

UZASADNIENIE

Powód B. Z., domagał się uznania dokonanego przez pracodawcę (...) spółkę akcyjną w B. wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a po upływie okresu wypowiedzenia zasądzenia na swoją rzecz odszkodowania w kwocie 26.205 zł (trzykrotność kwoty 8.735 zł). Powód wskazał na pozorność i nieprawdziwość przyczyny wypowiedzenia opisanej jako „niezadowalające wyniki sprzedażowe”, podkreślając, iż stale przyczyniał się do rozwoju firmy, realizował stawiane cele, pomimo, że niektóre z nich były niemal nieosiągalne. Zaznaczył, że jeszcze w grudniu 2016 r. wypracował rekordowe obroty dla pozwanej. Odnosząc się do drugiej z przyczyn wypowiedzenia umowy – notorycznego niestosowania się do otrzymywanych poleceń służbowych np. poprzez brak lub nieterminowe składanie raportów pracy – B. Z. przyznał, że zdarzało mu się przesłać raport następnego dnia, w sytuacji kiedy kończył pracę późno w nocy. Podkreślił, że przyczyna ta również ma charakter pozorny i bezzasadny, albowiem pozwana nie wskazała żadnych innych poleceń służbowych do jakich miałby się nie stosować, co wskazuje, że pozwana dążyła do zwolnienia dobrego pracownika, któremu trudno cokolwiek zarzucić.

Jednocześnie, B. Z. domagał się zasądzenia na swoją rzecz należności tytułem premii za okres od 1 marca 2016 r. do 30 listopada 2016 r. w łącznej kwocie 12.750 zł (k. 44). Po ostatecznym sprecyzowaniu wysokości żądania, domagał się zasądzenia tytułem premii łącznie kwoty 11.056,80 zł, w tym kwoty 707,81 zł tytułem premii za marzec 2016 r., kwoty 1.915,65 zł tytułem premii za lipiec i sierpień 2016 r., kwoty 1.503,76 zł tytułem premii za wrzesień 2016 r., kwoty 2.594,37 zł tytułem premii za październik 2016 r. i kwoty 4.335,21 zł tytułem premii za listopad 2016 r. Pismem procesowym z dnia 29 października 2018 r. B. Z. cofnął pozew w zakresie roszczenia o premię ponad kwotę 11.056,80 zł (k. 307-312).

W uzasadnieniu żądania podał, że w pozwanej spółce obowiązywał system premiowy, z którym został zapoznany. Wypracował wysokie zyski dla pozwanej, jednak były one przypisane innym przedstawicielom handlowym, co skutkowało niesłusznym przyznaniem mu premii w niższej wysokości.

Pozwana (...) spółka akcyjna w B. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania. Odnosząc się do przyczyn wypowiedzenia pozwana wskazała, że B. Z. był osobą z dużym doświadczeniem i dlatego oczekiwano od niego osiągania znacznych obrotów finansowych, czego powód nie robił. W obrotach powoda widać stagnację, nie rozwijał rynku w sposób prognozowany, czym odbiegł od innych pracowników. Co do drugiej przyczyny, pracodawca wskazał, że B. Z., pomimo licznych upomnień ze strony przełożonego, nie stosował się do obowiązku codziennego składania raportów z wykonanej w danym dniu pracy. Wielokrotnie opóźniał składanie raportów bądź w ogóle ich nie składał.

W ocenie pozwanej, żądanie wypłaty zaległej premii, jest niezasadne, jako że zgodnie z regulaminem wynagradzania oraz umową o pracę jest to premia uznaniowa i zarówno fakt przyznania jej, jak i określenie jej wysokości należy do zakresu swobodnego uznania zakładu pracy. Rozliczenie wysokości premii, które otrzymał powód, ma jedynie charakter pomocniczy, a kluczowymi elementami wpływającymi na przyznanie premii jest postawa pracownika, zaangażowanie w pracę i jego sumienność. Ponadto pozwana spółka zakwestionowała również sposób wyliczenia premii, podając, że opiera się on na błędnych wyliczeniach obrotu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

B. Z. został zatrudniony w (...) spółce akcyjnej w B. w dniu 1 czerwca 2011 r. na podstawie umowy o pracę, na stanowisku przedstawiciela handlowego. Działalność spółki polega na dystrybucji części samochodowych i materiałów eksploracyjnych oraz wyposażenia warsztatowego.

Niesporne

Umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 sierpnia 2015 r. przewidywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 6.357 zł brutto oraz premię uznaniową.

Dowód: umowa o pracę z dnia 1.08.2015 r. cz. B k. 40 akt osobowych, porozumienie zmieniające z dnia 1.08.2015 r. cz. B k. 40 akt osobowych

B. Z. świadczył pracę w ruchomym czasie pracy w ramach podstawowego systemu czasu pracy.

Dowód: informacja dla pracownika k. 177

W ostatnich dwóch latach zatrudnienia do regionu działania B. Z. należało województwo (...), (...) i (...) oraz terytorium (...)

Dowód: przesłuchanie powoda B. Z. w charakterze strony k. 178-180, k. 183-185, k. 292-294

Od marca 2016 r. przełożonym B. Z. został S. G.. B. Z. nie był zadowolony ze współpracy z S. G.. Miał pretensje o ograniczenie dostępu do bazy klientów w systemie (...), uważał, że z winy S. G. nie otrzymuje zysków za niektórych klientów, pomimo ich obsługi. Obwiniał również S. G. o pozbawienie go dostępu do rynku niemieckiego w rejonie B..

Skarżył się na zbyt długi czas odpowiedzi ze strony S. G. na jego wiadomości, jak również skarżył się, że wiadomości mailowe wysłane przez niego do S. G. trafiają do spamu i nie ma żadnej reakcji ze strony przełożonego na taką sytuację. S. G., po zorientowaniu się, że wiadomości te znajdują się w spamie, przeprosił B. Z. i zalecił mu na przyszłość kontakt telefoniczny, gdyby taka sytuacja się powtórzyła.

Swoje uwagi na temat współpracy z S. G. B. G. zgłosił mailowo do dyrektora P. J., który odpowiedział mu, że w całej firmie są dokonywane modyfikacje uprawnień ze względów bezpieczeństwa, jako że pracodawca nie widzi potrzeby, aby opiekun rynku miał dostęp do klientów innego opiekuna. Rynek niemiecki jest przez firmę rozwijany bardzo dynamicznie i naturalnym jest, że w celu właściwej obsługi klientów rozszerzana jest liczba pracujących tam przedstawicieli. Podkreślił, że S. G. jest osobą zarządzającą rynkiem i pracującą z przedstawicielami w celu rozwoju rynku i zalecił, aby B. Z. wszystkie niejasności wyjaśniał bezpośrednio z nim.

