

Sygn. akt III APa 15/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 października 2012 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G.

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Grażyna Czyżak
Sędziowie:	SSA Daria Stanek SSA Iwona Krzeczowska - Lasoń (spr.)
Protokolant:	Angelika Judka

po rozpoznaniu w dniu 24 października 2012 r. w Gdańsku

sprawy J. W.

przeciwko (...) Spółki z o.o. w G.

o wynagrodzenie

na skutek apelacji J. W.

od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 12 kwietnia 2012 r., sygn. akt VII P 7/11

I oddala apelację;

II zasądza od powoda J. W. na rzecz pozwanej (...) Spółki z o.o. w G. kwotę 1.800,00 (jeden tysiąc osiemset 00/100) tytułem zwrotu kosztów procesu za II instancję.

Sygn. akt III APa 15/12

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 6.01.2009 r. powód J. W. wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) Sp. z o.o. w G. na jego rzecz kwoty 80.502,10 zł wraz z odsetkami od dnia 01.01.2008 r. do dnia zapłaty z tytułu prowizji od sprzedaży produktów za okres 01.01.2007 - 31.12.2007 r. oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu wg norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o odrzucenie pozwu oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu wskazano, że powód pozwem z dnia 05 maja 2008 r. także dochodził od pozwanego zapłaty z tytułu prowizji od sprzedaży produktów za ten sam okres, również na podstawie wiążącego strony stosunku pracy. Jak wynika z treści obydwu pozwów różnią się one tylko wysokością dochodzonego roszczenia.

Podstawa roszczenia, jak i jego uzasadnienie są identyczne. Termin rozpatrzenia pozwu z dnia 05.05.2008 r. został wyznaczony na dzień 23.07.2008 r. przed Sądem Rejonowym Gdańsk - Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w sprawie VI P 333/08. Powód reprezentowany przez tego samego pełnomocnika jak w niniejszym postępowaniu, na posiedzeniu w dniu 05.05.2008 r. zawarł z pozwanym ugodę. Kwotę wynikającą z zawartej ugody pozwany przelał na konto powoda w zakreślonym w niej terminie. W punkcie 3 ugody strony zgodnie oświadczyły, że uгода zawarta w sprawie VI P 333/08 wyczerpała wszelkie wzajemne roszczenia stron wynikające z łączącego je stosunku pracy. Postępowanie w tej sprawie, także w dniu 23.07.2008 r. zostało umorzone. Orzeczenie jest prawomocne. Powód do chwili uprawomocnienia się orzeczenia umarzającego postępowanie, a więc i ugody, nie zaskarżył jej i w zażaleniu nie uchylił się od skutków materialnoprawnych złożonego w ugodzie oświadczenia woli. Powód nie uczynił tego do chwili obecnej.

Dodatkowo pozwany podniósł, że w pozwie z dnia 05.05.2008 r. powód zastrzegł sobie możliwość weryfikacji przedłożonej przez pozwanego kopii dokumentacji księgowej i finansowej w zakresie wysokości dochodzonej prowizji. Zaznaczył on możliwość rozszerzenia żądania pozwu po dokonaniu powyższej weryfikacji. Decydując się zatem na zawarcie ugody w dniu 23.07.2008 r. powód odstąpił również od powyższego zastrzeżenia. W tej sytuacji, zdaniem pozwanego, zgodnie z obowiązującymi przepisami i samą istotą ugody, jeżeli chociażby tylko niektóre elementy ugody były sporne między stronami w chwili zawierania ugody lub wątpliwe, uchylenie się od skutków prawnych ugody z powodu błędu nie może wchodzić w grę.

Postanowieniem z dnia 19 marca 2009 r. Sąd Okręgowy odmówił odrzucenia pozwu.

Pismem z dnia 11 stycznia 2010 r. powód sprecyzował żądanie pozwu i wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 40.068,83 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 01.01.2008 r. do dnia zapłaty oraz kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Odnośnie kwoty 40.433,27 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 01.01.2008 r.

do dnia zapłaty objętej pozwem powód cofnął powództwo wraz ze zrzeczeniem się roszczenia.

Pozwany wyraził zgodę na cofnięcie powództwa co do kwoty 40.433,27 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 01.01.2008 r.

Powód wniósł ostatecznie na rozprawie w dniu 29 marca 2012 r. potwierdził, że nie kwestionuje wyliczenia biegłego księgowego w wariantcie II-gim – tj. kwoty 39.774,33 zł, nie cofając jednak powództwa w pozostałym zakresie.

Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z siedzibą w G. wyrokiem z dnia 12 kwietnia 2012 r. oddalił powództwo i umorzył postępowanie w zakresie cofniętego powództwa.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny.

J. W. w dniu 01.09.2004 r. został zatrudniony w (...) Sp. z o.o. w G. na podstawie umowy o pracę na okres próbny na stanowisku przedstawiciela handlowego w pełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z umową pracownik otrzymywał wynagrodzenie 3.000,00 zł (brutto) miesięcznie + prowizja 3 % od sprzedanych produktów (wg specyfikacji w zakresie obowiązków).

W dniu 01.12.2004 r. J. W. zawarł z (...) Sp. z o.o.

w G. umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora handlowego. W umowie w pkt 4 przewidziano, że wynagrodzenie (określone w sposób i na zasadach przewidzianych w przepisach o wynagrodzeniu i regulaminie wynagradzania) składać się będzie z następujących pozycji:

- stawka płacy zasadniczej 3.000,00 zł,

- premii uznaniowej na zasadach i warunkach określonych w regulaminie prowizji.

Załącznik do umowy o pracę stanowiły: zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności oraz regulamin prowizji.

Załącznik określał definicję prowizji. Pracodawca określił że prowizja jest formą nagrody przyznawanej za wykonaną pracę. Jest to prowizja uznaniowa.

Jej wysokość jest obliczana: 3% od ceny sprzedaży produktu netto. Otrzymana wartość jest kwotą brutto. Oznacza to, że jej wartość przed wypłatą zostanie pomniejszona o należny podatek i ZUS.

Zgodnie z regulaminem przyznawania prowizji: Prowizja będzie wypłacana w systemie kwartalnym, na podstawie przygotowanego zestawienia zawierającego dane klienta, nazwę i wartość sprzedaży, datę, nr faktury, datę wpływu pieniędzy

na konto, nazwę pakietu, prezent, nazwisko osoby której przysługuje prowizja

i wysokość procentowa przewidywanej prowizji (§1). Prowizja będzie wypłacona tylko wtedy, gdy zapłata za wystawioną fakturę wpłynie w pełnej kwocie na konto firmy

i klient nie ma innych zaległości finansowych i zobowiązań w stosunku do firmy (...) (§2). Wypłata prowizji może zostać wstrzymana lub termin jej wypłaty może zostać przesunięty jeśli sytuacja finansowa firmy będzie tego wymagać (§3).

Określono również wartości przyznawanych stóp procentowych: 3% - podstawę tej prowizji stanowił własny wypracowany klient. Podstawą do obliczenia jej wartości jest kwota netto produktu dla klienta (nie dotyczy pakietów promocyjnych - w przypadku sprzedaży pakietu promocyjnego podstawą do obliczenia należnej prowizji jest wartość otrzymana po odjęciu od ceny netto zawartej na fakturze wartości produktu lub urządzenia, za które firma (...) musi zapłacić wymagane należności innym kontrahentom (np. (...), opłata kongresowa, hotel, przelot samolotem, itp.), 1,5% - podstawę tej prowizji stanowił klient pozyskany dzięki zaangażowaniu właściciela firmy lub konsultantów medycznych, 1% - podstawę tej prowizji stanowił klient przekazany do obsługi serwisowej, a pozyskany wcześniej przez innego przedstawiciela handlowego (§4). Prowizja przysługuje pracownikowi pozostającemu z firmą (...) w stosunku pracy (§5). W przypadku zaniedbań, nadużyć

lub niewykonania założonych planów wypłata prowizji może być zmniejszona

lub całkowicie wstrzymana do odwołania (§6). Prowizja będzie przelewana na konto pracownika (§7). Do podstawy naliczania nie są uwzględniani klienci firmy (...) będący konsultantami medycznymi lub dla których został przyznany specjalny rabat (§8).

W dniu 02.01.2007 r. został zawarty aneks do umowy o pracę z dnia 01.12.2004 r., zgodnie z którym do pkt 4 umowy dodano regulacje, że dodatkowo pracownik otrzymywał będzie zaliczkę w wysokości 1.500 zł brutto na poczet prowizji. Rozliczenie prowizji będzie następowało raz do roku, pod koniec roku obrachunkowego. Jeżeli naliczona roczna prowizja nie przekroczy kwoty wypłaconych zaliczek, pracodawca nie będzie wymagał zwrotu nadpłaty. Jeżeli natomiast naliczona roczna prowizja przekroczy kwotę zaliczek, różnica zostanie wypłacona na koniec roku obrachunkowego. Prowizja będzie przyznawana według regulaminu prowizji, załącznik nr 3 do umowy.

Zgodnie z regulaminem przyznawania prowizji obowiązującym

od 02.01.2007 r.: Prowizja jest formą nagrody przyznawanej za wykonaną pracę. Jest to prowizja uznaniowa, jej wysokość jest obliczana: % od ceny sprzedaży produktu netto. Otrzymana wartość jest kwotą brutto. Oznacza to, że przed jej wypłatą zostanie pomniejszona o należny podatek i ZUS. Prowizja będzie naliczana, na podstawie przygotowanego zestawienia zawierającego dane klienta, nazwę i wartość sprzedaży, datę, nr faktury, datę wpływu pieniędzy na konto, nazwę pakietu, prezent, nazwisko osoby której przysługuje prowizja i wysokość procentowa przewidywanej prowizji (§ 1). Pracownik otrzymywał będzie zaliczkę w wysokości 1.500,00 zł brutto, na poczet prowizji. Rozliczenie prowizji będzie następowało raz do roku, pod koniec roku obrachunkowego. Jeżeli naliczona roczna prowizja nie przekroczy kwoty wypłaconych zaliczek, pracodawca nie będzie wymagał zwrotu nadpłaty. Jeżeli natomiast naliczona roczna prowizja przekroczy kwotę zaliczek, różnica zostanie wypłacona na koniec roku obrachunkowego (§2). Prowizja będzie wypłacona tylko wtedy, gdy zapłata za wystawioną fakturę wpłynie w pełnej kwocie na konto firmy i ten klient nie ma innych zaległości finansowych i zobowiązań w stosunku do firmy (...) (§3).

