

**Uchwała z dnia 4 lipca 2007 r.**

**I PZP 5/07**

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera, Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Herbert Szurgacz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Iwony Kaszczy-szyn, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 4 lipca 2007 r. sprawy z powództwa Leszka S., Mirosława D. i Zdzisława K. przeciwko Elektrowni P. SA Grupie E. w P. o zapłatę premii z zysku, na skutek zagadnienia prawnego przekazanego postanowie-niem Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 11 kwietnia 2007 r. [...]

„Czy pracownik uprawniony na podstawie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy do premii z zysku ma prawo do tej premii za dany rok, jeżeli sprawozdanie fi-nansowe pracodawcy za ten rok nie wykazuje zysku na skutek utworzenia rezerwy celowej rozwiązanej w następnym roku kalendarzowym, w związku z niewykorzysta-niem jej w znacznej części ?”

p o d j ą ł uchwałę:

**Pracownik uprawniony na podstawie zakładowego układu zbiorowego pracy i regulaminu premiowania do premii z zysku nie ma roszczenia o wypłatę premii za dany rok, jeżeli sprawozdanie finansowe pracodawcy za ten rok, wskutek utworzenia rezerwy na podstawie ustawy o rachunkowości, nie wyka-zało zysku.**

**U z a s a d n i e**

Postanowieniem z dnia 11 kwietnia 2007 r. [...] Sąd Okręgowy w Kielcach przedstawił Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia następujące zagadnie prawne budzące poważne wątpliwości: „czy pracownik uprawniony na podstawie Zakładowe-go Układu Zbiorowego Pracy do premii z zysku ma prawo do tej premii za dany rok,

jeżeli sprawozdanie finansowe pracodawcy za ten rok nie wykazuje zysku na skutek utworzenia rezerwy celowej rozwiązanej w następnym roku kalendarzowym, w związku z niewykorzystaniem jej w znacznej części ?”

Wątpliwości Sądu przedstawiającego zagadnienie prawne do rozstrzygnięcia powstały w następującej sytuacji faktycznej. Powodowie Leszek S., Mirosław D. i Zdzisław K. domagali się od Elektrowni P. SA Grupa E. w P. wypłaty premii z zysku, wynikającej z postanowień obejmującego ich Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (ZUZP). Twierdzili oni, że w 2002 r. pozwana wygenerowała około 65.000.000 zł zysku, jednak kwota ta została przekazana na rezerwę związaną z procesem restrukturyzacji zatrudnienia. Jak się jednak okazało pozwana wykorzystwała rezerwę tylko w 30% i w 2003 r. ją rozwiązała, co zdaniem powodów wskazuje na to, że postępowanie pozwanej miało na celu ukrycie zysku i uniknięcia dzięki temu wypłaty premii.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództw i zasądzenie na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Stwierdziła, że powodom nie przysługuje prawo do premii, albowiem nie zostały spełnione przesłanki do jej wypłaty. W 2002 r. Spółka nie wykazała zysku, gdyż zaszła konieczność utworzenia rezerwy związanej z realizacją programu restrukturyzacji zatrudnienia. Utworzenie tej rezerwy zostało zatwierdzone przez radę nadzorczą, walne zgromadzenie akcjonariuszy oraz biegłych rewidentów i było zgodne z prawem.

Wyrokiem z dnia 30 października 2006 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Staszowie oddalił powództwa Leszka S., Mirosława D. i Zdzisława K. oraz zasądził od powodów zwrot kosztów zastępstwa procesowego na rzecz Elektrowni P. SA Grupy E. w P. Sąd Rejonowy ustalił, że powodowie byli pracownikami Elektrowni P. SA Grupy E. w P. do dnia 1 marca 2003 r., kiedy to na skutek przeprowadzonej restrukturyzacji zostali przekazani do spółki E. SA w P., której byli pracownikami na dzień zamknięcia rozprawy. W 2002 r. Elektrownia P. SA Grupa E. w P. wykazała stratę netto w kwocie 8.201.888,43 zł, która powstała głównie na skutek utworzenia rezerwy restrukturyzacyjnej w kwocie 110.000.000 zł. Rezerwa ta została rozwiązana w marcu 2003 r., pozostałość rezerwy zaliczona na poczet dochodu wpłynęła na przychód spółki i podniosła jej zysk za 2003 rok. Wysokość rezerwy restrukturyzacyjnej została określona po wcześniejszym przeprowadzeniu badań dotyczących ewentualnego zainteresowania formą restrukturyzacji w postaci Programu dobrowolnych odejść. W 2003

r. wykorzystano rezerwę w kwocie 40.000.000 zł, a sam program został przedłużony do 2004 r. Za rok 2003 i 2004 Elektrownia P. SA Grupa E. w P. wypracowała zysk, który zgodnie z regulaminem premiowania został rozdysponowany pomiędzy pracowników Elektrowni, bez uwzględnienia jednak pracowników, którzy zostali przejęci przez nowo wyodrębnione podmioty, w tym E. SA w P.

