Sygn. akt VII P 23/14

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 lipca 2016 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Zbigniew Szczuka

Protokolant Dominika Kołpa

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 lipca 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa S. P.

przeciwko (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w M.

o premię

1.zasądza od (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w M. na rzecz S. P. kwotę 69 253,55 zł (sześćdziesięciu dziewięciu tysięcy dwustu pięćdziesięciu trzech i 55/100 zł) tytułem rozliczenia premii, w pozostałym zakresie powództwo oddala

2.zasądza od (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w M. na rzecz Skarbu Państwa Kasa Sądu Okręgowego Warszawa Praga w Warszawie kwotę 3845 zł

(trzech tysięcy ośmiuset czterdziestu pięciu) tytułem opłaty kosztów sądowych

3.zasądza od S. P. na rzecz Skarbu Państwa Kasa Sądu Okręgowego Warszawa Praga w Warszawie kwotę 2564 zł (dwa tysiące pięćset sześćdziesiąt cztery) tytułem opłaty kosztów sądowych oraz na rzecz (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w M. kwotę 2096 zł (dwa tysiące dziewięćdziesiąt sześć) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

UZASADNIENIE

W dniu 4 czerwca 2015 roku, S. P. urodzony (...)
(nr PESEL: (...)), zamieszkały w W. przy al. (...), złożył do Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pozew przeciwko Spółce (...) S.A. z siedzibą w M., o ustalenie warunków umowy o pracę i zapłatę składnika wynagrodzenia za pracę w postaci premii.

W uzasadnieniu pozwu, S. P. podniósł, iż w dniu 18 lutego 2013 roku, nawiązał
z pozwanym stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na okres próbny 3 miesięcy na stanowisku doradcy techniczno-handlowego, a następnie umowę o pracę na czas określony począwszy od dnia
18 maja 2013 roku do dnia 17 maja 2015 roku. Skarżący podkreślił, iż spółka reprezentowana przez prezesa zarządu J. R. (1), zobowiązała się na podstawie umowy ustnej do wypłacenia powodowi prowizji od obrotów z umów, które to powód pozyska z rynku dla spółki (...) S.A.,
w wysokości 0,6% wartości projektu/umowy. S. P. zaznaczył, iż zawieranie ustnej umowy prowizji było obowiązującą praktyką w spółce (...) S.A. Powód podkreślił także, iż w dalszym okresie zatrudnienia tj. w dniu 30 września 2013 roku zawarł z pozwaną spółką porozumienie zmieniające warunki jego zatrudnienia w zakresie zajmowanego stanowiska pracy. Powód nadmienił, iż zgodnie z treścią porozumienia pełnił obowiązki kierownika projektu. Powód podniósł nadto

w pozwie, iż w dniu 27 stycznia 2014 roku skierował do prezesa zarządu spółki wiadomość mailową z prośbą o podniesienie poziomu prowizji do 1% i otrzymał od prezesa zapewnienie, że spółka wyraża zgodę na zmianę wysokości ustalonej prowizji. Powód wskazał w treści pozwu, iż samodzielnie pozyskał dla pozwanej firmy, dwa kluczowe projekty na rok 2014/2015, które wiązały
się z pozyskaniem intratnych obrotów pozwanego, a następnie w dniu 28 maja 2014 roku otrzymał
od pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę bez wypłaty należnych mu prowizji. Powód dodał,
iż postępowanie pracodawcy jest krzywdzące i niezgodne z postanowieniami zawartych umów.
W świetle podniesionej argumentacji, powód wniósł o ustalenie warunków umowy o pracę zawartej między stronami w dniu 18 maja 2013 roku na stanowisku doradcy techniczno-handlowego, zmienionej z dniem 1 października 2013 roku na mocy porozumienia stron pracownik-pracodawca poprzez powierzenie pracownikowi obowiązków Kierownika Projektu, w zakresie wysokości prowizji, którą pozwany zobowiązał się wypłacić powodowi oraz o zasądzenie od strony pozwanej
na rzecz powoda kwoty 113.886 złotych netto tytułem umówionej, należnej mu prowizji od umów handlowych wraz z ustawowymi odsetkami od wskazanej kwoty. S. P. podkreślił,
iż dowodem na obowiązywanie warunków umowy, w tym umówionej wysokości premii od umów
i projektów, są zawarte umowy o pracę, treści korespondencji mailowej prowadzonej z prezesem firmy oraz dowód z zeznań świadków: E. S., J. R. (1), J. L., J. S., W. J. (pozew k. 2-7 a.s.).

W odpowiedzi na pozew z dnia 3 lutego 2015 roku, spółka (...) S.A. z siedzibą w M., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, pozwany podkreślił, iż twierdzenia powoda zawarte
w pozwie nie są prawdziwe i jako takie nie zasługują na uwzględnienie. Nadto pozwany zauważył,
iż powód nie wskazał w pozwie okresu za jaki mają być mu należne odsetki ustawowe. Pozwany wskazał, że w zakładzie pracy w spółce (...) S.A. wszystkich pracowników obowiązuje regulamin wynagradzania z dnia 1 grudnia 2011 roku. Zgodnie zaś z § 7 ust. 1 w pozwanym zakładzie pracy wypłacana jest premia uznaniowa, a decyzję o przyznaniu tej premii podejmuje prezes zarządu, biorąc pod uwagę możliwości finansowe firmy, staranność pracy wykonywanej przez pracownika
i przestrzeganie dyscypliny pracy. W ocenie pozwanego, powód nie przedstawił żadnego dokumentu potwierdzającego, że premia mu przysługuje, nie przedstawił także żadnego zestawienia sprzedaży miesięcznej, a tym samym nie wykazał, że premia mu się należy. W treści odpowiedzi na pozew, powód podkreślił, iż premia uznaniowa jest rodzajem nagrody, a o jej przyznaniu decyduje pracodawca według swobodnego uznania. Zdaniem pracodawcy, powodowi nie przysługuje roszczenie ani o jej wypłatę, ani o uzupełnienie wysokości przyznanej premii. Droga sądowa jest bowiem zdaniem spółki dopuszczalna tylko w sytuacji gdy premia została przyznana, lecz nie dokonano wypłaty. Natomiast w niniejszej sprawie pracodawca w ogóle nie przyznał pracownikowi premii. Pozwany zaznaczył, iż w zakładzie pracy spółki (...) S.A., obowiązywał regulamin pracy, wobec powyższego charakter premii, której dochodzi powód należy uznać za uznaniowy. Powód
w ocenie pozwanego nie spełnił warunków, aby mógł się ubiegać o premię, a zatem wywiedzione przez niego powództwo jest bezzasadne (odpowiedź na pozew k. 51-57 a.s.).

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił w sprawie następujący stan faktyczny:

S. P. urodzony (...) (nr PESEL: (...)), zamieszkały
w W. przy al. (...), w dniu 14 stycznia 2005 roku ukończył studia wyższe na uczelni Politechniki (...) na kierunku Inżynieria środowiska
w zakresie ekologicznych problemów energetyki cieplnej (dyplom ukończenia Politechniki (...) dokumentacja akt osobowych k. 4 a.s.).

S. P. w okresie od 4 listopada 2004 roku do 24 stycznia 2009 roku był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w firmie (...) z siedzibą w N. przy Al. (...), na stanowisku konstruktora, a następnie kierownika działu serwisu (dokumentacja
akt osobowych k. 6).

W okresie od 1 marca 2010 roku do 16 września 2011 roku S. P. był zatrudniony
w spółce (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ł., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierownika oddziału J.. Stosunek pracy zakończył się z upływem czasu na który był zawarty (dokumentacja akt osobowych k. 7).

Następnie w okresie od 30 października 2011 roku do 28 lutego 2013 roku, S. P. był zatrudniony w firmie (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P. na stanowisku przedstawiciela handlowego w miejscowości W., w pełnym wymiarze czasu pracy. Stosunek pracy uległ rozwiązaniu na mocy porozumienia stron (dokumentacja akt osobowych k. 8).

W dniu 18 lutego 2013 roku, S. P. zawarł z spółką (...) S.A. z siedzibą w M. przy ul. (...), reprezentowaną przez prezesa zarządu J. R. (1), umowę o prace na trzymiesięczny okres próbny. Zgodnie z postanowieniami umowy, S. P. miał zajmować stanowisko doradcy techniczno-handlowego, za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 5.500,00 złotych brutto, powiększonym o premię przyznawaną na podstawie obowiązującego
u pracodawcy regulaminu wynagradzania. Pracownik zobowiązał się wykonywać pracę w pełnym wymiarze czasu. Strony ustaliły, że praca doradcy techniczno-handlowego będzie wykonywana
w miejscowości W.. Pracownik S. P. złożyła nadto w umowie oświadczenie,
iż w dniu 18 lutego 2013 roku zapoznał się z obowiązującym u pracodawcy Regulaminem Pracy
i Wynagradzania (umowa o pracę z dnia 18 lutego 2013 roku k. 8 a.s., dokumentacja akt osobowych). Głównym przedmiot działalności spółki (...) S.A. dotyczy produkcji wyrobów z gumy, tworzyw sztucznych, produkcji silników oraz produktów wytwarzanych ze stali poddanej wstępnej obróbce
i innych (informacja Krajowego Rejestru Sądowego z dnia 20 stycznia 2015 roku k. 58 – 61 a.s.)

