

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 14 kwietnia 2017r. M. P. domagał się zasądzenia na swoją rzecz od (...) w P. (powód podał początkowo poprzednią nazwę pozwanej, w dalszych pismach procesowych oznaczał już nazwę spółki właściwie) kwoty 63.287,12 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 1 stycznia 2016r. tytułem premii za 2015r. wskazując na zrealizowanie na poziomie 106% warunkujących świadczenie zadań premiowych (k. 2-5, 121 - 122)

Pozwany pracodawca wniósł o oddalenie powództwa w całości wskazując, iż zgodnie z zawartym pomiędzy stronami porozumieniem z dnia 30 września 2015r., na mocy którego powód od dnia kolejnego został zatrudniony w (...) S.A., wszystkie aktualne i przyszłe roszczenia M. P., z wyjątkiem wyszczególnionych w porozumieniu, wśród których nie było premii rocznej, zostały wyczerpane i zaspokojone. Nadto spółka wskazała na brak zatwierdzenia premii przez prezesa zarządu lub cały zarząd. Dodatkowo zaś powołała się na dokonywanie przez powoda niezgodnie z zasadami obowiązującymi w spółce transakcji finansowych przy użyciu służbowych kart płatniczych skutkujące jej szkodą, dochodzoną obecnie w innym toczącym się między stronami procesie. (k. 65 – 67)

Każda ze stron wystąpiła też o zasądzenie od przeciwnika na jej rzecz kosztów procesu, strona pozwana zgodnie ze złożonym spisem kosztów obejmującym minimalną stawkę wynagrodzenia profesjonalnego pełnomocnika oraz koszty jego dojazdu i noclegu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

Strony niniejszego procesu pozostawały w stosunku pracy od 1 marca 2007r. Od 1 października 2011r. powód zatrudniony był na stanowisku dyrektora (...).

Miesięczne wynagrodzenie powoda na tym stanowisku wynosiło najpierw 3,6 krotności, a od 1 czerwca 2013r. 4,5 krotności przeciętnego wynagrodzenia w spółce na dzień 31 grudnia poprzedniego roku kalendarzowego. Pracownik miał też prawo do premii rocznej w wysokości do 3,5 krotności tak ustalonego miesięcznego wynagrodzenia, jeśli przepracował pełny rok kalendarzowy na wskazanym w umowie stanowisku. W przypadku przepracowania na stanowisku dyrektora (...) tylko części roku, kwota premii miała być ustalana proporcjonalnie do okresu takiego zatrudnienia. Wysokość premii warunkowana była stopniem realizacji zadań nałożonych w karcie celów premiowych, którego ocena należała do zarządu spółki i miała nastąpić do 15 lutego kolejnego roku. Wskazana w umowie, a liczona od wynagrodzenia kwota odpowiadająca 100% przysługującej premii ulegała obniżeniu do wysokości uzyskanego procentu oceny wykonania zadań premiowych. Premia mogła zostać powiększona o 20% w przypadku osiągnięcia wyników określonych w karcie celów premiowych na poziomie przekraczającym 100%.

Wedle zapisów umowy o pracę premia roczna miała być wypłacana do 10 marca kolejnego roku.

W umowie wyraźnie wskazano, iż powód otrzymywać będzie wynagrodzenie ustalone na podstawie załącznika nr 6 do (...) (dalej (...)), zwanego Regulaminem wynagradzania pracowników spółki zatrudnionych w oparciu o kontrakty pracownicze.

Niesporne, nadto umowy o pracę i aneksy do drugiej z tych umów – k. 1,19, 50, 60 i nast., 65 i nast. cz. B akt osobowych powoda, świadectwo pracy – k. 2-3 cz. C. akt osobowych powoda,

Wskazany w umowie o pracę załącznik Nr 6 do (...) Regulamin wynagradzania pracowników zatrudnionych w oparciu o kontrakty kierownicze przewidywał, iż premia roczna naliczona w oparciu o wynik realizacji zadań określonych w karcie celów premiowych wypłacana jest jednorazowo do 15 lutego roku następnego po roku, za który dokonano oceny. Premia ta stanowi, obok zryczałtowanego wynagrodzenia wskazanego w umowie element wynagrodzenia pracownika.

Regulamin przewidywał zatwierdzenie przez prezesa zarządu wysokości premii rocznej naliczonej w oparciu o wynik oceny realizacji celów premiowych, nie zawierał natomiast żadnych dodatkowych zapisów dotyczących takiego zatwierdzenia.