Wyplata prowizji moze zostac wstrzymana lub termin jej wyplaty moze zostac przesuniety, jezeli sytuacja finansowa firmy bedzie tego wymagać (§4). Okreslono rowniez wartosc przyznawanych stop procentowych: 3% - podstawa wyplaty prowizji jest wlasny wypracowany klient. Podstawa do obliczenia jej wartosci jest kwota netto produktu dla klienta (nie dotyczy pakietow promocyjnych - w przypadku sprzedazy pakietu promocyjnego podstawa do obliczenia naleznej prowizji jest wartosc otrzymana po odjeciu od ceny netto zawartej na fakturze wartosci produktu lub urzadzenia za ktore firma (...) musi zaplacic wymagane naleznosci innym kontrahentom (np. (...), oplata kongresowa, hotel, przelot samolotem, itp.) z wyznaczonego regionu, 2% - postawa wyplaty prowizji jest Klient przekazany do obslugi serwisowej innemu przedstawicielowi na dany region, a pozyskany wzescniej przez przedstawiciela handlowego, 1% - prowizja od wypracowanej sprzedazy przez podwladnych pracownikow-innych przedstawicieli handlowych (§5). Prowizja przysluguje pracownikowi pozostajacemu z firma (...) w stosunku pracy (§6). W przypadku zaniedban, naduzyc lub niewykonania zalozonych planow wyplata prowizji moze byc zmniejszona lub calkowicie wstrzymana do odwolania (§7). Prowizja bedzie przelewana na konto pracownika (§8). Do podstawy naliczania nie sa uwzgledniani klienci R. bedacy konsultantami medycznymi lub dla ktorych zostal przyznany specjalny rabat (§9).

Zgodnie z regulaminem przyznawania prowizji obowiazujacym

od 02.04.2007 r.: Prowizja bedzie wyplacana na podstawie przygotowanego zestawienia zawierajacego dane klienta, nazwe i wartosc sprzedazy, date, nr faktury, date wpływu pieniedzy na konto, nazwe pakietu, prezent, nazwisko osoby ktorej przysluguje prowizja i wysokość procentowa przewidywanej prowizji (§1). Pracownik otrzymywal bedzie comiesieczna zaliczke w wysokosci 1.500,00 zł brutto na poczet prowizji. Rozliczenie prowizji bedzie nastepowalo raz na trzy miesiace. Jezeli naliczona trzymiesieczna prowizja nie przekroczy kwoty wyplaconych zaliczek, pracodawca nie bedzie wymagal zwrotu nadplaty. Jezeli natomiast naliczona trzymiesieczna prowizja przekroczy kwote zaliczek, roznicza zostanie wyplacona raz na trzy miesiace (§2). Prowizja bedzie wyplacona tylko wtedy, gdy zaplata za wystawiona fakture wplynie w pelnej kwocie na konto firmy i ten klient nie ma innych zaleglosci finansowych i zobowiazan w stosunku do firmy (...) (§3). Wyplata prowizji moze zostac wstrzymana lub termin jej wyplaty moze zostac przesuniety, jezeli sytuacja finansowa firmy bedzie tego wymagać (§4). Wartosc przyznawanych stop procentowych: 3% - podstawa prowizji sprzedaz produktow, wykluczajac pakiety promocyjne, klientom z regionu, za ktory wedlug umowy odpowiedzialny jest przedstawiciel handlowy, 1,5 % - podstawa prowizji sprzedaz pakietow promocyjnych klientom z regionu, za ktory wedlug umowy odpowiedzialny jest przedstawiciel handlowy. W przypadku sprzedazy pakietu promocyjnego podstawa do obliczenia naleznej prowizji jest wartosc otrzymana po odjeciu od ceny netto zawartej na fakturze wartosci produktu lub urzadzenia za ktore firma (...) musi zaplacic wymagane naleznosci innym kontrahentom (np. (...), oplata kongresowa, hotel, przelot samolotem, itp.) (§5). Prowizja przysluguje pracownikowi pozostajacemu z firma (...) w stosunku pracy (§6). W przypadku zaniedban, naduzyc lub niewykonania zalozonych planow wyplata prowizji moze byc zmniejszona lub calkowicie wstrzymana do odwolania (§7). Prowizja bedzie przelewana na konto pracownika (§8). Do podstawy naliczania nie sa uwzgledniani klienci R. bedacy konsultantami medycznymi lub dla ktorych zostal przyznany specjalny rabat (§9).

Na stanowisku dyrektora handlowego zakres dzialania J. W. obejmowal cala Polske.

Od wiosny 2006 r. na stanowisku przedstawiciela handlowego pracowali T. L. (region wojewodztwa (...), (...), (...), (...)) oraz M. K. (region wojewodztwa (...), (...), (...), (...), (...), (...)). Do obowiazkow J. W. nalezalo zajmowanie sie zarowno sprzedaza na terenie Polski polnocnej, jak i kontrola i nadzor nad przedstawicielami handlowymi.

Od 1 stycznia 2007 r. J. W. zostal mu przydzielony region obejmujacy wojewodztwa (...), (...), (...), (...)- (...).

W okresie pracy na stanowisku dyrektora handlowego J. W. nierzetelnie wywiazywal sie ze swoich obowiazkow pracowniczych: nie wspieral podleglych mu przedstawicieli handlowych, nie prowadzil szkolen, nie dbal o klientow, odnosil sie do nich arogancko, nie przedstawial dokumentow zadanых przez wspolpracownikow, zle traktowal wspolpracownikow - nie umial z nimi wspolpracowac i podwazal ich kompetencje, publicznie kompromitowal, przejmowal w sposob nieuprawniony obsluge klientow innego przedstawiciela handlowego,

przedstawiał się jako dyrektor firmy, co było niezgodne ze stanem faktycznym, przedstawiał się jako osoba posiadająca kompetencje, których w istocie nie posiadała, nie uzupełnił braków w zakresie znajomości języków obcych i wykształcenia. Z uwagi na swoje zachowanie był upominany przez właściciela i osoby posiadające ku temu umocowanie K. C. .

Klienci nie chcieli współpracować z firmą z uwagi na osobę J. W. i zgłaszali skargi na niego, część klientów powróciło do współpracy po odejściu J. W. z firmy.

Od dnia 1 kwietnia 2007 r. każdy z handlowców zatrudnionych w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. był niezależnym pracownikiem odpowiedzialnym jedynie za swój teren, podporządkowanym bezpośrednio dr O. Y. (właściciel firmy) i dr K. C. (pełnomocnik), z tym dniem przestało funkcjonować stanowisko dyrektora handlowego.

W lutym 2007 r. informację o takiej organizacji pracy drogą e-mailową przesłali pracownikom dr Y. i dr C. w języku angielskim wraz z tłumaczeniem na język polski. J. W. otrzymał e-maila z tą informacją i zapoznał się z nią. Zmiany organizacyjne były spowodowane m. in. interwencjami klientów i przedstawicieli handlowych co do zachowania J. W. wobec nich.

Od dnia 1 kwietnia 2007 r. J. W. faktycznie nie wykonywał pracy dyrektora handlowego, lecz pracę przedstawiciela handlowego. Nie nadzorował pozostałych przedstawicieli handlowych. Od tego czasu pozostali przedstawiciele handlowi nie składali J. W. raportów ze swojej działalności.

W firmie był zwyczaj ustnego informowania o zakresie obowiązków, zakres zadań określał właściciel firmy i na tej podstawie były wprowadzane zmiany na piśmie. K. C. miał w tym zakresie ustne upoważnienie od właściciela firmy.

A. G. wręczyła J. W. aneks do umowy o pracę, zgodnie z którym powierzono mu z dniem 1 kwietnia 2007 r. stanowisko przedstawiciela handlowego wraz z nowymi zasadami wynagrodzenia prowizyjnego. J. W. nigdy nie podpisał tego dokumentu. M. Z. kilkakrotnie prosiła J. W. o podpisanie dokumentów. J. W. znał treść tych dokumentów.

Zmiana stanowiska z dyrektora handlowego na przedstawiciela handlowego powodowała zmniejszenie wynagrodzenia za pracę. J. W. nie otrzymał wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

J. W. nie kwestionował sposobu naliczania prowizji przez A. G. po dniu 1 kwietnia 2007 r., mimo że nie podpisał aneksu do umowy o pracę, w którym określono zasady obliczania prowizji. Przy obliczaniu prowizji od tego dnia uwzględniano wyłącznie klientów z rejonu J. W., zgodnie z aneksem do umowy o pracę.

Za sporny okres w 2007 r. J. W. otrzymał prowizję wyliczoną zgodnie z treścią regulaminu prowizji obowiązującego od 2 stycznia 2007 r., przy uwzględnieniu, że obowiązywał on do 1 kwietnia 2007 r. a od 2 kwietnia 2007 r. obowiązywało inne brzmienie regulaminu. Sposób naliczenia prowizji uwzględniał, że J. W. od 1 kwietnia 2007 r. pełnił wyłącznie obowiązki przedstawiciela handlowego w regionie północnym.

W okresie od 22 października 2007 r. do 9 listopada 2007 r. J. W. nie świadczył pracy – przebywał na zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym .

J. W. wypowiedział umowę o pracę zawartą w dniu 01.12.2004 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazał niewywiązywanie się pracodawcy z podstawowego obowiązku, jakim było wypłacanie mu należnej premii. Umowa

o pracę rozwiązała się z dniem 31.12.2007 r. W świadectwie pracy znajduje się informacja, że J. W. był zatrudniony na stanowisku Dyrektora Handlowego.

W sprawie z powództwa J. W. przeciwko (...) Sp. z o.o.

w G. o zapłatę prowizji, toczącej się przed Sądem Rejonowym Gdańsk-Południe w Gdańsku (sygn. akt VI P 333/08) strony zawarły ugodę. Na mocy ugody (...) Sp. z o.o. w G. zobowiązała się wypłacić na rzecz J. W. kwotę 20.000 zł netto tytułem prowizji. Strony ugody oświadczyły, że ugoda wyczerpuje ich wszelkie wzajemne roszczenia wynikające z łączącego je stosunku pracy.

