

Sygn. akt IV P 500/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lutego 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia w. Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Izabela Wawrzynów

Ławnicy: U. O., K. K.

Protokolant: Agnieszka Kohyt

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 8 lutego 2013r. w. W.

sprawy z powództwa K. C.

przeciwko (...) Sp. z o.o.w. W.

o zapłatę odszkodowania

I. oddała powództwo ponad kwotę zasądzoną w punkcie I wyroku Sądu Rejonowego z dnia 23 lipca 2010r. o sygnaturze akt IV2 P 584/09;

II. odstępuje od obciążania powódki kosztami postępowania.

UZASADNIENIE

Powódka K. C. wniosła o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez stronę pozwaną (...) sp. z o.o.w. W.za nieuzasadnione i zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w kwocie 2.500,00 zł , nadto kwoty 3.617,00 euro tytułem niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę oraz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała, iż w dniu 30 października 2008 r. strona pozwana rozwiązała z nią umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, podając jako przyczynę naruszenie przez powódkę obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro i mienie pracodawcy.

Zdaniem powódki podana przez stronę pozwaną przyczyna

wypowiedzenia umowy o pracę jest nieuzasadniona i nieprawdziwa, bowiem, jak podkreśliła, zawsze dbała o dobro i mienie pozwanego pracodawcy.

Powódka dodała, iż wskazana przez stronę pozwaną przyczyna wypowiedzenia jest niekonkretna i ogólnikowa. W ocenie powódki prawdziwą przyczyną wypowiedzenia jej umowy o pracę było domaganie się przez nią w miesiącu wrześniu i październiku 2008 r. zapłaty zaległych należności z tytułu podróży służbowych, zwrotu kosztów poniesionych na pracowników oraz prowizji, jak również odmowa podpisania zaległych delegacji w ilości około 30 szt. ze względu na błędy merytoryczne oraz żądanie, aby rozliczenia pomiędzy nią i pracodawcą odbywały się w sposób standardowy i formalny.

Powódka podniosła, że była zatrudniona jako przedstawiciel handlowy na pełny etat, a pracę wykonywał na terenie kraju i poza granicami, głównie-

Niemcy, B.. Zgodnie z umową o pracę powódka, jak podała, miała otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2 500,00 zł oraz premie i dodatki na warunkach określonych w regulaminie pracy, jednakże strona pozwana regularnie wypłacała jej tylko wynagrodzenie zasadnicze. Powódka podała, iż w umowie ustnej strony ustaliły, iż powódka będzie otrzymywać prowizje w wysokości 1 euro za każdą przepracowaną godzinę pracownika tymczasowego, pozyskanego do pracy poza granicami kraju (Niemcy).

Podkreśliła, iż strona pozwana regularnie wypłacała jej tylko wynagrodzenie zasadnicze. Delegacje i prowizje były natomiast, jak zarzuciła, wypłacane z dużym opóźnieniem i tylko częściowo. Dodała, iż nie otrzymywała również zaliczek na delegacje.

Powódka wskazała, iż nie otrzymała żadnego pisemnego zakresu obowiązków, jednakże ustnie ustalono, że do jej zadań należy: podjęcie działań, których celem jest wyszukanie i pozyskanie zleceń od firm niemieckich na obszarze B. na pracę polskich pracowników tymczasowych, po uzyskaniu zleceń, szukanie odpowiednich pracowników w Polsce do pracy w Niemczech, po zatrudnieniu ich u pozwanej, jako pracowników tymczasowych miała sprawować nad nimi nadzór i opiekę.

Zaznaczyła, iż od początku pracy u pozwanego pracodawcy, aż do wypowiedzenia umowy o pracę, często pracowała po kilkanaście godzin na dobę, świadczyła pracę również w niedzielę i święta. Wyszukiwała firmy, wykonywała wiele telefonów, odbywała rozmowy i spotkania z przedstawicielami firm niemieckich.

Powódka podniosła, iż w umowie ustnej pomiędzy nią a pozwanym pracodawcą zostało ustalone, że będzie otrzymywać również prowizję w wysokości 1 euro od każdej przepracowanej godziny pracownika tymczasowego zatrudnionego w Niemczech. Była to, jak podała powódka, umowa między nią a K. M. i B. W..

Wskazała nadto, iż przez kilka pierwszych miesięcy zajmowała się zorganizowaniem rynku pracy w Niemczech dla polskich pracowników tymczasowych otrzymując tylko wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1790,00 zł netto. Podała przy tym, iż na początku 2008 r. kiedy zostali zatrudnieni pierwsi pracownicy tymczasowi w Niemczech powódce zostały wypłacone pierwsze prowizje.

