

**Sygn. akt. X P 907/15**

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 18 lutego 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu

w składzie następującym:

**Przewodniczący: SSR Anna Garncarz**

**Ławnicy: S. K., A. W.**

Protokolant: Małgorzata Weres

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 lutego 2019 r. we W.

przy udziale -----

sprawy z powództwa P. P. (1)

przeciwko (...) spółka z o.o. we W.

o wynagrodzenie, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, premię ewentualnie odszkodowanie w związku z naruszeniem zasad równego traktowania w zatrudnieniu

I. zasądza na rzecz powoda P. P. (1) od strony pozwanej (...) spółka z o.o. z siedzibą we W. kwotę 10.540,80 zł (dziesięć tysięcy pięćset czterdzieści złotych i osiemdziesiąt gorszy) wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od:

- kwoty 540,80 złotych od dnia 11 listopada 2014 roku do dnia zapłaty

- kwoty 10.000,- złotych od dnia 11 czerwca 2015 roku do dnia zapłaty,

II. w pozostałym zakresie oddała powództwo,

III. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1700 zł brutto,

IV. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1.053,86 zł tytułem zwrotu kosztów procesu,

V. orzeka, że nieuiszczone koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.

## UZASADNIENIE

Powód P. P. (1) w dniu 13 października 2015 roku (data nadania), działając przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł do tut. Sądu pozew domagając się zasądzenia na jego rzecz od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. (obecnie: (...) spółka z o.o. we W.) łącznej kwoty 49.540,80 złotych wraz z odsetkami ustawowymi liczoną od następujących kwot:

- 540,80 złotych od dnia 11 listopada 2014 roku do dnia zapłaty tytułem prowizji od zawartych umów abonentowych,

- 39.000,00 złotych wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 czerwca 2015 roku do dnia zapłaty – tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od dnia 1 stycznia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku,

- 10.000,00 złotych wraz odsetkami ustawowymi od dnia 11 czerwca 2015 roku do dnia zapłaty tytułem wypłaty wynagrodzenia tj. premii rocznej za rok 2014,

ewentualnie na wypadek nieuwzględnienia żądania, zasądzenia na jego rzecz kwoty 10.000,00 złotych tytułem odszkodowania za szkodę poniesioną w związku z naruszeniem przez pracodawcę zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu. W dalszej części powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz od strony pozwanej zwrotu kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że przysługują mu względem strony pozwanej trzy roszczenia. Pierwsze z nich dotyczy zapłaty kwoty 540,80 złotych tytułem premii za wynik sprzedaży umów abonentowych podpisanych w imieniu i na rzecz strony pozwanej dzięki działaniom powoda. Powód podniósł że premia naliczana była na koniec miesiąca kalendarzowego na podstawie pozyskanych umów. Dnia 16 września 2014 roku przekazano mu kontakt do klienta Strefa Urządzenia G. O. (...). W związku z podjętymi przez niego działaniami, pozwana spółka zawarła z wyżej wskazaną firmą umowę abonentową, za której dojście do skutku nie otrzymał należnej mu prowizji. Następnie w dniu 27 października 2014 roku, strona pozwana przekazała do dyspozycji powoda dane klienta N. J. N. (1), (...) Spółka jawna (...) celem podjęcia czynności zmierzających do zawarcia ze stroną pozwaną umowy abonentowej. Przedmiotowa umowa została zawarta przez (...) Sp. z o.o. w skutek działania powoda. Strona pozwana do dnia dzisiejszego nie wpłaciła należnej mu premii. Powód wskazał, że łączna kwota zadłużenia strony pozwanej z tytułu premii wynosi 540,80 złotych.

Odnosząc się do drugiego roszczenia, powód wskazał, że był zatrudniony w systemie zadaniowego czasu pracy, co nie wyklucza możliwości świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Podkreślił, że w okresie od 1 stycznia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku strona pozwana przydzielala mu zadania polegające na kontaktach z klientami, w godzinach nadliczbowych. W uzasadnieniu wskazał, że nie był w stanie wykonać powierzonych mu zadań w obowiązujących go normach czasu pracy. Pracę wykonywał na obszarze województwa (...). Polegała ona przede wszystkim na przemieszczaniu się pomiędzy klientami celem odbycia spotkań handlowo – sprzedażowych. Dane klientów były mu przekazywane przez handlowców oraz telemarketerów w wewnętrznym systemie strony pozwanej (...). Do obowiązków powoda w okresie od 1 września 2013 roku należała obsługa klientów polegająca na: skontaktowaniu się z nim najpóźniej w następnym dniu roboczym po otrzymaniu kontaktu, przeprowadzenie spotkania handlowo – sprzedażowego w ciągu 3 dni roboczych od otrzymania kontaktu, poinformowanie pracownika TM o ustaleniach zapadłych na spotkaniu z klientem – tzw. klasyfikacja kontaktu, wykonanie ankiety (...) po podpisaniu umowy, przesłanie skanu czytelnie i prawidłowo wypełnionej umowy do rejestracji najpóźniej następnego dnia roboczego po jej podpisaniu wraz z dokumentami rejestrowymi. Powód wskazał, że w okresie od dnia 1 stycznia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku wypracował około 100 godzin nadliczbowych, przy czym w okresie od 3 grudnia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku pozostawał niezdolny do świadczenia pracy. W miesiącu lipcu 2014 roku zostały mu powierzone nowe obowiązki niemieszczące się w zakresie obowiązków podstawowych, a polegające na dokonywaniu terenowych wizyt u dłużników. Z uwagi na ilość powierzonych zadań oraz ich terminowość, zmuszony był do wykonywania pracy w dni wolne od pracy tj. dnia 5 lipca 2014 roku (sobota), 6 lipca 2014 roku (niedziela). Jego interwencja podjęta w tej sprawie okazała się być bezskuteczna. Ponadto, w dniach dla niego wolnych od pracy tj. w dniu 27 lipca 2013 roku (sobota), 19 października 2013 roku (sobota), 25 stycznia 2014 roku (sobota), 8 lutego 2014 roku (sobota), 22 marca 2014 roku (sobota), 24 maja 2014 roku (sobota), obowiązany był brać udział w szkoleniach służbowych, za które nie otrzymał wynagrodzenia ani dnia wolnego w zamian za obowiązkowe uczestnictwo.

Odnosząc się do trzeciego roszczenia, powód wskazał, że oprócz miesięcznego wynagrodzenia przysługiwała mu dodatkowa premia miesięczna, kwartalna oraz roczna. Zgodnie z zasadami premiowania, premię roczną za rok 2014 miało nabyć trzech najlepszych handlowców którzy odnotowali najlepszą sprzedaż kwotowa w roku 2014, przy czym pierwszy w wysokości 15% wartości podpisanych w 2014 roku umów, drugi w wysokości 10% wartości podpisanych w 2014 roku umów, trzeci zaś w wysokości 7,5% wartości podpisanych w 2014 roku umów. W trakcie trwania konkursu, strona pozwana zmieniła zasady premiowania, przyjmując jako gratyfikację voucher w zamian gratyfikacji pieniężnej. Za pierwsze miejsce przyznawany został voucher o wartości 10.000,00 złotych, za drugie miejsce o wartości 5.000,00

złotych, zaś za trzecie miejsce o wartości 2.500,00 złotych. Na dzień 16 grudnia 2014 roku powód zajmował pierwsze miejsce na liście rankingowej plasując swój wynik na 92.032,00 złote. Pomimo uzyskania najlepszego wyniku i spełnienia wszystkich warunków, nie otrzymał jednak premii od pracodawcy.

W zamian powyższego roszczeni powód wniósł roszczenie ewentualne o zapłatę odszkodowania w związku z naruszeniem zakazu dyskryminacji. W uzasadnieniu powołał się na naruszenie przez pracodawcę zasad równego traktowania w zatrudnieniu poprzez pominięcie go w wypłacie premii za rok 2014 pomimo spełnienia wszystkich ku temu warunków. Strona powodowa nie wzięła pod uwagę jego niepełnosprawności oraz obniżonego czasu pracy (k. 3-13).

