

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 6 listopada 2019 roku powód M. O., prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą BUSINESS (...), domagał się od strony pozwanej (...) spółki z o.o. we W. zasądzenia kwoty 12505,87 euro wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w transakcjach handlowych oraz kosztami procesu. W uzasadnieniu wskazał, że łączyła go ze stroną pozwaną umowa o świadczenie usług (kontrakt menadżerski) i z tytułu realizacji obowiązków z niej wynikających oprócz wynagrodzenia przysługiwała mu także roczna premia (bonus). Strona pozwana nie zapłaciła na jego rzecz całości premii za rok 2017, mimo wezwania do zapłaty.

W dniu 12 maja 2020 roku został wydany nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym, którym zasądzono kwotę dochodzoną pozwem oraz 6287 zł kosztów procesu.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu. Przede wszystkim zarzuciła, że powód nie wykazał, aby spełnił warunki do otrzymania całości premii za rok 2017. Zarzuciła także, że wypłata premii w pełnej wysokości była uzależniona od osiągnięcia przez nią oraz (...) spółkę z o.o. we W. określonych wyników finansowych, a przez powoda kluczowych wskaźników efektywności (KPI) oraz zachowania określonego przez menadżera. Niezależnie od tego strona pozwana zarzuciła, że była uprawniona do jednostronnego zmniejszenia wysokości rocznej premii przysługującej powodowi za rok 2017 oraz że przy obliczeniu rocznej premii brano była pod uwagę indywidualna ocena wyników pracy powoda, która nie pozwoliła na wypłatę bonusu w pełnej wysokości. Strona pozwana zarzuciła wreszcie, że przyznanie premii w pełnej wysokości wymagało wspólnej akceptacji wszystkich przełożonych powoda, która nigdy nie została wyrażona.

W odpowiedzi na sprzeciw od nakazu zapłaty powód w całości podtrzymał żądanie pozwu.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

W dniu 13 stycznia 2017 roku (...) spółka z o.o. we W. (spółka) zawarła z M. O., prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą BUSINESS (...) (menadżerem) umowę o świadczenie usług zarządzania (kontrakt menadżerski). Na podstawie umowy menadżer zobowiązał się do wykonywania obowiązków na rzecz spółki oraz w odniesieniu do całej grupy (...) w zakresie, w jakim spółka była zaangażowana w „działalność cyfrową”, w tym (...) spółkę z o.o. i (...) LTD (spółki podstawowej działalności), wskazanych w opisie stanowiska stanowiącym załącznik do umowy.

Zgodnie z tym opisem stanowiska menadżera nadano tytuł lidera integracji rozwiązań cyfrowych, a celem tego stanowiska było, aby wraz z liderem sukcesu klienta ds. cyfrowych przedsiębiorstwa, kierownikiem doradztwa ds. rozwiązań cyfrowych i kierownikiem rozwoju cyfrowych rozwiązań biznesowych połączyć wysiłki, aby zintegrować zasoby Cyfrowej Platformy (...) na całym świecie do modelu biznesowego (...) w celu zarządzania integracją, wspólnymi zasobami wśród nowych i istniejących klientów, aby zidentyfikować i przybliżyć wzrost dochodów i uzasadnione szanse osiągnięcia zysku z istniejącymi klientami. Miało to prowadzić do sukcesu portfela produktów cyfrowych. Ponadto menadżer miał działać jako integralna część zdolności spółek dostarczania rozwiązań w celu wzrostu działalności. W związku z tym do obowiązków menadżera należało:

- integracja osób z (...) i klientów do kultury, narzędzi i procesów (...);
- przywództwo merytoryczne dla studia rozwiązań cyfrowych;
- wspieranie lidera rozwiązań cyfrowych w działalności dotyczącej składania ofert i prezentacji,
- dążenie do sukcesu obecnych klientów (...), chyba że nastąpi przeniesienie do innej grupy w celu zarządzania, w tym dochodami i zyskami,

