



Sygn. akt I PK 50/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 maja 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)
SSN Jolanta Frańczak (sprawozdawca)
SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa K. S., B. K., M. N., J. S. i J. K.
przeciwko „K.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K.
z udziałem Rzecznika Praw Obywatelskich i Prokuratora Generalnego
o zapłatę premii,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 10 maja 2018 r.,
skarg kasacyjnych Prokuratora Generalnego i Rzecznika Praw Obywatelskich
od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 18 lutego 2016 r., sygn. akt VII Pa [...],

- 1. oddala skargi kasacyjne,**
- 2. znosi wzajemnie koszty postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w K. wyrokiem z dnia 13 lutego 2015 r. zasądził od strony pozwanej „K.” Spółki z o.o. z siedzibą w K. na rzecz powodów P. C., B. K., J. K., M.N., K. S. i J. S. odpowiednie kwoty tytułem premii za lata 2010 - 2012 wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od poszczególnych miesięcznych kwot zasądzonych z tego tytułu oraz orzekł o kosztach procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że w pozwanej Spółce od dnia 1 października 1988 r. obowiązywał Zakładowy System Wynagradzania Pracowników K., przekształcony następnie w Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (ZUZP), który został wypowiedziany przez pracodawcę z dniem 4 grudnia 2000 r. ze skutkiem rozwiązującym na dzień 31 marca 2001 r. Zawierał on postanowienia dotyczące premii dla osób zatrudnionych na stanowiskach robotniczych. Warunkiem uzyskania premii przez pracowników zatrudnionych na tych stanowiskach była 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 (§ 2 ust. 1 rozdziału VII ZUZP). Zgodnie z § 2 ust. 4 rozdziału VII ZUZP ograniczenie lub całkowite wstrzymanie premii mogło nastąpić tylko w razie nieosiągnięcia planowanego zysku, niewypłacalności lub zastosowania sankcji wobec przedsiębiorstwa. W ramach ZUZP obowiązywał również regulamin premiowania pracowników płatnych w systemie dniówkowo-zadaniowym oraz regulamin premii uznaniowej dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych.

Powodowie byli zatrudnieni w pozwanej Spółce na stanowiskach robotniczych, na podstawie umów o pracę, które zostały zmienione porozumieniami zmieniającymi zawartymi w 2009 r., na które wyrazili zgodę. Zgodnie z umową o pracę powódki B. K. z dnia 1 czerwca 1987 r., zmienioną porozumieniem zmieniającym z dnia 1 września 2009 r., powódce przysługiwało wynagrodzenie w kwocie 8,90 zł brutto za godzinę pracy, dodatek stażowy oraz miesięczna premia w wysokości 40% wynagrodzenia zasadniczego płatna na warunkach i w wysokości wynikających z wypowiedzianego przez pracodawcę ZUZP. Zgodnie z umową o

pracę powoda M. N. z dnia 19 grudnia 1994 r., zmienioną porozumieniem zmieniającym z dnia 28 lipca 2009 r., powodowi przysługiwało wynagrodzenie w kwocie 9 zł brutto za godzinę pracy, dodatek stażowy oraz miesięczna premia w wysokości 40% wynagrodzenia zasadniczego płatna na warunkach i w wysokości wynikających z wypowiedzianego przez pracodawcę ZUZP. Zgodnie z umową o pracę powoda J. S. z dnia 4 września 1981 r., zmienioną porozumieniem zmieniającym z dnia 1 września 2009 r., powodowi przysługiwało wynagrodzenie w kwocie 9,90 zł brutto za godzinę pracy, dodatek stażowy oraz miesięczna premia w wysokości 40% wynagrodzenia zasadniczego płatna na warunkach i w wysokości wynikających z wypowiedzianego przez pracodawcę ZUZP. Zgodnie z umową o pracę powoda J. K. z dnia 2 listopada 1983 r., zmienioną porozumieniem zmieniającym z dnia 1 września 2009 r., powodowi przysługiwało wynagrodzenie w kwocie 13,30 zł brutto za godzinę pracy, dodatek stażowy oraz miesięczna premia w wysokości 25% wynagrodzenia zasadniczego płatna na warunkach i w wysokości wynikających z wypowiedzianego przez pracodawcę ZUZP. Zgodnie z umową o pracę powódki K. S. z dnia 15 września 1980 r., zmienioną porozumieniem zmieniającym z dnia 30 grudnia 2009 r., powódce przysługiwało wynagrodzenie w kwocie 10,65 zł brutto za godzinę pracy, dodatek stażowy oraz miesięczna premia w wysokości 40% wynagrodzenia zasadniczego płatna na warunkach i w wysokości wynikających z wypowiedzianego przez pracodawcę ZUZP. Każdy z powodów w okresie objętym żądaniem pozwu wypełniał obowiązki pracownicze w sposób prawidłowy. Przy zawieraniu w 2009 r. porozumień zmieniających określających, że premia będzie wypłacana na warunkach i w wysokości wynikających z wypowiedzianego przez pracodawcę ZUZP, pracodawca nie udostępnił pracownikom tekstu Układu. Powodowie byli informowani, że zasady wypłacania premii po zawarciu porozumień zmieniających nie ulegają zmianie.

