

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 21 marca 2016 r. powód W. S., po ostatecznym sprecyzowaniu żądania, domagał się od pozwanej (...) S.A. z siedzibą w K. kwoty 630 zł tytułem zaniżonej premii za maj 2014 r. wypłaconej w czerwcu 2014 r. oraz kwoty 1.584 zł tytułem odszkodowania za utraconą możliwość uzyskania prowizji z uwagi na zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia (zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy wynosiło 8 dni, w tym 2 dni celem poszukiwania nowej pracy). Powód wniósł nadto o zasądzenie od pozwanej, na swoją rzecz, kosztów procesu zgodnie z załączonym spisem kosztów.

Pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda, na swoją rzecz, kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu swego stanowiska podniosła, iż zgodnie z pkt 4 ppkt 2 Regulaminu premiowania „pracownik może być pozbawiony wypracowanej premii prowizyjnej o wartość błędu w przypadku źle wyliczonej marży, źle ustalonej ceny, wysokości rabatu itp.”. Odnośnie żądanego odszkodowania spółka wskazała, iż zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia nie było bezprawne, a jedynie do dnia 22 lutego 2016 r. pozostawało czynnością nienazwaną przez kodeks pracy, jednak dopuszczalną w praktyce i doktrynie, powód skwapliwie skorzystał z dni wolnych, a nadto - gdyby przyjąć średnią premię prowizyjną – ewentualna prowizja za okres 8 dni wynosiłaby 640 zł, czyli prawie trzy razy mniej niż obecnie dochodzone odszkodowanie. Pracodawca akcentował również brak związku przyczynowego między zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy a szkodą, wskazując, że otrzymanie przez pracownika premii prowizyjnej zależy od szeregu czynników, takich jak np. wypracowanie minimum 100% normy, sezonowości sprzedaży czy dyspozycji pracownika danego dnia.

W toku procesu strony podtrzymały dotychczasowe stanowiska, przedkładając kolejne pisma procesowe, przy czym w piśmie z dnia 15 stycznia 2018 r. strona pozwana wskazała, że o równowartość szkody spowodowanej bezspornym błędem powoda została obniżona premia o charakterze uznaniowym, a zatem uzależniona od uznania pracodawcy i jego suwerennej decyzji.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

W. S. był zatrudniony w (...) S.A. z siedzibą w K. w oparciu o umowę o pracę od dnia 2 czerwca 2009 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, tj. od dnia 2 czerwca 2012 r. do dnia 31 maja 2015 r., na stanowisku starszego sprzedawcy (od dnia 1 września 2012 r.) z wynagrodzeniem w wysokości 1.800 zł brutto miesięcznie. Swoją pracę wykonywał w Salonie (...) w S.. Podpisując umowę z dnia 2 czerwca 2012 r. W. S. złożył oświadczenie, iż zapoznał się z treścią m.in. obowiązujących u pracodawcy regulaminów. W umowie przewidziano jej rozwiązanie przez każdą ze stron za uprzednim pisemnym wypowiedzeniem z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

Bezsporne, a nadto dowód: umowa o pracę z dnia 2 czerwca 2012 r. – k. 11 akt osobowych powoda, aneks z dnia 1 września 2012 r. – k. 12 akt osobowych powoda, świadectwo pracy z dnia 29 kwietnia 2015 r. – nienumerowana karta akt osobowych powoda;

W pozwanej spółce obowiązywał Regulamin wynagradzania, który przewidywał w §6, iż pracownik z tytułu wykonywanej pracy może dodatkowo otrzymać premię prowizyjną miesięczną w oparciu o wyniki sprzedażowe sprzedawców. Zasady wypłaty premii dla m.in. starszych sprzedawców określał Regulamin wypłaty premii prowizyjnej w salonach meblowych dla sprzedawców mebli stanowiący załącznik nr 1 do Regulaminu wynagradzania. W Regulaminie wypłaty premii zawarto zapis „pracownik może być pozbawiony wypracowanej premii prowizyjnej o wartość błędu w przypadku źle wyliczonej marży, źle ustalonej ceny, wysokości rabatu”.

