



Sygn. akt II PK 218/10

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 3 marca 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Roman Kuczyński (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa L. I.

przeciwko Bankowi [A.] w K. i Bankowi [B.] w W.

o uchylenie kary nagany, nagrodę z zysku za 2001 r., nagrodę z zysku za 2002 r.,

odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 3 marca 2011 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 19 kwietnia 2010 r.,

- 1. uchyła zaskarżony wyrok w części dotyczącej nagrody z zysku za 2001 r. i sprawę w tym zakresie przekazuje Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania,**
- 2. oddala skargę kasacyjną w pozostałej części,**
- 3. pozostawia Sądowi Okręgowemu rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.**

## Uzasadnienie

L. I. pozwem z dnia 1 czerwca 2005 r. wniósł o zasądzenie nagrody z zysku za 2001 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 7 lipca 2002 r. W piśmie procesowym z dnia 4 października 2006 r. pełnomocnik powoda rozszerzył powództwo i wniósł o zasądzenie nagrody z zysku za rok 2002 r. W piśmie złożonym dnia 3 listopada 2006 r. pełnomocnik powoda wskazał sposób wyliczenia nagrody z zysku za lata 2001-2003, ostatecznie w piśmie procesowym z dnia 6 grudnia 2007 r. wniósł o zasądzenie kwoty 10.027,80 zł tytułem nagrody z zysku za rok 2001 i 2002 (w tym 4.274,80 zł tytułem nagrody z zysku za rok 2001 z odsetkami ustawowymi od 7 lipca 2002 r. i kwoty 5.758 zł tytułem nagrody z zysku za rok 2002 z odsetkami od 7 lipca 2003 r.).

Sąd Rejonowy dla [...] Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. wyrokiem z dnia 9 marca 2009 r., między innymi, oddalił tak sformułowane powództwo skierowane przeciwko Bankowi [A] w K. i Bankowi [B] w W..

Sąd ustalił, że powód od 1 kwietnia 1992 r. był pracownikiem [...] Banku [C]. W wyniku jego połączenia z Bankiem [A] powód od 1 stycznia 2002 r. został przejęty w trybie art. 23<sup>1</sup>k.p. przez ten ostatni Bank. Od 1 grudnia 2007 r. L. I. wraz z częścią przedsiębiorstwa i pracowników został przejęty również w trybie powyższego przepisu przez Bank [B].

Odnosząc się do żądanej nagrody z zysku, Sąd pierwszej instancji ustalił, że w Banku [C] w W. od 1995 r. obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. Zgodnie z postanowieniami zawartymi w § 4 i § 5 Załącznika nr 5 do ZUZP fundusz nagród z zysku do podziału jest tworzony i znoszony na mocy uchwał walnego zgromadzenia. Wysokość odpisu na fundusz nagród z zysku ustala walne zgromadzenie na wniosek zarządu Banku zaopiniowany przez radę Banku w terminie 30 dni po zatwierdzeniu rocznego sprawozdania finansowego. Wysokość odpisu jest uzależniona od wyniku finansowego Banku, osiągniętego za dany rok obrachunkowy. Załącznik regulujący zasady nagradzania stanowił integralną część ZUZP. Walne zgromadzenie Banku podjęło uchwałę nr 15/2002 o nieuruchomieniu funduszu nagród z zysku za rok obrachunkowy 2001. Walne zgromadzenie akcjonariuszy przy podziale zysku za rok obrachunkowy 2001, w poz. 7 uchwały nr