Pozwana w 2010 r. odnotowała wyższą stratę finansową niż w 2009 r., co było przyczyną podjęcia przez prezesa zarządu decyzji o niewypłacaniu pracownikom premii, począwszy od sierpnia 2010 r. W kolejnych latach strata pozwanej była mniejsza. Pozwana w 2010 r. miała problemy z regulowaniem części swoich zobowiązań. Regulowała zobowiązania w zakresie potrzebnym do prowadzenia produkcji. Premia wypłacana powodom do sierpnia 2010 r. miała

charakter premii regulaminowej, była wypłacana automatycznie w wysokości wskazanej w przepisach rozdziału VII ZUZP, a powodowie nie zostali pozbawieni premii z powodu negatywnej oceny ich pracy. Przed zawarciem porozumień z 2009 r. otrzymywali premię w wysokości procentowo określonej w stosunku do wynagrodzenia zasadniczego. W związku z trudną sytuacją finansową pozwanej Spółki kierownicy otrzymali drogą elektroniczną w sierpniu, wrześniu, listopadzie i grudniu 2010 r. informacje od prezesa zarządu, że pracownikom od sierpnia nie będzie wypłacana premia i zostali zobowiązani do poinformowania o tym podległych im pracowników. Kierownicy nie uzyskali od zarządu informacji, na jaki okres zawieszono wypłatę premii ani czy zostanie ona później wyrównana. O wstrzymaniu premii prezes zarządu poinformował pracowników na ogólnym spotkaniu, nie podając jednak konkretnych danych finansowych ani jak długo premia nie będzie wypłacana oraz czy zostanie wypłacona w terminie późniejszym. Powyższych informacji nie udzielono organizacji związkowej ani radzie pracowników. Pracownicy oraz organizacja związkowa nie byli informowani o planowanym zysku Spółki. W przeszłości, gdy pozwana nie wypłacała w danym miesiącu premii pracownikom, to zaległe kwoty wraz z odsetkami były regulowane w okresie późniejszym.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy uznał powództwa za uzasadnione. Podniesiono, że pozwana zawarła z powodami porozumienia zmieniające umowy o pracę określające elementy wynagrodzenia m.in. wynagrodzenie zasadnicze i premię określoną procentowo od wynagrodzenia zasadniczego, płatną na zasadach określonych w wypowiedzianym ZUZP. W związku z tym postanowienia ZUZP w części dotyczącej warunków przyznawania i wysokości premii stały się częścią warunków zatrudnienia powodów. A zatem do spornej premii ma zastosowanie § 2 rozdziału VII ZUZP oraz regulamin premiowania pracowników płatnych w systemie dniówkowo-zadaniowym obowiązujący równolegle z regulaminem premiowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych. Sąd Rejonowy wskazał, że premia dochodzona przez powodów ma charakter regulaminowy. Świadczy o tym fakt, że warunki jej przyznania oraz wysokość były określone w porozumieniach z 2009 r., zmieniających umowy o pracę powodów oraz w ZUZP, do którego odsyłały zawarte

