

Sygn. akt **XXI P 83/16**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 sierpnia 2017 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Kluziak
Ławnicy:	Katarzyna Domańska Hanna Miączyńska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agata Szymańska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 3 sierpnia 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. S.

przeciwko (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w L.

o zapłatę wynagrodzenia

I. zasądza na rzecz A. S. od pozwanej (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w L. kwotę 99.878 zł (słownie: dziewięćdziesiąt dziewięć tysięcy osiemset siedemdziesiąt osiem zł 00/100) tytułem wynagrodzenia ruchomego należnego powodowi za 2013 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 7 sierpnia 2014 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz odsetkami na opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty,

II. oddała powództwo w pozostałym zakresie,

III. zasądza od pozwanej (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w L. na rzecz A. S. 10.937 zł (słownie: dziesięć tysięcy dziewięćset trzydzieści siedem zł 00/100) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 5.400,00 (słownie: pięć tysięcy czterysta 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 93.008,40 złotych.

Katarzyna Domańska Małgorzata Kluziak Hanna Miączyńska

Sygn. akt XXI P 83/16

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 15 kwietnia 2015 r. Pan A. S. wystąpił przeciwko (...) S.A. z siedzibą w L. o zapłatę wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż 34.409,39 zł tytułem wynagrodzenia ruchomego należnego mu za świadczenie na rzecz pozwanej spółki pracy na stanowisku Wiceprezesa Zarządu ds. (...) w okresie od dnia 1 stycznia 2013 r. do dnia 31 grudnia 2013 r., wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 7 sierpnia 2014 r. do dnia zapłaty.

Powód wskazał, że sprawował mandat członka Zarządu pozwanej spółki w okresie od dnia 1 września 2012 r. do dnia 2 września 2013 r. Został powołany uchwałą Rady Nadzorczej pozwanej nr (...) z dnia 27 czerwca 2012 r. ze skutkiem na dzień

1 września 2012 r. Odwołanie powoda z funkcji Wiceprezesa Zarządu, a w konsekwencji wygaśnięcie mandatu nastąpiło na podstawie uchwały Rady Nadzorczej pozwanej

nr (...) z dnia 2 września 2013 r. w tym dniu. Wypowiedzenie umowy o pracę powoda nastąpiło na podstawie w/w uchwały, której treść została zakomunikowana powodowi oświadczeniem złożonym przez pozwaną dnia 5 września 2013 r. Wypowiedzenie nastąpiło w oparciu o pkt 5 rozdziału II umowy o pracę, zgodnie z którym pozwana spółka zastrzegła sobie prawo rozwiązania umowy o pracę w każdym czasie

za 6 – miesięcznym okresem wypowiedzenia. Powód wskazał, że w okresie od dnia

1 września 2012 r. do dnia 31 marca 2014 r. powoda i pozwaną łączył na podstawie umowy

o pracę stosunek pracy, a tym samym powód był uprawniony w tym okresie do wynagrodzenia zarówno zasadniczego, jaki ruchomego.

Powód wskazał ponadto, że otrzymał od pozwanej wynagrodzenie ruchome za rok 2013 w kwocie obejmującej dwie kwartalne zaliczki (za I i II kwartał). Na poczet wynagrodzenia ruchomego za rok 2013 uiszczona została zaliczka w łącznej wysokości (...) zł.

Powód wskazuje, że zgodnie z pkt 7 rozdziału V umowy o pracę Rada Nadzorcza pozwanej była obowiązana do ustalenia ostatecznej wysokości wynagrodzenia ruchomego przysługującego powodowi za dany rok w ciągu 30 dni od dnia odbycia walnego zgromadzenia akcjonariuszy pozwanej zatwierdzającego sprawozdanie finansowe (w tym przypadku za rok 2013). Wyplata powodowi wynagrodzenia ruchomego za rok 2013

(z uwzględnieniem odliczenia wypłaconych uprzednio zaliczek) winna nastąpić w ciągu

14 dni od podjęcia przez Radę Nadzorczą uchwały ustalającej ostateczną jego wysokość do czego nie doszło, a tym samym stanowi to w ocenie powoda podstawę do wystąpienia

z przedmiotowym roszczeniem.

W przypadku nieuwzględnienia w/w żądania powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż 34.409,39 zł, jakie powinien otrzymać bez naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, określonej

w art. 11² k.p. w zw. z art. 94 pkt 9 k.p.

W odpowiedzi na pozew z dnia 5 czerwca 2015 r. pozwana (...) S.A. wniosła o oddalenie powództwa w całości. Pozwana zwróciła uwagę, że spośród 19 miesięcy zatrudnienia, powód zasiadał w Zarządzie pozwanej tylko przez 12 miesięcy. Został odwołany w dniu 2 września 2013 r., w związku z czym, powód otrzymał w dniu

5 września 2013 r. wypowiedzenie umowy o pracę. Umowa o pracę powoda przewidywała

6 - miesięczny okres wypowiedzenia. Okres ten został przez pozwaną zachowany, zaś powód zaakceptował zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Podpisał się pod odnoszącym się do tego zwolnienia wypowiedzeniem i od dnia 9 września 2013 r. do

31 marca 2014 r. był stale nieobecny w pracy. Ponadto już na początku okresu wypowiedzenia (23 września 2013 r.) powód zwrócił się do pozwanej z wnioskiem o wyrażenie zgody na wznowienie z dniem 1 października 2013 r. indywidualnej działalności gospodarczej, oznajmiając, iż nie będzie ona stanowiła działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy w rozumieniu wiążącej strony umowy o zakazie konkurencji. Pomimo wątpliwości, czy działalność powoda rzeczywiście nie będzie stała w sprzeczności

z postanowieniami ww. umowy, pozwana wyraziła na nią zgodę. Już w okresie wypowiedzenia powód zaczął więc pozyskiwać dodatkowe (poza otrzymywanym od pozwanej wynagrodzeniem zasadniczym) środki finansowe ze wznowionej przez niego indywidualnej działalności gospodarczej. Pozwana podniosła także częste nieobecności powoda w pracy, tj. fakt, iż powód przez cały okres zatrudnienia u pozwanej faktycznie przepracował 211 dni i „ominął” 183 dni robocze. Pomimo tych licznych nieobecności, powód za okres świadczenia pracy otrzymał od pozwanej:

1. wynagrodzenie zasadnicze i wynagrodzenie za czas choroby w łącznej kwocie (...) zł;
2. wynagrodzenie ruchome (premię) za 2012 r. w kwocie (...) zł;
3. wynagrodzenie ruchome (premię) za 2013 r. w kwocie (...) zł;
4. ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (powód nie został skierowany na ten urlop w okresie wypowiedzenia) w kwocie (...) zł;
5. odszkodowanie z umowy o zakazie konkurencji w kwocie (...)zł.

