

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Ś., dnia 31 maja 2022 r.

Sąd Rejonowy w Środzie Śląskiej I Wydział Cywilny w następującym składzie:

Przewodniczący: sędzia Radosław Ślęzak

Protokolant: Urszula Marcinowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 maja 2022 r. w Ś.

sprawy z powództwa J. K.

przeciwko Zakładowi (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K.

o zapłatę

I. zasądza od strony pozwanej Zakładu (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. na rzecz powoda J. K. kwotę 42.412,35 zł. (czterdzieści dwa tysiące czterysta dwanaście złotych trzydzieści pięć groszy) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 21 sierpnia 2020 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 3.617 zł. zwrotu kosztów procesu;

II. nakazuje stronie pozwanej Zakładowi (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Środzie Śląskiej kwotę 2.121 zł tytułem brakującej opłaty sądowej.

UZASADNIENIE

Powód wniósł o zasądzenie od pozwanego kwoty 42.412,35 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 21.08.2020r. do dnia zapłaty oraz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm i kwoty 17 zł opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

W uzasadnieniu wskazał, że w latach 2009-2020 był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku prezesa zarządu. Po wejściu w życie ustawy z dnia 09.06.2016r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami między stronami, w dniu 23.05.2017r., została zawarta – w miejsce dotychczasowej umowy o pracę – umowa o świadczenie usług zarządzania – kontrakt menadżerski. Umowa została zawarta z powodem na czas pełnienia przez niego funkcji. W dniu 04.02.2020r. umowa została przez stronę pozwaną rozwiązana w trybie natychmiastowym. Powodowi nie zostało przedłożone żadne pismo kończące współpracę. Zostało jedynie sporządzone pismo zatytułowane „Zawiadomienie o przerwie w świadczeniu usług”. Powód wskazał, że pomiędzy stronami nierozliczona w chwili rozwiązania umowy pozostała część zmienna wynagrodzenia powoda. W dniu 24.07.2020r. powód odnotował na swoim rachunku bankowym wpływ kwoty 2.801,40 zł pochodzącej od pozwanej. Nie wskazano podstawy wypłaty przedmiotowej kwoty, jednak powód zaliczył ją na poczet roszczenia o wypłatę części zmiennej wynagrodzenia, która należna była jego zdaniem w wysokości 45.213,75 zł. Powód podniósł, że zmienna część wynagrodzenia została określona w § 7 ust. 6 zawartej przez strony umowy. Uchwała nr 1 nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników (...) Sp. z o.o. z dnia 23.05.2017 r. w ust. 3 § 3 określała zmienną część wynagrodzenia prezesa zarządu i ustaliła ją na kwotę 25% rocznego wynagrodzenia podstawowego prezesa zarządu w poprzednim roku obrotowym. W dniu 24.07.2020r. powód odnotował na swoim rachunku bankowym wpływ kwoty 2.801,40 zł od pozwanej spółki. W ocenie powoda zasadnym jest zatem dochodzenie kwoty pomniejszonej o wypłaconą należność, tj. kwoty 42.412,35 zł tytułem należnej części zmiennej wynagrodzenia prezesa zarządu za rok 2019. Strona pozwana została wezwana przez powoda do zapłaty, jednak wezwanie pozostało bezskuteczne. Dodatkowo powód wskazał, że

umowa stron nie była zmieniona, nie doszło do wypowiedzenia jej postanowień dotyczących wysokości części zmiennej wynagrodzenia.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 09.03.2021r., sygn. akt IV P 821/20, Sąd Rejonowy dla Wrocławia- Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uwzględnił żądanie pozwu.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm. Podniosła zarzut niewłaściwości Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia we Wrocławiu.