porozumienia (§ 2 rozdziału VII ZUZP). Warunki te zostały określone w sposób konkretny i sprawdzalny. O regulaminowym charakterze premii świadczy wypłacanie jej co miesiąc, po spełnieniu warunków określonych w regulaminie, a także wliczanie do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego oraz istnienie odrębnego regulaminu przyznawania premii uznaniowej. Pozwana nie kwestionowała, że powodowie spełniali pozytywne warunki przyznania premii regulaminowej za sporny okres, podnosząc, że niewypłacenie premii związane było wyłącznie z trudną sytuacją finansową Spółki i wynikało z uregulowania § 2 ust. 4 rozdziału VII ZUZP. W toku postępowania nie wykazała jednak, aby decyzja o wstrzymaniu wypłaty premii została podjęta na podstawie jednej z enumeratywnie wymienionych w tym przepisie przesłanek, mimo że spoczywał na niej ciężar udowodnienia, iż miały one rzeczywiście miejsce. Zgodnie z § 2 ust. 4 rozdziału VII ZUZP, ograniczenie lub całkowite wstrzymanie premii mogło nastąpić tylko w razie nieosiągnięcia przez pozwaną planowanego zysku, niewypłacalności lub zastosowania sankcji wobec przedsiębiorstwa. Przepis ten został sformułowany bardzo ogólnikowo, nie określa procedury, organu ani formy podjęcia decyzji o wstrzymaniu lub ograniczaniu premii.

W ocenie Sądu Rejonowego, pozwana powinna wykazać w jakiej formie, zgodnie z wolą podmiotów zawierających układ zbiorowy, miała zostać podjęta decyzja o ograniczeniu lub wstrzymaniu premii oraz że została ona podjęta w stosownej formie. Prezes zarządu twierdził, że premie nie zostały wypłacone z powodu „fatalnej sytuacji finansowej” Spółki, a takiej przesłanki brak w § 2 ust. 4 rozdziału VII ZUZP. Pozwana nie informowała pracowników ani organizacji związkowych o planach finansowych na 2010 r., nie udowodniła, aby w spornym okresie nie osiągnęła planowanego zysku oraz czy w ogóle zysk był planowany. A zatem na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego nie było możliwe ustalenie czy osiągnięte wyniki finansowe różniły się od pierwotnych założeń. Nie wynika z niego, że miała miejsce niewypłacalność ani czy została wobec pozwanej zastosowana jakakolwiek sankcja. Z przedłożonych dokumentów finansowych za lata 2010-2011 wynika, że pozwana miała dodatni wynik ze sprzedaży, a na powstanie straty wpływ miała pozycja „koszty ogólnego zarządu”, nie mająca żadnego związku z pracą uprawnionych do premii pracowników. Ponadto cytowany

przepis ZUZP uprawnia pracodawcę do wstrzymania lub ograniczenia premii pracownikom, a nie do jej całkowitego pozbawienia. Według słownika słowo „wstrzymać” oznacza „odłożyć na później, zawiesić coś, powstrzymać się przez chwilę od czegoś”. W związku z tym niedopuszczalne jest interpretowanie przepisów mówiących jednoznacznie o wstrzymaniu premii w sposób pozwalający na całkowitą odmowę jej wypłaty. Tym samym na pracodawcy wstrzymującym wypłatę premii ze względu na trudności ekonomiczne nadal ciąży obowiązek uregulowania zaległego świadczenia. Gdyby nawet sytuacja finansowa pozwanej uzasadniła wstrzymanie wypłaty premii regulaminowej, to skoro nastąpiła poprawa - co przyznała pozwana - to roszczenia powodów o wypłatę wstrzymanej premii były w pełni uzasadnione. Już wcześniej wstrzymywano wypłatę premii, którą wypłacono w terminie późniejszym. Według Sądu Rejonowego, wstrzymanie wypłaty premii naruszało także zasady współzycia społecznego. Powodowie byli długoletnimi pracownikami pozwanej, wykonywali prawidłowo swoje obowiązki i przez wiele lat regularnie otrzymywali premię w stałej wysokości, która przy ich niskim wynagrodzeniu zasadniczym, stanowiła istotną część wynagrodzenia za pracę. Co więcej, niektórzy pracownicy (kierownicy) tylko formalnie zostali pozbawieni premii, ponieważ w miejsce premii regulaminowej otrzymali premię uznaniową.

