



Sygn. akt I PK 289/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 października 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa R. P.

przeciwko (...) Zakładom Sprzętu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 października 2017 r.,

skargi kasacyjnej Rzecznika Praw Obywatelskich od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 17 grudnia 2015 r., sygn. akt VII Pa (...),

1. oddala skargę kasacyjną;

2. znosi wzajemnie koszty postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Powód R. P. domagał się zasądzenia od pozwanej (...) Zakładów Sprzętu (...) Spółka z o. o. w K. niewypłaconych mu w okresie zatrudnienia premii

regulaminowych w kwocie 12.236,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 marca 2012 r. do dnia zapłaty tytułem premii za kolejne miesiące kalendarzowe okresu sierpień 2010 r. - luty 2012 r.

Wyrokiem z 17 kwietnia 2015 r., sygn. akt IV P (...) Sąd Rejonowy w K. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 12.236 zł tytułem premii z ustawowymi odsetkami liczonymi od oznaczonych w wyroku kwot i dat, oddalił powództwo w pozostałym zakresie co do żądania zasądzenia odsetek, nakazał również pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w K. kwotę 612 zł tytułem opłat od pozwu, od uiszczenia której powód był ustawowo zwolniony i nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.400 zł (pkt III).

W wyniku apelacji pozwanej Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z 17 grudnia 2015 r., sygn. akt VII Pa (...) zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji i oddalił powództwo w całości, nie obciążając powoda kosztami postępowania.

Powód był zatrudniony w pozwanej spółce od 20 marca 1986 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku nierobotniczym specjalisty ds. gospodarki magazynowej i materiałowej.

Pomiędzy stronami obowiązywała w spornym okresie umowa o pracę o treści ukształtowanej porozumieniem zmieniającym z 20 kwietnia 2009 r. Na podstawie tej umowy z tytułu wynagrodzenia za pracę powodowi przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.840 zł brutto miesięcznie oraz miesięczna premia w wysokości 35% wynagrodzenia zasadniczego, płatna na warunkach i w wysokości wynikających z wypowiedzianego przez pracodawcę wcześniej Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Przy zawieraniu porozumienia powód był informowany, że zasady wypłacania premii po zawarciu porozumienia nie ulegają zmianie.

Wskazany w porozumieniach zmieniających ZUZP został wypowiedziany przez pracodawcę 4 grudnia 2000 r. ze skutkiem rozwiązującym na 31 marca 2001 r. Powstał on na skutek przekształcenia Zakładowego Systemu Wynagradzania Pracowników z 1 października 1988 r. Częścią ZUZP był Regulamin premiowania pracowników na stanowiskach nierobotniczych. Według zapisów ZUZP warunkiem uzyskania premii było spełnienie przesłanek z § 2 rozdziału VII Zakładowego

Systemu. W szczególności była to wydajna praca, dobra jakość i terminowość realizowanych zadań i świadczonych usług, właściwe wykorzystanie czasu pracy, dbałość o oszczędne gospodarowanie materiałami, przestrzeganie regulaminu pracy oraz przepisów BHP i przepisów przeciwpożarowych (ust. 1). Zgodnie z ust. 4 § 2 rozdziału VII ZUZP w razie nie osiągnięcia przez spółkę planowanego zysku, niewypłacalności lub zastosowania sankcji wobec przedsiębiorstwa możliwe było ograniczenie lub całkowite wstrzymanie premii przez pracodawcę.

W 2010 r. pozwana spółka odnotowała wyższą stratę finansową niż w 2009 r. W tej sytuacji prezes zarządu zdecydował o niewypłacaniu pracownikom w 2010 r. premii począwszy od miesiąca sierpnia. W 2010 r. sytuacja strony pozwanej była na tyle zła, że miała ona problemy z regulowaniem części swoich zobowiązań. Wobec tego, regulowała ona zobowiązania jedynie w zakresie potrzebnym do prowadzenia produkcji.

Premia, którą pozwana spółka wypłacała powodowi do sierpnia 2010 r., miała charakter premii regulaminowej. Była ona wypłacana niejako automatycznie, zawsze w wysokości wskazanej w przepisach płacowych. Pracownicy strony pozwanej do sierpnia 2010 r. nie zostali pozbawieni premii z powodu negatywnej oceny ich pracy. Przez wiele lat przed zawarciem porozumień z 2009 r. pracownicy otrzymywali również premię w wysokości procentowo określonej w stosunku do wynagrodzenia zasadniczego.