Sąd Rejonowy uzasadniając oddalenie powództw stwierdził, iż istotą rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy jest wykładnia obowiązujących u pozwanej przepisów prawa pracy, tj. pakietu socjalnego, zakładowego układu zbiorowego pracy, regulaminu premiowania oraz porozumienia postrajkowego. Podkreślił, iż zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego przepisy odnoszące się do wynagrodzenia za pracę muszą być wykładane ściśle, niedopuszczalna jest ich rozszerzająca interpretacja.

Odnosząc się do roszczeń powodów o wypłatę premii z zysku od Elektrowni P. za rok 2003 Sąd pierwszej instancji stwierdził, iż pakiet socjalny oraz zakładowy układ zbiorowy pracy gwarantowały, że w przypadku wypracowania przez Elektrownię zysku inwestor wypłacać będzie pracownikom premie z zysku, przy czym zgodnie z warunkami wypłaty premii określonymi w załączniku nr 7.2 do zakładowego układu zbiorowego pracy, do premii z zysku uprawnieni są pracownicy, którzy przepracowali nienagannie, w okresie za który wypłacana jest premia, 6 miesięcy kalendarzowych. W ocenie Sądu Rejonowego oczywiste było, iż premia za dany rok powinna być wypłacona w roku następnym, a zatem wymagalność premii (przy spełnieniu pozostałych warunków, w szczególności wykazania przez pozwaną zysku) za rok 2003 powstaje w roku 2004, a więc w przedmiotowej sprawie biorąc pod uwagę art. 23<sup>1</sup> k.p., jest świadczeniem powstałym po przejęciu części zakładu pracy. Z tego też powodu ewentualna premia za rok 2003 dotyczyć winna zysku E. SA w P. jako aktualnego pracodawcy, na którym spoczywają obowiązki wynikające z zakładowego układu zbiorowego pracy. Sąd pierwszej instancji wskazał przy tym, iż nie ma żadnej regulacji, która wprost zezwoliłaby na kierowanie żądań przeciwko Elektrowni P. SA w P.

Kwestią istotną dla zasądzenia ewentualnej premii od pozwanej za rok 2002 jest wyjaśnienie, kiedy spełniony zostanie podstawowy warunek jakim jest wypracowanie zysku i uruchomienie funduszu premii z zysku. Zgodnie z pkt 7 regulaminu premiowania kwotę premii określa uchwała walnego zgromadzenia akcjonariuszy, która - w ocenie Sądu Rejonowego - jest podstawą dochodzenia roszczeń z tytułu premii z zysku. Skoro zatem pozwani jednoznacznie wskazali, że walne zgromadzenie akcjonariuszy obu pozwanych podjęło uchwałę o braku zysku za określone lata, a

tym samym brak jest uchwały określającej kwotę premii, to roszczenia powodów w tym zakresie są niezasadne.

Sąd pierwszej instancji podkreślił także, że sąd pracy nie jest uprawniony do weryfikacji finansów spółki ani uchwał walnego zgromadzenia akcjonariuszy w zakresie powstałej straty. Procedura postępowania w przypadku, gdy uchwała walnego zgromadzenia jest sprzeczna ze statutem bądź dobrymi obyczajami i godząca w interes spółki lub mająca na celu pokrzywdzenie akcjonariuszy jest dokładnie uregulowana przepisami art. 422 - 425 k.s.h. Wskazać przy tym należy, iż z uprawnień tych członkowie rady nadzorczej, w skład której wchodził między innymi członek związków zawodowych, nie skorzystali. Sąd pracy zaś władny jest jedynie badać, czy wystąpiły przesłanki materialnoprawne i formalnoprawne, o których mowa w powołanych powyżej aktach prawnych z zakresu prawa pracy. Z powyższych względów Sąd Rejonowy nie uwzględnił opinii biegłego rewidenta Józefa K. oraz oddalił wniosek dowodowy pozwanego o przesłuchanie w charakterze świadków biegłych rewidentów sporządzających opinię dotyczącą sprawozdania finansowego.