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 18 lutego 2016 r. zmienił, zaskarżony apelacją pozwanej, wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że oddalił powództwa.

Sąd Okręgowy podniósł, że Sąd pierwszej instancji przeprowadził w całości postępowanie dowodowe, jednak nie wyciągnął z niego prawidłowych wniosków, a także dokonał dowolnej oceny dowodów oraz błędnej wykładni § 2 ust. 4 rozdziału VII ZUZP. Zasady przyznawania i wstrzymania premii określone w § 2 rozdziału VII ZUZP stały się elementem treści stosunków pracy powodów, którzy podpisując porozumienia zmieniające zgodzili się na wynikające z ZUZP warunki. Byli też informowani, że zasady wypłaty premii nie ulegają zmianie. Nie ma zatem podstaw do przyjęcia, że nie zgodzili się na warunki dotyczące wstrzymania wypłaty premii. Powodowie wiedzieli o możliwości wstrzymania premii, gdyż wcześniej takie sytuacje miały miejsce. Sąd Okręgowy uwypuklił, że w § 2 ust. 4 rozdziału VII ZUZP ani w innych przepisach ZUZP nie wskazano żadnej szczególnej procedury poprzedzającej wstrzymanie wypłaty premii. Procedury takiej nie zawierają także

przepisy ogólnie obowiązujące, które miałyby zastosowanie na podstawie art. 18 § 1 k.p. W szczególności przepisem takim nie jest art. 42 k.p., dotyczący wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Wobec tego nieuprawniony jest pogląd Sądu pierwszej instancji, że pozwana winna była wykazać, iż przy ograniczaniu czy wstrzymywaniu premii została zachowana procedura i w jakiej formie taka decyzja została podjęta. Uprawnienie do wstrzymania wypłaty premii leży po stronie pracodawcy. Skoro w ZUZP nie zawarto innych postanowień, decyzję podejmuje osoba lub organ uprawniony do reprezentacji pracodawcy (art. 3¹ k.p.). W przypadku przedsiębiorstwa państwowego, którego dotyczył ZUZP, był to dyrektor, a w przypadku pozwanej każdy członek zarządu uprawniony do jednoosobowej reprezentacji. Przepisy ogólnie obowiązujące ani też ZUZP nie przewidują zaś w jakiej formie powinna zostać wydana decyzja zarządu w sprawie wstrzymania premii i w jaki sposób przekazana zostaje pracownikom. Mimo to, prezes zarządu informował pracowników o niekorzystnej sytuacji finansowej Spółki, jak i o wstrzymaniu w związku z tą sytuacją premii. Według Sądu Okręgowego, słowo „wstrzymanie” należy interpretować jako nieprzyznawanie przez jakiś czas. Jeśli bowiem pracodawca ze względów finansowych dla poprawy sytuacji finansowej zakładu pracy, decyduje się na niewypłacanie premii, to nawet, gdyby przez to uzyskał poprawę tej sytuacji, wypłata wstrzymanych świadczeń musiałaby zniweczyć skutki poprawy. Interpretacja Sądu pierwszej instancji, że słowo „wstrzymanie” oznacza konieczność wyrównania świadczenia wstrzymanego w późniejszym terminie jest zatem sprzeczna z zasadami logiki. Nawet, gdyby przyjąć, że sytuacja pozwanej poprawiła się, to powodowi nie przysługuje prawo do wyrównania wstecz wstrzymanych kwot premii. Oceny tej nie zmienia, że poprzednio po wstrzymaniu premii wyrównywano pracownikom premie.

Sąd Okręgowy przyjął, że pozwana wykazała zaistnienie przesłanki wstrzymania premii przewidzianej w § 2 ust. 4 rozdziału VII ZUZP. Zgodnie z ustaleniami Sądu pierwszej instancji, w okresie objętym żądaniem pozwu pozwana odnotowywała liczone w milionach złotych straty. Strata jest pojęciem przeciwnym do zysku. Nie ulega więc wątpliwości, że w spornym okresie pozwana nie osiągała zysku w ogóle. Założenie Sądu pierwszej instancji, że gdyby pozwana zaplanowała jakiś zysk i go nie osiągnęła, to wówczas byłyby podstawy

do wstrzymania premii, natomiast, jeśli nie poczyniła takich planów i nie osiągnęła żadnego zysku, to nie ma podstaw do wstrzymania jej wypłaty, jest nie tylko sprzeczne z celem § 2 ust. 4 rozdziału VII ZUZP, ale i z zasadami logiki.