Nadto pozwana zarzuciła, że powód błędnie konstruuje swoje roszczenie, bowiem winien się domagać ewentualnego uchylenia uchwały na podstawie art. 249 ksh bądź stwierdzenia jej nieważności na podstawie art. 252 ksh. Zdaniem pozwanej otrzymane przez powoda wynagrodzenie odpowiadało treści uchwały, a granice umowy o świadczenie usług zarządzania z dnia 23.05.2017r. są określone przez ustawę o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami. Nie jest możliwe, aby uchwały w wymienionych wyżej sprawach podejmował sam zarząd. Tak samo nie jest możliwe ustalenie kwoty wynagrodzenia z pominięciem brzmienia ustawy. Strona pozwana podniosła, że wątpliwości powoda ogniskowały się wokół zapisu art. 4 ust. 5 ustawy z dnia 09.06.2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami. W aktualnym stanie prawnym wynagrodzenie członka zarządu składało się z części stałej stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe określone kwotowo oraz części zmiennej stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy spółki (uzależnione od realizacji celów zarządczych). Przy czym zgodnie przepisem art. 4 ust. 5 ustawy część zmienna wynagrodzenia nie może przekroczyć 50% wynagrodzenia podstawowego członka organu zarządzającego w poprzednim roku obrotowym, a w spółkach publicznych oraz innych 100% wynagrodzenia podstawowego członka organu zarządzającego w poprzednim roku obrotowym. Zdaniem pozwanej, z uwagi na brak precyzji ustawodawcy rzeczywiście w powszechnym obrocie mogą istnieć przeciwstawne twierdzenia, aczkolwiek dokonując analizy zagadnienia należy zwrócić uwagę na art. 1 ust. 3 pkt 11, art. 4 ust. 1, art. 4 ust. 5. Dodatkowo nadmieniono, że roszczenie członka organu zarządzającego o wypłatę części zmiennej wynagrodzenia powstaje nie wcześniej niż po zatwierdzeniu sprawozdania zarządu z działalności spółki oraz sprawozdania finansowego spółki za ubiegły rok obrotowy oraz udzielenia temu członkowi organu zarządzającego absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez walne zgromadzenie. Podejmując uchwałę w sprawie absolutorium, spółka wypowiada się w przedmiocie tego, czy jest usatysfakcjonowana z dotychczasowej działalności członków organów spółki. Wszelkie powyższe obowiązki zostały dochowane przez stronę pozwaną. Określając maksymalną wysokość wynagrodzenia zmiennego ustawodawca szczegółowo wskazał warunki uzasadniające przyznanie i wypłatę wynagrodzenia stanowiąc jedynie, iż wynagrodzenie zmienne nie może przekroczyć 50% wynagrodzenia podstawowego członka organu zarządzającego w poprzednim roku obrotowym. Wynagrodzenie podstawowe zostało określone miesięcznie, o czym ma świadczyć podstawa wymiaru wynagrodzenia, którą jest wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstwa bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Za zaprezentowanym powyżej stanowiskiem przemawia również brzmienie art. 4 ust. 5 ustawy, a w szczególności sformułowanie „wynagrodzenia podstawowego członka organu zarządzającego w poprzednim roku obrotowym”. Skoro wynagrodzenie podstawowe zostało ujęte w okresach miesięcznych to również miesięczne wynagrodzenie podstawowe winno być podstawą, od której wyliczane jest wynagrodzenie zmienne. W ocenie autora opinii ustawodawca używając sformułowania „rok obrotowy” przesądził, że wynagrodzenie zmienne jest należne po upływie całego roku obrotowego, a nie jakiejś jego części. Rok obrotowy winien zatem odnosić się do okresu, czasu realizacji celów zarządczych, a nie łącznej kwoty pobranego wynagrodzenia podstawowego. Poziom realizacji celów zarządczych stanowi jedynie kryterium wysokości części zmiennej wynagrodzenia, ale nie opiera się na prawdziwym twierdzeniu, jako miałyby to być suma wynagrodzenia podstawowego za cały rok. Ustawodawca oraz nomenklatura konsekwentnie ujmują wynagrodzenie podstawowe w ujęciu miesięcznym, a wynagrodzenie w części zmiennej stanowi określony procent wynagrodzenia podstawowego – miesięcznego. Ponadto wskazano, że swoboda kształtowania umów limitowana jest powszechnie obowiązującymi przepisami - w tym przypadku ustawą o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, która dyktuje warunki umowy o zarządzanie.

Odnosząc się do zarzutów sprzeciwu powód wskazał, że umowa z dnia 23.05.2017 r. nigdy nie była zmieniona ani wypowiedziana przez żadną ze stron. Corocznie była ona aneksowana jedynie w zakresie dotyczącym części stałej wynagrodzenia miesięcznego, nigdy nie uległy natomiast zmianie postanowienia dotyczące części zmiennej wynagrodzenia, która została zgodnie ustalona przez strony w umowie i nigdy nie była kwestionowana. Ponadto sprawozdanie finansowe zarządu pozwanej spółki było corocznie badane i podlegały zatwierdzeniu przez biegłego rewidenta, który nigdy nie dopatrył się żadnych nieprawidłowości w zakresie wysokości części zmiennej wynagrodzenia wpłaconego powodowi. Zdaniem powoda podejmowane przez stronę pozwaną próby interpretacji zapisów umownych w zakresie części zmiennej wynagrodzenia pozostają w całkowitej sprzeczności z ich oczywistym brzmieniem oraz społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Istotnym jest, że strona pozwana nie kwestionuje ważności uchwały nr 1 nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników (...) Sp. z o.o. z dnia 23.05.2017 r., która określiła zmienną część wynagrodzenia prezesa zarządu i ustaliła ją na kwotę 25% rocznego wynagrodzenia podstawowego w poprzednim roku obrotowym. Zaznaczono, że zostały spełnione wszystkie przesłanki warunkujące wypłatę zmiennej części wynagrodzenia w pełnej wysokości, a to pełna realizacja celów zarządczych, zatwierdzenie sprawozdania zarządu z działalności spółki oraz sprawozdania finansowego za ubiegły rok obrotowy, a także udzielenie prezesowi absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez zgromadzenie wspólników. Zdaniem powoda przepisy powołanej przez stronę pozwaną ustawy w łącznej interpretacji z zapisami łączącej strony umowy nie pozostawiają wątpliwości, że wysokość części zmiennej wynagrodzenia obliczona jest jako ułamek rocznego, nie zaś miesięcznego wynagrodzenia. W przekonaniu powoda chybioną była również argumentacja podnoszona przez stronę pozwaną w korespondencji przedsądowej stron, jakoby w poprzednich latach część zmienna wynagrodzenia powoda naliczana była w sposób nieprawidłowy, w związku z czym spółka miała podstawę do żądania od powoda zwrotu wypłaconych nienależycie pieniędzy. Pozwana nigdy nie postawiła w stan wymagalności wynagrodzeń wypłaconych powodowi za poprzednie lata obrotowe, mimo że jest spółką komunalną, a zatem mają do niej zastosowanie przepisy o szczególnej dyscyplinie finansów, gdyż dysponuje środkami publicznymi. Należy założyć, że w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w zakresie dysponowania środkami finansowymi, pozwana niechybnie wypowiedziałaby powodowi umowę w części dotyczącej sposobu wyliczenia części zmiennej wynagrodzenia, co jednak nigdy nie miało miejsca. Odnosząc się do kolejnych zarzutów strony pozwanej powód wskazał, że przepis art. 294 ksh dotyczy uchwał wspólników sprzecznych z umową spółki bądź dobrymi obyczajami i godzących w interesy spółki lub mające na celu pokrzywdzenie wspólnika, zaś powód nigdy nie był wspólnikiem pozwanej spółki.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód J. K. został w dniu 2 stycznia 2009 r. zatrudniony na podstawie umowy o pracę w spółce Zakład (...) Sp. z o.o. w K., na stanowisku prezesa zarządu.