W piśmie procesowym z dnia 15 grudnia 2008 r. /k.12-14/ powódka sprecyzowała powództwo domagając się kwoty 15 377,60 zł tytułem niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. Wskazała przy tym, iż obliczając kwotę dochodzonego przez nią odszkodowania do miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 2 500,00 zł brutto doliczyła prowizję w kwocie średniej prowizji z trzech miesięcy, tj. za lipiec 2008 r. w kwocie 3540,25 euro, za sierpień 2008 r. w kwocie 3072,50 euro, za wrzesień 2008 r. w kwocie 4 238,25 euro, łącznie 10 851 euro. Podała nadto, iż średnia prowizja z trzech miesięcy wynosiła 3 617, 00 euro, została przez powódkę przeliczona po kursie z dnia 06 listopada 2008 r. (dzień wniesienia pozwu kiedy to 1 euro wynosiło 3,5603 zł), co dało kwotę 12 887,60 zł. Kwota ta po dodaniu przez powódkę jej wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 2500,00 zł brutto dała właśnie żadaną przez powódkę kwotę odszkodowania w wysokości 15 377,60 zł.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) sp. z o.o.w. W.wniosła w pierwszej kolejności o odrzuceniu powództwa z uwagi na przekroczenie przez powódkę terminu do złożenia odwołania oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Alternatywnie strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów procesu.

W uzasadnieniu strona pozwana podniosła, iż przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę są prawdziwe i uzasadnione.

Wskazała, iż powódka została zatrudniona na stanowisku przedstawiciela handlowego i do jej obowiązków należało sprawowanie nadzoru i opieki nad pracownikami tymczasowymi. Strona pozwana przyznała przy tym, iż powódka nie otrzymała na piśmie zakresu obowiązków, jednakże, jak podniosła, realizacja powinności zaznajamiani pracowników podejmujących pracę z zakresem obowiązków może nastąpić w dowolnej formie, nie wyłączając formy

ustnej, udzielonej przez bezpośredniego przełożonego czy wyznaczonego przezeń pracownika, co miało miejsce w przedmiotowej sprawie.

Dodała, iż powódka orientowała się jaki był jej zakres obowiązków, które poprawnie wykonywała do pierwszej połowy 2008 r. Następnie, jak wskazała, pojawiły się coraz częstsze skargi pracowników, którzy wskazywali, że powódka nigdy nie ma dla nich czasu lub w ogóle nie mogą się z nią skontaktować. Strona pozwana zarzuciła przy tym, iż powódka zaczęła przejawiać arogancką i roszczeniową postawę wobec koleżanek z pracy, jak również wobec swoich przełożonych, kwestionowała polecenia strony pozwanej, a jej praca wymagała korekt.

Strona pozwana wskazała, iż po przeprowadzeniu kilku dyscyplinujących rozmów z powódką została podjęta decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, na co powódka nie chciała wyrazić zgody. Jak podniosła strona pozwana wobec braku zmiany postawy i sposobu pracy przez powódkę, koniecznością było wypowiedzenie umowy o pracę.

Strona pozwana zarzuciła, iż nie polegają na prawdzie twierdzenia powódki jakoby nie rozliczono się z nią w zakresie należnych delegacji z winy leżącej po stronie pozwanej. Podniosła przy tym, iż roszczenia te nie są objęte przedmiotowym postępowaniem, albowiem powódka wniosła wyłącznie o uznanie wypowiedzenia za nieuzasadnione i zasądzenie odszkodowania, zatem roszczenie o zapłatę diet winny być dochodzone w odrębnym postępowaniu. Odnosząc się jednakże do zarzutów powódki w tym zakresie strona pozwana podniosła, że twierdzenia powódki co do odmowy podpisu delegacji z uwagi na rzekome błędy merytoryczne są bezpodstawne bowiem delegacje te wypełniane były na podstawie jej ustnych relacji. W rzeczywistości jednak, jak wskazała strona pozwana, sporządzone delegacje pod względem rozliczeniowo-księgowym odpowiadały prawu, a powódka nigdy wcześniej nie zgłaszała zastrzeżeń co do przekazanych i odbieranych przez nią kwot.

Strona pozwana zaprzeczyła jakoby powódka miała otrzymywać prowizje w wysokości 1 euro za każdą przepracowaną godzinę pracownika tymczasowego. Podkreśliła przy tym, iż brak jest przede wszystkim powyższych ustaleń w umowie o pracę, jak również w regulaminie wynagradzania. Wskazała, iż umowa o pracę i zawarte w niej warunki wynagradzania przewidują wynagrodzenie miesięczne w kwocie 2 500 zł brutto, a zatem tylko takie wynagrodzenie zasadnicze miała otrzymać powódka i tylko taka wysokość wynagrodzenia może stanowić podstawę ewentualnej wysokości odszkodowania /k.19-23/.

W piśmie procesowym z dnia 13 lipca 2009 r. powódka w całości podtrzymała żądania zawarte w pozwie oraz rozszerzyła żądanie pozwu o zasądzenie kwoty 208 549,73 zł tytułem wynagrodzenia, prowizji, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, zwrotu kosztów delegacji służbowych i kosztów poniesionych na rzecz pracowników tymczasowych.

Postanowieniem Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w. W.z dnia 22 lipca 2009 r. /k.64/ roszczenie powódki o zapłatę odszkodowania w kwocie 15 377,60 zł wyłączono do odrębnego rozpoznania, zaś sprawę o zapłatę kwoty 208 549, 73 zł tytułem wynagrodzenia, prowizji, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, zwrotu kosztów delegacji służbowych i kosztów poniesionych na rzecz pracowników tymczasowych przekazano Sądowi Okręgowemu w. Wrocławiu VII Wydział Pracy zgodnie z właściwością.

Wyrokiem z dnia 23 lipca 2010r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Sygn. akt IV 2 P 584/09) zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 3.391,45 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 7 marca 2009r., dalej idące powództwo oddalił i zniósł wzajemnie koszty procesu.

Sąd Rejonowy uznając, że strona pozwana naruszyła przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę, zasądził jednomiesięczne odszkodowanie w wysokości średniego miesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop w wysokości 3.391,45 zł.

W pozostałym zakresie, co do żadanego odszkodowania ponad zasądzoną kwotę 3.391,45 zł Sąd Rejonowy powództwo oddalił jako niezasadne w oparciu o przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego

podstawę obliczania odszkodowania, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy (Dz.U. z 1996r. Nr 62 poz. 289 ze zm.) oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. z 1977r. Nr 2 poz. 14 ze zmianami).

Od powyższego wyroku apelacje złożyły obie strony.

Strona pozwana zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez naruszenie art. 30 § 4 kp poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że wskazana w treści wypowiedzenia przyczyna nie spełnia określonych niniejszym przepisem wymogów, a także naruszenie przepisów prawa procesowego tj. art. 233 § 1 kpc poprzez dokonanie dowolnej oceny zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego.

Powódka natomiast w apelacji zarzuciła naruszenie prawa procesowego, a to art. 227 kpc, 235 § 1 kpc przez uchylenie się od przeprowadzenia wnioskowanych dowodów mających znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, a w szczególności dowodów z zeznań świadków na okoliczność istnienia wynagrodzenia prowizyjnego, a także zawnioskowanych dowodów z dokumentów, opinii biegłego – co skutkowało w konsekwencji nierozpoznanie istoty sprawy.

Postanowieniem Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Sygn. akt IV 2P 584/09) powódka została zwolniona od kosztów sądowych.

Wyrokiem z dnia 18 listopada 2010r. Sąd Okręgowy w. Wrocławiu Wydział VII Pracy (Sygn. akt VII Pa 277/10) oddalił obie apelacje i odrzucił apelację powódki odnośnie żądania sprostowania świadectwa pracy.

Uznając obie apelacje za nieuzasadnione Sąd Okręgowy uznał, iż Sąd I instancji przeprowadził stosowne postępowanie dowodowe, wyjaśnił okoliczności sprawy istotne zarówno w zakresie przyczyn zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę jak i wysokości należnego jej odszkodowania dzieląc wywód Sądu Rejonowego. W konsekwencji Sąd Okręgowy stwierdził, że wyliczone odszkodowanie w/g cytowanych przez Sąd Rejonowy przepisów obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, zaś obowiązujący u strony pozwanej regulamin prowizji nie przewidywał, a wypłacona powódce kwota 1.718,65 euro stanowiła premię motywacyjną (uznaniową).

W ocenie Sądu Okręgowego premia nie ma charakteru roszczeniowego, nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę, wobec tego nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia urlopowego i nie może być uwzględniona w wysokości odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego nie zachodziła zatem potrzeba prowadzenia dalszego postępowania, a w szczególności przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego w zakresie prowizji, bowiem powódka nie wykazała aby takie wynagrodzenie w ogóle jej przysługiwało.

W skardze kasacyjnej powódka zaskarżyła powyższy wyrok Sądu Okręgowego w części oddalającej jej apelację i w uzasadnieniu starała się wykazać, że pisemna umowa o pracę, jako zawarta z pracodawcą nie obejmuje w rzeczywistości tego wszystkiego na co strony się umawiały tj. wynagrodzenia prowizyjnego które powódka ustaliła z pracodawcą ustnie i które było jej wypłacane. Podniosła przy tym, iż Sąd Rejonowy mimo pokażnej liczby zgłoszonych wniosków dowodowych, nie tylko nie przeprowadził tych wniosków ale też nie wydał żadnego postanowienia dowodowego, a Sąd Okręgowy nie wyjaśnił dlaczego te wnioski dowodowe nie miały istotnego znaczenia dla sprawy wskazując jedynie, że Sąd Rejonowy prawidłowo obliczył odszkodowanie.

Wyrokiem z dnia 15 grudnia 2011 roku (Sygn. akt II PK 90/11) Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w. Wrocławiu – w części oddalającej apelację powódki i w tym zakresie przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w. Wrocławiu.

W motywach uzasadnienia wyroku Sąd Najwyższy podkreślił, że uzasadniając odmowę uwzględnienia zarzutów apelacyjnych powódki dotyczących postępowania dowodowego w kwestii prowizji, Sąd Okręgowy wnioski, co do

przysługiwania powódce prowizji oparł głównie na twierdzeniu o braku podstawy prawnej do jej wypłaty, nie biorąc pod uwagę twierdzeń powódki, że obowiązek tej wypłaty wynikał z ustnych ustaleń stron, które gdyby twierdzenie powódki zostało wykazane należałoby uznać za część umowy o pracę, stanowiącą prawną podstawę wypłaty prowizji. Zarówno Sąd Rejonowy jak i Sąd Okręgowy powinien umożliwić powódce przeprowadzenie dowodu na okoliczność twierzonego przez nią prawa do prowizji, stanowiącej składnik wynagrodzenia uwzględniany w podstawie odszkodowania.

Za nieuzasadnione natomiast uznał Sąd Najwyższy zarzuty dotyczące naruszenia prawa materialnego w szczególności § 15 powoływanego wyżej rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997r. które dotyczy składników wynagrodzenia określonych w stawce miesięcznej w stałej wysokości do których prowizja nie należy.

Wyrokiem z dnia 05 kwietnia 2012 r. (Sygn. akt VII Pa 75/12) Sąd Okręgowy w. Wrocławiu Wydział VII Pracy uchylił w pkt II zaskarżony wyrok Sadu Rejonowego dla Wrocławia Śródmieścia Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 23 lipca 2010 r. (Sygn. akt IV 2P 584/09) przekazując sprawę Sądowi Rejonowemu dla Wrocławia – Śródmieścia IV Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy wskazał, iż apelacja powódki w zakresie oddalonego powództwa zasługiwała na uwzględnienie.

W szczególności, w ocenie Sądu Okręgowego, trafnymi były zarzuty dotyczące naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie art. 227 i 235 § 1 kpc przez uchylenie się przez Sąd I instancji od przeprowadzenia wnioskowanych dowodów, mających znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, w zakresie prawa do prowizji stanowiącej składnik wynagrodzenia uwzględniany w podstawie odszkodowania.

Jak wskazał Sąd Okręgowy stosownie do art.. 227 k.p.c. przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Sąd Okręgowy stosownie do art. 378 § 1 k.p.c. rozpoznaje sprawę w granicach apelacji i na podstawie art. 382 k.p.c. orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd II instancji wskazał przy tym, iż z powołanych powyżej przepisów wynika, iż jakkolwiek Sąd nie ma obowiązku przeprowadzenia wszystkich dowodów wskazanych przez stronę, to jednak odmowa dopuszczenia określonego dowodu nie należy do sfery swobodnego uznania sędziowskiego. W szczególności Sąd nie może pominąć środków dowodowych na wskazywane przez stronę okoliczności, w przypadku gdy nie zostały wyjaśnione sporne fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 217 § 2 w zw. z art. 227 k.p.c.).

Tymczasem, jak zauważył Sąd Okręgowy, Sąd Rejonowy nie tylko nie przeprowadził zgłoszonych przez powódkę wniosków dowodowych ale też nie wydał żadnego postanowienia dowodowego.

Jak wskazał Sąd II instancji, uniemożliwienie powódce przeprowadzenia dowodów na okoliczność twierzonego przez nią prawa do prowizji stanowiącej składnik wynagrodzenia uwzględniany w podstawie odszkodowania i nie przeprowadzenie jakiegokolwiek postępowania dowodowego przez Sąd I instancji powoduje, że zaskarżony wyrok uchyla się spod kontroli instancyjnej w tym zakresie.

Powyższe, w ocenie Sądu Okręgowego, uzasadniało uchylenie zaskarżonego wyroku w części oddalającej powództwo (pkt II) i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania w tym zakresie.

Nadto Sąd Okręgowy wskazał, iż koniecznym jest aby Sąd I instancji rozpoznając ponownie sprawę dopuścił dowody zawnioskowane przez powódkę na okoliczność przysługiwania jej składnika wynagrodzenia za pracę w postaci prowizji uzgodnionej między stronami ustnie i nieobjętej pisemną umową ani nieprzewidzianej w regulaminie wynagradzania.

W szczególności Sąd Rejonowy winien dopuścić dowód z zeznań świadków na okoliczność istnienia wynagrodzenia prowizyjnego powódki, protokołów z zeznań świadków w sprawie o sygn. akt VII P 165/09 przed Sądem Okręgowym w. Wrocławiu na okoliczność istnienia wynagrodzenia prowizyjnego, dowodu z dokumentów i kwitu kasowego wypłaty

pro wizji z 20 września 2008r., prowadzonego u pozwanej zeszytu dokumentującego wypłacanie powódce prowizji, maile do prezesa zarządu pozwanej na temat należnej powódce prowizji, zestawienia rozliczeń prowizji sporządzane przez pozwaną i ewentualnie dowodu z opinii biegłego sądowego na okoliczność należnej powódce premii.

W ocenie Sądu Okręgowego dopiero tak dokonane ustalenia pozwolą Sądowi Rejonowemu ocenić czy powódka miała prawo do prowizji, stanowiącej składnik wynagrodzenia uwzględniany w podstawie odszkodowania.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka K. C.została zatrudniona przez stronę pozwaną (...) sp. z o.o.w. W.na podstawie umowy o pracę z dnia 01 października 2007 r., początkowo na okres próbny do dnia 31 grudnia 2007 r., a następnie od dnia 01 stycznia 2008 r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku przedstawiciela handlowego.

W umowie o pracę na czas nieokreślony zawartej w dniu 28 grudnia 2007 r. strony ustaliły, iż powódka będzie wykonywała pracę na terenie kraju i poza jego granicami.