Dowód: wiadomość email z dnia 28.01.2016 r. k. 14 , wiadomość email z dnia 09.12.2016 r. k. 29-30, wiadomość z dnia 14.07.2016 r. k. 16, wiadomość z dnia 14.07.2016 r. k. 17, wiadomość z dnia 12.07.2016 r. k. 18, wiadomość email z dnia 8 lipca 2016 r. k. 20, wiadomość email z dnia 19.10.2016 r. k. 21, wiadomość email z dnia 11.10.2016 r. k. 22, wiadomość email z dnia 19.09.2016 r. k. 25, wiadomość email z dnia 19.09.2016 r. k. 26, wiadomość email z dnia 9.12.2016 r. k. 29, wiadomość email z dnia 09.12.2016 r. k. 32 , przesłuchanie powoda B. Z. w charakterze strony k. 178-180, k.183-185, k. 292-294

S. G. celowo odsunął B. Z. od klientów A. D. i T. 66, ponieważ chciał przekazać ich obsługę innej osobie. Byli to klienci, którzy nie znajdowali się na terenie przypisanym do B. Z..

B. Z. nie miał ograniczonego dostępu do bazy (...), z własnej woli rzadko z niego korzystał.

S. G. nie zawsze od razu odpowiadał na maile i telefony od B. Z., gdyż nie zawsze miał możliwość.

Dowód: zeznania świadka S. G. k. 248-253

S. G. w kwietniu 2016 r. zwrócił się mailowo do B. Z. o zgłaszanie braków magazynowych w określony sposób w dniu ich wystąpienia, a nie - jak to dotychczas robił B. Z. - na drugi dzień. Podkreślił, że to rolą B. Z. jest przekazywać informację o ewentualnych brakach i innych niedopatrzeniach do centrali i utrzymywanie dobrych relacji z klientami. Przypomniał, że B. Z. reprezentuje firmę, a nie klienta. B. Z. przyjął to zalecenie, jednocześnie wskazał, że jego praca polega na zdobywaniu klientów, a takie przerwy poświęcone na zgłaszanie braków magazynowych uniemożliwiają mu wykonywanie właściwych obowiązków.

Dowód: wiadomość email z dnia 27.04.2016r. k. 23, wiadomość email z dnia 27.04.2016r. k. 24

Obowiązkiem B. Z., wynikającym z polecenia jego przełożonego S. G. począwszy od marca 2016 r. było składanie codziennych raportów z pracy.

Niesporne, a nadto dowód: przesłuchanie powoda B. Z. w charakterze strony k. 178-180, k. 183-185, k. 292-294, zeznania świadka S. G. k. 248-253

B. Z. zdarzało się nie przedkładać przełożonemu raportów pracy za dany dzień w terminie, na co S. G. zwracał mu uwagę. M.in. w sierpniu 2016 r. S. G. zwrócił B. Z. mailowo uwagę, że brakuje raportów za 15,16,17,18,19 i 22 sierpnia 2016 r., a sytuacja taka powtarza się notorycznie. Poprosił o dosyłanie raportów pracy za dany dzień do końca tego dnia i zapowiedział, że każdy brak raportu albo opóźnienie w jego wysłaniu jego premia zostanie pomniejszona o 50 zł. B. Z. wskazał w odpowiedzi, że wszystkie jego maile, także te z raportami, trafiają do spamu i nie rozumie dlaczego zostaje za to ukarany. S. G. podkreślił, że raportów od B. Z. nie ma w ogóle (również w spamie), ponieważ nie zostały wysłane, a sprawę mogą wyjaśnić informatycy, którzy ustalą co zostało wysłane z komputera B. Z.. Zaznaczył, że póki co B. Z. został jedynie poinformowany o ewentualnych konsekwencjach, a nie ukarany.

We wrześniu 2016 r. S. G. ponownie upomniął B. Z. w przedmiocie raportów i wskazał, że od 24 do 31 sierpnia 2016 r. nie przedłożył sześciu raportów, co skutkuje pomniejszeniem premii o 100 zł, chociaż zgodnie z ustaleniami powinno to być 300 zł. Zastrzegł, że począwszy od dnia 12 września 2016 r. będzie odliczał od premii pełną kwotę (50 zł) za każdy nieprzesłany raport.

Po wrześniu 2016 r. B. Z. nadal zdarzało się składać raporty z opóźnieniem, mimo że miał możliwość składania ich w terminie. Nie składał ich jednak, uważając, że raporty nie są ważne i nie wywierają żadnych skutków. Wiedział, że raporty są potrzebne dla celów statystycznych. Nie sprzeciwiał się potrącaniu kar finansowych od należnej mu premii, uznając, że tak niska kara za brak raportów o małej wadze będzie adekwatna.

Dowód: wiadomość email z dnia 23.08.2016 r. k. 161-162, wiadomość email z dnia 24.08.2016 r. k. 162, wiadomość email z dnia 12.09.2016 r. k. 163, przesłuchanie powoda B. Z. w charakterze strony k. 178-180, k. 183-185, k. 292-294, zeznania świadka S. G. k. 248-253, zeznania świadka J. W. k. 254-257

Raportyienne były istotne, ponieważ przedstawiały obraz sytuacji na rynku.

Dowód: zeznania świadka S. G. k. 248-253

W § 7 ust. 1 i 2 Regulaminu wynagradzania (...) spółki akcyjnej w B., na wynagrodzenie pracownika, w zależności od zajmowanego stanowiska i wykonywanych obowiązków, składa się wynagrodzenie zasadnicze i premia uznaniowa.

Dowód: Regulamin wynagradzania (...) spółki akcyjnej w B. k. 90-94

Od początku zatrudnienia B. Z. otrzymywał premie wyliczone na podstawie kalkulatora premii.

W przypadku otrzymania premii w nieprawidłowej wysokości dany przedstawiciel mógł odwołać się do dyrektora przedstawiając własne wyliczenie wysokości premii. Zazwyczaj było wówczas wypłacane wyrównanie.

Dowód: przesłuchanie powoda B. Z. w charakterze strony k. 178-180, k. 183-185, k. 292-294, zeznania świadka S. G. k. 248-253

W dniu 21 grudnia 2015 r. B. Z. otrzymał pocztą elektroniczną od J. W. (ówczesnego dyrektora do spraw rozwoju rynku) aktualny system premiowy (kalkulator premii), który przewidywał sposób wyliczenia wysokości premii w zależności od wartości obrotu oraz od ilości i wartości zawartych umów z nowymi klientami. I tak, przy wartości obrotu :

- do 350.000 zł wysokość maksymalna premii to 850 zł (0,35%),
- 350.000-400.000 zł wysokość maksymalna premii to 999 zł (0,36 %),
- 400.000-450.000 zł wysokość maksymalna premii to 1.156 zł (0,37 %),
- 450.000-500.000 zł wysokość maksymalna premii to 1.423 zł (0,41 %),
- 500.000-550.000 zł wysokość maksymalna premii to 1.604 zł (0,42 %),
- 550.000 zł-600.000 zł wysokość maksymalna premii to 1.750 zł (0,43 %),
- 600.000 zł – 700.000 zł wysokość maksymalna premii to 2.140 zł (0,44 %),
- 700.000 > wysokość maksymalna premii to 2.345 zł (0,45 %);

W przypadku nowych klientów z obrotem powyżej 5.000 zł premia wynosi 200 zł brutto, a w przypadku nowych klientów powyżej 10.000 zł premia wynosi 400 zł brutto. W przypadku podpisania 3 umów premia wynosiła 100 zł brutto, w przypadku podpisania 4 umów premia wynosi 150 zł, zaś w przypadku 5 umów 200 zł.

