

Sygn. akt VI P 539/11

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 grudnia 2014 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Napiórkowska – Kasa

Protokolant: Agnieszka Wojtyła

po rozpoznaniu w dniu 9 grudnia 2014 roku w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa M. T.

przeciwko (...) S.A. z siedzibą w W.

o prowizję

I. Zasądza od pozwanej (...) S.A. z siedzibą w W. na rzecz powódki M. T. kwotę 7650 zł. (siedem tysięcy sześćset pięćdziesiąt złotych) tytułem prowizji wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 19 września 2011 roku do dnia zapłaty.

II. Oddała powództwo w pozostałym zakresie.

III. Zasądza od powódki M. T. na rzecz pozwanej (...) S.A. z siedzibą w W. kwotę 1008 zł. (jeden tysiąc osiem złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

IV. Nakazuje pobrać od pozwanej (...) S.A. z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – kasa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 383 zł. (trzysta osiemdziesiąt trzy złote) tytułem opłaty od pozwu, od której obowiązkowi uiszczenia powódka była zwolniona.

V. Wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3633,34 zł. (trzy tysiące sześćset trzydzieści trzy złote 34/100).

Sygn. akt VI P 539/11

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 19 września 2011 roku (data prezentaty) powódka M. T. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej spółki (...) S.A. z siedzibą w W. kwoty 35.264,85 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem należnych jej prowizji. Na rozprawie w dniu 8 maja 2012 roku pełnomocnik powódki uściślił, iż wnosi o zasądzenie wymienionej w pozwie kwoty tytułem prowizji za okres od dnia 1 lipca 2010 roku do dnia 16 lutego 2011 roku.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 5 lipca 2010 roku do dnia 30 września 2010 roku, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 października 2010 roku do dnia 30 kwietnia 2011 roku na stanowisku regionalnego przedstawiciela handlowego. W tym okresie powódkę obowiązywał funkcjonujący w pozwanej spółce regulamin wynagradzania, który przewidywał, w zawaolowany sposób, prowizje dla pracowników zawierających lub przedłużających z klientami pozwanej umowy. Powódka wskazała, że w wyniku zawartych przez nią lub przedłużonych umów nabyła ona prawo do wypłaty tej prowizji, jednak pozwana jej nie wypłaciła, tłumacząc się na początku jej wstrzymaniem. W toku pracy

w pozwanej spółce pracodawca przedstawił również dokument „Zasady zarządzania sprzedawcami”, na podstawie którego prowizja miała być wypłacana od wzrostu wartości portfela danego klienta, obsługiwanego przez określonego pracownika. W ocenie powódki jednak dokument ten nigdy nie wszedł w życie i nie funkcjonował wobec niej. Regulamin wynagradzania uległ zmianie w październiku 2010 roku, wprowadzając zmiany dotyczące portfela klienta. Jednak powódka podniosła, że w rzeczywistości nadal pracownicy nabywali prawo do prowizji na podstawie regulacji dotychczasowych, bowiem aż do końca zatrudnienia powódki w pozwanej spółce nie zostały zdefiniowane portfele klienta.

(pozew – k. 1 – 8, protokół rozprawy z dnia 8 maja 2012 roku – k. 158)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. Pozwana argumentowała, że w rzeczywistości prowizja określona w regulaminie wynagradzania była formą nagrody i miała charakter uznaniowy. Pozwana dodała również, że dokument „Zasady zarządzania sprzedawcami” zawierał pewne zmiany dotyczące sposobu obliczania prowizji, jednak był on jedynie dokumentem służącym wypracowaniu stanowiska co do nowego kształtu regulaminu wynagradzania w zakresie prowizji. Odpowiednie zmiany w tym przedmiocie zaczęły zdaniem pozwanej obowiązywać od dnia 1 października 2010 roku, kiedy to tekst nowego regulaminu wynagradzania został zamieszczony w intranecie – wewnętrznej sieci pozwanej, do której dostęp mieli pracownicy. Jednocześnie pozwana podkreśliła, że od dnia 1 października 2010 roku weszły w życie nowe zasady naliczania prowizji, uzależnione od wzrostu wartości portfela każdego handlowca oraz zrealizowania planu na poziomie 90% netto. Ponadto pozwana wskazała również, że niezasadnym jest dochodzenie przez powódkę prowizji za okres od 24 listopada 2010 roku do 11 lutego 2011 roku, ponieważ przebywała ona wówczas na zwolnieniu lekarskim i nie świadczyła pracy.

(odpowiedź na pozew – k. 91 – 102)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. T. była zatrudniona w pozwanej spółce początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny od dnia 5 lipca 2010 roku do dnia 30 września 2010 roku na stanowisku Regionalnego Przedstawiciela Handlowego. Następnie powódka zawarła z pozwaną umowę o pracę na czas określony od dnia 1 października 2010 roku do dnia 30 kwietnia 2011 roku, również na tym samym stanowisku. Stosunek pracy ustał dnia 12 lutego 2011 roku w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę. W okresie trzech ostatnich miesięcy zatrudnienia powódki u pozwanej jej średnie miesięczne wynagrodzenie wynosiło 3.633,34 zł brutto. Powódka pracowała w dziale (...), jej bezpośrednim przełożonym był kierownik tego działu. Do jej obowiązków szczegółowych należały między innymi: nadzór nad lokalną siecią dealerów, pozyskiwanie nowych dealerów i punktów montażu, współpraca z agentami, rozbudowa sieci dealerów i punktów montażu, opracowywanie planów sprzedaży produktów pozwanej w ramach nadzorowanej sieci sprzedaży w regionie.

(dowód: umowa o pracę na okres próby – k. 10, umowa o pracę na czas określony – k. 43, rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem – k. 44, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 109, zakres obowiązków i uprawnień powódki – k. 11)

Przy zawieraniu umowy o pracę powódka została poinformowana przez H. P., iż oprócz wynagrodzenia wynikającego wprost z umowy o pracę, będzie ona miała również możliwość otrzymania dodatkowej prowizji, uzależnionej od ilości zawartych przez nią umów i aneksów z klientami pozwanej. Powódka została poinformowana przy zawieraniu umowy o pracę o funkcjonujących w pozwanej spółce celach sprzedażowych, jednak równocześnie cele te były wobec niej zawieszane przez okres pierwszych trzech miesięcy pracy.

(dowód: zeznania powódki M. T. – k. 337 – 340, zeznania świadka H. P. – k. 162 - 164)

Zgodnie z regulaminem wynagradzania w jego wersji z dnia 1 kwietnia 2010 roku pracownikowi przysługiwały następujące składniki wynagrodzenia: wynagrodzenie zasadnicze, honorarium, dodatki (funkcyjny, za pracę godzinach nadliczbowych, za pracę w porze nocnej), dodatkowe wynagrodzenie wynikające ze stosunku pracy

(odprawa w związku z odejściem na rentę lub emeryturę). Pracownikom mogły być również przyznawane nagrody uznaniowe i okolicznościowe. Regulując zasady przyznawania nagród pracodawca wskazał, że w przypadku pracowników (...) wysokość nagrody jest określona w załączniku nr 4 do Regulaminu, zaś warunkiem koniecznym dla jej przyznania jest właściwa realizacja zadań. We wskazanym załączniku nr 4 pracodawca uregulował kwestię prowizji wskazując, że jest ona narzędziem, które ma motywować wszystkich pracowników do działań w kierunku pozyskiwania nowych klientów oraz utrzymania współpracy z obecnymi klientami na wysokim poziomie. Prowizja ta miała być wypłacana w wysokości 100,00 zł od zawartej umowy z nowym klientem oraz w wysokości 50,00 zł od przedłużenia kończącej się umowy na kolejny okres i od podpisania nowej umowy z dotychczasowym klientem, jej wysokość nie była uzależniona od wartości zawartej umowy. Prowizja ta miała być wypłacana na koniec następnego miesiąca po rozliczeniu wszelkich formalności i fizycznym dostarczeniu umowy do siedziby spółki. Prowizja została wprowadzona do regulaminu funkcjonującego w pozwanej spółce dopiero od 2009 roku.