W zakresie żądań powoda, pozwana wskazała również, że umowa o pracę nie określała szczegółowych warunków zapłaty wynagrodzenia ruchomego. Strony umowy zastrzegły, że warunki te określa w sposób jednostronny pracodawca reprezentowany przez Radę Nadzorczą, która to była uprawniona do ustalenia wysokości wynagrodzenia ruchomego na podstawie stopnia realizacji przez powoda kluczowych wskaźników efektywności, czyli KPI. W tym zakresie pozwana wskazała dodatkowo, że umowa nie przewidywała, że wysokość wynagrodzenia ruchomego ma być prostym wynikiem stopnia realizacji przez powoda KPI; a wręcz przeciwnie – KPI to jedynie kluczowe, a więc niewyłączne mierniki efektywności pracy powoda. Ponadto w ocenie pozwanej wbrew twierdzeniom powoda, kwartalne zaliczki mają charakter wstępny, ostateczna wysokość wynagrodzenia ruchomego jest ustalana przez Radę Nadzorczą po upływie całego roku premiowego i to, że powód otrzymał kwartalną zaliczkę na poczet wynagrodzenia ruchomego nie znaczy, że jest mu należne wynagrodzenie ruchome. Ponadto w ocenie pozwanej wynagrodzenie ruchome

z uwagi na swoją specyfikę jest ściśle powiązane z zasiadaniem w Zarządzie.

Pozwana wskazała także, że wynagrodzenie ruchome było w rzeczywistości premią uznaniową. Rada Nadzorcza pozwanej miała wyłączne prawo określenia jego wysokości i dysponowała pewnym zakresem swobody. Nieprzyznanie powodowi większej niż wypłacona premii wynikało m.in. z jego małego zaangażowanie w realizację KPI w 2013 r., jego niewielkiego wkładu w realizację celów grupowych (dla całego Zarządu) oraz jego wielomiesięcznej nieobecności w pracy w roku premiowym.

Z ostrożności procesowej pozwana wskazała również, iż nawet w razie uznania wynagrodzenia ruchomego za premię, to wynagrodzenie nadal nie należałoby się powodowi z uwagi na niezrealizowanie rocznych KPI.

Ponadto pozwana podniosła zarzut nadużycia prawa podmiotowego oraz wskazała, że zapłata nagrody w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych byłaby sprzeczna z podstawowymi zasadami współżycia społecznego.

Powód pismem z dnia 9 marca 2016 r. zmodyfikował powództwo poprzez jego rozszerzenie i żądanie zasądzenia od pozwanej kwoty 110.738,58 zł tytułem wynagrodzenia ruchomego należnego powodowi za świadczenie na rzecz pozwanej pracy na stanowisku Wiceprezesa Zarządu w okresie od dnia 1 stycznia 2013 r. do dnia 31 grudnia 2013 r., wraz

z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 7 sierpnia 2014 r. do dnia zapłaty. Alternatywnie, w przypadku nieuwzględnienia w/w żądania, powód wniósł o zasądzenie od pozwanej spółki na rzecz powoda kwoty 110.738,58 zł, stanowiącej różnicę między wynagrodzeniem ruchomym przysługującym powodowi od pozwanej z tytułu zatrudnienia na stanowisku Wiceprezesa Zarządu w okresie od dnia 1 stycznia 2013 r. do dnia 31 grudnia 2013 r., jakie powód powinien otrzymać bez naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu określonej w art. 11² w zw. z art. 94 pkt 9 Kodeksu pracy a wynagrodzeniem powoda rzeczywiście otrzymanym w 2013 r. z tego tytułu wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 7 sierpnia 2014 r. do dnia zapłaty.

Stan faktyczny

Sąd Okręgowy w Warszawie ustalił następujący stan faktyczny:

Powód A. S. został powołany na Wiceprezesa Zarządu pozwanej (...) S.A. uchwałą Rady Nadzorczej nr (...) z dnia 27 czerwca 2012 r.

W dniu 26 lipca 2012 r. strony zawarły umowę o pracę na stanowisku Wiceprezesa ds. (...) (akta osobowe k. 28-33, w aktach spraw).

Zgodnie z postanowieniami Rozdziału V ust. 1 pkt a) i b) umowy wynagrodzenie obejmowało podstawowe wynagrodzenie miesięczne (a) oraz wynagrodzenie ruchome (b). Zgodnie z ust. 2 wynagrodzenie podstawowe zostało określone w wysokości 24 krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, bez wypłat nagród z zysku, w czwartym kwartale roku ubiegłego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Z kolei zasady wypłaty wynagrodzenia ruchomego zostały określone w ust. 3 (in fine), zgodnie z którym od 2013 r. wypłata wynagrodzenia ruchomego uzależniona będzie od stopnia realizacji kluczowych wskaźników efektywności (KPI) ustalonych przez Radę Nadzorczą. Ponadto zgodnie z umową, wynagrodzenie ruchome mogło wynieść do 40 % rocznego wynagrodzenia podstawowego.

Wynagrodzenie ruchome wypłacane miało być w kwartalnych ratach zaliczkowych w wysokości do 60% należnego kwartalnego wynagrodzenia ruchomego, na podstawie decyzji Rady Nadzorczej. Ostateczna wartość ruchomego wynagrodzenia miała zostać ustalona przez Radę Nadzorczą w terminie 30 dni od dnia odbycia Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe.

Poza w/w składnikami wynagrodzenia, zgodnie z postanowieniami umowy zawartymi w Rozdziale V ust. 5 Rada Nadzorcza była uprawniona do przyznania dodatkowego 10 % rocznego wynagrodzenia na podstawie oceny pracy Zarządu.