Dowód: wiadomość email z dnia 21.12.2015 r. wraz z załącznikiem k.11-12, przesłuchanie powoda B. Z. w charakterze strony k. 178-180, k. 183-185, k. 292-294

Premie za dany miesiąc wypłacane były wraz z wynagrodzeniem zasadniczym za następny miesiąc, co oznaczało, że premia za marzec 2016 r. wypłacona została 10 maja 2016 r. We wrześniu 2016 r. wypłacone zostały premie za lipiec i sierpień 2016 r. Od października 2016 r. premie były wypłacane już bez miesięcznego przesunięcia (w październiku 2016 r. za wrzesień 2016 r., w listopadzie 2016 r. za październik 2016 r., a w grudniu 2016 r. za listopad 2016 r.).

Dowód: wiadomość email z dnia 12.10.2016 r. k. 27, przesłuchanie powoda B. Z. w charakterze strony k. 178-180, k. 183-185, k. 292-294

B. Z. osiągnął w poszczególnych miesiącach następujące obroty (liczone jako podstawa przyznania premii):

- w marcu 2016 r. 490.830,60 zł,
- w lipcu 2016 r. 644.697,95 zł,
- w sierpniu 2016 r. 708.524,64 zł,
- we wrześniu 2016 r. 717.226,58 zł,
- w październiku 2016 r. 714.183,86 zł,
- w listopadzie 2016 r. 937.388,89 zł.

Dowód: zestawienie pozwanej co do obrotu za III, VIII, IX, X, XI 2016r. k. 296-304, zestawienie powoda co do obrotu za VII 2016r. k. 308-320

Zgodnie z ww. danymi co do obrotu, premia wyliczona według kalkulatora premii dla B. Z. powinna wynosić w poszczególnych miesiącach:

- **marzec 2016r.:** 3.812,41 zł brutto (w tym 2.012,41 zł tytułem premii od obrotu) i 1.800 zł tytułem premii od nowych klientów).

Pracodawca wypłacił B. Z. tytułem premii za marzec 2016 r. kwotę 2.602,88 zł brutto. Różnica to 1.209,53 zł brutto, przy czym B. Z. domagał się za marzec 2016r. tylko kwoty 707,81 zł

- **lipiec 2016r.** 2.901,14 zł

- **sierpień 2016r.** 3.988,36 zł brutto (w tym 3188,36 zł tytułem premii od obrotu) i 800 zł tytułem premii od nowych klientów).

Razem 6.889,50 zł. Pracodawca wypłacił B. Z. tytułem premii za lipiec i sierpień 2016 r. (we wrześniu 2016r. razem z wynagrodzeniem za sierpień 2016 r.) kwotę 5.166 zł brutto. Różnica to 1.723,50 zł brutto

- **wrzesień 2016r.**: 4.427,52 zł brutto (w tym 3.227,52 zł tytułem premii od obrotu i 1.200 zł tytułem premii od nowych klientów).

Pracodawca wypłacił B. Z. tytułem premii za wrzesień 2016 r. kwotę 2.500 zł brutto. Różnica to 1.927,52 zł brutto.

- **październik 2016 r.**: 5013,83 zł brutto (w tym 3.213,83 zł tytułem premii od obrotu i 1.800 zł tytułem premii od nowych klientów).

Pracodawca wypłacił B. Z. tytułem premii za październik 2016 r. kwotę 3.500 zł brutto. Różnica to 1.513,83 zł brutto.

- **listopad 2016r.**: 6.618,25 zł brutto (w tym 4.218,25 zł tytułem premii od obrotu i 2.400 zł tytułem premii od nowych klientów).

Pracodawca wypłacił B. Z. tytułem premii za listopad 2016r. kwotę 3.500 zł brutto. Różnica to 3.118,25 zł brutto.

Razem niedopłata tytułem premii wyliczonej według kalkulatora premii za ww. okres wynosi 9.492,63 zł (uwzględniając wysokość żądania B. Z. za miesiąc marzec 2016 r.- 8.990,91 zł).

Dowód: listy płac k. 85-89, roczne kartoteki zarobków k. 95-97, wykaz kontrahentów B. Z. wraz z wysokością obrotów k. 98-111, zestawienie pozwanej co do obrotu za III, VIII, IX, X, XI 2016r. k. 296-304, zestawienie powoda co do obrotu za VII 2016r. k. 308-320, potwierdzenia przelewów k. 278-289

B. Z. w okresie od marca 2016 r. do grudnia 2016 r. otrzymywał od pracodawcy na swój rachunek bankowy (jednym przelewem zatytułowanym jako wynagrodzenie) kwoty wynikające z list płac. Poza wynagrodzeniem zasadniczym (6.357 zł brutto), otrzymywał on premie, w miesiącach, w których był niezdolny do pracy wynagrodzenie chorobowe. Pracodawca odliczał mu kwotę 52 zł miesięcznie za kartę M., kwotę 55 zł za ubezpieczenie grupowe oraz co miesiąc powiększał kwotę podatku dochodowego i składek na ubezpieczenie społeczne o kwotę 80 zł od ryczału (wycenionego na 250 zł) za korzystanie przez B. Z. z samochodu służbowego do celów prywatnych. W miesiącu listopadzie 2016 r. pracodawca zaczął pobierać od wynagrodzenia B. Z. wyższą zaliczkę na podatek dochodowy w związku z osiągnięciem dochodu kwalifikującego go do wyższego progu podatkowego.

Dowód: listy płac k. 85-89, roczne kartoteki zarobków k. 95-97, potwierdzenia przelewów k. 278-289, zgoda na potrącenie z wynagrodzenia k. 46 i k. 298 akt osobowych powoda cz. B, zarządzenie Prezesa Zarządu z 31.01.2015r. w aktach osobowych powoda cz. B (nienumerowana karta)

W 2016 r. odbyły się trzy spotkania z udziałem S. G. oraz przedstawicieli handlowych na rynek niemiecki, podczas którego S. G. wspomniał, że do końca roku obrót na rynku niemieckim ma wynieść 3.000.000 zł. Na jednym z takich spotkań obecny był J. W., który zaproponował, aby obrót za kolejny miesiąc był wyższy o 100.000 zł.

Dowód: przesłuchanie powoda B. Z. w charakterze strony k. 178-180, k. 183-185, k. 292-294

Cele sprzedażowe były określane na podstawie ilości klientów, sytuacji na danym rynku, dotychczasowej skali sprzedaży i informacji od przedstawicieli na temat potencjału na danym rynku.