Dowód: załącznik nr 6 do (...) k. 91 - 92

Od 1 stycznia 2015r. wynagrodzenie powoda wynosiło 24.109,38 zł miesięcznie.

Niesporne, nadto informacja – k. 72 części B akt osobowych powoda (także k. 27 akt)

Stosunek pracy łączący strony ustał z dniem 30 września 2015r. na mocy zawartego przez nie w tej dacie porozumienia. Ustanie to było warunkowane zatrudnieniem pozwanego od dnia 1 października 2015r., ze znacznie wyższym od dotychczasowego wynagrodzeniem (40.000 zł wynagrodzenie zasadnicze miesięcznie, roczna premia do sześciokrotności tego wynagrodzenia), na stanowisku dyrektora finansowego w zależnej od pozwanej (...) spółce akcyjnej.

Porozumienie zawierało obejmującą określenie stanowiska i wynagrodzenia gwarancję ponownego zatrudnienia powoda u pozwanej w przypadku ustania zatrudnienia w spółce (...) (§ 2, 3, 4) oraz obowiązek wypłaty pracownikowi ekwiwalentu pieniężnego za 45 dni urlopu (§ 5). Nie zawierało natomiast odrębnych zapisów co do prawa do premii rocznej.

W porozumieniu wskazano, iż wyczerpuje i zaspokaja ono wszystkie aktualne i przyszłe roszczenia M. P. oraz spółki związane ze stosunkiem pracy, z wyjątkiem tych, które zostały w tym porozumieniu zapisane. (§ 6)

Niesporne, nadto porozumienie – k. 1 i nast. cz. C akt osobowych powoda (także k. 89-90 akt), umowa o pracę ze spółką (...) – k. 171 - 172

Tożsame lub zbliżone zapisy do zawartego w § 6 porozumienia były typowymi w porozumieniach zawieranych przez spółkę z pracownikami, co miało zabezpieczać pracodawcę przed różnymi roszczeniami pracowników.

Dowód: zeznania świadka: R. C. – k. 156v – 157

Cele premiowe powoda na rok 2015 obejmowały cel kluczowy, cele solidarnościowe (wyniki pracodawcy i całej grupy kapitałowej) oraz cele indywidualne.

Warunkiem uruchomienia premii było, co wyraźnie zaznaczono w karcie, zrealizowanie celu kluczowego na poziomie co najmniej minimalnym.

Wagę celów solidarnościowych (łącznie czterech) określono na 50%, podobnie wagę celów indywidualnych (łącznie trzech).

W przypadku każdego z celów solidarnościowych: wskaźników (...) ((...) P.), (...) (całej grupy (...)) oraz kosztów stałych ((...) P.) był określony procentowo ((...)) lub kwotowo (pozostałe) plan, a dodatkowo jego dolna i górna granica. Waga celów przedstawiała się następująco: (...) 10%, (...) całej grupy (...) 20%, (...) (...) P. 10%, koszty stałe 10%.

Powodowi wyznaczono trzy cele indywidualne: zapewnienie nowego finansowania na promocję przez sport, zapewnienie finansowania na zadania inwestycyjne przyjęte w P. na 2015r. oraz zagwarantowanie finansowania inwestycji dotyczącej (...). Waga celów wynosiła odpowiednio 10%, 20% i 20%. Dla celów indywidualnych przewidziany był plan, a dodatkowo w przypadku finansowania przez sport także jego górna granica.

Dowód: karta celów premiowanych powoda – k. 145, 146, przesłuchanie M. P. – k. 181 – 184 w zw. z k. 155 – 156

Zarząd pozwanej dokonał oceny celów premiowych kadry menadżerskiej za rok 2015 na kilku posiedzeniach w 2016r.

Ocena ta objęła również powoda i dokonana została na posiedzeniu zarządu w dniu 26 lutego 2016r. Powód nie brał, inaczej niż w przeszłości, udziału w posiedzeniu.

Wobec niekompletności informacji pozwalających na ocenę realizacji celów indywidualnych powód zobligowany został do przedłożenia do końca lutego 2016r. informacji dotyczącej firm, od których uzyskał dodatkowe finansowanie na promocję przez sport. Stosowne dane zostały przekazane zarządowi przez powoda za pośrednictwem pracownicy biura strategii w (...)

Ostatecznie, nie później niż 17 marca 2016r. zarząd pozwanej stwierdził, iż cele powoda zostały zrealizowane w 106%. Zważony wskaźnik wykonania celów indywidualnych określono w ramach oceny na 50%, a zważony wskaźnik celów solidarnościowych na 56%. Cel kluczowy został zrealizowany powyżej założonego planu.

Dowód: zatwierdzona karta celów premiowych – k. 145 , korespondencja e – mail – k. 28 – 31, podsumowanie realizacji celów – k. 33 – 43, uzupełnienie w zakresie realizacji celów – k. 148 – 153, informacja z posiedzenia biura zarządu – k. 147, przesłuchanie powoda – k. 181 – 184 w zw. z k. 155 – 156 , zeznania świadków: M. G. – k. 159 – 160, A. S. – k. 158 - 159

Na początku kwietnia 2016r. nastąpiła zmiana zarządu pozwanej.

Niesporne

Podstawowym powodem niewypłacenia M. P. premii było dokonywanie, nieuzasadnionych zdaniem pracodawcy, płatności służbową kartą płatniczą.

Dowód: zeznania świadka R. N. – k. 160v.-161

Przed tutejszym sądem toczy się proces, w którym pozwana dochodzi od powoda odszkodowania w związku z używaniem służbowych kart płatniczych na prywatne potrzeby.

Niesporne

Sąd zważył, co następuje.

Powództwo podlegało uwzględnieniu.

Zawarte między stronami procesu w dniu 30 września 2015r. porozumienie rozwiązujące umowę o pracę nie obejmowało odrębnych zapisów co do prawa powoda do premii rocznej wynikającej z tej umowy. Powód wskazywał, iż przed podpisaniem porozumienia otrzymał od m.in. prezesa zarządu pozwanej zapewnienie co do otrzymania premii za 2015r. w przypadku ziszczenia się warunkujących świadczenie przesłanek, twierdzenia te jednak nie są, zdaniem sądu, przekonujące. Gdyby strony w chwili zawierania porozumienia dokonały uzgodnień w podawanym przez powoda kształcie, zapis w tym zakresie bez wątpienia znalazłby się w porozumieniu, które wszak wymienia roszczenia pracownika wyłączone spod regulacji §6. Trudno przyjąć, by osoba wykształcona, pracująca na wysokim stanowisku akceptowała tak sformułowane porozumienie w przypadku wcześniejszych uzgodnień co do zachowania prawa do innych jeszcze należności niż ekwiwalent za urlop. Nie wydaje się również, by w sytuacji uprzedniego zapewnienia powoda o prawie do premii, pozwana, dysponująca służbami kadrowymi i prawnymi, nie zawarła w treści przygotowanego porozumienia stosownej regulacji w tym zakresie. Musiałoby to oznaczać świadome działanie na niekorzyść pracownika, któremu to działaniu przeczą zarówno okoliczności, jakie legły u podstaw zawarcia porozumienia, jak i jego zapisy dotyczące gwarancji ponownego zatrudnienia. Strony rozstawały się w zgodzie, powód otrzymać miał w spółce zależnej korzystniejsze niż dotychczas warunki, oba podmioty pozostawały też zainteresowane przyszłą współpracą. Nie było więc przyczyn do ewentualnego zamierzonego dokonywania zapisów niezgodnych z ustnymi ustaleniami czy co najmniej mogących budzić wątpliwości co do wykładni porozumienia w przyszłości. Powyższe prowadzić musiało do przyjęcia, iż albo przy podpisywaniu porozumienia kwestia ewentualnej premii nie była w rozmowach poruszana, albo strony uzgodniły, że powód nie będzie jej dochodził. W ocenie sądu, znajdującej

oparcie w zgromadzonym materiale dowodowym, miała miejsce ta pierwsza sytuacja. Przede wszystkim pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów na to, iż strony rozmawiały o prawie do premii, a w konsekwencji ustaliły w sposób jednoznaczny objęcie tego świadczenia § 6 porozumienia. Przesłuchany w charakterze świadka R. C. wskazał na sztampowość zapisu porozumienia mającego zabezpieczać pracodawcę przed ewentualnymi roszczeniami pracowników, natomiast inny był pracownik pozwanej, którego zatrudnienie ustało w podobnym co powoda trybie i skutek przejścia na lepszych warunkach do spółki (...) wskazał, że ostatecznie otrzymał premię roczną. Wprawdzie świadek nie pamiętał treści porozumienia, które podpisał, podał jednak, iż wydaje mu się, że ta była podobna do ujętej w porozumieniu podpisanym przez powoda. Świadek wskazał nadto, iż podpisaniu porozumienia nie towarzyszyły rozmowy o premii rocznej. Kwestionowanie zeznań wskazanych świadków, wobec braku przeciwdowodów i wobec podjętych później przez pracodawcę działań związanych z oceną celów premiowych powoda, pozbawione byłoby podstaw. Przedstawione przez pozwaną porozumienie zawarte z E. G. nie przeczy zeznaniom świadków. Przeciwnie, wyraźnie wymienia ono wśród roszczeń, które wyczerpuje (inaczej niż w przypadku porozumienia podpisanego przez powoda), roszczenie o wynagrodzenie, co przemawia za przyjęciem, że roszczenie to pracodawca traktuje w sposób szczególny (z uwagi zapewne na omówione dalej uregulowanie art. 84 k.p.)

§ 6 porozumienia stron procesu dotyczy wszystkich aktualnych i przyszłych roszczeń, wśród których nawet, gdy strony nie poruszały tej kwestii, mieści się roszczenie o wypłatę premii rocznej. Zapis ten tożsamy jest ze zrzeczeniem się roszczeń innych niż wskazane w porozumieniu, takiego zrzeczenia zaś w przypadku premii nie sposób uznać za skuteczne. Pozostawało ono bowiem w sprzeczności z prawem (art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Zgodnie z art. 84 k.p. pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. W orzecznictwie zakaz ten interpretuje się szeroko przyjmując, że użyte w przepisie pojęcie wynagrodzenia obejmuje też takie świadczenia jak nagroda jubileuszowa, odprawa emerytalna i rentowa czy ekwiwalent za niewykorzystany urlop (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2006 r., II PK 317/05, OSNP 2007/13-14/185, z dnia 14 czerwca 2012 r. I PK 229/11 i powołane tam orzeczenia). Nawet gdyby uznać tak szerokie rozumienie wskazanego pojęcia za nieuzasadnione (choć sąd orzekający poglądy Sądu Najwyższego podziela), bez wątpienia nie sposób byłoby wyłączać spod niego prawa do premii będącej wszak elementem wynagrodzenia. W § 3 załącznika nr 6 do (...) wskazano wyraźnie, iż wynagrodzenie pracownika określone w umowie składa się ze stałego wynagrodzenia zryczałtowanego i premii rocznej.

Choć zrzeczenie się prawa do premii (innego wynagrodzenia) jest nieważne, to w określonych okolicznościach uznać można, iż pracownik występujący z roszczeniem o świadczenie nadużywa swojego prawa. Tak przyjął też Sąd Najwyższy chociażby w wyroku z dnia 16 października 2009r., I PK 89/09, OSNP 2011/11-12/147. W ocenie sądu domaganie się premii w sytuacji zrzeczenia się prawa do tego świadczenia przy przejściu na lepszych niż dotychczas warunkach płacowych do innego zależnego od pracodawcy podmiotu mogłoby być uznane za nadużycie prawa, ale tylko wówczas, gdyby w istocie wyraźną wolą stron porozumienia w chwili jego zawierania było objęcie zrzeczeniem się wskazanego świadczenia tzn. gdyby negocjacje stron odnosiły się w sposób wyraźny do wskazanego świadczenia. W niniejszej sprawie, pomimo iż treść § 6 porozumienia odwołuje się do wszystkich świadczeń, o braku takiej woli świadczą działania pozwanej podjęte w lutym i marcu 2016r., a to dokonanie przez zarząd spółki w przewidzianym w umowie o pracę trybie oceny celów premiowych powoda, które byłoby zbyteczne, gdyby pozwana nie zamierzała wypłacić mu premii z uwagi na treść porozumienia. Dokumentacja przedstawiona przez powoda lub na jego żądanie przez pozwaną obok zeznań świadków A. S. i M. G. oraz przesłuchania powoda jednoznacznie potwierdza taką i to dwuetapową ocenę. Ocena dokonywana była przez ten sam zarząd pozwanej którego członkowie podpisali porozumienie z powodem, co jednoznacznie świadczy, że wolą spółki była wypłata byłemu pracownikowi premii (w przypadku zrealizowania warunków jej nabycia). Niemożliwym jest, by zarząd przeoczył ustanie zatrudnienia dyrektora finansowego i oceny dokonał omyłkowo. Zwrócenie się do powoda o uzupełnienie danych potrzebnych do oceny wskazuje, że działania zarządu stanowiły realną weryfikację realizacji celów premiowych, nie polegały zaś na podpisaniu wszystkich przedłożonych dokumentów bez sprawdzenia kogo dotyczą i czy odzwierciedlają rzeczywiste wyniki pracy. Stanowisko spółki co do wypłaty premii uległo zmianie dopiero po powołaniu nowego zarządu, przy czym, co wynika z zeznań świadka R. N. (wnioskowanego przez pozwaną), zarząd ten, podejmując decyzję o braku wypłaty, przede wszystkim kierował się ujawnieniem, nieprawidłowego w jego ocenie, wykorzystania kart służbowych. To ostatnie jednak nie mogło w rzeczywistości mieć żadnego wpływu na prawo do premii, które

wedle umowy o pracę uzależnione pozostawało wyłącznie od realizacji celów premiowych, dotyczących w 2015r. tylko uzyskania określonego finansowania. Innych warunków nie zawierał też załącznik nr 6 do (...). Pozwana ma możliwość żądania od pracownika naprawienia wynikłej z ewentualnego nieprawidłowego użytkowania kart szkody i z możliwości tej korzysta w odrębnym postępowaniu. Zważywszy na przewidzianą przepisami prawa pracy szczególną ochronę wynagrodzenia, odmowa jego zasądzenia z powołaniem się na regulację art. 8 k.p. może mieć miejsce zupełnie wyjątkowo. Odpowiedzialność pracownika za szkody wyrządzone pracodawcy uregulowana jest ściśle w kodeksie pracy i nie obejmuje utraty wynagrodzenia (wyjątek określony w art. 82 k.p. dotyczy innej sytuacji niż powoływana przez pozwaną). Pozwana miała możliwość wprowadzenia w regulaminie wynagradzania kadry kierowniczej przesłanek negatywnych prawa do premii (jak przykładowo działanie na szkodę spółki), jednak tego nie uczyniła.

Bez wątplenia premia, której domaga się powód, ma charakter premii regulaminowej tj. premii warunkowanej spełnieniem ściśle określonych przesłanek. W razie sporu co do zrealizowania warunków uprawniających do takiego świadczenia, ciężar dowodu spoczywa na dochodzącym premii pracownikowi. W niniejszej sprawie spór taki również występował. Dowody przedstawione przez powoda dały podstawy do uznania, iż ten zrealizował postawione cele premiowe w wymiarze 106%. Wynika to z zaakceptowanej w marcu 2016r. przez ówczesny zarząd spółki karty celów premiowych, a dodatkowo także korespondencji e – mail przedstawionej przez powoda, a dotyczącej informowania go o etapie oceny i ostatecznym jej wyniku oraz zeznań świadków A. S. i M. G.. Pozwana nie przedstawiła dowodów przeczących realizacji przez powoda celów premiowych, co więcej nie wskazała nawet w sposób wyraźny, wykonanie którego celu i w jakim stopniu kwestionuje. Przemawia to za uznaniem, iż kwestionowanie spełnienia przesłanek do premii nie znajduje oparcia w ustaleniach, wyliczeniach dokonanych przez spółkę, a stanowi jedynie formę obrony procesowej. Jak już wskazywano, nawet wnioskowany przez spółkę świadek R. N. wiązał brak wypłaty premii przede wszystkim z użytkowaniem przez powoda kart służbowych na prywatne potrzeby, nie zaś z niezrealizowaniem celów premiowych. Co prawda świadek nadmieniał też o nieosiągnięciu określonego wskaźnika finansowego (celu solidarnościowego), jednak pozwana nie przedstawiła żadnych dokumentów finansowych dających podstawy do ustalenia wskaźnika na innym niż w ocenionej karcie celów premiowych poziomie. Brak przedstawienia przez pozwaną jakichkolwiek dowodów stawiających w wątpliwość wykonanie celów premiowych skutkowało uznaniem za dostateczne dla wykazania spełnienia przesłanek prawa do premii dowodów przedstawionych przez powoda.

Do odmówienia powodowi prawa do premii nie może prowadzić brak zatwierdzenia wysokości świadczenia przez prezesa zarządu (powód w istocie nie wykazał, by do zatwierdzenia doszło). Ściśle określone przesłanki nabycia premii w umowie o pracę (uzależnienie jej od realizacji celów premiowych) nakazują uznać zatwierdzenie za czynność jedynie techniczną (akceptację poprawności wyliczenia) nie stanowiącą warunku koniecznego uzyskania świadczenia w wysokości 3,5 krotności wynagrodzenia (czy proporcjonalnie niższej). Inaczej rzecz może się przedstawiać co do dodatkowych 20% mających charakter uznaniowy (premia mogła, a nie musiała ulec podwyższeniu), powód jednak premii podwyższonej nie dochodził.