(dowód: regulamin wynagradzania z dnia 1 kwietnia 2010 roku – k. 12 – 38, zeznania świadka H. P. – k. 162 – 164, zeznania świadka W. P. – k. 158 – 161, zeznania świadka K. P. – k. 198 – 200)

Wypłata prowizji na podstawie regulaminu wynagradzania w jego brzmieniu z dnia 1 kwietnia 2010 roku następowała po uprzednim określeniu, czy dany handlowiec przekroczył wyznaczony mu cel sprzedażowy. Cel ten zwykle wynosił 40 umów na miesiąc, które dany handlowiec miał zawrzeć, nie liczyły się tutaj aneksy. H. P. uzgodnił jednak z zarządem pozwanej spółki, że dla pracowników nowo przyjmowanych do spółki obowiązywać będzie trzymiesięczny okres, w którym otrzymywać oni będą prowizje nawet bez wykonania celu w postaci 40 umów miesięcznie. Miało to obowiązywać pracowników zatrudnianych od kwietnia 2010 roku. Cele sprzedażowe nie były określone w żadnym dokumencie. Podczas rozmów kwalifikacyjnych z nowymi pracownikami pozwanej pracownicy ci byli powiadamiani o istniejących celach sprzedażowych, których wypełnienie jest podstawą dla wypłaty prowizji. Pracownicy byli ponadto powiadamiani o celach sprzedażowych na spotkaniach z przełożonymi, które odbywały się comiesięcznie.

(dowód: zeznania świadka H. P. – k. 162 – 164, zeznania świadka W. P. – k. 158 – 161, zeznania świadka S. T. – k. 200 - 202)

Wyliczenie prowizji, a także uprzednie sprawdzenie, czy cel sprzedażowy został przez danego pracownika zrealizowany, następowało po sporządzeniu przez odpowiedni dział kontrolingu raportu dotyczącego zawartych w danym miesiącu umów, bez wyszczególnienia jednak który handlowiec zawarł którą z umów. Raport ten nie zawierał również liczby podpisanych w danym miesiącu aneksów. Raport był przedstawiany pracownikom, którzy wpisywali swoje nazwiska przy zawartych przez nich umowach. Liczbę zawartych w danym miesiącu aneksów przedstawiał z kolei dział telematyki, była to ręcznie spisana kartka z nazwiskami odpowiednich handlowców odpowiedzialnych za zawarcie aneksów. Sporządzone na podstawie tych raportów przez H. P. wyliczenia co do prowizji trafiały wraz z raportami do zarządu, który miał za zadanie zatwierdzić proponowane prowizje.

(dowód: zeznania świadka W. P. – k. 158 – 161, zeznania świadka H. P. – k. 162 – 164)

Dnia 2 sierpnia 2010 roku w pozwanej spółce został wprowadzony dokument zatytułowany „Zasady zarządzania sprzedawcami, wersja rozpoczynająca zmianę na docelowe zarządzenia w układzie portfeli przychodowych”. W ramach tego dokumentu pracownicy pozwanej mieli przygotować swoje portfele do przedstawienia kierownictwu. Dokument ten był wstępem do zmiany zasad naliczania prowizji przez pozwaną spółkę. W jego treści pracodawca określił nowe warunki przyznawania nagrody, co należy rozumieć, jako zmianę zasad dotyczących wypłaty prowizji. Zgodnie z nowymi zasadami jej wypłata miała być uzależniona nie od zawarcia 40 umów miesięcznie, jak dotychczas, lecz od osiągnięcia 90 % zaplanowanego wyniku netto (umowy podpisane minus rezygnacje lub umowy nieprzedłużone). Plan dotyczący osiągniętego wyniku miał być przedstawiany przez pracownika i negocjowany z przełożonym w ostatni poniedziałek każdego miesiąca. Zgodnie z pkt 7 tego dokumentu nowe zasady odnoszące się zarówno do sposobu naliczania prowizji, jak i do określenia warunków jej przyznawania zaczęły obowiązywać dopiero od września 2010 roku, w sierpniu obowiązywały jeszcze stare zasady, czyli warunkiem przyznania prowizji nadal było osiągnięcie celu sprzedażowego w wysokości 40 zawartych umów miesięcznie.

Ostatecznie zmiany uwzględniające wprowadzenie w pozwanej spółce portfeli klientów zostały wprowadzone w nowym regulaminie, którego tekst został ogłoszony dnia 1 października 2010 roku. Nowy regulamin przewidywał w rozdziale V nowe zasady naliczania nagród dla handlowców, wskazując jako warunek konieczny dla przyznania nagrody zrealizowanie planu na poziomie 90% netto (netto = umowy podpisane minus rezygnacje lub umowy nieprzedłużone). Plan ten odnosił się do portfela klientów, przydzielonego danemu pracownikowi handlowemu.

(dowód: zasady zarządzania sprzedawcami – k. 45 – 47, regulamin wynagradzania z dnia 1.10.2010r. – k. 51 – 73)

Nowy regulamin z dnia 1.10.2010r. został wprowadzony do wewnętrznej sieci funkcjonującej w pozwanej spółce – intranet. Powódka po jej zatrudnieniu uzyskała hasło dostępu do tej sieci i logowała się w niej dnia 20 lipca 2010 roku. Nie logowała się ona jednak do sieci po dniu 1.10.2010 roku, stąd też informację o nowym regulaminie otrzymała dopiero w wiadomości mailowej z dnia 14 października 2010 roku, w której była wzywana do przedłożenia w oddziale kadr wypełnionego oświadczenia o zapoznaniu się z nowym regulaminem. Gdy następnego dnia powódka chciała wejść do sieci intranet, aby zapoznać się z tym regulaminem, okazało się, że jej hasło przestało działać, w związku z czym nie mogła zapoznać się z jego treścią. Nowy regulamin został uchwalony uchwałą zarządu pozwanej spółki z dnia 16 września 2010 roku.

(dowód: email z dnia 14.10.2010r. wraz załącznikami – k. 179 – 182, email z dnia 15.10.2010r. – k. 48, wykaz logowań do systemu intranet – k. 184, zeznania powódki M. T. – k. 337 – 340, uchwała zarządu nr 14/2010 z dnia 16.09.2010r. – k. 119)

W momencie wprowadzenia portfeli, na bazie których miały być określone plany sprzedażowe, a następnie naliczane prowizje, co było uregulowane w regulaminie wynagradzania z dnia 01.10.2010 roku pracownicy pozwanej spółki nie byli w stanie dokładnie określić tych portfeli. Powódka w sierpniu 2010 roku rozpoczęła przygotowania do określenia swojego portfela zakreślając swoich klientów, ze swojego regionu na przesłanym jej wykazie. Do końca kwietnia 2011 roku nie udało się w pełni zrealizować zamysłu wprowadzenia tych portfeli, aczkolwiek prowizja była już naliczana na nowych zasadach od października 2010 roku. Przez pierwsze trzy miesiące od wprowadzenia rozliczania prowizji na podstawie portfeli pracownicy pozwanej mieli możliwość wyboru sposobu rozliczania się na starych zasadach (czyli spełnienie celu sprzedażowego – 40 umów w miesiącu, a nie wypełnienie planu sprzedażowego związanego z portfelem klientów). Powódka nie wybrała takiej możliwości, w związku z czym począwszy od września 2010 roku jej prowizja była naliczana na zasadach nowych, uregulowanych przejściowo w dokumencie „Zasady zarządzania sprzedawcami”, a ostatecznie w nowym regulaminie pracy z dnia 01.10.2010 roku.