15/2002, wskazało, że „odpis na fundusz nagród z zysku (z narzutami) wynosi 0,00 zł.” Fundusz nagród z zysku nie został utworzony i w związku z tym nagroda z zysku nie została wypłacona pracownikom. Uchwałą z dnia 22 lipca 2002 r. zdecydowano o wypłacie pracownikom byłego Powszechnego Banku Kredytowego rekompensaty z tytułu niewypłaconej nagrody z zysku. Kwota przekazana na wypłatę wynosiła 11.600.000 zł, a przypadająca na powoda rekompensata wyniosła 1.744 zł. Z treści postanowień ZUZP obowiązującego w Banku [C] w 2001 r. wynika, że nagroda z zysku nie była stałym składnikiem wynagrodzenia i nie przysługiwała pracownikom zawsze, lecz uzależniona była od wypracowanego zysku. Uchwałą nr 10/2003 z dnia 6 czerwca 2003 r. zwyczajne walne zgromadzenie akcjonariuszy Banku [A] w sprawie podziału zysku za rok 2002 oraz ustalenia dywidendy i terminu wypłaty dywidendy przeznaczyło kwotę 1.000.000 zł na fundusz nagród z narzutami dla pracowników. Wysokość nagrody z zysku została ustalona w jednakowym procencie 0,34477% wynagrodzenia stanowiącego podstawę naliczenia nagrody z zysku; powód w czerwcu 2003 r. otrzymał świadczenie z tytułu zysku za 2002 r. w wysokości 189,00 zł.

Oceniając ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy w odniesieniu do żądania wypłaty nagrody z zysku uznał, że nie zasługuje ono na uwzględnienie. Stwierdził, że nagroda z podziału wyniku finansowego nie jest w jego ocenie świadczeniem należnym powodowi. Jej wypłata i wysokość każdorazowo uzależniona była od indywidualnej uchwały walnego zgromadzenia akcjonariuszy Banku [C]. Dopiero po pojęciu decyzji przez walne zgromadzenie akcjonariuszy o przekazaniu określonej kwoty na fundusz nagród po stronie pracowników powstawało roszczenie o dochodzenie jej zapłaty. Istnienie regulaminu w tym zakresie samo przez się nie stanowi jeszcze wystarczającego kryterium do uznania określonych w nim premii za świadczenie regulaminowe - obligatoryjne. O charakterze premii - nagrody (regulaminowa, uznaniowa) decyduje zatem treść poszczególnych wewnętrznych aktów prawnych, w tym właściwych regulaminów premiowania,

Nagroda z podziału wyniku finansowego stanowić bowiem będzie dodatkową część wynagrodzenia pracownika, do której prawo powstaje dopiero wówczas i jedynie wówczas, gdy odpowiednie akty obowiązujące u pracodawcy przewidują z góry skonkretyzowane i obiektywne przesłanki przyznania takich świadczeń i

przesłanki te zostaną spełnione przez konkretnego pracownika. Skoro postanowienia ZUZP odnośnie do tworzenia funduszu nagród z zysku nie precyzują szczegółowych i sprawdzalnych kryteriów ustalania jej wysokości (w niniejszej sprawie zgodnie z ZUZP wysokość odpisu na fundusz nagród z zysku uzależniona była od wyniku finansowego Banku osiągniętego za dany rok obrachunkowy), to pracownik nie może w postępowaniu sądowym skutecznie podważać oceny zakładu pracy co do wysokości takiego świadczenia, gdyż ma ona w istocie charakter nagrody.

W ocenie Sądu, treść powyższych regulacji nie pozwala na przyjęcie, że nagroda z zysku miała charakter roszczeniowy. W świetle poczynionych przez Sąd ustaleń faktycznych brak bowiem możliwości ustalenia przesłanek, których spełnienie gwarantowałoby nagrody w określonej wysokości. Już bowiem na etapie tworzenia funduszu nagród brak jakichkolwiek wymiernych kryteriów określających, według jakich zasad i w jakiej wysokości należy stworzyć fundusz nagród u pozwanego. Każdorazowo bowiem jego wysokość uzależniona jest od indywidualnych decyzji Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Banku [C] w sprawie przekazania na ten fundusz środków oraz określenia wysokości przekazywanych środków .

Wyrok ten został zaskarżony apelacjami wniesionymi przez obie strony pozwane oraz powoda. Powód zaskarżył wyrok w części nieuwzględniającej jego roszczenia o nagrodę z zysku za rok 2001 i za rok 2002.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy w W. wyrokiem z dnia 19 kwietnia 2010 r. częściowo uwzględnił apelację stron pozwanych i oddalił apelację powoda.