Zgodnie z postanowieniami umowy o pracę z dnia 26 lipca 2012 r., Rozdział II ust. 5 pozwana zastrzegła sobie prawo do rozwiązania umowy w każdym czasie za 6 miesięcznym okresem wypowiedzenia. Zgodnie z ust. 6 wskazanej umowy, pracownik w okresie wygaśnięcia mandatu członka Zarządu jak i w okresie wypowiedzenia umowy obowiązany był do świadczenia pracy na rzecz (...), chyba, że (...) zwolni go od tego obowiązku.

Szczegółowy zakres obowiązków powoda został określony w załączniku do uchwały Rady Nadzorczej pozwanej nr (...) z dnia 18 czerwca 2013 r. (I tom akt, k.191-192). Do obowiązków powoda, jako Wiceprezesa Zarządu ds. (...), należało zarządzanie lub koordynowanie działaniami związanymi z prawidłowym kształtowaniem relacji z zewnętrznym otoczeniem biznesowym spółki, a także:

1. zarządzanie działaniami kreowania i promocji marki oraz wizerunku Grupy (...) w tym opracowywanie, aktualizacji i realizacji Strategii Marketingowej, Strategii (...), Strategii Sponsoringowej Grupy (...) wchodzących w skład (...).
2. współdziałanie z Prezesem Zarządu w zakresie budowania i podtrzymywania stałych relacji z zewnętrznymi inwestorami oraz współdziałanie z I Wiceprezesem Zarządu ds. Finansowych w zakresie podtrzymywania relacji z zewnętrznymi inwestorami, w sposób zgodny z ogólną polityką wizerunkową spółki.
3. współdziałanie z I Wiceprezesem Zarządu ds. Finansowych w zakresie działań planowania, budowania i utrzymywania relacji z instytucjami finansowymi.
4. zarządzanie działaniami związanymi z funkcjami nadzoru właścicielskiego w Grupie (...), w tym zarządzanie działaniami opracowywania i realizacji planów (...).

5. zarządzanie działaniami sporządzania i przedkładania Zarządowi okresowych raportów o stanie organizacyjnym, gospodarczym i finansowo-ekonomicznym podmiotów Grupy (...).

6. zarządzanie lub koordynowanie wspólnie z Prezesem Zarządu działaniami związanymi z realizacją obowiązków informacyjnych i publikacyjnych w zakresie wymaganym przepisami prawa, a także określonym przez Komisję Nadzoru Finansowego dla spółek publicznych.

7. koordynowanie działań w zakresie restrukturyzacji i przekształceń podmiotów z udziałem spółki oraz nadzoruje działania w ramach procesów integracji przejętych podmiotów ze spółką oraz Grupą (...).

Uchwałą nr (...) z dnia 18 czerwca 2013 r. Rada Nadzorcza pozwanej zatwierdziła wartości mierników premiowych dla Zarządu (...) S.A. na 2013 r., w tym dla powoda (tom I, k.97, 205 – 230; tom III, k. 454 – 480).

Jako mierniki premiowe – cele solidarnościowe dla całego zarządu wskazano dwa parametry:

1. (...) Grupy (...) (z wyłączeniem podatku od niektórych kopalni) – waga 30 %.
2. Realizacja projektu S. G. (według harmonogramu i budżetu zaakceptowanego przez RN) – waga 30 %.

Jako mierniki premiowe – cele indywidualne dla Wiceprezesa ds. (...)

p. A. S. wskazano cztery parametry:

1. Jednostkowy koszt sprzężony ze wsadów własnych spółki skorygowany o wartości podatku od wydobycia niektórych kopalni – waga 5%.
2. Optymalizacja struktury spółek grupy (...) (z wyłączeniem (...) S.A. – według harmonogramu i budżetu zaakceptowanego przez RN) – waga 15 %.
3. Realizacja planu (...) (według harmonogramu i budżetu zaakceptowanego przez RN) – waga 15 %.
4. Propozycje wizerunkowe spółki (według harmonogramu i budżetu zaakceptowanego przez RN – waga 5 %.

W/w cele zostały szczegółowo opisane w załącznikach nr 1, 2, 4, 5 i 6 do wskazanej uchwały Rady Nadzorczej.

Rada Nadzorcza w trakcie roku obrotowego, po zapoznaniu się z wynikami kwartalnymi spółki (pозwanej) oraz rekomendacjami Komitetu Wynagrodzeń pozwanej, rozpatrywała wnioski Zarządu w sprawie wypłaty zaliczki wynagrodzenia ruchomego

i dokonywała kwartalnej oceny pracy Zarządu. Na tej podstawie Rada Nadzorcza podejmowała decyzje o uruchomieniu wypłaty kwartalnej zaliczki na poczet wynagrodzenia ruchomego dla członków Zarządu spółki (Sprawozdanie z działalności Rady Nadzorczej (...) S.A. za rok obrotowy 2013, uwzględniający ocenę pracy Komitetów Rady Nadzorczej (...) S.A., dalej: Sprawozdanie, tom I, k. 91).

Zgodnie ze Sprawozdaniem dotyczącym Posiedzenia Rady Nadzorczej (...) S.A. z dnia 8 maja 2013 r. w W. Rada Nadzorcza zapoznała się z informacją Komitetu Wynagrodzeń na temat przebiegu prac dotyczących przyjęcia wartości mierników premiowych dla Zarządu (...) S.A. na 2013 r. (tom I, k. 93).

Uchwałą Rady Nadzorczej nr (...) z dnia 2 września 2013 r. uruchomiono zaliczkę na poczet wynagrodzenia ruchomego powoda za I kwartał 2013 r., zaś uchwałą nr (...) uruchomiono zaliczkę na poczet wynagrodzenia ruchomego powoda za II kwartał 2013 r. (tom I, k. 98).

Rada Nadzorcza (...) S.A. uchwałą nr (...) z dnia 2 września

2013 r. odwołała Pana A. S. z funkcji Wiceprezesa Zarządu (§1) oraz wypowiedziała mu umowę o pracę zawartą w dniu 26 lipca 2012 r., zwalniając go jednocześnie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia (§2) (akta osobowe k. 74, w aktach sprawy).