(dowód: email z dnia 11.08.2010r. – k. 185, zeznania świadka P. K. – k. 293 – 295, zeznania świadka M. W. – k. 334 – 337, email z dnia 27.10.2010r. – k. 186)

Handlowcy na początku pracy powódki nie mieli uprawnień do samodzielnego podpisywania umów z klientami, umowa była drukowana, podpisywana przez klienta i wysyłana do działu telematycznego pozwanej spółki. Dopiero później, przy wprowadzeniu nowego modelu rozliczania się przez handlowców z zawartych umów (portfele) handlowcy otrzymali specjalne pełnomocnictwa do podpisywania umów i aneksów. W praktyce zdarzało się również, że umowa zawarta wcześniej przez handlowca spływała do firmy dopiero w kolejnym miesiącu i wtedy dopiero była rozliczana i brana pod uwagę przy obliczeniu ewentualnej prowizji. Umowy z klientami oprócz handlowców zawierali również dilerzy. W przypadku wątpliwości, czy daną umowę zawarł diler, czy handlowiec osoby te rozwiązywały między sobą takie spory.

(dowód: zeznania świadka W. P. – k. 158 – 161, zeznania świadka H. P. – k. 162 – 164, zeznania świadka K. P. – k. 198 – 200, zeznania świadka M. W. – k. 334 - 337)

W czerwcu 2010 roku zarząd pozwanej wstrzymał wypłacanie handlowcom prowizji, uzasadniając to faktem, iż nie wypełniali oni celu sprzedażowego. Rzeczywiście trzech handlowców nie spełniło warunku w postaci osiągnięcia celu

sprzedażowego. Po negocjacjach zarząd pozwanej czasem decydował się na skumulowanie prowizji i wypłacenie ich w późniejszym terminie. W okresie od czerwca 2010 roku do sierpnia 2010 roku zarząd nie wypłacał prowizji.

(dowód: zeznania świadka W. P. – k. 158 – 161, zeznania świadka H. P. – k. 162 – 164)

Powódka pracując w pozwanej spółce zawarła:

- w lipcu 2010 roku: 1 umowę z nowym klientem, 19 umów ze starymi klientami i 15 aneksów do umów;
- w sierpniu 2010 roku: 4 umowy z nowymi klientami, 11 umów ze starymi klientami i 98 aneksów;
- we wrześniu 2010 roku: 36 umów;
- w październiku 2010 roku: 20 umów;
- w listopadzie 2010 roku: 29 umów;
- w grudniu 2010 roku: 44 umowy.

W styczniu i w lutym 2011 roku powódka nie podpisała żadnej umowy, dodatkowo w styczniu 2011 roku z jej portfela ubyło 61 rozwiązanych umów.

(dowód: wykazy umów i aneksów zawartych w miesiącach: lipcu i sierpniu 2010 roku – załącznik nr 6 do odpowiedzi na pozew (segregator), rozliczenie nagród za wrzesień i październik 2010 roku – k. 120, wykaz umów i aneksów za okres od lipca 2010 roku do grudnia 2010 roku – k. 308 – 310, wykaz umów podpisanych przez powódkę w okresie listopad 2010 – luty 2011 – k.. 129 - 132)

Powódka w okresie od 24 listopada 2010 roku do 11 lutego 2011 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim.

(dowód: druki ZUS ZLA – k. 110 – 118, zeznania powódki M. T. – k. 337 – 340)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów, takich jak: umowa o pracę na okres próby – k. 10, umowa o pracę na czas określony – k. 43, rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem – k. 44, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 109, zakres obowiązków i uprawnień powódki – k. 11, regulamin wynagradzania z dnia 1 kwietnia 2010 roku – k. 12 – 38, zasady zarządzania sprzedawcami – k. 45 – 47, regulamin wynagradzania z dnia 1.10.2010r. – k. 51 – 73, email z dnia 14.10.2010r. wraz załącznikami – k. 179 – 182, email z dnia 15.10.2010r. – k. 48, wykaz logowań do systemu intranet – k. 184, uchwała zarządu nr 14/2010 z dnia 16.09.2010r. – k. 119, email z dnia 11.08.2010r. – k. 185, email z dnia 27.10.2010r. – k. 186, rozliczenie nagród za wrzesień i październik 2010 roku – k. 120, wykaz umów i aneksów za okres od lipca 2010 roku do grudnia 2010 roku – k. 308 – 310, druki ZUS ZLA – k. 110 – 118, wykaz umów podpisanych przez powódkę w okresie listopad 2010 – luty 2011 – k.. 129 – 132 oraz dokumenty zawarte w załączniku nr 6 odpowiedzi na pozew. Sąd oparł się także na zeznaniach świadków, niektórym z nich dając wiarę w całości, a co do niektórych odmawiając im wiarygodności w pewnej części ich zeznań.

Sąd ustalając ilość zawartych przez powódkę umów oparł się na dokumentacji zawartej w załączniku nr 6 do odpowiedzi na pozew (segregator), w którym znajdują się zestawienia zawartych umów w okresie od lipca 2010 roku do lutego 2011 roku. Sąd uznał te zestawienia za wiarygodne, odmawiając tym samym wiarygodności zestawieniu przedstawionemu przez powódkę na k. 39 akt sprawy, które jest niezgodne z dokumentami z załącznika nr 6 do odpowiedzi na pozew. Sąd nie oparł się przy ustalaniu ilości zawartych przez powódkę umów na tabeli przedstawionej na k. 74 akt sprawy, bowiem jak ustalono w toku postępowania, była to jedynie symulacja pokazująca jak będzie wyliczana prowizja na nowych zasadach, dokument ten służył umożliwieniu pracownikom wyboru sposobu, na podstawie którego mogą się rozliczać, jak bowiem wynika z zeznań świadka M. W., handlowcy pracujący w pozwanej po zmianie regulaminu mieli możliwość wyboru przez pierwsze trzy miesiące rozliczania prowizji na dotychczasowych warunkach. Sąd ustalił, iż powódka rozliczała się na podstawie nowych zasadach (portfele klientów) już od września 2010 roku, nie wybierając tym samym pozostania przez okres przejściowy przy celach sprzedażowych (40 umów),

o czym świadczy jej korespondencja mailowa z przełożonym W. P. z dnia 27.10.2010r. (k. 186), w której przełożony przesłał jej wyliczenie wartości portfela na koniec września 2010 roku oraz rozliczenie premiowe za wrzesień, w którym wskazano na wykonanie planu, a więc na rozliczenia na nowych zasadach. Tym samym mając na uwadze, iż powódka od września 2010 roku powinna być rozliczana na zasadach związanych z portfelem klientów, Sąd uznał za wiarygodne zestawienie przedłożone w toku postępowania na k. 120 akt sprawy, które za te dwa miesiące wskazuje na kształtowanie się portfela klientów powódki w tych miesiącach oraz zestawienie z k. 310 akt sprawy również przedstawiające ilość zawartych umów w relacji do wykonania planu. Sąd uznał za wiarygodne zestawienia z k. 308 – 310 akt sprawy, bowiem po ich przeanalizowaniu należy zauważyć, że wskazane w nich ilości zawartych przez powódkę umów są zgodne z dokumentami zestawień z załącznika nr 6 do odpowiedzi na pozew oraz z kserokopiami faktycznie zawartych przez powódkę umów w tym okresie, które również znajdują się w tym załączniku nr 6 (segregator).