Dowód: zeznania świadka J. W. k. 254-257

Plan sprzedażowy dla przedstawicieli handlowych działających na rynku niemieckim w poszczególnych miesiącach 2016 r. wynosił:

w przypadku L. B.:

- w styczniu 70.000 zł,
- w lutym 87.000 zł,
- w marcu 600.000 zł (wspólnie z S. G.),
- w kwietniu 700.000 zł (wspólnie z S. G.),
- w maju 800.000 zł (wspólnie z S. G.),
- w czerwcu 1.000.000 zł (wspólnie z S. G.).

w przypadku S. G.:

- w styczniu 25.000 zł,
- w lutym 70.000 zł,
- w marcu 600.000 zł (wspólnie z L. B.),
- w kwietniu 700.000 zł (wspólnie z L. B.),
- w maju 800.000 zł (wspólnie z L. B.),
- w czerwcu 1.000.000 zł (wspólnie z L. B.).

w przypadku D. M. (1):

- w lutym 25.000 zł,
- w marcu 120.000 zł,
- w kwietniu 250.000 zł,
- w maju 350.000 zł,
- w czerwcu 450.000 zł.

Dowód: zestawienie k. 200

Plan sprzedażowy dla B. Z. w poszczególnych miesiącach 2016 r. wynosił:

- w styczniu 2016 r.: 340.000 zł, a B. Z. zrealizował go na poziomie 293.223,32 zł,
- w lutym 2016 r.: 370.000 zł, a B. Z. zrealizował go na poziomie 399.830, 73 zł,
- w marcu 2016 r. 550.000 zł, a B. Z. zrealizował go na poziomie 490.830,60 zł,

- kwietniu 2016 r. 650.000 zł, B. Z. zrealizował go na poziomie 569.511,34 zł,
- w maju 2016 r. 750.000 zł, B. Z. zrealizował go na poziomie 633.423,81 zł,
- w czerwcu 2016 r. 850.000 zł, B. Z. zrealizował go na poziomie 664.078,93 zł,
- w lipcu 2016 r. 850.000 zł, B. Z. zrealizował go na poziomie 639.436,94 zł,
- w sierpniu 2016 r. 850.000 zł, B. Z. zrealizował go na poziomie 708.524,64 zł,
- we wrześniu 2016 r. 850.000 zł, B. Z. zrealizował go na poziomie 717.226,58 zł,
- w październiku 2016 r. 850.000 zł, B. Z. zrealizował go na poziomie 714.183,86 zł,
- w listopadzie 2016 r. 850.000 zł, B. Z. zrealizował go na poziomie 936.533,26 zł,
- w grudniu 2016 r. 850.000 zł, B. Z. zrealizował go na poziomie 787.919,90 zł.

Dowód: zestawienie k. 200, k. 201

B. Z. nie został powiadomiony przez pracodawcę o ww. oczekiwanej wobec niego planie sprzedażowym.

Dowód: przesłuchanie powoda B. Z. w charakterze strony k. 178-180, k. 183-185, k. 292-294

J. W. w lutym 2016 r., porównując wyniki sprzedażowe B. Z. z grudnia 2015 r. i stycznia 2016 r., ocenił je jako będące na stabilnym poziomie wzrostowym i wskazał, że poprawiając tzw. klientów spadkowych i stagnacyjnych wypracuje w lutym 2016 r. dobry wynik. Wskazał, że B. Z. powinien w lutym postarać się pozyskać nowych klientów.

Dowód: wiadomość email z dnia 2.02.2016 r. k. 15

W okresie od 28 listopada 2016 r. do 3 marca 2017 r. B. Z. był nieobecny w pracy z uwagi na niezdolność do pracy.

Niesporne

W dniu 6 marca 2017 r. B. Z. otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, w którym wskazano, iż przyczyną jest:

- niezadawalające wyniki sprzedażowe,
- notoryczne niestosowanie się pracownika do otrzymywanych poleceń służbowych, np. poprzez brak lub nieterminowe składanie raportów pracy.

Niesporne

Wręczając oświadczenie o wypowiedzeniu D. M. (2) nie tłumaczył B. Z. przyczyn wypowiedzenia.

Dowód: przesłuchanie powoda B. Z. w charakterze strony k. 178-180, k. 183-185, k. 292-294

Sąd zważył, co następuje:

Podstawę żądania powoda w zakresie odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę stanowił przepis art. 45 § 1 k.p., w myśl którego w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikuje ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia konkretnej przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie tejże przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 kwietnia 1999 r., sygn. akt II PK 306/09, Lex 602696). Dobitnie powyższe stanowisko potwierdzone zostało w wyroku Sądu Najwyższego z 19 lutego 1999 r., sygn. akt I PKN 571/98, Lex 39556, gdzie stwierdził, że pracodawca nie może wykazać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę, niż wskazaną w wypowiedzeniu.

Odnosząc się zaś w następnej kolejności do wagi przyczyny wskazać należy, że w ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem jej rozwiązania. W tym przypadku uzasadnioną przyczyną mogą być okoliczności leżące po stronie pracownika, choćby wynikały ze względów obiektywnych i nie były przez niego zawinione. Przyczynami dotyczącymi pracownika są, na przykład okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz z jego osobą. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2011 r., sygn. I PK 152/10, Lex nr 1120329, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009 r., sygn. II PK 108/08, Lex nr 738347, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 r., sygn. I PK 79/07, Lex nr 337787, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r., sygn. I PKN 715/00, Lex nr 55358).

Pozwana spółka, jako jedną z dwóch przyczyn wypowiedzenia, wskazała notoryczne niestosowanie się pracownika do otrzymywanych poleceń służbowych, np. poprzez brak lub nieterminowe składanie raportów pracy. Przyczyna ta okazała się nie tylko dostatecznie skonkretyzowana, ale co najistotniejsze prawdziwa i uzasadniająca zakończenie stosunku pracy przez pracodawcę w trybie z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Powód B. Z., w toku zeznań, przyznał się do nieterminowego składania raportów i potwierdził, że dwukrotnie otrzymał w tej kwestii wiadomość mailową od S. G., a mimo to nadal spóźniał się ze złożeniem raportów. Jednocześnie zeznał, że nie wykonywał obowiązku służbowego nie dlatego, że nie pozwalał mu na to nadmiar obowiązków służbowych czy też organizacja czasu pracy, ale dlatego że uważał „że raporty niczym nie skutkowały”, tak jak jego telefony do S. G.. Kierował się więc niechęcią do przełożonego i podważał celowość nakładanego na niego obowiązku, mimo że wiedział, że raporty służą celom statystycznym.

Zaznaczyć należy, że powód jako podwładny nie był uprawniony do kwestionowania okoliczności skierowania do niego polecenia i podważania jego wagi i zasadności. Zadanie przesyłania dziennych raportów zlecone powodowi nie było ani wygórowane ani o wysokim stopniu trudności. Nie było to również nowe zadanie, odbiegające od dotychczas wykonywanej przez powoda pracy. Po stronie powoda nie było woli zrealizowania go w sposób oczekiwany przez przełożonego, a upominanie powoda przez przełożonego w tym zakresie nie odniosło rezultatu. Istotą stosunku pracy jest natomiast podporządkowanie pracownicze, a zgodnie z art. 100 § 1 k.p. pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

W ocenie Sądu potwierdzenie faktów ujętych jako przyczyna druga w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę w pełni usprawiedliwia motywację decyzji pracodawcy do osoby powoda. Pracodawca miał prawo oczekiwać, iż powód podporządkuje się poleceniu składania raportów i będzie wykonywać je rzetelnie. Mając na uwadze, że powód, pomimo otrzymania wyraźnego polecenia, świadomości konsekwencji i informowania o finansowych konsekwencjach jego zaniechań, nadal nie dostosowywał się do polecenia, pracodawca miał pełne prawo skorzystać z prawa do zakończenia z powodem umowy o pracę w drodze wypowiedzenia.