Apelację od powyższego wyroku wnieśli powodowie, zaskarżając wyrok w całości i wnosząc o zmianę wyroku i zasądzenie na ich rzecz kwot wskazanych w wyliczeniu przedłożonym przez pozwaną w trakcie postępowania pierwszoinstancyjnego wraz z kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego, ewentualnie wnieśli o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania z uwzględnieniem kosztów postępowania, natomiast w razie oddalenia apelacji, z ostrożności procesowej wnieśli o odstąpienie od obciążania ich kosztami postępowania odwoławczego. W apelacji powodowie zarzucili Sądowi pierwszej instancji naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię, iż brak jest przesłanek do zasądzenia na ich rzecz żądanych kwot i nieuwzględnienie naruszenia przez pozwaną zasad współżycia społecznego w wyniku przeszacowania rezerwy, ukrycia zysku za 2002 r. i przesunięcia go na lata następne, co doprowadziło do pozbawienia ich premii, a także naruszenie prawa procesowego poprzez niewłaściwe zastosowanie art. 98 k.p.c. i niezastosowanie art. 102 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c., poprzez przyjęcie błędnej podstawy faktycznej rozstrzygnięcia i niewłaściwą subsumcję prawną i uznanie, że brak jest podstaw do zasądzenia roszczenia, wreszcie sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z zebrany w sprawie materiałem dowodowym poprzez przyjęcie, że zasądzenie żądanych pozwem kwot, uzasadnione oceną biegłego byłoby niedopuszczalną weryfikacją finansów Spółki, która nie leży w gestii

sądu pracy oraz że wykazanie w postępowaniu dowodowym naruszenia „zasad uczciwości pracodawcy” nie daje podstaw do domagania się kwot objętych żądaniem pozwu.

W uzasadnieniu apelacji powodowie podnieśli, iż Sąd pierwszej instancji błędnie przyjął, że jako podstawę swojego roszczenia wskazali regulamin wypłaty premii. W ich ocenie postępowanie pozwanej polegające na przeszacowaniu rezerwy restrukturyzacyjnej o kwotę 74.291.394,01 zł i uwolnienie się tym samym od wypłaty premii z zysku, a także wykorzystanie kreatywnych metod księgowania i niewiedzy pracowników, w tym członków związków zawodowych wchodzących w skład rady nadzorczej, którzy w ocenie pozwanego i Sądu mieliby zaskarżyć uchwałę walnego zgromadzenia akcjonariuszy dotyczącą zysku za rok 2002, należy ocenić jako sprzeczne ze standardami uczciwego postępowania i lojalności wobec pracowników. Zachowanie pozwanego stanowi w ich ocenie czyn niedozwolony i nosi znamiona winy, a wyliczone kwoty stanowią wartość szkody.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o jej oddalenie w całości i zasądzenie na jej rzecz kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pokreśliła, że utworzenie rezerwy było obowiązkiem spółki wynikającym z art. 35d ust. 1 pkt 2 ustawy o rachunkowości. Dodała, iż zgodnie z porozumieniem kończącym spór zbiorowy z dnia 14 lutego 2003 r. nie miała prawa rozwiązać rezerwy przed dniem 31 grudnia 2003 r., gdyż oznaczałoby to zerwanie tego porozumienia. Zgodnie z nim, nawet po przejściu pracowników do nowego pracodawcy aktualna była oferta zmiany warunków zatrudnienia, z czym wiązała się wypłata rekompensaty finansowej. Do kwietnia 2003 r. nie było natomiast wiadomo, z jakich form restrukturyzacji skorzystają pracownicy i jaką kwotę trzeba na ten cel przeznaczyć. Opierano się zatem jedynie na szacunkach. Pozwana podkreśliła, że jej postępowanie było zgodne z prawem, a zatem nie można jej z tego czynić zarzutu i przypisywać winy. Podniosła, iż jej sprawozdanie finansowe za rok 2002 było badane przez biegłego rewidenta i opinia przez niego sporządzona nie zawierała zastrzeżeń. Sprawozdanie to zostało następnie zatwierdzone przez walne zgromadzenie akcjonariuszy i nikt nie zaskarżył podjętej uchwały, mimo że pracownicy pozwanej zasiadają w radzie nadzorczej spółki. Pozwana zwróciła uwagę, iż nie został spełniony warunek do wypłaty premii, jakim jest osiągnięcie przez spółkę zysku, a także zauważyła, iż powodowie kwestie odszkodowania podnieśli dopiero w apelacji. Pozwana odrzuciła także zarzuty powodów dotyczące naruszenia przez nią zasad uczciwo-

ści i stwierdziła, że naruszają one jej dobre imię, a wobec braku dowodów są bezpodstawne. Zarzut wykorzystywania niewiedzy pracowników oceniła jako chybiony i zauważyła, że podmioty zasiadające w radach nadzorczych muszą posiadać odpowiednią wiedzę z zakresu rachunkowości i finansów, poza tym związki zawodowe działające u pozwanej korzystają z pomocy ekspertów różnych specjalności.

