

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**23 listopada 2021 roku**

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie: Przewodniczący: sędzia Sławomir Górny

Protokolant: st. sekr. sąd. Katarzyna Wawrzyniak

po rozpoznaniu na rozprawie 9 listopada 2021 roku w Sieradzu

sprawy z powództwa M. K.

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

o dodatkowe wynagrodzenie za pracę

1. Zasądza od pozwanego (...) Sp. z o. o. w C. na rzecz powoda M. K. kwotę 98 583, 98 (dziewięćdziesiąt osiem tysięcy pięćset osiemdziesiąt trzy i 98/100) złote tytułem dodatkowego wynagrodzenia za pracę z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 lutego 2020 roku do dnia zapłaty.

2. ***Oddala powództwo w pozostałym zakresie.***

3. ***Znosi wzajemnie koszty procesu między stronami.***

4. ***Wyrokowi w pkt 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 10 000 (dziesięć tysięcy) złotych stanowiącej stałe jednomiesięczne wynagrodzenie za pracę powoda.***

5. ***Wydatki tymczasowo poniesione przez Skarb Państwa Sąd Okręgowy w Sieradzu uznaje za ostateczne.***

**Sygn. akt IV P 2/20**

## UZASADNIENIE

Pozwem z 17 stycznia 2020 roku M. K. domagał się zasądzenia od Spółki (...) Sp. z o.o. z siedzibą w C. kwoty 155 548,85 złotych z odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz kosztów procesu. W uzasadnieniu żądania podniósł, że pozwana to producent i dystrybutor (...). Strony wiązała umowa o pracę, na podstawie której powód zatrudniony został przez poprzedniczkę prawną pozwanej - spółkę (...) Sp. z o.o. sp. komandytowa z siedzibą w C.. Treść umowy została dookreślona załącznikiem precyzującym wzajemne prawa i obowiązki stron. W 2018 roku przedsiębiorstwo należące do Spółki (...) zostało przeniesione do Spółki (...) Sp. z o.o. W związku z powyższym, na podstawie art. 23<sup>(1)</sup> kodeksu pracy, powód stał się pracownikiem pozwanej z mocy prawa. Zmiana ta znalazła swoje potwierdzenie w treści aneksu do umowy o pracę zawartego 1 sierpnia 2018r. Powód zatrudniony był do 31 grudnia 2019r. na stanowisku kierownika działu sprzedaży. Do jego obowiązków należało pozyskiwanie klientów na sprzedaż towarów oferowanych przez pozwaną spółkę. Szczegółowy zakres obowiązków określał § 1 załącznika nr 2 do umowy o pracę. Z tego tytułu powodowi przysługiwało wynagrodzenie składające się z dwóch składników, stałego wynagrodzenia w wysokości 7 000 zł brutto miesięcznie i dodatku funkcyjnego 3000 zł brutto miesięcznie oraz dodatkowego wynagrodzenia uzależnionego od wartości towarów sprzedanych z jego udziałem. Dodatkowe wynagrodzenie obliczane było według następujących zasad:

a) w przypadku sprzedaży towarów na rzecz klienta, który towary te wykorzystuje na potrzeby swojej produkcji (rynek pierwotny) - wartość wynagrodzenia ustalana jest każdorazowo z pracodawcą;

b) w przypadku sprzedaży towarów na rzecz klienta, które oferuje je do dalszej odsprzedaży (rynek wtórny) wynagrodzenie dodatkowe wynosi 1% wartości dostaw netto (bez VAT) dla dotychczasowych klientów oraz 1,5% wartości dostaw netto dla nowych - pozyskanych przez pracownika klientów, pod warunkiem, że uzyskane ceny sprzedaży są wyższe niż ceny bazowe bądź uzyskane ceny zapewniają rentowność sprzedaży jednostkowej, bądź zostaną uprzednio uzgodnione z pracodawcą.

Stosowany cennik uzgadniany był zawsze z pracodawcą i stawki te obowiązywały do ewentualnej kolejnej zmiany wprowadzonej w taki sam sposób. Po zakończeniu każdego miesiąca, powód przygotowywał zestawienie sprzedaży oraz wyliczoną na tej podstawie premię i przysyłał dane do pracodawcy celem weryfikacji i zapłaty.

W ocenie powoda, okresie od stycznia 2019 do września 2019r., doprowadził do sprzedaży towarów pozwanej w następujących kwotach:

- styczeń - 3.025.826,67 złotych, z czego dodatkowe wynagrodzenie z tytułu sprzedaży dotychczasowym klientom wyniosło 13.202,90 złotych, zaś nowym klientom - 25.583,04 złotych;

- luty - 2.475.322,63 złotych, z czego dodatkowe wynagrodzenie z tytułu sprzedaży dotychczasowym klientom wyniosło 11.646,84 złotych, zaś nowym klientom - 19.659,58 złotych;

- marzec - 2.430.864,96 złotych, z czego dodatkowe wynagrodzenie z tytułu sprzedaży dotychczasowym klientom wyniosło 9.948,85 złotych, zaś nowym klientom 21.539,71 złotych;

- kwiecień - 2.633.697,20 złotych, z czego dodatkowe wynagrodzenie z tytułu sprzedaży dotychczasowym klientom wyniosło 12.276,36 złotych, zaś nowym klientom - 21.090,92 złotych

- maj - 2.366.139,41 złotych, z czego dodatkowe wynagrodzenie z tytułu sprzedaży dotychczasowym klientom wyniosło 10.396,19 złotych, zaś nowym klientom - 19.897,80 złotych;

- czerwiec - 1.167.070,04 złotych, z czego dodatkowe wynagrodzenie z tytułu sprzedaży dotychczasowym klientom wyniosło 3.939,64 złotych, zaś nowym klientom 11.596,59 złotych;

- lipiec - 1.732.642,50 złotych, z czego dodatkowe wynagrodzenie z tytułu sprzedaży dotychczasowym klientom wyniosło 7546,86 złotych, zaś nowym klientom 14.669,35 - złotych;

- sierpień - 1.845.100,50 złotych, z czego dodatkowe wynagrodzenie z tytułu sprzedaży dotychczasowym klientom wyniosło 8.707,51 złotych, zaś nowym klientom 14.615,24 złotych;

- wrzesień - 2.407.253,26 złotych, z czego dodatkowe wynagrodzenie z tytułu sprzedaży dotychczasowym klientom wyniosło 9.244,28 złotych, zaś nowym klientom 22.242,37 złotych.