W pkt 1 d ww. umowy o pracę na czas nieokreślony strony zgodnie ustaliły, iż: „, w czasie trwania umowy o pracę wynagrodzenie (powódki) będzie płatne na następujących warunkach:

- stawka płacy zasadniczej – wynagrodzenie-uposażone w kwocie 2500 PLN (brutto),
- premie i dodatki na warunkach określonych w regulaminie płac firmy”.

Strony nie czyniły, poza wyżej opisanymi warunkami płacowymi, żadnych innych ustaleń dotyczących wynagrodzenia, w szczególności strona pozwana nie umawiała się z powódką, iż ta otrzyma prowizję w wysokości 1 euro od każdej godziny przepracowanej przez pracownika oddelegowanego do pracy na terenie Niemiec, pozyskanego przez powódkę.

Dowód: w aktach osobowych powódki, w tym:

- umowa o pracę na okres próbny z dnia 01 października

2007 r.,

- umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 28 grudnia

2007 r.,

- świadectwo pracy powódki z dnia 03 grudnia

2008 r.,

protokół rozprawy z dnia 08 grudnia 2009 r. przed Sadem Okręgowym w sprawie o sygn. akt VII P 165/09 – zeznania świadka B. W. /k.683-486/ - w aktach tej sprawy,

protokół rozprawy z dnia 14 grudnia 2009 r. przed Sadem Okręgowym w sprawie o sygn. akt VII P 165/09, w tym:

- zeznania świadka A. W. /k.531v-534/,
- zeznania świadka W. K. /k.188-189 tut. akt/,

protokół rozprawy z dnia 24 lutego 2010 r. przed Sadem Okręgowym w sprawie o sygn. akt VII P 165/09, w tym:

- zeznania świadka T. K. /k. 545-547 i k.180-181 tut.akt /,

zeznania świadka W. K. /k.369 -370/,

zeznania świadka M. J. /k.370/,

zeznania świadka P. R. /k.409/,

przesłuchanie strony pozwanej B. W. /k. 683-686 i k.117 tut akt/.

Zgodnie z § 6 Regulaminu wynagradzania obowiązującego u strony pozwanej „, na wynagrodzenie pracownika (jeżeli umowa o pracę tak stanowi lub przewidują to stosowne przepisy) składają się:

1. wynagrodzenie zasadnicze,
2. premia uznaniowa,
3. dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
4. inne świadczenia przysługujące pracownikowi z mocy prawa pracy”.

Stosownie natomiast do § 7 ww. regulaminu wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę na danym stanowisku, a także innych składników wynagrodzenia określa indywidualna umowa o pracę pracownika oraz przedmiotowy regulamin.

W myśl § 8 pkt 1 przedmiotowego regulaminu nagrody i premia uznaniowa mają charakter uznaniowy i są przyznawane w ramach posiadanych wolnych środków, w zależności od jakości świadczonej pracy, zaangażowania pracowników, w wykonywaniu zadań i dyscypliny pracy. Decyzję o przyznaniu nagrody lub premii uznaniowej podejmuje upoważniony członek zarządu.

Zgodnie natomiast z § 8 pkt 2 ww. regulaminu nagroda bądź premia uznaniowa przyznawana pracownikom pozwanej Spółki na podstawie tego regulaminu nie ma charakteru roszczeniowego.

Stosownie zaś do § 8 pkt 3 przedmiotowego regulaminu „, w razie podjęcia decyzji o wypłacie nagrody lub premii uznaniowej, Pracodawca informuje o tym pracownika i ustala termin wypłaty w dowolnym czasie.

Dowód: regulamin wynagradzania /k.69-74/,

zarządzenie wewnętrzne wprowadzające regulamin wynagradzania w pozwanej Spółce /k.111/.

Do podstawowych obowiązków powódki na stanowisku przedstawiciela handlowego należało podejmowanie działań mających na celu pozyskiwanie zleceń od firm niemieckich na pracę polskich pracowników tymczasowych, wyszukiwanie pracowników oraz opieka i nadzór nad pracownikami zatrudnianymi przez stronę pozwaną i wysłanymi do pracy u pracodawcy użytkownika. Pierwsi pracownicy rozpoczęli pracę w styczniu 2008 r., od lutego do czerwca 2008 r. było to średnio 15-20 osób, od lipca do października 2008 r., powyżej 20 osób.

Przełożonymi powódki byli B. W. i K. M.. W początkowym okresie zatrudnienia powódki przełożeni nie mieli zastrzeżeń co do sposobu wywiązywania się powódki z nałożonych na nią obowiązków. Od czerwca do lipca 2008 r. powódka nie wykonywała dobrze swoich obowiązków pracowniczych, nie kontaktowała się należycie z pracownikami, pracownicy zaczęli odchodzić.

Dowód: zeznania powódki /k.106-107 i k. 450-452/,

zeznania strony pozwanej /k.116-118/.

W dniu 05 września 2008r., 09 września 2008 r., 30 września 2008r. oraz 03 października 2008 r. powódka wysłała wiadomość mailową do swojego przełożonego K. M. domagając się w niej wypłaty prowizji.

Dowód: wydruk z poczty elektronicznej powódki /k.92,100-102, k.379-388/.

Oświadczeniem z dnia 30 października 2008 r. strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia jako przyczynę rozwiązania łączącego strony stosunku pracy wskazując naruszenie przez powódkę obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro i mienie pracodawcy.