Po upływie próbnego okresu zatrudnienia, strony postanowiły kontynuować współpracę
na podstawie umowy zawartej na czas określony od dnia 18 maja 2013 roku do dnia 17 maja 2015 roku. Strony pozostawiły warunki umowy w zakresie zajmowanego stanowiska pracy, wymiaru czasu pracy, oraz wysokości wynagrodzenia, w brzmieniu ustalonym w poprzednio zawartej (ww.) umowy
o pracę na okres próbny. Dodatkowo w treści nowej umowy o pracę, pracodawca spółka (...) S.A zastrzegł możliwość rozwiązania stosunku pracy zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia (umowa o pracę z dnia 18 maja 2013 roku k. 9 a.s., akta osobowe).

W dniu 30 września 2013 roku, pracodawca reprezentowany przez prezesa zarządu J. R. (1) zawarł z S. P. porozumienie, na mocy którego, pracownikowi powierzono obowiązki Kierownika Projektu i przyznano płacę zasadniczą brutto w wymiarze 6.000,00 złotych. pozostałe warunki umowy pozostały bez zmian (k. 10 a.s.).

Zgodnie z obowiązującym u pracodawcy - spółki (...) S.A. z siedzibą w M., regulaminem wynagradzania dla pracowników (...) S.A. z dnia 1 grudnia 2011 roku, w spółce wypłacana jest premia uznaniowa, a decyzję o przyznaniu premii uznaniowej podejmuje prezes zarządu biorąc pod uwagę możliwości finansowe firmy, staranności wykonywanej przez pracownika pracy oraz przestrzeganie dyscypliny pracy (stosownie do § 7 regulaminu). Zgodnie natomiast zapisem § 8 przedmiotowego regulaminu, pracownikom zatrudnionym na stanowiskach sprzedażowych przysługuje prowizja od sprzedaży własnej. Wypłata prowizji miała następować
po przedstawieniu przez pracownika zestawienia sprzedaży miesięcznej przełożonemu oraz prezesowi zarządu i była wypłacana wraz z wypłata wynagrodzenia. Prowizja miała być wypłacana w wysokości 0,60% brutto od wartości netto sprzedaży własnej pracownika w danym miesiącu. Pracodawca zawarł również w regulaminie wynagradzania informację, iż w przypadku rozwiązania umowy o pracę przez jedną ze stron, ostatnia prowizja wypłacana jest wraz z ostatnią wypłatą wynagrodzenia (k. 66-67 a.s.).

W okresie zatrudnienia powoda, spółka (...) S.P. z o.o. zawarła ze spółką hiszpańską (...) (w skr. (...)) z siedzibą

w M. (...) M., zarejestrowaną we właściwym rejestrze handlowym w M. na karcie nr (...), plik (...) i następne, w tomie (...), księga (...), sekcja (...), NIP (...), działająca w Polsce za pośrednictwem swojego oddziału (...)
(...) S.A. Oddział w Polsce z siedzibą w W. przy ul. (...), zarejestrowanej w biurze przedsiębiorców pro pod numerem KRS: (...), NIP: (...), umowę dostawy i wykonania robót budowlanych. Przedmiotem umowy było określenie zasad wykonywania robót budowlanych oraz dostawy materiału szczegółowo określonego w załączniku
nr, w terminach ujętych w załączniku do umowy nr (...). W treści umowy, dostawca materiałów budowlanych w tym szaf zewnętrznych- spółka (...), oświadczyła, iż zawodowo zajmuje
się wytworzeniem i transportem materiałów budowlanych i posiada wszelkie wymagane przez prawo licencje i pozwolenia i zobowiązuje się do dołożenia najwyższej staranności przy wykonywaniu umowy. Umowa została zawarta w związku z realizacją przez odbiorcę zamówienia publicznego
w Województwie L.. Dostawca przed zawarciem umowy dostarczył odbiorcy dokumenty (certyfikaty, gwarancje jakości, świadectwa i dokumenty dotyczące jakości, deklaracje. Umowa
po stronie firmy pozwanego została podpisana przez prezesa zarządu J. R. (1), a w imieniu spółki hiszpańskiej, umowę podpisał Dyrektor Generalny M. L.. W ramach zawartej umowy sprzedaży, hiszpańska spółka (...) S.A. Oddział w Polsce, dokonywała zakupu umówionych przedmiotów budowlanych w okresie od dnia 6 czerwca 2014 roku do dnia 20 lipca 2015 roku (umowa z dnia 25 listopada 2013 roku i faktury – k. 229 a.s.).

W okresie zatrudnienia powoda, pozwana spółka, również w dniu 28 kwietnia 2014 roku, zawarła ze spółką (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ł. przy ul. (...), zarejestrowaną w Sądzie Rejonowym dlła Łodzi Śródmieście XX Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS (...), NIP (...), regon: (...), reprezentowaną przez D. T.-Prezesa Zarządu, M. W. (1)- Członka Zarządu, umowę ramową nr (...). Przedmiot zawartej umowy o prace dotyczyl zobowiązana pozwanego- dostawcy do przyjmowania zamówień składanych przez
(...) na wskazane przez (...) miejsce docelowe w ilościach określnych
w poszczególnych zamówieniach. Natomiast przedmiotem zamówień, według postanowień umowy były: szafy telekomunikacyjne i wyposażenie elektryczne w ilości 204 sztuk. Wartość zamówienia opiewała na łączną kwotę 2.907000,00 złotych. W ramach zawartej umowy sprzedaży, spółka
(...) Sp. z o.o., dokonywała zakupu umówionych przedmiotów budowlanych od pozwanego
w okresie od dnia 29 października 2014 roku do dnia 15 lipca 2015 roku (umowa z dnia 28 kwietnia 2014 i faktury wystawione wobec płatnika (...) roku k. 229 a.s.).

W miesiącu kwietniu 2014 roku, powód otrzymał od pozwanego wynagrodzenie za pracę
w wysokości 5.493,76 złotych brutto, w maju wynagrodzenie opiewało na kwotę 5.545,37 złotych,
a w miesiącu czerwcu 3.000,00 złotych. średnia miesięczna wysokość wynagrodzenia powoda
z okresu zatrudnienia w drugim kwartale 2014 roku wynosiła 4.679,71 złotych (zaświadczenie z dnia 20 stycznia 2015 roku k. 62 a.s.).

W dniu 27 stycznia 2014 roku, powód skierował do prezesa zarządu J. R. (1) mail,
w którym zawarł prośbę o wypłatę prowizji od projektów w wysokości 0.6% obrotu z zysku zawartych umów. Powód podniósł również kwestię, zawarcia ewentualnego dalszego porozumienia
z pracodawcą w zakresie prowizji od sprzedaży materiałów od poddostawców firmy. Powód wniósł nadto w treści maila o podwyższenie wysokości prowizji do 1% wartości obrotu. Powód wyjaśnił,
iż z uwagi na jego sytuację osobistą (przyjście na świat dziecka powoda), otrzymanie premii
ma dla niego duże znaczenie z uwagi na konieczność utrzymania rodziny (k. 12 a.s.).

W dniu 28 maja 2014 roku pracodawca Spółka (...) S.A. z siedzibą w M. rozwiązał
z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 14 czerwca 2014 roku. Pracodawca nie wskazywał powodowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 28 maja 2014 roku k. 14 a.s.).

W oparciu o wskazany powyżej materiał dowodowy w postaci faktur wystawianych przez pozwanego płatnikom: spółce (...) oraz Hiszpańskiej spółce (...) (k. 229 a.s.), Sąd Okręgowy ustalił, iż pierwsze faktury z tytułu wykonanych usług, pozwana spółka wystawiała już po wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi S. P..

W toku postępowania, Sąd Okręgowy dopuścił w sprawie dowód z zeznań świadków-
na okoliczność ustalenia rzeczywistych praktyk zatrudnienia panujących u pozwanego w dziale handlowym, a także na okoliczność pracy powoda, jej zakresu, a także ustalenia faktycznego udziału powoda w zawieraniu kontaktów handlowych czy też pozyskiwania dla firmy pozwanego intratnych kontraktów.