Dowód:

- umowa o pracę z dnia 02.01.2009r., k. 26-29

W dniu 7 maja 2015 r. pomiędzy Zakładem (...) Spółka z o.o. z siedzibą w K., a J. K. został zawarty aneks na mocy którego strony dokonały zmiany umowy o pracę z dnia 2 stycznia 2009 r. w ten sposób, że miesięczne wynagrodzenie podstawowe ustalono na kwotę 11.000 zł brutto. Wynagrodzenie miało być płatne z dołu, po upływie okresu rozliczeniowego.

W tym samym dniu rada nadzorcza Zakładu (...) w K. podjęła uchwałę nr 3/05/2015 w sprawie nagrody rocznej dla prezesa zarządu na mocy której przyznała powodowi nagrodę roczną za rok obrachunkowy od 1 stycznia 2014 r. do 31 grudnia 2014 r. w wysokości 20% sumy wynagrodzeń podstawowych brutto za okres rozliczeniowy od 1 stycznia 2014 r. do 31 grudnia 2014 r.

Dowód:

- aneks z dnia 07.05.2015r., k. 30

- uchwała nr 3/05/2015 z dnia 07.05.2015r., k. 31

W dniu 23 maja 2017 r. pomiędzy stronami – w miejsce dotychczasowej umowy – została zawarta umowa o świadczenie usług zarządzania. Umowa została zawarta z powodem na czas pełnienia przez niego funkcji. W § 9 ust. 6 umowy zastrzeżono, że część zmienna wynagrodzenia uzależniona jest od poziomu realizacji celów zarządczych i wynosi 25% rocznego wynagrodzenia podstawowego członka zarządu w poprzednim roku obrotowym, dla którego dokonywane jest obliczenie wysokości części zmiennej wynagrodzenia. Roczne wynagrodzenie podstawowe stanowiące podstawę określenia części zmiennej wynagrodzenia za rok 2017 ustalane było jako suma należnego za 2017 r. wynagrodzenia podstawowego wynikającego z umowy oraz należnego za rok 2017 wynagrodzenia zasadniczego (podstawowego) wynikającego z poprzedniej umowy o pracę.

Dowód:

- umowa o świadczenie usług zarządzania z dnia 23.05.2017r., k. 46-50

- protokół nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników Zakładu (...) Sp. z o.o. w K., k. 51-55

W dniu 7 lutego 2018 r. podpisany został aneks nr (...) do umowy o świadczenie usług zarządzania z dnia 23 maja 2017 r., którym wprowadzono zmiany w zakresie kwoty przysługującego pozwanemu tytułem części stałej wynagrodzenia i ustalono, że zarządzającemu będzie przysługuje część stała wynagrodzenia w miesięcznej wysokości 14.218,53 zł. brutto oraz dodano § 7 ust. 17 umowy w brzmieniu: „Część stała wynagrodzenia, o której mowa w § 7 ust. 2 umowy w roku 2018, stanowi 3 krotność podstawy wymiaru rozumianej jako wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku 2017, ogłoszonego przez prezesa Głównego Urzędu Statystycznego (zwana daje „podstawą wymiaru”). W przypadku jeżeli ogłoszona przez prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, w każdym kolejnym roku obowiązywania umowy, wysokość nowej podstawy wymiaru ulegnie zmianie wówczas strony w celu dostosowania wysokości stałej części wynagrodzenia do krotności podstawy wymiaru, o której mowa w zdaniu poprzednim, w terminie 45 dni od daty ogłoszenia przez prezesa Głównego Urzędu Statystycznego nowej podstawy wymiaru podpiszą stosowny aneks”. Jednocześnie w § 2 strony ustaliły, że postanowienia umowy, o których mowa w § 1 w brzmieniu nadanym aneksem mają zastosowanie do wynagrodzenia należnego za miesiąc luty 2018 r.”.

Dowód:

- aneks nr (...) z dnia 07.02.2018r., k. 37-38

Aneks nr (...) do umowy o świadczenie usług zarządzania z dnia 23 maja 2017 r. strony zgodnie ustaliły, że zarządzającemu przysługuje część stała wynagrodzenia w miesięcznej wysokości 15.213,75 zł. brutto. Strony ustaliły, że postanowienie umowy w zakresie ustalonej kwoty wynagrodzenia ma zastosowanie poczynając od wynagrodzenia należnego za miesiąc styczeń 2019 r.