- rozumienie działalności biznesowej klientów i dostarczanie pomysłów, rozwiązań i usług w celu wspierania ich wzrostu;
- pomoc w osiągnięciu maksymalnego zysku w studiu rozwiązań cyfrowych:
- pomoc w prognozowaniu wymaganej wydajności zasobów do celów studia rozwiązań cyfrowych,
- wspieranie nauki i rozwoju, w tym kompetencji studia, aby spełnić wymagania organizacji dostaw i rozwoju biznesowego, a także organizacji doradztwa,
- weryfikacja ofert pod względem kompletności i ryzyka,
- wspomaganie zarządzania zyskiem i stratą studia w ramach różnych organizacji dostaw,
- wspomaganie zarządzania celami dotyczącymi dochodów dla studia rozwiązań cyfrowych,
- wspomaganie zarządzania celami dotyczącymi kosztów dla studia rozwiązań cyfrowych,
- wspomaganie zarządzania celami dotyczącymi zysku dla studia rozwiązań cyfrowych;
- zarządzanie pracownikami bezpośrednio i pośrednio powiązаныmi ze studiem cyfrowym:
- integrowanie się z zespołami klienta w celu poszukiwania szans dla klienta w kontekście usług świadczonych przez spółkę,
- weryfikowanie (poświadczanie) zgodności modelu biznesowego (zespół dedykowany, oparty na projekcie, rozliczenie według czasu pracy i zużytych materiałów) z potrzebami klienta,
- pomost do uzgadniania (i czasami identyfikowania) kwestii dotyczących metodologii, narzędzi i zespołu z kierownictwem wykonawczym klienta,
- wspomaganie zarządzania wykorzystaniem zasobów przydzielonych do studia;
- przywództwo:
- rozwijanie umiejętności i kompetencji przydzielonych do studia rozwiązań cyfrowych,
- wspieranie zatrudniania najlepszych pracowników do zespołu studia rozwiązań cyfrowych,
- monitorowanie satysfakcji pracowników na każdym poziomie interesariuszy i inicjowanie zmian koniecznych do zwiększenia satysfakcji;
- współpraca z account executive w sprawie klientów, którzy zostaną dodani do portfela w związku z rozwiązaniami cyfrowymi wymaganymi od studia.

Umowa została zawarta na okres trzech lat. Spółka była uprawniona do rozwiązania umowy z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, ze skutkiem na koniec miesiąca kalendarzowego. W takim przypadku bonus za efektywność miał zostać wypłacony menadżerowi zgodnie z (...).

Z tytułu realizacji umowy menadżerowi przysługiwało:

- podstawowe wynagrodzenie w wysokości 6437,50 euro miesięcznie, powiększone o obowiązujący podatek VAT,
- roczna premia w wysokości 25750 euro, powiększona o obowiązujący podatek VAT, na podstawie warunków wypłaty premii, stanowiących załącznik numer 1 do umowy,

- ryczałt na benzynę w wysokości 849 euro miesięcznie, powiększony o obowiązujący podatek VAT.

Pozostałe dodatki należne menadżerowi miały być takie same, jak dodatki oferowane przez spółkę jej podwykonawcom w danym czasie. Po każdym miesiącu kalendarzowym wykonywania obowiązków na podstawie umowy menadżer miał wystawić odpowiednią fakturę pomiędzy piątym a dziesiątym dniem kolejnego miesiąca. Kwota wynagrodzenia miała zostać powiększona o podatek VAT, naliczony według stawki obowiązującej w dniu wystawienia faktury VAT.

Zgodnie z warunkami (harmonogramem) wypłaty premii, stanowiącymi załącznik numer 1 do umowy, premia śródroczna miała być wypłacona na koniec czerwca w formie zaliczki, wynoszącej 40% całkowitej premii. Płatność miała być dokonana pod warunkiem, że:

- spółka osiągnie 80% wartości docelowej dochodów i (...),
- pracownik będzie na dobrej drodze do osiągnięcia kluczowych wskaźników efektywności i zachowania ustalonego przez menadżera.

Z kolei na koniec roku, w ciągu jednego miesiąca od końcowych wyników finansowych, miała nastąpić całkowita płatność premii, pomniejszonej o już wypłaconą zaliczkę. Warunki te mogły podlegać corocznym zmianom.

Tożsame warunki przyznawania premii rocznej ( (...)) zostały także zawarte w planie premii rocznej ( (...)), obowiązującym w spółce od kwietnia 2017 roku. Sprecyzowano tam dodatkowo, że względne wyniki uczestnika mogą powodować wzrost (obniżenie) wypłaty i mają opierać się na osiągniętych KPI oraz zachowaniu podlegającym ocenie przez menadżera.

(dowód: bezsporne;

umowa z załącznikami i tłumaczeniem – k. 19-27, 63-70 i 214-221;

plan rocznej premii z tłumaczeniem – k.142-143, 180-181 i 200-201;

zestawienie struktury organizacyjnej – k. 186;

przesłuchanie powoda z dnia 21.01.2022 roku [0:05-1:00];

przesłuchanie strony pozwanej z dnia 21.01.2022 roku [1:01-1:25])

Zawarcie powyższej umowy było związane z nabyciem przez podstawową spółkę grupy (... ) ( (...)) wszystkich udziałów (... ) spółki z o.o. we W., skutkującym integracją struktur tego podmiotu ze strukturami spółek należących do grupy (...).