W oparciu o dowód z zeznań świadka J. D., Sąd Okręgowy ustalił,
iż świadek poznał S. P., podczas prowadzonych negocjacji, w okresie zatrudnienia powoda w firmie (...) S.A. Świadek reprezentował wówczas firmę (...) ((...)) zarejestrowaną w Hiszpanii i posiadającą oddziały w Polsce. Znajomość świadka i powoda trwa około dwa lata. Powód uczestniczył w negocjacjach dotyczących zakupu sprzętu dla firmy (...). Świadek J. uczestniczył wówczas w końcowym procesie negocjacji z powodem. Przygotowaniem gotowych dokumentów do podpisania, w wyniku zakończenia negocjacji zajmował się – z ramienia firmy (...), świadek J. S.. Natomiast przygotowaniem umowy prawnej w wyniku przeprowadzonych negocjacji, ze strony partnera hiszpańskiego zajmował się przede wszystkim zespół prawny firmy (...). Świadek nie miał szczegółowej wiedzy, kto w firmie (...) S.A. zajmował się przygotowaniem oferty, stanowiącej podstawę późniejszych negocjacji oraz zawartej z firmą (...) umowy handlowej. S. P. był osobą komunikującą świadka J. D. ze świadkiem J. S.. Powód aktywnie uczestniczył w udzielaniu informacji wskazanym powyżej świadkom. Przed podpisaniem kontraktu w którym uczestniczył powód, świadek J. D., miał wcześniejsze kontakty z firmą (...) S.A. Negocjacje pomiędzy partnerem polskim - spółką (...), a partnerem hiszpańskim firmą (...) trwały przez długi okres. Strony odbywały kilkanaście spotkań biznesowych. W toku ostatnich spotkań, w których uczestniczył świadek J. D., uczestniczył również -zawsze powód i prezes spółki (...) S.A. W wyniku nawiązanej umowy
z firmą świadka, spółka (...), zaczęła montować swoje produkty od koło miesiąca stycznia 2014 roku (na podstawie dowodu z zeznań świadka J. D. k. 230-233 a.s.).

Świadek J. S. zna powoda z okresu prowadzenia negocjacji pomiędzy firmą pozwanego i firmą (...). Powód przedstawił świadkowi J. S. ofertę handlowo-usługową spółki (...) S.A. Oferta powoda została zaakceptowana i stanowiła podstawę późniejszej współpracy
z hiszpańską spółką (...). Z trzech firm, które przedstawiały świadkowi J. S., ofertę zakupu narzędzi, tylko spółka (...) S.A. przekazała intratną ofertę pod względem ekonomiczno-technicznym. Główną osobą kontaktującą świadka z firmą (...) S.A., a także osobą przedstawiającą warunki, szczegóły sprzedaży był powód. Powód przedstawiał świadkowi S., produkty przemysłowe, marki (...) S.A., oraz wskazywał potencjalny sposób wykorzystania tychże produktów przez firmę (...), w zakresie rozwiązań techniczno-instalacyjnych. Powód
w szczegółowy sposób opisywał zarówno zastosowanie różnorodnych produktów spółki pozwanego, jak również prezentował instrukcje instalacji poszczególnych produktów, opisywał harmonogramy wykonywania złożonych systemów. Pierwsza szafa –produkt firmy (...) S.A. została zamontowana dla firmy (...) (w ramach projektu realizowanego w okolicach miejscowości B.) na przełomie kwietnia i maja 2014 roku. Firma (...) w okresie współpracy z firmą (...), korzystała wyłącznie z produktów pozwanej spółki. Kluczowym momentem zawarcia współpracy pomiędzy spółkami (...), było przedstawienie w siedzibie spółki (...), prototypu szafy, ukazanie, montażu, konstrukcji i parametrów urządzenia. Spotkane to skłoniło partnera (...), do zawarcia umowy o usługi ze spółką (...). W przeprowadzonej prezentacji pokazowej, uczestniczył również powód. S. P. brał udział w istotnych negocjacjach i ustaleniach
w okresie nawiązywania współpracy. Projekt sprzedaży 290 szaf firmy (...), spółce (...) został całkowicie zrealizowany w grudniu 2015 roku. Koszt zakupu i montażu jednej szafy opiewał na kwotę około 29.000,00 -33.000,00 złotych. Świadek przed podjęciem współpracy z firmą pozwanego miał wiedzę o zakresie działalności i usługach firmy, albowiem, spółka (...) jest na rynku wiodącym producentem urządzeń, wykorzystywanych w pracach budowlanych. Wszelkie rozmowy

w zakresie zawarcia umowy kupna sprzedaży z firmą (...), świadek prowadził poprzez powoda S. P. (na podstawie dowodu z zeznań świadka J. S. k. 230-233 a.s.).

Świadek W. J. poznał powoda około 2013 roku podczas kontaktów biznesowych. Powód pracował wówczas jako przedstawiciel spółki pozwanego, a świadek J. był zatrudniony w spółce (...) Sp. z o.o. Firma (...) wygrała przetarg do budowy sieci szerokopasmowej wedle (...) spółki (...). Powód często kontaktował się ze świadkiem
z racji ustaleń w zakresie realizacji kolejnych etapów kontraktu. Natomiast nie prowadził żadnych rozmów ze świadkiem na okoliczność uzyskiwanego wynagrodzenia. Powód reprezentował stronę pozwaną głównie przy końcowym etapie realizacji projektu budowy sieci szerokopasmowej,
a następnie uczestniczył w drugim projekcie począwszy od etapu spotkań wstępnych. Świadek W. J. nie miał wiedzy w jakim terminie od podpisania drugiego kontraktu doszło
do uiszczenia płatności za realizację usług spółki (...). Firma (...) nie miała żadnych zastrzeżeń do pracy powoda w ramach prowadzenia rozmów biznesowych, prowadzenia negocjacji czy też zawierania umowy handlowej pomiędzy spółkami (...). Sąd Okręgowy
w oparciu o dowód z zeznań świadka W. J. ustalił przebieg nawiązywania kontaktów handlowych praktykowany w spółce pozwanego. Pierwszym etapem nawiązania kontraktu ze spółką (...) było wysłanie zapytania ofertowego, kolejno wysłano szczegółowe pytania do ewentualnego kontrahenta, a następnie doszło do złożenia konkretnej oferty. W dalszej kolejności strony umowy prowadziły negocjacje i spotkania z handlowcami, na których omawiano dalsze etapy przetargu. Spółka prowadzi z każdym oferentem rozmowy w zakresie nawiązania różnych kontaktów i umów biznesowych w tym ze spółką pozwanego reprezentowaną przez powoda. Spółka
(...) otrzymała informacje techniczne w zakresie konkretnych urządzeń od powoda. Negocjacje w zakresie realizacji projektu w województwie (...), przy udziale firmy pozwanego zakończyły się w styczniu 2014r., a umowa zawarta była w kolejnych miesiącach pierwszego kwartału 2014 roku (na podstawie dowodu z zeznań świadka W. J. k. 127-128 a.s.).

Świadek H. G., również zna S. P. z kontaktów biznesowych od 2013 roku. H. G. pracował wówczas w firmie (...) sp. z o.o która zajmuje się budową infrastruktury telekomunikacyjnej, a powód reprezentował pozwaną spółkę (...). Wynikiem zawartych kontaktów biznesowych powoda i świadka H. G. było zawarcie kontraktu
na zakup od pozwanego szaf telekomunikacyjnych. Największy kontrakt dotyczył budowy sieci szerokopasmowej województwa (...). Ponadto spółka (...) zakupiła
od pozwanego szafy telekomunikacyjne do realizowania projektu w województwie (...).
W ramach największego kontraktu zawartego z firmą świadka (a realizowanego w województwie (...)), powód zajmował strategiczne stanowisko osoby reprezentującej spółkę (...). Powód pojawiał się przede wszystkim na etapie rozmów technicznych nie mniej jednak zajmował stanowisko handlowca i prowadził z kontrahentem (...) liczne rozmowy, negocjacje
i uczestniczył w procedurach zawarcia umowy. Poprzednik powoda, reprezentujący pozwanego, pośredniczył w realizacji kontraktu w województwie (...). Spółka (...) otrzymywała
od pozwanego informację, że jeżeli były informacje techniczne wykraczające poza wiedzę powoda, wówczas zagadnienia techniczne, będą weryfikowane z odpowiednimi osobami. Świadek H. G. nie miał zastrzeżeń do pracy powoda. Koszt jednej szafy którą zakupiła od pozwanego firma (...) w ramach realizacji projektu w województwie (...) wynosiła 10 tys. złotych, natomiast firma zakupiła blisko 200 takich szaf. Realizacja kontraktu rozpoczęła się w 2014 roku. Również w 2014 roku, kupujący zapłacił pozwanej sumę zakupu wszystkich szaf i usług
(na podstawie zeznań świadka H. G. k. 128 a.s.).