Powódka nie otrzymała od strony pozwanej konkretnych informacji odnośnie przyczyn rozwiązania z nią umowy o pracę.

Dowód: oświadczenie strony pozwanej z dnia 30 października o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem – w aktach osobowych powódki,

przesłuchanie powódki /k.108/.

Średnie, jednomiesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak

ekwiwalent z ostatnich 12 miesięcy zatrudnienia wynosiło 3391,45 zł przy czym wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 2500,00 zł brutto, premia uznaniowa za grudzień 2007 r. wynosiła 650 zł brutto, natomiast za okres od stycznia do września 2008 r. wyniosła 1 718,65 euro (8095 zł brutto).

Strona pozwana nie wypłacała powódce żadnych prowizji, a wszystkie kwoty wypłacone jej ponad wynagrodzenie zasadnicze określone w umowie o pracę łączącej strony stanowiły premię uznaniową.

Obecnie powódka nigdzie nie pracuje.

Dowód: zaświadczenie strony pozwanej o wysokości wynagrodzenia powódki /k.206/,

listy płac powódki /k. 151-164/,

dowód KW z dnia 20 września 2008 r. /k.90/,

zeznania strony pozwanej B. W. /k. 683-686 w aktach sprawy o sygn.akt VII P 165/09/,

zeznania powódki K. C. /k. 450-452/.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie w zakresie w jakim Sąd Okręgowy Wydział VII Pracy wyrokiem z dnia 05 kwietnia 2012 r. (Sygn. akt VII Pa 75/12) uchylił w pkt II wyrok Sadu Rejonowego dla Wrocławia Śródmieścia Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 23 lipca 2010 r. (Sygn. akt IV 2P 584/09) przekazując sprawę Sądowi Rejonowemu dla Wrocławia – Śródmieścia IV Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania.

W przedmiotowej sprawie powódka po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa w piśmie procesowym z dnia 15 grudnia 2008 r. /k.12-14/ sprecyzowała powództwo domagając się kwoty 15 377,60 zł tytułem niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. Wskazała przy tym, iż obliczając kwotę dochodzonego przez nią odszkodowania do miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 2 500,00 zł brutto doliczyła prowizję w kwocie średniej prowizji z trzech miesięcy, tj. za lipiec 2008 r. w kwocie 3540,25 euro, za sierpień 2008 r. w kwocie 3072,50 euro, za wrzesień 2008 r. w kwocie 4 238,25 euro, łącznie 10 851 euro. Podawała nadto, iż średnia prowizja z trzech miesięcy wynosiła 3 617, 00 euro, została przez powódkę przeliczona po kursie z dnia 06 listopada 2008 r. (dzień wniesienia pozwu kiedy to 1 euro wynosiło 3,5603 zł), co dało kwotę 12 887,60 zł. Kwota ta po dodaniu przez powódkę jej wynagrodzenia

zasadniczego w kwocie 2500,00 zł brutto dała właśnie żadaną przez powódkę kwotę odszkodowania w wysokości 15 377,60 zł.

Wyrokiem z dnia 23 lipca 2010r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Sygn. akt IV 2 P 584/09) zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 3.391,45 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 7 marca 2009 r., dalej idące powództwo oddalił i zniósł wzajemnie koszty procesu.

Sąd Rejonowy uznając, że strona pozwana naruszyła przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę, zasądził jednomiesięczne odszkodowanie w wysokości średniego miesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop w wysokości 3.391,45 zł.

Rozpoznając sprawę ponownie należało zatem zbadać wysokość rzeczywiście należnego powódce odszkodowania, a co za tym idzie ustalić, czy powódce oprócz wynagrodzenia przewidzianego umową o pracę przysługiwała jeszcze prowizja w podanej przez nią wysokości.

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż zgodnie z przepisem art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Kwestią sporną między stronami pozostaje, czy doszło między nimi do jakichkolwiek ustnych ustaleń przewidujących dla powódki prowizję w wysokości 1 euro od każdej przepracowanej godziny pracownika tymczasowego zatrudnionego w Niemczech

W tym miejscu należy wskazać, iż stosownie do przepisu art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Stosunek pracy określony w art. 22 k.p. nawiązuje się na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Wynika to z art. 2 k.p., według którego pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie jednej z tych czynności prawnych.

Stosownie do (...) k.c. w zw. z art. 300 k.p. strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego.

W kwestii zaś odpowiedniej dla umowy o pracę formy należy wskazać, iż zgodnie z przepisem art. 29 § 2 k.p. umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca powinien, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.

Zgodnie natomiast ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w postanowieniu tego Sądu z dnia 31 sierpnia 1981 r., sygn. akt III PZ 18/81 „, niezachowanie formy pisemnej, o której mowa w art. 29 § 1 k.p., nie powoduje nieważności umowy o pracę”.

Celem zbadania, czy strony w istocie dokonały jakichś ustnych ustaleń dotyczących prowizji powódki Sąd dokonał oceny obszernego materiału dowodowego zebranego w sprawie, w szczególności, zgodnie z wytycznymi Sądu Okręgowego protokołów rozpraw. w sprawie o sygn. akt VII P 165/09 przed Sadem Okręgowym.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwolił jednak na przyjęcie, iż roszczenia powódki ponad zasądzoną jej przez tut. Sąd wyrokiem z dnia 23 lipca 2010r. (Sygn. akt IV 2 P 584/09) kwotę 3.391,45 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 7 marca 2009 r. są zasadne.