(...) Sp. z o.o. w G. wypłaciła J. W. kwotę 20.000 zł zgodnie z zawartą ugodą.

Pismem z dnia 22 stycznia 2008 r. J. W. wezwał (...) Sp. z o.o. w G. do zapłaty 69.000 zł. Kwota ta obejmowała prowizję w wysokości 3% za miesiące kwiecień - grudzień 2007 r. od obrotu w wysokości 2.000.000 zł oraz 3% od kwoty 70.000 zł z tytułu zawartej umowy z Akademią Medyczną. Obliczenie zostało dokonane zgodnie z § 5 regulaminu załącznika nr 3

do umowy o pracę. Łączna kwota z tytułu dochodzonej premii została pomniejszona o wypłacone zaliczki na poczet premii za miesiące kwiecień - październik 2007 r.

w wysokości 10.500 zł brutto oraz kwotę 4.365,20 zł tytułem pobranych zaliczek na koszty podróży służbowych.

Oceniając zasadność żądań powoda Sąd Okręgowy stwierdził, że powództwo należało oddalić.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że w niniejszej sprawie powód J. W. domagał się zasądzenia od (...) Sp. z o.o. w G. początkowo kwoty 80.502,10 zł wraz z odsetkami od dnia 01.01.2008 r. do dnia zapłaty, a następnie kwoty 40.068,83 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 01.01.2008 r. do dnia zapłaty

z tytułu prowizji od sprzedaży produktów za okres od 1 stycznia 2007 r.

do 31 grudnia 2007 r., powołując się na treść regulaminów przyznawania prowizji obowiązujących od dnia 2 stycznia 2007 r. i od dnia 2 kwietnia 2007 r. Powód wskazał, że przewidziana w nich prowizja jest premią regulaminową, nie uznaniową. Początkowo powód twierdził, że należy mu się prowizja w wysokości 3%

od sprzedaży uzyskanej przez firmę w 2007 r., modyfikując powództwo wskazał jednak, że podstawę obliczeń stanowią postanowienia regulaminu przyznawania prowizji z dnia 2 stycznia 2007 r.

Pozwany natomiast w pierwszym rzędzie wniósł o odrzucenie pozwu, powołując się na ugodę zawartą przez Sąd Rejonowym Gdańsk Południe

w Gdańsku w sprawie VI P 333/08. Merytorycznie odnosząc się do żądania pozwu pozwany wskazał, że J. W. za sporny okres przysługuje roszczenie wyłącznie o prowizję przysługującą mu jako przedstawicielowi handlowemu, nie dyrektorowi handlowemu, ponieważ nie podjął obowiązków związanych z tym stanowiskiem.

Wobec prezentowanej przez pozwanego linii obrony jakoby w sprawie miała miejsce powaga rzeczy osądzonej Sąd Okręgowy wskazał, że nie zachodziły żadne przesłanki do odrzucenia pozwu ani oddalenia w całości powództwa z uwagi

na zawartą wcześniej ugodę. Sąd Okręgowy wskazał w tym zakresie na stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w uzasadnieniu postanowienia z dnia 01.03.2000 r.

w sprawie I CKN 738/99, zgodnie z którym przymiot powagi rzeczy osądzonej przysługuje jedynie prawomocnym wyrokom oraz postanowieniom merytorycznie rozstrzygającym spór. Oznacza to zarazem, że ugoda sądowa nie ma przymiotu powagi rzeczy osądzonej, a jedynie powagę rzeczy "ugodzonej". W konsekwencji,

w razie wytoczenia powództwa (wszczęcia postępowania nieprocesowego) o ten sam przedmiot, co do którego strony zawarły ugodę sądową, pozwany może się jedynie bronić zarzutami prawa materialnego, a nie procesowego, w szczególności zarzutem, że sprawa została prawomocnie rozstrzygnięta.

Prawomocne zakończenie postępowania w sprawie VI P 333/08 uniemożliwia, zdaniem Sądu pierwszej instancji, rozważania dotyczące skutków procesowych zawarcia ugody, w tym zwłaszcza umorzenia postępowania. Jeżeli

postanowienie o umorzeniu postępowania uprawomocniło się, wzruszenie skutków procesowych ugody sądowej nie może już nastąpić. Możliwe jest natomiast poddanie badaniu jej skutków materialnoprawnych.

Ocena ważności ugody sądowej powinna być dokonywana – jak wskazał Sąd Okręgowy - w świetle przesłanek przewidzianych w art. 203 § 4 k.p.c. (w związku z art. 223 § 2 k.p.c.), który to przepis ma charakter nie tylko procesowy, ale również materialnoprawny (por. wyrok SN z dnia 17 lipca 1984 r., II CR 214/84, OSNCP 1985 z. 4, poz. 52). W sprawach z zakresu prawa pracy dodatkową przesłankę oceny ważności ugody sądowej przewiduje art. 469 K.P.C..

Ugoda sądowa, która nie spełnia wymagań wynikających z art. 223 § 2 k.p.c. w związku z art. 203 § 4 k.p.c. oraz art. 469 k.p.c., jest bezwzględnie nieważna i ta jej nieważność może być wykazywana w osobnym procesie wszczętym po uprawomocnieniu się postanowienia o umorzeniu postępowania w sprawie, w której zawarto ugodę (wyrok SN z 13 października 1972 r., III PRN 66/72, NP 1974, nr 3, str. 375). W wypadku bezwzględnej nieważności ugody zawartej przed sądem dopuszczalne jest powództwo o ustalenie jej nieważności, dla którego podstawę stanowi art. 189 k.p.c.

Sąd Okręgowy zważył, że system prawny uznaje za nieważne (bezwzględnie) czynności prawne w razie m.in. sprzeczności oświadczenia woli z bezwzględnie wiążącymi normami prawnymi lub zasadami współżycia społecznego (art. 58 k.c.

i odpowiednio art. 203 § 4 k.p.c. lub art. 469 k.p.c.). Czynność taka jest nieważna od samego początku i z mocy prawa, wobec czego sąd uwzględnia ten stan rzeczy z urzędu bez konieczności zgłaszania przez stronę zainteresowaną jakichkolwiek wniosków lub zarzutów w tym względzie, w szczególności bez konieczności uchylania się przez stronę od skutków prawnych swojego oświadczenia woli. Nieważność bezwzględna ma charakter definitywny - każdy i zawsze może się na nią powołać (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lutego 2000 r., I PKN 503/99).

Sąd Okręgowy stwierdził, że zawarte w ugodzie oświadczenie co do wyczerpania wszelkich wzajemnych roszczeń wynikających z łączącego strony stosunku pracy uznać należy za sprzeczne z dyspozycją art. 84 k.p., o ile przed takim stwierdzeniem nie rozważono czy wypłacona, bądź zaproponowana w ugodzie kwota wyczerpuje wszystkie elementy wynagradzania w tym premię czy prowizje.

Zgodnie bowiem z treścią art. 84 kp pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. Zakaz ten jest bezwarunkowy dotyczy całości, jak i części wynagrodzenia. Pracownik może swobodnie dysponować jedynie wynagrodzeniem już wypłaconym.

Zrzeczenie się prawa do wynagrodzenia jest oświadczeniem woli pracownika, w którym zwalnia on podmiot zatrudniający z obowiązku wypłaty wynagrodzenia. Zrzeczenie może obejmować zobowiązanie się pracownika do świadczenia pracy nieodpłatnie, jak i zwolnienie pracodawcy (dłużnika) z obowiązku zapłaty wynagrodzenia (długu) za okres już przepracowany. Sąd Okręgowy zważył,

że zrzeczenie się prawa (zwolnienie z długu) lub przeniesienie prawa na inną osobę nie następuje w drodze czynności jednostronnej, lecz w drodze odpowiedniej umowy. Dlatego też art. 84 k.p. ustanawia w istocie rzeczy zakaz zawierania umów, których przedmiotem byłoby dysponowanie przez pracownika prawem do wynagrodzenia. Zakaz zrzeczenia się przez pracownika prawa do wynagrodzenia wyklucza dopuszczalność zawarcia przez pracownika i pracodawcę umowy o zwolnienie

w całości lub części z długu, o której mówi art. 508 k.c. Taka umowa jest zakazana zarówno wtedy, gdy dotyczy wynagrodzenia należnego pracownikowi w przyszłości, jak i wynagrodzenia już należnego. W przypadku zawarcia porozumienia, którego postanowieniem byłoby świadczenie pracy nieodpłatnie przez pracownika lub zwalnającego pracodawcę od wypłaty wynagrodzenia za pracę wykonaną - porozumienie takie jest nieważne (art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), a pracownik nadal zachowuje prawo do wynagrodzenia na podstawie art. 18 § 2 k.p. Skutkiem tego jest ciążący na pracodawcy obowiązek wypłaty pracownikowi wynagrodzenia, do którego prawa on zrzekł się. Skutki

naruszenia zakazu z art. 84 ponosi więc przede wszystkim pracodawca. Pracodawca dopuszcza się niewykonania zobowiązania zapłaty wynagrodzenia we właściwym terminie, stosując się do umowy i nie wypłacając wynagrodzenia do rąk pracownika.

W niniejszej sprawie nie ma, zdaniem Sądu Okręgowego wątpliwości, że w zakresie, w jakim strony w ugodzie zgodnie oświadczyły, że wyczerpuje ona wszelkie roszczenia z tytułu łączącego je stosunku pracy, ugoda byłaby nieważna, o ile pozostawałyby do rozliczenia z łączącego strony stosunku pracy jakiegokolwiek elementy wynagrodzenia.

Przechodząc do merytorycznej oceny żądania powoda, Sąd Okręgowy wskazał, że zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy miała kwestia ustalenia, na jakim stanowisku faktycznie powód świadczył pracę w spornym okresie - czy był dyrektorem handlowym, czy też przedstawicielem handlowym oraz czy zmiana warunków zatrudnienia dokonana z dniem 1 kwietnia 2007 r. była skuteczna. Ustalenia te przesądzają bowiem o sposobie naliczenia spornej prowizji.

Sąd Okręgowy oceniając postanowienia regulaminów ustalił, że sporna prowizja miała charakter premii regulaminowej, czyli jej charakter jest roszczeniowy.

Bezsporne jest, że prawo powoda do premii wynikało z umowy o pracę. Strony określiły przesłanki nabycia prawa do premii i jej wysokość częściowo w umowie o pracę, częściowo poprzez odesłanie do regulaminu przyznawania prowizji.