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka W. P. (k. 158 – 161) w zakresie, w jakim z zeznań tych wynika, jakoby prowizja była przyznawana całkowicie uznaniowo, bez określenia z góry przyjętych kryteriów, jaki to wniosek można wysnuć z zeznań świadka – „Było tak, że, jeśli handlowiec wypracował prowizję mógł jej nie otrzymać. Nie wiem, czym się kierował zarząd, jeżeli nie przyznawał takiej prowizji, a moje interwencje w tym zakresie nie odnosiły skutku”, czy też „co miesiąc miałem informacje od moich pracowników handlowców w tym również miałem sygnały od powódki, że spodziewali się wypłacenia prowizji, a otrzymywali inne wartości mniejsze, bez komentarzy ze strony zarządu”. W ocenie Sądu zeznania te należy interpretować, jako pośrednio wskazujące na istnienie celu sprzedażowego, od którego pracodawca uzależnił wypłatę prowizji, co tłumaczyłoby wskazywane przez świadka sytuacje braku wypłaty prowizji, interpretowane jako efekt braku wypełnienia celu sprzedażowego przez tych pracowników. Znajduje to potwierdzenie w zeznaniach świadka H. P., który wskazał wprost, iż „w czerwcu 2010 roku zostały wstrzymane te prowizje przez zarząd. Powód, jaki mi był podany to taki, że handlowcy nie realizują celów sprzedażowych” (k. 162). W ocenie Sądu na podstawie zeznań W. P. należy ustalić, iż część pracowników nie otrzymywała należnej im prowizji pomimo spełnienia celu sprzedażowego, o czym świadczą zgodne zeznania zarówno W. P. jak i H. P., wskazujące na skumulowane późniejsze wypłaty prowizji, jednak część z tych pracowników nie otrzymała prowizji jedynie w wyniku niespełnienia celu sprzedażowego, konkretnie chodziło o trzech pracowników, co wynika z zeznań H. P. – „w trzech tylko przypadkach te cele sprzedażowe nie były realizowane, tj. przez trzech handlowców” – k. 162. Sąd nie dał również wiary zeznaniom świadka W. P. w zakresie, w jakim świadek twierdzi, że przyznanie prowizji nie było uwarunkowane innymi okolicznościami, twierdzenie to nie zasługuje na wiarę, zwłaszcza w konfrontacji z zeznaniami pozostałych świadków, którzy wskazują, że istniał w pozwanej spółce cel sprzedażowy w postaci 40 umów zawartych w miesiącu. Przede wszystkim jednak należy zauważyć, że sam świadek W. P. wskazuje w dalszej części swoich zeznań, że faktycznie „celem sprzedażowym dla handlowców w 2010 i 2011 roku była ilość sprzedaży urządzeń oraz usług do nich przypisanych”, dalej zaś świadek wprost wskazuje, że chodziło o 40 zawartych w miesiącu umów, jednocześnie zauważając, że nie było to nigdzie wyrażone wprost – „ten parametr 40 umów lub aneksów nie był nigdzie zdefiniowany wprost”. Sąd nie uznał za wiarygodne również zeznań świadka W. P. w zakresie, w jakim wynika z nich, że na rozmowie kwalifikacyjnej przeprowadzonej z powódką nie była ona informowana przez świadka o celu sprzedażowym, od wypełnienia którego uzależnione jest otrzymanie prowizji, ponieważ w tych samych zeznaniach świadek za chwilę stwierdza: „Podczas rozmów były sygnalizowane minimalne ilości sprzedaży urządzeń i usług, które miały być osiągnięte przez danego handlowca w danym okresie” i dalej „Zarząd zasygnalizował w okresie lipiec – wrzesień 2010 roku na spotkaniach te wartości i wynosiły one około 40 urządzeń i usług do osiągnięcia w danym miesiącu” (k. 161). Wobec tego Sąd dał wiarę zeznaniom świadka jedynie w zakresie, w jakim wynika z nich, że w pozwanej spółce wypłata prowizji była uzależniona od realizacji celu sprzedażowego, o którym powódka była informowana, znajduje to bowiem potwierdzenie również w zeznaniach pozostałych świadków. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka W. P. (k. 158 – 161) również w zakresie, w jakim świadek zeznał, iż nowy regulamin w pozwanej spółce został przedstawiony pracownikom, którzy podpisali na zbiorczej liście fakt zapoznania się z nim, bowiem już z samego maila z dnia 14 października 2010 roku skierowanego do powódki wynika, że miała ona podpisać indywidualne oświadczenie o zapoznaniu się z regulaminem, nie podpisywała ona więc żadnej zbiorczej listy. Sąd nie dał również wiary twierdzeniom świadka, iż regulamin ten nie był wprowadzony w taki sposób, aby pracownicy mogli się z nim zapoznać, gdyż z pozostałego materiału dowodowego wynika, że tekst regulaminu był umieszczony w intranecie, do którego pracownicy mieli dostęp, ponadto świadek sam wskazuje, że: „pracownicy mieli możliwość

zapoznania się z tym regulaminem, jeśli był umieszczony w systemie intranet” – k. 161. Także zeznania świadka w zakresie, jakim twierdzi on, iż nakazano jemu i podległym mu pracownikom podpisać zapoznanie się z nowym regulaminem z datą wsteczną nie zasługują na wiarę, nie znajdując potwierdzenia w pozostałym zebranych w sprawie materiale dowodowym. Również zeznania świadka w zakresie, w jakim twierdzi on, iż zasady naliczania prowizji w wysokości 100 zł od nowo zawartej umowy i 50 zł od aneksu obowiązywały do jego odejścia z pozwanej spółki, tj. do listopada 2010 roku, bowiem z ustaleń stanu faktycznego wynika, że zasady naliczania prowizji zostały zmienione w październiku 2010 roku w nowym regulaminie wynagradzania. W pozostałym zakresie Sąd oparł się na zeznaniach świadka W. P., uznając je za wiarygodne.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka H. P. (k. 162- 164) w zakresie, w jakim świadek zeznaje, że nowo przyjmowani pracownicy nie byli informowani, że od osiągnięcia celu sprzedażowego zależy wypłacenie im prowizji, oraz w zakresie, w jakim świadek twierdzi, że nie było powiedziane, że jeśli cel sprzedażowy nie zostanie osiągnięty to wypłata prowizji zostanie wstrzymana lub anulowana. Sąd zauważył bowiem, że jednocześnie sam świadek zeznał, że udało mu się wynegocjować, aby pracownicy nowo przyjęci do pozwanej nie mieli obowiązku wypełnienia celu sprzedażowego, co wskazuje na fakt, iż spełnienie tego celu musiało być ważnym warunkiem w pracy w pozwanej spółce. W przypadku uznania, iż spełnienie celu sprzedażowego nie miało znaczenia dla wypłaty prowizji wątpliwą byłaby również sama celowość wynegocjowania trzymiesięcznego zwolnienia z tego wymogu dla nowych pracowników. Ponadto z zeznań innych świadków wynika jasno, że wypłata prowizji była uzależniona od spełnienia celu sprzedażowego (świadek S. T. – „warunkiem otrzymania jednak tej prowizji było osiągnięcie minimalnych celów ilościowych co do podpisanych umów” – k. 201).