Powódka, na której zgodnie z przepisem art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., spoczywał ciężar dowodu w tym zakresie w żadnej mierze nie wykazała zasadności roszczeń wskazanych powyżej.

W szczególności zasadności tych roszczeń nie dowodzą wiadomości mailowe wysłane przez powódkę do jej przełożonego K. M. /k.92, 100-101, 379-388/, należy bowiem wskazać, iż wiadomości te pozostały bez żadnej odpowiedzi, a więc mogą one stanowić dowód jedynie na okoliczność ich treści.

Nadto twierdzeń powódki w zakresie należnej jej rzekomo prowizji nie dowodzą przedłożone przez nią zestawienia należnych jej rzekomo prowizji /k.81, 93-99, 379-388/, bowiem, co należy podkreślić, nie są one podpisane przez przełożonych powódki, ani w żaden inny sposób potwierdzone przez stronę pozwaną.

Z uwagi na powyższe ww. zestawienia nie przedstawiają żadnej wartości dla ustaleń stanu faktycznego w przedmiotowej sprawie.

Odnosząc się do zeznań jakie złożyli świadkowie w toczącej się przed Sądem Okręgowym sprawie o sygn. akt VII P 165/09 należy wskazać, iż świadek A. W. powołując się na brzmienie regulaminu wynagradzania w pozwanej Spółce potwierdziła istnienie w stosowanym przez pozwaną Spółkę systemie wynagradzania premii uznaniowych, natomiast zaprzeczyła istnieniu prowizji. Dodatkowo świadek zeznała, iż nie ma możliwości dokładnego ustalenia liczby „pracowników powódki”, a także wskazała na brak wiedzy co do udziału powódki w zawieraniu umów z kontrahentami.

W kwestii okazanych jej, a przedłożonych również i w tej sprawie odrębnych zapisków /k.103-104/, świadek A. W. zeznała z kolei /k.185 tut akt/: „ To jest faktycznie moje pismo. Nie jestem w stanie wyjaśnić co to jest za rozliczenie, jest to jakiś brudnopis dotyczący rozliczenia delegacji wskazanych w tym piśmie okresach prawdopodobnie dotyczy C.. Wymienione w piśmie nazwiska są nazwiskami pracowników zatrudnionych na budowie w Niemczech. Możliwe, że dotyczyło to zwrotu dojazdów dla tych pracowników oraz poniesionych wydatków przez pracowników. Nie pamiętam co to jest za rozliczenie na okazanej kartce na kwotę 3 tys euro, które nazwałam prowizją. Być może pomyliłam to z premią i możliwe, że jest to rozliczenie premii.

Z uwagi na powyższe oraz na fakt, iż ww. nie podpisany przez nikogo zapiski są chaotyczne i wysoce nieczytelne nie miały one żadnej wartości dla ustaleń faktycznych poczynionych w przedmiotowej sprawie.

Odnosząc się natomiast do przedłożonego również i w tej sprawie zeszytu z rozliczeniami /k.125-145/ świadek A. W. wskazała /k.186/, iż

„ to był brudnopis do rozliczania firm w poszczególnych miesiącach w 2008 r. Są tam zawarte numery rachunków wystawione przez pozwaną spółkę dla kontrahentów z wykazem zatrudnionych pracowników z zaznaczeniem numeru tygodnia licząc od początku roku, nadto wpisywane były ilości godzin przepracowanych przez pracowników, chyba w danym tygodniu”. Świadek nie potwierdziła przy tym, aby zapiski te zawierały kwoty rzekomo należnych powódce prowizji.

Kolejny świadek W. K., wskazała /k.369-370/, iż nie ma wiedzy co do wynagrodzenia jakie otrzymała powódka i nie widziała umowy o prace ani żadnych dokumentów świadczących o istnieniu prowizji. Świadek wskazała jedynie, iż słyszała (nie wiadomo od kogo), iż była jakaś prowizja, ale nie była w stanie wskazać jak była ona naliczana.

Świadek T. K., jak wynika z protokołu rozprawy przed Sądem Okręgowym w. Wrocławiu VII Wydział Pracy / k.545-547/ zeznał, iż warunki premiowania ustalił z B. W.i K. M.. Świadek przyznał, iż rozmawiał z powódką i jego zdaniem powódka miała podobne zasady wypłacania „ prowizji”, tj. 1 euro od każdej przepracowanej przez pracownika godziny, jednakże zaprzeczył jakoby kiedykolwiek rozliczał się ze spółką, czy prowadził rejestr tych godzin.

Z kolei świadek P. R. /k.409-410/ wskazał, iż w pozwanej Spółce obowiązywał regulamin wynagradzania. Świadek przyznał ponadto, iż B. W. obiecała mu dodatkowe wynagrodzenie po spełnieniu określonych wyników (a nie jak twierdzi powódka od każdego pracownika). Dodał przy tym, iż nie wie jakie były warunki wynagradzania powódki, gdyż nie uczestniczył przy tych ustaleniach.