W uzasadnieniu Sąd drugiej instancji, odnosząc się do apelacji powoda, stwierdził, że Sąd Rejonowy rozpoznając żądanie powoda dotyczące wypłaty nagrody z zysku za lata 2001-2002 nie dopuścił się obrazy przepisów prawa materialnego, natomiast apelacja stanowi jedynie polemikę z prawidłowo dokonaną przez Sąd pierwszej instancji interpretacją przepisów prawa dotyczących tworzenia, przyznawania i podziału nagród z zysku a obowiązujących w Banku [A] .

Wbrew zarzutom zawartym w apelacji walne zgromadzenie akcjonariuszy miało uprawnienie do tworzenia i podziału funduszu nagród z zysku. Uprawnienie to wynikało, jak wyjaśnił to szczegółowo Sąd Rejonowy, z postanowień Zakładowego

Układu Zbiorowego Pracy Pracowników Banku [C] w W., w szczególności z § 4 i § 5 załącznika nr 5 do tegoż Układu. Z postanowień tych Sąd pierwszej instancji wysnuł prawidłowy wniosek, iż tylko Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy decyduje, czy i jaką część zysku przeznaczyć na nagrody. Nie może za ten organ decyzji podejmować sąd.

Z przepisów obowiązujących w przedmiotowym zakładzie pracy wynika bezspornie, że uprawnienie to ma tylko i wyłącznie walne zgromadzenie akcjonariuszy. Zgodnie z uchwałą walnego zgromadzenia akcjonariusz fundusz nagród z zysku za 2001 rok nie został utworzony i nagroda z tego tytułu nie była pracownikom wypłacana. Natomiast za 2002 r. powód otrzymał nagrodę z zysku w wysokości 189,00 zł, czyli w kwocie zgodnej z uchwałą o podziale zysku za 2002 r. z dnia 6 czerwca 2003 r. Nie mógł więc powód skutecznie dochodzić przed sądem roszczeń związanych z wypłatą nagród z zysku, skoro nagroda z zysku nie miała charakteru roszczeniowego, nie było podstaw prawnych do wypłacenia jej powodowi za 2001 rok oraz w wysokości większej niż powód otrzymał za 2002 r.

Powód zaskarżył ten wyrok skargą kasacyjną w części oddalającej jego apelację.

Zaskarżonemu wrokowi zarzucił naruszenie prawa materialnego: art. 80 k.p. i art. 22 § 1 k.p. oraz art. 9 § 1 k.p. w związku z § 22 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Pracowników Banku [C] w W., poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że dokonanie odpisu na fundusz nagród z zysku dla załogi Banku nie jest obligatoryjne w sytuacji, kiedy Bank wypracował zysk, a w konsekwencji, poprzez uznanie, że pomimo wypracowania zysku w latach 2001 i 2002 nie było obowiązku dokonania odpisu na fundusz nagród dla załogi i brak było po stronie pracodawcy obowiązku wypłacenia pracownikom nagród z zysku, art. 80 k.p. i art. 22 § 1 k.p. oraz art. 9 § 1 k.p. w związku z § 4 i 5 Załącznika nr 5 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Pracowników Banku [C] w W. - Zasady Nagradzania w Banku [C] w W. z zysku do podziału, poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że do kompetencji walnego zgromadzenia należy podjęcie decyzji, czy pomimo wypracowania zysku należy dokonać odpisu na fundusz nagród z zysku dla załogi, a w konsekwencji, poprzez uznanie, że walne zgromadzenie akcjonariuszy mogło znieść odpis na fundusz nagród z zysku