Skargi kasacyjne od wyroku Sądu Okręgowego wnieśli Prokurator Generalny i Rzecznik Praw Obywatelskich. Zarówno Prokurator Generalny, jak i Rzecznik Praw Obywatelskich, zaskarżyli wyrok odnośnie do powodów: K. S., B. K., M. N., J. S. i J. K., domagając się uchylenia wyroku Sądu Okręgowego w zaskarżonej części i przekazania w tym zakresie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach procesu.

Rzecznik Praw Obywatelskich skargę kasacyjną oparł na obydwu podstawach wymienionych w art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c., zarzucając zaskarżonemu wyrokowi naruszenie:

1) § 2 ust. 4 rozdziału VII ZUZP przez błędną wykładnię i przyjęcie, że wynika z niego wprost przesłanka stwarzająca pracodawcy prawo wstrzymania wypłaty premii regulaminowej w określonych okolicznościach,

2) art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. przy zawieraniu w 2009 r. indywidualnych porozumień zmieniających polegające na przyjęciu, że porozumienia stały się wyłącznym źródłem prawa powodów do premii za sporny okres,

3) art. 64 ust. 1 i 2 Konstytucji RP polegające na naruszeniu konstytucyjnych praw człowieka i obywatela, tj. obejmującego ochroną prawną własność i inne prawa majątkowe, do których zalicza się premię regulaminową,

4) art. 386 § 1 k.p.c. w związku art. 233 § 1 k.p.c. mające istotny wpływ na wynik sprawy, polegające na uwzględnieniu apelacji w wyniku przyjęcia, że Sąd pierwszej instancji na podstawie całościowo i prawidłowo przeprowadzonego postępowania dowodowego nie wyciągnął adekwatnych wniosków.

Zdaniem Rzecznika Praw Obywatelskich, wyrok Sądu Okręgowego narusza w sposób oczywisty prawo, ponieważ z § 2 ust. 4 rozdziału VII ZUZP nie wynika wprost przesłanka umożliwiająca pracodawcy jednostronne (a więc bez zgody pracownika) wstrzymanie bądź ograniczenie wysokości wypłat premii regulaminowej, lecz jedynie możliwość zaniechania płatności premii w całości lub części w określonych okolicznościach. Zaniechanie to musi jednak zostać

poprzedzone podjęciem przez pracodawcę przewidzianych prawem działań, tj. dokonaniem wypowiedzeń lub porozumień zmieniających. Oczywiste jest naruszenie art. 353¹ k.c., będącego podstawą zawarcia porozumienia zmieniającego. Polegało ono na przyjęciu, że zapisy zawarte w porozumieniach dotyczące premii regulaminowej, stanowiące, iż premia jest „płatna na warunkach i w wysokości wynikających z wypowiedzianego przez pracodawcę ZUZP”, stały się elementem stosunków pracy powodów, dającym podstawę do zaprzestania płatności premii regulaminowej w razie nieosiągnięcia przez pozwaną planowanego zysku. Porozumienia zmieniające nie odpowiadały bowiem zasadzie swobody umów (art. 353¹ k.c.), gdyż nie przewidywały zgodnej woli stron do zaprzestania wypłacania powodom premii regulaminowej w przypadku znalezienia się pracodawcy w trudnej sytuacji finansowej (nieosiągnięcia planowanego zysku), w związku z czym powodowie zachowali prawo do premii, której źródłem był w dalszym ciągu wypowiedziany wcześniej ZUZP, a nie przyjęte na podstawie art. 353¹ k.c. porozumienia zmieniające.