Dowód:

- aneks nr (...), k. 39

W dniu 21 stycznia 2020 r. pomiędzy powodem, a stroną pozwaną został zawarty aneks nr (...) do umowy o świadczenie usług zarządzania z dnia 23 maja 2017 r., którym wprowadzono zmiany w zakresie kwoty przysługującej pozwanemu części stałej wynagrodzenia i ustalono, że zarządzającemu będzie przysługuje część stała wynagrodzenia w miesięcznej wysokości 16.103,13 zł brutto.

Dowód:

- aneks nr (...), k. 40-41

W dniu 4 lutego 2020 r. rada nadzorcza Zakładu (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. podjęła uchwałę nr 01/02/2020 w sprawie odwołania J. K. z funkcji prezesa zarządu spółki. Powodowi nie przedłożono żadnego pisma kończącego współpracę. W tym samym dniu sporządzone zostało zawiadomienie o przerwie w świadczeniu przez powoda usług w terminie od 5 lutego 2020 r. do dnia 11 marca 2020 r.

Dowód:

- zawiadomienie o przerwie w świadczeniu usług z dnia 04.02.2020r., k. 32
- uchwała nr 01/02/2020, k. 124

W dniu 30 czerwca 2020 r. odbyło się zwyczajne zgromadzenie wspólników Zakładu (...) Sp. z o.o. w K., podczas którego podjęto uchwałę nr 1 w przedmiocie zatwierdzenia sprawozdania zarządu z działalności spółki za rok obrotowy 2019 w brzmieniu podanym w załączniku do protokołu zgromadzenia. Zwyczajne zgromadzenie wspólników podjęło również uchwałę nr 4 w przedmiocie udzielenia J. K. absolutorium z wykonywania przez niego obowiązków prezesa zarządu za rok obrotowy 2019. Podjęto również uchwałę nr 9 i dokonano oceny i rozliczenia celów zarządczych. Przewodniczący zgromadzenia wspólników zaproponował, aby mając na uwadze treść § 3 uchwały nr 1 nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników (...) Sp. z o.o. z dnia 23 maja 2017 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków zarządu oraz kontrakt menadżerski z dnia 23 maja 2017 r. podjąć uchwałę w omawianej sprawie. W konsekwencji została podjęta uchwała nr 10 zwyczajnego zgromadzenia wspólników spółki Zakład (...) Sp. z o.o. ustalająca, że zarząd spółki dokonał wykonania celu zarządczego w 100%. Zgromadzenie wspólników ustaliło wysokość należnej powodowi części zmiennej wynagrodzenia za rok obrotowy 2019 w kwocie 3.803,44 zł brutto, przy czym kwota ta powinna być wypłacona do dnia 30 lipca 2020 r.

Dowód:

- protokół zwyczajnego zgromadzenia wspólników Zakładu (...) Sp. z o.o., k. 115-123

W dniu 24 lipca 2020 r. powód odnotował na swoim rachunku bankowym wpływ kwoty 2.801,40 zł., pochodzącej od strony pozwanej.

niesporne

Pismem z dnia 27 lipca 2020 r. powód wezwał stronę pozwaną do zapłaty kwoty 89.199,57 zł. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 5 lutego 2020 r. do dnia zapłaty z tytułu realizacji postanowień podpisanej w dniu 23 maja 2017 r. umowy o świadczenie usług zarządzania – kontraktu menedżerskiego wraz z późniejszymi aneksami. Żądana kwota obejmowała: kwotę 46.787,22 zł. stanowiącą wynagrodzenie za trzymiesięczny okres wypowiedzenia oraz kwotę 42.412,35 zł. tytułem należnej części zmiennej wynagrodzenia prezesa zarządu za rok 2019. Wezwanie zostało doręczone stronie pozwanej w dniu 13 sierpnia 2020 r.

Dowód:

- ostateczne przedsądowe wezwanie do zapłaty z dnia 27.07.2020r. wraz z wydrukiem śledzenia przesyłek ze strony poczty polskiej, k. 56-31

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny niniejszej sprawy pozostawał poza sporem, sporna była natomiast jego ocena prawna, a w konsekwencji wysokość należnej powodowi części zmiennej wynagrodzenia za rok obrotowy 2019.

Łączący strony stosunek prawny należało zakwalifikować jako umowę o świadczenie usług, do której stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu. Ponadto z uwagi na status prawny pozwanej spółki, w zakresie ustalania wynagrodzenia powoda, zastosowanie miała ustawa z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń

osób kierujących niektórymi spółkami. Ustawa ta w art. 4 ust. 1 stanowi, że wynagrodzenie członka organu zarządzającego składa się z dwóch części – stałej oraz zmiennej (stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy spółki). Co istotne i zasługuje na szczególne podkreślenie, część stała zawsze musi być wyrażona kwotowo, a nie procentowo. Z drugiej strony część zmienna może zostać wyrażona zarówno kwotowo, jak i procentowo. Ustanowiony został mechanizm wiążący maksymalne pułapy części stałej wynagrodzenia z aktualnym stanem spółki, z uwzględnieniem w szczególności (choć nie wyłącznie) wartości jej aktywów, osiąganych przychodów, wielkości zatrudnienia. Część zmienna ma charakter uzupełniający w stosunku do części stałej oraz jest uzależniona od realizacji celów zarządczych. Jej górna wysokość to albo 50%, albo 100% części stałej, w zależności od rodzaju spółki. W odróżnieniu od części stałej, ustawodawca nie dopuszcza podwyższania górnej wysokości części zmiennej wynagrodzenia.