W umowie o pracę z dnia 01.12.2004 r. premia należna powodowi została określona jako premia uznaniowa. Sąd Pierwszej instancji podkreślił, że zgodnie z orzecznictwem przyjmuje się, że o uznaniowym charakterze świadczenia nie decyduje nazwa świadczenia użyta w przepisach wewnętrznych pracodawcy lub w umowie lecz to, czy przesłanki nabycia prawa do świadczenia są określone na tyle konkretnie, aby mogły podlegać kontroli z punktu widzenia prawidłowości przyznania świadczenia.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że uznaniowy charakter świadczenia polega na tym, że zarówno przyznanie go pracownikowi, jak i określenie wysokości świadczenia należy do zakresu swobodnego uznania pracodawcy. W przypadku nieprzyznania świadczenia przez pracodawcę pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jego wypłatę. Premia nie ma natomiast charakteru uznaniowego, jeżeli warunki jej nabycia i jej wysokości są określone konkretnie w wewnętrznych przepisach płacowych lub umowie o pracę. Jeżeli strony w umowie o pracę uzgodniły przesłanki nabycia prawa do konkretnego składnika wynagrodzenia, to spełnienie tych przesłanek uzasadnia roszczenie pracownika o jego wypłatę (por. wyrok SN z 09.07.1998 r., OSNP 1999/15/488).

W ocenie Sądu Okręgowego z umowy o pracę powoda, jak i zeznań świadków wynika, że premia była składnikiem wynagrodzenia powoda, który strony nazwały „uznaniowym”. Jednakże dalszy zapis umowy, przy uwzględnieniu treści regulaminu przyznawania prowizji, przeczy uznaniowemu charakterowi premii. Strony bowiem szczegółowo określiły warunki przyznania i sposób obliczenia wysokości premii powoda.

Według regulaminu przyznawania prowizji (zamiennie premii) obowiązującego od 02.01.2007 r. (załącznik nr 3 do umowy) prowizja jest formą nagrody przyznawanej za wykonana pracę. Jest to prowizja uznaniowa, jej wysokość jest obliczana: % od ceny sprzedaży produktu netto. Otrzymana wartość jest kwotą brutto. Oznacza to, że przed jej wypłatą zostanie pomniejszona o należny podatek

i ZUS. Prowizja będzie naliczana na podstawie przygotowanego zestawienia zawierającego dane klienta, nazwę i wartość sprzedaży, datę, nr faktury, datę wpływu pieniędzy na konto, nazwę pakietu, prezent, nazwisko osoby której przysługuje prowizja i wysokość procentowa przewidywanej prowizji (§1). Pracownik otrzymywał będzie zaliczkę w wysokości 1.500,00zł brutto na poczet prowizji. Rozliczenie prowizji będzie następowało raz do roku, pod koniec roku obrachunkowego. Jeżeli naliczona roczna prowizja nie przekroczy kwoty wypłaconych zaliczek, pracodawca nie będzie wymagał zwrotu nadpłaty. Jeżeli natomiast naliczona roczna prowizja przekroczy kwotę zaliczek, różnica zostanie wypłacona na koniec roku obrachunkowego (§2). Prowizja będzie wypłacona tylko wtedy gdy zapłata za wystawiona fakturę wpłynie w pełnej kwocie na konto firmy i ten klient nie ma innych zaległości finansowych i zobowiązań

w stosunku do firmy (...) (§3). Wyplata prowizji moze zostac wstrzymana lub termin jej wyplaty moze zostac przesuniety jesli sytuacja finansowa firmy bedzie tego wymagać (§4). Określono również wartość przyznawanych stóp procentowych prowizji w zależności

od „rodzaju” klienta, któremu sprzedano produkt. Wartość przyznawanych stóp procentowych 3% - podstawą wyplaty prowizji jest własny wypracowany klient. Podstawą do obliczenia jej wartości jest kwota netto produktu dla klienta (nie dotyczy pakietów promocyjnych - w przypadku sprzedaży pakietu promocyjnego podstawą do obliczenia należnej prowizji jest wartość otrzymana po odjęciu od ceny netto zawartej na fakturze wartości produktu lub urządzenia za które firma (...) musi zapłacić wymagane należności innym kontrahentom (np. (...), opłata kongresowa, hotel, przelot samolotem, itp.) z wyznaczonego regionu, 2% - podstawą wyplaty prowizji jest Klient przekazany do obsługi serwisowej innemu przedstawicielowi na dany region, a pozyskany wcześniej przez przedstawiciela handlowego, 1% - prowizja od wypracowanej sprzedaży przez podwładnych pracowników - innych przedstawicieli handlowych (§5).

W regulaminie przyznawania prowizji obowiązującym od 02.04.2007 r. wskazano, że jej wysokość jest obliczana: 3% od ceny sprzedaży produktu netto, nadto zmiana dotyczyła §2 regulaminu i zasad obliczania wysokości prowizji (§5).

Według tej regulacji pracownik otrzymywał będzie comiesięczną zaliczkę w wysokości 1.500,00 zł brutto na poczet prowizji. Rozliczenie prowizji będzie następowało raz na trzy miesiące. Jeżeli naliczona trzymiesięczna prowizja

nie przekroczy kwoty wypłaconych zaliczek, pracodawca nie będzie wymagał zwrotu nadpłaty. Jeżeli natomiast naliczona trzymiesięczna prowizja przekroczy kwotę zaliczek, różnica zostanie wypłacona raz na trzy miesiące (§2).

Wartość przyznawanych stóp procentowych prowizji 3% - podstawą prowizji sprzedaż produktów, wyłączając pakiety promocyjne, klientom z regionu za który według umowy odpowiedzialny jest przedstawiciel handlowy, 1,5 % - podstawą prowizji sprzedaż pakietów promocyjnych klientom z regionu za który według umowy odpowiedzialny jest przedstawiciel handlowy. W przypadku sprzedaży pakietu promocyjnego podstawą do obliczenia należnej prowizji jest wartość otrzymana

po odjęciu od ceny netto zawartej na fakturze wartości produktu lub urządzenia za które firma (...) musi zapłacić wymagane należności innym kontrahentom (np. (...), opłata kongresowa, hotel, przelot samolotem, itp.) (§5).

Sąd Okręgowy uznał, że powołana wyżej treść regulaminów wskazuje, że gdyby uznać, że powód cały sporny okres pracował na stanowisku dyrektora handlowego i nie zmieniono skutecznie jego warunków pracy i płacy – powodowi

za cały sporny okres przysługiwałyby prowizja od sprzedaży wypracowanej przez pozostałych przedstawicieli handlowych. Stanowisko takie jest jednak w sprawie, zdaniem Sądu pierwszej instancji, nieuprawnione.

Sąd zważył, że za niezgodne z obowiązującymi przepisami należy uznać zwolnienie powoda z funkcji dyrektora handlowego. Pozbawienie powoda piastowanego przez niego stanowiska winno bowiem nastąpić w formie wypowiedzenia zmieniającego (z zachowaniem okresu wypowiedzenia).

Nic nie wskazuje jednak, aby w niniejszej sprawie doszło do takiej sytuacji. Natychmiastowa zmiana warunków pracy i płacy powoda może jednak mieć miejsce na mocy porozumienia stron. Jakkolwiek powód starał się wykazać, że w tym względzie nie doszło do zgodnych oświadczeń woli, pozwany wykazał jednak,

że przydzielił powodowi nowe stanowisko – przedstawiciela handlowego oraz określił nowy zakres jego obowiązków. Nadto, powód – jak wynika z zeznań świadków,

w tym przede wszystkim pozostałych przedstawicieli handlowych – faktycznie z dniem 1 kwietnia 2007 r. (a nawet już bezpośrednio po otrzymaniu e-maila w lutym 2007 r.) zaprzestał czynności związanych z nadzorem nad przedstawicielami handlowymi i stał się równym im pracownikiem. Powyższe działania pozwanego, mimo że nie miały oparcia w obowiązujących przepisach, nie zostały zaskarżone przez powoda, w związku z czym Sąd Okręgowy uznał je za skuteczne.

Bez znaczenia dla ważności wypowiedzenia zmieniającego pozostaje, w ocenie Sądu, brak zachowania przepisanej formy. Istotnie, w myśl art. 42 ust. 2 k.p., wypowiedzenie warunków pracy i płacy powinna nastąpić w formie pisemnej. W razie jej niezachowania nie mają jednak zastosowania przepisy kodeksu cywilnego dotyczące skutków niezachowania formy pisemnej, podobnie jak w przypadku zmiany umowy o pracę, zgodnie z art. 29 § 2 k.p., a kodeks cywilny, zgodnie

z art. 300 k.p., można stosować tylko w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 19 stycznia 2012 r., III APa 46/11, LEX nr 1113051).

Sąd Okręgowy zwrócił również uwagę, że powód nie kwestionował żadnego z obowiązujących w okresie jego zatrudnienia regulaminów przyznawania prowizji, nie kwestionował również w okresie zatrudnienia sposobu naliczania prowizji po 1 kwietnia 2007 r. ani wysokości otrzymanej prowizji. Na regulamin obowiązujący po dnia 1 kwietnia 2007 r. powód reprezentowany przez pełnomocnika profesjonalnego powoływał się już w pozwie, przy czym zmienił stanowisko w toku postępowania. Porównując treść regulaminów przyznawania prowizji - zarówno obowiązującego od 1.01.2007 r., jak i obowiązującego po 1 kwietnia 2007r., Sąd pierwszej instancji zauważył, że wprowadzone zmiany miały na celu wyeksponowanie zmiany struktury pozwanego. Świadczą o tym literalne zapisy regulaminów tj. pominięcie w zapisie ostatecznie obowiązującego regulaminu po 1.04.2007 r. zapisu z regulaminu obowiązującego od 1.01.2007 r., zgodnie z którym pracownikowi należna była 1% - prowizja od wypracowanej sprzedaży przez podwładnych pracowników - innych przedstawicieli handlowych (§5). Zatem już choćby aprobowanie tych zasad premiowania obowiązujących po 1.04.2007 r. wskazywało, zdaniem Sądu Okręgowego, na przyjęcie nowego stanowiska przedstawiciela handlowego przez powoda. Późniejsza zmiana stanowiska powoda w procesie odnośnie obowiązywania przez cały okres zatrudnienia regulaminu obowiązującego od 1.01.2007 r. wskazuje wyłącznie na niekonsekwencję stanowiska powoda i rzutuje na uznanie niewiarygodności jego twierdzeń w zakresie, w jakim nie pokrywają się one z pozostałym materiałem dowodowym .