Na marginesie należy zauważyć, że pozwany nie posłużył się rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p., ale zastosował wypowiedzenie umowy o pracę, które stanowi normalny sposób rozwiązania umowy o pracę i jako takie nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, a jedynie musi być ono uzasadnione (tak też

Sąd Najwyższy w wyroku z 4.04.1979r., PRN 32/79, publ. w LEX nr 14491). Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie znaczy to, iż ma być przyczyna o wadze szczególnej, nadzwyczajnej doniosłości, wyjątkowym znaczeniu. Te ostatnie są bowiem podstawą do rozwiązywania umowy bez wypowiedzenia. Uzasadniać wypowiedzenie może zarówno jednorazowe zdarzenie ważące negatywnie na ocenie rzetelności i sumienności pracownika oraz właściwego wykonywania przez niego obowiązków, jak też wielokrotne, powtarzalne jego naganne „drobne” zachowania, które u obciążonego ryzykiem pracodawcy, powodują utratę zaufania do pracownika. Niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych wynikające z niewiedzy, czy też tylko niedostatku wiedzy (kompetencji) potrzebnej do prawidłowego ich wykonywania, brak oczekiwanej dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu czynności przypisanych zajmowanemu stanowisku (pewien rodzaj „nonszalancji pracowniczej”) uzasadniają wypowiedzenie. Bez znaczenia dla oceny zasadności wypowiedzenia są przyczyny (źródła) nagannych zachowań pracownika. O zasadności wypowiedzenia decydują obiektywnie stwierdzone fakty nieprawidłowego wykonywania obowiązków pracowniczych. Samego wypowiedzenia zaś nie można traktować jako kary. Jest to zwykły instrument doboru kadry pracowniczej przez pracodawcę.

Zdaniem Sądu przyczyna sformułowana jako „notoryczne niestosowanie się pracownika do otrzymywanych poleceń służbowych, np. poprzez brak lub nieterminowe składanie raportów pracy” została w pełni potwierdzona (w tym przez samego powoda) i jest wystarczająca dla uznania wypowiedzenia za zasadne.

Marginalnie jedynie należy zaznaczyć, iż Sąd brał pod uwagę jedynie zachowanie powoda opisane w treści wypowiedzenia, a polegające właśnie na nieskładaniu lub nieterminowym składaniu raportów pracy. Nie zostały wzięte pod uwagę inne zachowania powoda (takie jak np. niestosowanie się do wyznaczonego czasu pracy, niestosowanie się do poleceń odwiedzania konkretnych klientów) przedstawione dopiero w toku zeznań świadków przesłuchanych na wniosek pozwanej. Na tym etapie postępowania jest to zbyt późne sprecyzowanie przyczyn wypowiedzenia, których konkretyzacja winna nastąpić w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu lub w momencie jego wręczania pracownikowi.

Druga przyczyna wypowiedzenia, określona jako „niezadawalające wyniki sprzedażowe” została zaś oceniona przez Sąd jako nieprawdziwa. W żaden sposób nie wpłynęło to jednak na prawidłowość wypowiedzenia, jako że nawet w sytuacji, gdy pracodawca podał dwie zgoła odmienne rodzajowo przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę i nie wykazał prawdziwości jednej z nich, nie oznacza to wcale, że wypowiedzenie umowy o pracę było niezgodne z prawem.

Po pierwsze należy zauważyć, że pozwany jest instytucją finansową, której celem jest maksymalizacja zysków z prowadzonej działalności gospodarczej, stąd brak realizacji celów operacyjnych postawionych pracownikom negatywnie wpływa na poziom tych zysków. Pracodawca nie ma obowiązku zatrudniania pracowników, którzy nie spełniają jego oczekiwań pod względem efektywności pracy. Jednakże oczekiwane normy pracy winny być jasne i znane pracownikom oraz realne do wykonania. Powód wskazał, że nie miał nałożonego planu sprzedażowego, otrzymywał jedynie sporadycznie, podczas spotkań, wskazówki ustne od bezpośredniego przełożonego, w tym przykładowo o zwiększenie normy w kolejnym miesiącu 100.000 zł. Analiza obrotów wypracowanych przez powoda wskazuje, że powód na przestrzeni 2016 r. zwiększał systematycznie swoją normę. Od stycznia 2016 r. do maja 2016 r. oraz w sierpniu 2016 r. był to wzrost o 100.000 zł, w pozostałych miesiącach wzrost ten nie był na tak wysokim poziomie, jednak z miesiąca na miesiąc powód osiągał coraz to lepsze wyniki. Istotnym jest, że osiąganym przez powoda wyniki przekraczały normy przyjęte przez pracodawcę dla pozostałych przedstawicieli handlowych działających razem z powodem na rynku niemieckim. Z miesiąca na miesiąc powód osiągał też wyższe kwoty premii, a te powiązane były ściśle z osiąganymi wynikami. Wynik za listopad 2016 r. na poziomie 937.388,89 zł był na bardzo wysokim poziomie, a był to ostatni wynik powoda przed zakończeniem z nim stosunku pracy. Każdy wynik powoda za dany miesiąc był wyższy od założonego planu miesięcznego pozostałych przedstawicieli.

Pozwana spółka w toku postępowania nie wykazała, aby plan sprzedażowy zawarty na k. 302-303 był powodowi przedstawiony, a powód tej okoliczności zaprzeczył. Oczywistym zaś jest, że jeśli pracodawca chce wymagać od pracownika wykonania określonych norm, egzekwować je i mieć możliwość wyciągania konsekwencji z braku ich realizacji, powinien w pierwszej kolejności sformułować wyraźnie swoje oczekiwania wobec pracownika, a tego

pozwana wobec powoda nie uczyniła. Świadek S. G. zeznał wręcz, że „powód nie osiągał celów, w związku z tym nie było sensu ustalać kolejnych celów sprzedażowych.” Pozwana przedstawiła też plany sprzedażowe dla pozostałych przedstawicieli handlowych, które są dużo niższe niż plany powoda, a jednocześnie nie wiadomo w jakim zakresie plany te zostały zrealizowane (dane te, według oświadczenia pozwanej, nie zostały zachowane).

Podsumowując należy stwierdzić, że nie budzi wątpliwości, iż u podstaw wypowiedzenia powodowi umowy o pracę legła przyczyna realna i uzasadniająca decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę. Odnosi się to jednak do niestosowania się powoda do otrzymywanych poleceń służbowych w postaci braku bądź nieterminowego przedkładania raportów. Prowadzi to do wniosku, że przepisy dotyczące wypowiedzania umów o pracę nie zostały naruszone. Pracodawca wykazał, iż jedna z dwóch wskazanych przyczyn jest prawdziwa. M. in. w wyroku z dnia 5 października 2005 r. w sprawie o sygn. akt PK 61/05 Sąd Najwyższy uznał natomiast, że pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona.