Część zmienna wynagrodzenia członka organu zarządzającego stanowi uzupełniające wynagrodzenie za rok obrotowy. Jego wysokość może stanowić maksymalnie 50% części stałej wynagrodzenia. Natomiast w spółce publicznej oraz w spółce, która w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniła przynajmniej dwie poniższe przesłanki: 1) zatrudniała średniorocznie co najmniej (...) pracowników; 2) osiągnęła roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych wyższy niż równowartość w złotych 250 milionów euro; 3) sumy aktywów jej bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat były wyższe niż równowartość w złotych 215 milionów euro, maksymalna wysokość części zmiennej wynagrodzenia wynosi 100% części stałej. Uprawnienie członka organu zarządzającego do części zmiennej wynagrodzenia uzależnione jest od poziomu realizacji celów zarządczych. Ogólne oraz szczegółowe zasady odnoszące się do wagi celów zarządczych, a także obiektywne i mierzalne kryteria ich realizacji i rozliczania ustalane są w uchwale zgromadzenia wspólników lub uchwale walnego zgromadzenia. W przypadku spółek realizujących misję publiczną albo spółek realizujących zadania publiczne przy określeniu celów zarządczych, ich wagi oraz kryteriów ich realizacji i rozliczania uwzględnia się także stopień realizacji misji publicznej albo stopień realizacji zadań publicznych, w okresie stanowiącym podstawę ustalenia wynagrodzenia uzupełniającego.

W § 9 ust. 8 zawartej między stronami niniejszego postępowania umowy o świadczenie usług zarządzania zastrzeżono, że część zmienna wynagrodzenia przysługuje pod warunkiem realizacji przez zarządzającego celów zarządczych, po zatwierdzeniu sprawozdania zarządu z działalności spółki oraz sprawozdania finansowego za ubiegły rok obrotowy i udzieleniu zarządzającemu absolutorium z wykonania przez niego obowiązków członka zarządu przez zgromadzenie wspólników. Fakt zrealizowania celów zarządczych przez powoda, był niesporny i wynikał z podjętej przez zgromadzenie wspólników w dniu 30 czerwca 2020 r. uchwały w przedmiocie zatwierdzenia sprawozdania zarządu z działalności spółki za rok obrotowy 2019, w brzmieniu podanym w załączniku do protokołu zgromadzenia. Zwyczajne zgromadzenie wspólników podjęło również uchwałę nr 4 w przedmiocie udzielenia powodowi absolutorium z wykonywania przez niego obowiązków prezesa zarządu za rok obrotowy 2019. Podjęto również uchwałę nr 9, dokonującą oceny i rozliczenia celów zarządczych. Ponadto została podjęta uchwała nr 10, w której to zgromadzenie wspólników ustaliło, że zarząd (...) Sp. z o.o. dokonał wykonania celu zarządczego w 100% i określiło wysokość należnej powodowi części zmiennej wynagrodzenia za rok obrotowy 2019 na kwotę 3.803,44 zł brutto.

Zgodnie z art. 353¹ k.c. strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Treść niedozwolona to taka treść, która sprzeciwia się wynikającemu z normy sankcjonowanej zakazowi lub nakazowi podejmowania określonych zachowań. Ważność umowy zależy także od zgodności tej czynności z normami prawnymi ją konstruującymi, ponieważ wymagania co do treści minimalnej to również ustawowe normy, z którymi czynność może pozostawać w relacji sprzeczności na podstawie art. 58 i 353¹ k.c.

Powód roszczenie swoje wywodził z postanowień umowy z dnia 23 maja 2017 r. o świadczenie usług zarządzania. Zgodnie z § 9 ust. 6 umowy część zmienna wynagrodzenia należnego powodowi uzależniona była od poziomu realizacji celów zarządczych i wynosiła 25% rocznego wynagrodzenia podstawowego członka zarządu w poprzednim roku obrotowym, dla którego dokonywane jest obliczenie wysokości części zmiennej wynagrodzenia. Rada nadzorcza Zakładu (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. dnia 23 maja 2017 r. podjęła uchwałę nr 07/05/2017, w której to wskazano,

że część zmienna wynagrodzenia będzie wynosiła do 25% rocznego wynagrodzenia podstawowego prezesa zarządu w poprzednim roku obrotowym, dla którego dokonywane jest obliczenie wysokości przysługującej części zmiennej wynagrodzenia. Roczne wynagrodzenie podstawowe stanowiące podstawę określenia części zmiennej wynagrodzenia za rok 2017 ustalane było jako suma należnego za 2017 r. wynagrodzenia podstawowego wynikającego z umowy oraz należnego za 2017 r. wynagrodzenia zasadniczego (podstawowego) wynikającego z uprzedniej umowy o pracę (§ 3 ust. 4).

Podkreślić należy, że w umowie z dnia 23 maja 2017 r. strony ustaliły, że wynagrodzenie powoda będzie obejmowało wynagrodzenie podstawowe – stałe, które co roku było zmieniane w wyniku podpisywania aneksów do umowy i w 2019 r. zostało ustalone na kwotę 15.213,75 zł brutto oraz wynagrodzenie zmienne, które sposób obliczenia wynikał zarówno z zawartej między stronami postępowania umowy oraz podjętej w tym samym dniu przez radę nadzorczą Zakładu (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. uchwały nr 07/05/2017.