Z okoliczności sprawy wynika zatem, w ocenie Sądu pierwszej instancji, że powód przyjął nowe warunki pracy i płacy – z uwagi na dorozumianą zgodę powoda doszło do zmiany treści stosunku pracy. Nie uszło uwadze Sądu, że w istocie to postawa powoda, jego zachowanie wobec klientów i współpracowników stanowiły przyczynę pozbawienia go stanowiska dyrektora handlowego. Powód miał tego świadomość, skoro niejednokrotnie K. C. zwracał mu uwagę na niestosowne zachowania, niewywiązywanie się z obowiązków służbowych.

Przy tym te okoliczności tj. nierzetelne wywiązywanie się z obowiązków służbowych, należało też oceniać w świetle przesłanek przyznania premii. Zarówno regulamin obowiązujący od dnia 1.01.2007 r., jak i po 1.04.2007 r. wskazywały jednoznacznie, że w przypadku zaniedbań, nadużyć lub niewykonania założonych planów wypłata prowizji może być zmniejszona lub całkowicie wstrzymana do odwołania. Biorąc więc pod uwagę, że materiał dowodowy w postaci zeznań świadków jednoznacznie wskazywał na nieprawidłowości w wykonywaniu obowiązków powoda, niezależnie od pełnionej funkcji przez powoda i zajmowanego stanowiska, wobec wykazania przesłanki uzasadniającej brak wypłaty prowizji, świadczenie to Sąd Okręgowy uznał za nienależne. Prawdliwość wysokości prowizji wypłaconej powodowi potwierdza nadto, jak podkreślił Sąd pierwszej instancji, opinia powołanego w sprawie biegłego.

Na marginesie Sąd wskazał, że poważne wątpliwości budzi możliwość przyjęcia stanowiska, zgodnie z którym za okres zatrudnienia, w którym powód nie wykonywał już faktycznie pracy dyrektora handlowego, przysługuje mu również prowizja określona w regulaminie z dnia 2 stycznia 2007 r. od wypracowanej sprzedaży przez podwładnych pracowników – innych przedstawicieli handlowych. Skoro bowiem powód nie był przełożonym i nie nadzorował pozostałych przedstawicieli handlowych i nie miał wpływu na ich pracę, brak podstaw do przyznania mu prowizji od sprzedaży przez nich wypracowanej. Po pierwsze, takie stanowisko stałoby w sprzeczności z brzmieniem art. 81 § 1 k.p. Zgodnie

z art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. W orzecznictwie wskazuje się zaś, że przez stawkę osobistego zaszeregowania w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. należy rozumieć wynagrodzenie zasadnicze

oraz ewentualny dodatek funkcyjny (zob. m. in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 1985 r., sygn. akt I PRN 28/85, OSNCP 1986/1-2/19).

Niezależnie od powyższych rozważań Sąd pierwszej instancji wskazał, że w niniejszej sprawie powód, reprezentowany od samego początku przez radcę prawnego, w toku procesu jasno formułował żądanie pozwu, że również za okres, kiedy został faktycznie odsunięty od funkcji, domaga się wypłacenia prowizji na podstawie łączącej strony umowy. Wobec takiego zdecydowanego stanowiska powoda Sąd Okręgowy nie był uprawniony do zasądzenia żądanych kwot z innego tytułu niż wskazanego przez stronę, w szczególności odszkodowawczego. Ponadto, występowanie po stronie powoda profesjonalnego pełnomocnika wykluczało możliwość pouczenia go o innych roszczeniach wynikających z przytoczonych przez powoda faktów oraz materiału dowodowego zebranego w toku procesu.

Stanowisko procesowe powoda, przy uwzględnieniu przede wszystkim treści obowiązujących regulaminów, ale także jego postawy pracowniczej, nierzetelnego wywiązywania się z obowiązków w okresie pracy na stanowisku dyrektora handlowego i przyczyn dla których pracodawca zdecydował się na zmianę stanowiska powoda, nie pozostawiają – w ocenie Sądu pierwszej instancji - wątpliwości co do braku możliwości uwzględnienia żądania powoda. Wobec tego Sąd Okręgowy na podstawie art. 80 k.p. a contrario regulaminu przyznawania prowizji z dnia 2 stycznia 2007r. i z dnia 2 kwietnia 2007r. oddalił powództwo w całości w pkt 1 wyroku. Sąd zważył przy tym, że omyłkowy zapis w świadectwie pracy odnośnie stanowiska zajmowanego przez powoda nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia w świetle ustalenia w toku postępowania faktycznego zakresu obowiązków i powierzonego stanowiska w kwietniu 2007 r.

Sąd Okręgowy umorzył postępowanie na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. w zakresie cofniętego pozwu, mając na względzie, że w piśmie procesowym z dnia 11 stycznia 2010 r. powód cofnął pozew w części, a pozwany wyraził na to zgodę.

Na podstawie art. 35 ust. 1 i 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594 ze zm.) Sąd zasądził od powoda na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Gdańsku kwotę 4026 zł tytułem opłaty od pozwu, mając na względzie, że opłata została już uiszczona.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c., znosząc je wzajemnie z uwagi na charakter sprawy, przy uwzględnieniu, że roszczenie zależało od wzajemnego obrachunku i oceny Sądu.

Apelację od wyroku wywiódł powód zaskarżając go w części tj. w zakresie pkt 1 i 3 i zarzucając:

I. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu pierwszej instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegającą na:

- a/ błędnym ustaleniu, że powód w okresie od 01.04.2007 roku do 31.12.2007 roku zatrudniony był przez pozwaną Spółkę na stanowisku przedstawiciela handlowego, b/ błędnym ustaleniu, że pozwany wykazał, że od 1 kwietnia 2007 roku skutecznie przydzielił powodowi nowe stanowisko pracy - przedstawiciela handlowego,
- c/ błędnym ustaleniu, że premia regulaminowa należna powodowi winna być naliczona według wariantu III opisanego w opinii biegłego sądowego, a nie według II wariantu,
- d/ błędnym ustaleniu, że powód przyjął nowe warunki płacy i pracy,
- e/ błędne ustalenie, że zapis w świadectwie pracy odnośnie stanowiska zajmowanego przez powoda jest omyłkowym zapisem, i błędne przyjęcie, że pozwana wykazała istnienie przesłanki uprawniającej do wstrzymania wypłaty wynagrodzenia,

II. naruszenie prawa materialnego poprzez:

a/ naruszenie art. 42 § 2 kodeksu pracy, poprzez przyjęcie, że dopuszczalna jest zmiana warunków pracy i płacy z naruszeniem wymogów w tym przepisie,

b/ naruszenie art. 80 a contrario kodeksu pracy, poprzez jego zastosowanie przy braku przesłanek uprawniających do jego zastosowania,

III. naruszenie prawa procesowego tj. art. 233 §1 k.p.c., poprzez danie wiary zeznaniom świadków co do niewłaściwego wypełniania obowiązków pracowniczych, podczas gdy w aktach pracowniczych powoda brak jest dokumentów, które potwierdzałyby niewłaściwy stosunek powoda do obowiązków pracowniczych.

Wskazując na powyższe zarzuty powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w pkt 1 i 3 poprzez zasądzenie od pozwanej (...) Spółki z o.o. w G. na rzecz powoda J. W. kwoty 39 774,33 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 01.01.2008 roku do dnia zapłaty oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za dwie instancje według norm przepisanych oraz opłaty od pełnomocnictwa.

W uzasadnieniu apelacji powód podniósł, że w jego ocenie rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji zostało oparte na błędnie ustalonym stanie faktycznym, a mianowicie ustaleniu, że umowa o pracę łącząca strony została zmieniona z mocą od dnia 01.04.2007 roku w drodze dorozumianego przyjęcia przez powoda nowych warunków pracy i płacy, poprzez przyjęcie przez niego nowego stanowiska pracy oraz akceptacji sposobu wyliczenia wypłacanej powodowi premii. Ocena Sądu

pierwszej instancji, zdaniem skarżącego, w tym zakresie pozostaje w sprzeczności

z ustaleniami stanu faktycznego oraz materiałem dowodowym zgromadzonym

w sprawie. Sąd pierwszej instancji ustalił bowiem, że powód nie otrzymał wypowiedzenia warunków pracy i płacy, a zatem skoro powód nie otrzymał nowych warunków, to konsekwentnie nie mógł ich przyjąć. Apelujący nie zgodził się również z Sądem pierwszej instancji, że powód akceptował nowe warunki pracy i płacy z tego względu, że nie wnosił zastrzeżeń co do sposobu naliczania premii. Stoi to w sprzeczności ze złożonym przez powoda oświadczeniem o wypowiedzeniu umowy o pracę, gdzie jako jego przyczynę wypowiedzenia wskazał nie wypłacanie mu należnej premii. Według strony powodowej okolicznością bezsporną w sprawie winno również być, że pozwana zaproponowała powodowi - a nie wypowiedziała - wprowadzenie zmian do umowy w formie aneksu do umowy. Stosowny aneks został wręczony powodowi do podpisu, ten jednak nie podpisał go, dając w ten sposób jasno do zrozumienia, że nie akceptuje zaproponowanych zmian, wobec czego nie doszło również do porozumienia stron. W tym stanie rzeczy, aby doszło do skutecznej zmiany warunków pracy i płacy pozwana winna złożyć powodowi na piśmie wypowiedzenie warunków pracy i płacy, czego nigdy nie uczyniła. Dodatkowo pozwana winna przedstawić powodowi nowy zakres obowiązków, czego również

nie uczyniła. Powód zwrócił uwagę, że pomiędzy stronami dochodziło wcześniej

do zmian warunków pracy i płacy i odbywało się to w formie aneksu, podpisanego przez obie strony umowy. W tym stanie rzeczy winno być oczywistym, że pozwana winna wiedzieć, że pomiędzy stronami nie doszło do skutecznej zmiany warunków umowy o pracę.

