

Wyrok z dnia 6 grudnia 2005 r.

III PK 91/05

1. „Sytuacja finansowa pracodawcy”, stanowiąca podstawę zawieszenia stosowania przepisów prawa pracy (art. 9¹ i art. 241²⁷ k.p.) lub postanowień umów o pracę (art. 23^{1a} k.p.) nie podlega kontroli sądu.

2. Niektóre składniki wynagrodzenia za pracę mogą być określone w regulaminie wynagradzania (art. 77² k.p.), mimo że pozostałe składniki reguluje obowiązujący u tego pracodawcy zakładowy układ zbiorowy pracy (art. 241 § 1 pkt 1 k.p.).

3. Stwierdzenie w regulaminie premiowania, że „pracodawca może tworzyć fundusz na wypłatę premii” należy interpretować w ten sposób, że jeżeli partnerzy społeczni zawrą porozumienie stwierdzające brak możliwości utworzenia tego funduszu, to sąd w zasadzie nie może kwestionować tej oceny. W razie braku tego porozumienia, możliwość utworzenia funduszu ocenia sąd.

4. Rejestracja jednolitego tekstu zakładowego układu zbiorowego na podstawie art. 5 ust. 4 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 113, poz. 547 ze zm.) miała charakter porządkowy, a nie konstytutywny.

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Roman Kuczyński, Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 6 grudnia 2005 r. sprawy z powództwa Bernarda P. przeciwko L. Zakładom Przemysłu Spirytusowego „P.” SA o premię, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 7 czerwca 2005 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu w Lublinie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Uzasadnienie

Pozwana Spółka L. Zakłady Przemysłu Spirytusowego „P.” SA w L., w sprawie z powództwa Bernarda P. o zapłatę premii, wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 7 czerwca 2005 r. [...]. Zaskarżonym wyrokiem oddalono jej apelację od wyroku Sądu pierwszej instancji zasądzającego na rzecz powoda kwotę 11.275,65 zł z ustawowymi odsetkami.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie tylko prawa materialnego: art. 241¹² § 1 k.p., polegające na przyjęciu, że w pozwanej obowiązywał regulamin premiowania, mimo że nie był on częścią zakładowego układu zbiorowego pracy, bowiem nie został zgłoszony do rejestracji w Państwowej Inspekcji Pracy; § 16 ust. 1 regulaminu wynagradzania i przyznawania świadczeń wynikających ze stosunku pracy pracowników pozwanej, przez przyjęcie, że dyrektor nie mógł podjąć decyzji o nieprzeznaczeniu środków finansowych na wypłatę premii oraz art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 77² § 3 i 5 k.p., wyrażające się w uznaniu, że konieczne jest zastosowanie wypowiedzenia zmieniającego w sytuacji, gdy zakładowe przepisy prawa pracy dopuszczają możliwość wstrzymania wypłaty premii, a kierownictwo zakładu podejmuje taką decyzję po przeprowadzeniu konsultacji z zakładowymi organizacjami związkowymi.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest uzasadniona. W sprawie sporne są dwa zagadnienia. Pierwsze dotyczy obowiązywania regulaminu premiowania, drugie - jego charakteru prawnego.

1. W odniesieniu do pierwszego z nich (zarzut naruszenia art. 241¹² § 1 k.p.) należy stwierdzić, iż Sądy słusznie przyjęły, że regulamin premiowania był źródłem prawa u pozwanej (art. 9 k.p.). Istniejący u niej system zakładowych źródeł prawa pracy, odnoszących się do wynagrodzenia za pracę, składał się z trzech elementów. Obowiązywał zakładowy układ zbiorowy pracy powstały z przekształcenia się z mocy prawa obowiązującego przed 1994 r. porozumienia w sprawie zakładowego systemu wynagradzania. Podstawą tego przekształcenia był art. 5 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 113, poz. 547 ze zm.). Ten układ zbiorowy, wraz z regulaminem wynagradzania, bę-

dącym - zgodnie z układem - jego integralną częścią, został zarejestrowany, na podstawie art. 5 ust. 4 tej ustawy jako jednolity tekst układu zbiorowego. Z kolei § 16 regulaminu wynagradzania odsyła do regulaminu premiowania. Stanowi on, że pozwana w zależności od posiadanych środków na wynagrodzenia może tworzyć fundusz na wypłatę premii (ust. 1), a szczegółowe zasady i tryb przyznawania premii określa regulamin premiowania (ust. 2).