Rozpoznając sprawę Sąd Okręgowy stwierdził, że zachodzi istotna wątpliwość, wymagająca przedstawienia jej Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia. Wątpliwość ta dotyczy prawa pracownika do premii z zysku w sytuacji, gdy spółka nie wykazała zysku tworząc rezerwę celową z przeznaczeniem na restrukturyzację, którą w następnym roku, po przejściu pracowników w wyniku restrukturyzacji do podmiotów od niej zależnych, rozwiązała, wykazując przychód i zysk.

Sąd drugiej instancji, uzasadniając swoje postanowienie zwrócił uwagę na fakt, że utworzenie rezerwy ma zasadniczy wpływ na wykazanie przez spółkę zysku, gdyż w świetle art. 35d ust. 2 ustawy o rachunkowości rezerwy zalicza się do pozostałych kosztów operacyjnych, kosztów finansowych lub strat nadzwyczajnych, zależnie od okoliczności, z którymi przyszłe zobowiązania się wiążą, a te z kolei mają znaczenie przy ustalaniu w rachunku zysków i strat zysku z działalności operacyjnej, zysku z działalności gospodarczej, zysku brutto, a w rezultacie zysku netto spółki. Z powyższego wynika zatem, że utworzenie rezerwy ma istotny wpływ na wykazanie przez spółkę zysku bądź straty. W rozpoznawanej sprawie pozwana założyła, że w związku z restrukturyzacją spółki konieczne jest utworzenie rezerwy w wysokości 110.000.000 zł. Została ona utworzona w 2002 r. Na koniec 2003 r. niewykorzystana część rezerwy restrukturyzacyjnej w wysokości 61.901.211,84 zł została rozwiązana, zwiększając tym samym zysk spółki za 2003 r. Wartość niewykorzystanej części rezerwy w stosunku do rezerwy utworzonej wyniosła zatem 56,27%. Dodatkowo, na kolejny rok pozostawiono rezerwę w wysokości 8.697.846,11 zł, choć już na przełomie marca i kwietnia 2003 r. było wiadomo, ilu pracowników obejmie restrukturyzacja i z jakich odpraw będą oni korzystali. Wskazując na powyższe nie można nie zauważać brzmienia art. 35d ust.1 pkt 2 ustawy o rachunkowości, który stanowi między innymi o wiarygodnym oszacowaniu wartości przyszłych zobowiązań. Poza tym, przepis art. 54 ust.1 tej ustawy nakazuje dokonać zmiany sprawozdania finansowego i dokonać odpowiednich zapisów w księgach rachunkowych roku obrotowego, jeżeli po sporządzeniu sprawozdania, a przed jego zatwierdzeniem, jednostka otrzymała informacje o zdarzeniach, które mają istotny wpływ na to sprawozdanie finansowe. W