W wyniku dokonanego obrotu, powód nabył prawo do żądanego wynagrodzenia dodatkowego, które po zaliczeniu wypłaconego już dodatkowego wynagrodzenia wynosi 155 548,85 złotych. Pozwana Spółka płaciła powodowi premię przez wiele lat (od 2012 r. gdy podjął pracę w (...)). Również w ostatnim okresie wpłaty takie były realizowane, zgodnie z zestawieniem sprzedaży przedstawionym przez powoda. Spółka uwzględniała również wypłacane wynagrodzenie jako podstawę do obliczenia składek na ubezpieczenie społeczne. Z niewiadomych powodów, pozwana zaprzestała realizacji tych zobowiązań i obecnie odmawia uregulowania całości należności.

***Pozwana żądała oddalenia powództwa w całości, oponowała przeciwko zgłoszonym wnioskom o zabezpieczenie powództwa oraz pozostałym wnioskom dowodowym, domagała się zwrotu kosztów procesu. Spółka kwestionowała załączone do pozwu dokumenty prywatne powoda***

przygotowane na potrzeby procesu, tj. zestawienie sprzedaży i należnej premii za poszczególne miesiące od stycznia do września 2019 roku. Zdaniem pozwanej, przedstawiony jako dowód materiał zatytułowany „Załącznik nr 2 do Umowy o Pracę z dnia 31.03.2017 r. określający zadania Pracownika oraz inne szczególne prawa i obowiązki stron”, budzi u Spółki uzasadnione obawy co do jego autentyczności. Po przejęciu przez (...) sp. z o.o. przedsiębiorstwa (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa, ww. dokument nie istniał w dokumentacji nabywanego przedsiębiorstwa ani żadna z osób zatrudnionych w przedsiębiorstwie nie wiedziała o jego istnieniu. Pomimo wezwania powoda do okazania oryginału tego dokumentu, jak tylko powód zasygnalizował, że dysponuje rzekomo roszczeniami objętymi obecnie pozwem, powód odmówił, i przedstawił jedynie kopię.

Sąd Okręgowy ustalił:

Pozwana jest producentem i dystrybutorem (...). Strony wiązała umowa o pracę, na podstawie której powód zatrudniony został już przez poprzedniczkę prawną pozwanej - spółkę (...) Sp. z o.o. sp. komandytowa z siedzibą w C.. W 2018 roku przedsiębiorstwo należące do Spółki (...) zostało przeniesione do Spółki (...) Sp. z o.o. W związku z powyższym, na podstawie art. 23<sup>(1)</sup> k. p., powód stał się pracownikiem pozwanej z mocy prawa. Zmiana ta znalazła swoje potwierdzenie w treści aneksu do umowy o pracę zawartego 1 sierpnia 2018r. Powód zatrudniony był do 31 grudnia 2019r. na stanowisku kierownika działu sprzedaży. Do jego obowiązków należało pozyskiwanie klientów na sprzedaż towarów oferowanych przez pozwaną spółkę.

Odnosnie wynagrodzenia powoda i warunków współpracy, rozmowy prowadzone były z J. P.. Na początku zatrudnienia, w styczniu 2012 r., powód podpisał umowę wraz z załącznikami, które regulowały jego wynagrodzenie. Podczas przekształceń spółki ustalenia te cały czas obowiązywały. W chwili, gdy powód powziął informację, że od października do marca 2017 roku nie ma umowy, pod koniec marca 2017 r. J. P., jako prokurent, podpisał z nim kolejną umowę o pracę. Było to przepisanie poprzedniej umowy, tylko z inną datą. Pensja zasadnicza była ustalona na 3 500 złotych plus prowizje. Wówczas, powód był kluczowym sprzedawcą na rynku niemieckim. Jak wrócił z zagranicy, na biurku miał stos dokumentów do podpisania. Po podpisaniu, po jednym egzemplarzu zaniósł do kadrowego. W aneksie z 31 marca 2017 r. były informacje o prawach i obowiązkach powoda. Były tam określone zasady prowizji, zasady jego konkurencyjności, ogólne zasady współpracy ze spółką. Aneks podpisał prezes K., jak resztę pozostałych dokumentów, które odniósł kadrowemu. Wynagrodzenie powoda składało się z kwoty zasadniczej plus prowizji od sprzedaży, bowiem, im więcej sprzedał dla spółki, tym więcej zarobił.

Aneks do zasadniczej umowy o pracę, określający zadania pracownika, szczególne prawa i obowiązki stron, podpisano 31 marca 2017 roku w C.. Stronami dodatkowej umowy była (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa z siedzibą w C. ul. (...), (...)- (...) D., wpisana do rejestru przedsiębiorców prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi XX Wydział Krajowego Rejestru Sądowego, pod numerem KRS (...), numer NIP (...), reprezentowana przez J. K. jako Prezesa Zarządu bezpośredniego pracodawcy powoda a powodem. Do obowiązków powoda należało w szczególności wyszukiwanie podmiotów zainteresowanych ofertą pracodawcy, przygotowywanie ofert dla klientów, prezentacja tych ofert, wykonywanie czynności niezbędnych dla przygotowywania spotkań z udziałem klientów i uprawnionych przedstawicieli pracodawcy oraz udziału w takich spotkaniach, zbieranie informacji, które mogłyby zapewnić większą sprzedaż oferowanych towarów, udział w przygotowywaniu strategii marketingowych i promocyjnych, bieżące informowanie pracodawcy o efektach swojej działalności, kreowanie pozytywnego wizerunku pracodawcy w kontaktach z partnerami gospodarczymi, otoczeniem i potencjalnymi klientami, Powód, jako pracownik nie