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew, wniesionej w dniu 18 listopada 2015 roku (data nadania), domagała się oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenia od powoda zwrotu kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Strona pozwana zarzuciła, że powód był u niej zatrudniony od dnia 30 września 2015 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, w systemie zadaniowym. Do jego obowiązków należało uczestniczenie w spotkaniach z klientami oraz podejmowanie czynności w imieniu strony pozwanej. Odnosząc się do pierwszego żądania, dotyczącego wypłaty wynagrodzenia prowizyjnego od umów zawartych z G. O. oraz N. J. N., A. N. Sp. j., zdaniem strony pozwanej nie zostały one zawarte w skutek działań powoda. W prawdzie kontakt z wyżej wskazanymi klientami był pierwotnie przypisany powodowi, to jednak ostatecznie do ich zawarcia doszło w wyniku działań innych osób. Strona pozwana zarzuciła powodowi także niewykazanie czynności przedsięwziętych celem dojścia przedmiotowych umów do skutku. Odnosząc się do twierdzeń powoda w przedmiocie roszczenia o zapłatę wynagrodzenia w godzinach nadliczbowych, strona pozwana zarzuciła, że powód wykonywał pracę w zadaniowym systemie czasu pracy. Zaprzeczyła twierdzeniom odnoszącym się do obowiązku podjęcia kontaktu przez powoda z każdym klientem, którego dane były mu przekazane. Za nieprawdziwe wskazano również twierdzenie powoda odnoszące się do nakładania kar finansowych w przypadku nienawiązania kontaktu z potencjalnym klientem. Jedynym zastrzeżeniem umownym wywołującym negatywne skutki w sferze finansowej pracownika był zapis, zgodnie z którym w przypadku niezrealizowania w danym miesiącu kalendarzowym normy wykorzystania kontaktów przekazanych z działu odpowiedzialnego za telemarketing na poziomie 65% przy 30% skuteczności spotkań, na handlowca nakładane są limity w przyznawaniu następnych kontaktów (pozyskanych z innego działu tj. Departamentu Sprzedaży – DS). W związku z tym powód nie miał obowiązku kontaktowania się z każdym potencjalnym klientem, którego dane zostały mu dostarczone. Brak odpowiednio wysokiej skuteczności powodował jedynie zmniejszenie szansy na otrzymanie wysokiego wynagrodzenia prowizyjnego w następnym miesiącu poprzez ograniczenie liczby przekazywanych kontaktów. Strona pozwana wskazała, że na wynagrodzenie powoda składało się wynagrodzenie podstawowe w wysokości 1.700,00 złotych oraz premia za wynik sprzedaży ustalana zgodnie z załącznikiem umowy o pracę. Strona pozwana podkreśliła, że z uwagi na zasady wynagradzania powoda, na wysokość jego wynagrodzenia, szczególnie wysokie znaczenie miała premia ze sprzedaży. W związku z powyższym, w interesie powoda było pozyskanie jak największej liczby kontrahentów. Ilość przekazywanych mu kontaktów nie odbiegała od ilości kontaktów przekazywanych innym handlowcom pracującym na analogicznych zasadach. Od lipca 2014 rok liczba kontaktów przydzielanych powodowi uległa zmniejszeniu z uwagi na ograniczenie wymiaru czasu pracy. Powód nigdy nie zgłaszał, że liczba powierzanych mu kontaktów jest dla niego nadmierna i wymaga pracy ponad obowiązujący go czas pracy. Nie zgłaszał również do pracodawcy wniosku o przyznanie mu godzin nadliczbowych – zgodnie z procedurą obowiązującą u pracodawcy. Ponadto zdarzały się sytuacje, w których powód kierował do strony pozwanej wiadomości e-mail ze skargami na zbyt małą liczbę przekazywanych kontaktów – co miało miejsce dnia 25 czerwca 2014 roku.

Odnosząc się do trzeciego roszczenia, dotyczącego zasądzenia wynagrodzenia z tytułu rocznej premii, również nie jest ono zasadne albowiem pracodawca nie gwarantował jej w żaden sposób za uzyskany wynik sprzedaży. Strona pozwana oferowała możliwość otrzymania vouchera o wartości 10.000,00 złotych jako nagrody za roczne wyniki sprzedaży. Zgodnie z regulaminem wynagradzania (...) Sp. z o.o. (§4) przyznanie pracownikowi nagrody stanowi wynik uznaniowej decyzji pracodawcy. Voucher nie był nazywany przez pracodawcę premią roczną, lecz wyraźnie komunikowany jako nagroda. Powodowi nie została przyznana nagroda pomimo, iż uzyskał najlepszy wynik sprzedaży

za rok 2014. Pracodawca odmówił wydania mu nagrody powołując się na bardzo dużą szkodliwość umów zawartych w wyniku jego pracy. Umowy przekazywane przez powoda odznaczały się bowiem najwyższym w całym Departamencie Sprzedaży Terenowej poziomem wypowiedzeń. Zgłaszane były również reklamacje klientów kwestionujących zawarte przez powoda umowy. Przyznając pracownikowi nagrodę, pracodawca brał pod uwagę ilość zawieranych w 2014 roku umów, liczbę ich wypowiedzeń oraz konieczność obniżenia za nie abonamentów z uwagi na groźbę zakończenia umowy przez klienta. Strona pozwana podkreśliła tym samym, że nie było innych kryteriów wpływających na przyznanie rocznej nagrody. Po zestawieniu kryteriów przyznania nagrody, powód pomimo najlepszej sprzedaży wśród handlowców nie otrzymał nagrody z uwagi na znaczną liczbę wypowiedzianych umów abonentowych.

Odnosząc się do podniesionego przez powoda roszczenia ewentualnego, strona pozwana zaprzeczyła ażeby powód był kiedykolwiek dyskryminowany ze względu na swoją niepełnosprawność. Ponadto, strona pozwana podniosła, że powód nie wskazał podstaw wyliczenia odszkodowania za nierówne traktowanie na kwotę 10.000,- złotych (k. 56-61).

Pismem wniesionym w dniu 5 lipca 2016 roku (data nadania), powód, stosownie do zobowiązania tut. Sądu, przedłożył wykaz dni i ilości godzin przepracowanych w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 stycznia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku. Wykaz ten przedstawiał się następująco:

styczeń: 11.01.2014 r. – 8 h nadliczbowych – wyjazd do O. R. celem spotkania z M. K. prowadzącą działalność gospodarczą pod firmą (...), K. F. prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą (...) K. F. Usługi (...); 18.01.2014 r. – 3 h – wyjazd do C. spotkanie z J. I. Usługi (...); 25.01.2014 r. – 8 h – szkolenie;

luty: 08.02.2014 r. – 8 h – szkolenie; 23.02.2014 r. – 3 h – wyjazd do G. spotkanie z W. S. (1) Usługi (...);

marzec: 08.02.2014 r. – 8 h- wyjazd do M. W. T. M., spotkania ze Szkołą Główną Handlową w W., (...) Sp. z o.o. usługi dla ludności blacharstwo – dekarstwo D. L., S. (...) M. R. marcin W. F.U.B. (...), 22 – 23. 03.2014 r. – 16 h - szkolenie wyjazdowe w S.;

kwiecień: 05.04.2014 r. – 9 h – wyjazd do P. R. W. spotkania z J. S. P. (...) Z. P. (...) (...); 26.04.2014 r – 4 h – wyjazd do Ł. spotkanie z (...);

maj: 17.05.2014 r. – 3 h – wyjazd do O. spotkanie z B. – R. (...), 17.05.2014 r. – 8 h – szkolenie;

czerwiec: 07.06.2014 r. – 3 h – wyjazd do Ż. spotkanie z T. K. Usługi (...), 28.06.2014 r. – 4 h – wyjazd do S. spotkanie z (...);

lipiec: 05.07.2014 r. – 8 h – zlecenia KI Departament Sprzedaży;

sierpień: 02.08.2014 r. – 1 h – wyjazd do W. spotkanie z A. I. M. W., 09.08.2014 r. 8 h – wyjazd do K. z (...) F. A. T., 23.08.2014 r. – 8 h – wyjazd do W. spotaie ze Spółką (...) i drzwi;

wrzesień: 20.09.2014 r. – 5 h – wyjazd do O., W. na spotkanie z (...) Sp. z o.o., (...) Sp. z o.o.

październik, listopad, grudzień – powód oświadczył, że wskaże konkretne dni i godziny pracy w wymiarze nadliczbowym po przedstawieniu przez stronę pozwana stosownych dokumentów.

Powód w wykonaniu zobowiązania Sądu przedstawił także wysokość przysługującego mu wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe w okresie od stycznia do września 2014 roku tj: za styczeń kwota: 7.465,29 zł, za luty kwota: 3,919,08 złotych, za marzec kwota 9.241,20 złotych, za kwiecień kwota: 4,903,08 złotych, za maj kwota: 4,338,95 złotych, za czerwiec kwota: 2,761,15 złotych, za lipiec kwota 3,642,72 złotych, za sierpień kwota: 6.822,95 złotych, za wrzesień kwota: 2,501,30 złotych (k. 280-285).