niniejszej sprawie przebieg procesu restrukturyzacyjnego niewątpliwie miał istotny wpływ na sprawozdanie finansowe, gdyż od jego wyniku zależało wykazanie przez spółkę zysku lub straty. Po trzech pierwszych miesiącach 2003 r. istniała zatem możliwość skorygowania wysokości rezerwy restrukturyzacyjnej, gdyż plan restrukturyzacyjny został już w zasadzie w całości wykonany. Mimo tego, rezerwa została do końca 2003 r. utrzymana. A zatem rozwiązanie rezerwy na koniec 2003 r. oznaczało, że zwiększyła ona przychody Spółki w 2003 r. i zaważyła na osiągnięciu określonego poziomu zysku w tym roku. Tymczasem pracownicy objęci restrukturyzacją byli już zatrudnieni w innych spółkach grupy kapitałowej i prawa do premii z tego zysku nie posiadali, mimo iż mieli udział w jego wytworzeniu. Równocześnie - w ocenie Sądu drugiej instancji - jest wątpliwe, czy sąd jest władny weryfikować prawidłowość działań, a przede wszystkim uchwał organów spółki w świetle jej obowiązków jako pracodawcy. Wprawdzie Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 24 czerwca 1998 r. (III ZP 14/98) stwierdził, że nie jest tak, że jeżeli Kodeks spółek handlowych przyznaje określone kompetencje organom spółki, w tym walnemu zgromadzeniu, to zakres tych kompetencji wyznaczony (ograniczony) jest wyłącznie poprzez przepisy prawa handlowego i postanowienia statutu spółki, oraz że jeżeli uchwała jakiegoś organu spółki nie zostanie zaskarżona w trybie przewidzianym w Kodeksie spółek handlowym, to oznacza to, iż nie może być ona zakwestionowana na innej drodze, w szczególności w sposób pośredni przez wytoczenie powództwa o określone świadczenie. Tym niemniej - w ocenie Sądu drugiej instancji - spór w niniejszej sprawie dotyczy nie tyle konieczności oraz zasadności utworzenia rezerwy, co jedynie jej znacznego przeszacowania, co wpłynęło na wynik finansowy z rok 2002. Dlatego zasadnicza dla rozstrzygnięcia sprawy jest kwestia, czy sąd pracy może w sposób merytoryczny sprawdzić zasadność podjętych uchwał i czy jest uprawniony do samodzielnego ustalenia wyniku finansowego pozwanej Spółki, wobec faktu istnienia sprawozdania finansowego biegłego rewidenta za rok 2002, zatwierdzonego przez walne zgromadzenie spółki. Wydaje się uzasadnione stanowisko, iż w indywidualnym sporze o wypłatę premii z zysku dla załogi, sąd nie jest uprawniony do samodzielnego ustalenia wyniku finansowego pozwanej Spółki, gdyż takie działanie sądu byłoby niedopuszczalną ingerencją w ekonomiczną działalność przedsiębiorcy.

Odnosząc się do tego postanowienia, pozwana podtrzymała swoje dotychczasowe wnioski i wywody oraz dodatkowo, pismem procesowym z dnia 28 maja 2007 r., ustosunkowała się do stanowiska Sądu drugiej instancji, wskazując błędne ustale-

nia faktyczne i nieprawidłową ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie.

W piśmie procesowym z dnia 28 maja 2007 r. pozwana podniosła, że wynik finansowy ustala się na podstawie obowiązujących przepisów, w tym w szczególności ustawy o rachunkowości, a prawidłowość tych ustaleń podlega badaniu i ocenie niezależnego biegłego rewidenta, który sporządza opinie o badanym sprawozdaniu, nie może być natomiast mowy o „wykazywaniu” lub „niewykazywaniu” zysku. Podobnie nie można twierdzić, że rada nadzorcza „zatwierdza rezerwę”, ponieważ do jej obowiązków należy zgodnie z art. 382 § 3 k.s.h. ocena sprawozdania finansowego spółki w zakresie jego zgodności z księgami oraz ze stanem faktycznym. Pozwana podkreśliła, że przechodzenie pracowników i przenoszenie zadań do nowych pracodawców rozpoczynało dopiero wieloletni program restrukturyzacji, a nie - jak błędnie ustalił Sąd drugiej instancji - program ten zakończyło. Zakres skutków finansowych restrukturyzacji oraz przewidywany okres ich trwania określony został w porozumieniu z dnia 14 lutego 2003 r. kończącym spór zbiorowy w sprawie restrukturyzacji Elektrowni. Zobowiązania finansowe wynikające z wymienionego wyżej porozumienia wobec byłych pracowników Elektrowni z tytułu restrukturyzacji obejmują okres do 31 grudnia 2010 r. w zakresie gwarancji za zobowiązania nowych pracodawców, a do 31 sierpnia 2008 r. z tytułu odszkodowań i rekompensat zawartych w ofercie złożonej pracownikom. Sąd Okręgowy bezpodstawnie bierze pod uwagę w swoich rozważaniach jedynie część oferty pracodawcy złożonej pracownikom w ramach realizacji programu restrukturyzacji, pomijając jej całość zawartą w porozumieniu z dnia 14 lutego 2003 r. oraz dalszych uzgodnieniach ze związkami zawodowymi. Wbrew twierdzeniom Sądu Okręgowego, w okresie do 18 czerwca 2003 r., to jest do dnia odbycia „ZWZA” za 2002 r., proces restrukturyzacji nie uległ zakończeniu, lecz wręcz przeciwnie rozpoczął się w I kwartale 2003 r. i był nadal kontynuowany. Pozwana podkreśliła także, że celem restrukturyzacji nie było jedynie „przesunięcie” pracowników do nowych pracodawców, jak to błędnie ustalił Sąd Okręgowy, lecz stworzenie możliwości nabywania przez Elektrownię usług pozaprodukcyjnych od wyspecjalizowanych w ich świadczeniu spółek, zdolnych do konkurowania na rynku po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej.