Pismem z dnia 5 września 2013 r. (...), odebrany przez powoda w dniu 9 września 2013 r. Prezes Zarządu H. W. (1) oraz Wiceprezes Zarządu J. K. poinformowali Pana A. S. o treści uchwały nr (...) z dnia 2 września 2013 r. ws. odwołania go z funkcji Wiceprezesa Zarządu oraz wypowiedzenia mu umowy o pracę. Zgodnie z informacją zawartą w przedmiotowym piśmie, Pan A. S. został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy na rzecz (...) S.A. w okresie od 9 września 2013 r. do 30 września 2013 r. (akta osobowe k. 75, w aktach sprawy)

Pismem z dnia 23 września 2013 r. powód wystąpił z wnioskiem o wyrażenie zgody na wznowienie z dniem 1 października 2013 r. działalności gospodarczej (akta osobowe k.76, w aktach sprawy), który to wniosek został rozpoznany pozytywnie, o czym Pan S. został powiadomiony pismem z dnia 7 października 2013 r. przez Prezesa Zarządu H. W. (1) (akta osobowe k.78, w aktach sprawy).

Umowa o pracę pomiędzy stronami została ostatecznie rozwiązana z dniem 31 marca 2014 r.

Z uwagi na zmiany przeprowadzone w składzie osobowym Zarządu pozwanej, Rada Nadzorcza na posiedzeniu z dnia 6 listopada 2013 r. zgodnie z rekomendacją Komitetu Wynagrodzeń przyjęła wartości mierników premiowych dla nowo powołanych członków Zarządu (tom I, k. 95), w tym dla powołanego w miejsce powoda Wiceprezesa ds. (...) Pana C..

Zgodnie z protokołem nr (...) z posiedzenia Komitetu Wynagrodzeń Rady Nadzorczej (...) S.A. z dnia 16 grudnia 2013 r. (tom III, k. 525), po dokonaniu oceny stopnia realizacji mierników premiowych (KPI) ustalono rekomendacje dla Rady Nadzorczej co do wynagrodzenia ruchomego dla poszczególnych członków Zarządu za III kwartał 2013 r. Po uwzględnieniu KPI dla powoda premia uwzględniająca okres 9 miesięcy (I, II, III Kwartał 2013 r.) została określona na poziomie 21,9%.

Powodowi nie przyznano dodatkowego wynagrodzenia rocznego za III ani IV kwartał 2013 r.

Zgodnie z protokołem nr (...) z posiedzenia Rady Nadzorczej (...) S.A. z dnia 28 lipca 2014 r. oraz podjętą uchwałą nr (...) z dnia 29 lipca 2014 r.

w sprawie ustalenia wysokości wynagrodzenia ruchomego dla Wiceprezesa Zarządu (...) S.A. Pana A. S., Rada Nadzorcza pozwanej przyznała powodowi wynagrodzenie ruchome w wysokości równoważności dotychczas wypłaconych zaliczek na poczet wynagrodzenia ruchomego za I i II kwartał 2013 r. (tom II, k. 366-373; k. 375)

Na podstawie zeznań B. K. (członka Rady Nadzorczej pozwanej) ustalono, że wynagrodzenie członków zarządu składało się z wynagrodzenia zasadniczego i ruchomego, premii lub nagród, których wypłata uzależniona była od realizacji indywidualnie przydzielonych zadań – KPI (tom III, k. 443). Z zeznań świadków M. M. (2) oraz W. K. (członków Rady Nadzorczej pozwanej) wynika, że KPI były sformułowane w sposób mierzalny oraz zawierały elementy uznaniowości, jednak dążono do tego aby były jak najbardziej formalne i policzalne (tom IV, k.648-651). Z zeznań świadka T. C. wynika, iż wynagrodzenie ruchome było ustalane na podstawie KPI, co do których przyjmowano mierniki dla ich poszczególnych składników. Jednocześnie świadek zeznał, iż wynagrodzenie ruchome powoda było ustalone na podstawie rocznej oceny

i przyjęto, iż wysokość wynagrodzenie ruchomego jest równa wypłaconym zaliczkom

(tom IV, k. 652). Kwoty wypłaconych zaliczek były wypłacane zgodnie z rekomendacjami Komitetu Wynagrodzeń. Oceny członków Zarządu w zakresie realizacji KPI dokonywał Komitet Wynagrodzeń. Rada Nadzorcza pozwanej działa na zasadzie komitetów i co do zasady przyjmowała to, co zostało wypracowane przez komitety. KPI były wskaźnikami jakościowymi, ilościowymi i terminowymi. Nie były brane pod uwagę inne wskaźniki niż KPI przy przyznawaniu wynagrodzenia ruchomego. Świadek J. P., członek Rady Nadzorczej zeznał, że KPI zostały ustalone po to, aby można było rozliczać menagerów

(tom V, k.814). Świadek B. S. zeznał, iż w zakresie wypłaty premii (wynagrodzenia ruchomego) bardzo szczegółowe informacje przedstawiał Komitet Wynagrodzeń. Finalnie po analizie wskaźników KPI i rekomendacjach Komitetu Wynagrodzeń było głosowanie Rady Nadzorczej nad przyznaniem lub nie dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Każdy członek Rady Nadzorczej miał prawo do własnej oceny KPI i dlatego było głosowanie. Jednocześnie świadek wskazał, że KPI powstało po to, aby Rada Nadzorcza miała się na czym oprzeć przy ustalaniu wynagrodzenia ruchomego

(tom V, k. 817). Z kolei I. P., członek Rady Nadzorczej pozwanej wskazała, że rekomendacje Komitetu Wynagrodzeń dla Rady Nadzorczej nie były wiążące w zakresie dotyczącym wynagrodzenia ruchomego. Były brane pod uwagę takie zagadnienia jak termin, jakość, zagrożenia. (tom V, k. 820). Świadek K. K. zeznał, że system premiowy powinien być rozliczony dokładnie tak jak został przyjęty, a tym samym ocena pracy powinna być rozliczona za pomocą KPI w zakresie realizacji zadania bądź jego nie wykonania, zaś odzwierciedleniem oceny jakości pracy powinno być dalsze zatrudnienie członka zarządu lub wnioski o jego odwołanie. Czym innym jest bowiem ocena czy zdanie w oparciu o KPI zostało wykonane a czym innym jest ocena pracy dotycząca jej jakości (tom V, k. 812).