**był upoważniony do zawierania w imieniu i na rzecz pracodawcy umów handlowych chyba, że uzyskał odrębne pisemne upoważnienia do podpisania każdej z takich umów. Szczegółowy zakres obowiązków określał § 1 ww. załącznika do umowy o pracę. Z tego tytułu powodowi przysługiwało wynagrodzenie składające się z dwóch składników, stałego wynagrodzenia w wysokości 7 000 zł brutto miesięcznie i dodatku funkcyjnego 3000 zł brutto miesięcznie oraz dodatkowego wynagrodzenia uzależnionego od wartości towarów sprzedanych z jego udziałem. Dodatkowe wynagrodzenie obliczane było według następujących zasad:**

a) w przypadku sprzedaży towarów na rzecz klienta, który towary te wykorzystuje na potrzeby swojej produkcji (rynek pierwotny) - wartość wynagrodzenia ustalana jest każdorazowo z pracodawcą;

b) w przypadku sprzedaży towarów na rzecz klienta, które oferuje je do dalszej odsprzedaży (rynek wtórny) wynagrodzenie dodatkowe wynosi 1% wartości dostaw netto (bez VAT) dla dotychczasowych klientów oraz 1,5% wartości dostaw netto dla nowych - pozyskanych przez pracownika klientów, pod warunkiem, że uzyskane ceny sprzedaży są wyższe niż ceny bazowe bądź uzyskane ceny zapewniają rentowność sprzedaży jednostkowej, bądź zostaną uprzednio uzgodnione z pracodawcą **(dowód: odpisy z KRS pozwanej i poprzedniczki prawnej (...))** Sp. z o.o. sp. komandytowej z siedzibą w C., k. 15 – 24, 668 – 684, **umowy o pracę i aneksy w aktach osobowych powoda, aneks z 31 marca 2017 roku k. 303 akt sprawy).**

Stosowany cennik uzgadniany był zawsze z pracodawcą i stawki te obowiązywały do ewentualnej kolejnej zmiany wprowadzonej w taki sam sposób. Po zakończeniu każdego miesiąca, powód miał przygotować zestawienie sprzedaży oraz wyliczoną na tej podstawie premię i przysłać dane do pracodawcy celem weryfikacji i zapłaty. Minimalna cena oferowanych do sprzedaży towarów była określana przez pracodawcę poprzez przekazanie cennika bazowego w formie bieżących ustaleń. Pracownik prowadził działalność określoną w umowie na obszarze UE i innych krajach po uprzednim uzgodnieniu z pracodawcą obszaru działania i zobowiązał się zgłaszać każdorazowo do jakich firm składa ofertę, aby nie było to zbieżne z działaniami innych pracowników lub agentów pracodawcy. Pracodawca zobowiązał się zapewnić powodowi dostęp do wszelkich informacji i materiałów potrzebnych do wykonywania przez niego działalności określonej w umowie o pracę. Powód nie był jedynym handlowcem, który otrzymywał ww. wynagrodzenie dodatkowe uzależnione od wartości sprzedaży na rzecz swoich klientów. Innymi takimi pracownikami byli M. O., P. G., jak również J. G., czy C. M. co. Dodatkowe wynagrodzenie powoda naliczane było od wartości przychodów ze sprzedaży towarów pozwanej na rzecz klientów, których opiekunem był powód. Stawki zależały od tego, czy był to klient pozyskany przez powoda (stawka w wysokości 1,5% wartości przychodu ze sprzedaży) czy klient przypisany powodowi, ale przez niego nie pozyskany (stawka w wysokości 1%). Dodatkowe wynagrodzenie obliczane było przez powoda na podstawie listy faktur generowanych co miesiąc. Powód eksportował listę faktur wystawionych w danym miesiącu z systemu sprzedaży i fakturowania pozwanej spółki - (...). Wyjątek dotyczy faktur za lipiec 2019r., których zestawienie otrzymał od M. G., ponieważ w tym okresie był na urlopie bez dostępu do systemu. Następnie powód usuwał faktury klientów, od których prowizja mu się nie należała (nie zajmował się nimi bezpośrednio). Pozostawione faktury brane były pod uwagę przy wyliczeniu wysokości sprzedaży. Powód definiował wysokość wynagrodzenia dodatkowego wpisując informację przy każdej fakturze o wysokości wynagrodzenia dodatkowego należnego mu, tj., 1% bądź 1,5%. Zestawienia te były co miesiąc przekazywane pozwanej celem wypłaty dodatkowego wynagrodzenia (dowód: zeznania powoda od 00,06,42 do 00,54,16 minuty rozprawy z 9 listopada 2021 roku).

J. M. pracuje u pozwanej od 2019 r. W styczniu 2020 r. została członkiem zarządu Spółki. Poprzednio zajmowała się m.in. wynagrodzeniami pracowników. Jej wiedza odnośnie wynagradzania powoda wynikała jedynie z dokumentów zawartych w aktach spółki. Po przejrzeniu dostępnych dokumentów, po rozmowach z pracownikami miała obraz totalnego chaosu, który dotyczył tego, że powód wystąpił o wypłatę kwot przewyższających poziom wynagrodzenia każdego z pracujących w spółce, łącznie z dyrektorem zarządzającym. Nie chciała konfliktować się z powodem i na podstawie jego twierdzeń, za 3 miesiące wypłaciła kwoty, których żądał. W listopadzie 2019 r., w wiadomości mailowej pierwszy raz zobaczyła aneks - załącznik nr 2. Powód złożył też kopię notarialną tego dokumentu. J. M. powzięła

wątpliwości co do prawdziwości tego dokumentu (dowód: zeznania J. M. w imieniu pozwanej od 00,54,53 do 01,36,02 minuty rozprawy z 9 listopada 2021 roku).