Odnosząc się do rozważań dotyczących „przeszacowania” rezerwy pozwana stwierdziła, że na przebieg restrukturyzacji i jej skutki finansowe w latach następnych wpływ miały zachowania pracowników wobec oferty pracodawcy wynegocjowanej



ostatecznie ze związkami zawodowymi działającymi w Elektrowni w porozumieniu z dnia 14 lutego 2003 r. O ile w listopadzie 2002 r. zachowania te można było jedynie przewidywać, to w dniu 31 grudnia 2003 r. (dzień bilansowy) w zakresie dotyczącym roku 2003 były one już znane. Innymi słowy późniejsze stopniowe umniejszanie rezerwy wieloletniej do czasu jej rozwiązania, na skutek zmiany warunków w okresach późniejszych, nie świadczy o błędzie w wycenie zobowiązań przyszłych okresów metodą szacunkową, lecz jedynie o wystąpieniu zmian w stosunku do bazy stanowiącej podstawę szacunkowej wyceny. Kwestionowanie tych zdarzeń i towarzyszących im wystąpieniu operacji księgowych przez powodów, na użytek ich roszczenia, wymaga uprzedniej oceny dopuszczalności weryfikacji wyniku finansowego przedsiębiorcy przez Sąd orzekający w niniejszej sprawie.

Odnosząc się do przyjęcia przez Sąd drugiej instancji wniosków wynikających z opinii biegłego Józefa K. pozwana stwierdziła, że sąd nie tylko nie ma żadnych podstaw prawnych do jakiegokolwiek ingerencji w treść rocznego sprawozdania finansowego z działalności spółki (przedsiębiorcy), zbadanego uprzednio przez niezależnego biegłego rewidenta zgodnie z obowiązującymi przepisami, lecz w szczególności nie posiada odpowiedniej wiedzy i doświadczenia do dokonania prawidłowej oceny zgodności tego sprawozdania z przepisami prawa. Dlatego też ustawodawca powierzył obowiązki badania sprawozdań finansowych niezależnym biegłym rewidentom, wskazanym przez organ nadzoru spółek kapitałowych. Kontrola należytego wykonywania zawodu przez niezależnego biegłego rewidenta powierzona została na podstawie art. 28a § 2 punkt 1 ustawy o biegłych rewidentach i ich samorządzie, organowi Krajowej Izby Biegłych Rewidentów - Krajowej Komisji Nadzoru. Kluczowe znaczenie dla organów spółki (zarządu, rady nadzorczej i walnego zgromadzenia akcjonariuszy) ma opinia niezależnego biegłego rewidenta. Celem badania jest bowiem stwierdzenie, czy przedstawione sprawozdanie finansowe jest rzetelne, kompletne i zgodne zarówno z księgami rachunkowymi jak i przepisami ustawy o rachunkowości. W przypadku osiągnięcia w roku obrachunkowym na dzień bilansowy zysku, walne zgromadzenie akcjonariuszy Elektrowni podejmuje uchwałę określającą wysokość tworzonego z zysku funduszu na premie z zysku dla załogi. Sprawozdanie finansowe jest nieodłącznym elementem swobody prowadzenia działalności gospodarczej, a pozytywna opinia niezależnego biegłego rewidenta jest wiążąca dla sądu pracy w sprawie ze stosunku pracy. W szczególności zaś sąd nie może samodzielnie ustalić

wyniku finansowego i z tych ustaleń wyprowadzać wniosków co do uwzględnienia roszczenia.

Konkludując, pozwana wniosła o podjęcie przez Sąd Najwyższy rozstrzygnięcia stwierdzającego, że w niniejszej sprawie pracownik nabywa prawo do premii z zysku, jeżeli zysk taki (zysk netto do podziału) wykazany zostanie w sprawozdaniu finansowym za dany rok obrotowy, które uzyskało pozytywną opinię niezależnego biegłego rewidenta i do którego zarówno organy spółki jak i jej akcjonariusze nie zgłosili zastrzeżeń w trybie przewidzianym w obowiązujących przepisach.