W związku z trudną sytuacją finansową pozwanej spółki kierownicy strony pozwanej otrzymali drogą elektroniczną w sierpniu, wrześniu, listopadzie i grudniu 2010 r. informacje od prezesa zarządu strony pozwanej, że pracownikom od sierpnia 2010 r. nie będzie wypłacana premia. Kierownicy zostali zobowiązani do poinformowania o tym fakcie podległych pracowników.

Zarząd spółki nie informował, czy niewypłacona pracownikom premia zostanie w późniejszym okresie wyrównana. Nie został również określony czas na jaki zawiesza się wypłatę premii. Prezes zarządu informował o niekorzystnej sytuacji majątkowej spółki, jednakże nigdy nie wskazał konkretnych danych finansowych.

Zarząd strony pozwanej od 2010 r. nie udzielał organizacji związkowej informacji o szczegółowej sytuacji finansowej spółki. Nie przedstawił też organizacji

związkowej ani radzie pracowników żadnych konkretnych informacji na temat przyczyn wstrzymania wypłat premii, ani o tym, czy premia będzie wypłacana w późniejszym okresie. Ani pracownicy, ani organizacja związkowa nigdy nie byli informowani o planowanym zysku spółki.

Niektórzy pracownicy strony pozwanej od sierpnia 2010 r. otrzymywali wynagrodzenie na dotychczasowym poziomie, tj. powiększone o wartość premii.

Sąd Okręgowy w wyniku rozpoznania apelacji pozwanej spółki stwierdził, że Sąd Rejonowy nieprawidłowo dokonał oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd odwoławczy wskazał, że źródłem prawa powoda do spornej premii była umowa o pracę, a nie ZUZP. Zapisy z wypowiedzianego ZUZP dotyczące premii były, zdaniem Sądu drugiej instancji, stosowane jedynie do zweryfikowania, czy spełnione zostały warunki do wypłacania premii i do określania jej wysokości, ale nie były od marca 2009 r. źródłem prawa powoda do spornej premii.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji dokonał również nieuzasadnionej interpretacji znaczenia warunków premiowania opisanych w tekście § 2 ust. 4 rozdziału VII wypowiedzianego przez pozwanego pracodawcę Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. W ocenie Sądu drugiej instancji z tekstu wskazanego wyżej § 2 wynika wprost przesłanka umożliwiająca pracodawcy całkowite wstrzymanie wypłaty, czyli niewypłacenie albo ograniczanie wysokości premii w razie nie osiągnięcia planowanego zysku, niewypłacalności lub zastosowania sankcji w stosunku do przedsiębiorstwa. Zapisy wypowiedzianego ZUZP w części, do której odwołuje się umowa o pracę stron tego procesu, nie zawierają natomiast żadnych postanowień definiujących znaczenie zjawisk, które pozwalały pracodawcy na niewypłacenie premii w całości lub ograniczenie wysokości wypłacanych premii ani wymogu podejmowania decyzji w tym przedmiocie w trybie szczególnej procedury lub w szczególnej formie, która determinowałaby materialnoprawną skuteczność i zasadność odmowy wypłaty premii.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, że uprawnienie do wstrzymania wypłaty premii było dyskrecjonalnym uprawnieniem pracodawcy (organu lub osoby wskazanej w art. 3¹ k.p.). Prezes strony pozwanej mógł zatem, w

sytuacji gdy spółka w znaczeniu obiektywnym nie osiągała planowanego zysku (a nie przychodu lub dochodu ze sprzedaży), całkowicie wstrzymać wypłacenie premii. Przepisy ogólnie obowiązujące i zapisy wypowiedzianego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy nie przewidywały, również aby formą w jakiej powinna zostać podjęta i przekazana pracownikom decyzja pracodawcy o wstrzymaniu premii była uchwała zarządu spółki. Nie ma, w ocenie Sądu Okręgowego prawnych przeszkód, aby decyzje organu pracodawcy przekazywali pracownikom ich bezpośredni przełożeni, co, jak ustalił Sąd pierwszej instancji, miało miejsce w wypadku stron tego sporu. Ponadto, co również wynika z dokonanych w sprawie ustaleń, prezes zarządu informował pracowników o niekorzystnej sytuacji finansowej spółki, jak i o wstrzymaniu premii z tego powodu, a nie miał obowiązku wskazywania okresu, na jaki premia zostaje wstrzymana i czy w późniejszym terminie zostanie wyrównana.

