

Sygn. akt VI P 703/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 kwietnia 2017 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Protokolant Paulina Sobota

po rozpoznaniu w dniu 14 kwietnia 2017 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa J. B.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością we W.

o premię kwartalną

1. zasądza od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością we W. na rzecz J. B. kwotę 7.880,29 zł (siedem tysięcy osiemset osiemdziesiąt złotych dwadzieścia dziewięć groszy) wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 21 października 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty tytułem premii kwartalnej,
2. zasądza od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością we W. na rzecz J. B. kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
3. nakazuje pobrać od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością we W. na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 1.656,12 zł (jeden tysiąc sześćset pięćdziesiąt sześć złotych dwanaście groszy) tytułem kosztów sądowych,
4. nadaje wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.000 zł (sześć tysięcy złotych).

Sygn. akt VI P 703/14

UZASADNIENIE

Pozwem z 28 listopada 2014 roku J. B. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością kwoty 7.689,13 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 21 października 2014 roku do dnia zapłaty tytułem premii kwartalnej.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku menedżera segmentu rynku. Powód wskazał, że została dla niego naliczona premia kwartalna za II kwartał 2014 roku w wysokości 7.869,13 zł. Jednak premia ta nie została mu wypłacona, mimo iż została ona wypłacona we wrześniu 2014 roku wszystkim pozostałym pracownikom.

(pozew – k. 1 – 3)

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 4 grudnia 2014 roku, wydanym w sprawie o sygn. akt VI Np 222/14, Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie nakazał, aby pozwana zapłaciła na rzecz powoda J. B. kwotę 7.689,13 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 21 października 2014 roku do dnia zapłaty tytułem premii w terminie dwóch tygodni od dnia doręczenia nakazu albo wniosła w tymże terminie do tutejszego Sądu sprzeciw.

(nakaz zapłaty – k. 15)

Pozwana wniosła od powyższego nakazu zapłaty sprzeciw w terminie, wnosząc o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana podniosła, że mail przesłany pracownikom z wyliczeniem premii nie dokumentuje jeszcze przyznania takiej premii pracownikowi. Ponadto pozwana wskazała, że powód nie osiągał wymaganych od niego wyników sprzedażowych, w związku z czym rozwiązana z nim została za wypowiedzeniem umowa o pracę, pracodawca zaś nigdy nie podjął decyzji o wypłacie powodowi premii kwartalnej.

(sprzeciw od nakazu zapłaty – k. 20 – 25)

Pismem procesowym z dnia 27 lutego 2017 roku pełnomocnik powoda ostatecznie sprecyzował powództwo wnosząc o zasądzenie na rzecz powoda od pozwanej spółki kwoty wyliczonej przez biegłą 7.880,29 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 21 października 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty, także o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

(pismo procesowe z dnia 27.02.2017r. – k. 516)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód J. B. był zatrudniony w pozwanej spółce (...) sp. z o.o. we W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 4 maja 2009 roku na stanowisku menedżera segmentu rynku. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wynosi 6.000,00 zł brutto. Stosunek pracy powoda ustał z dniem 3 października 2014 roku w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 31 lipca 2014 roku. W treści wypowiedzenia wręzonego powodowi przez pracodawcę wskazano jako jego przyczynę na przesłanki ekonomiczne, w szczególności likwidację stanowiska pracy powoda, niewykonanie przez powoda zadań budżetowych, w szczególności brak realizacji budżetu przychodowego w okresie pierwszego półrocza 2014 roku, brak wizji i strategii działania w realizacji celów handlowych, brak kreatywności, brak terminowego przyjęcia oraz złożenia imiennej Karty Celów Handlowych na rok 2014, pomimo odpowiedniego polecenia służbowego w tym zakresie, niezrealizowanie nowego celu biznesowego związanego z uczestnictwem w programie Tytani Sprzedaży.

(dowód: umowa o pracę – k. 4, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 69, świadectwo pracy – k. 6, wypowiedzenie umowy o pracę – k. 36 – 37)

Zgodnie z § 18 regulaminu wynagradzania funkcjonującego w pozwanej spółce na podstawie decyzji pracodawcy mogą być przyznawane pracownikom nagrody roczne w formie rzeczowej lub pieniężnej, nagrody te nie są elementem roszczeniowym. Z kolei § 19 tego regulaminu wskazuje, że zasady i tryb wypłacania nagród za pozyskanie sprzedaży premiiowanej określa Regulamin systemu nagród za pozyskanie sprzedaży premiiowanej w Grupie Impel.