Rejestracja jednolitego tekstu układu zbiorowego, dokonana na podstawie art. 5 powołanej ustawy z dnia 29 września 1994 r., miała charakter porządkowy, a nie konstytutywny. Układ zbiorowy, nawet mimo niezarejestrowania jego tekstu jednolitego, obowiązywał nadal. Nie było przepisu wprowadzającego sankcję nieważności takiego układu, a tak poważnej ingerencji państwa w uzgodnieniu partnerów społecznych nie można domniemywać. Przepis art. 241¹² § 1 k.p., uzależniający wejście w życie układu zbiorowego od jego zarejestrowania, nie ma zastosowania do rejestracji jednolitego tekstu układu już obowiązującego. Zresztą w sprawie jest niesporne, że układ zbiorowy i regulamin wynagradzania zostały zarejestrowane i obowiązywały u pozwanej. Moc obowiązująca tego regulaminu jest taka sama, jak układu zbiorowego. Jest on bowiem integralną częścią układu zbiorowego, a jego wyodrębnienie z układu zbiorowego ma charakter tylko techniczny. Jest on częścią układu zbiorowego nazwaną regulaminem wynagradzania, a nie regulaminem wynagradzania w rozumieniu art. 77² k.p.

Inny charakter ma regulamin premiowania. Nie był on ani integralną częścią układu zbiorowego czy regulaminu wynagradzania, ani załącznikiem do tych aktów. Miał on - i ma nadal - być samodzielny. W stanie prawnym dotyczącym spornego okresu (lata 1999-2002), jak i obecnie, podstawą wydania regulaminu wynagradzania jest art. 77² k.p., zobowiązujący do tego pracodawcę, z pewnymi wyjątkami. Jednym z nich jest obowiązywanie u pracodawcy układu zbiorowego pracy umożliwiającego ustalenie warunków wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w zakresie i w sposób umożliwiający określanie, na jego podstawie, indywidualnych warunków umów o pracę. U pozwanej obowiązywał układ zbiorowy, który łącznie z będącym jego częścią regulaminem wynagradzania umożliwiał określanie wynagrodzeń pracowników.

Pozwana nie była zatem obowiązana do wydania regulaminu premiowania. Jednak taki regulamin - stanowiący oddzielny akt prawny - został wydany. Brak obowiązku wydania regulaminu nie oznacza niedopuszczalności jego wydania. Regula-

min ten nosi nazwę „regulaminu premiowania”, ale ponieważ premia jest jednym ze składników wynagrodzenia pracownika, to należy do niego stosować przepisy o regulaminie wynagradzania (art. 77² k.p.). Oznacza to dopuszczalność jednoczesnej regulacji wynagrodzenia pracowników w dwóch aktach: w układzie zbiorowym pracy (w tym będącym jego częścią regulaminie wynagradzania) oraz w mającym samodzielny byt innym regulaminie - w rozpoznawanej sprawie chodzi o regulamin premiowania - mającym charakter regulaminu wynagradzania w rozumieniu art. 77² k.p.

Do tego samego wniosku, przy pomocy innej argumentacji, doszedł Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 24 czerwca 1998 r., III ZP 14/98 (OSNAPiUS 1998 nr 24, poz. 705). Stwierdził, że skoro układ zbiorowy w zakresie wypłat nagród z zysku odsyła do przepisów dotychczasowych, które były zawarte w regulaminie wypłat z zysku, to pośrednio ten regulamin czerpie moc prawną z tego układu i w tym znaczeniu znajduje oparcie w ustawie, co uzasadnia tezę, że jest on regulaminem w rozumieniu art. 9 k.p. Konstrukcja ta wydaje się zbyt złożona. Należy przyjąć, że niezależnie od nazwy regulaminu (premiowania, udziału w zysku czy innej), jeżeli układ zbiorowy nie określa go jako swej integralnej części, a reguluje on prawo pracownika do określonych składników wynagrodzenia lub innego świadczenia przysparzającego i jest przy tym ustalony zgodnie z wymogami określonymi w art. 77² k.p., to jest on regulaminem wynagradzania w rozumieniu tego artykułu.