Sąd Okręgowy uznał, że odpowiednie stosowanie § 2 ust. 3 Rozdziału VII i § 3 wypowiedzianego ZUZP i § 3 Regulaminu premiowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych będącego załącznikiem do tego układu dowodzi wprost, że w każdym wypadku wypłata premii uzależniona była nie tylko od spełnienia przez pracownika warunków z § 2 Rozdziału VII układu, ale przede wszystkim od „wyników finansowo-ekonomicznych”, a z § 6 Regulaminu, że dyrektor mógł podjąć decyzje o całkowitym wstrzymaniu premii, jeżeli z rozliczenia finansowego wystąpi strata. Tym samym, przesłanki na jakich opierała się strona pozwana wstrzymując całkowicie wypłaty premii od sierpnia 2010 r. były, zgodnie z warunkami, na jakich powodowi przysługiwała premia umowna, usprawiedliwieniem do odmowy wypłaty premii w spornym okresie.

Ponadto Sąd odwoławczy nie podzielił interpretacji przyjętej przez Sąd Rejonowy, zgodnie z którą termin „wstrzymanie” oznacza stan tymczasowy i konieczność późniejszego wyrównania świadczenia wstrzymanego. Interpretacja taka sprzeczna była, zdaniem Sądu drugiej instancji z zasadami logiki. W ocenie Sądu Okręgowego, w kontekście wszystkich przesłanek, które warunkowały realizację prawa powoda do premii z umowy, pojęcie „wstrzymanie” należało interpretować jako definitywne w skutkach zaniechanie realizacji uprawnienia pracowników do premii przez czas, gdy obiektywnie istnieją wskazane w opisie warunków przyznawania premii okoliczności, czyli przyczyny uzasadniające

całkowite wstrzymanie wypłacenia premii również z przyczyn wskazanych w § 6 regulaminu, do którego odwoływał tekst § 3 Rozdziału VII układu. Jeśli pracodawca ze względu na obiektywny brak zaplanowanego przez niego zysku lub stratę ma prawo wstrzymać i wstrzymuje wypłacanie premii, to jest to uzasadnione koniecznością poprawy sytuacji finansowej zakładu i po to, aby podjęte działania doprowadziły do trwałej poprawy stanu finansów, a cel ten musiałaby zniweczyć wypłata zaległych świadczeń łącznie ze świadczeniami bieżącymi. Gdyby nawet przyjąć, że sytuacja strony pozwanej ulegała poprawie, to powodowi nie przysługiwało roszczenie o wypłatę wstrzymanych premii. Oceny tej nie zmienia fakt, że w przeszłości miała miejsce sytuacja, że po wstrzymaniu, wyrównywano pracownikom premie wraz z wypłatą odsetek. Pracodawca mógł tak zdecydować, mimo że nie był do tego zobowiązany, ale nie miał takiego obowiązku. Nie sposób także zgodzić się z Sądem pierwszej instancji, że strona pozwana nie wykazała, by zaistniały przewidziane w § 2 ust. 4 przesłanki wstrzymania premii. Zgodnie przecież z ustaleniami tego sądu, w latach objętym żądaniem pozwu strona pozwana odnotowywała wysokie, liczone w milionach złotych straty, a powód nie wykazał, że wynikające z tego domniemanie faktyczne o braku osiągnięcia planowanych zysków spółki w jakimkolwiek okresie, którego dotyczy spór, nie jest usprawiedliwione. Nie jest przekonującą argumentacja, że gdyby strona pozwana zaplanowała zysk i go nie osiągnęła, to wówczas dopiero spełnione zostałyby przesłanki do wstrzymania premii i jeśli takich planów nie poczyniła i nie osiągnęła żadnego zysku, wówczas nie ma podstaw do wstrzymania wypłaty premii. Takie rozumowanie jest nie tylko sprzeczne z celem zapisów § 2 ust. 4 wypowiedzianego ZUZP, ale i regułą logicznego rozumowania.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył skargą kasacyjną w całości Rzecznik Praw Obywatelskich. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1) naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię, tj.:

- § 2 ust. 4 rozdziału VII Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy wypowiedzianego przez pracodawcę 4 grudnia 2000 r. ze skutkiem na dzień 31 marca 2001 r. w związku z § 3 i 6 Regulaminu premiowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych przez przyjęcie, że wynika z nich wprost przesłanka stwarzająca pracodawcy jednostronne podjęcie decyzji o

całkowitym wstrzymaniu wypłaty premii regulaminowej za sporny okres;

- art. 353¹ Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy przy zawieraniu porozumienia zmieniającego w 2009 r. przez przyjęcie, że porozumienie to stało się wyłącznym źródłem prawa powoda do premii za sporny okres.

2) naruszenie przepisów postępowania (art. 233 § 1 k.p.c.) mające istotny wpływ na wynik sprawy przez postawienie Sądowi Rejonowemu zarzutu, że jakkolwiek przeprowadził postępowanie dowodowe w całości, to dokonane na jego podstawie ustalenia nie są efektem wnioskowania zgodnego z zasadą z art. 233 § 1 k.p.c.

3) naruszenie przez jego wydanie konstytucyjnych praw człowieka i obywatela, tj. art. 64 ust. 1 i 2 ustawy zasadniczej, obejmującego ochroną prawną własność i inne prawa majątkowe, do których zalicza się premię regulaminową.

Skarżący wniosł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w K. z dnia 17 grudnia 2015 r., VII Pa (...) i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego jej rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach procesu.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o:

1) oddalenie skargi kasacyjnej w całości jako niezawierającej usprawiedliwionych podstaw prawnych na gruncie miarodajnie ustalonego stanu faktycznego sprawy;

2) zniesienie kosztów postępowania kasacyjnego, na zasadzie art. 398¹⁸ k.p.c.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się niezasadna.

Na podstawie art. 398¹³ § 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.

W pierwszej kolejności odnieść się należy do sformułowanych w skardze kasacyjnej zarzutów naruszenia przepisów postępowania. Warto w tym miejscu przypomnieć, że zgodnie z art. 398³ § 3 podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Sąd Najwyższy, jako „sąd prawa”, rozpoznając nadzwyczajny środek zaskarżenia w postaci skargi kasacyjnej, jest związany ustalonym stanem faktycznym sprawy. Związanie to wyklucza nie

tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie, czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Z tego punktu widzenia każdy zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi sądu drugiej instancji, chociażby pod pozorem kontestowania błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania określonych przepisów prawa materialnego, z uwagi na jego sprzeczność z art. 398³ § 3 k.p.c. jest *a limine* niedopuszczalny. Sąd Najwyższy, jako sąd kasacyjny nie zajmuje się oceną materiału dowodowego, nie ma również kompetencji do dokonywania kontroli prawidłowości oceny dowodów dokonanej przez sąd drugiej instancji według kryteriów opisanych w art. 233 § 1 k.p.c. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 7 lutego 2017 r., II UK 686/15, LEX nr 2255423). Z przytoczonego stanowiska Sądu Najwyższego, które podziela również skład rozpoznający przedmiotową sprawę wprost wynika, że spór o ocenę poszczególnych dowodów i ustalenie stanu faktycznego nie może być przenoszony do postępowania przed Sądem Najwyższym, który jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (tak wyrok Sądu Najwyższego z 16 marca 2017 r., I PK 85/16, LEX nr 2297412). W związku z powyższym należy przypomnieć również, że utrwalony charakter ma linia orzecznicza, w której Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że Sąd Najwyższy, jako sąd kasacyjny nie zajmuje się oceną materiału dowodowego, nie ma również kompetencji do dokonywania kontroli prawidłowości oceny dowodów dokonanej przez sąd drugiej instancji według kryteriów opisanych w art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 maja 2011 r., I PK 182/10, LEX nr 852765; z 23 czerwca 2016 r., V CSK 536/15, LEX nr 2116798; z 7 lutego 2017 r., II UK 686/15, LEX nr 2255423; z 27 kwietnia 2017 r., IV CSK 375/16, LEX nr 2312229). Wobec tego w skardze kasacyjnej można było powołać jako jej podstawę art. 233 k.p.c. jedynie wyjątkowo, gdy naruszenie tego przepisu ma charakter na tyle oczywisty i poważny, że wydane orzeczenie jest z tego powodu ewidentnie wadliwe. Skarżący jednak nie wykazał w niniejszej sprawie aby zastosowanie art. 233 k.p.c. przez Sąd drugiej instancji było obarczone poważnym błędem, Zarzut skarżącego ma w tym zakresie charakter polemiki ze stanowiskiem Sądu Okręgowego.