Świadek E. S. (1) pracuje w pozwanej spółce (...) od lipca 2013 r.
Na początku świadek był zatrudniony na stanowisku business managera, a następnie na stanowisku kierownika sprzedaży. Świadek był przełożonym powoda, przez okres pół roku. E. S. (1) ocenia powoda jako mało aktywnego handlowca. Przełożony kilkakrotnie rozmawiał
z powodem o sposobach poprawienia wydajności swojej pracy. Powód odpowiadał za komunikację
w zakresie rozmów z klientami. W ocenie przełożonego powód nie był, aż tak skuteczny, by poprzez swój udział sprzedać projekt. Powód w pewnym okresie zatrudnienia odbył tylko jedno spotkanie

z klientem w ciągu miesiąca. Kierownik sprzedaży oraz kierownik działu technicznego M. W. (2) przygotowywali dane techniczne na większość produktów firmy (...) i przekazywali te dane powodowi jako handlowcowi. W ocenie świadka E. S. (1), również kierownik M. W. (2), miał zastrzeżenia do pracy powoda. Główną motywacją zatrudnienia handlowców
u pozwanego jest obowiązujący system premiowania, a nie podstawowy system wynagrodzenia.
U pozwanego obowiązuje zasada taka, że jeżeli jeden z handlowców rozpoczął projekt, a następnie weszła na jego miejsce druga osoba, to zaliczany jest ten projekt dla handlowca, który prowadził ten projekt od początku. Jeden z projektów w firmie (...) rozpoczął pan M. C. (1), potem jego miejsce zajął powód. Ponieważ M. C. (1) odszedł przed podpisaniem kontraktu, to realizację kontraktu przejął powód. Jednakże projekt został zaliczony na rzecz M. C. (1). Okoliczność natomiast wynegocjowania z klientem kolejnych umów, jest już zapisywana na konto kolejnego handlowca. W dziale handlowym A. pracuje 5 osób terenowo i dwie stacjonarnie. Ponad rok pracują 4 osoby. Trzy osoby pracują ponad dwa lata. Udział projektów realizowanych
w województwie (...) i (...) dla całego obrotu firmy to ok 20-30%. Zatrudniając pracownika na stanowisku handlowym, świadek E. S. (1) zawsze informował pracownika, że przysługuje mu premia, której podstawą jest doprowadzenie do faktycznej sprzedaży produktów i usług spółki (...). Handlowiec dostanie premię dopiero wówczas, kiedy projekt będzie realizowany. Samo podpisanie umowy nie stanowi podstawy do wypłaty premii, bo nie daje pewności, że projekt będzie realizowany. Premia jest przyznawana, wówczas, gdy wpływa z tytułu zrealizowanej umowy faktura. Do realizacji umowy (...) doszło 3-4 miesiące po odejściu powoda z firmy. Świadek E. S. (1) był na spotkaniu z powodem w W.. Powód powiedział w trakcie spotkania, że zawnioskował do prezesa spółki A. o podwyższenie premii. Świadek nie poparł starań powoda, albowiem miał zastrzeżenia do jego pracy. Osoba, która przejęła obowiązki
po powodzie nie otrzymała żadnej premii z tytułu kontraktów, które prowadził powód. Powód też nie otrzymał premii, ani prowizji. Świadek nie miał wiedzy, co się stało z pieniędzmi, które z tytułu zakończenia projektu (koordynowanego przez powoda) zostały pozyskane a nie wypłacone jako premia albo prowizja (na podstawie dowodu z zeznań świadka E. S. (1) k. 130 a.s.).

W oparciu o dowód z zeznań świadka M. C. (2) zatrudnionego u pozwanego
na stanowisku inżyniera mechanika, Sąd Okręgowy ustalił, iż relacje świadka i powoda były w firmie równorzędne. M. C. (2) zajmował się stroną techniczną urządzeń firmy (...), powód natomiast odpowiadał za kwestie handlowe. Świadek i powód współpracowali ze sobą,
aby doprowadzić do sprzedaży usług firmy. Powód współpracował ze świadkiem do dnia 30 września 2013 r. M. C. (2) pozytywnie ocenia współpracę z powodem. W trakcie współpracy były realizowane kontrakty związane z dostawą sprzętu do budowy sieci szerokopasmowych telekomunikacyjnych. Pierwszy kontrakt w okresie współpracy powoda i M. C. (2) był zawarty z firmą (...). Jeden region realizacji zamówienia odbywał się w województwie (...) drugim regionem było województwo (...), następnie województwo (...),
a ponadto były też prowadzone rozmowy w zakresie realizacji w województwie (...). M. C. (2) uczestniczył w części technicznej, lecz nie finalizował kontraktów. W okresie finalizacji kluczowych projektów świadek C. nie pracował już w firmie. Świadek nie zna szczegółów dotyczących zasad wypłacania premii i prowizji, albowiem nie był objęty takim systemem wynagradzania. Projekt z firmą (...), w województwie (...), rozpoczął powód. Natomiast świadek nie pracował już w firmie (...), kiedy projekt się zakończył i nie wie który z handlowców zakończył projekt. Świadek M. C. (2) pracował w spółce od lutego 1998 roku do 2013 roku. W tym okresie kilkadziesiąt osób było zatrudnionych, a następnie zwalnianych przez pozwanego pracodawcę. W firmie (...) z reguły nie było takich osób, które by rozpoczęły i zakończyły projekt. (na podstawie dowodu z zeznań świadka M. C. (2) k. 133-134 a.s.).

Świadek G. Ł. pracował w spółce (...) S.A. przez okres około 1,5 roku. Świadek nie pamiętał w jakich latach dokładnie świadczył pracę na rzecz pozwanego i wskazał
w postępowaniu orientacyjny przedział czasowy od 2012 roku do 2013 roku. Początkowo G. Ł. był zatrudniony na stanowisku przedstawiciela handlowego, a następnie awansował
na stanowisko kierownika ds. współpracy z sieciami dystrybucji. Do obowiązków świadka zatrudnionego na stanowisku kierowniczym należało: budowanie rynku w zakresie działalności spółki, prowadzenie negocjacji oraz ustalanie polityki cenowej. Świadek był zatrudniony na podstawie umowy o pracę. Świadek nie pamiętał czy w treści

jego umowy o prace widniał zapis dotyczący przyznawania do jego wynagrodzenia podstawowego, kwot prowizji. Wedle interpretacji świadka G. Ł., prowizja stanowiła procent od zysku danej transakcji. Świadek negocjował warunki umowy w pierwszej kolejności z Agencją Pracy, a następnie z właścicielem spółki prezesem J. R. (1). Wynagrodzenie handlowców u pozwanego składało się wynagrodzenia zasadniczego oraz prowizji od sprzedaży. Świadek otrzymywał dodatkowe wynagrodzenie doliczone do podstawy wynagrodzenia, ale nie wiedział, czy podstawą ich doliczenia było przyznanie premii bądź prowizji. Świadek nie znal także sposobu wyliczenia dodatku pieniężnego. G. Ł. nie znał treści regulaminu wynagradzania obowiązującego u pozwanego. Świadek G. Ł. zakończył stosunek pracy z pozwanym, na podstawie rozwiązania umowy o pracę.
W trakcie odejścia lub bezpośrednio przed odejściem z (...) S.A. świadek G. Ł. finalizował zawarcie umowy/ kontraktu dla pozwanego, o znacznej wartości przekraczającej 100.000,00 złotych. Świadek nie otrzymał premii za projekt, w którym została podpisana umowa (wysokiej wartości). W firmie pozwanego występowała duża rotacja pracowników (k. 203-204 a.s.).

W oparciu o dowód z zeznań powoda, Sąd Okręgowy ustalił, iż rozliczenia z pracownikami
w firmie (...) dokonywano podczas osobistych spotkań pracownika i prezesa zarządu spółki J. R. (1). W firmie (...) panowała reguła zawierania z pracownikami umów ustnych o premię
od zawarcia umów handlowych. W dniu 27 stycznia 2014 roku powód wystosował do prezesa J. R. (1) mail z informacją, iż nie uzyskał jakiejkolwiek odpowiedzi w zakresie wypłacenia umówionej premii. Praca powoda polegała na utrzymywaniu stałych kontaktów z klientami i świadczenia pomocy klientom w realizacji różnych ich pomniejszych projektów lecz w największym stopniu powód skupił się na realizacji dwóch projektów (tj. zawarcia umowy pomiędzy (...) S.A a (...) z siedzibą w M. oraz umowy z (...) z siedzibą
w W.), które zajmowały 90% czasu pracy powoda. Powód z racji uczestnictwa
w negocjowaniu umów, realizowania projektów, znał ich dokładne wartości. Znajomość wartości transakcji, pozwoliła powodowi wyliczyć procent umówionej z prezesem (...) S.A. prowizji.
Po zakończeniu pracy powoda, polegającej na doprowadzeniu do transakcji handlowych pomiędzy (...) S.A. a spółka (...) a także pomiędzy pozwaną spółka (...) S.A. a Spółką (...) SP. z o.o., około miesiąca lutego 2014 roku, zarząd pozwanej z nieuzasadnionej przyczyny obniżył wynagrodzenie powoda, zatrudnionego wówczas na stanowisku kierowniczym. Sytuacja ta była niezrozumiała dla powoda. Powód inicjował spotkanie z pracownikami zarządzającymi spółką (...), celem wyjaśnienia zastosowanych sposobów wynagrodzenia, natomiast do żadnego spotkania z przedstawicielami firmy pozwanego nie doszło. Po dniu 27 stycznia 2014 roku, tj. po dacie wysłania do prezesa zarządu J. R. (1) zapytania w przedmiocie umówionej premii, nie miał żadnego kontaktu w zakresie dotyczących go warunków umowy o pracę. Powód otrzymał wypowiedzenie umowy o prace, albowiem nie spełniał oczekiwań pozwanego
w zakresie częstotliwości prowadzenia spotkań z klientami i koordynowania większej ilości projektów. Powód nie podejmował żadnych działań na drodze prawnej w zakresie wypowiedzenia umowy o pracę. S. P. odczuwał negatywne nastawienie pracodawcy wobec swojej osoby (w oparciu o treść zeznań powoda k. 258-259 a.s.).