Z uwagi na powyższe (... ) spółce z o.o. (należącej do grupy kapitałowej) powierzono proces przejęcia udziałów w (... ) spółce z o.o. i opracowanie założeń osiągnięcia przez tę spółkę sukcesu w ramach grupy kapitałowej.

(dowód: bezsporne;

prezentacja planu przejęcia wraz z tłumaczeniem – k. 125-134 i 189-198;

korespondencja elektroniczna – k. 238;

przesłuchanie powoda z dnia 21.01.2022 roku [0:05-1:00])

W kwietniu 2017 roku menadżer został poinformowany, że w związku ze swoją rolą i hierarchą w spółce uczestniczy w rocznym planie premiowania w 2017 roku ( (...)), a jego planowane roczne wynagrodzenie za osiągnięcie planowanych wyników wynosi łącznie na dzień 1 kwietnia 2017 roku 102974 euro, z czego 77250 euro to stałe wynagrodzenie, 25724

euro to wynagrodzenie zmienne ( (...)) z celem w wysokości 33,30% wynagrodzenia stałego. Jednocześnie wskazano, że celami (...), które napędzają wyniki spółki są dochody w wysokości 189 mln dolarów i (...) na poziomie 16%.

(dowód: pismo z tłumaczeniem – k. 235-236)

W wiadomości elektronicznej z dnia 4 lipca 2017 roku pracownik spółki (U. O.) poinformował menadżera, że przysługujące mu wynagrodzenie za czerwiec 2017 roku w łącznej kwocie 16972,28 euro będzie obejmowało miesięczne wynagrodzenie wynoszące 6437,50 euro; zwrot kosztów podróży w kwocie 57,15 euro; ryczałt na benzynę do samochodu w wysokości 849 euro oraz premię w kwocie 9628,63 euro.

W dniu 8 lipca 2017 roku menadżer wystawił fakturę VAT nr (...), w której obciążył spółkę kwotą w wysokości 21674,08 euro brutto (17621,20 euro netto), obejmującą należności wskazane w wiadomości elektronicznej, w tym kwotę premii 9628,63 euro netto, powiększoną o podatek VAT w wysokości 2214,58 euro.

Faktura powyższa została zapłacona przez spółkę w dniu 19 lipca 2017 roku.

(dowód: bezsporne;

korrespondencja elektroniczna z tłumaczeniem – k. 28 i 222-224;

faktura VAT – k. 29;

potwierdzenie przelewu – k. 30)

Dodatkowo w wiadomości elektronicznej z dnia 10 lipca 2017 roku dyrektor zarządzający spółki (C. B.) poinformował uprawnionych do rocznej premii (bonusu), w tym menadżera, o wynikach w pierwszej połowie roku wskazując, że prognoza przychodów osiągnęła poziom 99%, prognoza marży zysku operacyjnego kształtowała się na poziomie 108%, a obroty z nowo pozyskanego klienta wyniosły około 53%, co pozwoliło na pełną wypłatę pierwszej części premii (po zaakceptowaniu tego przez poszczególnych kierowników na podstawie wyników współpracowników).

(dowód: korespondencja elektroniczna z tłumaczeniem – k. 45 i 229-232)

W dniu 25 stycznia 2018 roku przedstawiciel zarządzającej kadry menadżerów (P. Ł.) poinformował menadżera, że zaakceptował w systemie przyznanie mu 100% bonusu za rok 2017 i przekazał tę decyzję do dalszej akceptacji.

(dowód: korespondencja – k. 31;

raport z audytu z załącznikiem i tłumaczeniem – k. 148, 183 i 185)

Menadżer odbył także rozmowę z innym przedstawicielem kadry menadżerów (B. B.), który zapewnił go o akceptacji decyzji o przyznaniu pełnej kwoty bonusu za rok 2017 wobec zadowolających wyników jego pracy.

(dowód: raport z audytu z załącznikiem i tłumaczeniem – k. 148, 183 i 185;

przesłuchanie powoda z dnia 21.01.2022 roku [0:05-1:00])

W wiadomości elektronicznej z dnia 12 lutego 2018 roku pracownik spółki (S. L.) poinformował menadżera o opóźnieniu w rozliczeniu rocznych premii (bonusów), wynikającym z konieczności przeglądu wyników zespołu platformy cyfrowej i indywidualnych wyników związanych z rocznymi premiami. Następnie w wiadomości elektronicznej z dnia 22 lutego 2018 roku poinformował menadżera, że na skutek posiedzenia zarządu spółki udało się domknąć ostateczną kwotę, co miało pozwolić na podzielenie się ogólnym wynikiem tych ustaleń.