Powód nie otrzymał wynagrodzenia za III i IV kwartał ponieważ w tym okresie nie pracował (tom V. k-820).

Według świadka A. M., przewodniczącej Rady Nadzorczej, przyznanie danej wartości liczbowej o określonej wadze finalnie pozwalało określić procent, wg. którego wyliczano wartość wynagrodzenia ruchomego. Co do wprowadzenia KPI to była decyzja Rady Nadzorczej aby odejść od uznaniowości i wprowadzić zasady, zgodnie z którymi również członkowie zarządu będą wiedzieć za co są wynagradzani (tom V, k.847). Członkowie zarządu mieli wyznaczone KPI, które powinni osiągnąć w ciągu roku. Wynagrodzenie dodatkowe (ruchome) było dodatkowym bonusem za osiągnięcie dodatkowych celów. Było kilka wskaźników, które miały wymiar liczbowy i były dość dokładnie sprecyzowane, aby nie było problemu z określeniem czy zostały spełnione czy nie. Decyzje co do wartości i składników KPI podejmowała Rada Nadzorcza. KPI miały być mierzalne w celu uniknięcia premii uznaniowej. Do zadań opisowych były szczegółowe załączniki i harmonogramy, które jeśli były wykonane należało uznać, że zadanie jest wykonane (tom V, k. 886) .

Świadek R. G., dyrektor Departamentu (...)pozwanej zeznała, że w zakresie KPI były elementy ocenne i wymierne – liczbowe. Tabele z wynikami nie były imienne, ale dotyczyły poszczególnych wiceprezesów, czyli pionów. Materiały przygotowane dla Rady Nadzorczej w postaci rekomendacji nie były wiążące dla Rady Nadzorczej. Jednocześnie świadek wskazał, że podstawą do wypłaty wynagrodzenia ruchomego była realizacja KPI (tom V, k. 903). Prezes Zarządu H. W. (2) w okresie, w jakim powód pracował u pozwanej zeznał, że członkowie zarządu byli rozliczani poprzez stosowanie KPI, które zawierały elementy solidarnościowe – wspólne dla wszystkich członków zarządu oraz indywidualne. Były zadania, z których powód wywiązywał się bardzo dobrze, a z innymi miał problem. Premia należała się natomiast po osiągnięciu wyników – KPI. Rada Nadzorcza mogła dodatkowo przyznać nagrodę w wysokości 10 % wynagrodzenia, za ocenę pracy członka zarządu. Jeżeli członek zarządu pracował i realizował KPI, to wynagrodzenie ruchome powinno zostać wypłacone (tom V, k.939).

Niezależnie od powyższego zgodnie z § 20 ust. 2 pkt 9) Statutu (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w L. (tom I, k. 36-49) do kompetencji Rady Nadzorczej należy ustalenie członkom Zarządu wynagrodzenia oraz innych warunków umów lub kontraktów z nimi zawieranych, tym samym zarówno umowa o pracę powoda, jak również zasady przyznania dodatkowego wynagrodzenia rocznego na podstawie KPI, a także ustalenie i przejęcie samych KPI zostało dokonane przez organ uprawniony i postanowienia w tym zakresie uznaje się za wiążące i zgodne z kompetencjami Rady Nadzorczej określonymi

w art. 378 § 1 kodeksu spółek handlowych.

Sąd Okręgowy w Warszawie powyższy stan faktyczny ustalił na podstawie dowodów w postaci dokumentów złożonych do akt sprawy i nie kwestionowanych przez Strony, w szczególności umowy o pracę powoda oraz uchwał Rady Nadzorczej oraz zeznań świadków, które pomimo rozbieżności stanowiły spójną, logiczną i uzupełniającą się wzajemnie całość, chociaż w części odmówił wiarygodności zeznaniom świadka H. W. w zakresie nieprawidłowości pracy powoda, z uwagi na to, iż zeznania te były

niedokładne i nie odnosiły się do faktów, a do odczuć świadka co do jakości świadczonej przez powoda pracy, a także na podstawie przesłuchania powoda. Sąd uznał twierdzenia powoda za prawdziwe, albowiem korelowały one z zeznaniami obiektywnych świadków członków Rady Nadzorczej, twierdzących analogicznie do powoda, że konstrukcja wynagrodzenia rocznego opartego o KPI miała doprowadzić do mierzalności tego świadczenia i umożliwić jego twardą weryfikację, poprzez odniesienie do obiektywnych, mierzalnych kryteriów. Powód wskazywał ponadto, że kryteria te zostały wyliczone przez Komitet Wynagrodzeń i Radę Nadzorczą, która uzyskała od pionu finansowego wskaźnik realizacji KPI. Sąd dał wiarę także twierdzeniom powoda odnoszącym się co do braku uwag co do jakości jego pracy. W konfrontacji z zeznaniami świadka W., który jedynie wspominał, że miał zastrzeżenia do tej pracy poprzez zbyt małą ilość czasu spędzanego z kierownictwami spółek zależnych, powód wskazał zakres swojego zaangażowania i szczegółowo wyjaśnił na czym polegały jego zdania, w tym spotkania w W. i dogłębne interesy firmy poza granicami kraju, czego wcześniej nikt przed nim nie czynił. Poza tym członkowie Rady Nadzorczej w składzie, który współpracował z powodem, w tym jej Przewodnicząca i Zastępca, nie powoływali się na złą jakość pracy powoda. Jedynie przedstawiciel związków zawodowych wskazał na rozbieżną ocenę strategii objętej przez powoda w zakresie zmiany logo marki, co nie było sprzeczne z wyliczeniem stopnia realizacji KPI.

Rozważania prawne

Sąd Okręgowy w Warszawie zważył, co następuje.

Powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

W przedmiotowej sprawie zagadnieniem wymagającym rozważenia przez Sąd jest w pierwszej kolejności ocena, czy wynagrodzenie ruchome, o którym mowa w umowie o pracę powoda, ma charakter premii regulaminowej, czy też jej wypłata stanowi swego rodzaju nagrodę i jest uzależniona od decyzji, woli i uznania pracodawcy.