pomimo wypracowania zysku przez Bank i wówczas nie powstawało po stronie pracowników roszczenie o wypłatę nagrody z zysku, art. 80 k.p. i art. 22 § 1 k.p. oraz art. 9 § 1 k.p. w związku z § 6 i 22 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Pracowników Banku [C] w W. w związku z § 4 i 5 Załącznika nr 5 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy pracowników Banku [C] w W. — Zasady Nagradzania w Banku [C] w W. z zysku do podziału, poprzez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że nagroda z zysku nie ma charakteru roszczeniowego i nie stanowi obligatoryjnego składnika wynagrodzenia za wykonaną pracę, a zatem brak podstaw do dochodzenia jej na drodze sądowej, a w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie tych przepisów i oddalenie powództwa o nagrody z zysku. Skarżący wskazał także, że na skutek powyższych naruszeń prawa materialnego, Sąd naruszył art. 98 k.p.c. i ewentualnie art. 100 k.p.c., poprzez niewłaściwe zastosowanie i obciążenie powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanych zarówno przed Sądem pierwszej instancji, jak i w instancji odwoławczej, podczas gdy roszczenie powoda w zakresie nagrody z zysku zasługuje na uwzględnienie, zatem brak podstaw, w zakresie tego roszczenia, do obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanych.

W uzasadnieniu skargi skarżący podniósł, że jak wynika wprost zarówno z § 22 Układu, jak i z § 4 Załącznika do Układu, który stanowi jego integralną część, fundusz nagród z zysku jest tworzony obligatoryjnie na mocy uchwały walnego zgromadzenia. Literalna wykładnia tego przepisu uniemożliwia przyjęcie innej interpretacji. Ponadto, z ustalonego przez Sąd zarówno pierwszej jak i drugiej instancji stanu faktycznego, nie sposób przyjąć odmiennej interpretacji § 4. Gdyby bowiem wolą stron Układu było, aby fundusz nagród mógł być tworzony z zysku fakultatywnie na mocy uchwały walnego zgromadzenia, to strony ponad wszelką wątpliwość zamieściłyby taki przepis w Układzie i wprost wyraziłyby swoją wolę, dając walnemu zgromadzeniu swobodę w podejmowaniu decyzji. Natomiast w ustalonym stanie prawnym jedynym warunkiem utworzenia funduszu nagród było wypracowanie przez pracodawcę zysku. O ile zysk ten został wypracowany, po stronie walnego zgromadzenia powstawał obowiązek podjęcia uchwały o utworzeniu funduszu nagród.

Zdaniem skarżącego, nie sposób zatem uznać § 4 Załącznika do Układu jako *lex specialis* w stosunku do § 22 Układu. Załącznik (będący integralną częścią Układu) stanowi jedynie uszczegółowienie ogólnej zasady wyrażonej w § 22 Układu, zgodnie z którą, o ile zostanie wypracowany zysk, zostanie dokonany odpis na fundusz nagród z zysku dla załogi. § 4 Załącznika do Układu w żadnym razie nie stanowi samodzielnej podstawy dla walnego zgromadzenia akcjonariuszy do podjęcia arbitralnej decyzji czy pomimo wypracowania zysku należy dokonać odpisu na fundusz nagród z zysku dla załogi, czy też nie. Załącznik wskazuje jedynie, kto w sensie technicznym jest upoważniony do podjęcia uchwały o dokonaniu odpisu na fundusz nagród.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną obie strony pozwane wniosły o jej oddalenie jako nieuzasadnionej oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania kasacyjnego