(dowód: korespondencja elektroniczna z tłumaczeniem – k. 32 i 225-228)

W tym samym miesiącu (lutym 2018 roku) przedstawiciel spółki (V. S.) poinformował menadżera, że w oparciu o decyzje dotyczące wyników podjęte przez zarząd i zespół zarządczy została przyznana na jego rzecz premia roczna z tytułu (...) za rok 2017 w łącznej kwocie 15583 euro. Wskazał także, że część z przyznanej premii (9629 euro) została mu już wypłacona w formie zaliczki, a pozostałą część premii w wysokości 5954 euro otrzyma wraz z pensją za luty 2018 roku.

(dowód: decyzja wraz z tłumaczeniem – k. 140, 178 i 199;

zestawienie płatności z tłumaczeniem – k. 136 i 174;

raport z audytu z załącznikiem i tłumaczeniem – k. 148, 183 i 185)

W piśmie z dnia 27 lutego 2018 roku spółka poinformowała menadżera, że wypowiada umowę z dnia 13 stycznia 2017 roku (kontrakt menadżerski) z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 maja 2018 roku (na podstawie punktu 4.1.1 kontraktu). Jednocześnie zwolniła menadżera ze świadczenia na jej rzecz jakichkolwiek usług w okresie wypowiedzenia umowy.

(dowód: bezsporne;

pismo z dnia 27.02.2018 roku – k. 35)

W dniu 3 kwietnia 2018 roku menadżer wystawił fakturę VAT nr (...), w której obciążył spółkę kwotą 16285,82 euro brutto (13240,50 euro netto), obejmującą wynagrodzenie za świadczenie usług informatycznych w kwocie 7286,50 euro, powiększone o podatek VAT w wysokości 1675,90 euro oraz premię w kwocie 5954 euro, powiększoną o podatek VAT w wysokości 1369,42 euro.

Faktura powyższa została zapłacona przez spółkę w dniu 23 kwietnia 2018 roku.

(dowód: bezsporne;

faktura VAT – k. 33;

potwierdzenie przelewu – k. 34)

W piśmie z dnia 24 kwietnia 2019 roku pełnomocnik menadżera wezwał spółkę do zapłaty kwoty 10167 euro z tytułu pozostałej części niewypłaconej premii rocznej (bonusu).

W odpowiedzi w piśmie z dnia 30 kwietnia 2019 roku pełnomocnik spółki odmówił zapłaty wskazując, że spółka uregulowała wszelkie należności z tytułu bonusu, jakie przysługiwały menadżerowi i nie uznaje żadnych dalszych roszczeń z tego tytułu.

W piśmie z dnia 30 września 2019 roku pełnomocnik menadżera ponownie wezwał spółkę do zapłaty kwoty 10167 euro.

(dowód: bezsporne;

wezwanie z dnia 24.04.2019 roku z pełnomocnictwem – k. 36-37;

pismo z dnia 30.04.2019 roku z pełnomocnictwem i kopertą – k. 38-42;

pismo z dnia 30.09.2019 roku z dowodem odbioru – k. 43-44)

W dniu 4 listopada 2019 roku menadżer wystawił fakturę VAT nr (...), w której obciążył spółkę kwotą 12505,87 euro brutto (10167,37 euro netto) za usługę informatyczną – pozostałą część zgodnie z punktem 5.1.2 umowy z dnia 13.01.2017 roku – z terminem płatności do dnia 21 listopada 2019 roku.

(dowód: bezsporne;

faktura VAT – k. 59)

Według sprawozdania finansowego za okres obrotowy od dnia 1 lipca 2016 roku do dnia 31 grudnia 2017 roku (...) spółka z o.o. we W. na koniec 2017 roku posiadała aktywa o łącznej wartości 7850942,25 zł (na dzień 30 czerwca 2016 roku 4384936,05 zł), osiągnęła przychody netto ze sprzedaży produktów w kwocie 42598743,47 zł (w okresie od dnia 1 lipca 2015 roku do dnia 30 czerwca 2016 roku 14355841,55 zł), a zysk z działalności operacyjnej (...) wyniósł 2584831,88 zł (w okresie od dnia 1 lipca 2015 roku do dnia 30 czerwca 2016 roku 905617,24 zł).

Według ogólnych wyników w 2017 roku (...) spółka z o.o. we W. osiągnęła faktyczne przychody w kwocie 183,60 milionów dolarów oraz zysk operacyjny (...) na poziomie 17%.