**A. Ś., w okresie świadczenia pracy przez M. K., była pracownikiem (...) sp. z o.o. odpowiedzialnym za sprawy dotyczące stosunku pracy z powodem, między innymi za wyliczanie wynagrodzeń, kalkulację związanych z tym świadczeń (składki na ubezpieczenie społeczne, podatki) oraz prowadzenie dokumentacji pracowniczej. W okresie zatrudnienia powoda, dane raportowała bezpośrednio do Zarządu spółki. Wiedzę o załączniku nr 2 do umowy o pracę z 31.03.2017 r. powzięła dopiero w chwili skierowania przez powoda roszczeń finansowych wobec pracodawcy tj. na przełomie września/października 2019 roku. Oryginał tego dokumentu nie figurował nigdy w dokumentacji Spółki (...) sp. z o.o. M. K. nie okazał nigdy, chociażby do wglądu pracodawcy, oryginału ww. dokumentu. Premie wypłacane M. K. w okresie jego zatrudnienia wypłacane były na podstawie indywidualnych decyzji Zarządu (...) Sp. z o. o. Oprócz wynagrodzenia z umowy, powód otrzymywał wynagrodzenie dodatkowe w postaci premii, nagród. Nie była w posiadaniu dokumentów z których to wynikało. Polecenie wypłaty i ich wysokości wydawał J. P., bezpośrednio i bez wyjaśnień z czego to wynikało (dowód: pisemne zeznanie A. Ś. k. 176 i k. 354 – 355).**

**Za czas sporu, M. G. odpowiadała przed zarządkiem Spółki za sprawy finansowe. Była dyrektorem finansowym. Odpowiadała jedynie za dział finansowy, nie handlowy. Nie miała pojęcia i nie miała wglądu do regulaminu w dziale handlowym. Nie wie czy taki był. Wpłaty były zlecane i akceptowane przez zarząd (dowód: pisemne zeznania M. G. k. 338 – 342).**

**Umowy o pracę z powodem zawierał J. P.. Wiedział o aneksach i załącznikach do umów o pracę. Według jego wiedzy, były dwa załączniki, załączniki podpisywano z datą podpisania umowy o pracę. Załączniki podpisywał Prezes K.. P. pamięta rozmowę na lotnisku, kiedy to powód upominał się o resztę premii. Ustalono, że będzie wypłacona w lipcu. K. miał swoich klientów. Był bardzo dobrym pracownikiem, łatwe kontakty z klientami i jego sprzedaż rosła z roku na rok. Był wiodącym sprzedawcą i odpowiadał za ponad 50% sprzedaży. Otrzymywał premię jak każdy. Premia wypłacana na podstawie umowy o pracę to był określony w umowie procent od sprzedaży klientów danego pracownika. Wysokość zależała od wielkości sprzedaży za jego pośrednictwem. Co miesiąc podsumowywano wysokość danych klientów K.. Co miesiąc była płacona premia ale praktycznie w ratach. Co miesiąc płacono do 70% a rozliczenia reszty co 6 miesięcy. J. P. był w spółce do czerwca 2019 roku i do tego czasu wypłacono premię za 1 półrocze 2019 . reszta po w lipcu 2019 roku po powrocie ze stanów (dowód: pisemne zeznania J. P. k. 267 – 273).**

**J. K. podpisywał większość dokumentów ze stosunku pracy. To on zawarł z powodem aneks określający dodatkowe wynagrodzenie w zależności od ilości zamówień. Podczas jego nieobecności dokumenty podpisywał J. P., jako prokurent. Od listopada 2007 roku do sprzedaży spółki, K. sprawował funkcję prezesa zarządu bezpośredniego pracodawcy, w przypadku spółki komandytowej pełnił funkcję prezesa zarządu spółki komplementariusza. Nie było przerwy, zawsze był jedynym członkiem zarządu. Wysokość premii k. była określona w umowie. Nikt nie podejmował decyzji o wysokości. Wysokość zależała jedynie od wysokości sprzedaży. Powód otrzymywał znaczne wynagrodzenia bo był najlepszy. Aktywny i kompetentny. Podstawy kontraktowe wypłaty premii były określone i zawarte w umowie o pracę. Załącznik nr 2 został podpisany 31 marca 2017r. W imieniu pracodawcy - Spółki (...) Sp. z o.o. sp. komandytowa podpisał ją komplementariusz - (...) Sp. z o.o., wpisany do KRS pod numerem (...). Komplementariusza reprezentował J. K., powołany na Prezesa Zarządu tej spółki 14 listopada 2016r. uchwałą Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników (dowód: pisemne zeznania J. K. k. 275 – 280, uchwała Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników spółki (...) Sp. z o. o. z 14 listopada 2016r. odpis z KRS**

*(...) Sp. z o. o. sp. komandytowa Dowód: odpis z KRS (...)Sp. z o. o. (KRS nr (...)) k. 15 – 24, 664 - 684 akt sprawy).*

*Według „Rachunku zysków i strat” za okres od stycznia do czerwca 2019r. Spółka (...) Spółka z o. o. uzyskała przychody netto ze sprzedaży wynoszące 29.681.725 zł a według wyliczeń powoda aż 14.099.021 zł, ponad 50 % tej sprzedaży, uzyskał skarżący. Spółka za ten okres poniosła jednak stratę w wysokości netto 2.371.628 zł, w tym strata na sprzedaży wynosiła 1.077.039 zł. Zatem sytuacja finansowa Spółki nie była najlepsza. Według przedsądowego wezwania do zapłaty z 30.12.2019 r., wysokość pierwotnie wyliczonej niezapłaconej prowizji wynosiła 148.138,38 zł.*