W dalszej kolejności powód podniósł, że konsekwencją przyjęcia,

że począwszy od 1 kwietnia 2007 roku warunki pracy powoda uległy zmianie,

jest błędne przyjęcie wyliczenia należnej powodowi premii według wariantu III z opinii biegłego sądowego, nie zaś wariantu II, który w ocenie powoda winien być zastosowany. Dodatkowo skarżący wskazał, że gdyby nawet przyjąć, czemu powód zaprzecza, że właściwym wariantem dla wyliczenia premii regulaminowej jest wariant II, to i tak Sąd pierwszej instancji winien zasądzić kwotę 8 887,50 zł, czego nie uczynił. Sąd wskazał co prawda w uzasadnieniu wyroku, że pracodawca może zmniejszyć lub całkowicie wstrzymać wypłatę premii regulaminowej, nie mniej jednak w ocenie powoda: po pierwsze przesłanki takie nie zaistniały, a po drugie -

gdyby nawet przyjąć, że przesłanki zaistniały, to pracodawca chcąc skorzystać z tego uprawnienia winien w tym zakresie złożyć powodowi stosowne oświadczenie

o wstrzymaniu wypłaty premii podając jednocześnie przyczynę. Pracodawca nigdy takiego oświadczenia nie złożył powodowi, a zatem oddalenie powództwa z tego powodu było działaniem ponad żądanie pozwanej, która na żadnym etapie postępowania nie podnosiła, że wstrzymała wypłatę premii z tytułu nienależycie wykonywanych obowiązków pracowniczych przez powoda, a z powodu -

co konsekwentnie podnosiła - wyliczenia premii w oparciu o regulamin premiowania z dnia 01.04.2007 r.

Apelujący uznał, że wartym podkreślenia jest, że Sąd pierwszej instancji dokonując oceny i rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie przyjął, że do zamiany warunków pracy i płacy doszło w sposób dorozumiany bez zachowania wymaganej przepisami prawa pracy formy pisemnej, jednocześnie zmarginalizował doniosłość sporządzonego przez pozwaną dokumentu, jakim jest świadectwo pracy, w którym opis stanowiska pracy powoda „Dyrektor handlowy” sprowadził jedynie do pomyłki pisarskiej, podczas gdy treść dokumentu w sposób rzeczywisty wskazuje, na jakim stanowisku powód był zatrudniony w firmie pozwanej. Gdyby pozwana rzeczywiście błędnie opisała stanowisko pracy powoda, to konsekwentnie winna sprostować omyłkę, czego nie uczyniła.

Skarżący nie zgodził się z Sądem pierwszej instancji, że można odmówić powodowi premii regulaminowej na podstawie art. 80 § 1 k.p. a contrario. W istocie nie było tak, aby powód nie wykonywał powierzonej mu pracy, sporne jest tylko, w jaki sposób umówił się z pracodawcą w zakresie wynagrodzenia za pracę. Jeżeli według pracodawcy powód wykonywał swoje obowiązki niewłaściwie, mógł w tym zakresie wykorzystać przysługujące mu środki w postaci upomnienia, nagany czy wreszcie rozwiązania z nim umowy o pracę. Pozwana spółka nigdy z takich środków nie skorzystała, zatem powoływanie się na nienależycie wykonywanie powierzonych obowiązków pracowniczych winno być, zdaniem powoda, potraktowane jako przyjęta linia obrony.

Na marginesie apelujący zwrócił również uwagę, że wprowadzane u pozwanej zmiany organizacyjne, które przywołuje Sąd, nie mogły być skuteczne dla jej pracowników, albowiem dokonywane były przez osoby do tego nieuprawnione. W spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością organem składającym w imieniu spółki oświadczenia woli jest jej zarząd, a nie jej udziałowiec, czy też jego pełnomocnik. W tym stanie rzeczy przywoływana w uzasadnieniu wyroku informacja mailowa z lutego 2007 roku o reorganizacji pozwanej, która została przesłana powodowi winna być traktowana jako informacja niewiążąca powoda z uwagi na to, że została przesłana przez osoby nieuprawnione do reprezentowania pozwanej. Dodatkowo za niewiarygodne powód uznał twierdzenia świadka dr C., że wprowadzane zmiany organizacyjne u pozwanej były wynikiem złej oceny pracy powoda. Doświadczenie życiowe wskazuje, że w sytuacji złej oceny pracy pracownika, pracodawca nie wprowadza zmian organizacyjnych w swoim przedsiębiorstwie, a jedynie zmienia pracownika.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja strony powodowej okazała się bezzasadna.

Na wstępie Sąd Apelacyjny wskazuje, że prawidłowe rozstrzygnięcie każdej sprawy uzależnione jest od spełnienia przez Sąd orzekający dwóch naczelných obowiązków procesowych, tj. przeprowadzenia postępowania dowodowego w sposób określony przepisami kodeksu postępowania cywilnego oraz dokonania wszechstronnej oceny całokształtu okoliczności ujawnionych w toku rozprawy głównej. Rozstrzygnięcie to winno również znajdować oparcie w przepisach prawa materialnego adekwatnych do poczynionych ustaleń faktycznych. Kontrola instancyjna zaskarżonego orzeczenia ma natomiast na celu ustalenie, czy w sprawie będącej przedmiotem rozpoznania Sąd pierwszej instancji sprostał tym wymogom. Istotą postępowania apelacyjnego jest zbadanie zasadności zarzutów skierowanych przeciwko orzeczeniu sądu pierwszej instancji. Sąd odwoławczy orzeka jednak w oparciu o całokształt zgromadzonego materiału dowodowego, dokonując na nowo jego własnej, samodzielnej i swobodnej oceny, w tym oceny zgromadzonych

w postępowaniu przed sądami obu instancji dowodów. Jako Sąd merytoryczny, bazując na tym samym materiale dowodowym, co Sąd pierwszej instancji, Sąd odwoławczy może czynić własne, odmienne ustalenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2003 r., sygn. akt IV CKN 1752/00, LEX nr 78279, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2002 r., sygn. akt II CKN 615/00, LEX nr 55097).

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie była zasadność żądania przez powoda kwoty 40.068,83 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 01.01.2008 r. do dnia zapłaty z tytułu prowizji od sprzedaży produktów za okres od dnia 1 stycznia 2007 r. do dnia 31 grudnia 2007 r. na podstawie regulaminów przyznawania prowizji obowiązujących w spornym okresie u pozwanego pracodawcy.

Sąd drugiej instancji dokonał odmiennej oceny ugody zawartej przez strony w sprawie VI P 333/08 i uznał za trafne podniesiony przez pozwanego zarzut powagi rzeczy ugodzonej (*exceptio rei transactae*). Fakt, że pozwany domagał się na powyższej podstawie odrzucenia pozwu, zamiast prawidłowo – oddalenia powództwa, pozostaje bez wpływu na zasadność przyjętej linii obrony.

Strony niniejszego postępowania – J. W. oraz (...) Sp. z o.o. w G. – w dniu 23 lipca 2008 r. zawarły w sprawie VI P 333/08 toczącej się przed Sądem Rejonowym Gdańsk – Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ugody sądową następującej treści:

„1. Pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. wypłaci na rzecz powoda J. W. kwotę 20.000 zł netto (dwadzieścia tysięcy złotych) w terminie 14 dni od dnia zawarcia ugody, w razie opóźnienia z ustawowymi odsetkami do dnia zapłaty; tytułem prowizji. Zapłata nastąpi przelewem na konto powoda znane pozwanemu.

2. W pozostałym zakresie powód cofa pozew, na co pozwany wyraża zgodę.

3. Strony zgodnie oświadczają, że niniejsza ugoda wyczerpuje wszelkie ich wzajemne roszczenia wynikające z łączącego je stosunku pracy.”

Przedmiotem postępowania w sprawie VI P 333/08 Sądu Rejonowego Gdańsk – Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych było roszczenie powoda J. W. o zapłatę kwoty 45.134,80 zł wraz z odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty z tytułu prowizji od sprzedaży produktów za okres od dnia 1 stycznia 2007 r. do dnia 31 grudnia 2007 r.

W niniejszym postępowaniu J. W. wystąpił z żądaniem zasądzenia na jego rzecz od pozwanej (...) Sp. z o.o. w G. kwoty 80.502,10 zł wraz z odsetkami od dnia 1 stycznia 2008 r. do dnia zapłaty z tytułu prowizji od sprzedaży produktów za okres od dnia 1 stycznia 2007 r. do dnia

31 grudnia 2007 r. W piśmie procesowym z dnia 11 stycznia 2010 r. powód sprecyzował żądanie pozwu i wniósł o zasądzenie od pozwanego kwoty 40.068,83 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 01.01.2008 r. do dnia zapłaty. Odnośnie kwoty 40.433,27 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 01.01.2008 r. do dnia zapłaty objętej pozvem powód cofnął powództwo wraz ze zrzeczeniem się roszczenia. Pozwany wyraził zgodę na cofnięcie powództwa co do kwoty 40.433,27 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 01.01.2008 r.

Sąd Apelacyjny uznał, że powód dnia 6 stycznia 2009 r. wytoczył powództwo w tej samej podmiotowo i przedmiotowo sprawie, w której została zawarta ugoda przed sądem w sprawie VI P 333/08. Powód w niniejszej sprawie i w sprawie VI P 333/08 roszczenia skierował wobec (...) Sp. z o.o. w G. i w obu sprawach domagał się zapłaty prowizji od sprzedaży produktów za okres od dnia 1 stycznia 2007 r. do dnia 31 grudnia 2007 r. Swoje roszczenia opierał na twierdzeniu, że w okresie za okres który domaga się zapłaty, pozostawał z pozwanym w stosunku pracy. W okresie od dnia 1 września 2004 r. do dnia 30 listopada 2004 r. był zatrudniony u pozwanego, na podstawie umowy na czas próbny, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku przedstawiciela handlowego, z wynagrodzeniem 3.000 zł oraz prowizją w wysokości 3% od sprzedanych produktów .. (...) dniu 1 grudnia 2004 r. powód został zatrudniony u pozwanego na czas nie określony, na stanowisku dyrektora handlowego, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 3.000 zł brutto oraz premią wypłacaną za zasadach i warunkach określonych w regulaminie premiowania. Zgodnie z aneksem

do umowy o pracę zawartym w dniu 2 stycznia 2007 r. dodatkowo powód miał otrzymywać zaliczkę na poczet prowizji w wysokości 1.500 zł brutto. R. prowizji miała nastąpić na koniec roku obrachunkowego. Jeżeli kwota naliczona prowizja nie przekroczyłaby kwoty wypłaconych zaliczek, pracodawca nie mógłby domagać się zwrotu nadpłaty. W przypadku natomiast gdy naliczona prowizja przekroczyłaby kwotę zaliczek, różnica miała zostać wypłacona na koniec roku obrachunkowego. W ocenie powoda mając na uwadze treść umowy o pracę oraz regulaminów przyznawania prowizji obowiązujących od 2 stycznia 2007 r. i od 2 kwietnia 2007 r. świadczenie zwane „prowizją” jest w istocie premią regulaminową i w związku z tym przysługuje mu roszczenie o wypłatę premii w wysokości uzależnionej od sprzedaży produktów.