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna w części zasługuje na uwzględnienie. Sąd drugiej instancji wyszedł z założenia, że w świetle postanowień Układu Zbiorowego Pracy Pracowników Banku [C] w W. tylko walne zgromadzenie akcjonariuszy decyduje, czy i jaką część zysku przeznaczyć na nagrody. Inaczej rzecz ujmując, uznał, że jest ono uprawnione także do podjęcia decyzji o nieutworzeniu funduszu nagród z zysku, a w takiej sytuacji po stronie pracowników nie powstaje roszczenie o wypłatę tej nagrody. Ten pogląd wywiedziony został z § 4 i 5 Załącznika nr 5 do Układu, który stanowi, że "Fundusz nagród z zysku do podziału jest tworzony i znoszony na mocy uchwał Walnego Zgromadzenia" oraz że „Wysokość odpisu na fundusz nagród z zysku ustala Walne Zgromadzenie na wniosek Zarządu Banku zaopiniowany przez Radę Banku w terminie 30 dni po zatwierdzeniu rocznego sprawozdania finansowego. Wysokość odpisu jest uzależniona od wyniku finansowego Banku, osiągniętego za dany rok obrachunkowy”. Użycie zwrotu „jest tworzony i znoszony” mogłoby wskazywać na trafność stanowiska Sądu drugiej instancji. Skoro powstanie zysku do podziału stanowi w myśl postanowień układowych przesłankę pozytywną do utworzenia funduszu nagród z zysku (§ 22

Układu - „Z zysku do podziału dokonuje się odpisu na fundusz nagród dla załogi Banku”), to przesłanką negatywną byłaby uchwała walnego zgromadzenia akcjonariuszy postanawiająca „znieść” fundusz nagród, czyli podejmująca decyzję o jego nieutworzeniu. Zatem w istocie wynikałoby z tego kompetencja tego organu do decydowania o utworzeniu bądź nieutworzeniu funduszu nagród. Podkreślić należy to, że strony układu zbiorowego pracy mają sporą swobodę kształtowania warunków wynagrodzenia za pracę, w tym liczby, przesłanek i wielkości jego składników, co stanowi - z jednej strony - konsekwencję zasady swobody rokowań układowych (art. 241<sup>2</sup> i art. 241<sup>3</sup> k.p.), a z drugiej strony, następstwo stosunkowo małej jednoznaczności kryteriów, którymi powinny się one kierować przy ustalaniu tych warunków (art. 78 k.p.). Oznacza to w szczególności, że zawarty przez nie układ w ogóle może nie przewidywać wypłacania nagród z zysku, tym bardziej więc może uzależniać ich wypłatę od decyzji organu uprawnionego do powzięcia uchwały o podziale zysku.

Jednakże w dokonywanej wykładni nie można pominąć regulaminu wynagradzania pracowników, bo to on tworzy lub wyklucza podstawę prawną do występowania z żądaniem wypłaty określonego świadczenia. W niniejszej sprawie oznacza to odniesienie się do postanowień rozdziału II Układu zatytułowanego: Zasady wynagradzania pracowników. Zgodnie z § 5 tego rozdziału, „Pracownicy objęci układem otrzymują wynagrodzenia za pracę w oparciu o tabelę miesięcznych stawek wynagradzania zasadniczego i zasady przyznawania premii i pozostałych składników wynagradzania oraz świadczeń związanych z pracą”. Stosownie do § 6 ust. 3 Układu, „Pracownikom przysługują pozostałe składniki, takie jak: (...) c/ nagroda z zysku”. Nie można nie zauważyć, że prawo do tego składnika wynagrodzenia ukształtowane zostało inaczej jak w przypadku nagrody z funduszu nagród specjalnych, co do której Układ wypowiada się, że „Pracownik może otrzymać nagrodę z funduszu nagród specjalnych” (§ 6 ust. 2). Redakcja postanowienia § 6 ust. 3, które wymienia w pozostałych punktach świadczenia, co do których nie ma wątpliwości, że nie mają charakteru uznaniowego (pkt a/ nagroda jubileuszowa, pkt b/ odprawa emerytalna, pkt d/ odzież służbowa), a przede wszystkim użycie zwrotu „przysługują” prowadziłyby do wniosku, że nagroda z zysku jest to składnik wynagrodzenia pracownika mający charakter roszczeniowy.