(dowód: bezsporne;

sprawozdanie finansowe za rok 2017 – k. 46-56;

sprawozdanie zarządu – k. 57-58;

dokumentacja fotograficzna z tłumaczeniem – k. 233-234 i 237)

(...) spółka z o.o. we W. w 2017 roku osiągnęła przychody w wysokości 3762926 dolarów, a marża z zysku wyniosła 16,70%.

(dowód: bezsporne;

korrespondencja elektroniczna z tłumaczeniem – k. 138 i 176)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo w całości zasługiwało na uwzględnienie.

Bezsporne w niniejszej sprawie było przede wszystkim zawarcie przez strony umowy (kontraktu menadżerskiego). Poza sporem było także to, że z tytułu realizacji obowiązków umownych oprócz wynagrodzenia przysługiwała powodowi (w momencie spełnienia określonych umową warunków) także roczna premia (bonus) w wysokości 25750 euro netto oraz że strona pozwana przyznała i wypłaciła powodowi część tej premii w kwocie 15582,63 euro netto (19166,63 euro brutto). Właściwie poza sporem były również warunki uzyskania premii w pełnej wysokości za rok 2017, to jest osiągnięcie przez stronę pozwaną w 2017 roku wartości docelowej dochodów (189 milionów dolarów) oraz (...) (17%), a także znajdowanie się pracownika na dobrej drodze do osiągnięcia kluczowych wskaźników efektywności (KPI) oraz zachowania określonego przez menadżera. Poza sporem było wreszcie to, że strona pozwana w 2017 roku osiągnęła faktyczne przychody w kwocie 183,60 milionów dolarów oraz zysk operacyjny (...) na poziomie 17%. Istota sporu w niniejszej sprawie sprowadzała się natomiast do tego, czy powodowi przysługiwało roszczenie o zapłatę premii (bonusu) za rok 2017 w pełnej wysokości.

Trzeba w tym miejscu przypomnieć, że postępowanie cywilne ma charakter kontrydiktoryjny, czego wyrazem jest przede wszystkim dyspozycja art. 232 k.p.c., określająca obowiązek stron do wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne, co z kolei jest potwierdzeniem reguły zawartej w art. 6 k.c., wyznaczającej sposób rozłożenia ciężaru dowodu. Podkreślić należy, że zasady art. 6 k.c. i 232 k.p.c. nie określają jedynie zakresu obowiązku zgłaszania dowodów przez strony, ale rozumiane muszą być przede wszystkim i w ten sposób, że strona,

która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swych twierdzeń ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu co do tych okoliczności na niej spoczywał. Zaznaczyć także należy, że nie jest rzeczą Sądu poszukiwanie za stroną dowodów przez nią nie wskazanych, mających na celu udowodnienie jej twierdzeń (tak również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 grudnia 1996 roku, I CKU 45/96, OSNC 1997, nr 6-7, poz. 76). Dopuszczenie dowodów z urzędu jest bowiem prawem, a nie obowiązkiem Sądu, z którego to prawa powinien szczególnie ostrożnie korzystać, tak by swym działaniem nie wspierać żadnej ze stron procesu. Faktycznie działanie Sądu z urzędu powinno ograniczać się tylko do sytuacji, gdy strona działa bez fachowego pełnomocnika i dodatkowo jest nieporadna. Z zasady nie dotyczy to więc przedsiębiorcy, którego profesjonalizm powinien obejmować także sferę funkcjonowania w obrocie prawnym.

Wobec powyższego należy stwierdzić, że zgodnie z ogólną regułą, wyrażoną w art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Wskazana zasada oznacza, że powód składając pozew powinien udowodnić fakty, które w jego ocenie świadczą o zasadności powództwa. Udowodnienie faktów może nastąpić przy pomocy wszelkich środków dowodowych przewidzianych przez kodeks postępowania cywilnego. Nie ulega także wątpliwości, że co do zasady to na powodzie spoczywa ciężar udowodnienia twierdzeń zawartych w pozwie, bowiem to on domaga się zapłaty i powinien udowodnić zasadność swojego roszczenia. Reguła dotycząca ciężaru dowodu nie może być jednak pojmowana w ten sposób, że ciąży on zawsze na powodzie. W zależności od rozstrzyganych w procesie kwestii faktycznych i prawnych ciężar dowodu co do pewnych faktów będzie spoczywał na powodzie, co do innych z kolei – na pozwanym.