*Oprócz wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 7.000 zł miesięcznie, a od września 2019r. - 10.000 zł i dodatku funkcyjnego od sierpnia 2018r. do lipca 2019r. w wysokości 3.000 zł miesięcznie, (od m-ca sierpnia 2019r. nie wypłacano dodatku funkcyjnego), powodowi wypłacane były nieuwzględnione w aneksie do umowy o pracę z dnia 01.08.2018r., premie. I tak : od września do października 2018r. w wysokości 10.000 zł, za listopad 2018r. 30.000zł, za grudzień 2018r. - 28.000 zł, za luty 2019r. - 7.180 zł, za marzec 2019r. 20.000 zł, za kwiecień i maj 2019r. po 7.000 zł. Natomiast za czerwiec, lipiec , sierpień 2019r. nie wiadomo dlaczego nie wypłacano premii, a w zamian wypłacano prowizję w wysokości odpowiednio : za czerwiec - 15.536,23 zł, za lipiec - 22.215,21 zł, za sierpień - 23.322,75 zł, (brakuje szczegółowego uzasadnienia takiej wypłaty), natomiast za wrzesień i październik 2019r. , nie wypłacano ani premii uznaniowej, ani prowizji. Ponieważ nie załączono do akt sprawy dokumentacji źródłowej, dotyczącej dodatkowego wynagrodzenia w postaci prowizji, tj. umów sprzedaży oraz faktur za okres styczeń - maj oraz wrzesień 2019r. , biegły nie był w stanie wyliczyć wysokości tej prowizji. Natomiast, za miesiące czerwiec, lipiec, sierpień 2019r., wynagrodzenie takie zostało wypłacone w wysokości 61.075,19zł. Za m-ce luty - marzec, kwiecień, maj 2019r. wypłacono w zamian premię uznaniową w wysokości łącznej 41.180 zł. Ponieważ pozwana Spółka nie przedstawiła oryginalnej dokumentacji dotyczącej sprzedaży dokonywanej przez powoda w postaci faktur, WZ, itp., biegły nie był w stanie zweryfikować poprawności wyliczeń przez niego dokonanych dotyczących wysokości sprzedaży i prowizji wynikającej z załącznika nr 2, dlatego przyjął te wyliczenia, uznając je za poprawne. Przy piśmie powoda z dnia 12 stycznia 2021 r. (k. 370 akt sprawy) znajdują się również jedynie wykazy kontrahentów i nr faktur bez kwot (dowód nr 2 k. 380 - 391 akt sprawy).*

*Biorąc pod uwagę sprzedaż od stycznia do września 2019r. dokonaną przez M. K., wynikającą z pozwu (k. 7 akt sprawy i „Przedwstępnego wezwania do zapłaty” - k. 129 akt sprawy) w wysokości łącznej 20.083.917,17 zł, kwota dodatkowego wynagrodzenia w wysokości 1 % , liczona od tej wartości sprzedaży wynosiłaby 200.839,17 zł, i tak : m-c styczeń - sprzedaż 3.025.826,67 % x 1 % = 30.258,27 zł, m-c luty - sprzedaż 2.475.322,63 zł x 1 % = 24.753,23 zł, m-c marzec - sprzedaż 2.430.864,96 zł x 1 % = 24.308,65 zł, m- c kwiecień - sprzedaż 2.633.697,20 zł x 1 % = 26.336,97 zł, m-c maj - sprzedaż 2.366.139,41 zł x 1 % = 23.661,39 zł, m-c czerwiec - sprzedaż 1.167.070,04 zł x 1 % = 11.670,70 zł, m-c lipiec - sprzedaż 1.732.642,50 zł x 1 % = 17.326,43 zł, m-c sierpień - sprzedaż 1.845.100,50 zł x 1 % = 18.451,00 zł, m-c wrzesień - sprzedaż 2.407.253,28 zł x 1 % = 24.072,53 zł Razem sprzedaż 20.083.917,17 zł x 1 % prowizja = 200.839,17 zł. Po uwzględnieniu za ww. okres wypłat w postaci prowizji oraz premii w wysokości łącznej 102.255,19 zł, roszczenie powoda wynosiłoby 98.583,98 zł.*

*Ostatecznie, łączna wysokość sprzedaży za okres od stycznia do września 2019r. wynosiłaby na podstawie danych sporządzonych przez powoda kwotę 20.083.917,17 zł, a kwota dodatkowego wynagrodzenia (prowizji) w wysokości 1 % wynosiłaby 200.839,17 zł (rozbicie miesięczne powyżej). Po uwzględnieniu wypłat z tego tytułu w postaci prowizji oraz premii w wysokości łącznej 102.255,19 zł, co potwierdza również w swoich wyliczeniach powód w pozwie o zapłatę,*

roszczenie powoda wynosiłoby 98.583,98 zł (dowód: opinia i opinia uzupełniająca biegłego k. 702 – 710 i k.743 – 745, przedsądowe wezwanie do zapłaty k. 129, ).

**Stan faktyczny w zakresie niezbędnym do rozpoznania sprawy** Sąd Okręgowy poczynił na podstawie całokształtu nieosobowego i osobowego materiału dowodowego zgromadzonego w postępowaniu dowodowym. W zasadzie zeznania świadków i stron przedstawiają spójny obraz chaosu organizacyjnego i decyzyjnego u poprzedniczki pozwanej. Los dokumentu, z którego wynika umowne, dodatkowe wynagrodzenie powoda za świadczoną pracę jedynie powyższe potwierdza. Na potrzeby dochodzonej pretensji, z zeznań świadków jednoznacznie wynika fakt uzyskiwania przez powoda dodatkowego wynagrodzenia, innego niż to z podstawowej umowy o pracę. Jednakże, zasady jego przyznawania formalnie nie były znane pracownikom odpowiedzialnym za sprawy kadrowe i płacowe. Znamienne w tej materii są wypowiedzi świadków Ś. i G., które wskazały, że wypłaty były zlecane i akceptowane przez zarząd, premie dla M. K. były wypłacane na podstawie indywidualnych decyzji Zarządu (...) Sp. z o. o. Oprócz wynagrodzenia z umowy, powód otrzymywał wynagrodzenie dodatkowe w postaci premii, nagród. Polecenie wypłaty i ich wysokości wydawał J. P., bezpośrednio i bez wyjaśnień z czego to wynikało.