Przechodząc do oceny zarzutów naruszenia prawa materialnego należy

zauważyć, że nie okazał się zasadny zarzut naruszenia art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. Nie ulega wątpliwości, że źródłem prawa do premii w niniejszej sprawie była indywidualna umowa o pracę powoda, o treści ukształtowanej porozumieniem zmieniającym z 20 kwietnia 2009 r., którym przyznano prawo do premii regulaminowej w wysokości 35% wynagrodzenia, płatnej na warunkach i w wysokości wynikających z wypowiedzianego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

Należy w tym miejscu przypomnieć, że Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy obowiązujący u pozwanego pracodawcy został skutecznie wypowiedziany w dniu 4 grudnia 2000 r., a zatem stracił on moc wiążącą. Prawdą jest, że zgodnie z art. 241¹¹ § 5⁵ k.p. warunki umów o pracę wynikające z układu wykreślonego z rejestru układów, obowiązują do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków. Wykreślenie z rejestru układów zbiorowych pracy następuje m.in. w przypadku upływu terminu obowiązywania układu na skutek jego wypowiedzenia przez jedną ze stron. Wykreślenie układu z rejestru powoduje zatem utratę mocy jego obowiązywania. Jednak utrata mocy obowiązywania układu nie przekłada się automatycznie na treść indywidualnych stosunków pracy, bowiem zmiana treści tych ostatnich wymaga zawarcia porozumienia lub dokonania wypowiedzenia zmieniającego. Należy jednak zauważyć, że warunki przyznawania premii zostały zmienione na podstawie porozumienia z 20 kwietnia 2009 r., które dotyczyło właśnie prawa do premii, należy przyjąć, że intencją stron stosunku pracy przy zawieraniu tego porozumienia było uregulowanie kwestii prawa pracownika do premii w ten sposób, że prawo to, które dotychczas wynikało z wypowiedzianego ZUZP, zostało wprowadzone do treści indywidualnej umowy o pracę i od tej pory prawo to przysługiwało na podstawie samej umowy, która odwoływała się do ZUZP w zakresie warunków jej przyznania i jej wysokości. Przyjęcie stanowiska zaprezentowanego przez Rzecznika Praw Obywatelskich pozbawiało by znaczenia zawarte przez strony porozumienie, bowiem skoro prawo do premii wynikało nadal z wypowiedzianego ZUZP i zawarte porozumienie nie zmieniało tego elementu stosunku pracy, to oznaczałoby, że wprowadza ona kolejną premię regulaminową, co jednak w sposób oczywisty nie stanowiło intencji stron.

Nie jest również zasadny zarzut naruszenia § 2 ust. 4 rozdziału VII

Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy wypowiedzianego przez pracodawcę 4 grudnia 2000 r. ze skutkiem na dzień 31 marca 2001 r. w związku z § 3 i 6 Regulaminu premiowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych. Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę podziela tezę zawartą w wyroku Sądu Najwyższego z 18 lutego 2016 r. (OSNP 2017, nr 9, poz. 111), zgodnie z którą w braku zakładowych przepisów płacowych określających sposób i tryb ograniczenia lub wstrzymania wypłat premii regulaminowych z przyczyn dotyczących pracodawcy (np. nieosiągnięcia planowanego zysku, niewypłacalności lub zastosowania sankcji w stosunku do przedsiębiorstwa), pozbawienie pracownika prawa do premii wymaga zawarcia okresowego porozumienia o zawieszeniu zakładowych przepisów płacowych, uzyskania wyraźnej uprzedniej zgody pracownika lub dokonania wypowiedzenia zmieniającego warunki wynagradzania pracownika (art. 9¹ w związku z art. 42 § 2 k.p.). Jednak Sąd Najwyższy nie podziela oceny wyrażonej w powoływanym wyroku, że stosowanie § 2 ust. 4 rozdziału VII wypowiedzianego ZUZP do premii zagwarantowanej w porozumieniu zmieniającym umowę o pracę nie jest możliwe (czy też „byłoby kontrowersyjne”). Należy zauważyć, że umowa o pracę o treści ustalonej porozumieniem z 20 kwietnia 2009 r. odsyłała do przepisów wypowiedzianego ZUZP nie tylko w zakresie wysokości premii ale również w zakresie warunków jej przyznawania, co wynika wprost z jej treści. Elementem zasad przyznawania premii była również możliwość ograniczenia lub wstrzymania wypłaty premii w przypadkach określonych w § 2 ust. 4 rozdziału VII ZUZP.