Świadek M. J. przesłuchana w ww. sprawie zeznała, i z w pozwanej Spółce obowiązuje regulamin wynagradzania i są przyznawane premie uznaniowe, jednakże nic jej nie wiadomo o istnieniu rzekomych prowizji.

Przesłuchana w charakterze świadka w toczącej się przed Sądem Okręgowym sprawie w sprawie o sygn. akt VII P 165/09 B. W. /k.683-681/ kategorycznie zaprzeczyła jakoby powódce przysługiwała jakakolwiek prowizja, rzekomo ustalona w formie ustnej. Dodała, iż wszelkie wypłaty na rzecz powódki nie stanowiące wynagrodzenia zasadniczego określonego w umowie o pracę powódki miały charakter premii uznaniowej.

Świadek B. W. odniosła się również do przedłożonego przez

powódkę dokumentu KW z dnia 20 września 2008 r. /k.90/ zeznając /k.685/, iż nie wie dlaczego wpisała na tym dokumencie, iż wpłata dotyczy „prowizji”. Świadek wskazała, iż zapis ten może być wynikiem zwykłej ludzkiej pomyłki w nazewnictwie.

W ocenie Sądu ww. dokument KW rzeczywiście nie może dowodzić zasadności roszczeń powódki. Należy wskazać, iż z dokumentu tego absolutnie nie wynika za jaki czas ta rzekoma „prowizja” została wypłacona i zgodnie z jakimi ustaleniami. W kontekście ww. zeznań świadka B. więc wysoce prawdopodobnym jest, iż słowo „prowizja” wpisane jest właśnie przez pomyłkę w nazewnictwie. Nie sposób w ocenie Sądu na tak ogólnym i mało konkretnym zapisie opierać opiewającego na tak pokąźną jak powódka kwotę roszczenia.

Sąd oprócz protokołów z toczącej się przed Sądem Okręgowym sprawy o sygn. akt VII P 165/09 dopuścił w przedmiotowym postępowaniu dowód z zeznań świadków W. K. /k.369 -370/, M. J. /k.370/, i P. R. /k.409/.

W ocenie Sądu ww. świadkowie nie potwierdzili jednak twierdzeń powódki co do określonej treści stosunku pracy.

W ocenie Sądu w przedmiotowej sprawie nie zachodziła również konieczność dopuszczenia dowodu z opinii biegłego. Należy bowiem zauważyć, iż powódka w toku procesu nie przedstawiła żadnej wiarygodnej dokumentacji w oparciu, o którą biegły mógłby dokonać rzetelnych wyliczeń należnej rzekomo powódce prowizji.

W świetle powyższych okoliczności należało zatem uznać, iż powódka w żadnej mierze nie wykazała zasadności swojego roszczenia ponad kwotę zasądzoną jej wyrokiem Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Sygn. akt IV 2 P 584/09) z dnia 23 lipca 2010r.

Niezależnie od powyższego należy wskazać, iż zgodnie z brzmieniem art. 47¹ k.p. odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Sposób obliczanie odszkodowania wynika z przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych oraz wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie Pracy.

W myśl § 2 ust. 1 pkt 2 przedmiotowego rozporządzenia w celu obliczenia odszkodowania przysługującego pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wynikające z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 08 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. z 1997 r., nr 2, poz. 14).

ˆZgodnie natomiast z § 8 ust. 1 ww. rozporządzenia składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7, uwzględnia się przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości **wypłaconej** pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

Stosownie natomiast do 8 ust. 2 ww. rozporządzenia w przypadkach znacznego wahania wysokości składników wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1, składniki te mogą być uwzględnione przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości **wypłaconej** pracownikowi w okresie nie przekraczającym 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

Średnie, jednomiesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak

ekwiwalent z ostatnich 12 miesięcy zatrudnienia wynosiło 3391,45 zł przy czym wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 2500,00 zł brutto, premia uznaniowa za grudzień 2007 r. wynosiła 650 zł brutto, natomiast za okres od stycznia do września 2008 r. wyniosła 1 718,65 euro (8095 zł brutto).

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w pkt I sentencji wyroku.

Orzeczenie w przedmiocie kosztów postępowania Sąd oparł na podstawie art. 102 kpc

Jak wskazuje się w judykaturze, zastosowanie przez Sąd art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współzycia społecznego (por. postanowienie SN z dnia 14 stycznia 1974 roku, II CZ 223/73, LEX nr 7379).

W niniejszej sprawie Sąd zważył, iż powódka wytaczając powództwo pozostawała w subiektywnym, acz błędnym przekonaniu o słuszności swych roszczeń i miała prawo żądać ich wyjaśnienia i usunięcia stanu niepewności prawnej przed Sądem, a co przemawiało za zasadnością zastosowania art. 102 k.p.c. w przedmiocie orzeczenia o kosztach zastępstwa procesowego należnych stronie pozwanej za I i II instancję. Ponadto powódka nigdzie nie pracuje i obecnie nie osiąga żadnych dochodów.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

Z:odnotować w rep.

odpis wyroku z uzas. doręczyć pełn. powódki

kal. 14 dni

W. 20 lutego 2013r.