Strona pozwana w wykonaniu zobowiązania Sądu, w dniu 1 sierpnia 2016 r. (data nadania) wniosła pismo procesowe, zaprzeczając ażeby powód w okresach wskazanych w piśmie powoda z dnia 5 lipca 2016 roku tj. od stycznia do grudnia 2014 roku, świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. W dalszej części pisma strona pozwana wskazuje, iż

szkolenia pracowników, na które powołuje się powód miały charakter nieobowiązkowy, a uczestnictwo w nich było jedynie propozycją poszerzenia kompetencji pracowników. Co więcej szkolenia były celowo i na prośbę pracowników organizowane w soboty, tak aby nie kolidowały ze spotkaniami z klientami odbywającymi się w ciągu tygodnia. W kwestii przedłożonego przez powoda zestawienia przebiegu samochodu służbowego, strona pozwana wskazała że nie może to stanowić dowodu na pracę powoda w godzinach nadliczbowych. Pracownik mógł korzystać z samochodu także w celach niezwiązanych z pracą. Ewidencja przebiegi samochodu nie była przedmiotem szczegółowego rozliczenia z pracownikiem, a służyła jedynie jako podstawa do obciążenia pracownika dodatkowymi kosztami eksploatacji pojazdu.

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód P. P. (1) w dniu 13 sierpnia 2012 roku zawarł z firmą (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. umowę o pracę, na podstawie której został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku doradcy klienta. Zgodnie z umową o pracę, powód pracował w systemie zadaniowego czasu pracy, tj. czas jego pracy wyznaczany był wymiarem zadań i był kształtowany przez niego samodzielnie w taki sposób, aby zadania mogły zostać wykonane przez niego w granicach norm tygodniowego wymiaru czasu pracy, ustalonego przepisami prawa pracy.

Powodowi przysługiwało wynagrodzenia za pracę według następujących zasad: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.700,00 złotych brutto, premia „uznaniowa” miesięczna do 20% płacy zasadniczej oraz premia za wynik sprzedaży wg. załącznika nr 1 do umowy o pracę. Premia za sprzedaż naliczana była na koniec miesiąca kalendarzowego od umów pozyskanych przez pracownika. Zaliczane były jedynie umowy wprowadzone do systemu. Wysokości prowizji była uzależniona od wartości podpisanych umów w miesiącu według tabeli prowizji. Pracownikowi przysługiwała premia w wysokości 60% od przychodu za zleceń do KI podpisanych w danym miesiącu. Do naliczania premii stosowało się kwoty netto z przychodów z abonamentu (...) i zleceń KI. Premia naliczana była w kwotach brutto. Wypłacana była do 10 dnia następnego miesiąca po miesiącu dla którego była naliczana.

Orzeczeniem z Powiatowego Zespołu ds. Orzekania o Niepełnosprawności w N. S. z 7 grudnia 2012 r. powód został zaliczony do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Orzeczenie zostało wydane do 10 grudnia 2015 r.

Wobec orzeczenia o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności powoda, jego czas pracy uległ zmniejszeniu do 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo, co nastąpiło od lipca 2014 roku.

Z dniem 1 kwietnia 2013 roku doszło do zmiany pracodawcy z (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. na Krajowy Rejestr Długów Sp. z o.o. tj. na stronę pozwaną.

Bezpośrednim przełożonym powoda był B. K..

### ***dowód:***

- umowa o pracę z dnia 13 sierpnia 2012 roku k. 15 – 17,
- zakres czynności i obowiązków na stanowisku doradca klienta k. 20 -21,
- orzeczenie o stopniu niepełnosprawności z dnia 7 grudnia 2012 roku k. 18-19,
- informacja dla pracowników w związku z planowanym przejściem zakładu pracy k. 22 – 24,
- wyciąg z Krajowego Rejestru Sądowego k. 64-66.

Doradcom klienta nie wolno było pracować na kontaktach, które nie były do nich przypisane. Za takie działania były nakładane kary. Powód nie został nigdy ukarany za takie działania. Jeżeli w systemie nie były odnotowane żadne czynności, a umowa z klientem została podpisana, to pracownik otrzymywał pieniądze za ta umowę. Kontakty były przekazywane doradcą z dwóch działów: telemarketingu i sprzedaży.

Powód nie miał szczególnego obowiązku rozpisywania w wewnętrznym systemie pracodawcy wszystkich podjętych działań zmierzających do pozyskania klienta.

W dniu 16 września 2014 roku powodowi został przekazany kontakt klienta Strefa Urządzenia G. O.. Doszło do podpisania umowy abonentowej z właścicielem ww. firmy, za co powód nie otrzymał należnej prowizji. W systemie powód nie zaznaczył, że podjął jakieś działania w stosunku do tego klienta, dlatego podjęto decyzję o nieprzyznaniu mu premii.

W dniu 27 października 2014 roku powodowi został przekazany kontakt klienta (...) Spółka Jawna. Doszło do podpisania umowy abonentowej z właścicielem ww. firmy, za co powód nie otrzymał należnej prowizji.

**dowód:**

- zeznania świadka B. K. k. 158-160,
- zeznania świadka D. S. k. 161-162,
- wyjaśnienia powoda P. P. (2) k. 271-273,
- przekazanie kontaktu (...) z dnia 16 września 2014 roku k. 34,
- korespondencja e-mail wraz z załącznikami k. 88,
- wiadomości e-mail z dnia 2 września 2013 r. k. 131,
- przekazanie kontaktu (...) z dnia 27 października 2014 roku k. 32,
- korespondencja e-mail wraz z załącznikami k. 85 – 87,
- wiadomość e-mail z dnia 27 października 2014 r. k. 132,
- wiadomość e-mail od A. S. k. 33.

Zgodnie z Regulaminem pracy, okres rozliczeniowy wynosił 1 miesiąc (§ 17). Zadaniowy system pracy mógł być wprowadzony w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy. Pracodawca w porozumieniu z pracownikiem ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 k.p. Zadaniowy system pracy mógł być stosowany między innymi w stosunku do pracowników zatrudnionych w terenie na stanowiskach handlowych (§ 18 ust. 2 lit. b).

Wynagrodzenie za pracę było płatne w ostatnim dniu miesiąca, natomiast pozostałe składniki 10 dnia następnego miesiąca (§ 27 ust. 1).

**dowód:**

- Regulamin pracy k. 72-84.

Bezpośrednim przełożonym powoda był B. K., wcześniej D. S..

Na wynagrodzenie powoda składało się wynagrodzenie zasadnicze plus premia. Na wysokość premii wpływ miała ilość podpisanych umów. W okresie od dnia 1 stycznia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku powód także świadczył pracę w zadaniowym systemie czasu pracy. Czas pracy powoda nie był przez pracodawcę ewidencjonowany. Był wymierzony zakresem jego zadań, przy czym obowiązująca go dzienna norma czasu pracy nie powinna przekroczyć 7 godzin 35 minut.

Powód samodzielnie decydował o dniach oraz o czasie, w których miał świadczyć pracę. Strona pozwana przekazywała do dyspozycji powoda kontakty do potencjalnych klientów w celu podjęcia działań zmierzających do zawarcia umowy abonentowej. Obowiązkiem powoda było nawiązanie kontaktu z podmiotem którego dane zostały mu przekazane. Za podpisanie umowy abonentowej w skutek działania powoda, otrzymywał on wysokie wynagrodzenie prowizyjne. Faktyczna ilość przydzielanych powodowi kontaktów plasowała się na podobnym poziomie do liczby kontaktów przydzielanych pozostałym handlowcom. Notatki z odbywanych spotkań musiały być odnotowywane codziennie na koniec dnia w wewnętrznym systemie komputerowym F..

Do swojej dyspozycji miał samochód służbowy. Odbywane podróże rejestrował w elektronicznej książce przebiegu samochodu, gdzie odnotowywał między innymi datę, ilość kilometrów, miejscowość, nazwę firmy, ilość spotkań. Dane zawarte w książce pojazdu nie służyły rejestracji czasu pracy, nie wpisywano liczby godzin. Nikt nie nadzorował danych wpisywanych przez powoda w tej książce.

Powód mógł wykorzystywać samochód służbowy do celów prywatnych.