Przy czym zwrócić należy uwagę, że nagroda ta – po uruchomieniu funduszu nagród z zysku - ma charakter premii regulaminowej, skoro Załącznik nr 5 do Układu - „Zasady nagradzania w Banku [C] w W. z zysku do podziału” określa przesłanki negatywne prawa do nagrody (§ 16 - porzucenie pracy, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, otrzymanie kary dyscyplinarnej, opuszczenie więcej niż 2 dni pracy bez usprawiedliwienia, wyrządzenie szkody Bankowi) oraz przesłanki pozytywne (§ 15 ust. 2 – realizacja zadań na zajmowanym stanowisku, nowatorskie działania, inicjatywność pracownika, odpowiedzialność na danym stanowisku, podnoszenie kwalifikacji, dyspozycyjność pracownika, wyniki kontroli wewnętrznej i przeprowadzonych rewizji). Przedstawione wątpliwości co do tego czy Układ przewiduje automatyczne uruchomienie funduszu nagród z zysku (dokonanie odpisu na fundusz) w razie osiągnięcia zysku w danym roku obrotowym, czy też decyduje o tym walne zgromadzenie akcjonariuszy, zobowiązywały Sąd drugiej instancji do ich wyjaśnienia – poprzez wykładnię obowiązujących w tej kwestii postanowień Układu z uwzględnieniem dorobku judykatury.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że nagrody z zysku, które zwyczajowo są od wielu dziesięcioleci przyznawane przez pracodawców, z uwagi na treść art. 105 k.p. nie mogą być uznane za nagrody w jego rozumieniu. Przysługują one bowiem ogółowi pracowników danego pracodawcy i uwzględniają tę część ich wysiłku (ilości i jakości pracy), która może zostać ustalona i zmierzona dopiero po zakończeniu danego roku obrotowego oraz po obliczeniu wielkości zysku. Zysk nie jest jedynie rezultatem zabiegów kadry zarządzającej czy efektem określonego splotu czynników o charakterze mikro i makroekonomicznym, ale w określonej części jest konsekwencją pracy danego zespołu pracowniczego, a to z kolei świadczy o tym, iż tzw. nagroda z zysku jest w istocie w pewnym zakresie rodzajem wynagrodzenia (jego pewnej części) odłożonego w czasie. Nie bez znaczenia jest tu także to, że do kwestii tej w wielu zakładach pracy w ten właśnie sposób podchodzi się zwyczajowo, tj. że nagrody z zysku są corocznie (jeżeli zysk zostaje wypracowany) zwyczajowo przyznawane pracownikom. Wprawdzie układ zbiorowy pracy jest źródłem prawa pracy i jako taki nie może być utożsamiany z umową o pracę, tym niemniej należy pamiętać o tym, iż jest to akt normatywny o

wielu cechach szczególnych. Stanowią one głównie konsekwencję tego, iż do jego stworzenia dochodzi w drodze rokowań między stroną pracowniczą i pracodawcą, a on sam jest rezultatem ich zgodnej woli. Usprawiedliwia to do pewnego stopnia sięgnięcie do analogii z art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p., z którego wynika, iż - między innymi - umowa o pracę wywołuje nie tylko skutki w niej wyrażone, lecz również te, które wynikają z ustalonych zwyczajów. Ustalony zwyczaj - jeżeli da się go stwierdzić - w zakresie kształtowania nagród z zysku i ich wysokości może i powinien być brany pod uwagę przy wyjaśnianiu treści postanowień układów zbiorowych pracy (por. uchwały Sądu Najwyższego: z dnia 24 czerwca 1998 r., II ZP 14/98, OSNAPiUS 1998 nr 24, poz. 705 oraz z dnia 27 marca 2007 r., II UZP 3/07, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 243). Aspekt ten nie może być obojętny dla wykładni omawianych przepisów, podobnie jak nie można pominąć intencji i woli stron zakładowego układu (układów) zbiorowego pracy, bowiem wola stron układu zbiorowego pracy w kształtowaniu jego treści, a tym samym i w wyjaśnianiu tego, jak należy pojmować jego poszczególne przepisy, jest z woli ustawodawcy szczególnie istotna. Wskazuje na to zwłaszcza regulacja zawarta w art. 241<sup>1</sup> pkt 3 i art. 241<sup>6</sup> k.p. Zgodnie z pierwszym z tych przepisów, strony układu zbiorowego mogą w szczególności ustalić tryb wyjaśniania treści postanowień układu zbiorowego pracy oraz rozstrzygania sporów między nimi w tym zakresie. W myśl art. 241<sup>6</sup> k.p. treść postanowień układu zbiorowego pracy wyjaśniają wspólnie jego strony, przy czym wyjaśnienia te je wiążą. Wprawdzie w myśl uchwały powiększonego składu Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2004 r., III PZP 12/03 (OSNP 2004 nr 11, poz. 187), wyjaśnienia treści postanowień układu zbiorowego pracy dokonane wspólnie przez jego strony na podstawie art. 241<sup>6</sup> § 1 k.p. nie są wiążące dla sądu, ale nie znaczy to, że przy interpretowaniu przepisów układowych intencje i wola stron układu zbiorowego pracy są bez znaczenia, wręcz przeciwnie mają one szczególną wagę, bo przecież w typowych przypadkach to właśnie one najlepiej wiedzą jak daną kwestię chciały uregulować i jakie rozumienie przypisywały określonym sformułowaniom układowym, a ponadto - z czym nie mamy do czynienia w przypadku innych aktów normatywnych - ustawodawca w sposób jednoznaczny obciążył strony układu zbiorowego pracy wykładnią jego postanowień i w ten sposób pośrednio wskazał, że ich zgodna wola jest