Dowód: Regulamin wynagradzania – k. 39-44, Regulamin wypłaty premii prowizyjnej – k. 45-47;

W. S. otrzymywał miesięczne plany sprzedażowe. Gdyby wykonał mniej niż 70% planu, nie otrzymałby żadnej prowizji. Za każdy % wykonania planu powyżej 70% otrzymywał prowizję. Prowizja była tym wyższa, im o większą ilość punktów procentowych była przekroczona wartość 70% założonego na dany miesiąc planu. Wypłata prowizji nie była uzależniona od złożenia zamówienia przez klienta, ale od jego sfinalizowania, czyli uiszczenia ceny. Przekroczenie 70% wykonania planu z reguły następowało po pierwszych trzech tygodniach miesiąca.

Pracownicy, którzy byli nieobecni w pracy z uwagi na korzystanie z urlopu wypoczynkowego i w związku z nieobecnością nie mogli dokonywać sprzedaży towaru, otrzymywali dodatek urlopowy stanowiący iloczyn dni nieobecności w pracy i średniej prowizji.

Dowód: zeznania powoda – k 86-87, 91 w zw. z k. 131-132, zeznania świadka J. S. – k. 88-90, zeznania świadka B. Z. – k. 128 – 130;

W kwietniu 2014 r. W. S. omyłkowo sprzedał narożnik Nobile o 630 zł taniej niż był on dostępny. Klientka nie uiszczała brakującej ceny. W związku z powyższym W. S. otrzymał w czerwcu 2014 r. prowizję wypracowaną w maju 2014 r. o 630 zł niższą od tej, która mu się faktycznie za maj 2014 r. należała.

Dowód: korespondencja e-mailowa z dnia 29 lipca 2015 r. – k. 83-84, zeznania powoda – k 86-87, 91 w zw. z k. 131-132, zeznania świadka J. S. – k. 88-90, zeznania świadka B. Z. – k. 128-130, a nadto oświadczenie powoda i pełnomocnika pozwanej na rozprawie w dniu 2 marca 2018 r. – k. 129;

W. S. nie wyraził zgody na potrącenie ww. kwoty 630 zł.

Dowód: zeznania powoda – k 86-87, 91 w zw. z k. 131-132;

W okresie od kwietnia 2014 r. do kwietnia 2015 r. W. S. uzyskał następujące prowizje:

- za kwiecień 2014 r. – 591,72 zł,
- za maj 2014 r. – 1388,46 zł,
- za czerwiec 2014 r. – 732,67 zł,
- za lipiec 2014 r. – 845,29 zł,
- za sierpień 2014 r. – 1372,16 zł,
- za wrzesień 2014 r. – 1544,03 zł,
- za październik 2014 r. – 759,16 zł,
- za listopad 2014 r. – 2302,07 zł,
- za grudzień 2014 r. – 1939,14 zł,
- za styczeń 2015 r. – 2621,95 zł,
- za luty 2015 r. – 2332,90 zł,
- za marzec 2015 r. – 2580,41 zł,
- za kwiecień 2015 r. – 591,72 zł.

Bezsporne, a nadto dowód: uniwersalne listy płac – k. 17-18, 19-20, 21-22, 23-24, 25-26, 27-28, 29-30, 31-32, 33-34, 35-36, 37-38, 74-75;

W. S. uzyskiwał dopłaty do urlopu w następujących miesiącach:

- w maju 2014 r. – 525, 60 zł,
- w czerwcu 2014 r. – 525,60 zł,
- we wrześniu 2014 r. – 388,43 zł,
- w październiku 2014 r. – 213,12 zł,
- w listopadzie 2014 r. – 492,78 zł,
- w grudniu 2014 r. – 108,10 zł,
- w lutym 2015 r. – 90,80 zł,
- marcu 2015 r. – 265,19 zł.

Bezsporne, a nadto dowód: uniwersalne listy płac – k. 17-18, 23-24, 25-26, 27-28, 29-30, 33-34, 35-36, 74-75;

W dniu 9 kwietnia 2015 r. pracodawca wypowiedział W. S. umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 25 kwietnia 2015 r.

Bezsporne, a nadto dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – nienumerowana karta akt osobowych powoda;

W związku z wypowiedzeniem W. S. umowy o pracę J. S. – dyrektor Salonu (...) w S. przedłożył mu do podpisania porozumienie z dnia 9 kwietnia 2015 r., na mocy którego w okresie od dnia 20 kwietnia 2015 r. do dnia 25 kwietnia 2015 r. W. S. miał zostać zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. W. S. odmówił podpisania tego porozumienia.