Na podstawie dowodu z zeznań pozwanego reprezentowanego przez prezesa spółki (...) S.A J. R. (1), Sąd Okręgowy ustalił iż pracodawca przekazywał powodowi informacje
w zakresie wysokości wynagrodzenia, w tym informację o wysokości podstawowego wynagrodzenia oraz informację, iż premia w wysokości 0,6% jest wypłacana dopiero po wystawieniu faktury przez pozwanego a współczynnik 0,6% wartości projektu jest liczony od wartości netto projektu. Zdaniem powoda, roszczenie powoda jest niezasadne albowiem pracodawca nie wystawił faktury za sprzedaż usług w okresie zatrudnienia powoda. Przy nawiązywaniu relacji z klientem pracowały zespoły pracowników u pozwanego. Po zawarciu umowy z klientem, podstawą zapłaty prowizji
dla pracownika zespołu było dopiero wystawienie faktury za sprzedaż usług. Zdaniem pozwanego samo doprowadzenie do zawarcia umowy z kontrahentem, nie daje podstaw do wypłaty prowizji, albowiem kontrahent w ramach konstrukcji umowy zawieranej z (...), może się w łatwy sposób wycofać ze współpracy z pozwanym, natomiast zdaniem pozwanego, dopiero dokonana sprzedaż usług daje gwarancję osiągania przychodów, a tym samym stanowi

podstawę wypłaty umówionej premii. W przypadku powoda, faktura za sprzedaż usług kluczowym klientom tj. spółce (...) oraz (...) (do której to sprzedaży przyczynił się powód) została wystawiona dopiero
po zakończeniu stosunku pracy zawartego pomiędzy powodem, a pozwanym. Pozwany nie brał pod uwagę okoliczności, iż istotni kontrahenci nie wycofali się ze współpracy z pozwaną, lecz przeciwnie dzięki pośrednictwu powoda realizowali wszelkie zamówienia, prezentowane przez S. P.. Powyższe nie stanowiło jednakowoż w ocenie pozwanego podstawy do wypłacenia S. P. umówionej premii. Pozwany wypłaciłby premie powodowi w przypadku gdyby stosunek pracy z powodem trwał nadal, a powód kontynuowałby podtrzymywani kontaktów handlowych
z wiodącymi klientami. Pozwany podkreślał w toku procesu, iż nie zgodził się na podwyższenie poziomu premii do wysokości 1% wartości projektów. W ocenie pozwanego wszyscy pracownicy
są zorientowani, iż dopiero wystawienie faktur za wykonane usługi stanowi podstawę do wystawienia premii. Wskaźnik 0,6% była wartością stałą obowiązującą handlowców w firmie pozwanego. Wartość sprzedaży usług realizowana dzięki kluczowym projektom powoda stanowi około 20-30 % dochodów rocznych firmy pozwanego. Projekty dla kontrahentów (...) i (...) zostały
już zakończone i zafakturowane. Pozwany nie miał w toku postępowania wiedzy, kto z pracowników zespołu otrzymał premię, należną w ocenie powoda –jego osobie. W ocenie pozwanego podstawą wypłaty premii byłoby wystawienie faktury, a nadto przy założeniu trwania stosunku pracy, również kontynuowanie utrzymywania kontaktów handlowych z klientami. Powód miał wiedzę o treści obowiązującego u pozwanego regulaminu wynagradzania i znał informację, iż dopiero wystawienie faktury jest zbieżne z zapłaceniem prowizji. Powód nie miał natomiast świadomości, iż konieczność kontynuowania zatrudnienia jest podstawą przyznania powodowi premii od pozwanego. U obecnego pracodawcy powoda taka praktyka nie jest stosowana, a pracownik, który doprowadził do skutecznych kontaktów handlowych, otrzymuje prawo do premii, niezależenie od kontynuowania czy też nie kontynuowania zatrudnienia. W toku postępowania pozwany podkreślał, iż nie miał jakiegokolwiek obowiązku podawania przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy zawartej na czas określony. Zdaniem pozwanego, roszczenia powoda są wygórowane, albowiem nie był on jedyną osobą, która przyczyniła się do ich realizacji. Pozwany twierdził, iż wysokość wynagrodzenia powoda była satysfakcjonująca i bezzasadnie jest twierdzenie powoda, iż zatrudnił się przede wszystkim z uwagi na zysk, jaki mógłby otrzymać z prowizji za przeprowadzenie projektów. Pozwany twierdził również,
iż motywacją wykonywania pracy powoda była wysokość wynagrodzenia podstawowego, a nie jak podnosił powód, zysk z premii. Sąd Okręgowy w oparciu o zeznanie pozwanego, ustalił, iż powód otrzymał okresowo obniżone wynagrodzenie ze względu na zajęcie części wynagrodzenia egzekucją alimentacyjną, natomiast po stronie pracodawcy dochodziło do dalszych obniżeń wynagrodzenia, które nie zostały wyjaśnione powodowi (k. 257-260 a.s.).

W dniu 2 czerwca 2014 roku, powód złożył pracodawcy, przedsądowe wezwanie do zapłaty kwoty 113.885,55 złotych tytułem należnej prowizji od części obrotów wynikających z realizowanych kontraktów, na podstawie umowy o prace zawartej w dniu 18 maja 2013 roku pomiędzy S. P. a prezesem zarządu (...) S.A., J. R. (1) (k. 15-16 a.s.). pozwany zapoznał się
z elektronicznym pismem powoda zatytułowanym: wezwanie do zapłaty w dniu 2 czerwca 2014 roku k. 18 a.s.

W toku postępowania, powód złożył pismo procesowe zatytułowane propozycja dotycząca warunków ugody. W treści propozycji ugody, powód wniósł o zapłacenie mu przez pozwanego kwoty 69.253,55 złotych tytułem dochodzonej należności za pracę co stanowi 0,6% sumy wartości sprzedaży na mocy zawartych umów pomiędzy spółką (...) S.A. a (...) z siedzibą w M., działającą poprzez Oddział w Polsce oraz spółką (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ł.. Nadto w treśi propozycji ugody, powód wniósł o zapłatę ustawowych odsetek przez pozwanego liczonych od daty z złożenia pozwu do dnia 1 lutego 2016 roku co stanowi kwotę 11.059,61 złotych oraz odsetek liczonych od kwoty 69.253,55 złotych (k. 243 a.s.). W odpowiedzi na propozycję powoda dotyczącą ugody, strona pozwana podkreśliła, iż nie akceptuje propozycji powoda i w związku z tym nie zawrze treści ugody przedstawionej przez powoda (odpowiedź na propozycję ugody k. 248 a.s.).

W dalszym toku postępowania, na rozprawie w dniu 21 kwietnia 2016 roku, Sąd Okręgowy zobowiązał pozwanego do przedstawienia symulacyjnego wyliczenia należności jakie otrzymywałby powód za wykonanie dwóch projektów

tj. projektu kontraktu ze spółką (...) z siedzibą w M. działającą poprzez Oddział w Polsce oraz spółką (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ł. za lata 2014 i 2015 i przy założeniu , że po podpisaniu umów związanych z projektami i wpłynięciu faktur, powód nadal byłby w stosunku pracy z pozwanym (k. 261-262 a.s.). Na podstawie wyliczenia przedstawionego przez pozwanego, Sąd Okręgowy ustalił, iż według oceny pozwanego, powód z tytułu wykonanych projektów, (przy założeniu trwania jego stosunku pracy, w latach 2014 i 2015 i wysokości przelicznika 0,6% wartości obrotu z realizacji projektów) otrzymałby premię w wysokości 69.253,55 złotych. Premia byłaby natomiast wypłacana na zakończenie każdego miesiąca kalendarzowego proporcjonalnie do wartości wystawionych faktur sprzedaży w danym miesiącu (k. 268 a.s.). Powód natomiast prezentował w postepowaniu własne wyliczenie, zgodnie z którym wartość 0,6% zysku ze zrealizowanych przez niego projektów, winna wynosić łącznie 72.253,55 złotych. Dodatkowo powód podniósł, iż wartość jego premii, powinna być przeliczona według wartości 1% zysku
ze zrealizowanych projektów, co stanowiło w jego ocenie równowartość kwoty 115.422,58 złotych (k. 273-275 a.s.).

W piśmie procesowym z dnia 1 lipca 2016 roku, pozwany zakwestionował wyliczenia powoda i podkreślił, iż wyliczenia S. P. w zakresie premii wyliczonej według 1% wartości zysku
są całkowicie bezpodstawne, albowiem pracodawca nigdy nie uznał przelicznika premii opiewającego na 1% wartości projektów. Pozwany podkreślił również, iż premia przysługująca pracownikowi wyliczana jest według regulaminu wynagradzania spółki (...) S.A., a jej wartość wynosi jedynie 0,6 % wartości z zysku z projektów (k. 282 a.s.).