(dowód: regulamin wynagradzania – k. 70 – 74)

Powód, pracując jako handlowiec, był objęty systemem premiowania obowiązującym w pozwanej spółce. Zgodnie z tym systemem pracownicy handlowi mogli otrzymywać m. in. nagrodę kwartalną wyliczaną według odpowiedniego algorytmu. Algorytm ten został uregulowany w regulaminie nr 04/2011 dotyczącym nagród dla kadry menedżerskiej Grupy Impel za zwiększanie przychodów i/lub wyników finansowych. W regulaminie tym w grupie C wskazani zostali handlowcy, jako osoby, które mogą otrzymać nagrodę (pkt III.1.c. regulaminu nr 04/2011).

Zgodnie z pkt. III. 4 regulaminu nr 04/2011 nagroda wskazana w tym regulaminie ma charakter uznaniowy i menadżerowi nie przysługuje roszczenie o jej wypłatę. Z zasad aprobowania nagród do wypłaty wynika zaś, że do wypłacenia nagrody powodowi będącemu handlowcem w pozwanej spółce konieczne było zatwierdzenie przez prezesa jednostki biznesowej (pkt V.1.c.2.b. regulaminu). Ponadto grupa C pracowników pozwanej spółki została oznaczona literą „F”, która oznacza, że w ich przypadku sporządzenie KPN (Karty Parametrów Nagrody) było jedynie fakultatywne i nie było obligatoryjnym wymogiem dla wypłacenia nagrody (pkt V.1.c.2. regulaminu). Tym samym pkt V.2, mówiący o kwestii ważności KPN, nie miał zastosowania dla tych pracowników, bowiem sporządzenie tej KPN, a tym samym również jej ważność, było jedynie fakultatywne w ich przypadku.

Powód znał zapisy regulaminu nr 04/2011.

(dowód: regulamin nr 04/2011 – k. 184 – 193, zeznania powoda – protokół rozprawy z dnia 27.01.2016r. od 00:39:24 do 01:22:09)

Na premię kwartalną, oprócz premii wyliczanej zgodnie z algorytmem zapisanym w regulaminie nr 04/2011, składała się również premia przyznawana za udział w programie Tytani Sprzedaży. Zgodnie z regulaminem programu Tytani Sprzedaży każdy uczestnik programu, który w danym miesiącu naliczania funduszu nagród wykona co najmniej 80 aktywności, o których mowa w ust. 3 pkt 4 ppkt 4.6 otrzyma prowizję stanowiącą 20% funduszu nagród obliczonego za wskazany miesiąc obliczeniowy (§4 ust. 1 regulaminu programu Tytani Sprzedaży).

(dowód: regulamin programu Tytani Sprzedaży – k. 325 – 326 verte)

Dnia 22 sierpnia 2014 roku K. P. wysłała maila do czterech dyrektorów regionalnych, który to mail zawierał w załączniku wyliczenia matematyczne wysokości premii za drugi kwartał 2014 roku. Były to jedynie wyliczenia matematyczne, które zostały przesłane do tych dyrektorów w celu konkretnej ich weryfikacji, pod kątem rzeczywistego udziału poszczególnych pracowników w utrzymaniu dotychczasowych kontraktów i zawarciu nowych. W załączniku do tego maila była również wskazana premia dla powoda wyliczona w kwocie łącznie 7.689,13 zł. W odpowiedzi na tego maila dyrektor J. Ł. mailem z dnia 26 sierpnia 2014 roku wskazał, aby w żadnych plikach premiowych, ani raportach Tytani Sprzedaży nie był już uwzględniany powód J. B..

Powód pracował przez okres, za jaki została naliczona premia, jednak polityka w pozwanej zakładała niewypłacanie premii pracownikom, którzy już nie pracują w spółce, powód zaś już przed naliczeniem premii otrzymał wypowiedzenie. Premie wyliczone i zawarte w mailu z dnia 22 sierpnia 2014 roku były przesyłane do dyrektorów regionalnych, którzy mieli zapoznać się z prawidłowością ich wyliczenia pod względem rachunkowym. Niektórzy dyrektorzy przesyłali te wyliczenia samym zainteresowanym pracownikom, aby to ci pracownicy samodzielnie sprawdzili prawidłowość rachunkowego naliczenia premii. Wysokość premii czasem ulegała zmianie, gdyż przełożony decydował, iż dany pracownik miał mniejszy faktyczny udział w wypracowaniu danego wyniku w przypadku, gdy współpracował z innym pracownikiem.