W. S. chciał przychodzić do pracy w okresie wypowiedzenia, bo po trzecim tygodniu pracy miał szansę na znaczne przekroczenie 70% planu, co było związane z możliwością uzyskania wyższej prowizji. W. S. uzyskałby prowizję, gdyby podczas okresu, w którym został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, sfinalizował sprzedaż towaru z magazynu, bądź w inny sposób doprowadziłby do sfinalizowania zakupu (tj. zapłaty ceny za towar) w tym okresie. W dziale, w którym pracował W. S., znacznie ilość mebli była dostępna „od ręki” w magazynie.

J. S. zakazał W. S. przychodzenia do pracy w ww. okresie. Ponadto udzielił W. S. dwóch dni wolnego na poszukiwanie pracy.

Pracodawca zwalniał wszystkich sprzedawców w okresie wypowiedzenia z obowiązku świadczenia pracy, bo obawiał się, że pracując w okresie wypowiedzenia będą działać na szkodę firmy.

Dowód: porozumienie z dnia 9 kwietnia 2015 r. – nienumerowana karta akt osobowych powoda, zeznania powoda – k 86-87, 91 w zw. z k. 131-132, zeznania świadka J. S. – k. 88-90, zeznania świadka B. Z. – k. 128 – 130;

W dniu 10 kwietnia 2015 r. W. S. złożył w tut. Sądzie pozew, w którym domagał się m.in. oceny prawnej zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, wskazując, że mimo odmowy podpisania porozumienia o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, „dyrekcja każe mu do pracy nie przychodzić”. W. S. w pozwie wskazał również, iż boi się, że nie dostanie „ani grosza prowizji za około 100.000 zł zamówień, które spisał z klientami w ostatnim czasie, tj. około miesiąca”. Sprawa, która ostatecznie dotyczyła kary nagany, toczyła się pod sygn. akt IX P 324/15 i zakończyła się umorzeniem postępowania.

Bezsporne, a nadto dowód: pozew z dnia 10 kwietnia 2015 r. – k. 2-4 akta IX P 324/15;

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo okazało się częściowo zasadne.

W niniejszej sprawie poza sporem pozostawało, iż powód omyłkowo dokonał sprzedaży narożnika Nobile za cenę o 630 zł niższą niż należna, a nadto iż ww. kwota 630 zł została mu potrącona z wypracowanej przez niego prowizji za maj 2014 r., płatnej w czerwcu 2014 r. (w czerwcu 2014 r. powód otrzymał prowizję o 630 zł niższą niż przez niego wypracowana). Spór dotyczył natomiast tego, czy pracodawca miał prawo do dokonania takiego potrącenia, w szczególności w świetle obowiązującego w zakładzie pracy Regulaminu wypłaty premii prowizyjnej, w którym – w pkt 4 ppkt 2 - zawarto zapis „pracownik może być pozbawiony wypracowanej premii prowizyjnej o wartość błędu w przypadku źle wyliczonej marży, źle ustalonej ceny, wysokości rabatu”.

W ocenie Sądu ww. zapis, pomijając już nawet jego niegramatyczną redakcję, nie może stanowić podstawy potrącenia wypracowanej premii prowizyjnej, albowiem pozostaje w sprzeczności z treścią bezwzględnie obowiązującego art. 91 k.p., w myśl którego należności inne niż wymienione w art. 87 §1 (tj. sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych, zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi, kary pieniężne) i 7 (tj. kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia) mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie. Jak stanowi art. 9 §2 k.p. postanowienia m.in. regulaminów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. W myśl natomiast art. 18 §2 k.p. postanowienia umów i aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne, zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.

Zdaniem Sądu, wbrew stanowisku strony pozwanej, wyartykułowanemu pod sam koniec procesu, prowizji, z której dokonano potrącenia nie sposób utożsamiać z premią uznaniową, której wypłata zależna jest jedynie od woli pracodawcy. Jak wynika bowiem z Regulaminu premiowania nabycie prawa do świadczenia w postaci premii prowizyjnej uzależnione było od uzyskania konkretnych parametrów sprzedaży, a nie dowolnej oceny przełożonych. Świadczenie to, jak wskazują na to listy płac powoda, stanowiło znaczną część jego wynagrodzenia (a czasem nawet przewyższało wynagrodzenie zasadnicze), przy czym powód otrzymywał premię prowizyjną w każdym miesiącu. W tej sytuacji nie sposób zasadnie twierdzić, iż powód otrzymał zaniżoną (i w domyśle – nieroszczeniową) premię uznaniową. Co więcej, również w e-mailu z dnia 29 lipca 2015 r., sporządzonym przez D. B. – kierownika do spraw personalnych, wprost wskazano, iż pomniejszenie o kwotę 630 zł dotyczyło prowizji i nastąpiło zgodnie z Regulaminem wypłaty premii prowizyjnej – pkt 4.2.