Do zakończenia postępowania, powód ostatecznie podzielił stanowisko pozwanego,
iż poprawnie wyliczoną wysokością dochodzonej premii jest kwota 69.253,55 złotych (k. 284 a.s.).

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił w oparciu o dokumenty (załączonych do akt sprawy) -akt osobowych powoda w tym świadectw pracy S. P., obrazujących doświadczenie powoda przed podjęciem zatrudnienia u pozwanego, a także kwalifikacje i uzyskane tytuły zawodowe powoda. Na podstawie dokumentacji akt osobowych, Sąd Okręgowy ustalił również przebieg zatrudnienia u pozwanego w oparciu o materiał dowodowy w postaci zawieranych kolejno
z pozwanym umów o pracę. Sąd Okręgowy dokonał rekonstrukcji stanu faktycznego także
na podstawie dowodów zgromadzonych w niniejszym postępowaniu sądowym, w tym umów zawartych z kontrahentami spółki (...), wyciągów z faktur wystawionych w ramach realizowanych kontraktów ze spółkami (...) z siedzibą w M., działającą poprzez Oddział w Polsce oraz spółką (...) Sp. z o.o.
z siedzibą w Ł.. (k. 229 a.s.), a także na podstawie dowodów osobowych w postaci zeznań świadków J. L., J. S., G. Ł., M. C. (2), E. S. (1), H. G., W. J. złożonych na okoliczność zatrudnienia powoda, warunków kadrowych panujących w spółce (...) S.A. Sąd Okręgowy przeprowadził również dowód z zeznań stron niniejszego postępowania tj. powoda S. P. praz prezesa zarządu pozwanej J. R. (1).

W ocenie Sądu dowody z zeznań świadków J. D., J. S., W. J., H. G.– pracowników spółek (...) oraz spółki (...),
tj. pracowników którzy z pozycji kontrahentów firm zewnętrznych obserwowali aktywność zawodową powoda u pozwanego, są wiarygodne i tworzą spójny stan faktyczny w sprawie. W szczególności Sąd Okręgowy miał na uwadze, iż zeznania wymienionych świadków potwierdzają okoliczności, faktycznego udziału powoda w negocjacjach prowadzonych z hiszpańską spółką (...), przede wszystkim na końcowym etapie rozmów, które związane były z weryfikowaniem parametrów technicznych produktów pozwanego. W tym zakresie wszelkie rozmowy stron kontraktu obywały się z udziałem powoda (według zeznań świadka J. D. oraz J. S.). Analiza złożonych zeznań świadków W. J. i W. G. potwierdza ich zgodność co
do okoliczności rzeczywistego udziału powoda w konkretnych zrealizowanych projektach, jego udziału w kolejnych etapach rozmów z partnerem biznesowym spółką (...), czy też okoliczność doprowadzenia do zakupu przez spółkę (...) od pozwanego szaf telekomunikacyjnych (według zeznań świadka W. G., W. J.). Zdaniem Sądu dowody z ww. zeznań świadków są wiarygodne, szczegółowo prezentują przebieg zatrudnienia powoda, są wewnętrznie spójne i odpowiadają w sposób wystarczający na pytania Sądu postawione
w zakresie spornych okoliczności przebiegu zatrudnienia. Sąd Okręgowy uznał natomiast, iż zeznania świadka E. S. (1), nie stanowią w pełni wiarygodnego materiału dowodowego. Sąd Okręgowy miał na uwadze, iż świadek pozostaje w stosunku pracy z pozwanym, a wobec powyższego zachodząca podległość służbowa, mogła kierować świadka do

złożenia zeznań mających na celu ochronę interesów pracodawcy, a przy tym równie z własnych-pracowniczych. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, iż świadek wypowiadał się o osobie powoda w sposób krytyczny, w zakresie trybu jego pracy. Negatywne zeznania nie zostały natomiast złożone w stosunku do osoby powoda przez wszystkich pozostałych świadków (tj. świadka J. D., J. S., W. J., H. G., M. C. (2), G. Ł.). Świadkowie Ci przeciwnie podnieśli, iż praca z powodem przebiegała pomyślnie, a kontakt w zakresie zawierania kolejnych etapów umów czy też udzielania informacji o technicznych parametrach urządzeń pozwanego, odbywał się za pośrednictwem powoda bez jakichkolwiek zastrzeżeń klientów. W ocenie Sądu, świadek podkreślając, iż również pracownik załogi działu technicznego u pozwanego był krytycznie nastawiony do kompetencji powoda, przedstawił jedynie przypuszczenia i oceny, które nie zostały w sprawie poparte jakimkolwiek materiałem dowodowym. Sąd zauważył, iż świadek E. S. (1) jednoznacznie wskazał, iż motywacją zatrudniających się u pozwanego handlowców był obowiązujący system premiowania, zaś pełnomocnik pozwanego podkreślił,
iż motywacją wykonywania pracy powoda była wysokość wynagrodzenia podstawowego, a nie, jak twierdził powód zysk z premii. Dostrzegając rozbieżność zeznań pozwanego, Sąd Okręgowy uznał,
iż na gruncie rozpoznawanej sprawy, przesłankę zatrudnienia powoda, należało ocenić w oparciu
o stanowisko samego S. P., który w treści pozwu wprost wskazał, iż zysk z projektów stanowił dla niego główna motywację wykonywania pracy u pozwanego. W pozostałym zakresie Sąd Okręgowy uznał zeznania strony pozwanej za wiarygodne i korespondujące z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Sąd Okręgowy uznał, zeznania powoda
za wiarygodne, szczegółowo prezentujące okoliczności zatrudnienia u pozwanego i znajdujące odzwierciedlenie w dowodach w postaci dokumentów i zeznań świadków. Sąd Okręgowy uznał,
iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy stanowił wystarczająca podstawę rozstrzygnięcia.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:

W niniejszym postępowaniu powód S. P. dochodził zapłaty prowizji jako składnika wynagrodzenia za pracę, który pracodawca kwalifikował jako premię uznaniową.

W realiach niniejszej sprawy istotne znaczenie ma prawna kwalifikacja składnika - szeroko pojmowanego wynagrodzenia za pracę - określanego u pozwanego jako premia uznaniowa. Zasadniczym kryterium nie jest przy tym nazwa świadczenia, lecz to, czy przesłanki jego nabycia
są określone na tyle konkretnie, aby mogły podlegać kontroli z punktu widzenia prawidłowości
ich przyznania (premia) czy też pozostają one w całkowicie swobodnej gestii pracodawcy (nagroda). W tym drugim przypadku tak rozumiane świadczenie nie stanowi w istocie premii, a nagrodę i nie jest składnikiem wynagrodzenia za pracę, lecz raczej dodatkowym świadczeniem pieniężnym ze stosunku pracy o charakterze uznaniowym, tak co do zasady, jak i wysokości (M. T. Romer: Prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2000, s. 326, A. M. Świątkowski, Komentarz do Kodeksu pracy, tom
I, Kraków 2002, s. 364, wyrok SN z dnia 6 czerwca 2000 r., I PKN 705/99). Sąd Okręgowy podkreśla zatem iż premii nie należy mylić z nagrodą pracowniczą. Błędne jest przy tym dokonywanie podziału na tzw. premie regulaminowe i uznaniowe - jeżeli dane świadczenie jest premią, to zawsze jest
to premia regulaminowa. Każde zaś świadczenie zależne od uznania pracodawcy (tzw. premia uznaniowa) jest w istocie nagrodą. Premia jest składnikiem wynagrodzenia, natomiast nagroda – nie
(T. Liszcz, Prawo pracy, Warszawa 2009, s. 289-290).

Sąd Okręgowy wskazuje, iż obowiązujące prawo pracy ustalając hierarchię źródeł prawa pracy na pierwszym miejscu wymienia ustawy, jednak jednocześnie wprowadza zasadę pierwszeństwa prawa zakładowego przed ustawowym, jeżeli to pierwsze zawiera uregulowania korzystniejsze
dla pracownika (art. 9 K.p.). To pierwszeństwo nie ma jednak miejsca w sytuacji, gdy regulaminy
i inne przepisy wewnątrzzakładowe określają uprawnienia pracownika poniżej ustawowego minimum.
Co do zasady więc swoboda pracodawcy w ustalaniu zakładowych warunków pracy i wynagradzania może iść tylko w kierunku polepszenia sytuacji pracownika. Niedopuszczalne jest natychmiast

jej pogorszenie w porównaniu do rozwiązań ustawowych.