Premia była wypłacana po otrzymaniu wszystkich akceptacji: od dyrektora regionalnego, od dyrektora handlowego jednostki biznesowej oraz od prezesa jednostki budżetowej.

(dowód: mail z dnia 22.08.2014r. – k. 7, załącznik do maila z dnia 22.08.2014r. – k. 8, mail z dnia 26.08.2014r. – k. 223, zeznania świadka K. P. – protokół rozprawy z dnia 27.01.2016r. od 00:04:14 do 00:18:07, zeznania powoda J. B. – protokół rozprawy z dnia 27.01.2016r. od 00:39:24 do 01:22:09)

W okresie kwiecień – czerwiec 2014 roku powód miał łącznie 226 aktywności, w tym 100 aktywności w kwietniu 2014 roku, 89 aktywności w maju 2014 roku i 37 aktywności w czerwcu 2014 roku. Wysokość rzeczywistej premii kwartalnej, która mogła być wypłacona powodowi wynosiła łącznie 7.880,29 zł, w tym premia za kontrakty ciągłe

wynosiła 4.400,51 zł, premia za kontrakty jednorazowe – 2.289,91 zł, zaś dodatkowa premia z programu Tytani Sprzedaży wynosiła 1.189,87 zł.

(dowód: opinia biegłego z zakresu rachunkowości – k. 472 – 489)

Powodowi nie została wypłacona przedmiotowa premia kwartalna. Tytułem wynagrodzenia za sierpień 2014 roku otrzymał on kwotę 3.835,08 zł netto, tytułem wynagrodzenia za wrzesień 2014 roku kwotę 4.129,65 zł netto, zaś tytułem wynagrodzenia za październik 2014 roku otrzymał on kwotę 14.554,49 zł netto, na którą składały się dodatkowo odprawa oraz ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

(dowód: listy płac i potwierdzenia przelewów – k. 151 – 159)

Powód dnia 6 października 2014 roku skierował do pozwanej spółki wezwanie do zapłaty kwoty 7.689,13 zł, w którym określił termin na spełnienie przez pozwaną tego świadczenia na dzień 20 października 2014 roku.

(dowód: wezwanie do zapłaty – k. 13)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów: umowa o pracę – k. 4, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 69, świadectwo pracy – k. 6, wypowiedzenie umowy o pracę – k. 36 – 37, regulamin wynagradzania – k. 70 – 74, regulamin nr 04/2011 – k. 184 – 193, regulamin programu Tytani Sprzedaży – k. 325 – 326 verte, mail z dnia 22.08.2014r. – k. 7, załącznik do maila z dnia 22.08.2014r. – k. 8, mail z dnia 26.08.2014r. – k. 223, listy płac i potwierdzenia przelewów – k. 151 – 159, wezwanie do zapłaty – k. 13.

Odnośnie matematycznych wyliczeń wysokości nagrody kwartalnej naliczonej powodowi Sąd oparł się na opinii biegłego z zakresu rachunkowości (k. 472 – 489), która to opinia nie była kwestionowana przez strony postępowania.