W tym miejscu podkreślenia wymaga, iż zgodnie z uchwałą 7 sędziów (zasadą prawną) z dnia 17 stycznia 2013 r. (II PZP 4/12) wynagrodzenie za pracę sensu stricto (tj. będące zapłatą za wykonaną pracę) na ogół nie jest świadczeniem jednolitym, lecz złożonym, albowiem składa się z wielu świadczeń częściowych. Jest ono w istocie zbiorczą nazwą dla rozmaitych wypłat dokonywanych przez pracodawcę na rzecz pracownika, których wynagrodzeniowy charakter tylko niekiedy jednoznacznie przesądza ustawodawca. Jest tak w odniesieniu do wynagrodzenia zasadniczego (np. art. 77³ § 3 pkt 1 k.p. czy art. 151¹ § 3 k.p.), nagrody z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub nadwyżce bilansowej (art. 87 § 5 k.p.). Kwalifikacji poszczególnych wypłat na rzecz pracownika jako wynagrodzeniowych lub niewynagrodzeniowych dokonuje abstrakcyjnie doktryna, a w konkretnych sprawach - sądy. Przyjmuje się, że poza wynagrodzeniem zasadniczym (w formie czasowej, akordowej, prowizyjnej lub mieszanej) wynagrodzenie za pracę obejmuje także składniki dodatkowe, gwarantowane powszechnie obowiązującymi przepisami Kodeksu pracy i innych ustaw (dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych - art. 151¹ k.p.; za pracę w porze nocnej - art. 151⁸ k.p. oraz za pracę w niedzielę lub święto - art. 151¹¹ § 2 k.p., wynagrodzenie za czas pełnienia dyżuru - art. 151⁵ § 3 k.p. oraz dodatki wyrównawcze z art. 179 § 4 k.p., art. 230 § 2 k.p., art. 231 k.p., art. 7 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, Dz.U. Nr 200, poz. 1679 ze zm., art. 5 ust. 4 i art. 6 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), albo przepisami aktów prawa zakładowego lub branżowego bądź postanowieniami aktów kreujących stosunek pracy (dodatki: za szkodliwe lub uciążliwe warunki pracy, stażowy, funkcyjny, służbowy,

brygadzistowski i za posiadanie szczególnych kwalifikacji oraz prowizje, czy premie, w tym mające charakter premii wypłaty z zysku lub dodatkowe wynagrodzenie roczne, a także deputaty i ekwiwalenty za nie). Nie budzi wątpliwości, że wszystkie te świadczenia towarzyszące płacy zasadniczej i będące składnikami wynagrodzenia za pracę w ścisłym słowa tego znaczeniu, podlegają ochronie z mocy przepisów rozdziału II działu trzeciego Kodeksu pracy. Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni aprobuje powyżej zaprezentowany pogląd Sądu Najwyższego i w konsekwencji przyjmuje, że do zgodnego z prawem potrącenia pracownikowi prowizji stanowiącej składnik wynagrodzenia w szerokim tego słowa znaczeniu, wymagana była zgoda powoda, i to zgoda wyrażona na piśmie. W ocenie Sądu materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie nie dawał podstaw do przyjęcia, iż powód takiej zgody udzielił. Powód okoliczności tej zdecydowanie zaprzeczył. Świadek J. S. zeznał, iż sobie nie przypomina, by powód wobec niego wyraził zgodę na potrącenie kwoty 630 zł. Podał także, że być może powód taką zgodę wyraził wobec jego ówczesnej zastępczyni B. Z. lub ówczesnej kierowniczkę sprzedaży D. G.. Jednocześnie zeznał, iż nie było takiej praktyki, by pracownicy wyrażali zgodę na potrącenie na piśmie. Świadek B. G. zeznała natomiast, że nie wie, czy z powodem została przeprowadzona rozmowa na temat potrącenia prowizji, ale uważa że tak było, bo inaczej w tabelce zawartej w korespondencji e-mailowej nie figurowałaby adnotacja o zgodzie na obciążanie. W istocie świadkowie nie potwierdzili zatem informacji zawartej w korespondencji e-mailowej o wyrażeniu zgody na potrącenia (na marginesie wskazać należy, iż w tabelce stanowiącej treść e-maila figuruje zapis „Osoba do obciążenia – W. S., jest zgoda na obciążenie pracownika”, co jednoznacznie nie wskazuje, kto wyraził zgodę na potrącenie). W konsekwencji dokonane potrącenie należało uznać za pobawione podstaw prawnych, a na rzecz powoda zasądzić bezsporną kwotę 630 zł, o którą bezprawnie pomniejszono mu wypracowaną prowizję, należną z uwagi na spełnienie warunków przewidzianych w Regulaminie wypłaty premii prowizyjnej. Dodatkowo należy zaakcentować, iż powyższe rozważania nie podważają co do zasady prawa pracodawcy do domagania się od pracownika odszkodowania w związku z poniesioną, z uwagi na zachowanie pracownika, szkodą (przy założeniu spełnienia przesłanek domagania się odszkodowania), kwestionując jedynie prawo do jej rozliczenia w sposób, w jaki dokonano tego w niniejszej sprawie.

