



Sygn. akt II PK 90/11

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 15 grudnia 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa K. C.

przeciwko J. Spółce z o.o. w W.

o odszkodowanie i sprostowanie świadectwa pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 15 grudnia 2011 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W.

z dnia 18 listopada 2010 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok w części oddalającej apelację powódki i w tym zakresie przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w W.**

## UZASADNIENIE

Powódka K. C. w pozwie z 6 listopada 2008 r., skierowanym przeciwko stronie pozwanej J. Sp. z o.o. wniosła o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za nieuzasadnione i zasądzenie od strony pozwanej na jej rzecz odszkodowania w kwocie 2.500 zł oraz 3.617 euro, nadto kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała między innymi, że w umowie ustnej zostało ustalone, że będzie otrzymywać również prowizję w wysokości 1 euro od każdej przepracowanej godziny pracownika tymczasowego zatrudnionego w Niemczech. Była to umowa zawarta pomiędzy nią i K. M. oraz B. W. przy zawieraniu umowy o pracę. Przez kilka pierwszych miesięcy powódka zajmowała się zorganizowaniem rynku pracy w Niemczech dla polskich pracowników tymczasowych i otrzymywała tylko wynagrodzenie zasadnicze 1.790 zł netto. Na początku 2008 r., kiedy zostali zatrudnieni pierwsi pracownicy tymczasowi w Niemczech zostały jej wypłacone pierwsze prowizje. W piśmie procesowym z 15 grudnia 2008 r. powódka sprecyzowała żadaną kwotę odszkodowania na 15.377,60 zł. Powódka wskazała, że obliczając kwotę odszkodowania, do miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 2.500 zł brutto doliczyła prowizje w kwocie średniej prowizji z 3 miesięcy za lipiec 2008 r. w kwocie 3.540,25 euro, za sierpień 2008 r. w kwocie 3.072,5 euro, za wrzesień 2008 r. w kwocie 4.238,25 euro, łącznie 10.851 euro. Średnia prowizja z 3 miesięcy wynosiła 3.617 euro, Kwota 3.617 euro została przeliczona po kursie z 6 listopada 2008 r., tj. dnia wniesienia pozwu, kiedy kurs euro wynosił 3.5603 zł, co dało 12.877,60 zł, przy dodaniu wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 2.500 zł brutto, kwota odszkodowania wynosi 15.377,60 zł.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o odrzucenie powództwa z uwagi na przekroczenie przez powódkę terminu do złożenia odwołania oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych. Alternatywnie

strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Strona pozwana zaprzeczyła jakoby powódka miała otrzymywać prowizję w wysokości 1 euro za każdą przepracowaną godzinę pracownika tymczasowego. Przede wszystkim, brak jest powyższych ustaleń w umowie o pracę, jak również w regulaminie wynagradzania. Umowa o pracę i zawarte w niej warunki wynagradzania przewidują wynagrodzenie brutto w wysokości 2.500 zł, a zatem tylko takie wynagrodzenie zasadnicze miała otrzymać powódka i tylko taka wysokość wynagrodzenia może stanowić podstawę ewentualnej wysokości odszkodowania.

W piśmie procesowym z 13 lipca 2009 r. powódka w całości podtrzymała żądania zawarte w pozwie oraz rozszerzyła żądanie pozwu o zasądzenie 208.549, 73 zł tytułem wynagrodzenia, prowizji, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, zwrotu kosztów delegacji służbowych i kosztów poniesionych na rzecz pracowników tymczasowych. Łącznie powódka domagała się 265.794,93 zł.