Na rozprawie pełnomocnik powodów decyzję w sprawie udzielenia odpowiedzi na pytanie prawne pozostawił do uznania Sądu Najwyższego. Pełnomocnik powodów, przedstawiciel NSZZ „Solidarność”, wniósł o udzielenie odpowiedzi, że pracownikowi przeniesionemu do innego pracodawcy przysługuje premia z zysku od poprzedniego pracodawcy w sytuacji, gdy utworzona pod koniec roku obrachunkowego rezerwa restrukturyzacyjna okazała się jeszcze przed zatwierdzeniem bilansu przeznaczona w sposób znaczący, a następnie rezerwa ta została zaliczona do przychodów za rok następny, za który byłemu pracownikowi premia nie przysługuje. Prokurator Prokuratury Krajowej wniosła o udzielenie odpowiedzi, że pracownikowi uprawnionemu na podstawie zakładowego układu zbiorowego pracy do premii z zysku przysługuje roszczenie o wypłatę premii za rok, w którym zysk został wypracowany nawet wówczas, gdy pracodawca w sprawozdaniu finansowym za ten rok nie wykazał zysku na skutek utworzenia rezerwy celowej rozwiązanej w następnym roku kalendarzowym w związku z niewykorzystaniem jej w znacznym stopniu na cel, dla którego rezerwa ta została utworzona.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Premia stanowi szczególne świadczenie pracodawcy na rzecz pracownika. Szczególny charakter tego świadczenia wyraża się w jego funkcji i związanej z nią regulacji prawnej. Celem premii (premiowania) jest stymulowanie pracowników, ale również całych zespołów pracowników (działów, wydziałów, a także załóg zakładów pracy) do uzyskania pożądaných przez pracodawców rezultatów w zakresie czynników produkcji oraz wyników finansowych. Regulacja premii ma w związku z tym zasadniczo charakter regulacji zakładowej w postaci odpowiedniego regulaminu premiowania. Regulamin taki jest zawarty w układzie zbiorowym pracy (w załączniku do

układu), bądź też w wydanym w wykonaniu postanowień układowych osobnym akcie. W obowiązującym porządku prawnym regulamin premiowania stanowi wyłączne źródło w znaczeniu przedmiotowym prawa do premii. Ustawowe prawo pracy nie odnosi się wprost do premii, za wyjątkiem premii (nagród rocznych) przyznawanych pracownikom sfery budżetowej z tytułu nienagannej rocznej pracy na podstawie ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym. Regulaminy premiowania, o ile nie zostały zawarte w treści układu zbiorowego pracy, mogą mieć charakter aktów wspólnych kierownika zakładu pracy (przedsiębiorstwa) i związków zawodowych, dochodzących do skutku w drodze porozumienia; układy zbiorowe pracy mogą przewidywać wydanie regulaminu przez kierownika zakładu pracy. Regulaminy wyznaczają warunki uzyskania prawa do premii. Strony (pracodawca) samodzielnie określają warunki premiowania, będąc skrupowane jedynie bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa pracy (np. o równym traktowaniu w zakresie zatrudnienia i zakazie dyskryminacji, np. art. 18<sup>3a</sup> i następne k.p.) oraz granicami wyznaczonymi np. postanowieniami układu zbiorowego pracy. Nie ma przeszkód prawnych dla konstruowania warunków przyznania premii (przesłanek premiowania) dwustopniowych, w których przesłanki pierwszego stopnia przewidują konieczność utworzenia funduszu premiowego, np. z wygospodarowanego zysku, a przesłanki drugiego stopnia dotyczą przyznawania premii indywidualnym pracownikom.

Taki układ warunkujący premie indywidualne zawiera regulamin obowiązujący u strony pozwanej. Zgodnie z punktem 1 „regulaminu wypłat premii indywidualnych z funduszu, tworzonego z zysku dla załogi”, stanowiącego załącznik nr 7.2 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, począwszy od 2002 roku, w przypadku wypracowania zysku za rok poprzedni, w Elektrowni tworzony jest fundusz premii z zysku dla załogi w wysokości 10 % funduszu wynagrodzeń zaliczonych w koszty roku, za który wypłacana jest premia, ale nie więcej niż 50% zysku przeznaczanego do podziału. Punkt 12 regulaminu przewiduje, że wypłata premii z zysku jest możliwa w przypadku wypracowania zysku netto przez Elektrownię T.K. SA w P., ale nie więcej niż 50% zysku Elektrowni przeznaczanego do podziału. W świetle przytoczonej regulacji w przypadku braku zysku netto nie zostaje utworzony fundusz premiowy, a w dalszej konsekwencji nie mogą zostać przyznane premie indywidualne.