Na gruncie niniejszej sprawy podkreślić należy, iż dochodzony przez powoda składnik wynagrodzenia w postaci premii został nie uregulowany przez ustawodawcę wprost w naczelnej ustawie z zakresu prawa pracy tj. kodeksie pracy. Nie mniej jednak znowelizowany kodeks pracy wprowadził w art. 78 § 2 podział składników wynagrodzenia na obligatoryjne i fakultatywne.
Za obligatoryjny składnik kodeks pracy uznaje stawkę wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku. Natomiast fakultatywnym składnikiem wynagrodzenia będzie ten składnik, który został określony przepisami płacowymi obowiązującymi u danego pracodawcy,
np. dodatek stażowy, premia, dodatek funkcyjny, prowizja, itp. Sąd Okręgowy podkreśla nadto,
iż składnika w postaci premii nie można uznać za samodzielny element wynagrodzenia, z reguły bowiem uzupełnia ona wynagrodzenia zasadnicze. Sąd Okręgowy zważył, iż przepisami płacowymi regulującymi kryteria uzyskania premii przez pracowników są regulaminy wynagradzania nazywane też regulaminami premiowania obowiązującymi u danych przedsiębiorców. Mają one rangę przepisów prawa pracy, tyle tylko, że w odróżnieniu od przepisów powszechnie obowiązujących, obejmują one swoim zakresem dany zakład pracy. Należy podkreślić, iż regulamin premiowania powinien w sposób jednoznaczny przewidywać obiektywne i sprawdzalne kryteria czy przesłanki, po spełnieniu których pracownik nabywa prawo do danego świadczenia w wysokości określonej tym regulaminem. Spełnienie powyższych wymogów powoduje, że pracownik nabywa prawo do premii bez względu
na wolę pracodawcy, co oznacza że pracownik ma roszczenie o jej wypłatę.

Sąd Okręgowy uznał, iż sporny na gruncie niniejszej sprawy składnik wynagrodzenia
za pracę stanowił w istocie premię. Świadczy o tym zarówno zawarty w regulaminie wynagradzania pracowników (k. 63 a.s.). katalog warunków jej przyznawania (tj. możliwości finansowe firmy, staranności pracy wykonywanej przez pracownika i przestrzeganie dyscypliny pracy), jak również tryb (wniosek bezpośredniego przełożonego oparty na zestawieniu sprzedaży miesięcznej pracownika). Sąd Okręgowy uznał, iż nazwa składnika premii, jak i jego przesłanki – w istocie mierzalne – pozwalają zakwalifikować go jako podlegający wliczeniu do wynagrodzenia za pracę (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 164/14). To, co zatem w niniejszej sprawie pracodawca nazywa premią uznaniową, w istocie stanowiło premię - stanowiącą składnik wynagrodzenia za pracę. Zdaniem tutejszego Sądu, wskazywany składnik wynagrodzenia nie może być kwalifikowany jako nagroda, również dlatego, iż przysługiwał cyklicznie po każdym miesiącu pracy w którym pracownik (...) S.A. wykazał że doszło do faktycznej sprzedaży usług i produktów pozwanego, na podstawie wskaźników ujętych w zestawieniach i przysługiwał każdemu pracownikowi. W konsekwencji, Sąd przyjął, że o tym, że sporne świadczenie nie miało charakteru uznaniowego (wbrew zapisom tegoż składnika wynagrodzenia w regulaminie wynagradzania z dnia
1 grudnia 2011 roku k. 63 i nast. a.s.), świadczy nie tylko nazwanie go premią, ale przedmiotowo istotny charakter tego uzgodnionego postanowienia płacowego.

Przechodząc do rozważań w zakresie zasadności przyznania powodowi roszczonego składnika wynagrodzenia w postaci premii, Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności podkreśla, iż stosownie
do art. 78 § 1 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało
w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu,
a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Sąd Okręgowy podkreśla, że zgodnie
z dyspozycją art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią. Powiązanie zatem prawa do wynagrodzenia z faktycznym wykonywaniem pracy wskazuje, że nie samo pozostawanie w stosunku pracy lecz faktyczne wykonywanie pracy jest tytułem prawnym do obliczenia i wypłaty wynagrodzenia.

Na gruncie niniejszej spray Sąd Okręgowy, podziela także stanowisko Sądu Apelacyjnego ujęte w wyroku z dnia 30 października 2014 roku sygn. akt III APa 33/13, zgodnie z którym: wynagrodzenie oblicza się nie na podstawie hipotetycznych cech pracy ustalonej przy nawiązywaniu stosunku pracy, lecz na podstawie oceny faktycznie wykonywanej pracy, przez co należy rozumieć sumienne i staranne świadczenie pracy w okresie rozliczeniowym,

zgodnie z poleceniami pracodawcy. Przez wykonaną pracę należy także rozumieć czynności spełnione przez pracownika
w okresie poprzedzającym wypłatę wynagrodzenia. Z tego względu nie jest możliwe pominięcie byłego pracownika przy przyznawaniu świadczenia będącego składnikiem wynagrodzenia za pracę
w okresie w którym był on zatrudniony. Przywołując to stanowisko Sąd Okręgowy podziela także argumentację przedstawioną w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 23 października 1996 r., wydanym w sprawie o sygn. I PRN 94/96, a podzielając, powyższy pogląd w całości Sąd Okręgowy stwierdził, że pominięcie byłego pracownika przy przyznawaniu świadczenia będącego składnikiem wynagrodzenia za pracę w okresie, w którym był on zatrudniony narusza zasady wynagrodzenia
za pracę wykonaną (art. 80 k.p.), wynagrodzenia według ilości i jakości pracy (art. 78 k.p.) i równego traktowania pracowników (art. 112 k.p.). Sąd Okręgowy podkreśla także, iż w uzasadnieniu powołanego wyżej wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że w uchwale pełnego składu Izby Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych z 30 października 1985 r. (sygn. III PZP 33/85; OSNCP 1986 r. z. 5 poz. 64), Sąd Najwyższy stwierdził, że postanowienie regulaminu podziału premii (...), wyłączające
za konkretny okres rozliczeniowy prawo pracownika do premii w razie rozwiązania umowy o pracę po upływie tego okresu, jest nieważne, bez względu na to kiedy regulamin został uchwalony.

Sąd Okręgowy powołuje równocześnie na gruncie niniejszej sprawy uchwałę Sądu Najwyższego z 30 lipca 1986 roku o sygn. akt III PZP 47/86 z której wynikało, że postanowienie regulaminu podziału premii z zysku w spółdzielczych jednostkach organizacyjnych, wyłączające prawo pracownika do premii za konkretny okres rozliczeniowy w razie rozwiązania umowy o pracę
po upływie tego okresu jest nieważne,

Reasumując przytoczone tezy orzecznictwa Sądu Najwyższego, Sąd Okręgowy zważył,
iż postanowienia regulaminu, uzależniające prawo do premii z zysku od pozostawania pracownika
w stosunku pracy po okresie rozliczeniowym, jest sprzeczne z przepisami prawa pracy i z tej przyczyny nieważne. Analogicznie należałoby uznać, iż także umowa zawarta z pracownikiem, uzależniająca prawo do premii od pozostawania pracownika w stosunku pracy po okresie rozliczeniowym jest nieważna.

Na gruncie niniejszej sprawy, okolicznością bezsporną jest wykonywanie przez powoda, obowiązków pracowniczych wynikających z zawartej z pozwanym, umowy o pracę. Sąd Okręgowy zważył, iż powód począwszy od dnia 18 lutego 2013 roku świadczył w W. pracę na stanowisku Doradcy techniczno-budowlanego. Należy podkreślić, iż praca w sektorze usług handlowych i technicznych u pozwanego, nie była pierwszorazowym zatrudnieniem w przedmiotowej branży. Powód posiadał bowiem kilkuletnie doświadczenie pracy w handlowe z tytułu zatrudnienia jako przedstawiciel handlowy w spółce (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., a także doświadczenie techniczne z tytułu wykonywania pracy na stanowisku konstruktora, a następnie kierownika działu serwisu. Nie uszło uwadze tutejszego sądu, iż powód jest z wykształcenia magistrem inżynierem środowiska w zakresie ekologicznych problemów energetyki cieplnej jako absolwent Politechniki (...). Okoliczności te zdaniem Sądu potwierdzały posiadane przez powoda kompetencje do wykonywaniu pracy u pozwanego na stanowisku doradcy techniczno-handlowego.

W tym miejscu Sąd Okręgowy podkreśla, co zostało już podniesione we wstępnej części rozważań, iż stawkę wynagrodzenia zasadniczego pracownik otrzymuje za wykonanie pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku. Na gruncie niniejszej sprawy, powód
był bezspornie uprawniony do otrzymywania wynagrodzenia w podstawowej wysokości, które
na podstawie pierwszej umowy o prace opiewało na kwotę 5.500,00 złotych, a po zajęciu stanowiska kierowniczego, wysokość wynagrodzenia zasadniczego powoda została ustalona na mocy porozumienia strona na kwotę 6.000,00 złotych brutto. Niekwestionowaną okolicznością jest również faktyczne otrzymywanie przez S. P. wynagrodzenia zasadniczego w umówionej (lecz okresowo, z tytułu zajęć komorniczych zmniejszonej)- wysokości. Podstawą zaś przyznania premii dla powoda, było spełnienie kryteriów wynikających z wewnętrznych przepisów płacowych – regulaminu wynagradzania obowiązującego w pozwanej spółce. Kryteria te odnosiły się do możliwości finansowych firmy, staranności pracy wykonywanej przez pracownika i przestrzegania przez pracownika dyscypliny pracy.