Zasadniczym zarzutem strony pozwanej w kontekście powoływanych przez powoda treści postanowień kontraktu menadżerskiego i zasady pacta sunt servanda było to, że swoboda kształtowania umów limitowana jest powszechnie obowiązującymi przepisami, jak ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, która dyktuje warunki umowy o zarządzanie. Powód nie mógł zatem – zdaniem strony pozwanej – żądać więcej, aniżeli wynika to z aktów prawnych powszechnie obowiązujących. W przekonaniu pozwanej nieważność lub niewykonalność którejkolwiek z postanowień umowy nie wpływa na ważność lub wykonalność pozostałych postanowień umowy, a strony zgadzają się zastąpić każde nieważne lub niewykonalne postanowienie ważnym i wykonalnym postanowieniem, które w maksymalnym możliwym zakresie stanowić będzie odbicie gospodarczego celu nieważnego lub niewykonalnego postanowienia (§12 ust. 6 kontraktu menadżerskiego). Skoro zatem wynagrodzenie podstawowe jest wynagrodzeniem miesięcznym, to sformułowanie „część zmienna wynagrodzenia w spółce nie może przekroczyć (...) wynagrodzenia podstawowego członka organu zarządzającego w poprzednim roku obrotowym” odnosi się do miesięcznego wynagrodzenia podstawowego. Zatem to miesięczne wynagrodzenie, nie zaś wynagrodzenie za okres roku obrotowego, musi być podstawą do obliczenia części zmiennej. Niewątpliwie wykładnia przepisów ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami dokonana przez stronę pozwaną jest jedną z jej możliwych wykładni, lecz w przekonaniu sądu nie jedyną. Co dostrzega sama strona pozwana, zapisy ustawy są w tym zakresie nieprecyzyjne i prowadzić mogą do przeciwstawnych twierdzeń, funkcjonujących w powszechnym obrocie.

Analiza treści przepisów, stanowiących podstawę prawną żądania pozwu, dokonana przez stronę pozwaną w ramach jej argumentacji prawnej, opiera się wyłącznie na wykładni językowej. Zdaniem części teoretyków wykładnia ta jest podstawową metodą wykładni polegającą na rozważeniu w pierwszej kolejności językowego znaczenia przepisu i stosowaniu bardziej zaawansowanych sposobów odtwarzania normy prawnej dopiero wtedy, kiedy wykładnia językowa nie doprowadzi do zadowalającego rezultatu. Sąd orzekający nie podziela jednak tego poglądu i wyraża zapatrywanie, że nie sposób dokonywać interpretacji przepisu tylko przez pryzmat dyrektyw wykładni językowej, pomijając zupełnie odniesienie się do kontekstu systemowego czy zamiaru wiążącego się z powstaniem danego tekstu prawnego. Jest to szczególnie istotne w świetle zasady, że dokonywana wykładnia normy prawnej nie może prowadzić do wniosków nielogicznych, kłócących się ze zdrowym rozsądkiem. Taki efekt każdego rodzaju wykładni należy odrzucić. Dlatego też nie sposób zaakceptować poglądu, jakoby wysokość części zmiennej wynagrodzenia członka organu zarządzającego – części będącej pewnego rodzaju premią za należyte wykonanie postawionych przed nim zadań - sprowadzać się miała do wręcz symbolicznego dodatku do wynagrodzenia podstawowego, stanowiącego jego ułamek. Na takie rozumienie przepisu art. 4 ust. 5 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami nie pozwala ani analiza kontekstu historycznego przepisów regulujących wysokość wynagrodzenia w spółkach sektora publicznego ani analiza uzasadnienia projektu aktu prawnego.

Dnia 1 czerwca 2000 r. weszła w życie ustawa z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, potocznie zwana „ustawą kominową”, której celem było ograniczenie wynagrodzeń kadry najwyższego szczebla zarządzania w podmiotach, które mogą zostać zaliczone do sektora publicznego. Przepis

art. 8 ustawy wprowadzał maksymalny pułap wynagrodzenia miesięcznego - jako wielokrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Art. 10 ustawy regulował natomiast kwestie nagrody rocznej, przyznawanej w zależności od osiągniętych wyników finansowych lub stopnia realizacji innych zadań. Zgodnie z art. 10 ust. 7 ustawy wysokość nagrody rocznej nie mogła przekroczyć trzykrotności przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w roku poprzedzającym przyznanie nagrody. Zatem już na gruncie przepisów restrykcyjnej „ustawy kominowej” można stwierdzić, że maksymalna wysokość motywacyjnego składnika wynagrodzenia była stanowczo wyższa niż wyinterpretowana przez stronę pozwaną z zapisów art. 4 ust. 5 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami. Ustawa z dnia 9 czerwca 2016 r. uchyliła w dużej części przepisy „ustawy kominowej” zastępując ją w odniesieniu do spółek kapitałowych sektora publicznego. Należy w tym miejscu odwołać się do uzasadnienia projektu ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, wskazującego cele i zadania zmienianej regulacji prawnej. Jak wskazywali autorzy projektu :