#### **dowód:**

- zeznania świadka M. Ć. k. 157 – 158,
- zeznania świadka B. K. k. 158-160,
- zeznania świadka R. P. (częściowo) k. 160-161,
- zeznania świadka D. S. k. 161 – 162,
- zeznania świadka P. J. k. 262-264,
- zeznania świadka M. B. (częściowo) k. 264-265, 359,
- zeznania świadka A. S. k. 352,
- wyjaśnienia powoda P. P. (2) k. 271-273, , v. 359,

Zdarzały się sytuacje, że strona pozwana organizowała tzw. „akcje” tj. w pewnym przedziale czasu pracownicy mieli obowiązek wykonywać zadania związane z pracą na rzecz określonego klienta. Jedną z takich akcji było wykonanie zadań w lipcu 2014 r. dla firmy (...) spółka z o.o. Były to zadania dla wszystkich handlowców. Akcja miała polegać na tym, że w ciągu trzech dni należało pojechać do określonego dłużnika i wypełnić protokół- deklarację. Istotne było to, że była to akcja jednorazowa, nie na stałe.

Powód nigdy nie zgłaszał problemów z realizacją powierzonych mu zadań. Wszystkie zadania wykonywał sprawnie i terminowo. Nigdy nie zgłaszał pracodawcy, że nie jest w stanie wykonywać swoich obowiązków w przepisanych mu normach czasu pracy. Wręcz przeciwnie, wielokrotnie w toku wykonywanej pracy powód zgłaszał, że liczba przydzielanych mu kontaktów jest zbyt mała, co było równoznaczne z tym, że jego czas pracy nie był w pełni rozdysponowany przez pracodawcę. Zdarzyło się, że pojechał do klienta nawet będąc na zwolnieniu lekarskim, czy na urlopie. Nikt nie wydawał powodowi polecenia pracy w godzinach nadliczbowych.

Zdarzały się sytuacje, że powód musiał pracować w soboty.

W dniu 25 czerwca 2014 r. powód wysłał do K. K. (1) mail o treści: „dlaczego nie mam kontaktów? Dostałem najmniejszą liczbę kontaktów z całego dst jak mam zrobić sprzedaż?? Od pół roku robię ponad 3,4 tys więc o co chodzi. Nie mam szans na wygranie konkursów. K. rozumiem jak nie sprzedaję możesz nie dawać ale zrozum mnie siedzę i podziwiam pogodę w W.... i się denerwuje bez sensu...”

W dniu 4 września 2014 r. powód wysłał do przełożonego B. K. mail o treści: „co się dzieje z kontaktami???? Na TM wychodzą takie kontakty że nawet wolę nie komentować na SD. Komórka kurierów podpisuje kilkadziesiąt umów a my nie mamy na czym pracować..... w statystykach pokazujecie takie kontakty ale jakoś tych kontaktów dobrze wiesz jaka jest . jest czwarty dzień roboczy, a tu nie ma nawet z czego sprzedaży zrobić.. od miesiący piszecie że będzie lepiej, a jest coraz gorzej.... Proszę o informacje jakie zapewnacie nam narzędzia aby realizować nasze cele sprzedażowe. Dlaczego jesteśmy rozliczani w taki sposób skoro TM nie gwarantuje nam tego co zostało nam obiecane na szkoleniach...”

W dniu 7 listopada 2014 r. powód wysłał do przełożonego B. K. mail o treści: „hej B. z TM dostałem 6 tematów (....) dziś mam dwa spotkania i koniec. W tym tygodniu odbędę 6 spotkań... licząc dzisiejsze 2 spotkania. Nie mam szans zrobić normalnego wyniku tym bardziej że nie mam żadnych kontaktów z poprzedniego miesiąca. Kończę tydzień z kwotą 450 daj boże żebym dziś coś podpisał. Czy masz jakiś pomysł abym zaczął sprzedawać?...”

**dowód:**

- zeznania świadka M. Ć. k. 157 – 158,
- zeznania świadka B. K. k. 158-160,
- zeznania świadka R. P. (częściowo) k. 160-161,
- zeznania świadka D. S. k. 161 – 162,
- zeznania świadka P. J. k. 262-264,
- zeznania świadka M. B. (częściowo) k. 264-265, 359,
- wyjaśnienia powoda P. P. (2) (częściowo) k. 271-273, , v. 359,
- wiadomość e-mail P. P. (1) z dnia 25 czerwca 2014 roku k. 93,
- wiadomość e-mail P. P. (1) z dnia 16 września 2014 roku k. 90 -91,
- wiadomość e-mail P. P. (1) z dnia 14 października 2014 roku k. 92,
- Regulamin pracy k. 72 – 84,
- wiadomość e-mail z dnia 8 grudnia 2014 r. k. 133,
- wiadomość e-mail z dnia 2 lipca 2014 r. k. 135,
- wiadomość e – mail z dnia 4 września 2014 r. k. 154,
- wiadomość e-mail z dnia 7 listopada 2014 r. k. 155,
- wydruk z książki przebiegu samochodu k. 287 – 300,
- korespondencja e-mail – karta 333-334,
- zlecenie akcji (...) k./ 385

Zgodnie z regulaminem wynagradzania, przez nagrodę pieniężną/premię uznaniową należy rozumieć świadczenie nieobowiązkowe, które może lecz nie musi być przekazane pracownikowi przez pracodawcę. Przyznanie nagrody stanowi wynik uznaniowej decyzji pracodawcy. Pracodawca samodzielnie podejmuje decyzję w zakresie komu przyznać nagrodę, za co i w jakiej wysokości. Pracownik nie ma roszczenia o przyznanie nagrody (§ 4 regulaminu).



Pracodawca może przyznać pracownikowi nagrodę pieniężną/premię uznaniową w uznaniu szczególnych efektów pracy, w szczególności za wykonanie pilnych, dodatkowych i ważnych zadań, które mają wpływ na lepsze wyniki firmy oraz za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej (§ 16 regulaminu).

Co roku strona pozwana przeprowadza ranking najlepszych handlowców. W 2013 r. uzgodniono, że za trzy najlepsze wyniki w 2014 r. nagrodą będzie voucher o odpowiedniej wartości:

- za I miejsce w wysokości 10.000,00 zł,
- za II miejsce w wysokości – 5.000,00 zł,
- za III miejsce w wysokości – 2.500,00 zł.

W ciągu roku były przedstawiane rankingi, do których uwzględniano wyłącznie sprzedaż netto, tj. umowy niewypowiedziane na dzień tworzenia rankingu. Ostatecznie pod uwagę miała być brana wartość abonamentów trwających na dzień 1 stycznia 2015 r. Taka zasada obowiązywała od początku 2014 r. W grudniu 2014 r. pracownicy zostali poinformowani o wprowadzenie nowego kryterium tzw. wypowiedzianie umów.

Przy wyłonieniu zwycięscy brano pod uwagę kryteria takie jak: ilość pozyskanych przez handlowca klientów, liczba wypowiedzianych przez klientów umów zawartych na skutek działania pracownika, konieczność obniżenia klientowi abonamentu w celu zapobieżenia wypowiedzeniu umowy. Voucher miał charakter nagrody tj. był świadczeniem nieobowiązkowym które mogło ale nie musiało być przyznane pracownikowi przez pracodawcę.

Mailem z 16 grudnia 2014 r. W. S. (2) przekazała do (...) aktualne wyniki rankingu na handlowca roku 2014 r., w którym powód zajmował 1 miejsce z wynikiem 92.032 sprzedaży do konkursu. Drugie miejsce zajmował J. P. z wynikiem 78.283, a trzecie K. B. 67.520.

Na dzień 1 stycznia 2015 roku powód pozyskał dla pracodawcy najwięcej klientów, znajdując się tym samym na pierwszej pozycji rankingowej.

Zgodnie z rozliczeniem konkursu z rocznego (...) 2014 r. powód uzyskał najwyższą sumę z kwot abonamentu (146.768) oraz najwyższą sumę z kwotą do rankingu (80.867). Uzyskał natomiast najgorszy wynik z sumy procentowej aktywnych umów (55%) i sumy obniżenia wynikającej z wypowiedzeń (64.626).

Strona pozwana nie zdecydowała się na przyznanie nagrody powodowi z uwagi na największą szkodliwość zawieranych przez niego umów. Umowy z klientami pozyskanymi przez powoda cechowały się największą liczbą wypowiedzeń. Zdarzały się także reklamacje klientów kwestionujących zawarte przez powoda umowy.

Nagroda została przyznana J. P..