Nie ulega wątpliwości Sądowi Okręgowemu w Warszawie, że o zakwalifikowaniu określonego wynagrodzenia, jako premii lub nagrody nie przesądza sama nazwa świadczenia, lecz warunki jego nabycia. W tym kontekście Sąd Okręgowy w Warszawie podziela stanowisko prezentowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego, zgodnie z którym różnica między nagrodą a premią polega na tym, że nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnych warunków, a jej przyznanie zależy od uznania pracodawcy. Decydujące jest to, czy odpowiednie akty prawne (umowa o pracę) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (reduktory). Jeżeli warunki (kryteria) przyznawania świadczenia są określone w sposób na tyle konkretny, aby mogły podlegać kontroli, to świadczenie ma charakter premii, a ich spełnienie jest źródłem praw pracownika do premii (por. Wyrok SN z dnia 21 czerwca 2007 r., sygn. akt I PK 3/07).

W literaturze prawa pracy na tle czynności przyznawania premii i nagród został przyjęty dwupodział na czynności deklaratoryjne i konstytutywne. Pierwsze występują przy przyznawaniu premii i sprowadzają się do stwierdzenia, że w związku ze spełnieniem (lub niespełnieniem) przesłanek określonych w przepisach pracownik nabył (lub nie) prawo do premii. Decyzja pracodawcy jest więc jedynie czynnością ewidencyjną. Z chwilą spełnienia przez pracownika pozytywnych przesłanek prawa do premii powstaje po jego stronie prawo podmiotowe do jej żądania. Decyzja pracodawcy odmawiająca przyznania premii lub przyznająca ją w niższej wysokości niż wynika to z regulaminu premiowania podlega kontroli sądu (wyrok SN z dnia 30 marca 1977 r., sygn. akt I PRN 26/77). Prawdliwość oceny pracodawcy spełniania warunków premiowych może podlegać weryfikacji sądowej. Ocena sądu obejmuje ogół przesłanek warunkujących nabycie uprawnień premiowych (tzw. układ warunkujący), w tym także tych, od występowania których zależy uruchomienie funduszu premiowego. Premia jest wynagrodzeniem warunkowym, natomiast niespełnienie któregokolwiek z warunków może pozbawić pracownika prawa do premii albo spowodować, że nabeędzie on prawo do premii w zmniejszonej wysokości. Jeśli w regulaminie nazwano premią świadczenie i wyznaczono warunki do jej przyznania przy pomocy mierników konkretnych i sprawdzalnych, to nazwa wynagrodzenia jako premii odpowiada treści tej instytucji prawnej (por. wyrok SN z dnia 10 czerwca 1983 r., sygn. akt III PZP 25/83).

Dodatkowo należy zauważyć, że dychotomiczny podział na nagrody i premie regulaminowe – ze względu na stale rosnący stopień skomplikowania stosunków społecznych – nie jest miarodajny i dlatego niemożliwość zaliczenia określonego świadczenia do kategorii premii regulaminowych wcale nie uprawnia do jego zakwalifikowania jako nagrody.

W przypadku sporu w tym zakresie rolą Sądu jest zrekonstruowanie kształtu tego świadczenia (por. wyrok SN z dnia 5 grudnia 2016 r., sygn. akt III PK 30/16).

W judykaturze utrwalony jest pogląd, zgodnie z którym treść oświadczenia woli należy do ustaleń faktycznych sądu natomiast wykładnia tego oświadczenia – do kwestii prawnych. Wykładnia oświadczeń woli polega na ustaleniu ich znaczenia, czyli sensu. Ma ona na celu ustalenie właściwej treści regulacji zawartej w oświadczeniu woli. Ogólne reguły interpretacyjne prowadzące do osiągnięcia tego celu określone zostały w art. 65 k.c. Zgodnie z treścią art. 65 k.c. należy przyjąć mieszaną metodę wykładni opartą na kryterium subiektywnym i obiektywnym. Priorytetową regułą interpretacyjną oświadczeń woli składanych innej osobie stanowi rzeczywista wola stron (art. 65 § 2 k.c.). Zgodnie z treścią tego przepisu w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Jeżeli okaże się, że strony nie przyjmowały tego samego znaczenia oświadczenia woli, a tak było w przedmiotowej sprawie, za prawnie wiążące należy uznać jego znaczenie ustalone według obiektywnego wzorca wykładni, czyli tak jak adresat znaczenie to rozumieć powinien.

Ustalając znaczenie oświadczenia woli należy zacząć od sensu wynikającego z reguł językowych z tym, że przede wszystkim należy uwzględnić zasady, zwroty i zwyczaje językowe używane w środowisku, do którego należą strony, a dopiero potem ogólne reguły językowe. Trzeba jednak przy tym mieć na uwadze nie tylko interpretowany zwrot, ale także jego kontekst. Dlatego nie można przyjąć takiego znaczenia interpretowanego zwrotu, który pozostawałby w sprzeczności z pozostałymi składnikami wypowiedzi. Stałoby to w sprzeczności z założeniem o racjonalnym działaniu uczestników obrotu prawnego (por. wyrok SN z dnia 23 czerwca 2005 r., sygn. akt II CK 739/04).