Sąd nie dał również wiary zeznaniom świadka H. P. (k. 162 – 164) w zakresie, w jakim świadek zeznał, iż cel sprzedażowy wynosił 40 umów lub aneksów w danym miesiącu, bowiem z zeznań pozostałych świadków wynika, że cel ten nie obejmował zawartych aneksów, a jedynie 40 podpisanych umów (świadek R. K. – „z tego, co pamiętam, to w tamtym czasie, jak pracowała powódka, było 40 sztuk umów bez aneksów. Aneksów nie liczyło się do tego limitu celów” – k. 291 – 292). Na tej samej podstawie Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka W. P. (k. 158 – 161) w zakresie twierdzenia: „suma miała dotyczyć 40 usług lub urządzeń, bez względu czy była to umowa czy aneks” – k. 161.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka K. P. (k. 198 – 200) w zakresie, w jakim świadek twierdzi, że nie było określonych celów sprzedażowych, od osiągnięcia których uzależnione było wypłacenie prowizji, gdyż co innego wynika z pozostałego materiału dowodowego. Ponadto Sąd miał na uwadze, iż świadek pozostaje w sporze sądowym z pozwaną spółką, w którym również przedmiotem sporu jest niewypłacona prowizja, co również podważa jego wiarygodność w kwestii odnoszącej się do celów sprzedażowych. Również zeznania świadka w zakresie, w jakim twierdzi, że kazano mu podpisać regulamin z datą wsteczną nie zasługuje na wiarę, bowiem świadek wprawdzie twierdzi, że miał podpisać oświadczenie, że zapoznał się z tym regulaminem dwa miesiące wcześniej, zaś po chwili zeznaje, że sytuacja ta (czyli podsuniecie mu do podpisania regulaminu) miała miejsce we wrześniu, październiku 2010 roku, co oznacza, iż miałby rzekomo podpisywać zapoznanie się z nim dwa miesiące wcześniej, czyli w lipcu, sierpniu 2010 roku, gdy jeszcze regulaminu tego nie było. Budzi to poważne wątpliwości co do wiarygodności świadka w tym przedmiocie i nie pozwala dać mu wiary. Również nie są wiarygodne zeznania świadka odnośnie rzekomego dalszego wypłacania prowizji na podstawie dotychczasowego regulaminu aż do grudnia 2010 roku, gdyż nigdzie nie została wyrażona taka regulacja, zaś regulamin z dnia 01.10.2010r. wyraźnie ustalił nowe zasady przyznawania prowizji. W pozostałym zakresie Sąd uznał zeznania świadka za wiarygodne.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka S. T. (k. 200 - 202), który wskazał wprost, iż „warunkiem otrzymania jednak tej prowizji było osiągnięcie minimalnych celów ilościowych, co do podpisanych umów”. Świadek dalej wskazał, że cele minimalne były określane przez H. P. i W. P.. Z zeznań jednak tych osób nie wynika jakoby to oni mieli ustalać cele sprzedażowe, jednak sam H. P. wskazuje, że cele takie rzeczywiście istniały i dotyczyły zawarcia 40 umów w miesiącu. Jednocześnie Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka S. T. w zakresie, w jakim twierdzi on, iż owe cele sprzedażowe były określone wprost w regulaminie, bowiem jak wynika chociażby z treści samego regulaminu, nie było tam nigdzie określenia warunku dotyczącego zawarcia 40 umów. Zresztą z zeznań samego świadka wynika, że nie jest on do końca pewny faktu uregulowania w treści regulaminu celu sprzedażowego, świadek bowiem nie może sobie przypomnieć

daty tego regulaminu, by w końcu stwierdzić, że nie pamięta okresu, w którym obowiązywał regulamin dotyczący wymogu 40 umów. W pozostałym zakresie Sąd dał wiarę zeznaniom świadka S. T..

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka R. K. (k. 291 – 293) jedynie w zakresie, w jakim zeznań świadka wynika, że powódka miała od początku pracy w pozwanej spółce pełnomocnictwa do podpisywania umów, bowiem z zeznań innych świadków wynika, że pełnomocnictwa takie otrzymała ona dopiero po pewnym czasie, przy zmianie regulaminu wynagradzania. W pozostałym zakresie zeznania świadka zostały przez Sąd uznane za wiarygodne, jako spójne i zgodne z ustaleniami płynącymi z pozostałego wiarygodnego materiału dowodowego.

Sąd uznał za wiarygodne również zeznania świadka P. K. (k. 293 – 295) mając jednak na uwadze, iż co do wielu okoliczności świadek zasłania się niepamięcią, bądź niemożnością dokładnego ich określenia, stąd też na podstawie takich twierdzeń nie sposób jest dokonać pewnych i jasnych ustaleń.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka M. W. (k. 334 – 337) w zakresie, w jakim twierdzi on, iż wymóg osiągnięcia celu ilościowego w postaci zawartych 40 umów obowiązywał w okresie wprowadzenia rozliczania prowizji na podstawie portfela w pozwanej spółce. Jak bowiem wynika z zeznań pozostałych świadków cel sprzedażowy funkcjonował przed zmianami regulaminu dotyczącymi portfeli klientów, zaś w momencie wprowadzenia portfeli cel, od osiągnięcia którego została uzależniona wypłata prowizji został określony w inny sposób, był bowiem powiązany z realizacją planu sprzedażowego i osiągnięciem wyniku netto, czyli ilość podpisanych nowych umów musiała przewyższać ilość umów rozwiązanych.

Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom powódki M. T. (k. 337 – 340) w zakresie, w jakim powódka twierdzi, że nie była informowana przez nikogo, że obowiązuje ją cel sprzedażowy i o tym celu nie wiedziała, jak bowiem wynika z zeznań pozostałych świadków, które tworzą w tej materii zgodny obraz, w pozwanej spółce obowiązywały cele sprzedażowe ustalone na poziomie 40 nowych umów miesięcznie. Sąd nie dał również wiary powódce w zakresie jej twierdzeń jakoby miała być przymuszana do podpisania regulaminu z datą wsteczną. Również twierdzenia powódki co do braku logowania się przez nią do systemu intranet przed dniem 14 października 2010 roku nie zasługują na wiarę, bowiem z dokumentów przedłożonych w toku postępowania wynika, że powódka logowała się wcześniej do tego systemu, sama zresztą powódka przyznaje w pewnej chwili „być może rzeczywiście logowałam się” – k. 339. W pozostałym zakresie Sąd uznał zeznania powódki za wiarygodne.

Odnośnie samego wymogu osiągnięcia celu sprzedażowego w postaci zawarcia 40 umów w okresie od początku zatrudnienia się powódki u pozwanego aż do września 2010 roku Sąd ustalił, iż wymóg taki rzeczywiście istniał i od jego spełnienia było uzależnione przyznanie prowizji pracownikom działu handlowego. Sąd miał jednakże na uwadze liczne nieścisłości w zeznaniach powołanych świadków, którzy często zeznawali rozbieżnie w tym przedmiocie. Sąd zauważył jednak, że z większości zeznań widać, że w pozwanej spółce funkcjonował cel sprzedażowy w wysokości 40 umów miesięcznie. O celu tym mówi chociażby H. P., czy W. P. - obaj byli przełożonymi powódki. Sąd jednak zauważył, że sam H. P. wskazuje, że brak osiągnięcia tego celu nie wywoływał konsekwencji w postaci braku prowizji. Takie tłumaczenie nie jest jednak wiarygodne w oczach Sądu, bowiem wprowadzenie takiego wymogu traciłoby sens, jeśli nie wpływałby on na możliwość przyznania premii pracownikom. Ponadto z zeznań samego H. P. wynika, że wywalczył on zawieszenie warunku spełnienia owego celu sprzedażowego w stosunku do nowo przyjętych pracowników w okresie pierwszych trzech miesięcy ich pracy. Gdyby przyjąć, że niespełnienie celu sprzedażowego nie powodowałoby dla pracowników żadnych negatywnych skutków w przedmiocie prowizji, wówczas traciłoby sens wywalczenie przez H. P. owego zwolnienia okresowego. Ponadto fakt, iż wypłata prowizji była uzależniona od spełnienia celu sprzedażowego potwierdza w swych zeznaniach świadek S. T., który zajmował to samo stanowisko, co powódka. Na fakt konieczności spełnienia celu ilościowego zawartych umów wskazuje również R. K., samo funkcjonowanie celu sprzedażowego potwierdza także świadek P. K., chociaż nie jest on w stanie określić, czy cel sprzedażowy wynosił 40 umów, wskazując jednocześnie, że ilość 40 umów jest mu znana, tylko nie wie do czego się odnosiła. Funkcjonowanie celu sprzedażowego neguje za to konsekwentnie świadek K. P., jednak jego zeznania nie są dla Sądu wiarygodne, ponieważ pozostaje on w sporze z pozwaną, w którym jego roszczenie rozpatrywane przez sąd jest roszczeniem podobnym do roszczenia powódki. O celu sprzedażowym w ilości 40 umów mówi też świadek M. W., jednak w swych zeznaniach odnosi on ten

cel dopiero do nowych, zmienionych zasad naliczania prowizji, związanych z wprowadzeniem portfeli. W ocenie Sądu jednak zeznaniom świadka należy odmówić wiarygodności w zakresie odnoszenia przez niego celu sprzedażowego 40 umów do okresu funkcjonowania portfeli sprzedażowych, gdyż zasady naliczania prowizji i wymogi, które musiały być osiągnięte, aby prowizję wypłacić, były odrębnie określone w regulaminie z dnia 01.10.2010r. i nie było tam mowy o celu w postaci 40 zawartych umów, zresztą określenie takiego celu byłoby niecelowe w nowym kształcie naliczania prowizji, bowiem pozwany chciał zapewnić sobie zyski, stąd też wypłata prowizji była sprzężona z osiągnięciem wyniku netto, a nie z zawarciem określonej liczby umów. Należy przy tym zauważyć, że nawet zawarcie 40 umów, przy jednoczesnym rozwiązaniu 41 umów nie dawałoby pracodawcy wyników finansowych i w warunkach portfela również nie prowadziłoby do wypłaty pracownikowi prowizji.