W sprawie VI P 333/08 wysokość roszczenia powód określił na podstawie informacji o poziomie sprzedaży produktów posiadanej przez niego i wynikała z obliczenia 3% premii od kwoty 2.000.000 zł, po pomniejszeniu o wypłacone na poczet premii zaliczki w wysokości 10.500 zł oraz o kwotę 4.365,20 zł z tytułu pobranych zaliczek na poczet kosztów podróży służbowej. W pozwie powód zastrzegł, że żądanie pozwu – po dokonaniu weryfikacji przedłożonej przez pozwanego kopii dokumentacji księgowej i finansowej w zakresie wysokości dochodzonej prowizji może ulec rozszerzeniu.

W niniejszej sprawie wysokość dochodzonego roszczenia została obliczona przez powoda na podstawie złożonego przez pozwaną spółkę w sądzie rejestrowym sprawozdania finansowego i wynikała z obliczenia 3% premii od uzyskanej w 2007 r. sprzedaży w wysokości 4.880.010,42 zł, po pomniejszeniu o wypłacone na poczet premii zaliczki w wysokości 32.572,40 zł, o kwotę 4.365,20 zł z tytułu pobranych zaliczek na poczet kosztów podróży służbowej oraz o kwotę 28.960,61 zł tytułem wypłaconych premii.

Pozwany w sprawie VI P 333/08 wniósł o oddalenie powództwa, podnosząc m.in. zarzut zmiany wadliwego określenia przez powoda prowizji jako pracownika zajmującego stanowisko dyrektora handlowego, podczas gdy od 1 kwietnia 2007 r. powód wykonywała pracę na stanowisku przedstawiciela handlowego. Nadto pozwany zarzucił, że powód wadliwie określił wysokość łączną kwotę pobranych w 2007 r. na poczet prowizji zaliczek oraz, że w okresie spornym nie rozliczył się otrzymanej w wysokości 7.000,00 zł zaliczki ora z powierzonego mienia.

Powód w toku procesu obu procesów wywodził, że w okresie spornym nie doszło do skutecznej i opartej na przepisach prawa pracy zmiany warunków pracy i płacy w zakresie zajmowanego stanowiska i zasad naliczania prowizji, dlatego też prowizja za okres od dnia 1 stycznia 2007 r. do dnia 31 grudnia 2007 r. winna być naliczona według zasad określonych w regulaminach, przy przyjęciu, że powód w okresie spornym zajmował stanowisko dyrektora handlowego.

Porównanie twierdzeń faktycznych zawartych w pismach procesowych obu stron pozwala na przyjęcie, że powód 6 stycznia 2009 r. wytoczył powództwo w tej samej podmiotowo i przedmiotowo sprawie, w której została zawarta ugoda przed sądem w sprawie VI P 333/08. Zawarta przez strony dnia 23 lipca 2008 r. ugoda sądowa, uchyliła ostatecznie spór co do ściśle określonego roszczenia – o zapłatę prowizji za okres od dnia 1 stycznia 2007 r. do dnia 31 grudnia 2007 r. W ocenie Sądu Apelacyjnego ugoda nie została ograniczona do części roszczeń przysługujących powodowi z tytułu prowizji za powyższy okres. Objęcie przedmiotowego roszczenia ugodą sądową, która – co jest okolicznością bezsporną – została wykonana przez stronę pozwaną, skutkowało wygaśnięciem zobowiązania (...) Sp. z o.o. w G. względem J. W. (por. wyrok SN z dnia 26 stycznia 1999 r., I PKN 442/98, OSNP 2000/6/217; wyrok SN z dnia 26 czerwca 2008 r., II CSK 98/2008, LexPolonica nr 2786509). Podniesione przez powoda w niniejszym postępowaniu żądanie zasądzenia wskazanej kwoty pieniężnej z tego samego tytułu musiało zatem zostać oddalone jako roszczenie o wykonanie nieistniejącego zobowiązania.

Sąd Apelacyjny wskazuje, że – jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 20 grudnia 1969 r. (II PZP 43/69, OSNC 1970/3/40) – która co prawda przestała obowiązywać jako wytyczne dla wymiaru sprawiedliwości, jednak nie straciły na aktualności podniesione w niej argumenty dotyczące przesłanek materialnoprawnych ugód sądowych – zawarcie ugody w toku procesu przed sądem jest aktem prawnym, w którym zająbiają się składniki materialnoprawny i

procesowy. Ugoda sądowa jest czynnością procesową uprawnionych do tego podmiotów procesowych, dokonana w formie przewidzianej w prawie procesowym, które wiąże

z tą czynnością zamierzony przez te podmioty skutek w postaci wyłączenia dalszego postępowania sądowego co do istoty sprawy. Równocześnie, zawarte w treści ugody porozumienie co do istniejącego między stronami stosunku prawnego ma charakter zgodnego oświadczenia woli, a więc czynności prawnej zmierzającej do wywołania skutków w dziedzinie prawa materialnego. W tym zakresie zawarte przed sądem porozumienie jest ugodą w rozumieniu art. 917 k.c. Ugoda powinna uchylać ostatecznie spór co do całości stosunku prawnego lub ściśle określonego roszczenia. Składane więc przez strony zgodne oświadczenia są czynnościami procesowymi

a jednocześnie czynnościami materialnoprawnymi. Z jednej bowiem strony są one podejmowane po to, by wywołać skutki w zakresie dochodzonego prawa materialnego, z drugiej zaś strony zmierzają do umożliwienia sądowi zakończenia procesu bez merytorycznego rozstrzygnięcia przez umorzenie postępowania.

Sąd Najwyższy podkreślił, że ugoda sądowa w sprawie pracowniczej jest zatem czynnością procesową stron podjętą w celu osiągnięcia skutków materialnoprawnych przewidzianych w art. 917 k.c., w szczególności dla uchylenia sporu w zakresie istniejącego między stronami stosunku prawnego i w drodze wzajemnego porozumienia oraz w celu osiągnięcia skutków procesowych w postaci wyłączenia sporu spod rozstrzygnięcia sądowego przez umorzenie postępowania. Jeśli chodzi

o przewidziane w art. 917 k.c. wzajemne ustępstwa, to - pojmując je szeroko - będą czynić zadość tej przesłance m.in. ograniczenie (częściowe zrzeczenie się) roszczenia materialnoprawnego, zwłaszcza niepewnego co do wysokości lub zgłoszonego w wygórowanej wysokości, jak również zrzeczenie się zarzutów

lub rezygnacja z uzyskania orzeczenia korzystającego z powagi rzeczy osądzonej. Zawarcie ugody przed sądem w toku procesu oznacza w świetle przepisów k.p.c. dorozumianą wolę odstąpienia od zgłoszonego w pozwie żądania udzielenia ochrony sądowej, ponieważ celem ugody sądowej jest niedopuszczenie do dalszego postępowania sądowego, a tym samym wyłączenie rozstrzygnięcia merytorycznego przez sąd.

Sąd Najwyższy zwrócił uwagę w omawianym orzeczeniu, że sąd, przyjmując ugodę do protokołu, ma obowiązek dopilnowania należytej jej redakcji. Ugoda powinna zawierać sformułowania jasne, nie budzące wątpliwości i umożliwiające jej realizację w drodze egzekucji. Treść ugody powinna określać dokładnie rozmiar świadczeń, sposób i termin ich wykonania oraz wskazać, jakie roszczenia objęte procesem mają te świadczenia zaspokajać. Zaprotokołowane zgodne oświadczenia stron dotyczące istotnych elementów stanu faktycznego sprawy, nie budzące wątpliwości co do zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy (art. 229 k.p.c.), będą dostateczną podstawą do dokonania prawidłowej oceny dopuszczalności ugody - podobnie jak cofnięcia pozwu lub ograniczenia roszczenia (art. 461 § 3 k.p.c.).

Do zakończenia sporu ugodą nie jest potrzebne poprzedzenie jej postępowaniem dowodowym. Jak wskazano wyżej, celem ugody jest skrócenie

i zakończenie postępowania sądowego z chwilą jej zawarcia przed sądem.

Nie wyłącza to oczywiście obowiązku sądu dokładnego wyjaśnienia okoliczności sprawy i związanych z nimi przesłanek ugody (art. 212 i 213 k.p.c.) w granicach niezbędnych do prawidłowej oceny dopuszczalności jej zawarcia. W razie uznania ugody za niedopuszczalną sąd przeprowadza dalsze postępowanie, niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy.

Przepisy kodeksu postępowania cywilnego wkładają na sąd obowiązek kontroli z urzędu, czy zamierzona przez strony ugoda nie narusza prawa lub zasad współżycia społecznego bądź też słusznego interesu pracownika. W razie stwierdzenia którejkolwiek ze wskazanych wyżej trzech ujemnych przesłanek sąd uznaje ugodę za niedopuszczalną.

Pierwsze dwie przesłanki niedopuszczalności ugody sądowej z art. 203 § 4

w zw. z art. 223 § 2 k.p.c. są w istocie powtórzeniem dyspozycji art. 58 § 1 i § 2 k.c. Sąd, zwłaszcza w sprawach podmiotów, których interesy podlegają szczególnej ochronie, obowiązany jest zawsze z urzędu badać, czy czynności dyspozytywne stron nie naruszają prawa lub zasad współżycia społecznego, a gdy naruszają - stwierdzić ich nieważność i odmówić ochrony sądowej roszczeniom na nich opartym. Trzecia przesłanka negatywna wykracza poza dyspozycję art. 203 § 4

w zw. z art. 223 § 2 k.p.c., ponieważ przewidziana w art. 469 k.p.c. ochrona interesu pracowników (oraz członków ich rodzin) jest dalej idąca aniżeli innych uczestników procesu. Przy ocenie słusznego interesu pracownika należy mieć jednak na uwadze, że ochrona interesu pracownika nie idzie tak daleko, by nakazywała uznać za niedopuszczalną każdą ugodę, która przyznaje pracownikowi nawet nieznacznie tylko mniejsze korzyści, niż można by mu było przyznać wyrokiem. Mogą bowiem powstać wyjątkowe sytuacje wynikające ze szczególnych okoliczności sprawy, zwłaszcza gdy ustalenie prawdziwego stanu rzeczy jest utrudnione, że uzyskanie natychmiastowego zaspokojenia zadania kosztem rezygnacji z nieznacznej części zgłoszonego roszczenia będzie zaspokajało słuszny interes pracownika.