Bezspornym była wysokość wynagrodzenia powoda w roku 2015r. Wyliczona od niej premia roczna (wynagrodzenie x 3,5) odpowiada kwocie 84382, 83 zł. 75% tej kwoty (powód pracował 9 miesięcy w 2015r.) to 63287, 12 zł, czyli kwota dochodzona w niniejszym procesie. Żądanie główne podlegać zatem musiało uwzględnieniu w całości. Inaczej rzecz miała się z żądaniem odsetek. Powód dochodził bowiem odsetek od 1 stycznia 2016r. podczas gdy zarówno umowa o pracę jak i załącznik nr 6 do (...) określały (acz w sposób odmienny) późniejsze daty płatności premii. Sąd przyjął, iż roszczenie powoda było wymagalne w dacie wypłaty wskazanej w załączniku do (...) tj. w dniu 15 lutego 2015r. z uwagi na regulację art. 18 § 1 k.p. w zw. z art. 9 § 1 k.p. Tym samym odsetki zasądzono od dnia kolejnego, od którego pozwana pozostawała już w opóźnieniu (art. 481 § 1 i 2 k.p.c. w zw. z art. 300 k.p.). Za okres wcześniejszy żądanie odsetkowe nie zostało uwzględnione, natomiast przez przeoczenie sądu w wyroku nie znalazł się punkt obejmujący oddalenie tego żądania w pozostałej części. Okoliczność, iż oceny realizacji celów dokonano po dacie płatności wskazanej w załączniku nr 6 do (...), nie ma znaczenia. To do pozwanej należało bowiem przeprowadzenie oceny tak, by móc dokonać wypłaty w ustalonym terminie, ewentualnie, podjęcie odpowiednio wcześniej działań mających na celu modyfikację (...) w tym zakresie.

Orzeczenie o kosztach wydano na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę ma obowiązek zwrócić przeciwnikowi poniesione koszty celowego dochodzenia praw czy celowej obrony. Ponieważ żądanie główne uwzględniono w całości, a odsetkowe w przeważającej części powoda uznano za wygrywającego proces w całości, co skutkowało obciążeniem przeciwnika w całości poniesionymi kosztami. Na koszty te składały się: opłata od pozwu i wynagrodzenie zawodowego pełnomocnika określone zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z §3 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (t.j. Dz.U. 2015.1800 z późn.zm.) wedle brzmienia na dzień wnoszenia pozwu (§ 21 rozporządzenia)

Orzeczenie o rygorze natychmiastowej wykonalności uwarunkowane jest regulacją art. 477² § 1 k.p.c.

Dokonując ustaleń faktycznych sąd dał wiarę wszystkim powołanym w stanie faktycznym dowodom, częściowo już omówionym, albowiem te ze sobą korespondowały i nie zostały przedstawione dowody pozostające z nimi w sprzeczności. Jedyna rozbieżność dotyczyła udziału powoda w posiedzeniu zarządu, na którym dokonano oceny celów premiowych, jako że A. S., inaczej aniżeli inne osoby odnoszące się do tej kwestii (w tym powód), wskazywała, że powód w posiedzeniu uczestniczył. Sąd odmówił zeznaniom świadka w omawianym zakresie, przeczą im bowiem nie tylko zeznania powoda i M. G., ale i korespondencja e-mail w przedmiocie uzupełnienia prezentacji. W ocenie sądu nie przekreśla to jednak pozostałej części zeznań świadka. Pamiętać należy, iż ocena celów premiowych miała miejsce corocznie, podlegało jej wiele osób i kwestia obecności poszczególnych z nich mogła zatrzeć się w pamięci świadka składającej zeznania dopiero 2 lata później. Zeznania powoda uznano za nieprzekonujące w części dotyczącej ustaleń przy zawieraniu porozumienia, co zostało już omówione. Zbytecznym było prowadzenie dalszych dowodów na okoliczność zasad umieszczania w porozumieniach pozwanej z pracownikami zapisów o zaspokojeniu roszczeń wobec wskazanej przez sąd niemożności zrzeczenia się roszczenia o premię i brak podstaw do zastosowania na niekorzyść powoda art. 8 k.p.

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)