Argumentacja powoda, stanowiąca jego linię obrony (przy jednoczesnym braku kwestionowania naruszenia) nie znalazła zaś potwierdzenia w materiale dowodowym i nie stanowi żadnego usprawiedliwienia. Ponadto powód nie wykazał swoich twierdzeń, jakoby główną przyczyną zakończenia z nim stosunku pracy był konflikt z S. G. oraz ostatni okres nieobecności w pracy spowodowany niezdolnością do pracy. Niewątpliwie powód nie był zadowolony z współpracy z nowym przełożonym, jednakże dowody obrazujące jego relacje z przełożonym (w postaci wydruków wiadomości mailowych) nie wskazują na istnienie sporu. Wiadomości mailowe sporządzone przez S. G. do powoda zawierają polecenia służbowe, przedstawienie konsekwencji niedostosowania się do poleceń, wyjaśnienie kwestii problematycznych, a ich ton nie odbiega od poprawnych relacji na linii przełożony - podwładny. Trudno doszukać się w nich elementów konfliktowych czy też zmierzających do utrudnienia pracy powodowi. Z drugiej strony, to właśnie w treści wiadomości od powoda można dostrzec pretensje i niezadowolenie. Poza ww. wiadomościami powód nie naprowadził żadnych wniosków dowodowych, które dowodziłyby jego twierdzeń o konflikcie z przełożonym i celowym utrudnianiu przez niego pracy powodowi. Jednocześnie powód nie wykazał, aby rzeczywistą przesłanką zakończenia z nim stosunku pracy był pobyt na trzymiesięcznym zwolnieniu lekarskim. Sam fakt, że wręczenie oświadczenia o wypowiedzeniu nastąpiło bezpośrednio po powrocie do pracy nie jest dostateczną przesłanką do przyjęcia, że było to bezpośrednią przyczyną. Powód nie dostarczył na potwierdzenie tego twierdzenia żadnych dowodów, a jedynie przedstawił własne przypuszczenie, podając, że w jego ocenie nie było żadnych podstaw do zakończenia z nim umowy o pracę, ponieważ nie otrzymywał co do swojej pracy żadnych uwag. Ten ostatni argument nie polega na prawdzie, jako że powód był upominany i karany w kwestii raportów, a mimo tego obowiązek ten od dłuższego czasu lekceważył, bagatelizując (niesłusznie) wagę raportów dziennych.

W konsekwencji powództwo o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę oddalono.

Roszczenie o wypłatę premii okazało się uzasadnione, przy czym nie co do wysokości dochodzonej przez powoda.

Strona pozwana podnosiła, iż premia ma charakter uznaniowy, jednakże ustalenia stanu faktycznego przeczą jej twierdzeniom. W kształtującym się od dawna, a obecnie utrwalonym, orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazywano na kryteria tego rozróżnienia, takie jak "źródło pokrycia świadczeń" według zasady - premia z funduszu płac, nagroda z innych funduszy, czy nazwa świadczenia (por. uzasadnienia wyroków Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 1963 r., II PR 846/63, OSNCP 1965 nr 2, poz. 25 i z dnia 5 maja 1976 r., I PR 80/76, OSNCP 1976 nr 12, poz. 271; NP 1977 nr 6, s. 919 z glosą J. Broła). Decydujące jest jednak to, czy odpowiednie akty (np. umowa o pracę) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory); w takim przypadku mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa (tak zwany roszczeniowy charakter świadczenia), czy też nabycie prawa do świadczenia zależy wyłącznie od decyzji (uznania) pracodawcy (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: wyrok z dnia 30 marca 1977 r., I PRN 26/77, OSNCP 1977 nr 11, poz. 225; uchwała z dnia 27 kwietnia 1977 r., I PZP 6/77, OSNCP 1977 nr 11, poz. 207; NP 1979 nr 1, s. 135 z glosą M. du Valla; uchwała z dnia 24 sierpnia 1978 r., I PZP 21/78, OSNCP 1979 nr 2, poz. 29; wyrok

z dnia 31 marca 1980 r., I PRN 138/79, Służba Pracownicza 1980 nr 10, s. 34; uchwała z dnia 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, OSNCP 1983 nr 12, poz. 192; OSPiKA 1984 nr 11, poz. 235 z glosą M. Seweryńskiego; wyrok z dnia 1 października 1984 r., I PRN 131/84, OSPiKA 1988 nr 1, poz. 21 z glosą J. Pachy; OSP 1991 nr 5, poz. 125 z glosą T. Gregorczyk; wyrok z dnia 21 września 1990 r., I PR 203/90, OSP 1991 nr 7-8, poz. 166). Istotą premii uznaniowej (nagrody) jest jej wyjątkowość rozumiana jako wyraz uznania pracodawcy dla umiejętności pracownika, jego zasług, sumienności, wykonania trudnego zadania. Premia taka jest przyznawana sporadycznie i z jej istoty trudno tu mówić o periodiczności w jej przyznawaniu. Pracodawca nie ma możliwości bowiem przewidzieć w jaki sposób pracownik wykona swoje obowiązki i czy jego efekty będą miały dla niego szczególny charakter. W niniejszym stanie faktycznym, według § 7 regulaminu wynagradzania, pracownikom pozwanej spółki przysługują następujące składniki wynagrodzenia: 1) wynagrodzenie zasadnicze, 2) premia uznaniowa, 3) dodatkowe wynagrodzenie za pracę. Premia została więc jednoznacznie określona jako "przysługujący" składnik wynagrodzenia za pracę. Ponadto powód otrzymywał premię cyklicznie (co miesiąc), powtarzalnie, był to stały składnik jego wynagrodzenia. Wynika to wprost z zapisów list płac, w których premie są ujęte. W regulaminie wskazano, że premia przyznawana jest przez bezpośredniego przełożonego za szczególne osiągnięcia, wkład pracy pracownika i to uprawnienie pracodawcy zostało przedstawione jako argument przemawiający za przyjęciem uznaniowości. Nie jest to pogląd trafny i w Regulaminie wynagradzania obowiązującym w pozwanej spółce najwyraźniej uregulowany został dodatkowy rodzaj premii aniżeli ten przyznawany powodowi. Jeżeli bowiem nabycie prawa do świadczenia ma określone przesłanki (a w takim przypadku mamy do czynienia z premią tzw. regulaminową), to zawsze pracodawca dokonuje jedynie oceny, czy przesłanki te zostały spełnione i podejmuje decyzję o wypłacie lub odmowie wypłaty premii. Jest to więc merytoryczna ocena spełnienia warunków nabycia prawa do świadczenia. Taka ocena (decyzja) pracodawcy podlega weryfikacji w postępowaniu sądowym, gdyż na tym polega tzw. roszczeniowy charakter premii.