Zarzut naruszenia art. 241¹² § 1 k.p. jest zatem nieuzasadniony z dwóch przyczyn. Po pierwsze, jako akt oddzielny od porozumienia w sprawie systemu wynagradzania, regulamin nie podlegał obowiązkowi zgłoszenia do rejestracji na podstawie art. 5 ustawy z dnia 29 września 1994 r., a po drugie - to nawet gdyby podlegał temu obowiązkowi, to jego niezgłoszenie do rejestracji nie było obwarowane sankcją nieważności. Trafnie więc Sądy przyjęły, że regulamin premiowania obowiązuje u pozwanej.

2. Zasadny jest natomiast zarzut naruszenia § 16 regulaminu wynagradzania, a w związku z tym także zarzut dotyczący art. 42 § 1 i art. 77² § 3 i 5 k.p. Pozwana podnosiła w trakcie procesu, w tym także w apelacji, że uruchomienie funduszu premiowego zależy od wysokości posiadanych przez nią środków finansowych na wynagrodzenia. W zaskarżonym wyroku Sąd nie odniósł się do tego zarzutu. Prawo powoda do premii ocenił tylko na podstawie regulaminu premiowania i w tym zakresie trafnie przyjął, że ma on moc obowiązującą. Nie wziął jednak pod uwagę, że nabycie prawa do premii na podstawie tego regulaminu jest zależne od spełnienia się

warunku określonego w § 16 regulaminu wynagradzania. Nieuwzględnienie tego przepisu spowodowało, iż wadliwy jest pogląd Sądu drugiej instancji, że dla pozbycia powoda prawa do premii niezbędne byłoby porozumienie stron lub wypowiedzenie zmieniające (art. 42 k.p.), gdyż przed wprowadzeniem w 2002 r. do Kodeksu pracy przepisu art. 9¹ k.p. nie było możliwości zawieszenia stosowania zakładowych przepisów prawa pracy na mocy porozumienia zbiorowego zawartego przez pracodawcę z zakładowymi organizacjami związkowymi lub innym przedstawicielstwem załogi.

Pogląd ten jest wadliwy dlatego, że skoro Sąd stwierdził obowiązywanie zakładowych źródeł prawa pracy określających prawo powoda do premii, to zawarcie przez strony porozumienia wyłączającego to prawo jest niedopuszczalne, gdyż stanowiłoby zrzeczenie się pracownika prawa do wynagrodzenia, czego zakazuje art. 84 k.p. Wynika to też z art. 18 k.p. Także sprzeczne z prawem jest wypowiedzenie zmieniające, które miałyby doprowadzić do zmiany warunków wynagradzania poniżej uprawnień wynikających z przepisów prawa (art. 18 § 2 w związku z art. 42 § 1 k.p.). Tego rodzaju porozumienie lub wypowiedzenie byłyby dopuszczalne tylko wtedy, gdyby prawo powoda do premii wynikało jedynie z umowy o pracę lub z regulaminu i umowy przewidującej wyższą stawkę premii niż minimalna wynikająca z regulaminu. W tym drugim przypadku porozumienie stron i wypowiedzenie zmieniające może obniżyć stawkę premiovą do tej minimalnej wysokości określonej w regulaminie. Nie zachodzi to jednak w rozpoznawanej sprawie, gdyż strony nie przewidziały w umowie wyższej premii niż wynikająca z regulaminu. Istniejąca od dnia 29 listopada 2002 r. możliwość zawarcia przez pracodawcę z przedstawicielstwem pracowniczym porozumienia z art. 9¹ k.p. o zawieszeniu stosowania podstawowych źródeł prawa pracy nie spowodowała dopuszczalności określenia przez strony stosunku pracy uprawnień pracownika poniżej granic określonych w przepisach prawa pracy.

Zasadniczym zagadnieniem jest kwestia, kto i w jaki sposób ma oceniać, czy wysokość posiadanych przez pracodawcę środków na wynagrodzenia jest wystarczająca, w rozumieniu § 16 regulaminu wynagradzania, aby wypłacać premie. Decyzja w tym zakresie należy do pracodawcy, gdyż on zarządza zakładem pracy i ponosi związane z tym ryzyka, w szczególności ryzyko gospodarcze. Z drugiej strony trzeba mieć na uwadze, że przepis ten nie pozostawia pracodawcy pełnej swobody co do decydowania o wypłacaniu premii, gdyż zawiera przesłankę określającą podjęcie tej decyzji - wysokość środków finansowych na wynagrodzenia.