Nie ulega przy tym wątpliwości, że w niniejszej sprawie co do zasady to na powodzie spoczywał ciężar udowodnienia istnienia dochodzonego roszczenia. Strona pozwana powinna natomiast wykazać ewentualne nieistnienie zobowiązania (że nigdy nie istniało lub wygasło, na przykład skutek zapłaty, lub też, że istnieje w kwocie niższej niż dochodzona).

Trzeba w tym miejscu przypomnieć, że właściwie bezsporne były warunki uzyskania premii w pełnej wysokości, to jest osiągnięcie przez stronę pozwaną w 2017 roku wartości docelowej dochodów (189 milionów dolarów) oraz (...) (17%), a także znajdowanie się pracownika na dobrej drodze do osiągnięcia kluczowych wskaźników efektywności (KPI) oraz zachowania określonego przez menadżera. Poza sporem było także to, że strona pozwana w 2017 roku osiągnęła niezbędne warunki finansowe do wypłaty premii, uzyskując faktyczne przychody w kwocie 183,60 milionów dolarów oraz zysk operacyjny (...) na poziomie 17%. Dodatkowo powód dla potwierdzenia powyższych okoliczności przedłożył skierowaną do niego (w kwietniu 2017 roku) informację o udziale w rocznym programie premiowym i konkretnych celach finansowych strony pozwanej, po osiągnięciu których miała mu przysługiwać roczna premia (...) oraz sprawozdanie finansowe strony pozwanej i dokumentację fotograficzną dotyczącą ogólnych wyników finansowych strony pozwanej w 2017 roku. Trzeba w tym miejscu także podkreślić, że strona pozwana nie zakwestionowała prawdziwości tych dokumentów oraz ich treści, przyznając w sprzeciwie od nakazu zapłaty, że osiągnęła cel finansowy w zakresie przychodu oraz (...). Tym samym nie ulegało wątpliwości, że niezbędne warunki finansowe (odpowiedni przychód strony pozwanej oraz (...)) do uzyskania premii rocznej w pełnej wysokości co do zasady zostały spełnione.

Strona pozwana w sposób ogólny zarzuciła wprawdzie, że poprzez wartość docelową przychodów wskazaną w warunkach uzyskania premii należało rozumieć także oczekiwany przez nią przychód (powyższej 5000000 zł) (...) spółki z o.o. we W., której udziały zostały nabyte w 2017 roku przez podstawową spółkę grupy (...) (...). Należy w tym miejscu jednak podkreślić, że z informacji skierowanej do powoda w kwietniu 2017 roku w przedmiocie konkretnych celów finansowych niezbędnych do przyznania premii w pełnej wysokości w żaden sposób nie wynikało, aby przychody (...) spółki z o.o. w 2017 roku miały mieć jakikolwiek wpływ na ustalenie wysokości tej premii. Dodatkowo także w świetle wiarygodnych zeznań powoda (oraz strony pozwanej) nie było w ocenie Sądu podstaw do stwierdzenia takich okoliczności (takiego warunku). Powód w trakcie przesłuchania zeznał bowiem (a Sąd uznał jego zeznania za wiarygodne), że w 2017 roku dokonywano dopiero integracji struktur (...) spółki z o.o. we W. ze stroną pozwaną (strukturami grupy (...)) oraz uzgadniania celów współpracy w ramach tej grupy kapitałowej, o czym świadczyła przedstawiona przez stronę pozwaną prezentacja planu przejścia oraz treść korespondencji elektronicznej

wymienionej przez niego z przedstawicielami strony pozwanej w październiku 2017 roku, które w żadnym zakresie nie odnosiły się do warunków przyznawania premii rocznej, a w szczególności ich nie modyfikowały. Okolicznościom tym nie zaprzeczył w trakcie przesłuchania także prezes zarządu strony pozwanej.

Należy w tym miejscu dodatkowo podkreślić, że to nie strona pozwana nabyła udziały w (...) spółce z o.o. we W., ale podstawowa spółka grupy (...), czyli (...).

W ocenie Sądu strona pozwana nie wykazała także w żaden sposób (a to na niej spoczywał ciężar dowodu w tym zakresie), aby wyznaczyła powodowi jakiegokolwiek kluczowe wskaźniki efektywności (KPI) oraz określone zachowania (w tej kwestii strona pozwana właściwie nie zgłosiła nawet konkretnych twierdzeń [zarzutów]).