W ocenie sądu, w świetle ustalonych faktów, brak było podstaw do dopuszczenia dowodu z opinii biegłego lub Instytutu Badawczego Centralnego Laboratorium Kryminalistycznego Policji, względnie Instytutu Ekspertyz Kryminalistycznych Analitics sp. z o.o. z zakresu badania dokumentów, w tym fizykochemicznego, łącznie z badaniem identyfikacyjnym pieczętek, na fakt rzeczywistej daty sporządzenia dokumentu w postaci załącznika nr 2 do umowy o pracę z 31 marca 2017 roku. Pozwana kwestionowała wiarygodność ww. dokumentu, bowiem dokument oznaczony był numerem porządkowym 2, przy czym, do akt nie złożono dokumentu opatrzonego numerem 1. W ocenie pozwanego, prowadzi to do wniosku, że sytuację powoda kształtowało więcej niż jeden dokument stanowiący załącznik do umowy o pracę. Dla pozwanej, brak tego dokumentu uniemożliwia kompleksowe zbadanie zasadności roszczeń podnoszonych przez powoda. Podpisanie dokumentu przez inną osobę występującą w imieniu pracodawcy niż ta, która zawarła samą umowę o pracę wyraźnie sugeruje pozwanemu, że załącznik nr 2 został sporządzony w innym czasie niż umowa o pracę. W ocenie sądu, dla kompleksowego zbadania zasadności roszczeń podnoszonych przez powoda wystarczająca jest treść załącznika nr 2 do umowy o pracę z 31 marca 2017 roku. Jest to dokument w swej treści autonomiczny i jedynie z ww. dodatkowych postanowień umownych powód dochodzi swojej pretensji. Co do osób reprezentujących poprzednika prawnego pozwanej, to powód, w swych zeznaniach, racjonalnie i spójnie, przede wszystkim wiarygodnie, wyjaśnił dlaczego zasadnicza umowa o pracę została podpisana przez prokurenta, J. P., zaś, załącznik nr 2 przez prezesa J. K.. Ten ostatni, działał w imieniu pracodawcy - Spółki (...) Sp. z o.o. sp. Komandytowej. Podpisał ją komplementariusz - (...) Sp. z o.o., wpisany do KRS pod numerem (...). Komplementariusza reprezentował J. K., powołany na Prezesa Zarządu tej spółki 14 listopada 2016r. uchwałą Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników. Co ważne, pozwany nie przedstawił sądowi żadnego racjonalnego powodu dla uzasadnienia potrzeby badania dokumentu, w tym fizykochemicznego, łącznie z badaniem identyfikacyjnym pieczętek, na fakt rzeczywistej daty sporządzenia dokumentu w postaci załącznika nr 2. Dla sądu, w świetle okoliczności sprawy, przede wszystkim zeznań J. K. i powoda, oryginał dokumentu złożony do akt sprawy na karcie 303, pod względem formy i treści nie wymaga wiadomości specjalnych, których domaga się pozwany.

Sąd uznał, że zebrany materiał dowodowy stanowi wystarczającą podstawę faktyczną do wyrokowania, przeto pominął również wnioski dowodowe stron w zakresie uzupełnienia zeznań świadka A. Ś.. W swych zeznaniach i uzupełnieniu, świadek potwierdziła istniejący u pozwanego

**chaos organizacyjny w zakresie wyliczania wynagrodzeń, kalkulacji związanych z tym świadczeń oraz prowadzenia dokumentacji pracowniczej. Potwierdziła, że oryginał spornego dokumentu nie figurował nigdy w dokumentacji Spółki (...) sp. z o.o. M. K. nie okazał go chociażby do wglądu pracodawcy. Premie wypłacane były M. K. na podstawie indywidualnych decyzji Zarządu (...) Sp. z o. o. Oprócz wynagrodzenia z umowy, powód otrzymywał wynagrodzenie dodatkowe w postaci premii, nagród. Nie była w posiadaniu dokumentów z których to wynikało. Polecenie wypłaty i ich wysokości wydawał J. P., bezpośrednio i bez wyjaśnień z czego to wynikało, co jest spójne z twierdzeniami powoda. Kolejne zeznania świadka Ś., przy umożliwieniu już poprzednio stronom zadawania pisemnych pytań, nie wniosłyby do sprawy nic nowego i były zamierzonym przedłużaniem postępowania.**