W toku postępowania Sąd ustalił również, że powódka od początku swej pracy nie podpisywała umów zawieranych przez nią z klientami pozwanej spółki, gdyż nie miała do tego stosownych pełnomocnictw. Pełnomocnictwa takie zostały wydane pracownikom pozwanej dopiero z chwilą wprowadzania rozliczania się na zasadzie portfeli klientów. O fakcie braku pełnomocnictwa przez powódkę do podpisywania umów świadczy przede wszystkim brak jej podpisów na zawartych umowach, przedłożonych w załączniku nr 6 do odpowiedzi na pozew (segregator). Wniosek o braku pełnomocnictw dla handlowców pozwanej spółki płynie również z zeznań świadków: K. P. („Nie było możliwości podpisania przez nas umowy osobiście, bo nie byliśmy do tego upoważnieni” – k. 199) i M. W. („precyzuję, że przed wprowadzeniem portfeli pracownicy nie mieli możliwości podpisywania tych umów” – k. 336).

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powódki dotyczące zasądzenia na jej rzecz odpowiednich kwot tytułem należnych jej prowizji od zawieranych przez nią z klientami pozwanej spółki umów i aneksów.

Jak wynika z regulacji zawartej w art. 78 § 1 Kodeksu pracy (dalej jako: KP) wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Z kolei § 2 wspomnianego artykułu wskazuje, że w celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się w trybie przewidzianym w art. 77¹ – 77³ KP, wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy. Wspomniany art. 77² § 1 i 2 KP mówi, iż pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania, w którym może on ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania.

W przedmiotowej sprawie powódka opiera swoje żądanie na twierdzeniu, iż prowizja określona przez pracodawcę w regulaminie wynagradzania w rzeczywistości była składnikiem wynagrodzenia przyznawanym, jako premia od określonych wyników, pozwana zaś usiłowała w toku postępowania wykazać, że w rzeczywistości prowizja ta miała charakter uznaniowej nagrody i jako taka nie może być skutecznie dochodzona przed sądem.

W ocenie Sądu nie ulega wątpliwości, iż rację co do charakteru prowizji funkcjonującej w pozwanej spółce ma strona powodowa. Należy przede wszystkim zauważyć, iż gdyby prowizja miała charakter uznaniowy, jej przyznanie pracownikowi zależałoby w istocie jedynie od decyzji przełożonego, czy też samego pracodawcy, podejmowanej w każdej sytuacji odrębnie, bez określenia konkretnych i ścisłych przesłanek warunkujących jej przyznanie. W przedmiotowej zaś sprawie pozwana spółka w swym regulaminie wynagradzania w sposób konkretny i jasny wskazała zdarzenia, których spełnienie warunkuje zaistnienie prawa do prowizji po stronie pracownika. Niewątpliwie prowizja tak określona jest składnikiem wynagrodzenia za wykonanie określonej pracy, w tym przypadku za podpisanie określonej ilości umów. W tym miejscu warto przytoczyć pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2006 roku, sygn. akt II PK 13/06, zgodnie z którym „pracodawca, ustalając spełnienie przez pracownika cennych warunków przyznania świadczenia, dysponuje pewnym zakresem swobody, lecz jeśli są to warunki konkretne

i sprawdzalne, to świadczenie jest premią, a nie nagrodą”. Z ustaleń poczynionych w niniejszej sprawie wynika zaś, że przyznanie prowizji było z początku uzależnione od zawarcia określonej ilości umów (cel sprzedażowy wynosił 40 umów w miesiącu, wobec powódki był on zawieszony przez pierwsze trzy miesiące jej pracy), potem zaś od wykonania planu sprzedażowego. W obu wypadkach chodziło więc o konkretne i sprawdzalne wydarzenia, których zaistnienie powodowało po stronie pracownika powstanie roszczenia o wypłatę dodatkowego składnika wynagrodzenia w postaci prowizji.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, że prowizja funkcjonująca w pozwanej spółce powinna być traktowana jako dodatkowy element wynagrodzenia o charakterze premii. Jako premię należy traktować zarówno prowizję w jej kształcie określonym w załączniku nr 4 do regulaminu z dnia 1 kwietnia 2010 roku, jak i tą wynikającą z treści regulaminu z dnia 1 października 2010 roku.

W tym miejscu należy przejść do kwestii prowizji wypłacanej na podstawie regulaminu z dnia 1 kwietnia 2010 roku. Zgodnie z ustaleniami stanu faktycznego w ramach tej prowizji pracownicy mieli otrzymywać kwotę 100,00 zł od każdej nowej podpisanej umowy oraz po 50,00 zł od każdego podpisanego aneksu lub nowej umowy lecz ze starym klientem. Jednocześnie jednak z ustaleń poczynionych przez Sąd wynika, że oprócz treści postanowień załącznika nr 4 do regulaminu wynagradzania z 01.04.2010r. w praktyce w pozwanej spółce funkcjonował jeszcze tzw. cel sprzedażowy, po przekroczeniu którego pracownik dopiero mógł domagać się wypłaty prowizji na zasadach określonych w regulaminie wynagradzania. Cel ten wynosił 40 umów zawartych w danym miesiącu. Oznaczało to, iż pracownik, który w danym miesiącu nie zawarł wymaganych 40 umów nie mógł liczyć na otrzymanie prowizji od zawartych umów i aneksów, dopiero po przekroczeniu bariery tych 40 umów miesięcznie pracownikowi naliczana była prowizja w kwotach określonych w regulaminie od każdej zawartej umowy i od każdego aneksu. Sąd zauważył, że w żadnym miejscu w treści regulaminu wynagradzania nie ma wskazanego bezpośrednio celu sprzedażowego, nie został również przez pracodawcę zmieniony sam regulamin wynagradzania poprzez wprowadzenie do jego treści postanowień w tej materii. Jednak z analizy treści postanowień regulaminu wynika, że podstawowym warunkiem dla wypłaty prowizji jest właściwa realizacja zadań przez pracownika. Warunek taki został określony w załączniku nr 3 do regulaminu wynagradzania z dnia 01.04.2010r. W ocenie Sądu należy uznać, że właśnie ustalenie celu sprzedażowego miało zdefiniować pojęcie właściwej realizacji zadań w odniesieniu do pracowników (...) pozwanej spółki. Jednocześnie należy podkreślić, że jakkolwiek sam warunek właściwej realizacji zadań może być uznany za ocenny w sposób pozostawiający pewną dowolność, co z kolei mogłoby przemawiać za pewną uznaniowością nagrody, o tyle wypełnienie tego warunku przez pracodawcę treścią o jednoznacznym i konkretnym charakterze (zawarcie powyżej 40 umów miesięcznie) wskazuje jednoznacznie, że jakkolwiek pracodawca posługuje się terminem nagrody w odniesieniu do prowizji, to należy ją traktować jako premię, a nie uznaniową nagrodę.