Analizowane w niniejszej sprawie świadczenie miało określone warunki w sposób dostateczny dla ich weryfikacji. Było to osiągnięcie konkretnych wyników sprzedażowych, których sposób wyliczenia został szczegółowo opisany w kalkulatorze premii (k. 12). Przez cały czas obowiązywania kalkulatora spełnianie przez powoda tych warunków było oceniane przez pracodawcę i premia była mu przyznawana i ta praktyka także powinna być uwzględniona. Według tego podstawowego kryterium sporne świadczenie było więc premią, a przemawia za taką oceną także jego nazwa. Okoliczność, że premia ta w ostatnim okresie została pomniejszona w związku z nieterminowym składaniem bądź nieskładaniem raportów przez powoda pozostaje bez wpływu na ocenę charakteru tego świadczenia, jako że takie obniżenie stanowiło de facto karę porządkową (art. 108 k.p.), na co wskazywał zarówno powód jak i świadek S. G.. Nie wiązało się to z uznaniowością pracodawcy. Notabene udzielenie takiej kary porządkowej było nieskuteczne i nie mogło faktycznie obniżyć premii powoda, skoro nie nastąpiło na piśmie zgodnie z art. 110 k.p. Pozwana nie wykazała również w jakich miesiącach obniżenie to nastąpiło i w jakiej ostatecznie było wysokości. Z tych też względów nie uwzględniono kwot owych kar finansowych w ustaleniu należności powoda z tytułu premii. Dodatkowo, powracając do oceny charakteru omawianego świadczenia, należy podkreślić że zarówno świadek S. G. jak i świadek J. W. powołali się na przesłanki przyznania premii, w tym osiągnięcia przez pracownika obrotów w oparciu o kalkulator. Świadczy to o kryteriach jej przyznawania, a tym samym o jej roszczeniowym charakterze. Dodatkowo, w odniesieniu do premii funkcjonował system odwołania do centrali, co potwierdził również świadek S. G.. Jest to kolejny argument przemawiający za roszczeniowością premii. Również sam powód zeznał, że poza kryteriami uzyskania premii, wynikającymi z kalkulatora premiowego nie zostały mu przedstawione żadne inne warunki jej uzyskania, a premia miała być mu naliczona automatycznie po osiągnięciu określonych wskaźników wskazanych w kalkulatorze.

W dalszej kolejności należało ustalić wysokość należnej powodowi premii. Pozwana, przedstawiając zestawienie zawierające: wypracowany przez powoda obrót, wysokość należnej premii od obrotu, wysokość należnej premii od nowych klientów, wskazała wyliczenia, z których wynika, że w okresie spornym premie nie zostały wypłacone powodowi we właściwej wysokości (zgodnie z kalkulatorem). Dane te, będące podstawą wyliczenia premii, Sąd ocenił jako wiarygodne i miarodajne do przyznania premii w wysokości określonej w zestawieniu za marzec 2016 r. – 1.209,53 zł, za sierpień 2016 r. – 1.117,64 zł, za wrzesień 2016 r. – 1.927,52 zł, za październik 2016 r. – 1.513,83 zł, za listopad 2016 r. – 3.118,25 zł (k. 297-304). Przyjęcie bowiem roszczeniowego charakteru premii skutkowało

przyjęciem, że winna ona zostać wypłacona powodowi w pełnej wysokości, zgodnej z kalkulatorem premii, który to kalkulator był podstawą do wyliczenia premii.

Powód kwestionował dane i wyliczenia przedstawione przez pozwaną w tym zakresie. Porównanie danych przedstawionych przez strony w tym zakresie prowadzi do przyjęcia, że powód podważył przyjęty przez pozwaną obrót za każdy miesiąc, co skutkowało odmienną wysokością premii od tegoż obrotu. Ciężar dowodu w zakresie wykazania, że powód wypracował określonej wysokości obrót oraz że zyski od współpracy z określonymi klientami powinny być przypisane do niego, spoczywał właśnie na powodzie. To powód winien naprowadzić dowody na tą okoliczność, czego nie uczynił. Zeznania powoda i komputerowy wydruk zawierający listę klientów sporządzony przez samego powoda to niewystarczający materiał dowodowy, w szczególności, że świadek S. G. wskazał, że odebrał powodowi kilku klientów. Powód nie miał więc podstaw do uwzględnienia ich w podstawie wyliczeń. Nawet jeśli by przyjąć, że powód faktycznie współpracował z klientem przypisanym do innego przedstawiciela równoległe z tymże przedstawicielem to nie sposób jest ustalić (na podstawie danych zaprezentowanych przez powoda) w jakim miesiącu okresu spornego miało to miejsce i jaką część obrotu uzyskanego od danego klienta wypracował właśnie powód. W zakresie zaś premii od nowych klientów kwoty przedstawione przez obie strony były zgodne. Zaznaczyć też należy, że powód początkowo zaakceptował wyliczenia strony pozwanej, aby w późniejszym etapie procesu je zakwestionować, bez poparcia swojego stanowiska stosownymi dowodami. Dane powoda dotyczące wypracowanego obrotu i należnej w związku z tym premii Sąd uwzględnił jedynie za miesiąc lipiec 2016 r. (k. 309) w braku dowodów przeciwnych zaprezentowanych przez pozwaną do obrotu za ten miesiąc i braku zakwestionowania wyliczenia powoda za ten miesiąc. Uwzględnienie obrotu wypracowanego w lipcu 2016 r. w wypłacie dokonywanej we wrześniu 2016 r. wynika z faktu, iż jak wynika z materiału dowodowego zebranego w sprawie (przywołanego w stanie faktycznym) w miesiącu wrześniu 2016 r. wypłacono powodowi premię nie tylko za sierpień, ale i za lipiec 2016 r., likwidując od tego momentu przesunięcie czasowe w wypłacie premii (w lipcu 2016 r. wypłacono bowiem powodowi premię za maj 2016 r., w sierpniu 2016 r. premię za czerwiec 2016 r., a we wrześniu premię i za lipiec i za sierpień 2016 r., następnie w październiku 2016 r. już bez przesunięcia czasowego premię za wrzesień 2016 r., a w listopadzie 2016 r. za październik 2016 r., itd.).

W sumie powodowi należne jest wyrównanie premii za okres od marca do listopada 2016 r. w łącznej kwocie 9.492,63 zł (szczegółowo opisano to w stanie faktycznym). Powód za miesiąc marzec 2016 r. domagał się jednak tytułem wyrównania premii jedynie kwoty 707,81 zł (z 1.209,53 zł należnej) i Sąd nie mógł zasądzić kwoty za ten miesiąc ponad żądanie pozwu.

W konsekwencji, na podstawie art. 80 k.p., zasądzono na rzecz powoda kwotę 8.990,91 zł (9.492,63 zł – 501,72 zł) tytułem premii za okres od marca do listopada 2016 r., a w pozostałym zakresie roszczenie o premię oddalono.

Pomimo częściowego cofnięcia pozwu przez powoda w zakresie premii (ponad kwotę 11.056,80 zł) Sąd nie umorzył postępowania ponad tą kwotę, nie dysponując oświadczeniem pozwanej spółki o wyrażeniu zgody na cofnięcie pozwu i w całości powództwo w pozostałym zakresie oddalił.