„Obowiązujący mechanizm należy zatem uznać za archaiczny i nieefektywny, a tym samym za barierę na drodze do profesjonalizacji kadr menedżerskich i nadzoru w Spółkach. W konsekwencji można mówić o znacznym zróżnicowaniu poziomów zarobków członków organów Spółek objętych ustawą kominową i spółek prywatnych, powodującym brak możliwości pozyskiwania do Spółek profesjonalnych menedżerów, ponieważ nie są one w stanie zaoferować im wynagrodzeń odpowiadających ich kwalifikacjom. Spółki objęte ustawą kominową powinny być zarządzane przez możliwie najlepszych specjalistów dostępnych na rynku, podczas gdy obowiązujące w ramach wskazanej ustawy ograniczenia w żadnej mierze nie zachęcają do podejmowania się kierowania podmiotami, w sytuacji gdy sektor prywatny na zbliżonym stanowisku potrafi zaoferować nawet kilkukrotnie większe wynagrodzenie. Dodatkowo bardzo istotną wadą ustawy kominowej jest również brak systemu premiowania skutecznych menedżerów, tj. brak powiązania zarobków kadry menedżerskiej z wynikami spółki oraz osiągniętymi celami . (...) Projektowana ustawa istotnie zmienia sposób ustalania wysokości wynagrodzenia kadry zarządzającej Spółek, wprowadzając mechanizm wymuszający ustalenie tej wysokości w sposób adekwatny do bieżącej sytuacji spółki, jej wielkości oraz skali prowadzonej działalności. Ponadto przewiduje się wprowadzenie możliwości premiowania menedżerów aktywnych, skutecznie budujących wartość spółki.”

W przekonaniu sądu trudno uznawać za efektywny i prowadzący do wzmocnienia konkurencyjności spółek publicznych na rynku pracy kadry menadżerskiej „system premiowania skutecznych menadżerów”, który w ramach owego premiowania oferuje – w skali rocznej - część motywacyjną wynagrodzenia na poziomie maksymalnym nieco ponad 8 % wynagrodzenia stałego, niezależnego od osiąganych wyników. Na gruncie niniejszej sprawy wynagrodzenie zmienne powoda, które przypomnijmy - w zamierzeniu miało powiązać zarobki powoda z wynikami spółki oraz osiągniętymi celami – stanowić miało wedle oceny strony pozwanej 2,1 % rocznego wynagrodzenia stałego. W obu przypadkach jest to motywacja zdecydowanie niższa niż w ustawie kominowej z 3 marca 2000 r., uznawanej za nieprzystającą do warunków rynkowych, sama zaś funkcja zmiennej części wynagrodzenia w takim ujęciu musi budzić poważne wątpliwości, co do swojej skuteczności.

Zauważyć również należy, że o ile w art. 10 ust. 7 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi ustawodawca posłużył się sformułowaniem „trzykrotności przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w roku poprzedzającym przyznanie nagrody” o tyle konstruując zapis art. 4 ust. 5 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami odstąpił już od użycia zwrotu „miesięcznego”, poprzestając na sformułowaniu „wynagrodzenia podstawowego (...) w poprzednim roku obrotowym”. Odniesienie tak zrehabilitowanej normy do innych norm systemu prawnego stanowiących o wynagrodzeniach w żaden sposób nie upoważnia do stwierdzenia, że chodzi w niej o wynagrodzenie w ujęciu miesięcznym. Przykładowo przepis art. 85 par. 1 kodeksu pracy wskazuje jedynie, że okres jednego miesiąca jest najdłuższym okresem, w którym okresowo wynagrodzenie musi być wypłacane, nie determinuje jednak żadnej generalnej zasady dotyczącej jednostki czasowej powiązanej z pojęciem „wynagrodzenie”. Wspomniana regulacja w żaden sposób nie wyklucza wypłat wynagrodzenia w terminach krótszych - tygodniowych, czy dwutygodniowych

jeżeli wynika to z postanowień regulaminu pracy, układu zbiorowego pracy albo umowy o pracę. Zauważyć należy, że również w ramach tego samego aktu prawnego - ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami – ustawodawca dokonuje rozróżnienia, bowiem w art. 1 ust. 3 pkt 11 wyraźnie stanowi o wysokości „miesięcznego wynagrodzenia”, by w przepisie art. 4 ust. 5 pomijać sformułowanie „miesięcznego”, poprzestając na redakcji „wynagrodzenia podstawowego (...) w poprzednim roku obrotowym”. Zabieg pominięcia w redakcji art. 4 ust. 5 słowa „miesięcznego” był w ocenie sądu zabiegiem celowym – i mimo legislacyjnej niedoskonałości wskazanego tekstu prawnego – prowadzić musi do wniosku, że przepis nie ogranicza wysokości części zmiennej wynagrodzenia do określonego procenta miesięcznego wynagrodzenia podstawowego.

Dlatego w przekonaniu sądu sformułowanie „część zmienna wynagrodzenia w spółce nie może przekroczyć (...) wynagrodzenia podstawowego członka organu zarządzającego w poprzednim roku obrotowym” należy rozumieć w ten sposób, że nie może ona przekroczyć określonego procenta wynagrodzenia podstawowego osiągniętego przez członka organu zarządzającego w poprzednim roku obrotowym, czyli inaczej rzecz ujmując wynagrodzenia podstawowego w ujęciu rocznym. W takim dopiero ujęciu owa motywacyjna, zmienna część wynagrodzenia na poziomie określonego procenta części stałej wynagrodzenia obliczonej za cały poprzedni rok obrotowy, zyskuje swoje znaczenie i sens. Zauważyć należy, że obliczona w ten sposób - w realiach niniejszej sprawy - część zmienna wynagrodzenia de facto odpowiada swoją wysokością nagrodzenie rocznej z art. 10 ust. 7 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi – ustawy krytykowanej za „brak systemu premiowania skutecznych menadżerów”. Dlatego też zdaniem sądu należało uznać za wiążące postanowienie par. 9 ust. 6 umowy z dnia 23 maja 2017 r. o świadczenie usług zarządzania, zgodnie z którym część zmienna wynagrodzenia należnego powodowi uzależniona była od poziomu realizacji celów zarządczych i wynosiła 25% rocznego wynagrodzenia podstawowego członka zarządu w poprzednim roku obrotowym. Postanowienie to, z powodów przytoczonych wyżej, nie było sprzeczne z prawem.

Przechodząc do wyliczeń kwoty, której powód mógł zasadnie domagać się tytułem wynagrodzenia zmiennego za 2019 r. wskazać należy, że miesięczne wynagrodzenie podstawowe powoda w 2019 r. wynosiło 15.213,75 zł., co pozwala ustalić wynagrodzenie podstawowe osiągnięte przez powoda w roku 2019 na kwotę 182.565 zł. Zatem 25% wynagrodzenia podstawowego osiągniętego przez powoda w roku obrotowym 2019 to 45.641,25 zł. Przed wszczęciem procesu strona pozwana wypłaciła na rzecz powoda tytułem części zmiennej wynagrodzenia kwotę 2.801,40 zł. Różnica pomiędzy należną na rzecz powoda częścią zmienną wynagrodzenia, a kwotą wypłaconą przez stronę pozwaną wynosiła zatem 42.839,85 zł.

Zgodnie z art. 321 § 1 k.p.c. Sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie. W konsekwencji Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 42.413,35 zł., tj. która to była przedmiotem petitum pozwu.

Strona pozwana ponosiła również, że powód winien – w miejsce powództwa o zapłatę – domagać się uchylenia uchwały na podstawie art. 249 k.s.h. bądź stwierdzenia jej nieważności na podstawie art. 252 k.s.h..

I tak zgodnie z art. 249 § 1 k.s.h. uchwała wspólników sprzeczna z umową spółki bądź dobrymi obyczajami i godząca w interesy spółki lub mająca na celu pokrzywdzenie wspólnika może być zaskarżona w drodze wytoczonego przeciwko spółce powództwa o uchylenie uchwały. Do wytoczenia powództwa uprawniona jest jednak osoba, której przysługuje status członka organu spółki na dzień wytoczenia powództwa, nie zaś ten, który był nim w chwili powzięcia uchwały, lecz później, przed wytoczeniem powództwa status ten utracił. Dla członków organów spółki będących jej wspólnikami omawiana przesłanka ma o tyle istotne znaczenie, że stanowi podstawę zaskarżenia nawet bez spełnienia odnoszących się do wspólników pozostałych podstaw wymienionych w art. 250 pkt 2–5 k.s.h. Wspólnik taki może, opierając się na art. 250 pkt 1 k.s.h., skarżyć uchwałę, nawet jeśli nie zgłosił wobec niej sprzeciwu, a nawet wówczas, gdy głosował za jej podjęciem. Powód jednak nigdy nie był wspólnikiem spółki.

Zgodnie z art. 252 § 1 k.s.h. osobom lub organom spółki, wymienionym w art. 250, przysługuje prawo do wytoczenia przeciwko spółce powództwa o stwierdzenie nieważności uchwały wspólników sprzecznej z ustawą.

Wytoczenie powództwa o stwierdzenie nieważności uchwały uzasadnia naruszenie nie tylko przepisów Kodeksu spółek handlowych, lecz również innych aktów normatywnych. Podkreślić jednak należy, że procedura ta nie może służyć dochodzeniu realizacji zobowiązań cywilnoprawnych spółki wobec powoda, choćby z tej przyczyny, że krąg podmiotów posiadających legitymację materialną czynną określa odsyłając do przepisu art. 250 k.s.h. Zatem żadna z powołanych powyżej procedur nie może służyć dochodzeniu roszczeń powoda wobec strony pozwanej, związanych z niewypłaconą w całości zmienną częścią wynagrodzenia.

O odsetkach sąd orzekł zgodnie z art. 481 § 1 k.p.c., mając na uwadze, że część zmienna wynagrodzenia winna zostać wypłacona powodowi do dnia 30 lipca 2020 r. Nadto wezwanie do zapłaty z dnia 27 lipca 2020 r. zostało doręczone stronie pozwanej w dniu 13 sierpnia 2020 r. W wezwaniu wyznaczono siedmiodniowy termin na zapłatę należności, który upłynął bezskutecznie 20 sierpnia 2020 r., a zatem roszczenie odsetkowe opisane w pozwie (od dnia 21 sierpnia 2020 r.) było w pełni zasadne.

Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia swoich praw i celowej obrony. Powód poniósł koszty w łącznej kwocie 3.617 zł, na którą złożyły się: wynagrodzenie pełnomocnika w kwocie 3.600 zł. oraz opłata skarbową od pełnomocnictwa w wysokości 17 zł.

Zgodnie art. 113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. za 2010 rok, Nr 90, poz. 594 ze zmianami) nieuiszczonymi kosztami sądowymi Sąd obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. W pkt II sentencji wyroku stosownie do art. 98 § 1 k.p.c. sąd nakazał stronie pozwanej uiścić kwotę 2.121 zł tytułem brakującej opłaty sądowej od pozwu.