Pracodawca zawarł również w regulaminie wynagradzania informację, iż w przypadku rozwiązania umowy o pracę przez jedną ze stron, ostatnia prowizja wypłacana jest wraz z ostatnią wypłatą wynagrodzenia (k. 66-67 a.s.). Analizując zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż S. P. spełniał wszelkie kryteria przyznania premii regulaminowej. W pierwszej kolejności rozważenia wymaga, przesłanka możliwości finansowych firmy. Zaznaczenia wymaga, iż pracodawca powoda, nie wykazał, a nawet nie podnosił w toku postępowania okoliczności, iż z przyczyn finansowych zakład pracy nie był w stanie wypłacić kwot prowizji pracownikom. Zdaniem Sądu, dowody w postaci faktur, wystawianych przez pozwanego klientom tj. włoskiej spółce (...) oraz (...) spółce (...), wprost potwierdzają, iż w okresie obrotowym – przypadającym na okres pracy powoda, spółka (...) S.A., dysponowała znacznymi wpływami środków finansowych z tytułu wykonywanych usług, a kwoty te, bez wątpienia stanowiły podstawę wyliczenia procenta premii szczególnie zasłużonym pracownikom. Odnosząc się natomiast do podstaw premii wynikających z działań samego pracownika, Sąd Okręgowy uznał, iż powód wykazał w toku postępowania, iż w okresie zatrudnienia jego praca charakteryzowała się starannością i zaangażowaniem. Powyższe potwierdza w szczególności materiał dowodowy w postaci zeznań świadków- którzy z pozycji współpracowników pozwanego, czy tez kontrahentów zewnętrznych obserwowali styl, system i jakość pracy powoda. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, iż obcojęzyczny świadek J. D., dostrzegł udział powoda w kluczowych, końcowych fazach projektu realizowanego dla spółki (...). Świadek J. S. potwierdził, iż powód w szczegółowy sposób prezentował parametry techniczne produktów pozwanego, a zatem w ocenie Sądu, powód w istotny sposób wpłynął swoim działaniem na decyzję kontrahenta w przedmiocie zawarcia intratnej umowy handlowej ze spółką zagraniczną. Również świadek H. G. w wiarygodny sposób podniósł, iż wynikiem zawartych z powodem kontaktów biznesowych, było zawarcie kontraktu na zakup od pozwanego dużej ilości szaf telekomunikacyjnych. Sąd Okręgowy dostrzegł, że również byli pracownicy pozwanego, pozytywnie oceniali pracę powoda. Świadek M. C. (2) oceniał, iż w zakresie prowadzonych z działem technicznym projektów, powód działał równorzędnie i spójnie z innymi działami pozwanego, czego efektem były nawiązane umowy z klientami. Sąd Okręgowy nie uznał natomiast wiarygodności zeznań kierownika powoda świadka E. S. (1), albowiem, świadek składał zeznania, które nie miały oparcia w pozostałym materiale dowodowym. Co prawda powód osobiście w toku składanych zeznań, podniósł, iż podstawą rozwiązania z nim umowy o pracę, było nie spełnianie wymagań pracodawcy w zakresie szybkości pracy, nie mniej jednak w ocenie Sądu działania zawodowe powoda, które potwierdzili przesłuchani w sprawie świadkowie, koncentrowały się przede wszystkim na ujętej w regulaminie wynagradzania cesze- staranności, czego wyrazem było doprowadzenie do zawarcia kluczowych kontraktów dla spółki pozwanego. Sąd Okręgowy uznał, zatem, iż krytyczne zeznania E. S. (1), nie mogły mieć wpływu na uprawnienie S. P. do premii. Kryterium przyznania premii u pozwanego było również zachowywanie dyscypliny pracy. Pod pojęciem dyscypliny pracy należy rozumieć ogół obowiązków pracowniczych, a także podporządkowanie się pracownika obowiązującym go zasadom postępowania. Sąd Okręgowy na gruncie rozpoznawanej sprawy, uznał iż powód w okresie zatrudnienia sumiennie wykonywał powierzone mu obowiązki. W okolicznościach sprawy podnoszonych przez strony sporu, brak było zastrzeżeń w zakresie niesubordynacji, nieetycznych zachowań powoda, czy też kwestionowania przez S. P. zasady podległości kierownikowi i zarządowi spółki (...). Mając na uwadze powyższe, a także okoliczność faktycznego zrealizowania zawartych kluczowych w sprawie umów ze spółką (...), Sąd Okręgowy uznał, iż pozwany w spornym okresie spełnił wszelkie przesłanki stanowiące podstawę zasądzenia prawa do premii, a premia ta winna być zasądzona w myśl regulaminu wynagradzania pozwanego wraz ostatnia wypłatą wynagrodzenia.

W ocenie Sądu stosowana przez spółkę (...) S.A. praktyka wypowiadania umów o pracę, pracownikom, przed wystawieniem faktury za wykonane usługi w ramach wypracowanych przez pracowników projektów (co potwierdziły w sprawie ustalone okoliczności zwolnienia powoda, a także zeznania świadka G. Ł.) jest niezgodna z prawem i szczególnie krzywdząca. Pracodawca na gruncie niniejszej sprawy, dokonując zwolnień pracowników, przed zaksięgowaniem zysku z projektu de facto pozbawiał pracownika prawa do wypracowanej zgodnie z kryteriami regulaminu -premii. Zdaniem tutejszego Sądu wyjaśnienia pracodawcy, iż dopiero zrealizowanie usług przez (...). S.A. dawało podstawy otrzymania zapłaty przez kontrahentów, a tym samym generowało zyski i możliwości wyliczenia premii, jest w okolicznościach sprawy bezzasadna. W tym miejscu Sąd Okręgowy raz jeszcze akcentuje orzeczenie Sądu Apelacyjnego ujęte w wyroku z dnia 30 października 2014 roku sygn. akt III APa 33/13, zgodnie z którym: przez

wykonaną pracę należy także rozumieć czynności spełnione przez pracownika w okresie poprzedzającym wypłatę wynagrodzenia.
Z tego względu nie jest możliwe pominięcie byłego pracownika przy przyznawaniu świadczenia będącego składnikiem wynagrodzenia za pracę w okresie w którym był on zatrudniony. Mając
na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy zważył, iż pracodawca bezprawnie, wykorzystując instytucję wypowiadania umów o pracę na czas określony- bez podania przyczyny zwolnienia, a tym samym zakończenia trwania stosunku pracy, pozbawił powoda składnika wynagrodzenia w postaci premii, pomimo iż zysk dla pozwanego, został wypracowany bezsprzecznie dużym nakładem starannych
i spełniających warunki regulaminowe- działań powoda.

Konkludując powyższe, Sąd Okręgowy zasądził na rzecz powoda, kwotę premii jak w pkt I wyroku, która została wyliczona w toku postępowania przez stronę pozwaną z uwzględnieniem faktycznego udziału powoda w doprowadzeniu do zawarcia kluczowych umów firmy (...) S.A. Sąd Okręgowy zważył również, iż kwota premii, wyliczona przez pozwanego została ostatecznie zaakceptowana przez skarżącego S. P., a wobec powyższego Sąd Okręgowy zasądził należna kwotę premii w wysokości 69.253,55 złotych. W pozostałym zakresie powództwo S. P. o zapłatę premii w wyższej wysokości czy też z zastosowaniem podwyższonego przelicznika procentowego z zysku należało oddalić jako bezzasadnie wygórowane i nie mające także oparcia
w dokumentacji płacowo-rozliczeniowej pozwanej spółki. Sąd Okręgowy pouczył powoda, iż dalsze roszczenia w tym roszczenie o zapłatę odsetek winno być skierowane do pozwanego
po uprawomocnieniu się niniejszego orzeczenia, a w przypadku odmowy wypłacenia odsetek, powód może dochodzić odsetek w odrębnym procesie.

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c, oraz art. 100 k.p.c. Sąd Okręgowy miał na uwadze, iż strona powodowa wygrała sprawę w zakresie 60% żądania wskazanego w treści pozwu, a zgodnie z regulacją art. 100 k.p.c. w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznacznej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy dokonał stosunkowego rozdzielenia kosztów postępowania, stosownie do proporcji wygrania sprawy przez powoda (60% wartości przedmiotu sporu) oraz strony pozwanej. Sąd Okręgowy podkreśla, iż na koszty niniejszego postępowania składała się oplata od pozwu, wynagrodzenie tłumacza, koszty dojazdu i stawiennictwa do Sądu świadka M. C. (2). Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy orzekł jak sentencji wyroku w punkcie 2 i 3 sentencji wyroku. O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Okręgowy orzekł
w punkcie 3 sentencji wyroku na podstawie § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej
z urzędu (Dz.U.2013.461 j.t.). Sąd Okręgowy nie zaakceptował stanowiska pełnomocnika pozwanego, który w złożonym spisie kosztów, zażądał zasądzenia czterokrotności stawki tytułem wynagrodzenia
za czynności podjęte w postępowaniu z tytułu reprezentowania pozwanego, albowiem w ocenie Sądu nakład pracy pełnomocnika pozwanego poczyniony w toku sprawy, nie uzasadniał wniosku
o przyznanie kosztów w wyższej wysokości.

(...)