Trzeba w tym miejscu podkreślić, że strona pozwana w sposób ogólny zarzuciła jedynie, że powód nie wykazał spełnienia przesłanek uprawniających go do uzyskania premii rocznej w pełnej wysokości. W ocenie Sądu tak sformułowany zarzut nie był jednak prawidłowy (i wystarczający do odparcia żądania pozwu). Nie ulega bowiem wątpliwości, że podstawowym zadaniem (i obowiązkiem) strony pozwanej jest wypowiedzenie się co do faktów przytoczonych w pozwie przez powoda, ewentualnie zgłoszenie twierdzeń (zarzutów) niweczących roszczenie powoda. To do Sądu (a nie do strony) należy natomiast ocena, czy powód (lub strona pozwana) udowodnił (wykazał) swoje twierdzenia (zarzuty).

Strona pozwana nie wskazała jednak nawet w niniejszym postępowaniu (nie mówiąc o udowodnieniu), jakie konkretnie wskaźniki efektywności (KPI) oraz zachowania wyznaczyła powodowi, których niedotrzymanie mogłoby jej pozwolić na ewentualne obniżenie wysokości rocznej premii. Okoliczności takie nie wynikały również z przesłuchania strony pozwanej.

Trzeba w tym miejscu jeszcze wskazać, że wprawdzie strona pozwana złożyła wnioski o dopuszczenie dowodów z zeznań świadków P. Ł., C. B., B. B., V. S. oraz A. K. także na okoliczność przebiegu współpracy z powodem oraz przyczyn obniżenia bonusu rocznego, jednak w istocie nie podała żadnych konkretnych faktów, które mogłyby być potwierdzone lub zaprzeczone zeznaniami tych świadków.

Należy w tym miejscu przypomnieć, że zgodnie z art. 227 k.p.c. przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Z kolei zgodnie z art. 235<sup>1</sup> k.p.c. we wniosku o przeprowadzenie dowodu strona jest obowiązana oznaczyć dowód w sposób umożliwiający przeprowadzenie go oraz wyszczególnić fakty, które mają zostać wykazane tym dowodem. Nie ulega przy tym wątpliwości, że użycie sformułowania „wyszczególnienie faktów” oznacza, że nie jest dopuszczalne stosowanie praktyki polegającej na powoływaniu przez stronę dowodów z zeznań osób mających ogólną wiedzę w sprawie, które podczas przesłuchania wskażą wszelkie znane im okoliczności związane z przedmiotem sporu, na podstawie których zostaną następnie ustalone fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Tym samym już na etapie składania wniosku dowodowego strona zobowiązana jest wyszczególnić konkretne okoliczności faktyczne (fakty, twierdzenia, zarzuty), które mogą zostać potwierdzone (lub nie) przez zgłoszone dowody. Elementem koniecznym dla przeprowadzenia dowodu jest zatem wskazanie konkretnego faktu, który ma być udowodniony. Skoro zatem strona pozwana nie wskazała, jakie konkretnie wskaźniki efektywności (KPI) oraz zachowania wyznaczyła powodowi (których niedotrzymanie mogłoby pozwolić na ewentualne obniżenie wysokości rocznej premii), to tym samym niedopuszczalne było prowadzenie dowodów z zeznań świadków, którzy mieliby dopiero wskazać takie konkretne okoliczności, a nie je potwierdzić (udowodnić). Wnioski dowodowe strony pozwanej zmierzały zatem w istocie do poszukiwania w toku postępowania korzystnych dla niej okoliczności faktycznych, których strona pozwana nawet nie sprecyzowała.

Na marginesie jedynie można w tym miejscu także wskazać, że wbrew zarzutom strony pozwanej z oświadczenia o wypowiedzeniu kontraktu menadżerskiego także nie wynikało, aby przyczyną jego złożenia było nieosiągnięcie przez powoda wyznaczonych mu celów (lub brak oczekiwanych zachowań).

Należy przy tym zaakcentować, że strona pozwana nie wyjaśniła także, co należało rozumieć pod pojęciem znajdowania się pracownika na dobrej drodze do osiągnięcia kluczowych wskaźników efektywności (KPI), w szczególności jakie



wartości takich kluczowych wskaźników (gdyby oczywiście zostało wykazane, że zostały one w ogóle wyznaczone, co w niniejszej sprawie nie nastąpiło) świadczyłyby o „byciu na dobrej drodze”, uprawniającej do uzyskania premii w pełnej wysokości.

Trzeba w tym miejscu jeszcze dodać, że w ocenie Sądu strona pozwana co do zasady była uprawniona do ewentualnego obniżenia (czy nawet pozbawienia) wysokości rocznej premii, jednak nie mogła tego uczynić w sposób dowolny. Skoro bowiem w treści umowy strony ustaliły konkretne przesłanki uzyskania premii rocznej, to powodowi po ich spełnieniu przysługiwało roszczenie o jej zapłatę. Natomiast sam fakt, że decyzja o przyznaniu rocznej premii za rok 2017 w pełnej wysokości nie została zaakceptowana przez wszystkich członków zespołu zarządzającego strony pozwanej, nie był istotny wobec braku dowodów (a w istocie przede wszystkim twierdzeń strony pozwanej) na istnienie konkretnych okoliczności uzasadniających obniżenie wysokości premii rocznej.