Sąd uznał, że opinia biegłego K. G., co do zasady, jako całość, nie była należycie umotywowana i wykraczała poza tezę dowodową. Nadto, biegły zawarł w niej niedopuszczalne wnioski i oceny zarezerwowane dla sądu orzekającego. Niebagatelne znaczenie dla takiej oceny opinii biegłego miała postawa procesowa pozwanej po wezwaniu jej przez sąd do złożenia źródłowej dokumentacji na potrzeby opinii. Pozwana podniosła, że zgodnie z zasadami rozkładu ciężaru dowodu, nie ma obowiązku wprowadzać do postępowania materiału dowodowego, który miałby w ocenie powoda potwierdzać jego roszczenia. Nadto, ujawnienie dokumentów mogłoby naruszyć tajemnicę prowadzonego przez pozwaną przedsiębiorstwa. Ilość wnioskowanych faktur jest znaczna, przy czym w części stanowią one dokumenty archiwalne, których udostępnienie przez pozwaną wiązałoby się z dodatkowym dużym nakładem pracy i zaangażowaniem pracowników. Pozwana oceniła już za sąd orzekający, że faktury i dokumenty, o które wnioskuje powód potwierdzają jedynie fakt złożenia zamówień przez klientów, wysokości należności na rzecz pozwanej i daty ich zapłaty, wobec czego nie są przydatne w niniejszym postępowaniu. Taka postawa pozwanej to niezrozumienie swoich obowiązków procesowych, zaś tłumaczenie się dodatkowym nakładem pracy i zaangażowaniem pracowników jest ignorancją sądu i potwierdza chaos organizacyjny w firmie. Z drugiej strony, na potrzeby procesu, powód nie wykazał wiarygodnymi dokumentami pełnego zakresu dochodzonego roszczenia. Wątpliwości sądu rodzi dokonana przez powoda kwalifikacja klientów na nowych, ze stawką 1,5% i starych, ze stawką 1%. W celu wykazania ww. rozróżnienia, M. K. przedłożył jako dowód sporządzony przez siebie wykaz wraz z referencjami i korespondencją mailową z przedstawicielami tychże podmiotów. Analiza wykazu klientów wraz z dokumentami dotyczącymi każdego z nich pozwala sądowi na twierdzenie, że, brak jest przekonującego materiału, który mógłby potwierdzić informacje w zakresie rozdziału na starych i nowych klientów. Zdaniem sądu, podane przez powoda argumenty nie uzasadniają sposobu kwalifikacji klientów i przyporządkowania im wyższej stawki. Ma rację pozwana, że informacje wynikające z dokumentów złożonych przez powoda są niespójne, powód wywodzi o zasadności stosowania stawki 1% i 1,5% na podstawie załącznika wiążącego go z (...) sp. z o.o., referencje klientów dotyczą natomiast współpracy z pozwaną. Stąd też, przy wyrokowaniu, sąd przyjął jedną, niższą stawkę w postaci 1 %. Powyższa ocena pozwala sądowi na twierdzenie, że opinia biegłego G. stanowiła podstawę do wyjaśnienia spornych okoliczności jedynie w nieznacznym sposób, acz bardzo ważny w procesie wyrokowania. Mianowicie, mając na uwadze powyższe, sąd uznał za miarodajne i niebagatelne twierdzenia biegłego, że łączna wysokość sprzedaży za okres od stycznia do września 2019r. wynosiłaby na podstawie danych sporządzonych przez powoda kwotę 20.083.917,17 zł, a kwota dodatkowego wynagrodzenia w wysokości jedynie 1 % wynosiłaby 200.839,17 zł Po uwzględnieniu wypłat z tego tytułu w postaci prowizji oraz premii w wysokości łącznej 102.255,19 zł, co istotne, potwierdza to również w swoich wyliczeniach powód, roszczenie powoda wynosiłoby 98.583,98 zł.

Sąd Okręgowy zważył:

Pretensja powoda zasługuje na częściowe uwzględnienie. Jak stanowi art. 232 k. p. c., to strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Powołany przepis jest adresowany do stron, a nie do sądu i przewiduje, że to strony są obowiązane przedstawiać dowody, a sąd nie jest władny tego obowiązku wymuszać ani zastępować stron w jego wypełnieniu. Nie wywiązując się z omówionego, nałożonego przez ustawodawcę obowiązku, strona naraża się na negatywne konsekwencje procesowe, co miało miejsce w przypadku obydwu stron. Spór sprowadzał się do rozstrzygnięcia, czy pozwana wywiązała się wobec powoda z obowiązków



wynikających ze stosunku pracy. Powód dochodził kwoty 155 548,85 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia wynikającego z dodatkowego porozumienia stron stosunku pracy, którym bez wątpienia był aneks do zasadniczej umowy o pracę, określający zadania pracownika, szczególne prawa i obowiązki stron, podpisany 31 marca 2017 roku w C.. Sąd Okręgowy zwraca uwagę, że każde oświadczenie woli, niezależnie od formy, w jakiej zostało złożone, podlega wykładni sądowej. Jak stanowi art. 65 § 1 k.c., oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współzycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Co więcej, ustawodawca w art. 65 § 1 k.c. nakazuje w tym zakresie uwzględniać pozatekstowe okoliczności, w tym cel jaki strony miały na uwadze przy zawieraniu umowy, na który składają się w szczególności dotychczasowe doświadczenia stron (wyrok Sądu Najwyższego z 4 lipca 1975 roku, III CRN 160/75, OSPiKA rok 1977, Nr 1, poz. 6), ich status, czy przebieg negocjacji (wyrok Sądu Najwyższego z 3 września 1998 roku, I CKN 815/97, OSNC rok 1999, Nr 2, poz. 38). W ramach badania celu umowy (uchwała Sądu Najwyższego z 11 września 1997 roku, III CZP 39/97, OSNC rok 1997, Nr 12, poz. 191), nie jest konieczne, aby był to cel uzgodniony przez strony, wystarcza - przez analogię do art. 491 § 2, art. 492 i art. 493 k.c. - cel zamierzony przez jedną stronę, który jest wiadomy drugiej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 1975 roku, III CRN 160/75, OSPiKA rok 1977, Nr 1, poz. 6). Przenosząc powyższe na grunt przedmiotowej sprawy, sąd orzekający jest przekonany, że okoliczności towarzyszące zawarciu spornego aneksu wskazują jednoznacznie, iż wolą stron była dodatkowa gratyfikacja powoda jako pracownika pozwanej na zasadach ze spornego porozumienia. Jeżeli tak, to, przepis art. 80 k. p. stanowi, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną, chyba że inne przepisy stanowią inaczej. Niezaprzeczalnie, powód swą pracę wykonywał i to w sposób przewyższający pozostałych pracowników zatrudnionych na tożsamych stanowiskach. Ustalenia w sprawie wykazały generowanie przez niego największych zysków dla pozwanej. Należy również zaznaczyć, że dochodzone dodatkowe wynagrodzenie ma charakter gwarantowany, z czym nie zgadza się pozwana. Z treści spornego załącznika do umowy o pracę wprost wynika, że dodatkowe wynagrodzenie zależne było od spełnienia poddających się weryfikacji warunków. To przejaw inicjatywy, zaangażowanie pracownika w wykonywanie zadań i obowiązków oraz pozyskiwanie kontrahentów decydowały o przyznaniu i wysokości owego wynagrodzenia. Tak więc, co do zasady, wynagrodzenie opisane w aneksie z 31 marca 2017 roku nie miało charakteru uznaniowości, dowolności w jego przyznaniu, było otrzymywane wg. ściśle określonych zasad, poddających się ocenie i weryfikacji. Co ważne, była to gratyfikacja o charakterze roszczeniowym, jej nieprzyznanie i wysokość mogły być przedmiotem sporu przed sądem pracy. W uzasadnieniu wyroku z 21 września 2006 r. II PK 13/06, Sąd Najwyższy stwierdził między innymi „decydujące jest jednak to, czy odpowiednie akty prawne (umowa o pracę) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory); w takim przypadku, mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa (tak zwany roszczeniowy charakter świadczenia), czy też nabycie prawa do świadczenia zależy wyłącznie od decyzji (uznania) pracodawcy”. Zgodnie utrwalonym już orzecznictwem Sądu Najwyższego (pogląd wyrażony między innymi w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 21 września 2006 r. II PK 13/06 i w powołanym tamże orzecznictwie), w sprawie, nie była to nagroda czy premia, która cechuje się pełnią uznaniowości pracodawcy. Pojęcie premia uznaniowa nie istnieje, jest albo regulaminowa premia pracownicza, tu dodatkowe wynagrodzenie, jak roszczenie dochodzone w sprawie, albo uznaniowa nagroda. Należy zaznaczyć, że i regulamin wynagradzania u pozwanej przewidywał również uznaniową nagrodę i premię dodatkową. Co istotne w sprawie, jeśli pracownik i pracodawca ustala korzystniejsze dla pracownika zasady wynagradzania w umowie o pracę niż przewidziano w regulaminie wynagradzania, to te ustalone indywidualnie reguły mają moc obowiązującą. Stanowisko to znajduje potwierdzenie w orzecznictwie. SN w wyroku z 22 września 1999 r., I PKN 262/99 wskazał, iż „Przepisy regulaminu premiowania (wynagradzania) nie mają zastosowania, jeżeli prawo do premii i jej wysokość zostały dla pracownika określone korzystniej w umowie o pracę”, a także „przyznanie pracownikowi w umowie o pracę świadczenia nie przewidzianego w przepisach o wynagrodzeniu dla danego stanowiska i nadanie mu charakteru stałego składnika wynagrodzenia nakłada na zakład pracy obowiązek jego wypłacania. Zwolnienie się od tego obowiązku może nastąpić w drodze wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy” (wyrok SN z dnia 9 kwietnia 1991 r. I PRN 13/91).