Przechodząc do zasadności roszczenia powódki w przedmiocie wypłaty na jej rzecz prowizji Sąd miał na uwadze, że powódka w miesiącach lipiec, sierpień, wrzesień 2010 roku nie wykonywała celu w postaci 40 umów. Jednak z zeznań świadka H. P., który był wówczas bezpośrednim przełożonym powódki, wynika iż uzgodnił on z zarządem, że w stosunku do nowych pracowników zatrudnianych od kwietnia 2010 roku nie stosowano przez trzy pierwsze miesiące ich pracy wytycznych dotyczących celu sprzedażowego. Powyższe oznacza, iż po stronie powódki przez te trzy miesiące powstało roszczenie o wypłatę prowizji, naliczanej zgodnie z regulacjami z załącznika nr 4 do regulaminu wynagradzania z dnia 01.04.2010r., od każdej zawartej przez nią umowy i od każdego aneksu, bez konieczności spełnienia przez nią celu sprzedażowego w postaci 40 umów. Powyższe prowadzi do prostej konstatacji, iż powódce przysługuje prawo do prowizji za wszystkie zawarte przez nią umowy i aneksy w okresie pierwszych trzech miesięcy jej pracy (lipiec – wrzesień 2010 roku).

Pozwany podnosił w toku postępowania, że we wrześniu 2010 roku zmieniły się zasady naliczania prowizji, określone odtąd w dokumencie zatytułowanym „Zasady zarządzania sprzedawcami, wersja rozpoczynająca zmianę na docelowe zarządzenia w układzie portfeli przychodowych”, który wszedł w życie dnia 2 sierpnia 2010 roku. W ocenie Sądu dokumentu tego nie można traktować jako zmiany regulaminu wynagradzania, jednak należy podzielić stanowisko pozwanej, że dokument ten stanowił konkretyzację warunku właściwej realizacji zadań, który został wskazany w załączniku nr 3 do regulaminu wynagradzania z dnia 01.04.2010 roku, jako warunek konieczny do przyznania nagród,

a także konieczny do przyznania prowizji załącznika nr 4 do tego regulaminu. Jak wskazano wyżej, dotychczas pojęcie „właściwej realizacji zadań” odnosiło się do osiągnięcia celu sprzedażowego, czyli zawarcia miesięcznie 40 nowych umów. Tymczasem dokument z 1 sierpnia 2010 roku wprowadzał nową definicję. Jednocześnie widać w nim potwierdzenie dotychczasowego modelu 40 umów miesięcznie, jako warunku przyznania prowizji, dokument bowiem stanowi w swym pkt 7, iż w okresie budowania portfeli, tj. w sierpniu 2010 roku obowiązują dotychczasowe prowizje, ale tylko pod warunkiem osiągnięcia zakładanego limitu nowych umów, zaś plan ilościowy co do owych umów wynosi orientacyjnie 40 aktywacji na sierpień na sprzedawcę. W ocenie Sądu należy zatem uznać, iż we wrześniu 2010 roku warunkiem przyznania prowizji było już osiągnięcie 90% zaplanowanego wyniku netto w odniesieniu do portfela danego sprzedawcy, zaś jeszcze w sierpniu 2010 roku warunkiem było jedynie zawarcie 40 nowych umów. Taka konstatacja kładzie nowe światło na roszczenie powódki, bowiem stosowane wobec niej zwolnienie przez pierwsze trzy miesiące z obowiązku wypełnienia celu sprzedażowego odnosiło się jedynie do celu w postaci 40 umów, nie zaś do osiągnięcia poziomu 90% wykonania planu sprzedażowego. Wobec powyższego należy uznać, iż powódka zachowuje swoje roszczenie co do prowizji za każdą z zawartych przez nią umów i za każdy zawarty aneks jedynie za miesiące lipiec 2010 roku i sierpień 2010 roku, bowiem we wrześniu 2010 roku obowiązywał już ją warunek określony w dokumencie z dnia 1 sierpnia 2010 roku, pt. „Zasady zarządzania sprzedawcami, wersja rozpoczynająca zmianę na docelowe zarządzenia w układzie portfeli przychodowych”. Zmiany objęte tym dokumentem zostały następnie wprowadzone do nowego regulaminu wynagradzania z dnia 01.10.2010 roku.

Odnośnie nowego regulaminu wynagradzania z dnia 01.10.2010r. powódka podnosiła, że zmiany w nim wskazane w stosunku do niej weszły dopiero od listopada 2010 roku, gdyż nie miała ona możliwości zapoznania się z nimi i dowiedziała się o nowym regulaminie dopiero dnia 14.10.2010 roku. Pozwany z kolei podnosił, że treść zmienionego regulaminu została opublikowana w systemie intranet – wewnętrznej sieci pracowników pozwanej spółki. Sąd w toku postępowania ustalił, że faktycznie treść zmienionego regulaminu została opublikowana w intranecie odpowiednio wcześniej, faktu tego zresztą nie podważała sama powódka. Jednocześnie jednak powódka faktycznie nie zapoznała się z ową zmianą aż do 14.10.2010r., kiedy to została poproszona o wypełnienie formularza o zapoznaniu się z nowym regulaminem wynagradzania i o jego zaakceptowaniu.

Kwestię wejścia w życie regulaminu wynagradzania reguluje art. 77² § 6 KP, zgodnie z którym regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Jednocześnie należy w tym miejscu przytoczyć pogląd wyrażony w orzecznictwie przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 lipca 1999 roku, sygn. akt I PKN 165/99, w którym Sąd stwierdził, że wejście w życie regulaminu wynagradzania nie zależy od tego, czy i kiedy pracodawca udostępnił pracownikowi jego tekst – ważne jest bowiem samo ogłoszenie nowego regulaminu w sposób przyjęty u pracodawcy. Z poglądem tym należy się zgodzić, co prowadzi do wniosku, iż w przedmiotowej sprawie regulamin wynagradzania z dnia 1.10.2010 roku obowiązywał powódkę już od początku października 2010 roku, pomimo faktu niezapoznania się z nim przez samą powódkę. Warto bowiem podkreślić, że w pozwanej spółce przyjęte było ogłaszanie zmian regulaminu w wewnętrznej sieci intranet, powódka zresztą dysponowała swoim hasłem dostępu i loginem do tej sieci, dokonała ona również zalogowania się do niej w dniu 20 lipca 2010 roku, co świadczy o tym, iż wiedziała w jaki sposób się zalogować i sprawdzić ewentualne zmiany regulaminu wynagradzania. Fakt, iż powódka nie sprawdzała intranetu nie może świadczyć przeciwko pracodawcy, który ze swego obowiązku podania do wiadomości zmienionego regulaminu się wywiązał. Jednocześnie Sąd zauważył, że powódka dysponowała niedziałającym hasłem do intranetu w dniu 14.10.2010r., jednak usterkę tego hasła mogła ona wykryć wcześniej, gdyby regularnie logowała się do systemu, również w przypadku uznania, że hasło to wygasło jej właśnie tego dnia, tj. 14.10.2010r. Nie można z faktu tego wywnioskować, że nie mogła ona zapoznać się z regulaminem, ponieważ w tym czasie był on już od niemal miesiąca umieszczony w intranecie. Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, że pozwany wywiązał się z obowiązku prawidłowego ogłoszenia regulaminu poprzez jego umieszczenie w sieci intranet i nie miał on dodatkowego obowiązku sprawdzania, czy na pewno wszyscy pracownicy zapoznali się w określonym czasie z tym regulaminem, bowiem już przy zatrudnianiu pracowników, w tym powódki, byli oni informowani o funkcjonującym intranecie i było im wydawane hasło dostępu wraz z loginem.