Żądanie zasądzenia odszkodowania znajduje podstawę prawną w treści art. 471 k.c. (znajdującego zastosowanie w niniejszej sprawie, tak jak i inne poniżej przywoływane przepisy kodeksu cywilnego, na podstawie art. 300 k.p.), w myśl którego dłużnik obowiązany jest do naprawienia szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, chyba że niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Jak stanowi art. 472 k.c. jeżeli ze szczególnego przepisu ustawy lub czynności prawnej nie wynika nic innego, dłużnik odpowiedzialny jest jak za niezachowanie należytej staranności. Zgodnie zaś z treścią art. 474 k.c. dłużnik jest odpowiedzialny jak za własne działanie lub zaniechanie za działania i zaniechania osób, z których pomocą zobowiązania wykonuje, jak również osób, którym wykonanie zobowiązania powierza. Do kontraktowej odpowiedzialności dłużnika wystarczające jest zatem niedbalstwo (choć oczywiście tym bardziej dłużnik będzie odpowiadała za winą umyślną), a zatem sytuacja zbliżona do winy nieumyślnej, kiedy dłużnik co prawda nie chce wyrządzić szkody, ale doprowadza do niej przez to, że nie dochowuje należytej staranności, chociaż powinien i zarazem mógł postąpić prawidłowo.

W dniu wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie obowiązywał jeszcze art. 36² k.p. (wszedł w życie w dniu 22 lutego 2016 r.), zgodnie z którym w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. W ocenie Sądu zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia przed 22 lutym 2016 r. (a taka sytuacja ma miejsce w niniejszej sprawie), jako niezajdujące podstawy prawnej, musi być uznane za bezprawne. Powyższy pogląd znajduje poparcie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2013 r. (II PK 6/13). W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wskazał, iż zobowiązanie do zatrudnienia przy pracy określonego rodzaju (art. 22 § 1 k.p.) oznacza obowiązek pracodawcy dopuszczenia pracownika do świadczenia umówionej pracy. W ramach uzgodnionego stosunku pracy pracodawca ma obowiązek jego realizowania przez dopuszczenie pracownika do świadczenia umówionej pracy. Pracownik jest równocześnie nie tylko zobowiązany, ale i uprawniony do wykonywania pracy za wynagrodzeniem. Stanowisko takie potwierdza reguła ekwiwalentnego wynagradzania pracownika, który jest uprawniony do otrzymania wynagrodzenia wyłącznie za wykonaną pracę, a za czas jej niewykonywania zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak

stanowią (art. 80 k.p.). Dlatego pracodawca nie może, według własnego dowolnego uznania, zrezygnować z obowiązku świadczenia przez pracownika pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 1998 r., I PKN 361/98, OSNAPiUS 1999 nr 23, poz. 750). Zawieszenie w wykonywaniu pracy jest odstępstwem od reguły wynikającej z art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym zobowiązanie pracodawcy polega nie tylko na wynagradzaniu pracownika, ale także na jego zatrudnianiu, czyli na umożliwieniu pracownikowi faktycznego wykonywania pracy. Pracodawca jest zobowiązany do "zatrudnienia pracownika", a więc dostarczenia mu pracy zgodnie z umową (treścią nawiązanego stosunku pracy), co oznacza, że jeżeli tego nie czyni, to działa wbrew swojemu zobowiązaniu i w tym znaczeniu jego zachowanie jest bezprawne (wyrok Sądu Najwyższego z 16 czerwca 2005 r., I PK 260/04, OSNP 2006 nr 9-10, poz. 145).