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadka K. P., które znajdują potwierdzenie w dokumentach złożonych do akt sprawy. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka J. Ł. w zakresie, jakim świadek ten twierdzi, że podstawą do odmowy przyznania powodowi premii był fakt niez zaakceptowania jego karty celów. Sąd miał bowiem na uwadze, iż strona pozwana nie wskazała w toku postępowania na żaden konkretny zapis regulaminu, który uzależniałby wypłatę premii od akceptacji takiej karty, zaś z treści regulaminu wynika z kolei, że przy pracownikach z grupy C sporządzenie KPN (Karty Parametrów Nagrody) było jedynie fakultatywne i nie było obligatoryjnym wymogiem dla wypłacenia nagrody (pkt V.1.c.2. regulaminu). Stąd też w braku konkretnego wskazania na inny przepis przez pozwaną Sąd uznał, iż nie zostało wykazane, aby faktycznie akceptacja karty celów była wymogiem dla przyznania powodowi premii. Nie są wiarygodne również zeznania świadka J. Ł. w zakresie, w jakim wskazuje on, że przyczyną, dla której nie wypłacono powodowi premii, było nie realizowanie przez niego celów; bowiem w momencie naliczenia premii miał on już wręczone wypowiedzenie umowy o pracę. Sąd miał na uwadze, że premia dotyczyła wyników za okres sprzed wręczenia powodowi wypowiedzenia, a ponadto samo jej naliczenie musi wskazywać na fakt, iż powód jednak w jakimś stopniu swoje cele realizował, skoro algorytm do obliczania premii wykazał wypracowanie przez niego takiej premii. Nie są wiarygodne również zeznania świadka jakoby brak realizacji pewnej kategorii celów, który leżał u podstaw wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, miał być przyczyną odmowy przyznania mu premii kwartalnej. Sąd miał też na uwadze, iż cele te, o których była mowa w wypowiedzeniu, były elementem algorytmu naliczającego premie powoda, zaś w toku postępowania dopuszczony został dowód z opinii biegłego z zakresu rachunkowości, który jednoznacznie wskazał, iż powinna być wyliczona, w oparciu o przedstawione dokumenty premia w odpowiedniej wysokości. Niewątpliwie biegły wziął również po uwagę niezrealizowanie w pewnej mierze celów ujętych w algorytmie, a mimo to biegły zdołał obliczyć premię w wysokości nawet wyższej niż pierwotnie naliczona przez samego pozwanego. Stąd też brak realizacji celów, który legł u podstaw wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie mógł przemawiać za uznaniem, iż powodowi w ogóle nie należy się premia, ponieważ pomimo takiej realizacji tych celów premia i tak została powodowi wyliczona.

Sąd nie uznał zeznań powoda za wiarygodne w zakresie, jakim powód twierdzi, iż sformułowanie J. Ł. w mailu z dnia 26.08.2014r. z k. 223 akt sprawy o tym, żeby w żadnych plikach premiowych, ani raportach Tytani Sprzedaży nie

był już uwzględniany powód J. B. dotyczy jedynie naliczenia premii za kolejne kwartały, trzeci i czwarty, roku 2014, bowiem wyraźnie mail ten był skierowany w odpowiedzi na mail z dnia 22 sierpnia 2014 roku zawierający wyliczenia premii dla powoda za II kwartał roku 2014, a więc to polecenie dotyczyło również i tej premii.

Strony nie wnosily o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz odpowiedniej kwoty tytułem premii kwartalnej.

Kluczową kwestią w niniejszej sprawie jest rozstrzygnięcie, czy premia kwartalna naliczona powodowi miała charakter roszczeniowy, czy też uznaniowy. Uznaniowy charakter premii oznacza, iż jej przyznanie zależy wyłącznie od swobodnej decyzji pracodawcy, który może tę premię pracownikowi przyznać, bądź odmówić jej przyznania. Jednocześnie w przypadku premii uznaniowej pracownik nie może wystąpić ze skutecznym roszczeniem o zasądzenie dla niego takiej premii, dopóki bowiem pracodawca nie podejmie decyzji o jej przyznaniu, dopóty pracownik nie może skutecznie się jej domagać.

Z kolei w przypadku roszczeniowego charakteru premii musi ona wynikać wprost z regulaminu, który to regulamin jednocześnie powinien określać w sposób jasny warunki jej przyznania. W takiej sytuacji przyznanie premii nie zależy od swobodnej decyzji pracodawcy, ale od obiektywnego miernika, a mianowicie od spełnienia warunków określonych w odpowiednim regulaminie.

Z ustaleń Sądu poczynionych w niniejszej sprawie wynika, że premia kwartalna składała się z trzech części: premii związanej z realizacją kontraktów ciągłych, premii związanej z realizacją kontraktów jednorazowych oraz z premii z programu Tytani Sprzedaży.