W ocenie Sądu Okręgowego w Warszawie z treści umowy o pracę powoda wprost wynika, iż wypłata dodatkowego wynagrodzenia rocznego uzależniona była od osiągnięcia odpowiednich wyników pracy, które oceniane były przez Radę Nadzorczą pozwanej w oparciu o przyjęte przez nią i zdefiniowane kluczowe wskaźniki efektywności (KPI). Zapis umowy dotyczący zasad wypłaty wynagrodzenia ruchomego jest co prawda lakoniczny, ale w ocenie Sądu Okręgowego w Warszawie jest jednoznaczny i precyzyjny. Należy mieć na uwadze, że każda firma ma możliwość określenia celów, które powinna i chce osiągnąć, zaś stopień realizacji tych celów może być mierzony przy pomocy tzw. kluczowych wskaźników efektywności (KPI), które dają wiedzę pozwalającą na bieżące monitorowanie stopnia realizacji przyjętych założeń i stosowne wynagradzania osób odpowiedzialnych za ich realizację. Wskaźnik KPI powinien więc dotyczyć informacji, które są dla firmy kluczowe i zakładać cel możliwy do osiągnięcia w zdefiniowanym okresie, w którym dany wskaźnik powinien osiągnąć pożądaną wartość. W ocenie Sądu Okręgowego w Warszawie zakres obowiązków powoda oraz przyjęte przez Radę Nadzorczą pozwanej kluczowe wskaźniki efektywności (KPI), zarówno wspólne dla całego Zarządu, indywidualne określone dla Wiceprezesa Zarządu ds. korporacyjnych, jak również praktyka pozwanej i cel wprowadzenia KPI – mimo braku formalnych regulacji wewnętrznych dotyczących rozliczania KPI – wskazują na to, że przesłanki te zostały spełnione.

Uzależnienie otrzymania wynagrodzenia ruchomego od osiągnięcia ustalonych przez Radę Nadzorczą KPI wynika również z zeznań świadków. Co prawda istnieją różnice w zakresie postrzegania sposobu i metodyki dokonania oceny realizacji KPI przez świadków będących członkami Rady Nadzorczej pozwanej, jednakże w ocenie Sądu Okręgowego w Warszawie nie ulega wątpliwości, iż ostatecznie to ustalony przez stopień realizacji KPI determinował wysokość wypłacanego wynagrodzenia rocznego.

Sąd Okręgowy w Warszawie zgadza się ze stanowiskiem pozwanej, iż wypłata zmiennych składników wynagrodzenia powinna odpowiadać poziomowi zaangażowania danego pracownika oraz jego indywidualnemu wkładowi w

osiągnięte przez pozwaną wyniki, a tym samym, iż ruchome składniki wynagrodzenia nie należą się za sam fakt formalnego zatrudnienia u pozwanej albo za sukces osiągnięty dzięki dużemu zaangażowaniu innych pracowników. Jednocześnie należy mieć na uwadze, iż sformułowane i przyjęte przez pozwaną kluczowe wskaźniki efektywności (KPI) dotyczyły elementów wspólnych dla członków zarządu, jak również indywidualnych – zależnych od zakresu zadań. Założenie takie jest zgodne z prezentowanym przez Sąd Najwyższy poglądem, który tut. Sąd w pełni podziela, a zgodnie z którym do charakterystycznych cech premii należy również to, że nabycie prawa do tego świadczenia może być uzależnione nie tylko od warunków, których spełnienie zależy bezpośrednio od pracownika lecz również od warunków zależnych od zespołu pracowników lub całego przedsiębiorstwa. Do takich warunków może należeć między innymi osiągnięcie zysku lub zachowanie płynności finansowej (por. wyrok SN z dnia 21 czerwca 2007 r., sygn. akt I PK 3/07). Potwierdzają to również zeznania świadków, zgodnie z którymi prezes ani wiceprezesi nie wykonywali KPI wyłącznie osobiście, ale za pośrednictwem podległych sobie pionów i departamentów. Nietrafionym jest więc argument pozwanej, iż powód nie wykonywał KPI osobiście, dlatego nie należy mu się wynagrodzenie ruchome.

Jednocześnie w ocenie Sądu Okręgowego w Warszawie nie można zgodzić się ze stanowiskiem pozwanej, że dokumenty dotyczące zwolnienia powoda z obowiązku świadczenia pracy nie odnoszą się do świadczeń należnych powodowi w okresie wypowiedzenia, w tym nie stanowią, że powód zachowuje prawo do wynagrodzenia ruchomego oraz, że milczy na ten temat podpisana przez powoda umowa o pracę. Zauważyć bowiem należy, iż zagadnienie to było przedmiotem wewnętrznych regulacji pozwanej. Zgodnie z § 2 ust. 5 Statutu (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w L. (k. 36-49) członkowie Zarządu mogą być odwołani przez Radę Nadzorczą przed upływem kadencji, co nie narusza ich uprawnień wynikających z umowy o pracę lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka Zarządu. Do niewątpliwych uprawnień zaliczyć natomiast należy otrzymanie wynagrodzenia, które zgodnie z umową o pracę składało się z wynagrodzenia zasadniczego i wynagrodzenia ruchomego.

W ocenie Sądu Okręgowego w Warszawie, prawdą jest, że sposób ustalania i oceny realizacji KPI przewidywał pewnego rodzaju swobodę, ponieważ nie wszystkie mierniki KPI były określone liczbowo. Jednocześnie zauważyć należy, że mierniki opisowe były określane w oparciu o odniesienie się do realizacji określonych zadań zgodnie z przyjętym harmonogramem i budżetem ustalonym przez Radę Nadzorczą. Uzyskanie wynagrodzenia ruchomego było więc determinowane spełnieniem ustalonych przez Radę Nadzorczą KPI. Analizując zakres zadań powoda, jak również indywidualne mierniki przyjęte przez Radę Nadzorczą dla Wiceprezesa Zarządu ds. (...) uznać należy, iż były one sformułowane w sposób, który był mierzalny i rozliczalny. Mając na uwadze, że KPI wprowadzone były w celu zminimalizowania decyzyjności i uznaniowości oceny Rady Nadzorczej co do przyznania premii, czy też nie oraz oparcie oceny w tym zakresie o jasne mierniki (KPI) zadaniem Rady było określenie celów i mierników ich rozliczania członkom Zarządu, a następnie właściwe rozliczenie wskaźników i adekwatne przyznanie wynagrodzenia ruchomego zgodnego z wynikiem procentowym stopnia realizacji zadań. Stanowisko takie należy uznać za właściwe szczególnie mając na uwadze treść łączącej strony umowy o pracę, która uzależniała wypłatę wynagrodzenia ruchomego właśnie od stopnia realizacji kluczowych wskaźników efektywności (KPI).

W tym kontekście w ocenie Sądu Okręgowego w Warszawie uchwała Rady Nadzorczej pozwanej, zgodnie z którą wynagrodzenie roczne powoda za 2013 r. zostało określone na poziomie zaliczek na poczet wynagrodzenia ruchomego wypłaconego za I i II kwartał 2013 r., jest nieprawidłowa i niezgodna z umową o pracę powoda, jak również przyjętymi u pozwanej zasadami i praktyką rozliczania KPI.

W szczególności podkreślić należy, iż w ocenie Sądu Okręgowego w Warszawie celowym było rozliczenie powoda z wykonania KPI w czasie pełnienia przez niego obowiązków Wiceprezesa Zarządu, a więc do czasu wręczenia mu wypowiedzenia,

a następnie stosowne wyliczenie procentowego wskaźnika premiewego zgodnie z umową o pracę. Do takiej sytuacji jednak nie doszło. Zgodnie z przedłożonym w sprawie dowodami rozliczono powodowi pełny III kwartał 2013 r., uznając, iż wartość wskaźnika premiewego za 9 miesięcy wynosi 22,9 %. Pomimo to stosowne wynagrodzenie ruchome nie zostało wypłacone, zaś Rada Nadzorcza uznała, pomijając w/w dane uzyskane na podstawie rozliczenia KPI, iż wysokość wynagrodzenia rocznego wyczerpują zaliczki wypłacone na poczet I i II kwartału 2013 r. W ocenie Sądu Okręgowego w Warszawie stanowi to naruszenie postanowień umowy o pracę zawartej

pomiędzy powodem a pozwaną i nie można decyzji takiej uzasadnić stanowiskiem pozwanej o małym zaangażowaniu powoda w realizację KPI w 2013 r., jego niewielkim wkładem w realizację celów grupowych (dla całego Zarządu) oraz nieobecnością powoda w pracy w roku premiowym.

W ocenie Sądu Okręgowego w Warszawie nie zasługuje na uwzględnienie również zarzut strony pozwanej dotyczący naruszenia prawa podmiotowego i zasad współżycia społecznego. Mając na uwadze, że ochrony przewidzianej w art. 8 k.p. może żądać jedynie ten, kto sam postępuje nienagannie, Sąd Okręgowy w Warszawie stoi na stanowisku, iż działania pozwanej nie można określić jako nienagannego. Brak pełnej spójności i formalnego spisania zasad rozliczania wynagrodzenia ruchomego, pomimo jasnego i niebudzącego wątpliwości zapisu umowy o pracę, a także różnice w rozumieniu i stosowaniu KPI przez członków Rady Nadzorczej stanowią w ocenie Sądu brak dołożenia należytej staranności ze strony pozwanej, który nie może być przyczyną negatywnych skutków dla pracownika.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy w Warszawie ustalił, że wynagrodzenie powoda w 2013 r. zgodnie z postanowieniami umowy wynosiło (...) zł ((...) x (...)) brutto miesięcznie (przeciętne wynagrodzenie miesięczne w sektorze przedsiębiorstw bez wypłaty nagród z zysku w czwartym kwartale 2012 r. wynosiło 3.875,35 zł – Obwieszczenie Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 18 stycznia 2013 r., DZ.Urz.GUS.2013.3). Przyjmując, iż stopień realizacji KPI wynosił 22,9%, wynagrodzenie ruchome za okres styczeń – wrzesień 2013 r. (I, II, III kwartał) stanowi 191.690,31 zł. (93.008,40 zł x 9 miesięcy x 22,9%).

Mając jednak na uwadze, iż powód 2013 r. świadczył pracę na rzecz pozwanej nie przez pełne trzy kwartały, ale jedynie 8 miesięcy wskazane powyżej wynagrodzenie ruchome należy stosownie obniżyć zarówno co do podstawy jego obliczenia, jak i przyjętego wskaźnika realizacji KPI.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy przyjął następujące wyliczenia: jako podstawę obliczenia wynagrodzenia rocznego: (...) zł x 8 miesięcy, tj. (...) zł, zaś jako wartość KPI – 8/9 z 22,9% tj. 20,36%. Na tej podstawie w ocenie Sądu Okręgowego

w W. należne powodowi wynagrodzenie roczne w 2013 r. wyniosło łącznie (...) zł ((...),2x20,36%). Mając na uwadze, iż tytułem zaliczek powód otrzymał w 2013 r. kwotę (...) zł, tym samym do zapłaty na rzecz powoda pozostaje kwota (...) zł.

Odsetki zostały zasądzone zgodnie z dyspozycją art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz w oparciu o żądanie powoda. Przy określeniu wysokości odsetek uwzględniono w tym zakresie zmianę brzmienia art. 481 § 2 k.c. z dnia 1 stycznia 2016 r. wprowadzoną ustawą z dnia 9 października 2015 r. o zmianie ustawy o terminach zapłaty w transakcjach handlowych, ustawy - Kodeks cywilny oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2015, poz. 1830). W związku z powyższym za okres do dnia 31 grudnia 2015 r. Sąd zasądził odsetki ustawowe, stosownie do treści art. 481 § 2 k.c. w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 2015 r. Natomiast za okres od 1 stycznia 2016 r. do zapłaty zasądził odsetki za opóźnienie w wysokości równej sumie stopy referencyjnej Narodowego Banku Polskiego i 5,5 punktów procentowych, stosownie do treści art. 481 § 2 k.c. w brzmieniu aktualnym.

Sąd Okręgowy oddalił powództwo ponad kwotę 99.878 zł wynikającą z dochodzenia zapłaty wynagrodzenia ruchomego w związku z nieprawidłowym przyjęciem podstawy rozliczenia.

Rozliczenie kosztów procesu

Sąd Okręgowy orzekł o kosztach procesu zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu (art. 98 k.p.c.) oraz zasadą rozstrzygnięcia o kosztach w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Powód w toku procesu poniósł koszty zastępstwa procesowego w kwocie 5.400 zł (§ 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 7 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804) oraz wniósł opłatę od pozwu w kwocie

5.537 zł. Powyższe zatem koszty pozwany, z uwagi na to że był stroną przegrywającą, winien jest zwrócić na rzecz powoda.

Będąc do tego zobligowanym treścią art. 477² § 1 k.p.c., Sąd Okręgowy nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 93.008,40 zł stanowiącej kwotę jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Mając na uwadze całość rozważań, Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji.