń, wskazywali że temat spornego składnika wynagrodzenia (prowizji) jest im nieznanym lub nie pamiętają tego rodzaju okoliczności, bądź wprost wskazywali, że prowizja jako taka w pozwanej spółce nie istniała. W tym

względnie szerszego omówienia wymagają zeznania świadka V. J.. będącego synem prezesa zarządu pozwanej spółki i władającego biegle językiem polskim w kontraście do treści nagrania rozmowy z jego udziałem, którą to powódka przeprowadziła z Prezesem Zarządu pozwanej spółki, w której to aktywny udział brał sam świadek V. J.. Konwersacja jednoznacznie dotyczyła przysługującego powódce wynagrodzenia prowizyjnego, jak również zawierała odniesienia do tabeli wynagrodzenia prowizyjnego. Wskazany świadek w żaden sposób nie negował, iż powódka, w sposób jasny i kategoryczny posługiwała się pojęciem prowizji. Powyższego nie zmienia fakt, że prezes pozwanej spółki nie włada biegle językiem polskim. Świadek V. J.. będąc uczestnikiem w/w rozmowy, co potwierdził sam pozwany przeczył sam sobie twierdząc w toku postępowania sądowego, iż tego rodzaju konwersacja nie miała miejsca. Stąd też zasadnie sąd I instancji uznał, że jego zeznania nie mogą zostać uznane za wiarygodne.

Ponadto odnosząc się do powyższego wskazać należy, że jeżeli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmiennie okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie, oraz które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednym, a nie przyznanie wiary drugim świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 k.p.c. a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym.

W takim kształcie waloru wiarygodności nabrały zeznania powódki i przedstawione przez nią w toku procesu dowody z dokumentów, zwłaszcza że w toku postępowania strona pozwana nie przedstawiła wiarygodnych dowodów, które podważyłyby zeznania powódki, w tym nie wniosła o przesłuchanie handlowców czy innych osób związanych z księgowością wystawiających przedmiotowe faktury. Warto także wskazać, że świadek K. N. (2) będący prokurentem pozwanej spółki (do 2016 r.), z którym powódka ustalała wysokość wynagrodzenia i jego składniki wprost zeznał, że wypłacał prowizje gotówką, na podstawie list zatwierdzonych do wypłaty przez prezesa V. B.. Co więcej, wbrew twierdzeniom pozwanej rzekomo istniejący między nią, a wskazanym świadkiem konflikt w żaden sposób nie został uprawdopodobniony. Gołosłowne twierdzenia w tym zakresie nie mogły stanowić podstawy ustaleń, które poczynił Sąd Rejonowy.

Odnosząc się do powyższej argumentacji zauważyć przede wszystkim należy, że zasady oceny materiału procesowego nie oznaczają, że ustalenie określonego faktu bezwzględnie wymaga istnienia tego rodzaju środka dowodowego, z którego fakt ten bezpośrednio wynika. Wskazać w tym miejscu trzeba, że rozkład ciężaru dowodu (art. 6 k.c.) oraz relewantny art. 232 k.p.c. nie może być rozumiany w ten sposób, że ciężar dowodu zawsze spoczywa na powodzie. W razie sprostania przez powoda ciężącym na nim obowiązkom dowodowym, na stronie pozwanej spoczywa ciężar udowodnienia ekscencji i faktów uzasadniających oddalenie powództwa. Dowód każdego faktu prawnego (zarówno prawotwórczego, jak i pozostałych) jest dowodem głównym. Strona, która kwestionuje istnienie faktu prawnego może posłużyć się dowodem przeciwnym, który polega na wykazaniu, że twierdzenia przeciwnika są wątpliwe, nie zostały udowodnione, ich prawdziwości lub fałszu nie da się ustalić na podstawie zebranych materiałów dowodowych. Udany zaś dowód przeciwny oznacza, że przeciwnik nie przeprowadził skutecznie dowodu głównego (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 13 lutego 2019 r. I AGa 146/18, LEX nr 2728696).

W procesie cywilnym strony mają obowiązek twierdzenia i dowodzenia tych wszystkich okoliczności (faktów), które stosownie do art. 227 k.p.c. mogą być przedmiotem dowodu. Tzw. fakty negatywne mogą być dowodzone za pomocą dowodów faktów pozytywnych przeciwnych, których istnienie wyłącza twierdzona okoliczność negatywną. W związku z tym:

a) faktów, z których wywodzone jest dochodzone roszczenie (tworzących prawo podmiotowe), powinien w zasadzie dowieść powód; dowodzi on również fakty uzasadniające jego odpowiedź na zarzuty pozwanego; pozwany dowodzi fakty uzasadniające jego zarzuty przeciwko roszczeniu powoda;

b) faktów tamujących oraz niweczących powinien dowieść przeciwnik tej strony, która występuje z roszczeniem, czyli z zasady - pozwany (por. wyrok SN z dnia 29 września 2005 r., III CK 11/05, niepublikowany, zamieszczony w LEX nr 187030).

Na tle powyższego, jeszcze raz warto podkreślić, że skoro pozwana nie kwestionowała twierdzeń i dowodów przedstawionych przez powódkę, w tym nie przedstawiła dowodów przeciwnych na poparcie przytaczanych przez siebie okoliczności, to zasadnym było przyjęcie zasadniczo jako podstawy ustaleń, tak jak to uczynił to Sąd Rejonowy zeznań powódki wraz z korespondującymi z nimi dowodami z dokumentów, tj. między innymi na podstawie tabeli z danymi dotyczącymi sprzedaży i wyliczoną prowizją, w tym na podstawie zeznań świadka K. N. (2).

Na aprobatę tutejszego Sądu nie zasługiwał także podniesiony w apelacji zarzut, iż Sąd Rejonowy dokonał wybiórczej i dowolnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez uznanie za wiarygodne i stanowiące podstawę ustaleń faktycznych przedłożone przez powódkę wydruki tabel, na podstawie których Sąd I instancji ustalił sposób obliczania prowizji oraz wyliczył jej wysokość, w sytuacji gdy żaden z przeprowadzonych dowodów, w szczególności osobowych, nie potwierdził, iż rzekoma prowizja obliczana była na zasadach wskazanych przez powódkę.

Powódka od początku trwania procesu podnosiła, że jako pracownik pozwanej spółki otrzymywała wynagrodzenie prowizyjne comiesięczne, liczone wg. wzoru: $\text{zysk pracodawcy} \times 0,3 \times 0,81 = \text{kwota premii}$ do wypłaty w formie pliku E. z formułą do obliczenia prowizji. Biorąc pod uwagę, iż pozwana w żaden sposób nie zanegowała wskazanego wyżej sposobu wyliczenia prowizji, ani też nie zaproponowała innego sposobu jej wyliczenia, Sąd Rejonowy zasadnie w oparciu o powyższe dokonał ostatecznego wyliczenia przysługujących powódce roszczeń. W tym przypadku na niekorzyść pozwanej wpływał także fakt, iż nie ustosunkowała się ona do kwestii, a konkretnie nie potwierdziła warunków wynagradzania na piśmie zatrudnianych przez siebie pracowników, co relatywnie sytuowało ją w przedmiotowej sprawie w gorszej pozycji procesowej niż powódkę. Co więcej, nie budzi wątpliwości tutejszego Sądu, iż w sytuacji w której pozwana w żaden sposób nie wykazała, że podmioty wymienione w zestawieniu załączonym przez powódkę do pozwu nie były jej klientami, nie zapłaciły za towar w datach wskazanych w zestawieniu, ani też nie wykazała dat zapłaty za transakcje, których nie uregulowano do dnia 31 lipca 2018 roku to zasadnym było przyjęcie, jak to uczynił Sąd Rejonowy, że wskazane w zestawieniu transakcje odbywały się nie tylko na warunkach w nim wskazanych, ale także że zostały opłacone przez wyszczególnionych w nim klientów, a to z kolei prowadziło do stwierdzenia, że powódka uprawniona była do prowizji wyliczonej w sposób zaprezentowany we wskazanym przez nią wyliczeniu. Warto także zauważyć, że w toku procesu pozwana w żaden sposób nie wykazała, że wskazane w w/ w zestawieniu podmioty nie zapłaciły, bądź zapłaciły w terminie, który nie uprawniałby powódki do prowizji. Tego rodzaju okoliczności nie potwierdzili także powołani w sprawie świadkowie, powiązani z pozwaną spółką.

Podnieść należy, iż twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227) powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, W.. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, (...) 2002, nr 12, poz. 147). Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał, a Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. (wyrok s.apel. 28-02-2013 I ACa 613/12 w B. LEX nr 1294695). Tym samym z przepisu art. 6 kc płynie generalny wniosek, że prawa podmiotowe mogą być skutecznie dochodzone o tyle, o ile strona jest w stanie przekonać co do faktów, z których wyprowadza korzystne dla siebie twierdzenia. Sąd powinien więc przyjąć za prawdziwe fakty udowodnione przez stronę obciążoną dowodem i pominąć te, których nie wykazała w sposób przekonujący. Uwzględnić przy tym należy, iż sąd musi rozstrzygać merytorycznie także wówczas, gdy postępowanie dowodowe nie przyniosło efektu; sąd powinien rozstrzygnąć na niekorzyść osoby, która opierała swe twierdzenia na faktach nieudowodnionych. Opisane reguły mają zastosowanie w postępowaniu cywilnym. /wyrok SA Katowice z dnia 30-08-2018 I ACa 72/18/.

Sąd Okręgowy w pełni zgadza się z oceną Sądu I instancji, iż materiał dowodowy zaferowany w procesie przez pozwanego nie wystarczał na poczynienie ustaleń zgodnych z jego stanowiskiem procesowym. Na tle powyższych

okoliczności, trudno uznać za zasadne twierdzenia pozwanej, iż w spółce nie istniał składnik wynagrodzenia jakim była prowizja, co w następstwie sprowadzało się w zasadzie do ogólnej negacji przytaczanych przez powódkę okoliczności. W tym względzie tutejszy Sąd miał na uwadze również zeznania byłego prezesa zarządu spółki, który wprost wskazał, że wypłacane pracownikom wynagrodzenie następowało w dwóch częściach. Przy założeniu, że pierwszą z nich było wynagrodzenie zasadnicze, drugą z nich jak już wykazano powyżej zasadnie stanowiła sporna prowizja.

Podjętą w apelacji próbę przekonania, że Sąd I instancji naruszył dyspozycję art. 228 § 1 k.p.c. także należało ocenić jako działanie chybione. Ocena, czy danemu faktowi można przypisać cechę notoryjności, każdorazowo należy jednak do sądu orzekającego, przy czym cecha ta nie podlega dowodzeniu (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z 11 lipca 2001 r., V CKN 349/00). Ocena ta nie może jednak zostać przeprowadzona bez uwzględnienia całości materiału procesowego zgromadzonego w postępowaniu i powinna opierać się na kryteriach obiektywnych. Tego, co jest powszechnie znane, nie można jednak określić na podstawie stałych kryteriów, gdyż zależy to od określonego miejsca i czasu (tak: wyrok SN z 5 lutego 2002 r., II CKN 894/99). Podkreślić należy jeszcze raz, że w sytuacji, w której strona pozwana nie wykazała, aby stawiane przez powódkę zarzuty czy okoliczności nie były wiarygodne, trudno uznać, iż w okresie całego zatrudnienia w spółce pozwanej (2014-2018) powódka wykonywała powierzone jej zadania na stanowisku specjalisty do spraw sprzedaży za najniższe stawki wynagrodzenia. Prowizyjny system wynagradzania jako charakterystyczny dla branży związanej ze sprzedażą stał się wówczas niejako naturalną konsekwencją ustaleń poczynionych na gruncie przedmiotowej sprawy, w tym zarzutów powódki skonfrontowanych z jej zeznaniami oraz załączonymi przez nią do pozwu dokumentami.

W ocenie tutejszego Sądu powódka sprostowała obowiązkowi dowodowemu w przedmiotowej sprawie, w tym udowodniła że elementem przysługującego wynagrodzenia była prowizja od sprzedaży. Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując na jakich dowodach się oparł i dlaczego. Pozwana spółka natomiast polemizując w apelacji z oceną Sądu co do merytorycznej wartości poszczególnych dowodów, sugerując iż Sąd działał w sposób stronniczy, nadto przedstawiając swój pogląd na sprawę i własną ocenę dowodów, nie wykazał, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny, a wnioski Sądu, co do zasadności przyznania powódce jako pracownikowi pozwanej spółki oprócz wynagrodzenia zasadniczego, wynagrodzenia prowizyjnego w sposób zaprezentowany przez nią były nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne. Z tych też względów podniesiona przez apelującego argumentacja nie mogła przynieść spodziewanych przez niego skutków procesowych. Dodatkowo znamienne jest, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

W ocenie Sądu Okręgowego nieuwzględnienie zarzutów dotyczących naruszenia prawa procesowego (art. 233 § 1 k.p.c., art. 232 k.p.c. i art. 228 § 1 k.p.c.) czyni całkowicie nieuzasadnionym zarzut naruszenia prawa materialnego art. 6 k.c. oraz art. 78 § 1 k.p. w zw. z art. 86 § 1 k.p.

Powódka w procesie wykazała, iż wbrew twierdzeniom pozwanego oprócz wynagrodzenia zasadniczego winno jej być wypłacane, jako pracownikowi pozwanej spółki w spornym okresie miesięczne wynagrodzenie prowizyjne. Jej twierdzenia w tym przedmiocie nie zostały zaś skutecznie podważone przez pracodawcę. Z tych też względów twierdzenia apelacji w tym przedmiocie nie mogą prowadzić do zmiany lub uchylenia wydanego w sprawie rozstrzygnięcia.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 stycznia 2004 r. w sprawie II CK 349/2002 to zasadniczo na stronach postępowania spoczywa obowiązek dostarczenia materiału procesowego. To strony mają dążyć do wyjaśnienia wszystkich istotnych okoliczności sprawy, nie mogą być bierne i liczyć na skorzystanie ze środka odwoławczego. Ponadto, w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2007 r. II CSK 332/2007 podniesiono, że powód powinien udowodnić fakty pozytywne, które stanowią podstawę jego powództwa, a pozwany, jeżeli faktów tych nie przyznaje ma obowiązek udowodnienia okoliczności niweczących prawo powoda.

Z tych też względów Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 385 k.p.c. orzekł jak w pkt. 1 sentencji wyroku.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono w pkt. 2 sentencji wyroku zgodnie z art. 98 k.p.c. a także § 10 ust. 1 pkt 1 oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokacie (Dz. U. 2015 r., poz.1800).

Przewodnicząca: Sędziowie: