

Sygn. akt. IV P 194/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 października 2016r.

Sąd Rejonowy w Sanoku – Wydział IV Pracy w składzie:

Przewodniczący : SSR Elżbieta Domańska

Protokolant : Izabela Cieślik

po rozpoznaniu w dniu 26 września 2016r. w Sanoku

sprawy z powództwa G. S. (Pesel (...))

przeciwko pozwanemu przeciwko Bankowi (...) S.A. w W. (KRS (...))

o zapłatę

I. O d d a l a powództwo.

II. Z a s ą d z a od powódki G. S. na rzecz powoda

Banku (...) S.A. w W. kwotę 900 zł (słownie: dziewięćset złotych) tytułem zwrotu części kosztów procesu, odstępując od obciążania powódki kosztami procesu poniesionymi przez pozwanego w pozostałym zakresie.

Sygn. akt IV P 194/15

UZASADNIENIE

wyroku Sądu Rejonowego w Sanoku z dnia 6 października 2016 r.

Pozwem z dnia 24 listopada 2015 r., skierowanym przeciwko pozwanemu – Bankowi (...) S.A. w W., **powódka G. S.** wniosła o zasądzenie kwoty 21 104 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi z tytułu opóźnienia w wypłacie bonusu (MBO) za 2012 r. od dnia 17 czerwca 2013 r. do dnia zapłaty. W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż w związku z jej zatrudnieniem u pozwanego na podstawie umowy o pracę – kontraktem menażerskim z dnia 1 lipca 2004 r. wraz z aneksem z dnia 28 marca 2006 r. oraz załącznikiem do umowy o pracę z kwietnia 2008 r. przysługiwał jej w okresie zatrudnienia, które trwało do dnia 24 sierpnia 2015 r. bonus roczny za wykonywanie zadań obliczony na podstawie kryteriów Management by Objectives (MBO) stanowiący system motywacyjny „zarządzanie przez cele”, który uzależnia wypłatę bonusu od wyników realizacji nałożonych zadań ilościowych i jakościowych.

(stanowisko powódki zawarte w pozwie z dnia 20 listopada 2015 r. – k. 25)

Pozwany Bank (...) S.A. w W. w odpowiedzi na pozew z dnia 4 grudnia 2015 r. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych uzasadniając swoje stanowisko tym, iż zgodnie z § 6 ust. 1 pkt. 2 umowy o pracę z dnia 1 lipca 2004 r. zawartej z powódką przez pozwanego z tytułu zatrudnienia przysługuje jej bonus roczny w wysokości uzależnionej od wykonania postawionych zadań indywidualnych, obliczony na podstawie kryteriów Management by Objectives (MBO). Zgodnie z § 5 ust. 3 zasad wynagradzania w Banku (...) S.A. pracowników zatrudnionych na podstawie kontraktu menażerskiego bonus MBO jest składnikiem wynagrodzenia, który pracownik może otrzymać za realizację indywidualnych celów ilościowych i/lub jakościowych oraz po spełnieniu warunków określonych w „Zasadach systemu MBO”. Za realizację każdego celu indywidualnego przyznawana jest pracownikowi określona liczba punktów ważonych, zgodnie z zasadami określonymi w nocie technicznej - § 5 ust. 1 zasad systemu MBO. Suma punktów ważonych przyznanych pracownikowi za realizację poszczególnych celów

indywidualnych stanowi liczbę punktów MBO uzyskanych przez tego pracownika - § 5 ust. 2. Cele indywidualne na dany rok dla pracownika oraz standardy ich wykonania są precyzowane i ustalane do dnia 30 czerwca każdego roku, w formie noty technicznej. (§ 2 ust. 2 zasad) Powódka zaakceptowała notę techniczną na 2012 r. pomimo posiadania w tym zakresie wątpliwości. Zgodnie z § 3 ust. 3 zd. 2 zasad systemu MBO podpisanie przez pracownika noty technicznej jest równoznaczne z realizacją zawartych w niej celów indywidualnych oraz akceptacją warunków rozliczania wykonania celów i wysokości bonusu MBO. Nadto zgodnie z § 8 ust. 1 odwołanie może dotyczyć wyłącznie oceny realizacji celów ilościowych.

(odpowiedź na pozew z dnia 4 grudnia 2015 r. - k. 48 – 50)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka G. S. ma 62 lata. W Banku (...) S. A. w W. była zatrudniona w okresie od dnia 3 października 1994 r. do dnia 31 grudnia 1998 r. w pełnym wymiarze czasu pracy ostatnio na stanowisku menadżera ds. obsługi klienta i spraw obywatelskich oraz głównego księgowego w I Oddziale w U.. Umowa o pracę z powódką uległa rozwiązaniu na mocy porozumienia stron w związku z przejściem jej na emeryturę.

Zgodnie z umową o pracę – kontraktem menadżerskim z dnia 1 lipca 2004 r. skorygowanym aneksem do umowy o pracę z dnia 28 marca 2006 r. zawartym przez pozwanego z powódką z tytułu jej zatrudnienia u pozwanego przysługuje jej m.in. bonus roczny w wysokości uzależnionej od wykonania podstawowych zadań indywidualnych obliczonych na podstawie kryteriów Management by Objectives (MBO). Zasady obliczania bonusu rocznego, zasady przyznawania punktów określone zostały w załączniku do umowy. Kwota bonusu na dany rok oraz wykaz indywidualnych zadań na dany rok, zgodnie z powyższą umową, są każdorazowo przekazywane na piśmie pracownikowi przez Bank do dnia 30 czerwca każdego roku. Zadania te są wyznaczane na okres liczony od dnia ich otrzymania do końca roku. Jednocześnie do końcowego rezultatu wliczane są wyniki osiągnięte przez pracownika między 1 styczniem, a datą otrzymania celów. Bonus roczny wypłacany jest w ciągu 1 tygodnia od dnia zatwierdzenia przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy sprawozdania finansowego Banku za poprzedni rok. (§ 6) W przypadku uzyskania za realizację zadań w danym roku wyniku poniżej 80 punktów, bonus nie przysługuje.

Zgodnie z § 5 ust. 1 pkt. 2i ust. 3 zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych na podstawie kontraktu menadżerskiego przez Bank (...) S.A. w W. pracownikowi przysługuje składnik wynagradzania – bonus MBO, którego pracownik może otrzymać za realizację indywidualnych celów ilościowych i/lub jakościowych oraz po spełnieniu warunków określonych w „zasadach systemu MBO” określających szczegółowe zasady określania celów indywidualnych, ustalania wysokości i wypłacania bonusu MBO. Jak zostało to określone w zasadach systemu MBO pracownik objęty kontraktem menadżerskim otrzymuje do realizacji w każdym roku kalendarzowym cele indywidualne ilościowe i/lub jakościowe, które wynikają z przyjętej na dany rok strategii i kierunków działania Banku. Pracownik objęty kontraktem menadżerskim otrzymuje w trakcie spotkań roboczych informacje dotyczące strategii i kierunków działania Banku w danym roku kalendarzowym oraz zadań i celów wynikających dla niego ze strategii i kierunków działania Banku. Cele indywidualne na dany rok dla pracownika oraz standardy ich wykonania są precyzowane i ustalane do dnia 30 czerwca każdego roku, w formie noty technicznej. Nota techniczna określa w szczególności: 1) imię i nazwisko oraz stanowisko (jednostkę organizacyjną) pracownika, 2) definicje poszczególnych celów ilościowych i jakościowych, 3) wagi całkowite i cząstkowe poszczególnych celów, przy czym łączna waga całkowita wszystkich celów winna wynosić 100, 4) standardy (poziomy) wykonania poszczególnych celów, 5) punktację odpowiadającą poszczególnym poziomom wykonania każdego celu, 6) współczynnik solidarnościowy uwzględniający efekty współpracy pomiędzy poszczególnymi jednostkami/komórkami organizacyjnymi Banku, 7) sposób rozliczania wykonania celów oraz wysokość bonusu MBO, 8) osobę nadzorującą wykonanie celów. (§ 1 i 2 ust. 1 – 3 pkt. 1 – 8) Nota techniczna jest sporządzana i przekazywana pracownikowi w terminie do 30 czerwca każdego roku. Pracownik podpisuje dwa egzemplarze noty technicznej, przy czym jeden po podpisaniu zwraca osobie nadzorującej wykonanie celów, która przekazuje go do Pionu Zasobów Ludzkich. Podpisanie przez pracownika noty technicznej jest równoznaczne z przyjęciem do realizacji zawartych w niej celów indywidualnych oraz z akceptacją warunków rozliczania wykonania celów i wysokości bonusu MBO. W przypadku, gdy pracownik odmówi podpisania

noty technicznej, osoba nadzorująca wykonanie celów sporządza na nocie technicznej notatkę o odmowie przyjęcia przez pracownika noty technicznej. (§ 3 ust. 1, 2, 3 4) Cele indywidualne ilościowe są rozliczane po zakończeniu każdego roku kalendarzowego przez Pion Finansowy. Oceny realizacji celów indywidualnych jakościowych dokonuje osoba nadzorująca wykonanie celów, wskazana w nocie technicznej. Rozliczenie celów indywidualnych następuje w sposób: a) punktowy – w odniesieniu do celów jakościowych, b) skokowy lub mieszany (stosownie do zapisów w nocie technicznej) – w odniesieniu do celów ilościowych. Za realizację każdego celu indywidualnego przyznawana jest pracownikowi określona liczba punktów ważonych, zgodnie z zasadami określonymi w nocie technicznej. Suma punktów ważonych przyznanych pracownikowi za realizację poszczególnych celów indywidualnych stanowi liczbę punktów MBO uzyskanych przez tego pracownika. (§ 4 ust. 1,2, 3 a i b, 5 ust. 1 i 2) Raport rozliczający realizację celów indywidualnych jest sporządzony po upływie roku kalendarzowego przez Pion Zasobów Ludzkich i przekazywany pracownikowi, który w przypadku odmowy przyjęcia raportu zobowiązany jest niezwłocznie wskazać na piśmie przyczyny odmowy. Pracownikowi, który przyjął powyższy raport rozliczający przysługuje prawo odwołania się od ustaleń zawartych w raporcie. Odwołanie może dotyczyć wyłącznie oceny realizacji celów ilościowych i składa się je w terminie 7 dni roboczych od dnia otrzymania raportu rozliczającego dyrektorowi regionalnemu właściwego pionu biznesowego w przypadku osób nie będących pracownikami centrali Banku. Odwołania składa się na „arkuszu odwołania od raportu rozliczającego”. Odwołanie złożone w innej formie lub po terminie zostaje zwrócone pracownikowi bez rozpoznania. Dyrektor regionalny właściwego pionu biznesowego, w porozumieniu z dyrektorem regionalnym ds. personalnych, ocenia każde odwołanie pod kątem jego zasadności i w terminie 5 dni roboczych od daty upływu terminu do wniesienia odwołania w przypadku, gdy odwołanie oceni jako zasadne przesyła zbiorczo arkusze odwołań do departamentu planowania i kontrolingu właściwego pionu biznesowego, w przypadku, gdy odwołanie oceni jako niezasadne pisemnie informuje pracownika o przyczynie nieuwzględnienia odwołania. Pracownik, którego odwołanie zostało uznane za niezasadne, Pion Zasobów Ludzkich udziela pisemnej odpowiedzi wraz z podaniem przyczyny nieuwzględnienia odwołania. W przypadku, gdy odwołanie pracownika zostało uznane za zasadne, Pion Zasobów Ludzkich udziela pracownikowi stosownej odpowiedzi wraz ze skorygowanym raportem rozliczającym. (§ 8 ust. 1, 2 b), 3, 4 a) i b), 9) Pracownik uzyskuje prawo do bonusu MBO za dany rok kalendarzowy, jeżeli spełni łącznie następujące warunki: 1) przyjmie notę techniczną, 2) będzie realizował cele indywidualne określone w nocie technicznej, przez okres nie krótszy niż 3 miesiące, 3) uzyska co najmniej 80 punktów MBO. (§ 9 pkt. 1, 2, 3) Nota techniczna określa kwoty bonusu MBO, przy czym kwota bonusu MBO przysługująca za uzyskanie 80 pkt. MBO nie może być niższa niż 2 – krotność przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim roku, ogłoszona przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie art. 20 pkt. 1 lit. a ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2004 r., nr 39, poz. 353 z późn. zm.) Bonus MBO w kwocie w ten sposób ustalonej przysługuje pracownikowi w sytuacji, gdy realizował cele indywidualne określone w nocie technicznej przez okres nie krótszy niż 9 miesięcy. (§ 10 ust. 1 i 11 ust. 1). Wyplata tego bonusu MBO następuje jednorazowo w terminie 7 roboczych dni po Zwyczajnym Walnym Zgromadzeniu, na którym zatwierdzone zostaną wyniki Banku za dany rok.

(dowód: świadectwo pracy z dnia 24 sierpnia 2015 r. – k. 3 teczki A akt osobowych, umowa o pracę z dnia 1 lipca 2004 r. – k. 6, umowa o pracę – kontrakt menadżerski z dnia 1 lipca 2004 r. – k. 6, aneks do umowy o pracę zawarty w dniu 28 marca 2006 r. – k. 7, zasady wynagradzania w Banku (...) S.A. pracowników zatrudnionych na podstawie kontraktu menadżerskiego – k. 8 – 10, zasady systemu MBO – załącznik nr 1 – k. 10 – 12, zakres czynności G. S. na stanowisku menadżer obsługi klienta spraw operacyjnych i głównego księgowego – k. 22 25)

W 2011 r. doszło do zmiany struktury organizacyjnej Banku (...) S.A. w W. i utworzenie nowej struktury w terenie. Do tej pory oddział Banku w U., w którym pracowała powódka podlegający Regionowi Południowo – Wschodniemu w L. stał się oddziałem, który wszedł w skład wiązki oddziałów z wiodącym oddziałem w S.. Zmiana ta wiązała się z utworzeniem jednej dyrekcji dla całej wiązki, która znajdowała się obecnie w oddziale w S.. Oddział w U. stał się obecnie oddziałem podległym Oddziałowi w S., ale samodzielnie realizującym nałożone zadania. W 2011 r. już po utworzeniu wiązki powódka G. S. zauważyła, iż zadania ilościowe zostały jej określone na poziomie wiązki, a nie jak do tej pory na poziomie oddziału, w którym pracowała. Usłyszała wówczas odpowiedź od menadżera operacyjnego wiązki zatrudnionego w oddziale w S., iż w związku z tym, że obecnie oddział w U. należy do wiązki to zadania

ilościowe określone zostały na poziomie wiązki. Przyjęła to do wiadomości, zwłaszcza, że jak się dowiedziała menadżer operacyjny z oddziału w I. ma podobnie jak powódka ustalone zadania ilościowe na poziomie wiązki w K., w której skład wchodzi ten oddział. Powódka przyjęła notę techniczną na rok 2012 poprzez jej podpisanie. Zgodnie z tą notą w przypadku celu nr 1 dochody z działalności operacyjnej – złoty cel standardy wykonania zostały jej określone na poziomie 17 966 tys. PLN za co miała możliwość uzyskania 80 punktów MBO, 18 912 tys. PLN za co miała możliwość uzyskania 100 punktów MBO, w przypadku celu nr 2 wzrost liczby klientów z wynagrodzeniami/regularnymi wpływami na rachunek standardy wykonania określone zostały by otrzymać 80 pkt. MBO na poziomie 1 663, by otrzymać 100 pkt. MBO na poziomie 1 750, by otrzymać 120 pkt. MBO na poziomie 1 838, w przypadku celu nr 3 TRIM index by otrzymać 80 pkt. MBO standardy wykonania zostały określone na poziomie 62,30 pkt., by uzyskać 100 pkt. MBO standardy wykonania zostały określone na poziomie 63,30 pkt., by uzyskać 120 pkt. MBO standardy wykonania zostały określone na poziomie 64,80 pkt., w przypadku celu nr 4 wskaźnik uinternetowania i wyciągów elektronicznych by uzyskać 80 pkt. MBO standardy wykonania zostały określone na poziomie 53,24 %, by uzyskać 100 pkt. MBO standardy wykonania zostały określone na poziomie 56,04%, by uzyskać 120 pkt. MBO standardy wykonania zostały określone na poziomie 58,84 %. W powyższej notcie została również wskazana pracownikowi kwota przysługującego bonusu rocznego w związku z uzyskaną punktacją: minimalna kwota za 80 pkt. 22 000 zł., średnia kwota bonusu za 100 pkt. 28 000 zł., maksymalna kwota bonusu za 120 pkt. 40 000 zł. Powódka G. S. ustalone jej w notcie technicznej cele wykonała na poziomie: pierwszy 17 054, drugi 221, trzeci 63,99, czwarty 55,28, piąty 120. W związku z nie osiągnięciem przez powódkę określonych w notcie technicznej za ten rok standardów powódka nie otrzymała rocznego bonusu MBO za 2012 r. Zgodnie z informacją udzieloną pracownikom Banku (...) w dniu 17 czerwca 2013 r., z tą datą powódka i inni pracownicy pozwanego Banku mieli dostęp do raportów rozliczeniowych za rok 2012, i możliwość złożenia od nich odwołań w okresie od dnia 18 czerwca 2013 r. do dnia 26 czerwca 2013 r. Przy czym w dokumencie tym zaznaczono, iż pracownicy mają możliwość złożenia odwołania od uzyskanego wyniku. Wówczas po rozmowie z kierownikiem swojego oddziału Banku R. G., gdy otrzymali raporty z rozliczenia ich not technicznych za 2012 r., powódka dowiedziała się, iż jego nota techniczna za ten rok jest ustalona na poziomie oddziału, a jej na poziomie wiązki. Konsekwencją uzyskania przez powódkę powyższej informacji było złożenie przez nią w dniu 26 czerwca 2013 r. odwołania od rozliczenia rocznego noty MBO za 2012 r., w którym wniosła o rozpatrzenie realizacji celu na poziomie jej oddziału, gdyż jej nota wskazuje standardy wykonania dla całej wiązki PLD – 2 zaznaczając jako uzasadnienie swojego wniosku to, iż jako oddział podległy oddział Banku w U. nie ma decydującego wpływu na osiągnięcie celu na poziomie wiązki. W dniu 21 sierpnia 2013 r. powódka otrzymała odpowiedź Departamentu Planowania i Controllingu Komercyjnego Pionu Bankowości Detalicznej na odwołanie, iż wskazane w odwołaniu czynniki w zakresie osiągniętych przez oddział wyników w zakresie rozwoju biznesu nie stanowią podstawy do korekty rozliczenia jej zadania i noty. Powódka odpowiedziała na powyższe stanowisko pismem z dnia 23 sierpnia 2013 r., w którym ponownie poprosiła dyrektora operacyjnego, dyrektora regionu ds. personalnych o wyjaśnienie podstaw konstrukcji celów w jej notcie za 2012 r. na poziomie wiązki PLD – 2. Na powyższe pismo nie otrzymała już żadnej odpowiedzi. W dniu 24 listopada 2015 r., nie licząc już na pozytywne załatwienie swojego odwołania przez pozwanego, wniosła w tej sprawie pozew do Sądu.

(dowód; zeznania powódki – k. 89, nota techniczna na okres od dnia 1 stycznia 2012 r. do dnia 31 grudnia 2012 r. – k. 13 17, rozliczenie roczne noty technicznej MBO za rok 2012 – k. 18- 20, Etapy oraz harmonogram procesu odwołań MBO z dnia 17 czerwca 2013 r. umieszczony na poczcie elektronicznej powódki – k. 21, odwołanie od rozliczenia rocznego noty MBO za 2012 r. – 30 – 34, arkusz odwołania od raportu rozliczającego 2012 – k. 31 – 34, opinia jednostki controllingowej do złożonego odwołania od rozliczenia noty technicznej za 2012 r. – k. 36 – 37, pismo z dnia 23 sierpnia 2013 r. – k. 40, zeznania świadka R. G. – k. 88, zeznania świadka R. B. – k. 135)

Nota techniczna MBO powódki za 2013 r. została określona podobnie jak nota techniczna MBO za 2012 r. na poziomie wiązki, o czym otrzymała ona wiadomość 14 czerwca 2013 r. Po złożonym przez nią odwołaniu od noty technicznej MBO za 2012 r. w dniu 26 czerwca 2013 r. nota techniczna MBO za rok 2013 r. została skorygowana przez pozwanego, o czym powódka została poinformowana w dniu 28 czerwca 2013 r. Podobnych korekt pozwany dokonał w notach technicznych MBO za 2013 r. menadżerom operacyjnym w innych oddziałach Banku dostosowując je do standardów

wykonania na poziomie oddziału, a nie wiązki jak było to przyjęte w ich notach technicznych za 2012 r., a następnie za 2013 .

(dowód: nota techniczna MBO za rok 2013 z dnia 14 czerwca 2013 r. i z dnia 28 czerwca 2013 r. – k. 26, 26, zeznania powódki – k. 89 – 90)

Dokonane w niniejszej sprawie ustalenia faktyczne Sąd oparł o wskazany wyżej materiał dowodowy, uznając go za wystarczający do poczynienia stosownych ustaleń i rozstrzygnięcia na tej podstawie przedmiotowej sprawy.

Przede wszystkim Sąd dał wiarę dokumentom zebranych w aktach osobowych powódki oraz pozostałym przedłożonym przez strony dokumentom dotyczącym zasad wynagradzania pracowników pozwanego w tym przyznawania rocznego bonusu MBO. Dokumenty te nie budzą żadnych wątpliwości zarówno co do ich formy, jak i treści, znalazły potwierdzenie w zeznaniach przesłuchanych w sprawie osób, w tym w zeznaniach powódki.

Na zeznaniach przesłuchanych w sprawie świadków: R. G. i R. B. Sąd oparł się jako jasnych, konkretnych, korelujących z zebranymi w sprawie dowodami z dokumentów. Zeznania tych osób w powiązaniu z dowodami z dokumentów tworzą logiczną, przekonywującą całość.

Zeznania powódki korelują z zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Powódka inaczej ocenia ustalony stan faktyczny wyciągając z niego odmienne dla siebie skutki prawne niż pozwany.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo G. S. w ocenie Sądu jest nieuzasadnione i jako takie zasługuje na oddalenie.

Bezsporne w sprawie jest, że powódce należy się bonus roczny w wysokości uzależnionej od wykonania postawionych zadań indywidualnych obliczonych na podstawie kryteriów Management by Objectives (MBO) zgodnie z przyjętym w tym zakresie przez pozwanego zobowiązaniem w umowie o pracę z dnia 1 lipca 2004 r.