W związku z ustaleniem przez Sąd, iż postanowienia regulaminu wynagradzania z dnia 01.10.2010r. obowiązywały powódkę już od października 2010 roku należy zauważyć, że zgodnie z ustaleniami stanu faktycznego powódka ani w październiku, ani też do końca swego zatrudnienia w pozwanej spółce (miesiące listopad i grudzień 2010 roku oraz styczeń i część lutego 2011 roku) nie spełniała wymagań, od których zależało wypłacenie prowizji. Warunki te tym razem zostały wprost wyrażone w treści regulaminu pracy i dotyczyły osiągnięcia założonego wcześniej planu, który powinien być wykonany co najmniej w 90%. Oznaczało to, iż powódka powinna zawrzeć więcej umów niż zostało rozwiązanych w ramach jej portfela klientów. Dodatkowo powódka ustalała ilość o jaką powinna przewyższyć liczbę umów rozwiązanych liczbą umów podpisanych. W przedstawionym powódce przykładowym rozliczeniu za wrzesień 2010 roku i za październik 2010 roku widać, że plan dla powódki wynosił 31 umów netto (czyli o 31 umów więcej podpisanych niż rozwiązanych w ramach jednego portfela klientów), co oznacza, iż prowizja należała się powódce już od podpisania przez nią o 28 umów więcej niż liczba umów rozwiązanych (wykonanie 90% planu). Do grudnia 2010 roku powódce nie udało się jednak wypełnić warunku przyznania prowizji. Z kolei w styczniu i lutym, jak wynika z zestawień z k. 129 – 130 akt sprawy powódka nie zawarła żadnej umowy, w związku z czym również i w tych miesiącach nie mogła ona wypełnić przesłanek przyznania prowizji. Sąd miał również na uwadze, iż w styczniu i lutym 2011 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim i nie świadczyła w tym okresie pracy na rzecz pozwanej spółki, Sąd jednak przeanalizował również te miesiące, mając na uwadze, iż z zeznań świadków złożonych w toku postępowania wynika, że w praktyce zdarzały się sytuacje, gdy umowy podpisane we wcześniejszych miesiącach przez danych handlowców spływały do firmy dopiero w miesiącach późniejszych i to wówczas były zaliczane na poczet umów zawartych przez danego pracownika – oznacza to, że w praktyce mogło dojść do sytuacji, gdy w miesiącu, w którym powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim do firmy doszła umowa podpisana przez powódkę jeszcze w którymś z wcześniejszych miesięcy. Wówczas umowa taka zostałaby zaliczona na aktualny miesiąc do portfela powódki, pomimo faktu, iż w miesiącu tym powódka faktycznie nie świadczyłaby pracy (zwolnienie lekarskie). Jak jednak wynika z ustaleń poczynionych w toku niniejszego postępowania na konto powódki nie została zaliczona żadna umowa ani w styczniu 2011 roku, ani też w lutym 2011 roku, wobec czego nie spełniła ona również i w tych miesiącach warunków do przyznania jej prowizji.

Reasumując Sąd uznał, iż powódka nie spełniała wymogów koniecznych do otrzymania prowizji w miesiącach od września 2010 roku do lutego 2011 roku, stąd też nie przysługuje jej prawo do prowizji za ten okres. Sąd ustalił także, że powódka nie spełniła warunku celu sprzedażowego w wysokości zawartych 40 umów miesięcznie w miesiącach lipiec i sierpień 2010 roku, jednak była ona w tych miesiącach zwolniona z obowiązku wypełnienia tego warunku, stąd też za ten okres zachowuje ona prawo do prowizji. Jednocześnie już od września 2010 roku zmieniły się zasady określania przesłanki właściwej realizacji zadań, od spełnienia której uzależnione było naliczenie prowizji dla pracownika, stąd też za wrzesień nie obejmowało już powódki trzymiesięczne zwolnienie, które miało zastosowanie przy poprzednich zasadach określania wymogu „właściwej realizacji zadań”.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, iż roszczenie powódki jest zasadne jedynie w części dotyczącej zasądzenia na jej rzecz prowizji za zawarte umowy i aneksy w miesiącach lipiec i sierpień 2010 roku. Jak wynika z ustaleń stanu faktycznego w lipcu 2010 roku powódka zawarła 1 umowę z nowym klientem, 19 umów ze starymi klientami i 15 aneksów do umów. Zgodnie z zasadami naliczania prowizji obowiązującymi pod rządami regulaminu wynagradzania z dnia 01.04.2010r. stawka prowizji za umowę zawartą z nowym klientem wynosi 100,00 zł, zaś stawka za umowę zawartą z klientem dotychczasowym, bądź też za aneks do umowy wynosi 50,00 zł. Wobec tego prowizja powódki za miesiąc lipiec 2010 roku powinna wynieść łącznie 1.800,00 zł ($100,00 \text{ zł} \times 1 + 50,00 \text{ zł} \times 34 = 1.800,00 \text{ zł}$). Z kolei prowizja powódki za miesiąc sierpień 2010 roku, w którym zawarła ona 4 umowy z nowymi klientami, 11 umów ze starymi klientami i 98 aneksów powinna wynieść 5.850,00 zł ($4 \times 100,00 \text{ zł} + 109 \times 50,00 \text{ zł} = 5.850,00 \text{ zł}$). Sumując powyższe kwoty Sąd uznał, iż na rzecz powódki tytułem należnej jej prowizji należy zasądzić kwotę 7.650,00 zł, stąd też orzeczono jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł mając na uwadze treść art. 98 KPC oraz § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2002 roku, Nr

163, poz. 1349 ze zm.) i § 12 ust.1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity – Dz. U. z 2013 roku, poz. 461).

Sąd miał na uwadze, iż powódka nie wygrała sprawy co do pełnej wysokości swego roszczenia. Należy wobec tego zastosować w niniejszej sprawie regulację z art. 100 KPC, zgodnie którą w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. W toku postępowania powódka wносиła bowiem o zasądzenie na jej rzecz łącznie kwoty 35.264,85 zł, zaś ostatecznie Sąd zasądził na jej rzecz łącznie kwotę 7.650,00 zł, stanowiącą ok. 22% całości jej żądań. Stąd też Sąd postanowił zasądzić koszty proporcjonalnie. W ramach kosztów procesu Sąd wyodrębnił koszty zastępstwa procesowego, które powinny być zwrócone stronie wygrywającej oraz koszty opłaty od pozwu, która powinna być zwrócona na rzecz Skarbu Państwa. Jednocześnie mając na uwadze, iż powódka wniosła pozew jako pracownik w sprawie o wartości przedmiotu sporu poniżej 50.000,00 zł należy zauważyć, że jest ona zwolniona z mocy ustawy od obowiązku uiszczenia wymaganej prawem opłat od pozwu. Stąd też obowiązek uiszczenia tej opłaty dotyczył będzie jedynie strony pozwanej i to jedynie w części w jakiej pozwany przegrał spór, tj. w stosunku do kwoty 7.650,00 zł. Opłata od pozwu należna przy kwocie 7.650,00 zł wyniesie 383,00 zł i taką też kwotę Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa.

Odnośnie kosztów zastępstwa procesowego z kolei należy zauważyć, że stronie powodowej należą się one w 22%,. Stawkę zastępstwa procesowego należy obliczyć mając na uwadze wartość przedmiotu sporu, tj. 35.265,00 zł. Stawka zastępstwa procesowego zarówno dla adwokata jak i radcy prawnego przy przedmiotowym roszczeniu wyniesie 1.800,00 zł. Powyższe oznacza, iż stronie powodowej tytułem zastępstwa procesowego należy się od strony pozwanej kwota 396,00 zł (22% z kwoty 1.800,00 zł = 396,00 zł), zaś pozwanemu od strony powodowej należy się z tego tytułu kwota 1.404,00 zł. Po dokonaniu wzajemnego potrącenia owych kwot Sąd wyliczył, że tytułem kosztów procesu należy zasądzić od strony powodowej na rzecz strony pozwanej kwotę 1.008,00 zł (1.404,00 zł – 396,00 zł = 1.008,00 zł).

Sąd nadał również wyrokowi w jego pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, mając na uwadze regulację zawartą w art. 477² § 1 KPC.