W oparciu o ustalone fakty, w przekonaniu sądu orzekającego, w sprawie brak było możliwości udowodnienia wysokości żądania, ściślej, wystąpiły nadmierne trudności w udowodnieniu dochodzonej kwoty 155 548,85

złoty tytułem wynagrodzenia za pracę. Tak więc, stosownie do przyjętego w orzecznictwie poglądu, wyrażonego również przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 11 sierpnia 2015 r. III PK 152/14 (publ. Legalis nr 1372873), brak możliwości ścisłego udowodnienia wysokości żądania lub nadmierne trudności w udowodnieniu tej wysokości uprawniają do zasądzenia odpowiedniej sumy według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy w sytuacji, gdy pracownik udowodnił, iż pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy, nie może udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin. Wówczas, ustalenie wynagrodzenia może nastąpić na podstawie reguł przewidzianych w art. 322 k.p.c., stanowiącego, że jeżeli w sprawie o dochody sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, sąd może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swojej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy, w sprawie, również wykorzystując opinię biegłego. Mając na uwadze powyższe okoliczności i poglądy judykatury, Sąd Okręgowy przyjął, a to na podstawie całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności dowodu z zeznań świadków, stron, opinii biegłego we wskazanym wyżej zakresie, iż udowodniona pretensja powoda wynosi 98 583,98 zł i taką należność na podstawie art. 80 k. p. zasądził. Sąd przyjął za biegłym, że łączna wysokość sprzedaży za okres od stycznia do września 2019r. wynosiłaby na podstawie danych sporządzonych przez powoda kwotę 20.083.917,17 zł, a kwota dodatkowego wynagrodzenia w wysokości 1 % wynosiłaby 200.839,17 zł. Po uwzględnieniu wypłat z tego tytułu w postaci prowizji oraz premii w wysokości łącznej 102.255,19 zł, co potwierdza również w swoich wyliczeniach powód w pozwie, roszczenie powoda wynosiłoby 98.583,98 zł. Wątpliwości sądu rodziła dokonana przez powoda kwalifikacja klientów na nowych, ze stawką 1,5% i starych, ze stawką 1%. W celu wykazania ww. rozróżnienia, M. K. przedłożył jako dowód sporządzony przez siebie wykaz wraz z referencjami i korespondencją mailową z przedstawicielami tychże podmiotów. Analiza wykazu klientów wraz z dokumentami dotyczącymi każdego z nich pozwala sądowi na twierdzenie, że brak jest przekonującego materiału, który mógłby potwierdzić informacje w zakresie rozdziału na starych i nowych klientów. Zdaniem sądu, podane przez powoda argumenty nie uzasadniają dostatecznie sposobu kwalifikacji klientów i przyporządkowania im wyższej stawki. Stąd też, przy wyrokowaniu, sąd przyjął jedną, niższą stawkę w postaci 1 %. Sąd oddalił powództwo w pozostałej części jako nieudowodnione co do wysokości.

O odsetkach sąd orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.c. Mając na uwadze charakter sprawy, oraz głębokie subiektywne przekonanie powoda o słuszności udzielenia mu przez sąd ochrony prawnej, a także fakt częściowego wygrania sporu, sąd na podstawie art. 100 k.p.c. zniósł między stronami koszty procesu. Na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do stałego wynagrodzenia w postaci wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.