Strona powodowa nie kwestionuje legalności układu warunkującego przewidzianego regulaminem premiowania. Zarzuca natomiast, że pozwana przez celowe,

sprzeczne z prawem działanie w postaci przeszacowania wysokości rezerwy celowej, a następnie niedokonanie korekty wysokości rezerwy doprowadziła do tego, że nie wykazano zysku netto, w związku z czym nie został utworzony fundusz premio-  
wy. Wątpliwości Sądu Okręgowego w istocie wiążą się z pytaniem, czy w procesie o przyznanie indywidualnej premii sąd pracy może badać decyzje zarządu spółki dotyczące gospodarki finansowej przedsiębiorstwa, w szczególności wysokości utworzonej rezerwy celowej (rezerwy restrukturyzacyjnej), a także prawidłowości sporządzenia sprawozdania finansowego, warunkujących powstanie zysku. Zawarty w uzasadnieniu zagadnienia prawnego wątek rozważań Sądu Okręgowego, w którym Sąd ten nie wyklucza możliwości czynienia w procesie o premię indywidualną odpowiednich ustaleń przez sąd pracy, nie zasługuje na akceptację. Oznaczałoby to bowiem uznanie dopuszczalności dokonania przez sąd pracy zmiany sprawozdania finansowego (zatwierdzonego uchwałą zwyczajnego walnego zgromadzenia akcjonariuszy) względnie nakazanie pozwanej zmiany zatwierdzonego w przewidzianym prawem trybie sprawozdania finansowego ze względu na inną ocenę przez sąd pracy wysokości rezerwy celowej. Kodeks spółek handlowych w art. 422 i następnych zawiera rygorystyczne uregulowania dotyczące możliwości zaskarżenia w drodze wytoczonego przeciwko spółce powództwa o uchylenie uchwały. Przyjęcie takiego stanowiska oznaczałoby również wykroczenie przez sąd poza ramy orzekania wyznaczone regulaminem premiowania jako źródłem prawa do premii. W procesie o prawo do premii sąd bada spełnienie przewidzianych regulaminem przesłanek prawa do premii. W razie ich spełnienia z mocy prawa (regulaminu premiowania) powstaje prawo do premii. Sąd nie bada natomiast zasadności zamieszczenia w regulaminie określonych przesłanek, gdyż konstruowane są one z punktu widzenia celu (funkcji) danej premii przez podmiot wprowadzający premiowanie. Jak zaznaczono, przesłanki premii nie mogą jednak pozostawać w sprzeczności z przepisami prawa układowego, a także przepisami prawa ustawowego o charakterze ściśle obowiązującym (art. 9 k.p.).

Za stanowiskiem dopuszczającym weryfikowanie prawidłowości działań pozwanej w zakresie utworzenia rezerwy restrukturyzacyjnej mogłoby przemawiać - zdaniem Sądu Okręgowego - stanowisko wyrażone w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 1998 r., III ZP 14/98 (OSNAPiUS 1998 nr 24, poz. 705), w której uznano, że jeżeli w spółce akcyjnej obowiązywał regulamin wypłat z zysku, przewidujący, że z jego części jest tworzony fundusz nagród, to przeznaczenie zysku w

całości na kapitał zapasowy nie pozbawia pracowników roszczeń z tego tytułu. Sąd Okręgowy wprawdzie zastrzegł, że w rozpoznawanej sprawie stanowisko to można by zastosować „w drodze analogii”, niemniej wymaga zwrócenia uwagi, iż uchwała została podjęta na tle innego stanu prawnego. Mianowicie skoro układ zbiorowy pracy przewidywał prawo pracowników do nagród z zysku w związku z czym, jak podkreślił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały, to w regulaminie nagrody te nie mogą być ukształtowane w dowolny sposób, w szczególności regulamin ten nie może pozostawiać pełnej swobody co do przekazania określonych kwot na fundusz nagród, jeżeli tylko zysk został wypracowany. W pozwanej Spółce utworzenie funduszu premiowego, warunkujące prawo do nagród indywidualnych, zależało od uzyskania zysku netto. Gdyby zysk istotnie został wypracowany, to w świetle punktu 1 regulaminu premiowania, na stronie pozwanej ciążyłby obowiązek utworzenia funduszu premiowego. Naruszenie tego obowiązku mogłoby uzasadniać odpowiedzialność odszkodowawczą pozwanej na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 1997 r., III ZP 3/97, OSNAPiUS 1997 nr 19, poz. 372). Kwestia prawidłowości utworzenia rezerwy restrukturyzacyjnej, jej wysokości, wpływu na wynik finansowy wychodzą poza ramy procesu o przyznanie premii indywidualnej.

Z wymienionych względów orzeczono jak w sentencji.

=====