Zgodnie z zasadami systemu MBO, a w szczególności § 9 w związku z § 3, który stanowi, iż warunkiem uzyskania prawa do bonusu MBO za dany rok jest przyjęcie noty technicznej, realizowanie celi indywidualnych określonych w nocie technicznej przez okres nie krótszy niż 3 miesiące, uzyskanie co najmniej 80 pkt. MBO, przy czym podpisanie przez pracownika noty technicznej jest równoznaczne z przyjęciem do realizacji zawartych w niej celów indywidualnych oraz z akceptacją warunków rozliczenia wykonania celów i wysokości bonusu MBO - powódka wszystkie te warunki spełniła przy ustalaniu jej prawa do bonusu MBO za 2012 r. Przede wszystkim przyjęła notę techniczną przyjmując tym samym do realizacji zawarte w niej cele indywidualne, warunków rozliczenia wykonania celów i wysokości bonusu MBO. Jej cele indywidualne pozwany określił na rok 2012 na poziomie całej wiązki, do której należy oddział w U., a powyższe ustalenie celów ma charakter uznaniowy, gdyż dla każdego pracownika są one określone indywidualnie. Zdaniem Sądu, nie ma znaczenia dla ustalenia celów indywidualnych w nocie technicznej na określonym poziomie, to jak cele te pozwany określił innemu pracownikowi zatrudnionemu w tym samym oddziale Banku. Podpisanie noty technicznej przez pracownika wiąże się dla niego z niedającym się podważyć określeniem mu na danym poziomie celi indywidualnych, które mogą być określone na poziomie z góry nie mogącym być przez niego zrealizowanym i przez to również z góry nie mogącym zostać przez niego wykonanym. Mimo to zasady systemu MBO nie przewidują, by pracownik mógł określone mu w nocie technicznej cele indywidualne kwestionować. Zgodnie z nimi może on odwoływać się jedynie od ustaleń zawartych w raporcie dotyczących wyłącznie realizacji celów ilościowych. Jest to związane z tym, iż cele indywidualne są określone przez pracodawcę uznaniowo. To, iż pozwany w wyniku odwołania powódki dostrzegł w jej przypadku fakt określenia jej celi indywidualnych na poziomie wiązki, a innemu pracownikowi kierownikowi tego oddziału na poziomie oddziału i skorygował sam wcześniej ustaloną jej notę techniczną MBO na rok 2013 dostosowując jej cele indywidualne do poziomu oddziału, w którym pracuje było jego dobrą wolą, żaden bowiem z przepisów regulujących zasady przyznawania tego dodatkowego składnika wynagrodzenia nie precyzuje zasad ustalania celi indywidualnych zawartych w nocie technicznej, którą otrzymują pracownicy każdego roku do 30 czerwca.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak wyżej.

W pkt. II wyroku Sąd zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 900 zł tytułem zwrotu części kosztów procesu, a to na podstawie

art. 98 § 1 w związku z art. 102 kodeksu postępowania cywilnego (zwanego dalej: k.p.c.) i z art. 13 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 i pkt 2 w zw. z § 6 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (w brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia pozwu). Zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c., mającym zastosowanie również w sprawach rozpatrywanych przez Sąd pracy, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez pozwanego były koszty wynagrodzenia reprezentującego go profesjonalnego pełnomocnika, a pozwany złożył wniosek o ich zwrot w wysokości przewidzianej przez obowiązujące przepisy prawa. Sąd nie obciążył powódki całością tych kosztów mając na uwadze, iż obecnie nigdzie nie pracuje, pobiera jedynie emeryturę, a dochodzone przez nią pozwem żądanie wiąże się z domaganiem się od pozwanego otrzymania wynagrodzenia za pracę w pełnej należnej jej wysokości. W jej przekonaniu część jego nadal pracodawca jej nie wypłacił, a w związku z odmową jego jej przyznania nie pozostawało jej żadne inne rozwiązanie jak wytoczenie powództwa do Sądu. Argumenty jej natomiast podnoszone podczas procesu na uzasadnienie swojego stanowiska były racjonalne i przekonujące.

Sędzia Sądu Rejonowego

Elżbieta Domańska

Zarządzenie:proszę),

1. Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikom stron.
2. Kal. 14 dni.

Sędzia Sądu Rejonowego

Elżbieta Domańska