Prokurator Generalny także oparł skargę kasacyjną na obydwu podstawach wymienionych w art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c., zarzucając w niej naruszenie:

1) art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. w związku z art. 316 § 1 k.p.c. i w związku z art. 391 § 1 k.p.c. polegające na uwzględnieniu ustalonych przez Sąd pierwszej instancji okoliczności faktycznych, w tym informacji o wypowiedzeniu ZUZP, a nieuwzględnieniu tej okoliczności w rozważaniach prawnych i rozstrzygnięciu co do żądania apelacji, wskutek czego uwzględniając literalne brzmienie § 2 ust. 4 rozdziału VII ZUZP Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwa, mimo że nawet w razie uznania Układu za obowiązujące w spornym okresie autonomiczne źródło prawa pracy, na pracodawcy spoczywał obowiązek bieżącego monitorowania sytuacji gospodarczej zakładu pracy, a w konsekwencji mógł on ze stosownym wyprzedzeniem zaproponować pracownikom nowe warunki wynagradzania uzasadnione sytuacją ekonomiczną pracodawcy oraz zawrzeć porozumienie, o którym stanowi art. 9¹ § 1 k.p.,

2) art. 9 § 1 k.p. przez błędną wykładnię w związku z § 2 ust. 4 rozdziału VII ZUZP przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na zaakceptowaniu przez

Sąd Okręgowy ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji oraz poczynieniu odmiennych rozważań prawnych, podczas gdy poczynione ustalenia faktyczne nie pozwalają na jednoznaczne przyjęcie, że ZUZP był w spornym okresie obowiązującym aktem autonomicznego prawa pracy, a w oparciu o jego postanowienia oddalono powództwa,

3) art. 9 § 2 k.p. w związku z art. 42 § 1 i 2 k.p. przez ich niewłaściwe niezastosowanie jako przepisów korzystniejszych dla pracowników, bo przewidujących w razie zmiany warunków wynagradzania zastosowanie reguł instytucji wypowiedzenia zmieniającego, podczas gdy § 2 ust. 4 rozdziału VII ZUZP nie zapewniał im żadnej ochrony prawnej na wypadek ograniczenia lub całkowitego wstrzymania premii w razie nieosiągnięcia przez zakład pracy planowanego zysku, niewypłacalności lub zastosowania sankcji w stosunku do przedsiębiorstwa.

Zdaniem Prokuratora Generalnego, Sąd Okręgowy bezpodstawnie założył, że w spornym okresie obowiązywał ZUZP, czego zresztą nie kwestionowały strony. Przedmiotowy ZUZP zawarto jeszcze w 1988 r. i na mocy przepisów art. 5 i nast. ustawy z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy i zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1994 r. Nr 113, poz. 547 ze zm.) stał się on obowiązującym układem zbiorowym pracy. Zawierał zastrzeżenie, że zawarto go na czas nieokreślony z możliwością wypowiedzenia, przy czym przed złożeniem wypowiedzenia kierownik zakładu pracy miał obowiązek dochowania określonej procedury. Zapisy te pochodzą z września 1988 r., zatem pod rządami Kodeksu pracy w wersji redakcyjnej sprzed istotnych zmian ustrojowych i społeczno-gospodarczych. Następnie ustawą z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy i zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1994 r. Nr 113, poz. 547 ze zm.) dokonano gruntownej reformy zbiorowego prawa pracy, w tym wprowadzono do Kodeksu pracy art. 241⁷ normujący problematykę rozwiązania układu zbiorowego pracy. Ówczesna wersja redakcyjna tego przepisu nie wymagała już dochowania procedury wypowiadającej, a jedynie złożenia odpowiedniego oświadczenia na piśmie (art. 241⁷ § 1 pkt 3 i § 2 k.p.), pozwalała natomiast, w razie rozwiązania układu, do czasu wejścia w życie nowego układu, na stosowanie postanowień układu dotychczasowego (art. 241⁷ § 4 k.p.). Przepis art. 241⁷ § 4 k.p. utracił moc z dniem 26 listopada 2002 r. na mocy wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18