**dowód:**

- zeznania świadka M. Ć. k. 157 – 158,
- zeznania świadka R. P. k. 160-161,
- zeznania świadka P. J. k. 262-264,
- zeznania świadka P. C. k. 264,
- zeznania świadka M. B. k. 264-265,
- zeznania świadka J. P. (w drodze odezwy k. 687)

- wyjaśnienia powoda P. P. (2) k. 271-273,
- wydruk korespondencji e-mail k. 48 – 50, 95 – 96,
- Regulamin wynagradzania pracowników strony pozwanej k. 68 – 71,
- Regulamin pracy k. 72 – 84,
- analiza wyników rankingu k. 94,
- cofnięcie oświadczenia woli w przedmiocie zawarcia umowy k. 87 – 88,
- reklamacja k. 99,
- rozwiązanie umowy w trybie natychmiastowym k. 100,
- zestawienie nieprawidłowości dot. P. P. (1) k. 101/

Strona pozwana organizuje dla pracowników szkolenia, które odbywają się w siedzibie firmy. Dotyczą one głównie zmian produktów, spraw organizacyjnych, warsztatów. Szkolenia formalnie nie były obowiązkowe. Szkolenia odbywały się głównie w soboty, na życzenia pracowników. Pracownicy sami nie chcieli odbywać szkoleń w ciągu tygodnia. Jeżeli ktoś jest nieobecny na szkoleniu, to nie były wyciągane żadne konsekwencje z tego powodu. Pracownicy nie otrzymywali dnia wolnego za szkolenia, w których brali udział w weekendy.

W 2014 r. powód brał udział w szkoleniach w następujących dniach: 7-8 lutego, 22-23 marca, 24 maja,

**dowód:**

- zeznania świadka M. Ć. k. 157 – 158,
- zeznania świadka B. K. k. 158-160,
- zeznania świadka R. P. częściowo k. 160-161,
- zeznania świadka D. S. k. 161-162,
- zeznania świadka P. J. k. 262-264,
- zeznania świadka P. C. k. 264,
- zeznania świadka M. B. częściowo k. 264-265, 359,
- wyjaśnienia powoda P. P. (2) k. 271-273, v. 359,
- listy osób na szkoleniach k. 321-323,
- korespondencja e-mail k. 324-325,

Pismem z dnia 29 maja 2015 roku, działając przez pełnomocnika, powód wezwał stronę pozwaną do zapłaty łącznej kwoty 49.540,80 złotych wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi w sposób wskazany poniżej. Domagał się zapłaty na jego rzecz kwoty 540,80 złotych wraz z odsetkami ustawowymi liczonym od dnia 11 listopada 2014 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia prowizyjnego za miesiąc październik 2014 r. od przychodu od umów abonentowych pozyskanych przez niego, a zawartych z kontrahentami: Strefa Urządzenia G. O. oraz N. J. N. A. N. Sp.j.; kwoty 39.000,00 złotych wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wymagalności do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 stycznia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku;

kwotę 10.000,00 złotych wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wymagalności roszczenia do dnia zapłaty tytułem premii za rok 2014.

Strona pozwana w odpowiedzi na wezwanie powoda, pismem z dnia 10 czerwca 2015 roku uznała roszczenie powoda za bezzasadne i odmówiła wypłaty sum wskazanych w wezwaniu.

**dowód:**

- wezwanie do zapłaty z dnia 29 maja 2015 r. wraz z potwierdzeniem nadania k. 25 – 28,
- odpowiedź na wezwanie do zapłaty z dnia 10 czerwca 2015 r. k. 29 – 30.

W 2014 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim w następujących okresach: 6-10 października; 17-24 października; 27-29 października; 3-31 grudzień.

W 2014 r. powód przebywał na urlopie wypoczynkowym/okolicznościowym w następujących dniach: 22-25 kwietnia; 5-18 maja; 21-29 sierpnia; 4-18 listopada; 20-30 listopada; 1 grudnia.

W 2015 r. aż do momentu rozwiania stosunku pracy, powód nie świadczył już pracy.

**dowód:**

- świadectwo pracy w kserokopii akt osobowych,
- karta urlopową oraz wnioski urlopowe – karta 326-329,
- karta zasiłkowa k. 332,
- karta urlopową k. 375,

W miesiącu IX 2014 r. powód otrzymał wynagrodzenie w łącznej wysokości 51.021,65 zł w tym wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1700 zł i premię w wysokości 49.321,65 zł).

W miesiącu X 2014 r. powód otrzymał wynagrodzenie w łącznej wysokości 15.267,15 zł w tym wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1700 zł i premię w wysokości 13.567,15 zł).

W miesiącu XI 2014 r. powód otrzymał wynagrodzenie w łącznej wysokości 19.107,80 zł w tym wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1700 zł i premię w wysokości 17.407,80 zł).

**dowód:**

- zaświadczenie strony pozwanej k. 67

Przy przyjęciu, że powodowi należy się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i przy założeniu że do wyliczenia tego wynagrodzenia należy przyjąć wynagrodzenie łącznie z premią to powodowi należałoby się wynagrodzenie w łącznej kwocie 28.404,67 zł brutto (za szkolenia kwota 11.553,86 zł i za wyjazdy kwota 14.613,10 zł).

Przy przyjęciu, że powodowi należy się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i przy założeniu że do wyliczenia tego wynagrodzenia należy przyjąć wynagrodzenie bez premii to powodowi należałoby się wynagrodzenie w łącznej kwocie 2.400,86 zł brutto (za szkolenia kwota 1.020,85 zł i za wyjazdy kwota 1.380,01).

**dowód:**

- opinia biegłego sądowego z zakresu księgowości k. 491-521

### **Sąd Rejonowy zważył co następuje:**

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie jedynie w części.

Spor toczący się pomiędzy stronami dotyczył trzech kwestii. Pierwsza z nich odnosiła się do zapłaty na rzecz powoda kwoty 540,80 złotych wraz z ustawowymi odsetkami tytułem prowizji za dwie umowy abonentowe zawarte w skutek działań powoda. Podstawę tego żądania stanowiła treść umowy o pracę, a dokładniej załącznik nr 1, regulujący kwestię premii za wyniki sprzedaży. Sąd uwzględnił to roszczenie albowiem z materiału dowodowego zgromadzonego na poczet niniejszego postępowania wynika, że pracodawca obowiązany był wypłacać pracownikom należną im prowizję za dojście do skutku umowy abonentowej, w sytuacji gdy dane klienta zostały przydzielone pracownikowi w wewnętrznym systemie informatycznym pracodawcy. W toku postępowania ustalono, że prowizja ta była niezależna od późniejszego przekazania kontaktu klienta innemu podmiotowi. Kluczowym zatem było samo przypisanie handlowca do potencjalnego klienta. Powód za pomocą wydruków z wewnętrznego systemu pracodawcy wykazał, że jego osoba została przydzielona do następujących kontaktów: Strefa Urządzenia G. O. oraz N. J. N. (1), (...) Spółka jawna. Mając na uwadze powyższe, Sąd uznał, że roszczenie powoda zostało w tym zakresie udowodnione i zasądził na jego rzecz kwotę 540,80 złotych.

O odsetkach, Sąd orzekł w oparciu o art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Powoda obowiązywał miesięczny okres rozliczeniowy, a zgodnie z regulaminem pracy pozostałe składniki wynagrodzenia, poza wynagrodzeniem zasadniczym, płatne były 10 dnia następnego miesiąca. Powód dochodził odsetek za prowizje wypracowane w miesiącu wrześniu i październiku 2014 r. Termin ich wypłaty przypadał więc odpowiednio 10 października i 10 listopada 2014 r. Mając na uwadze, że powód dochodził odsetek od tych świadczeń liczonych od 11 listopada 2014 r., Sąd orzekł zgodnie z jego żądaniem.

Drugim roszczeniem było zasądzenie kwoty 39.000,00 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z treścią art. 151 § 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

Zgodnie zaś z art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

- 1) 100 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
  - a) w nocy,
  - b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
  - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
- 2) 50 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

W orzecznictwie i doktrynie prawa pracy przepisy o czasie pracy uważa się za bezwzględnie obowiązujące. Mają one z jednej strony charakter gwarancyjny, polegający na tym, że bez względu na to, czy i w jaki sposób pracownik świadczy pracę – jeżeli pozostaje w dyspozycji pracodawcy – uważa się, że jest objęty czasem pracy, z drugiej zaś – charakter ochronny, wyrażający się w ustawowym określeniu obowiązujących pracownika dopuszczalnych norm czasu pracy. Ze względu właśnie na ów ochronny charakter przepisów o normach czasu pracy stosowanie pracy w godzinach nadliczbowych podlega ścisłej reglamentacji.