szczególnie ważną okolicznością, która powinna być brana pod uwagę przy rozstrzygnięciu wątpliwości interpretacyjnych dotyczących stworzonych przez nie przepisów układowych. W wyjaśnianiu znaczenia przepisów układu zbiorowego pracy istotna jest tzw. wykładnia subiektywna, polegająca na ustaleniu zamierzeń i woli podmiotów (organów) upoważnionych do ustanowienia danego aktu normatywnego, jak również wykładnia autentyczna, która z mocy art. 241<sup>6</sup> k.p. dokonywana jest przez strony układu zbiorowego pracy. Wnioski wypływające z tej wykładni nie są wprawdzie rozstrzygające, bo z chwilą jego zawarcia układ zbiorowy niejako odrywa się od jego twórców i jako akt normatywny zaczyna "żyć własnym życiem", a wspólne wyjaśnienia stron dotyczące treści postanowień układowych nie wiążą sądu, nie mogą być one jednakże pomijane czy lekceważone.

Z dokonanych ustaleń nie wynika, jaki w istocie był zamiar i cel stron wprowadzających do zakładowego układu zbiorowego pracy przepisy dotyczące nagród z zysku, jaka obowiązywała w tym zakresie praktyka (zwyczaj) w latach poprzednich i następnych oraz jakie znaczenie w tym kontekście przypisać uchwale walnego zgromadzenia o rekompensatach dla pracowników z tytułu nieprzyznania nagrody z zysku za 2001 r. Stąd też twierdzenie o tym, że Układ uprawniał walne zgromadzenie akcjonariuszy do niedokonywania odpisu na fundusz nagród z zysku mimo osiągnięcia zysku jest przedwcześnie.

Nie można jednakże nie zauważyć, że uwagi te dotyczą nagrody z zysku za 2001 r., kiedy to nie utworzono funduszu nagród. Odmienna natomiast jest sytuacja dotycząca nagrody z zysku za 2002 r., odnośnie do której walne zgromadzenie akcjonariuszy utworzyło odpis na fundusz nagród i nagrody te zostały pracownikom wypłacone. W niekwestionowanej podstawie faktycznej wyroku ustalono, że „Uchwałą nr 10/2003 z dnia 6 czerwca 2003 r. Zwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Banku [A] w sprawie podziału zysku za rok 2002 oraz ustalenia dywidendy i terminu wypłaty dywidendy przeznaczyło kwotę 1.000.000,00 zł na fundusz nagród z narzutami dla pracowników. Wysokość nagrody z zysku została ustalona w jednakowym procencie 0,34477% wynagrodzenia stanowiącego podstawę naliczenia nagrody z zysku; powód w czerwcu 2003 r. otrzymał świadczenie z tytułu zysku za 2002 r. w wysokości 189,00 zł”. W tym przypadku