listopada 2002 r., K 37/01 (Dz.U. z 2002 r. Nr 196, poz. 1660), odpadły zatem ograniczenia w wypowiedzeniu układu zbiorowego pracy przez strony. W tym stanie rzeczy rozstrzygając o zasadności apelacji Sąd Okręgowy powinien rozważyć, czy wypowiedzenie ZUZP przez pozwaną było skuteczne, a w konsekwencji, czy jego zapisy mogą stanowić podstawę prawną wyroku. Jednocześnie interpretacja tekstu autonomicznego źródła prawa pracy (art. 9 k.p.), jakim jest ZUZP następuje w oparciu o zasady wykładni aktów normatywnych, a nie odpowiednio stosowane zasady wykładni oświadczeń woli składających się na treść układu. Brak tego rodzaju rozważań prawnych wskazuje na oczywistą wadliwość zaskarżonego wyroku, bowiem dopiero analiza prawna skuteczności wypowiedzenia ZUZP, której w tej sprawie brak, da odpowiedź, czy jego zapisy w ogóle mogą stać się podstawą rozstrzygnięcia.

W odpowiedziach na skargi kasacyjne pozwana wniosła o oddalenie skarg w całości i zniesienie kosztów postępowania kasacyjnego (art. 398¹⁸ k.p.c.).

Powodowie w odpowiedzi na skargi kasacyjne wnieśli o przyjęcie obu skarg do rozpoznania i uchylenie w całości zaskarżonego wyroku, przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach procesu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Obie skargi kasacyjne nie zawierają usprawiedliwionych podstaw i dlatego zostały oddalone. Zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw, a z urzędu bierze pod rozagę wyłącznie nieważność postępowania. W myśl art. 398³ § 1 k.p.c. skarga kasacyjna może być oparta na zarzutach naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie (pkt 1) oraz na zarzutach naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienia te mogły mieć wpływ na wynik sprawy (pkt 2). Pod pojęciem podstawy skargi kasacyjnej rozumie się konkretne przepisy prawa, które zostały w niej wskazane z jednoczesnym stwierdzeniem, że wydanie wyroku nastąpiło z ich obrazą. Oparcie skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia przepisów postępowania może być skuteczne

jedynie wówczas, gdy skarżący wykaże, że wskazywane przez niego uchybienia procesowe sądu drugiej instancji mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). Oparcie skargi kasacyjnej na obu podstawach, skłania Sąd Najwyższy do oceny w pierwszej kolejności zarzutów natury procesowej.

Skarżący w ramach podstawy naruszenia przepisów postępowania zarzucają obrazę art. 386 § 1 k.p.c. w związku art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. w związku z art. 316 § 1 k.p.c. i w związku z art. 391 § 1 k.p.c. W judykaturze przyjmuje się, że o naruszeniu przepisu art. 386 § 1 k.p.c. można mówić wtedy, gdy sąd drugiej instancji uwzględnił apelację strony, choć z uzasadnienia wyroku tego sądu wynika, że ją oddalił, albo gdy oddalił apelację, mimo iż pisemne motywy orzeczenia wskazują na zasadność wniesionego środka odwoławczego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2013 r., III SK 36/12, LEX nr 1353231), co w rozpoznawanej sprawie nie miało miejsca, ponieważ Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku stwierdził, że wskutek uwzględnienia zarzutów podniesionych przez pozwaną w apelacji doszło do zmiany wyroku Sądu pierwszej instancji. Ponadto utrwalony jest pogląd, że zarzut obrazy art. 386 § 1 k.p.c. może być skuteczny, jeżeli zostały jednocześnie (w związku z nim) podniesione zarzuty naruszenia innych przepisów postępowania lub prawa materialnego prowadzące do wniosku, że sąd drugiej instancji błędnie ocenił zasadność apelacji (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 12 stycznia 2017 r., I CSK 16/16, LEX nr 2238239; z dnia 13 stycznia 2016 r., III UK 49/15, LEX nr 1968448; z dnia 9 lipca 2014 r., I PK 316/13, LEX nr 1511811; z dnia 22 października 2013 r., II PK 24/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 127). Takim przepisem nie może być jednak art. 233 § 1 k.p.c., zgodnie z którym sąd ocenia wiarogodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd Najwyższy przyjmuje, że stosownie do art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Rozpoznając skargę, Sąd Najwyższy nie jest uprawniony ani do badania prawidłowości ustaleń faktycznych, ani do oceny dowodów, dokonanych przez sąd drugiej instancji. Sąd Najwyższy, jako „sąd prawa”, rozpoznając nadzwyczajny środek zaskarżenia w postaci skargi kasacyjnej, jest związany ustalonym stanem faktycznym sprawy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