Precyzyjne określenie w Kodeksie pracy sytuacji, w których możliwa jest praca w godzinach nadliczbowych, oraz ustalenie granic czasowych tej pracy (art. 151 § 3 k.p.) oznacza, że nie można domniemywać dopuszczalności pracy w godzinach nadliczbowych, a każde żądanie zapłaty wynagrodzenia z tytułu takiej pracy powinno być rozważone z punktu widzenia warunków jej dopuszczalności przewidzianych w art. 151 k.p. Pierwsza grupa przyczyn, obejmując takie zdarzenia jak powódź, pożar, trzęsienie ziemi, katastrofy ekologiczne, drogowe, kolejowe lub lotnicze, a także wszelkiego rodzaju awarie maszyn i urządzeń, nie budzi wątpliwości. Bardziej złożone jest określenie szczególnych potrzeb pracodawcy jako przesłanki dopuszczalności zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Przez szczególne potrzeby pracodawcy należy rozumieć potrzeby specjalne, niecodzienne, odróżniające się od zwykłych potrzeb związanych z prowadzoną przez pracodawcę działalnością. Oznacza to, że praca w godzinach nadliczbowych może być zarządzona jedynie w sytuacjach wyjątkowych, wcześniej nieprzewidywanych.

W orzecznictwie podkreśla się przy tym, że praca w godzinach nadliczbowych może być wykonywana jedynie za wiedzą i co najmniej dorozumianą zgodą pracodawcy, czego warunkiem jest świadomość, że pracownik wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2001 r., sygn. akt I PKN 244/00, Legalis; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r., sygn. akt I PKN 667/99, Legalis; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2005 r., sygn. akt II PK 151/04, Legalis).

Ugruntowany jest nadto pogląd, że sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu mówiąca o tym, że to pracownik powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, tj. wykazać wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2013 r., sygn. akt II PK 70/13, Legalis). Na potrzebę udowodnienia przez pracownika (powoda) wykonywania takiej pracy celem wykazania zasadności żądania zapłaty wynagrodzenia za tę pracę wielokrotnie wskazywał Sąd Najwyższy (por. uzasadnienie wyroku z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 535 oraz wyroku z dnia 4 października 2000 r., I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 231). W tym celu pracownik (powód) 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. Wciąż aktualna pozostaje jednak zasada, w myśl której samo twierdzenie strony o faktach nie stanowi dowodu.

Należy zatem przyznać rację stronie pozwanej, która podnosiła, iż w niniejszym postępowaniu powód winien wykazać, że otrzymał polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych oraz że świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, a nadto winien udowodnić faktyczną ilość nadgodzin oraz wysokość wynagrodzenia wraz z dodatkiem należne za pracę w godzinach nadliczbowych. W ocenie Sądu powód opisanych okoliczności nie wykazał.

W świetle dochodzonego roszczenia zważyć należy, że powód pracował w systemie zadaniowego czasu pracy, co nie było kwestionowane przez żadną ze stron. Istotą tego systemu jest natomiast traktowanie jako czasu pracy tylko takiego okresu, który jest niezbędny pracownikowi do wykonania określonych zadań, pozostawiając mu znaczny margines swobody co do organizacji swojego czasu pracy. W orzecznictwie wskazuje się, że w zadaniowym systemie czasu pracy pracownik pozostaje nie tyle w dyspozycji pracodawcy, co w dyspozycji zadań, które powinien wykonać (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2004 r., sygn. akt I PK 377/03, Legalis). W takim systemie czasu pracy pracownik ma zatem znaczny zakres swobody w kształtowaniu czasu pracy, zaś możliwości kontroli i nadzoru pracownika ze strony pracodawcy są bardzo ograniczone.

Wyrazem tego ograniczenia jest ustawowe zwolnienie pracodawcy z obowiązku ewidencjonowania godzin pracy pracowników objętych zadaniowym systemem czasu pracy (art. 149 § 2 k.p.). Zwolnienie pracodawcy z przedmiotowego obowiązku wynika z okoliczności, iż w zadaniowym systemie czasu pracy nie sporządza się z wyprzedzeniem rozkładu czasu pracy, a o rozkładzie pracy w ciągu doby i tygodnia decyduje bezpośrednio sam pracownik. W takiej sytuacji prowadzenie ewidencji przepracowanych godzin byłoby znacznie utrudnione, przede wszystkim zaś bezprzedmiotowe. Kontroli ze strony pracodawcy podlega jedynie wykonanie zleconych zadań w ustalonym terminie, nie zaś okoliczność, w jakich godzinach i w jakim wymiarze pracownik te zadania wykonywał.

Korzystanie przez pracodawcę z ustawowego zwolnienia z obowiązku ewidencjonowania czasu pracy nie może rodzić po stronie pracodawcy negatywnych konsekwencji procesowych. W świetle powyższego na gruncie niniejszej sprawy nieuprawnione jest stwierdzenie, zgodnie z którym zaniechanie prowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy oznacza, że pracownik może w procesie dotyczącym pracy w godzinach nadliczbowych powoływać wszelkie dowody na wykazanie pracy w godzinach nadliczbowych, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy. Powyższa zasada pozostaje aktualna jedynie wówczas, gdy pracodawca faktycznie zobowiązany jest do prowadzenia ewidencji czasu pracy pracowników, ulega zaś zniesieniu w przypadku zwolnienia pracodawcy z takiego obowiązku.

W ocenie Sądu, powód przede wszystkim nie wykazał aby wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Nie potwierdzają tego ani zeznania świadków, ani też dowody z dokumentów. Wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych nie dowodzą bowiem załączone do akt sprawy karty przebiegu pojazdu służbowego, który był do dyspozycji powoda. Dokumenty te nie służyły bowiem do rejestracji godzin pracy lecz do rozliczania kosztów przejazdów i do raportowania przebiegu pracy. Mogą wskazywać jedynie, w jakie dni powód świadczył pracę, ale nie, że była ona wykonywana w godz. nadliczbowych. Analiza tej dokumentacji pokazuje, że w niektórych dniach powód przejechał np. kilometrów 500km i odbył po kilka spotkań (4-5), a w innych dniach zrobił np. 100-200km i odbył 1-2 spotkania. Na tej podstawie trudno jednak jednoznacznie stwierdzić, że powód pracował w godzinach nadliczbowych, tym bardziej, że świadkowie nie mają wiedzy na ten temat, gdyż świadczył on pracę poza siedzibą pracodawcy. Postępowanie dowodowe nie wykazało również, aby otrzymywał on polecenie służbowe pracy w godz. nadliczbowych. Logicznie rozumując, odbywając dłuższe trasy, jego czas pracy mógł przekraczać obowiązujące go normy czasu pracy, jednak w czasie krótszych, tras niewątpliwie pracował mniej.

Poza tym, co w ocenie Sądu jest dość istotne to, że powód pracował w zadaniowym czasie pracy. Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2006 r. I PK 89/09 – warunkiem koniecznym prawidłowego funkcjonowania zadaniowego czasu pracy jest takie ustalenie pracownikowi zadań, aby przy zachowaniu zwykłej staranności i sumienności mógł je wykonać w ramach norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p. W sytuacji gdyby powód obiektywnie nie był w stanie wykonać przypisanych mu zadań w normalnym czasie pracy, to tym samym mimo zadaniowego czasu pracy nabył prawo do wynagrodzenia za pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych. Przenosząc powyższe orzeczenie na grunt niniejszej sprawy zdaniem Sądu Rejonowego, powód nie wykazał że świadczona przez niego praca przekraczała obowiązującą go normę czasu pracy. Wręcz przeciwnie, z wiadomości e-mial zgromadzonych i dopuszczonych jako dowód w sprawie wynika, że kilkakrotnie zwracał się do pracodawcy z prośbą o przydzielenie nowych zadań tj. nowych danych potencjalnych klientów. Takie zachowanie powoda, w ocenie Sądu Rejonowego poczytywać należy jako sygnalizowanie pracodawcy gotowości do podjęcia pracy. Należy również zwrócić uwagę na fakt, że świadczył on również pracę, zgodnie z twierdzeniami powoda, w okresach usprawiedliwionej nieobecności w pracy, tj. w czasie zwolnienia lekarskiego 6-10 październik 2014 r., urlopu wypoczynkowego 21-27.08.2014 r. i 22-25.04.2014 r., co jednoznacznie wynika z porównania karty przebiegu samochodu służbowego z kartą urlopową i kartą zasiłkową.

W tych okolicznościach nie można utożsamiać faktu, że podróżował on służbowym samochodem, zwłaszcza, że samochód ten był cały czas w dyspozycji powoda (również w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy), z tym, że w tym czasie wykonywał pracę. Pracownik nie może wykonywać pracy w czasie usprawiedliwionej

nieobecności. Zatem fakt, że podróżował on samochodem służbowym nie świadczy o pracy w godzinach nadliczbowych.