Należy w tym miejscu rozważyć, czy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy musiał przewidywać szczególny sposób i tryb ograniczenia lub wstrzymania wypłaty premii, w szczególności przewidujący udział pracowników w podejmowaniu takiej decyzji. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy ma szczególny charakter, który łączy elementy umowy i aktu o charakterze normatywnym. Zgodnie z art. 241² § 1 k.p. zawarcie układu następuje w drodze rokowań, z treści tego przepisu wynika wprost, że przy zawarciu układu muszą współpracować partnerzy społeczni, a zatem treść układu nie jest narzucona przez pracodawcę lecz wynika z ustaleń pomiędzy stronami. To oznacza, że strony muszą mieć swobodę w ustalaniu treści, ograniczoną jedynie przepisami prawa, zasadami współżycia społecznego i

społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Należy zauważyć, że brakuje przepisów prawa, które zakazywałyby przyznania pracodawcy prawa do wstrzymania wypłaty świadczeń przewidzianych w zakładowym układzie zbiorowym prawa pracy w przypadkach określonych w układzie. Nie ulega natomiast wątpliwości, że w przedmiotowej sprawie treść układu przewidywało takie uprawnienie, bez określenia jakiegoś szczególnego trybu, czy też sposobu jego wykonania, przewidującego kooperację z przedstawicielami pracowników, nie oznacza to jednak, że układ w ogóle nie regulował sposobu i trybu wstrzymania lub ograniczenia wypłaty premii. Przyjąć bowiem należy, że skoro partnerzy społeczni, mimo takiej możliwości, nie przewidzieli innego sposobu lub trybu wstrzymania lub ograniczenia wypłaty premii w szczególności, to ich intencją było pozostawienie tej kompetencji pracodawcy.

Nie doszło również do naruszenia konstytucyjnych praw człowieka i obywatela, tj. art. 64 ust. 1 i 2 Konstytucji, bowiem wstrzymanie wypłaty premii przewidzianej w umowie o pracę nastąpiło zgodnie z prawem, na zasadach określonych w postanowieniach wypowiedzianego ZUZP, do którego odsyłała wspomniana umowa, a które miały charakter normatywny. Należy pamiętać, że na podstawie przepisów Konstytucji RP z dnia 2 kwietnia 1997 r. (w szczególności jej art. 2, a w zakresie praw majątkowych także art. 64 ust. 2) ochronie podlegają wyłącznie prawa nabyte (zob. np. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 13 kwietnia 1999 r., K 36/98), w dodatku muszą to być prawa słusznie nabyte. Aby zatem mówić o objęciu jakiegoś prawa ochroną konstytucyjną, musi to być prawo już nabyte (wyjątkowo uzasadniona ekspektatywa nabycia prawa), a nie prawo, które może zostać nabyte w przyszłości. Z pewnością nie można uznać za prawo nabyte oczekiwania pracownika na wypłatę premii regulaminowej, bowiem nabycie tego prawa uzależnione jest od spełnienia szeregu warunków (mogą to być przy tym zarówno warunki pozytywne, jak i negatywne), jednak przed ich ziszczeniem pracownikowi nie przysługuje żadne roszczenie o wypłatę premii i nie stanowi ona słusznie nabytego prawa pracownika. Dodać przy tym należy, że po ziszczeniu się warunków wypłaty premii regulaminowej, konstytucyjna ochrona prawa pracownika realizowana jest na podstawie przepisów Rozdziału II Działu Trzeciego Kodeksu pracy, w którym zamieszczono przepisy dotyczące ochrony wynagrodzenia za

pracę.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku. Rozstrzygnięcie o wzajemnym zniesieniu kosztów postępowania kasacyjnego wydano na podstawie art. 398¹⁸ k.p.c.

r.g.