Jako niezasadny należało uznać zarzut powoda podniesiony na rozprawie w dniu 23 listopada 2018 r., iż nie otrzymał od pozwanej spółki wskazywanej przez nią kwoty premii za listopad 2016 r. (3.500 zł brutto), a miało to wynikać z dokonanych wyliczeń powoda odnośnie sumy wszystkich świadczeń wypłaconych powodowi za listopad 2016 r. (jednym przelewem), która zdaniem powoda była za niska. Podobne zarzuty odnośnie pozostałych miesięcy powód zdaje się formułować także w piśmie z dnia 29 października 2018 r. (k. 307-312). W związku z zarzutem powoda, Sąd dokonał analizy wypłaconych powodowi kwot (potwierdzenia przelewu k. 278-289) z należnościami (z różnych tytułów) wynikającymi z list płac (k. 85-89), kartoteki wynagrodzeń (k. 95-97), a także z dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powoda i skonfrontował je z wyliczeniami powoda. Na skutek powyższej analizy Sąd stwierdził, iż kwoty, które zostały wypłacone powodowi korespondują z danymi wynikającymi z przywołanych wyżej dokumentów. I tak, m.in. stwierdzono, iż na rachunek bankowy powoda, poza wynagrodzeniem zasadniczym (6.357 zł brutto), wpływały premie, w miesiącach, w których był niezdolny do pracy wynagrodzenie chorobowe. Pracodawca odliczał powodowi kwotę 52 zł miesięcznie za kartę M., kwotę 55 zł za ubezpieczenie grupowe oraz co miesiąc powiększał kwotę podatku dochodowego i składki na ubezpieczenie społeczne o kwotę 80 zł od ryczałtu

(wycenionego na 250 zł) za korzystanie przez B. Z. z samochodu służbowego do celów prywatnych. W miesiącu listopadzie 2016 r. pracodawca zaczął pobierać od wynagrodzenia B. Z. wyższą zaliczkę na podatek dochodowy w związku z osiągnięciem dochodu kwalifikującego go do wyższego progu podatkowego. Z wyliczenia sporządzonego przez powoda wynika, iż nie uwzględniał on większości tych okoliczności, np. że w niektórych miesiącach pobierał wynagrodzenie chorobowe, które stanowi 80% zwykłego wynagrodzenia, nie uwzględniał powiększania o kwotę 80 zł zaliczki na podatek dochodowy i składkę na ubezpieczenie społeczne, a nawet w ogóle nie uwzględniał zaliczki na podatek dochodowy, w tym odprowadzenia zaliczki na ten podatek za miesiąc listopad 2016 r. w wyższej wysokości w związku z wejściem w wyższy próg podatkowy. Reasumując, należy stwierdzić, iż kwoty wypłacone powodowi, a stwierdzone w potwierdzeniach przelewu są w pełni kompatybilne z kwotami wynikającymi z list płac (oczywiście w wartości netto). Tym bardziej dziwi Sąd złożone przez pozwaną spółkę na ostatniej rozprawie oświadczenie, precyzujące (bez żadnego uzasadnienia) wysokość wypłaconej rzekomo powodowi kwoty premii za miesiąc marzec 2016 r. z kwoty 2.602,88 zł brutto na kwotę 3.750 zł brutto (k. 325), bowiem kwota ta nie została w żaden sposób potwierdzona materiałem dowodowym i nie została uznana przez Sąd.

Sąd ustalił stan faktyczny w niniejszej sprawie na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie w postaci: dokumentów (szczegółowo wymienionych w stanie faktycznym). W poczet materiału dowodowego nie zostało włączone zestawienie klientów sporządzone przez powoda, które nie spełnia wymogów choćby dokumentu prywatnego (art. 245 k.p.c.), a dane w nim zawarte nie zostały potwierdzone w pozostałym materiale dowodowym.

Sąd nie skorzystał z zeznań świadków A. M. i P. F., jako że nie były one świadkami wykonywania przez powoda obowiązków służbowych i nie miały wiedzy na temat przyczyn wypowiedzenia. Zeznania świadków S. G. i J. W. zostały włączone do materiału dowodowego w zakresie w jakim odnosiły się przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu oraz praktyki w wypłacie premii. Sąd miał na uwadze, że świadkowie ci z jednej strony wskazywali, iż wysokość premii zależała od spełnienia wskaźników z kalkulatora, zaś z drugiej strony wspominali o uznaniowości, co nie znalazło potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym, a zwłaszcza z dowodem w postaci wiadomości mailowej, którą do powoda skierował w dniu 21grudnia 2015 r. J. W. (k. 11-12), z której wynikał, iż system premiowy w pozwanej spółce oparty jest jedynie na kalkulatorze premiowym (załączonej do tej wiadomości) bez żadnych dodatkowych warunków. Pominięte zostały w stanie faktycznym okoliczności powoływane przez świadków, których pozwana nie ujęła w treści wypowiedzenia. Sąd uwzględnił zeznania powoda B. Z. i oceniając je jako spójne z pozostałym materiałem dowodowym.

O kosztach procesu w pkt III wyroku Sąd orzekł w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu przewidzianą w art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Wniosek o zasądzenie kosztów procesu w niniejszej sprawie złożyła jedynie pozwana spółka.

Na koszty procesu pozwanej składało się wynagrodzenie zawodowego pełnomocnika - radcy prawnego, którego minimalna stawka w zakresie żądania odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 obowiązującego w dniu wniesienia powództwa Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r., poz. 265) wynosiła 180 zł. W zakresie zaś żądania premii na podstawie § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 przywołanego wyżej rozporządzenia wynosiła 2.700 zł. Pozwana w zakresie tego żądania wygrała proces w 30% ($8.990,91 \text{ zł} / 12.750 \text{ zł} = 0,70$), więc należy się jej tytułem wynagrodzenia kwota 810 zł ($2.700 \text{ zł} \times 0,30 = 810 \text{ zł}$). Łącznie tytułem zwrotu kosztów procesu pozwanej należy się kwota 990 zł ($180 \text{ zł} + 810 \text{ zł}$).

Zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2006.167.1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy. W myśl art. 35 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w sprawach z zakresu prawa pracy pobiera się opłatę podstawową w kwocie 30 złotych wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenia niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Jednakże w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa 50.000 złotych, pobiera się od wszystkich pism procesowych opłatę sądową. Z uwagi na fakt częściowego przegrania sprawy przez stronę pozwaną, Sąd – zgodnie z zasadą przewidzianą w ww. art. 113 ustawy o

kosztach sądowych w sprawach cywilnych – nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie kwotę 450 zł stanowiącą 5 % kwoty wygranej przez powoda (5% z 8.990,91 zł), o czym orzeczono w pkt IV.

W pkt V wyrokowi nadano rygor natychmiastowej wykonalności co do pkt I – na podstawie art. 477² §1 k.p.c. – do kwoty odpowiadającej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu zasadniczemu powoda.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)

(...)