Nawet jednak przyjmując twierdzenia powoda za prawdziwe, że nawet w czasie zwolnienia lekarskiego, czy też urlopu jeździł samochodem służbowym w celu wykonywania pracy, należy stwierdzić, że zachowanie powoda w znacznej mierze umotywowane było chęcią uzyskania większej efektywności, a w konsekwencji wygraną nagrody – vouchera dla najlepszego pracownika, oferowanego przez pracodawcę. Mając to jednak na uwadze oraz uwzględniając specyfikę jego pracy, polegającą na świadczeniu pracy w zadaniowym systemie czasu pracy, przyjąć należy, że pracodawca nie powierzał mu pracy w godzinach nadliczbowych. W wyroku z dnia 5 lutego 2008 roku II PK 148/07 Sąd Najwyższy stwierdził, że pracownik świadczący pracę w zadaniowym systemie czasu pracy samodzielnie organizuje sobie pracę i kształtuje swój rozkład czasu pracy, a więc wyznacza początek i koniec dnia pracy, a wymiar jego pracy powinien być tak ustalony przez pracodawcę, aby pracownik mógł je wykonać w normach czasu pracy określonych w art. 129 k.p. A contrario nie można zatem przyjąć, że pracownik wykonujący swoją pracę w czasie dłuższym niż obowiązująca go norma czasu pracy automatycznie świadczy pracę w godzinach nadliczbowych. Powód kilkakrotnie zwracał się do pracodawcy o zwiększenie przydzielanych mu obowiązków, co w ocenie Sądu mogło być pozytywne jako gotowość do realizacji nowych zadań mieszczących się w obowiązujących go normach czasu pracy. Zdaniem Sądu wbrew twierdzeniom powoda, nie można przyjąć że świadczył on pracę w godzinach nadliczbowych powołując się na znaczną liczbę powierzanych mu zadań w porównaniu z innymi handlowcami. Zważyć należy, że czas pracy każdego z handlowców do lipca 2014 roku był taki sam i wynosił 8 godzin, natomiast inną kwestią jest ich efektywność tj. liczba zadań jakie są w stanie wykonać w ciągu obowiązującej normy czasu pracy.

W orzecznictwie wskazuje się, że w zadaniowym systemie czasu pracy pracownik pozostaje nie tyle w dyspozycji pracodawcy, co w dyspozycji zadań, które powinien wykonać (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2004 r., sygn. akt I PK 377/03, Legalis). W takim systemie czasu pracy pracownik ma zatem znaczny zakres swobody w kształtowaniu czasu pracy, zaś możliwości kontroli i nadzoru pracownika ze strony pracodawcy są bardzo ograniczone.

Powód nie wykazał nadto, by ktokolwiek u strony pozwanej wydał polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w jakiegokolwiek formie. Nie można uznać również aby w sposób dorozumiany wydawano powodowi polecenie w przedmiocie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Jak była mowa wyżej, warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę.

Z zeznań świadków wynika jednoznacznie, że w pozwanej spółce nie istniała domniemana czy odgórna zgoda na wykonywanie przez pracowników pracy w godzinach nadliczbowych. Strona pozwana przekazała zatrudnianym pracownikom informację, iż z uwagi na zadaniowy system czasu pracy, którym byli objęci, odpowiadają oni za samodzielne kształtowanie własnego czasu pracy przy poszanowaniu kodeksowych norm w tym zakresie, zaś w przypadku powstania konieczności wykonywania pracy w wymiarze przekraczającym te normy, są obowiązani poinformować przełożonego bądź dział kadr o zaistniałej sytuacji. Wówczas przełożony zlecał wykonanie pracy w godzinach nadliczbowych bądź dokonywał podziału pracy w taki sposób, aby uniknąć pracy w godzinach nadliczbowych.

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego nie wynika, by w spornym okresie powód kiedykolwiek informował przełożonego bądź dział kadr o konieczności świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. W ocenie Sądu nie sposób także uznać, by pracodawca posiadał wiedzę o rzekomej pracy powoda w nadgodzinach ze źródeł innych niż bezpośrednio od powoda. Wiedza taka nie mogła pochodzić w szczególności z danych o przebiegu pojazdu, bowiem, po pierwsze, system ten nie służył do rejestracji czasu pracy, po drugie zaś, pracodawca w zasadzie nie korzystał z dostępu do danych wynikających z systemu.

Pracodawca nie tylko nie wydał powodowi polecenia świadczenia w spornym okresie pracy w godzinach nadliczbowych, ale też nie posiadał wiedzy o rzekomym wykonywaniu przez powoda pracy w takim wymiarze, tym samym nie mogąc takiego stanu rzeczy zaakceptować.

Powód nie wykazał nadto, by rozmiar czy charakter powierzonych przez pracodawcę zadań nie pozwalał na ich wykonanie, przy dołożeniu należytej staranności, w ramach podstawowych norm czasu pracy. W orzecznictwie wskazuje się tymczasem, że w celu ustalenia, czy w danym stanie faktycznym doszło do naruszenia przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych w odniesieniu do pracownika objętego zadaniowym systemem czasu pracy, należy zbadać, czy spełnione zostały przesłanki dopuszczalności stosowania zadaniowego systemu czasu pracy. Następnie ustala się, czy rozmiar obowiązujących pracownika zadań pozwala na ich wykonanie w ramach podstawowych norm czasu pracy. Jeśli okaże się, że ich wykonanie w ramach tych norm nie jest możliwe przy dochowaniu należytej staranności, kwalifikuje się to jako polecenie świadczenia pracy w czasie przekraczającym normy czasu pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1998 r., sygn. akt I PKN 301/98, OSNAPiUS 1999, Nr 19, poz. 608).

W świetle powyższego należy uznać, że ewentualne, choć niewykazane w toku postępowania, świadczenie przez powoda w okresie spornym pracy w godzinach nadliczbowych nie wynikało z obiektywnych, szczególnych potrzeb pracodawcy, a z braku dochowania przez powoda należytej staranności w wykonaniu zadań w czasie normatywnym.

Konkludując, Sąd Rejonowy oddalił roszczenie powoda w zakresie żądania zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych, albowiem z okoliczności sprawy wynika, że świadczona przez niego praca w okresie spornym nie przekroczyła obowiązujących go limitów.

Na marginesie można tylko dodać, że powód błędnie wylicza ewentualne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, uwzględniając przy tym wszystkie składniki wynagrodzenia. Tym czasem w art. 151 (1) § 1 k.p. mowa jest o normalnym wynagrodzeniu. W orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że przez „normalne wynagrodzenie” należy rozumieć wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie, w zwykłych warunkach i terminach wypłat (por. np. wyrok SN z 03.06.1986 r., I PRN 40/86 - OSNC 1987/9/140; wyrok SN z 22.06.2011 r., II PK 3/11 - OSNP 2012/15-16/191, OSP 2013/3/24; postanowienie SN z 15.02.2012 r., I PK 156/11 - LEX nr 1215264). Z analizy akt sprawy wynika, że takimi składnikami wynagrodzenia powoda było wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.700,00 zł brutto oraz premia w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego, czyli 340,00 zł brutto. Tym, czasem prowizja od sprzedaży uzależniona była od podpisanych umów, pozyskanych zleceń. Ponadto powód pozostaje w pewnej sprzeczności ze sobą. Z jednej strony domaga się zasądzenia wynagrodzenia za nadgodziny, a z drugiej strony jako podstawę do ich wyliczenia wskazuje całe otrzymywane wynagrodzenie w okresie spornym, nie zwracając w ogóle uwagi na to, że do jej podstawy wlicza również prowizję wypracowaną w ewentualnych godzinach naliczonych. Skoro jak twierdzi, część zadań miała być wykonywana w godzinach nadliczbowych, to uzyskana z tego tytułu prowizja nie może być doliczana do podstawy wyliczenia wynagrodzenia za te nadgodziny. Nie stanowi ona bowiem „normalnego wynagrodzenia” w świetle art. 151 (1) § 1 k.p.

W ocenie Sądu słusznym jest również zarzut naruszenia przez powoda zasad współzycia społecznego. Z ustaleń Sądu wynika bowiem, że tytułem premii powód otrzymał od pracodawcy kwotę znacznie przewyższającą wartość dochodzonego w niniejszej sprawie roszczenia. Otrzymane przez powoda świadczenia były nadto ściśle związane z ilością świadczonej pracy. W przypadku premii za realizację zadań jej wysokość odnosiła się wprost do wartości pozyskanych kontraktów. W ocenie Sądu dochodzenie w takim wypadku dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych stoi w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego, tym bardziej jeśli wziąć pod uwagę, że stosowane przez stronę pozwaną rozwiązania były dla pracowników korzystniejsze niż bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa pracy – nie wymagały przekraczania norm czasu pracy, a wysokość premii znacznie przekraczała wartość należności, jakie pracownik otrzymałby z tytułu godzin nadliczbowych ustalanych zgodnie z normami kodeksowymi.