W niniejszej sprawie poza sporem pozostaje okoliczność, że powód został zwolniony w okresie wypowiedzenia z obowiązku świadczenia pracy łącznie przez okres 8 dni, w tym 2 dni zostały mu udzielone na poszukiwanie pracy, co pozostawało w zgodzie z treścią art. 37 k.p. i tym samym nie może być uznane za bezprawne. Z adnotacji poczynionej na ww. porozumieniu z dnia 9 kwietnia 2015 r. wynika również, iż powód nie zgodził się na odstąpienie od świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, co koresponduje z treścią jego zeznań, w których wskazywał, iż przełożony, wbrew jego woli, zakazał mu przychodzenia do pracy. Wola i gotowość świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia uzewnętrzniła została również w treści pozwu złożonego już w dniu następnym, bo w dniu 10 kwietnia 2015 r. do tut. Sądu, w którym powód akcentował, że pozbawienie możliwości pracy w okresie wypowiedzenia ma przełożenie na wysokość jego zarobków.

Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie potwierdza stanowisko powoda, iż największą prowizję można uzyskać w ostatnim tygodniu miesiąca, albowiem w tym okresie dochodzi do największego przekroczenia planu sprzedaży (prowizja była naliczana po przekroczeniu 70% planu sprzedażowego). Z zeznaniami powoda w tej mierze korespondują zeznania przesłuchanych w sprawie świadków. I tak: świadek J. S. zeznał, że to właśnie w ostatnim tygodniu miesiąca pracownik ma szansę przekroczyć 70% planu. Wprost oświadczył, że skoro powód był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w ostatnim tygodniu, to na pewno stracił możliwość uzyskania prowizji. Jednocześnie świadek ten podał, że pracownik nie otrzymuje prowizji od zamówień spieniężonych po ustaniu stosunku pracy oraz że powód miałby szansę na uzyskanie prowizji w tygodniu, w którym został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, jeżeli w czasie tym doprowadziłby do sprzedaży towaru wprost z magazynu, bądź doprowadziłby do sfinalizowania innej transakcji. Również świadek B. Z. zeznała, że im dłużej sprzedawca pracował, tym większą miał szansę na dokonanie sprzedaży, a każdy dzień pracy sprzedawcy wpływa na wysokość jego zarobków. Świadek ta zeznała także, że magazyn był pełen towarów, którymi handlował powód. Pracodawca niewątpliwie zatem zdawał sobie sprawę z tego, że nieobecność pracownika w pracy w okresie wypowiedzenia wiąże się ze zmniejszeniem jego zarobków. Co więcej, jak zeznał świadek J. S., pracownik, który przebywał na urlopie i w związku z tym nie mógł sprzedawać towaru, otrzymywał dodatek urlopowy w kwocie odpowiadającej iloczynowi dni urlopu i średniej prowizji za 1 dzień. Praktyka ta dobitnie wskazuje, że sam pracodawca rekompensował sprzedawcom utratę możliwości zarobkowania w związku z nieobecnością w pracy. Również powód, co wynika wprost z jego list wynagrodzeń, wielokrotnie otrzymywał taki dodatek.

Jak stanowi art. 361 §1 i 2 k.c. zobowiązany do odszkodowania ponosi odpowiedzialność tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego szkoda wynikła (§1). W powyższych granicach, w braku odmiennego przepisu ustawy lub postanowienia umowy, naprawienie szkody obejmuje straty, które poszkodowany poniósł oraz korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono. W myśl zaś art. 322 k.p.c. jeżeli w sprawie m.in. o naprawienie szkody, sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swojej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy.

W istocie nie sposób obecnie dokładnie wskazać, jakich korzyści powód nie osiągnął w wyniku bezprawnego działania pracodawcy, a przeprowadzenie dowodu, w wyniku którego żądanie powoda zostałyby ściśle udowodnione (powód wykazałby, na jaką konkretnie kwotę dokonałby sprzedaży, gdyby pracodawca dopuścił go do pracy) jest praktycznie niemożliwe. W niniejszej sprawie zastosowanie winien zatem znaleźć ww. art. 322 k.p.c., jak wynika bowiem ze zgodnych w tym zakresie zeznań powoda oraz przesłuchanych w sprawie świadków, zwolnienie powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia skutkowało utratą możliwości uzyskania części prowizji,

a zatem powodowało szkodę. Za przyjęciem powyższego stanowiska przemawia również powoływana już wcześniej praktyka wypłacania sprzedawcom dodatku urlopowego, a nadto okoliczność, iż powód co miesiąc spełniał warunki do otrzymania prowizji.