Postanowieniem z 22 lipca 2009 r. Sąd Rejonowy wyłączył roszczenie powódki o zapłatę odszkodowania w kwocie 15.377,60 zł do odrębnego rozpoznania. Sprawę o zapłatę 208.549,73 zł tytułem wynagrodzenia, prowizji, ekwiwalent za urlop, zwrotu kosztów delegacji służbowych i kosztów poniesionych na rzecz pracowników tymczasowych przekazano Sądowi Okręgowemu VII Wydziałowi Pracy zgodnie z właściwością.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka została zatrudniona przez stronę pozwaną na podstawie umowy o pracę z 1 października 2007 r., początkowo na okres próbny do 31 grudnia 2007 r., a następnie, od 1 stycznia 2008 r., na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku przedstawiciela handlowego. W umowie o pracę zawartej 28 grudnia 2007 r. strony ustaliły, że praca będzie wykonywana na terenie kraju i poza jego granicami i, że powódka będzie otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.500 zł brutto. Wskazano również, że premie i dodatki przysługują powódce zgodnie z warunkami określonymi w regulaminie płac strony pozwanej. Zgodnie z § 6 regulaminu wynagradzania obowiązującego u strony pozwanej na wynagrodzenie pracownika (jeżeli umowa o pracę tak stanowi lub przewidują to stosowne przepisy) składają się: wynagrodzenie zasadnicze, premia uznaniowa, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, inne świadczenia przysługujące z mocy przepisów prawa pracy. W myśl § 7 przedmiotowego regulaminu wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę na danym stanowisku, a także innych składników wynagrodzenia określa indywidualna umowa o pracę pracownika

oraz regulamin. Stosownie do § 8, nagrody i premia uznaniowa mają charakter uznaniowy i są przyznawane w ramach posiadanych przez spółkę wolnych środków, w zależności od jakości świadczonej pracy, zaangażowania pracowników w wykonywaniu zadań i dyscypliny pracy. Decyzję o przyznaniu nagrody lub premii uznaniowej podejmuje upoważniony członek zarządu. Do podstawowych obowiązków powódki należało podejmowanie działań mających na celu pozyskiwanie zleceń od firm niemieckich na pracę polskich pracowników tymczasowych, wyszukiwanie pracowników oraz opieka i nadzór nad pracownikami zatrudnianymi przez stronę pozwaną i wysyłanymi do pracy u pracodawcy użytkownika. Pierwsi pracownicy rozpoczęli pracę w styczniu 2008 r., od lutego do czerwca 2008 r. było to średnio 15-20 osób, od lipca do października 2008 r. powyżej 20 osób. Przełożonymi powódki byli B. W. i K. M.. W początkowym okresie zatrudnienia powódki przełożeni nie mieli zastrzeżeń do sposobu wywiązywania się przez nią z obowiązków. Od czerwca - lipca 2008 r. powódka nie wykonywała dobrze swoich obowiązków pracowniczych, nie kontaktowała się należycie z pracownikami, pracownicy zaczęli odchodzić. Pismem z 30 października 2008 r. strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę naruszenie przez nią obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro i mienie pracodawcy. Powódka nie otrzymała od strony pozwanej konkretnych informacji odnośnie do przyczyn rozwiązania z nią umowy o pracę. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki za ostatnie 12 miesięcy zatrudnienia wynosiło 3.391,45 zł, przy czym wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 2.500 zł brutto, premia uznaniowa za grudzień 2007 r. wyniosła 650 zł brutto, natomiast premia motywacyjna za okres od stycznia do września 2008 r. wyniosła 1.718,65 euro (8.095 zł brutto).

Uwzględniając powyższe ustalenia Sąd Rejonowy uznał, że żądanie powódki co do zasady jest uzasadnione, bowiem wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia była niejasna, niedostatecznie konkretna i zbyt ogólnikowa, co nie pozwala Sądowi ocenić, czy przyczyna wypowiedzenia w rzeczywistości istnieje. Strona pozwana, wypowiadając powódce umowę o pracę naruszyła art. 30 § 4 i art. 45 k.p. Wysokość należnego powódce odszkodowania Sąd ustalił zgodnie z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzeń oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy i rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i

wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.500 zł miesięcznie, nadto za grudzień 2007 r. otrzymała premię w kwocie 650 zł oraz za okres od stycznia 2008 r. do września 2008 r. uzyskała premię motywacyjną w kwocie 8.095 zł - równowartość 1.718,65 euro, co wskazuje, że miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za ostatnie 12 miesięcy wynosi 3.391,45 zł i w tej wysokości przysługuje jej odszkodowanie w oparciu o art. 471 k.p. W ocenie Sądu Rejonowego żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz odszkodowania ponad tę kwotę jako nieuzasadnione podlegało oddaleniu, wobec braku podstaw do jego uwzględnienia.

Wyrokiem z 23 lipca 2010 r. Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej na rzecz powódki tytułem odszkodowania, w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę, 3.391,45 zł brutto z ustawowymi odsetkami od 7 marca 2009 r. do dnia zapłaty. W pozostałej części Sąd Rejonowy powództwo oddalił.

Apelację od tego wyroku w zakresie pkt I złożyła strona pozwana zarzucając naruszenie art. 30 § 4 k.p., przez jego niezastosowanie i uznanie, że wskazana w treści wypowiedzenia przyczyna nie spełnia wymogów określonych tym przepisem.

Apelację od tego wyroku wywiodła również powódka odnośnie do pkt II wyroku, zarzucając w szczególności naruszenie prawa procesowego, a mianowicie art. 227 i 235 § 1 k.p.c., przez uchylenie się od przeprowadzenia wnioskowanych dowodów, mających znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, a w szczególności dowodu z zeznań świadków na okoliczność istnienia wynagrodzenia prowizyjnego powódki, protokołów z zeznań świadków w sprawie sygn. akt VII P .../09 przed Sądem Okręgowym wW. na okoliczność istnienia wynagrodzenia prowizyjnego powódki, dowodu z dokumentów: kwit kasowy wypłaty prowizji z 20 września 2008 r., prowadzony u pozwanej zeszyt dokumentujący wypłacanie powódce prowizji, maile do prezesa zarządu pozwanej na temat należnej powódce prowizji, zestawienia rozliczeń prowizji sporządzane przez pozwaną, odręczne rozliczenia prowizji powódki, dowodu z opinii biegłego sądowego w zakresie prowizji, co w konsekwencji skutkowało nierozpoznanie istoty sprawy.

Powódka domagała się zmiany wyroku w pkt II, przez zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej tytułem odszkodowania dalszej kwoty 11.986,15 zł. Podniosła także, że Sąd Rejonowy nie rozpoznał jej wniosku o sprostowanie świadectwa pracy.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy oddalił obie apelacje, a ponadto odrzucił apelację powódki odnośnie do żądania sprostowania świadectwa pracy.

Uznając obie apelacje za nieuzasadnione Sąd drugiej instancji uznał, że Sąd Rejonowy przeprowadził stosowne postępowanie dowodowe, wyjaśnił okoliczności sprawy istotne zarówno w zakresie przyczyn zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę jak i wysokości należnego jej odszkodowania.

Sąd ocenił jako niezasadny zarzut apelacji strony pozwanej dotyczący naruszenia art. 30 § 4 k.p.

Odnosnie do apelacji powódki, Sąd Okręgowy wskazał, że podniesione w niej zarzuty dotyczyły twierdzeń, że oprócz wynagrodzenia wynikającego z umowy o pracę oraz regulaminu wynagrodzenia, powódce przysługiwała również prowizja, co miało mieć wpływ na wysokość należnego jej odszkodowania. W kwestii tej Sąd drugiej instancji podzielił wywód Sądu Rejonowego, wskazując że zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy (Dz. U. Nr 62 poz. 289 ze zm.) w celu obliczenia odszkodowania, stosuje się do zasady obowiązującej przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Przy obliczaniu odszkodowania należy więc odwołać się do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. nr 2, poz. 14 ze zm.). Zgodnie z § 15 rozporządzenia składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu. Natomiast zmienne składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu. Jeżeli zatem w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do odszkodowania pracownikowi nie była wypłacana premia, odszkodowanie należy obliczyć uwzględniając wyłącznie wynagrodzenie określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości. Natomiast stosownie do § 17 rozporządzenia składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy dłuższe niż 1 miesiąc wypłacone w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustaleniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu, przy czym § 11 i 16 ust. 2 stosuje się odpowiednio. W konkluzji Sąd Okręgowy stwierdził, że wyliczone według powyższych zasad odszkodowanie wynosiło 3.391,45 zł brutto, a Sąd Rejonowy,

obliczając należne powódce odszkodowanie, uwzględnił wszystkie wypłacone powódce składniki wynagrodzenia. Następnie Sąd Okręgowy podkreślił, że przepisy płacowe muszą być interpretowane ściśle, a wszystkie składniki wynagrodzenia muszą mieć podstawę w przepisach prawa, w tym w regulaminie wynagradzania. Obowiązujący u strony pozwanej regulamin prowizji nie przewidywał, zaś wypłacona powódce kwota 1.718,65 euro stanowiła premię motywacyjną (uznaniową). Premia uznaniowa nie ma charakteru roszczeniowego, nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę i wobec tego nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia urlopowego i nie może być uwzględniona w wysokości odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy. Nie zachodziła zatem potrzeba prowadzenia dalszego postępowania a w szczególności przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego w zakresie prowizji, bowiem powódka nie wykazała, aby takie wynagrodzenie w ogóle jej przysługiwało. Naruszenie art. 227 k.p.c. zachodzi wówczas, gdy sąd oddała wnioski dowodowe zmierzające do wyjaśnienia istotnych okoliczności sprawy, przeprowadza dowód dla ustalenia faktów, które nie mają istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy bądź odmówienia przeprowadzenia dowodu z uwagi na powołanie go dla udowodnienia okoliczności nie mających istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia w sytuacji, gdy ocena ta była błędna. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy nie dopuścił się żadnego z powołanych uchybień prawidłowo ustalając wysokość należnego powódce odszkodowania, a przeprowadzone przez ten Sąd ustalenia faktyczne nie tylko korespondują ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, ale także nie przekraczają określonych przepisem art. 233 § 1 k.p.c. granic swobodnej oceny dowodów. Z tych względów Sąd drugiej instancji orzekł jak w pkt I wyroku.

Orzeczenie zawarte w pkt II wyroku Sąd uzasadnił tym, że powódka nie zgłaszała przed sądem żądania sprostowania świadectwa pracy i Sąd pierwszej instancji nie orzekał w tym przedmiocie. Wobec tego apelacja powódki w tym zakresie podlegała odrzuceniu jako niedopuszczalna.

W skardze kasacyjnej powódka zaskarżyła powyższy wyrok Sądu Okręgowego w pkt I. W zakresie podstawy naruszenia przepisów postępowania skarżąca zarzuciła rażące i mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy naruszenie art. 227, 217 § 1 i 2, 224 § 1, w związku z art. 378 § 1, w związku z art. 382, w związku z art. 391 i w związku z art. 328 § 2 k.p.c. oraz art. 386 § 4 k.p.c., przez: (-) nierzetelne rozważenie zarzutów apelacyjnych i przyjęcie, że uchybienie w postaci niewydania postanowień dowodowych w zakresie istotnych wniosków dowodowych, a tym samym nieprzeprowadzenie wnioskowanych przez stronę dowodów na okoliczność rzeczywistej treści stosunku prawnego nie miało znaczenia

dla rozstrzygnięcia sprawy, (-) uchylenie się od uzasadnienia wszystkich postawionych w apelacji zarzutów, a w tym motywów, którymi kierował się Sąd Okręgowy przyjmując za Sądem Rejonowym, że wnioski dowodowe nierozpoznane przez Sąd Rejonowy nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, a także przez uchylenie się od rozpoznania zarzutów skierowanych przeciwko ocenie dowodów, którą zaprezentował Sąd Rejonowy, (-) nieuchylenie wyroku Sądu Rejonowego i nieprzekazanie sprawy do ponownego rozpoznania w sytuacji, gdy Sąd Rejonowy nie rozpoznał istoty sprawy.

Z ostrożności procesowej pełnomocnik skarżącej zarzucił zaskarżonemu wyrokowi również obrazę przepisów prawa materialnego, a mianowicie § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw [...] oraz § 15 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r., w sprawie szczegółowych zasad udzielenia urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, przez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że wyszczególnione w tych aktach prawnych pojęcie wynagrodzenia, jako podstawy wyliczenia świadczeń, obejmuje jedynie takie składniki wynagrodzenia, które objęte są formalną umową o pracę i nie obejmuje takich składników, które ustalone zostały przez strony stosunku pracy ustnie, choć były wypłacane.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu.

W uzasadnieniu skargi wskazano, między innymi, że skarżąca przed Sądem Rejonowym starała się wykazać, że pisemna umowa pracę, jaką zawarła z pracodawcą nie obejmuje w rzeczywistości tego wszystkiego, na co strony się umawiały. Dotyczyło to w szczególności dodatkowego elementu wynagrodzenia, obok zasadniczego, tj. wynagrodzenia prowizyjnego, które powódka ustaliła z pracodawcą ustnie i które było jej wypłacane. W tym zakresie Sąd Rejonowy pomimo pokażnej liczby zgłoszonych wniosków dowodowych, w tym dokumentów sporządzonych przez stronę pozwaną ewidentnie potwierdzających twierdzenia powódki, nie tylko ich nie przeprowadził, ale nawet nie wydał żadnego postanowienia dowodowego. Sąd Okręgowy, pomimo wytknięcia w apelacji tych uchybień zupełnie je zbagatelizował, nie wyjaśnił dlaczego uznał, że Sąd Rejonowy prawidłowo nie wydał żadnych postanowień dowodowych i dlaczego te wnioski dowodowe nie miały istotnego znaczenia dla sprawy. Sąd Okręgowy jedynie odwołał się do przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw [...] oraz



rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z stycznia 1997 r., w sprawie szczegółowych zasad udzielenia urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, wskazując, że Sąd Rejonowy prawidłowo obliczył odszkodowanie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest uzasadniona. W zasadniczym zakresie trafne okazały się zarzuty naruszenia przepisów postępowania. Według art. 217 § 2 k.p.c., sąd pominięci dowodowe, jeżeli okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione lub jeżeli strona powołuje dowody jedynie dla zwłoki. Art. 227 k.p.c. stanowi, że przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Z kolei według art. 378 § 1 *in initio* k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji. Zaś stosownie do art. 382 k.p.c., sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Z powołanych przepisów wynika, że jakkolwiek sąd nie ma obowiązku przeprowadzenia wszystkich dowodów wskazanych przez stronę, to jednak odmowa dopuszczenia określonego dowodu nie należy do sfery swobodnego uznania sędziowskiego. W szczególności sąd nie może pominąć środków dowodowych na wskazywane przez stronę okoliczności, w przypadku, gdy nie zostały wyjaśnione sporne fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 217 § 2 w związku z art. 227 k.p.c.). Wobec tego, sąd odwoławczy, jako sąd merytoryczny, rozpoznając sprawę w granicach apelacji, powinien uzupełnić postępowanie dowodowe w zakresie spornych faktów mających dla sprawy istotne znaczenie, a niewyjaśnionych przez sąd pierwszej instancji (art. 378 § 1 w związku z art. 382 k.p.c.; zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, LEX nr 794776).

Sąd Okręgowy naruszył powołane wyżej przepisy przez to, że odmówił przeprowadzenia dowodów mających wyjaśnić prawdziwość twierdzeń powódki. Ponadto Sąd, pomimo wytknięcia przez powódkę w apelacji zaniechań Sądu Rejonowego dotyczących jej wniosków dowodowych przedstawianych na okoliczność przysługiwania jej składnika wynagrodzenia za pracę w postaci prowizji uzgodnionej między stronami ustnie i nieobjętej pisemną umową ani nieprzewidzianej w regulaminie wynagradzania, nieprawidłowo ocenił te naruszenia i ich istotność dla rozstrzygnięcia sprawy, co stanowi naruszenie art. 217 § 2 i art. 227 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2008 r., I PK 184/07, LEX nr 448285 i orzeczenia tam przytoczone). Nie ulega wątpliwości,

że powódka zarówno w pozwie, jak i w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji, a także w apelacji wskazywała dowody i formułowała wnioski dowodowe na potwierdzenie wskazanej tezy. Nie ma też wątpliwości, że wykazanie tej tezy dotyczyło faktu mającego dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie i stanowiącego główny przedmiot apelacji powódki.

Uzasadniając odmowę uwzględnienia apelacyjnych zarzutów powódki dotyczących postępowania dowodowego w kwestii prowizji, Sąd drugiej instancji wskazał w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że przepisy płacowe muszą być interpretowane ściśle, a wszystkie składniki wynagrodzenia muszą mieć podstawę w przepisach prawa, w tym w regulaminie wynagradzania. Skoro zaś obowiązujący u strony pozwanej regulamin prowizji nie przewidywał, zaś wypłacona powódce kwota 1.718,65 euro stanowiła premię motywacyjną (uznaniową), która nie może być uwzględniona w wysokości odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy, to nie zachodziła potrzeba prowadzenia dalszego postępowania a w szczególności przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego w zakresie prowizji, bowiem powódka nie wykazała, aby takie wynagrodzenie w ogóle jej przysługiwało. Z argumentacji tej wynika, że Sąd Okręgowy swoje wnioski co do przysługiwania powódce prowizji oparł głównie na twierdzeniu o braku podstawy prawnej do jej wypłaty, nie biorąc pod uwagę twierdzeń powódki, że obowiązek tej wypłaty wynikał z ustnych ustaleń stron, które, gdyby twierdzenie powódki zostało wykazane, należałoby uznać za część umowy o pracę, stanowiącą prawną podstawę wypłaty prowizji. W tej sytuacji przekonanie Sądu o braku potrzeby prowadzenia dalszego postępowania dowodowego ze względu na niewykazanie przez nią, aby prowizja jej przysługiwała wynika z niezrozumienia, że to właśnie Sąd pierwszej instancji, a następnie Sąd odwoławczy uniemożliwiły jej przeprowadzenie dowodu na „przysługiwanie prawa do prowizji”. Należy też wskazać, że stan faktyczny w każdym postępowaniu jest oceniany w aspekcie przepisów prawa materialnego. Przepisy te wyznaczają zakres koniecznych ustaleń faktycznych, które powinny być w sprawie dokonane. Przepisy prawa materialnego mają też decydujące znaczenie dla oceny, czy określone fakty, jako ewentualny przedmiot dowodu, mają wpływ na treść orzeczenia (zob. wyrok SN z dnia 26 lipca 2000 r., I CKN 975/98, LEX nr 50825). Skoro więc Sąd Okręgowy uznał, za Sądem pierwszej instancji, że powódce z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę przysługiwało odszkodowanie wyliczone na podstawie powołanych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań (...) oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu

wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, to powinien umożliwić jej prowadzenie dowodu na okoliczność twierdzonego przez nią prawa do prowizji, stanowiącej składnik wynagrodzenia uwzględniany w podstawie odszkodowania.

Nieuzasadnione okazały się natomiast podniesione w rozpoznawanej skardze zarzuty naruszenia prawa materialnego. W szczególności § 15 powołanego powyżej rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. dotyczy składników wynagrodzenia określonych w stawce miesięcznej w stałej wysokości, do których prowizja nie należy.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c.

/tp/