W kontekście powyższego warto zauważyć, że ugoda sądowa z punktu widzenia prawa materialnego jest umową. W judykaturze i piśmiennictwie panuje przy tym zgodne stanowisko sprzeciwiające się ingerencji sądowej w treść ugody (umowy). Ingerencja taka prowadziłaby bowiem do pozbawienia podmiotów prawa cywilnego szerokiego pola swobody kontraktowej. Wprawdzie w takiej sytuacji nie zachodzi powaga rzeczy osądzonej, jednakże ugoda jest skuteczna i wiąże strony dopóki nie zostanie prawnie podważona (por. wyrok SN z dnia 13 października 1972 r., III PRN 66/72, LEX nr 602642; wyrok SN z dnia 8 grudnia 2010 r., V CSK 157/10, LEX nr 688708).

Prawomocne zakończenie postępowania w sprawie, w której została zawarta ugoda sądowa, uniemożliwia w innym postępowaniu rozważania dotyczące skutków procesowych zawarcia ugody, w tym zwłaszcza umorzenia postępowania.

Jeżeli postanowienie o umorzeniu postępowania uprawomocniło się, wzruszenie skutków procesowych ugody sądowej nie może już nastąpić. Możliwe jest natomiast poddanie badaniu jej skutków materialnoprawnych. Ugoda sądowa w zakresie jej skutków prawnomaterialnych podlega przepisom o skuteczności oświadczeń woli i o wadach tych oświadczeń, uzasadniających uchylenie się od skutków złożonego oświadczenia (art. 82 - 88 k.c. przy uwzględnieniu szczególnych przepisów art. 918 k.c.). Uchylenie się od skutków prawnych tych oświadczeń może mieć miejsce również po zakończeniu procesu, co jednak pozostanie bez wpływu na skutki procesowe ugody. W razie skutecznego odwołania oświadczenia procesowego może być w tym samym postępowaniu badana również skuteczność uchylenia się od skutków materialnoprawnych oświadczenia woli bądź nieważność ugody z punktu widzenia dyspozycji art. 469 k.p.c. Uchylenie się przez stronę od materialnoprawnych skutków ugody sądowej po prawomocnym zakończeniu sprawy jest dopuszczalne w drodze powództwa o ustalenie nieważności ugody.

(...) prawny uznaje za nieważne (bezwzględnie) czynności prawne w razie m.in. sprzeczności oświadczenia woli z bezwzględnie wiążącymi normami prawnymi lub zasadami współżycia społecznego (art. 58 KC i odpowiednio art. 203 § 4 K.P.C. lub art. 469 K.P.C.). Czynność taka jest nieważna od samego początku i z mocy prawa, wobec czego sąd uwzględnia ten stan rzeczy z urzędu bez konieczności zgłaszania przez stronę zainteresowaną jakichkolwiek wniosków lub zarzutów w tym względzie, w szczególności bez konieczności uchylenia się przez stronę od skutków prawnych swojego oświadczenia woli. Nieważność bezwzględna ma charakter definitywny - każdy i zawsze może się na nią powołać. Z kolei czynność prawna wzruszalna wywołuje wszystkie określone w jej treści skutki prawne, jednakże w sytuacjach przewidzianych w ustawie skutki te mogą ulec uchyleniu, jeżeli uprawniona do tego osoba skorzysta z przysługującego jej prawa podmiotowego i we wskazanym terminie (zawitym) złoży stosowne oświadczenie woli, które wzruszy dokonaną wcześniej czynność prawną. W takiej postaci następuje uchylenie się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu (art. 88 KC).

Skoro zawarte w treści ugody porozumienie co istniejącego między stronami stosunku prawnego ma charakter zgodnego oświadczenia woli, podlega ono regułom wykładni według kryteriów wskazanych w art. 65 k.c. Stosownie do treści przywołanego przepisu oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (§ 1), przy czym w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (§ 2).

Również ocena, czy zawarte w treści ugody sądowej oświadczenie pracownika, zgodnie z którymi ugoda wyczerpuje jego wszelkie roszczenia wynikające ze stosunku pracy, narusza bezwzględnie obowiązujący przepis art. 84 k.p., a w związku z tym, czy cała ugoda sądowa lub tylko jej część jest dotknięta nieważnością, musi zostać poprzedzona ustaleniem rzeczywistej treści ugody

(vide: wyrok SN z dnia 1 lutego 2000 r., I PKN 503/99, OSNP 2001/12/411).

Niezależnie od powyższego szczególnego podkreślenia jednak wymaga, że nie jest możliwe badanie dopuszczalności zawarcia ugody sądowej w oparciu o przepisy art. 203 § 4 w zw. z art. 223 § 2 i art. 469 k.p.c. w ponownie wniesionej sprawie o to samo roszczenie. Pogląd taki wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia

9 maja 1997 r. (I PKN 143/97, OSP 1998/7-8 poz. 128), a Sąd Apelacyjny

w niniejszym składzie w pełni go podziela. Należy bowiem zauważyć, że ugoda podlega ocenie przez sąd z punktu widzenia wyżej wymienionych przepisów

w sprawie, w której została zawarta. Stanowisko sądu, przed którym zawarto ugodeę wyrażające się w zaakceptowaniu ugody sądowej i umorzeniu postępowania postanowieniem z dnia 23 lipca 2008 r., które nie zostało zaskarżone przez żadną

ze stron i uprawomocniło się, nie może być skutecznie kwestionowane w niniejszej sprawie i odmiennie ocenione w kontekście tych samych zasad i kryteriów.

Sąd Apelacyjny zwraca uwagę, że nawet stwierdzenie nieważności punktu 3 ugody sądowej z dnia 23 lipca 2008 r., dotyczącego zrzeczenia się przez strony wszelkich wzajemnych roszczeń wynikających z łączącego je stosunku pracy, nie przesądzałoby o nieważności całości ugody stosownie do treści art. 58 § 3 k.c.

Zgodnie z art. 917 k.c. przez ugodeę strony czynią sobie wzajemne ustępstwa w zakresie istniejącego między nimi stosunku prawnego w tym celu, aby uchylić niepewność co do roszczeń wynikających z tego stosunku lub zapewnić ich wykonanie albo by uchylić spór istniejący lub mogący powstać. Istotą ugody jest więc czynienie sobie wzajemnie ustępstw w zakresie oczekiwanych rezultatów stosunku prawnego, które należy zaliczyć do przedmiotowo istotnych elementów ugody

(vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2002 r., I CKN 915/00, LEX

nr 56895). Sam fakt poczynienia przez strony wzajemnych ustępstw stanowi zatem essentialia negotii ugody. Rozmiar i rodzaje ustępstw - jako elementy kształtujące treść ugody, ale nie przesądzające o uznaniu danej czynności prawnej za ugodeę - pozostają jedynie w gestii zainteresowanych podmiotów stosunku (accidentalia negotii). Mogą one być bardzo różne i obiektywnie rzecz biorąc nie muszą one być też jednakowo ważne. O kwalifikacji ustępstw przesądza ich porównanie

do rozumienia przez każdą z nich treści stosunku prawnego i przekonanie o rodzaju oraz wielkości roszczeń z niego wynikających (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2006 r., IV CK 393/05, LEX nr 180811).

W stanie faktycznym niniejszego sporu essentialia negotii ugody sądowej

z dnia 23 lipca 2008 r. stanowiły ustępstwa stron w postaci ograniczenia

przez powoda roszczenia o zapłatę prowizji oraz rezygnacji przez pozwanego

z uzyskania merytorycznego rozstrzygnięcia Sądu. Tylko więc ustalenie nieważności oświadczeń stron w tym zakresie wpływałoby na nieważność całego porozumienia. Oświadczenia objęte § 3 ugody miały charakter accidentalia negotii, a zatem nawet ich potencjalna nieważność pozostawałaby bez wpływu na ważność całego porozumienia.

W ocenie Sądu Apelacyjnego nie ma zatem podstaw do ustalenia nieważności pkt 1 i pkt 2 zawartej przez strony ugody sądowej, a to właśnie te postanowienia są istotne ze względu na przedmiot niniejszego postępowania. Nie ma wątpliwości,

że roszczenie powoda o zapłatę prowizji od sprzedaży produktów za okres od dnia

1 stycznia 2007 r. do dnia 31 grudnia 2007 r., w związku z zawarciem i wykonaniem ugody sądowej, wygasło. Na okoliczność tę żadnego wpływu nie miałoby ewentualne ustalenie nieważności pkt 3 ugody.

Sąd Apelacyjny podkreśla, że zasadne podniesienie zarzutu sprawy ugodzonej wywołuje skutek materialnoprawny w postaci odmowy uwzględnienia powództwa o roszczenie objęte przedmiotowym zakresem ugody zawartej w innym postępowaniu (por. wyrok SN z dnia 25 lutego 1998 r., II CKN 618/98, OSNC rok 1998, poz. 166). W wyniku zawarcia ugody sądowej strony załatwiają bowiem sporną między nimi sprawę, likwidując w ten sposób spór i regulując łączący je stosunek prawny. Wykonanie zaś ugody prowadzi do wygaśnięcia tego stosunku prawnego.

W tym stanie rzeczy apelację powoda należało oddalić na podstawie art. 385 k.p.c. jako bezzasadną (pkt 1 sentencji).

W punkcie 2 sentencji Sąd Apelacyjny zasądził od powoda J. W. na rzecz pozwanej (...) Spółki z o.o. w G. kwotę 1.800,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za II instancję działając na podstawie na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 2 ust. 1 i 2, § 6 pkt 5 i § 13 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.).