W ocenie Sądu, skoro doszło do bezprawnego zwolnienia powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia (co stanowiło nienależyte wykonywanie zobowiązania pracodawcy wynikającego z umowy o pracę, a polegającego na uniemożliwieniu pracownikowi pracy mimo obiektywnych możliwości jej wykonywania), co skutkowało brakiem możliwości uzyskania prowizji, odszkodowanie winno odpowiadać utraconej części prowizji. W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2016 r. (III PK 30/16) Sąd ten wskazał, iż w okresie poprzedzającym wejście w życie art. 36² k.p. zagadnienie dopuszczalności zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia na mocy jednostronnej czynności podjętej przez pracodawcę oraz wysokości wynagrodzenia należnego pracownikowi za czas takiego zwolnienia nie była (wprost) unormowana w prawie pracy. Dlatego wzbudzała ona kontrowersje w orzecznictwie (...) oraz doktrynie (...). Początkowo, w orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowano pogląd, że pracownik zwolniony przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy doznaje przeszkód w jej wykonywaniu z przyczyn dotyczących pracodawcy (w rozumieniu art. 81 § 1 k.p.) i z tego tytułu przysługuje mu (ściślej może mu przysługiwać) wynagrodzenie w wysokości określonej w tym przepisie (por. wyrok z dnia 16 czerwca 2005 r., I PK 260/04, OSNP 2006 nr 9-10, poz. 145 (...)) Nie może jednak ulegać wątpliwości, że ustalanie wysokości wynagrodzenia wedle reguł art. 81 § 1 k.p. jest mniej korzystne dla pracownika niż według zasad ustalania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Dlatego w piśmiennictwie zwracano uwagę, że regulacja art. 81 k.p. nie oddaje istoty oraz celu instytucji zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, co czyni zasadnym postulat, aby pracownik w czasie tego zwolnienia miał zapewnione prawo do pełnego wynagrodzenia za pracę (tak J. Ł.: Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny 2012 nr 2, s. 111), przynajmniej w sytuacji, w której doszło do bezprawnego zwolnienia pracownika z wykonywania pracy (tak B. C.: O modyfikacji długości okresu wypowiedzenia i zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy, Monitor Prawa Pracy 2014 nr 6, s. 286). W dalszej kolejności Sąd Najwyższy wskazał, iż jednostronne wyłączenie obowiązku (prawa) pracownika wykonywania umówionej pracy przez pracodawcę bez podstawy ustawowej (bez zgody pracownika, zawarcia w tym przedmiocie porozumienia) nie może nastąpić w drodze polecenia wydanego w granicach uprawnień kierowniczych pracodawcy. Jeżeli pracownik sprzeciwia się takiemu odsunięciu od pracy (wyraża gotowość jej świadczenia), to taka czynność pracodawcy jest bezprawna (...) Otwieraloby to możliwość dochodzenia roszczeń odszkodowawczych (różnicy między wynagrodzeniem urlopowym a przysługującym na podstawie art. 81 k.p.). Sąd Najwyższy zaakcentował nadto, że zwolnienie przez pracodawcę bez podstawy ustawowej pracownika z obowiązku świadczenia pracy za wynagrodzeniem jest czynnością jednostronną oraz bezprawną, ale ma charakter zobowiązujący, a więc stanowi podstawę do wypłaty wynagrodzenia (co odróżnia takie zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy od przestoju z art. 81 § 1 k.p.). Wynagrodzenie to nie powinno tym samym być ustalane na podstawie art. 81 § 1 k.p., lecz powinno odpowiadać wynagrodzeniu, jakie pracownik by otrzymał, gdyby w okresie zwolnienia wykonywał pracę (na zasadzie analogii, wynagrodzenie urlopowe; tak trafnie P. P.: Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy - czynność jednostronna czy porozumienie stron, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 4, s. 174). Na tej podstawie można zatem sformułować tezę, że za okres zwolnienia pracownika bez jego zgody i podstawy ustawowej przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia (przed wejściem w życie art. 36² k.p.), pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie urlopowe (art. 172 k.p. i § 6 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, Dz. U. Nr 2, poz. 14 z późn. zm.). Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni podziela zaprezentowane powyżej stanowisko, zwraca również uwagę, że analogiczny pogląd został również wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2016 r. (II PK 339/14).