tracą zatem na znaczeniu podniesione w skardze zarzuty. Postanowienia Układu wskazane podstawach kasacyjnych i powołana treść uzasadniająca ich naruszenie odwołują się do oceny roszczenia co do zasady, nie określają natomiast jego wysokości. Dotyczą tych postanowień Układu, które odnoszą się do utworzenia funduszu nagród z zysku (§ 22 Układu oraz § 4 i 5 Załącznika nr 5 do Układu) oraz zasad wynagradzania pracowników (§ 6 Układu) i opierają się jedynie na zwalczaniu poglądu, że do kompetencji walnego zgromadzenia akcjonariuszy należy podjęcie decyzji, czy pomimo wypracowania zysku należy dokonać odpisu na fundusz nagród z zysku dla załogi, a w konsekwencji, że walne zgromadzenie akcjonariuszy mogło znieść odpis na fundusz nagród z zysku, pomimo wypracowania zysku przez Bank i wówczas nie powstawało po stronie pracowników roszczenie o wypłatę nagrody z zysku. Nie wyjaśniono więc w skardze, dlaczego nagroda ta powinna ulec podwyższeniu o kwotę 5.758 zł. W podstawach kasacyjnych nie wskazano postanowień określających zasady ustalania wysokości indywidualnych nagród z zysku, z których wynikałby określony algorytm jej obliczania, począwszy od postanowień dotyczących wysokości odpisu na fundusz nagród, jego dalszego podziału na fundusz nagród centrali Banku, fundusz nagród oddziałów Banku, fundusz nagród pozostałych jednostek organizacyjnych Banku, poprzez podział funduszu nagród oddziałów Banku na poszczególne oddziały – aż do ustalających wysokość indywidualnej nagrody z zysku. Stosownie do treści art. 389<sup>13</sup> § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania. Jest więc związany granicami skargi kasacyjnej wyznaczonymi jej podstawami, co oznacza, że nie może uwzględniać naruszenia żadnych innych przepisów niż wskazane przez skarżącego. Sąd Najwyższy nie jest bowiem uprawniony do samodzielnego dokonywania konkretyzacji zarzutów lub też stawiania hipotez co do tego, jakiego aktu prawnego (przepisu) dotyczy podstawa skargi. Nie może także zastąpić skarżącego w wyborze podstawy kasacyjnej, jak również w przytoczeniu przepisów, które mogłyby być naruszone przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia. Sąd Najwyższy może zatem skargę kasacyjną rozpoznawać tylko w ramach tej podstawy, na której ją oparto, odnosząc się jedynie do przepisów,

których naruszenie zarzucono. Stąd też – wobec niepowołania adekwatnych zarzutów - skarga kasacyjna nie może skutecznie podważyć rozstrzygnięcia Sąd dotyczącego nagrody zysku za 2002 r.

Z uwagi na powyższe stanowisko zaskarżony wyrok podlega uchyleniu jedynie w odniesieniu do nagrody z zysku za 2001 r. i w tym zakresie Sąd przy ponownym rozpoznaniu sprawy winien dokonać oceny postanowień Układu z uwzględnieniem przedstawionych przesłanek. Jednakże w pierwszej kolejności zobowiązany będzie do zajęcia stanowiska odnośnie do kwestii przedawnienia roszczenia, którą pominął, wychodząc z założenia o nieroszczeniowym charakterze tego świadczenia, nie ustalając daty wymagalności roszczenia i nie określając precyzyjnie daty wystąpienia z takim roszczeniem przeciwko każdemu z pozwanych, a także nie wskazując, czy zarzut taki podniosły obie strony pozwane.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na mocy art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. uchylił zaskarżony wyrok w powyższym zakresie, oddalając na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. dalej idącą skargę kasacyjną. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto po myśli art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.

/tp/