Należy także zwrócić uwagę, że roszczeń dotyczących rzekomej pracy w godzinach nadliczbowych powód nie zgłaszał pracodawcy na bieżąco. Pierwsze zgłoszenie przez powoda roszczeń finansowych miało miejsce po zakończeniu zatrudnienia.



W tej sytuacji dochodzenie przez powoda roszczeń zgłoszonych w pozwie należy uznać za naruszenie zasad współzycia społecznego, w szczególności zasady dobrych obyczajów i lojalności względem pracodawcy, a tym samym za nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p., co nie zasługuje na ochronę prawną.

Trzecim przedmiotem postępowania było roszczenie o zasądzenie na rzecz powoda kwoty 10.000,- złotych wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 czerwca 2015 roku do dnia zapłaty tytułem premii dla najlepszego pracownika 2014 roku. Sąd nie uwzględnił roszczenia powoda uznając je za bezzasadne. Dla najlepszego pracownika 2014 roku pracodawca (...) Sp. z o.o. przewidziała voucher o wartości 10.000,- złotych, stanowiący uznaniowe świadczenie pracodawcy tj. nagrodę. W związku z ustaleniem, że świadczenie pracodawcy miało charakter uznaniowy, pracownikowi nie przysługiwało roszczenie o wydanie vouchera. Regulamin wynagradzania w § 4 wyraźnie wskazywał, że nagroda na charakter uznaniowy, zatem pracodawca nie musi lecz może ją przekazać pracownikowi.

Na wypadek nieuwzględnienie wyżej wskazanego roszczenia, powód wystąpił z żądaniem ewentualnym o wypłacenie na jego rzecz kwoty 10.000- złotych tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu poprzez pominięcie powoda przy wypłacie premii pomimo spełnienia wszystkich ku temu warunków. Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 10.000,- złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 czerwca 2015 roku do dnia zapłaty z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu. Zdaniem Sądu pracodawca dopuścił się naruszenia przepisów prawa pracy tj. art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. poprzez nieuwzględnienie ograniczonej od lipca 2014 roku normy czasu pracy powoda. Od lipca 2014 roku P. P. (1) świadczył pracę w ograniczonej dziennej normie czasu pracy do 7 godzin, w stosunku tygodniowym zaś do 35 godzin. (...) Sp. z o.o. przyznając nagrodę najlepszemu pracownikowi 2014 roku, uwzględniała liczbę pozyskanych dla niej klientów, nie biorąc przy tym pod uwagę, że powód wynik swój uzyskał w zmniejszonym czasie w stosunku do innych handlowców. Efektywność pracy P. P. (1) powinna być więc o oceniona jako wyższa. Pracodawca naruszył zasadę równego traktowania pracowników albowiem nie uwzględnił stopnia niepełnosprawności powoda. Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 10.000,- złotych uznając że jest to kwota odpowiadająca szkodzie doznanej przez powoda w związku z naruszeniem zasady równego traktowania.

Dokonując rekonstrukcji stanu faktycznego sprawy, Sąd oparł się na dokumentach zgromadzonych i dopuszczonych jako dowód w niniejszym postępowaniu, w tym również korespondencji mail, dokumenty te zostały sporządzone w sposób właściwy, a ponadto zarówno Sąd jak i żadna ze stron nie powzięli wątpliwości co do ich prawdziwości i autentyczności.

Podstawą ustalenia powyższego stanu faktycznego, stały się uznane przez Sąd za w pełni wiarygodne zeznania byłych i obecnych pracowników strony pozwanej M. Ć., B. K., D. S., P. J., P. C., J. P., których spójność, logika, wzajemne uzupełnianie się i korespondencja z pozostałym materiałem dowodowym sprawy dowiodły, iż relacje tych świadków odzwierciedlają faktyczny przebieg zdarzeń. Wskazani świadkowie w swoich zeznaniach ograniczali się do przedstawienia pewnego zarysu lub jedynie głównych okoliczności zdarzeń, bez powoływania się na szczegóły, co w ocenie Sądu świadczy o swobodzie ich relacji, odtwarzaniu jedynie zdarzeń faktycznie im znanych. W ocenie Sądu wskazani świadkowie opisali wyczerpująco system pracy panujący u strony pozwanej, fakt, że powód miał pełną swobodę w zakresie kształtowania swojego czasu pracy, nie wnosil, że musi pracować w godzinach nadliczbowych, ani, że nie radzi sobie z wykonywaniem swoich obowiązków. Wręcz przeciwnie, świadkowie ci potwierdzili to, że powód domagał się dodatkowych kontaktów, co potwierdzają dokumenty w postaci maili od powoda.

Jeśli natomiast chodzi o zeznania w zakresie przyznawania premii motywacyjnej, Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka B. K., który wskazał, że powód miał otrzymać taką premię jedynie przy wykazaniu że podjął działania. Jak zeznała bowiem świadek D. S. i pozostali świadkowie, premia się należała już w przypadku, gdy został taki kontakt przydzielony handlowcowi i doszło do zawarcia samej umowy.

Sąd natomiast nie dał wiary zeznaniom świadków R. P., M. B., że powód pracował ponad godziny wymiarowe, gdyż pracodawca tego od niego oczekiwał. Przede wszystkim świadkowie ci nie potrafili powiedzieć w jakich godzinach powód rzeczywiście pracował. Zeznania świadka M. B., że powód pracował „od świtu do nocy” mając na uwadze, że nigdy z powodem w rzeczywistości nie jeździł, nie zlecał mu kontaktów, nie współpracował z powodem są

twierdzeniami gołosłownymi. Sąd nie dał wiary również świadkowi, że handlowcy byli karani karami pieniężnymi za niewykonanie pewnych obowiązków ewidencyjnych. Przede wszystkim świadek M. B. nie potrafił wskazać żadnego przykładu nałożenia takiej kary (ani w stosunku do powoda, ani też w stosunku do siebie), nadto należy wskazać, że nałożenie na pracowników takiej kary byłoby sprzeczne z przepisami prawa pracy, zatem u strony pozwanej w przypadku nałożenia takiej kary miałyby miejsce roszczenia pracowników o zwrot nienależnie pobranego wynagrodzenia.

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda jedynie w zakresie, w jakim jego zeznania korespondowały z zeznaniami świadków i dowodami z dokumentów.

Mając powyższe na uwadze, Sąd w pkt I wyroku zasądził na rzecz powoda kwoty odpowiednio 10.000 zł i 540,80 zł wraz z ustawowymi odsetkami, zgodnie z żądaniem pozwu w tym zakresie.

Orzeczenie o należnych odsetkach ustawowych, Sąd oparł na treści art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p., mając na uwadze, że strona pozwana była zobowiązana wypłacić na rzecz powoda żadaną kwotę 10.000 zł w dacie wskazanej w wezwaniu do zapłaty, natomiast wynagrodzenie w wysokości 540,80 zł wraz z wynagrodzeniem za miesiąc październik 2014 r. tj. w dniu 10 listopada 2014 r.

W pkt II wyroku Sąd oddalił roszczenie o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Kierując się dyspozycją zawartą w art. 477(2) § 1 k.p.c. Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności zasądzonemu roszczeniu w części nie przekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, które w przypadku powoda wynosiło 1.700 zł. (pkt III wyroku)

W punkcie IV wyroku Sąd Rejonowy orzekł o kosztach procesu, stosując art. 100 zd. 1 k.p.c., zgodnie z którym w razie tylko częściowego uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie niesione lub stosunkowo rozdzielone. Powód poniósł koszt procesu w wysokości 1,800,- złotych – stanowiące równowartość kosztów zastępstwa procesowego, orzeczonych na podstawie § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. Strona pozwana poniosła koszty procesu w wysokości 1.800,- złotych, na co złożyły się koszty zastępstwa procesowego orzeczone na podstawie § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 przywołanego wyżej rozporządzenia. Powód wygrał proces w 21% i należy mu się zwrot kosztów procesu w wysokości 81,57,- złotych. Strona pozwana wygrała proces w 79% i należy jej zwrot kosztów procesu w wysokości 1.435,43 złotych. Po rozliczeniu powyższych kwot strona powodowa obowiązana jest zapłacić na rzecz strony pozwanej kwotę 1.053,86 złotych tytułem kosztów procesu.

Orzeczenie o kosztach sądowych w pkt V wyroku Sąd oparł o treść art. 100 kpc w zw. z art. 113 ustawy o kosztach sądowych.