Odnosnie premii związanej z realizacją kontraktów ciągłych i jednorazowych, zasady jej naliczania zostały określone w regulaminie nr 04/2011, w którego treści pracodawca wskazał, że premia ta (nazwana w regulaminie nagrodą) ma charakter uznaniowy i menadżerowi nie przysługuje roszczenie o jej wypłatę, dalej zaś wskazano, że do jej wypłaty pracownikowi konieczna była aprobata odpowiedniego prezesa jednostki biznesowej. Jednocześnie regulamin ten zawierał skomplikowane, ale jednoznaczne, algorytmy do obliczenia wysokości premii. Z jednej strony więc regulamin wyraźnie wskazuje, że premia nie ma charakteru roszczeniowego, ale w tym samym regulaminie są ściśle określone warunki przyznania tej premii oraz sposób jej wyliczenia.

Z kolei jeśli chodzi o premię z programu Tytani Sprzedaży to regulamin tego programu wskazywał, że każdy uczestnik programu, który w danym miesiącu naliczania funduszu nagród wykona co najmniej 80 aktywności, o których mowa w ust. 3 pkt 4 ppkt 4.6 otrzyma prowizję stanowiącą 20% funduszu nagród obliczonego za wskazany miesiąc obliczeniowy.

W ocenie Sądu z analizy powyższych zapisów regulaminowych wynika, że premia kwartalna, której zasądzenia domaga się powód, ma charakter roszczeniowy, wbrew zapisowi regulaminu nr 04/2011. Z analizy treści obu regulaminów, tj. regulaminu nr 04/2011 oraz regulaminu programu Tytani Sprzedaży wynika, że pracodawca określił obiektywne i konkretne warunki do naliczenia premii, jakie powinny być spełnione. Jeśli chodzi o premię związaną z realizacją kontraktów ciągłych i jednorazowych to pracodawca wskazał nawet konkretny, dość skomplikowany algorytm. Z zeznań świadka K. P. zaś wynika, że jedyną przyczyną, dla której nie została powodowi wypłacona naliczona mu premia kwartalna, było zakończenie jego stosunku pracy. Warto jednak zauważyć, że przecież premia ta dotyczyła okresu, w którym powód pracował i wypełniał swoje obowiązki pracownicze, pracując na swoją premię. Wynika stąd więc, że w rzeczywistości uznaniowość tej premii ograniczała się jedynie do niewypłacania jej pracownikom, z którymi pracodawca zdecydował się rozwiązać umowę o pracę. Świadek K. P. wskazała również, że weryfikacja naliczonych premii dotyczyła jedynie strony rachunkowej, brak jest więc wskazania, aby pracownik miał być podawany jeszcze

jakiejs ocenie przez pracodawcę co do tego, czy prawidłowo naliczona premia powinna mu być przyznana, czy też nie w oparciu o kryteria funkcjonujące poza wskazanym w regulaminie algorytmem.

W tym miejscu warto wskazać na pogląd szeroko uzasadniony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 kwietnia 2016 roku, sygn. akt II PK 70/15, gdzie SN wskazał, że o premii regulaminowej możemy mówić wówczas, gdy zasady jej wypłaty są określone w przepisach płacowych w sposób jednoznaczny i konkretny. Nadto Sąd Najwyższy wskazał też, że linia podziału między premią regulaminową a nagrodą nie opiera się na różnicach semantycznych, lecz jakościowych. Z powyższym poglądem zgadza się również Sąd rozpoznający niniejszą sprawę. W regulaminach funkcjonujących w pozwanej spółce zostały jasno określone warunki naliczenia premii oraz algorytmy potrzebne do naliczenia jej wysokości.

Tym samym premię kwartalną powoda należy uznać nie za nagrodę o charakterze uznaniowym, ale za premię regulaminową o charakterze roszczeniowym.

Warto również zauważyć, że nawet argumentacja pozwanej strony oraz zeznania świadka J. Ł. potwierdzają charakter roszczeniowy premii kwartalnej. Z zeznań świadka wynika bowiem, że premia ta była jeszcze sprawdzana pod kątem udziału pracownika w faktycznym pozyskaniu danego kontraktu, co oznacza, iż jedynym czynnikiem, który wpływał na zmianę wysokości naliczonej premii i na ostateczne przyznanie jej pracownikowi był matematyczny wskaźnik odnoszący się do jego udziału w pozyskaniu kontraktu. Nie były jednak brane pod uwagę czynniki nie mogące być ujęte w formie matematycznej, czyli np. ogólna ocena pracy pracownika, jego widoki rozwojowe, czy strategia pracodawcy z nim związana. Sąd miał również na uwadze, że z zeznań powoda wynika, że pracownicy mogli orientacyjnie w oparciu o wskaźnik rentowności danego kontraktu wyliczyć należną im premię. Sąd zważył, że powód wskazuje na orientacyjne wyliczenie, a nie na wyliczenie dokładne, jednak brak umiejętności dokładnego obliczenia premii przez poszczególnych handlowców wynikał jedynie ze skomplikowania algorytmu, który nie był przez pracodawcę dokładnie tłumaczony pracownikom. Faktem jednak jest, że to właśnie ten algorytm pozwolił na obiektywne, zależne jedynie od faktycznej wartości zawartych kontraktów, obliczenie wysokości premii. Na to wskazuje też opinia biegłego, który potrafił wyliczyć dokładną wysokość tej należności regulaminowej. Warunkiem uznania nagrody za premię regulaminową nie jest zaś zrozumienie w pełni modelu obliczeniowego premii przez pracowników, ale zapisanie konkretnych i stałych warunków uzyskania takiego świadczenia w regulaminie znanym pracownikom.

Reasumując powyższe Sąd uznał, iż w niniejszej sprawie premia kwartalna powoda miała charakter roszczeniowy, a sam powód spełnił jednocześnie wymogi dla jej przyznania i wypłacenia. Odnośnie samej wysokości premii Sąd oparł się na wyliczeniach przedstawionych przez biegłego z zakresu rachunkowości w opinii, która pod względem wyliczeń nie była kwestionowana przez strony postępowania. Sąd miał na uwadze również, że strona pozwana nie zdołała w toku postępowania wykazać, aby premia powoda miała ulec zmniejszeniu w związku z jego rzeczywistym mniejszym udziałem w uzyskaniu kontraktów. Stąd też zasądzeniu na rzecz powoda podlega premia w łącznej wysokości 7.880,29 zł.

Powód domagał się zasądzenia kwoty głównej wraz z odpowiednio liczonymi odsetkami. Stąd też, mając na uwadze art. 455 KC w zw. z art. 300 KP, Sąd zasądził w/w kwotę 7.880,29 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 21 października 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty tytułem premii kwartalnej. Sąd miał również na uwadze, iż pełnomocnik powoda wnosił o zasądzenie kwoty głównej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 1 stycznia 2016 roku zgodnie z art. 481 § 2 KC w zw. z art. 300 KP.

W piśmie procesowym strony pozwanej z dnia 6 marca 2017 roku (k. 519 – 520 akt sprawy) podniesiono zarzut braku legitymacji biernej w niniejszej sprawie. W ocenie Sądu zarzut ten jest jednak chybiony. Warto bowiem zwrócić uwagę, że pozwana nie kwestionowała w toku postępowania, aby to ona była pracodawcą powoda, umowa o pracę z k. 4 akt sprawy również jako pracodawcę wskazuje spółkę (...) sp. z o.o. we W.. Pozwana nie przedstawiła jakiegokolwiek materiału dowodowego, który miałby przemawiać za tym, aby w zakresie roszczenia o premię kwartalną powoda odpowiedzialnym za spełnienie tego świadczenia był inny podmiot niż pracodawca; nie zakwestionowała też w sposób

skuteczny fakt pozostawania stroną stosunku pracy powoda. Wobec powyższego zarzut braku legitymacji prawnej nie może być uznany za skuteczny, spółka (...) sp. z o.o. niewątpliwie ma legitymację do występowania w niniejszej sprawie w charakterze strony pozwanej.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 KPC oraz § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity – Dz. U. z 2013 roku, poz. 461, ze zm.) – zgodnie z jego brzmieniem w chwili wniesienia pozwu.

Sąd, na podst. art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, nakazał pobrać od pozwanej spółki tytułem należnej opłaty o pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić, kwotę 395,00 zł (5% z kwoty ostatecznie zasądzonej na rzecz powoda, czyli z kwoty 7.880,29 zł). Sąd nakazał także pobrać od pozwanej spółki kwotę 1.261,12 zł tytułem kosztów tymczasowo poniesionych przez Skarb Państwa – wynagrodzenia biegłego (k. 496 akt sprawy). W sumie Sąd w punkcie 3 nakazał pobrać od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością we W. na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 1.656,12 zł tytułem kosztów sądowych.

Sąd nadał również wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, zgodnie z art. 477² § 1 KPC.