Jak stanowi art. 172 k.p. za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia

z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahanía wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

Szczegółowe zasady w zakresie ustalenia wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy reguluje Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wysokości wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy. Zgodnie z §5 ust. 1 Rozporządzenia przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy oraz za czas niewykonywania pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia, stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, z tym że składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy. Jednocześnie w związku z dodaniem do kodeksu pracy ww. art. 36² k.p. w §5 ust. 2 pkt 1 wprost wskazano, iż przy ustalaniu wynagrodzenia za okres zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia (art. 36² k.p.) stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, która to regulacja wprost koresponduje z ww. poglądami Sądu Najwyższego podzielanymi przez Sąd orzekający w niniejszej sprawie.

Zasady ustalania wynagrodzenia za urlop reguluje szczegółowo Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki S. z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. W myśl §8 ust. 1 Rozporządzenia składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7 (czyli składników wynagrodzenia określonych w stawce miesięcznej w stałej wysokości), uwzględnia się przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Jak stanowi zaś ust. 2 §8 w przypadkach znacznego wahanía 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. W ust. 3 wskazano natomiast, iż wynagrodzenie ustalone według zasad przewidzianych w ust. 1 i 2 stanowi podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego, zwaną dalej „podstawą wymiaru”. Sposób obliczania wynagrodzenia urlopowego reguluje §9 Rozporządzenia stanowiąc w ust. 1, iż wynagrodzenie urlopowe oblicza się dzieląc podstawę wymiaru przez liczbę dni, w czasie których pracownik wykonywał pracę w okresie, z którego została ustalona ta podstawa, a następnie mnożąc tak ustalone wynagrodzenia za 1 dzień pracy przez liczbę dni pracy, jakie by pracownik przepracował w czasie urlopu wypoczynkowego w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, gdyby w tym czasie nie korzystał z urlopu.

Prowizja uzyskiwana przez powoda podlegała znacznym wahaníom, stąd też do obliczenia odszkodowania stanowiącego równowartość utraconego zarobku przyjęto, zgodnie z ww. regulacjami, prowizję z ostatnich 12, a nie ostatnich 3 miesięcy, a zatem prowizję uzyskiwaną w okresie od kwietnia 2014 r. do marca 2015 r. W ww. okresie powód otrzymał tytułem prowizji kwotę 19.009,96 zł. Po podzieleniu tej kwoty przez 250 (ilość dni pracy w ww. okresie) uzyskujemy kwotę 76 zł, która pomnożona przez 6 (dni) daje 456 zł i taką też kwotę zasądzone od pozwanej spółki na rzecz powoda tytułem odszkodowania.

W punkcie III wyroku Sąd, na podstawie art. 355 §1 k.p.c., umorzył postępowanie w sprawie w zakresie kwoty 10 zł, albowiem powód w tym zakresie na rozprawie w dniu 11 kwietnia 2018 r. cofnął ze skutkiem prawnym powództwo.

W punkcie IV wyroku Sąd oddalił powództwo w pozostałym zakresie, albowiem powód domagał się zasądzenia odszkodowania w kwocie 1584 zł, a na jego rzecz zasądzone z tego tytułu 456 zł.

Orzeczenie o kosztach procesu wydano na podstawie art. 100 k.p.c., w myśl którego w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Powód domagał się w niniejszym

procesie kwoty 2.224 zł, ostatecznie na jego rzecz zasądzono kwotę 1.086 zł, a zatem wygrał proces niemal w połowie (w 48,8%), co uzasadniało wzajemne zniesienie kosztów procesu i o czym orzeczono w punkcie V wyroku.

Zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. 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 to, że w niniejszej sprawie wartość przedmiotu sporu wynosiła mniej niż 50.000 złotych powód był zwolniony od ponoszenia opłaty od złożonego pozwu, wynoszącej 5% wartości przedmiotu sporu zgodnie z art. 13 cytowanej ustawy. Powód wygrał kwotę 1.086 zł, z której 5% to 55 zł i taką też kwotą nakazano pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie w punkcie VI wyroku.

Jak stanowi art. 477² k.p.c., zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, stąd też orzeczono w punkcie VII sentencji wyroku.

ZARZĄDZENIE

1. (...),
2. (...);
3. (...);
4. (...).

21 maja 2018 r.