Przepis § 16 regulaminu wynagradzania ustalonego w 1984 r. powstał w innych warunkach ustrojowych, a w 1994 r. stał się częścią zakładowego układu zbiorowego. Obecnie przy jego wykładni należy uwzględniać zmiany stanu prawnego wynikające z Konstytucji z 1997 r. Chodzi tu przede wszystkim o art. 20 Konstytucji, który określając podstawy ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej stanowi - między innymi - że jest on oparty na solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych (tu: pracodawcy i przedstawiciele pracowników). Przepis ten - a także art. 59 ust. 2 Konstytucji przewidujący możliwość zawierania porozumień przez pracodawcę ze związkami zawodowymi - jest podstawą do przyjęcia, że jeżeli partnerzy społeczni zgodnie ocenili, iż sytuacja finansowa pracodawcy nie pozwala na wypłatę premii, to sąd w zasadzie nie może kwestionować tej oceny. Za respektowaniem woli partnerów społecznych w tym zakresie przemawia także, wprowadzona do Kodeksu pracy po 2000 r., możliwość zawarcia porozumienia zawieszającego stosowanie określonych przepisów prawa pracy (art. 9¹ oraz art. 241²⁷) lub postanowień umów o pracę (art. 23^{1a}). Partnerzy społeczni mogą to uczynić ze względu na „sytuację finansową pracodawcy”. Nie jest jeszcze rozstrzygnięte w orzecznictwie - a także wypowiedzi doktryny są różne - czy w indywidualnym sporze o świadczenie (zawieszane w całości lub częściowo przez któreś z tych porozumień) sąd może oceniać istnienie przesłanki „sytuacji finansowej pracodawcy” i tą drogą zakwestionować jego legalność zasądzając na rzecz pracownika dochodzone świadczenie. Sąd Najwyższy opowiada się przeciwko tej możliwości. Sytuacja finansowa pracodawcy (w domyśle zła) jest przesłanką na tyle ogólną, że jej ocena dokonana przez partnerów społecznych nie powinna podlegać kontroli sądu. Trzeba mieć na uwadze, że nie podlega tej kontroli zasadność zmiany układu zbiorowego pracy polegającej na obniżeniu wynagrodzenia pracowników. Skoro taka zmiana, mająca charakter trwały, wymyka się spod kontroli sądu, to tym bardziej sąd nie powinien oceniać przejściowego zawieszenia stosowania przepisów prawa pracy lub postanowień umowy o pracę. Nie wyłącza to możliwości sądowej oceny legalności tych porozumień, w szczególności w odniesieniu do trybu ich zawarcia, a także równego traktowania i niedyskryminacji (art. 32 i art. 33 Konstytucji, art. 9 § 4 w związku z art. 11², art. 11³ i art. 18^{3a} - 18^{3c} k.p.).

Natomiast w razie braku takiego porozumienia, sąd jest obowiązany do samodzielnego rozważenia - w oparciu o dowody wnioskowane przez strony i biorąc pod uwagę ich stanowiska - możliwości wypłaty premii na podstawie § 16 regulaminu wynagradzania. Może wziąć przy tym pod uwagę dotychczasową praktykę w tym zakre-

sie, ale nie musi ona mieć decydującego znaczenia. Podstawowe znaczenie ma sytuacja gospodarcza pracodawcy w spornym okresie, przy czym nie można pomijać jego realnych planów inwestycyjnych (jeżeli takie istnieją). Długofalowy rozwój pracodawcy powinien mieć bowiem pierwszeństwo przed bieżącymi potrzebami konsumpcyjnymi nie tylko pracodawcy, ale też pracowników. Pozwala bowiem zachować miejsca pracy. O rzeczywistym nastawieniu pracodawcy na konsumpcję lub rozwój może świadczyć, między innymi, wysokość świadczeń uzyskiwanych przez osoby zarządzające pracodawcą.

3. Umowa o pracę powoda stanowiła, w punkcie dotyczącym wynagrodzenia, że poza wynagrodzeniem zasadniczym przysługuje „premia według regulaminu premiowania”. Oznacza to, że powód ma prawo do premii, gdy wynika to z regulaminu premiowania. Jednakże warunkiem wstępnym działania regulaminu premiowania jest utworzenie funduszu premiowego na podstawie § 16 regulaminu wynagradzania. Dopiero wtedy można oceniać, czy pracownik spełnił przesłanki nabycia prawa do premii określone w regulaminie premiowania (w przypadku powoda jest to nie-sporne).

Z tych względów na podstawie art. 398¹⁵ k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

=====