Skoro zatem powód wykazał, że zostały spełnione niezbędne warunki finansowe (odpowiedni przychód strony pozwanej oraz (...)) do wypłaty premii za rok 2017 w pełnej wysokości, a kluczowe wskaźniki efektywności (KPI) i określone zachowania mogące mieć wpływ na jej wysokość nigdy nie zostały mu wyznaczone (a przynajmniej strona pozwana takiej okoliczności nie wykazała), to zgodnie z umową łączącą strony powodowi przysługiwało roszczenie o zapłatę premii rocznej (bonusu) za rok 2017 roku w wysokości 25750 euro netto, czyli w pełnej wysokości. Ponieważ strona pozwana zapłaciła powodowi z tego tytułu kwotę 15582,63 euro netto (19166,63 euro brutto), to powództwo zasługiwało na uwzględnienie w wysokości 10167,37 euro netto (12505,87 euro brutto).

Zgodnie z art. 481 §1 k.c. jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Ponadto zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 2013 roku o terminach zapłaty w transakcjach handlowych (obecnie o przeciwdziałaniu nadmiernym opóźnieniom w transakcjach handlowych) w transakcjach handlowych – z wyłączeniem transakcji, w których dłużnikiem jest podmiot publiczny – wierzycielowi, bez wezwania, przysługują odsetki ustawowe za opóźnienie w transakcjach handlowych, chyba że strony uzgodniły wyższe odsetki, za okres od dnia wymagalności świadczenia pieniężnego do dnia zapłaty, jeżeli wierzyciel spełnił swoje świadczenie oraz nie otrzymał zapłaty w terminie określonym w umowie. W okolicznościach niniejszej sprawy przesłanki powyższe zostały spełnione. Zgodnie z załącznikiem numer 1 do umowy druga transza rocznej premii miała być wypłacona powodowi w terminie miesiąca od końcowych wyników finansowych, co według twierdzeń powoda miało nastąpić najpóźniej w dniu 15 czerwca 2018 roku (w terminie miesiąca od sporządzenia przez stronę pozwaną sprawozdania finansowego). Strona pozwana nie zakwestionowała powyższej okoliczności (oraz terminu płatności) i tym samym odsetki ustawowe za opóźnienie w transakcjach handlowych należały się powodowi zgodnie z żądaniem.

Ustalając stan faktyczny i wydając rozstrzygnięcie Sąd oparł się na dokumentach (dołączonych przez strony) oraz co do zasady wiarygodnych zeznaniach powoda oraz strony pozwanej. Sąd na podstawie art. 235<sup>2</sup> §1 pkt 2 i 5 k.p.c. oddalił jedynie wnioski powoda o dopuszczenie dowodów z zeznań świadków J. K., T. G., B. B. i P. Ł. oraz wnioski strony pozwanej o dopuszczenie dowodów z zeznań świadków P. Ł., C. B., B. B., V. S. oraz A. K.. Nie ulega bowiem wątpliwości (o czym była już mowa wyżej), że strony nie wskazały żadnych konkretnych faktów (okoliczności), które miałyby zostać potwierdzone (lub nie) zeznaniami tych świadków. Z kolei wszystkie ogólne okoliczności, na które dowody te zostały powołane, albo zostały udowodnione innymi środkami dowodowymi (dokumentami), albo były bezsporne, albo nie były istotne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Z powyższych względów na podstawie art. 750 k.c. w zw. z art. 734 k.c. i 735 k.c. oraz art. 481 k.c. w zw. z art. 7 ustawy z dnia 8 marca 2013 roku o terminach zapłaty w transakcjach handlowych (o przeciwdziałaniu nadmiernym opóźnieniom w transakcjach handlowych), a przede wszystkim na podstawie umowy łączącej strony orzeczono, jak w punkcie I wyroku.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw. Mając na względzie wynik sprawy

powodowi należał się zatem zwrot kosztów procesu w łącznej wysokości 8070 zł, na które złożyły się opłata sądowa od pozwu w wysokości 2670 zł oraz koszty zastępstwa procesowego w kwocie 5400 zł, ustalone zgodnie z §2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2015, poz. 1804 ze zm.) w brzmieniu obowiązującym w niniejszej sprawie.