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 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. W razie postawienia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w postępowaniu kasacyjnym, Sąd Najwyższy nie dokonuje ponownej analizy wiarygodności i mocy zgromadzonych dowodów, lecz sprawdza jedynie prawidłowość wykorzystania przez sąd orzekający uprawnień przewidzianych w omawianym przepisie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2017 r., IV CSK 375/16, LEX nr 2312229; z dnia 16 marca 2017 r., I PK 85/16, LEX nr 2297412; z dnia 7 lutego 2017 r., II UK 686/15, LEX nr 2255423; z dnia 23 czerwca 2016 r., V CSK 536/15, LEX nr 2116798; dnia 8 stycznia 2014 r., II UK 229/13, LEX nr 1418807; z dnia 4 lipca 2013 r., II UK 403/12, LEX nr 1350309; z dnia 29 września 2005 r., II PK 28/05, niepublikowany). Wobec tego nie może zostać uwzględniony zarzut naruszenia art. 386 § 1 k.p.c. w związku z art. art. 233 § 1 k.p.c. sprowadzający się w konsekwencji do przyjęcia, że to Sąd pierwszej instancji, a nie Sąd Okręgowy, prawidłowo ocenił i rozważył zebrany w sprawie materiał dowodowy. W rzeczywistości jest to bowiem niedopuszczalna dyskusja z poczynionymi już i wiążącymi Sąd Najwyższy ustaleniami faktycznymi (art. 398³ § 3 i art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

Bezzasadny jest także zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. w związku z art. 316 § 1 k.p.c. i w związku z art. 391 § 1 k.p.c., który opiera się na założeniu skarżącego, że Sąd Okręgowy oddalił powództwa z uwagi na regulację zawartą w § 2 ust. 4 rozdziału VII ZUZP, podczas gdy Układ ten został wypowiedziany ze skutkiem na dzień 31 marca 2001 r. i w okresie objętym sporem nie obowiązywał. W tym kontekście podkreślić trzeba, że art. 378 § 1 k.p.c. wyznacza granice rozpoznania sprawy w postępowaniu apelacyjnym. Wynika z niego, że sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest

związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiążą go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania (zob. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55). Apelacja pozwanej została rozpoznana w takich właśnie granicach, gdyż Sąd Okręgowy odniósł się do wszystkich zarzutów naruszenia prawa procesowego podniesionych w apelacji przyjmując między innymi, że prawo do premii powodów wynikało z zawartych w 2009 r. porozumień zmieniających, bowiem strony umów o pracę ustaliły w umowach o pracę prawo do premii, odwołując się jedynie do ZUZP w zakresie warunków jej przyznania i wysokości. Ponadto skarżący nie wskazuje w skardze kasacyjnej jakiegokolwiek zarzutu apelacji, który nie zostałby rozpatrzony. Sąd Okręgowy nie naruszył również art. 382 k.p.c., ponieważ nie pominął zebranego w sprawie przez Sąd pierwszej instancji materiału dowodowego, a jedynie dokonał odmiennej jego oceny. Sąd narusza art. 382 k.p.c., gdy orzeka z pominięciem materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Czym innym jest natomiast dokonanie odmiennej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego. Z kolei o naruszeniu art. 316 § 1 k.p.c. można mówić wówczas, gdy wydając orzeczenie sąd nie uwzględnił między innymi zmiany stanu faktycznego zaistniałego w toku postępowania odwoławczego. Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że jego zakresem nie jest objęte pominięcie przez sąd drugiej instancji przy ocenie żądania części materiału dowodowego (por. wyroki z dnia 5 września 2001 r., I CKN 179/99, OSNC 2002 nr 4, poz. 54; z dnia 13 grudnia 2006 r., II CSK 300/06, LEX nr 388845; z dnia 5 listopada 2009 r., II UK 102/09, LEX nr 574539; z dnia 28 kwietnia 2010 r., I UK 339/09, LEX nr 607444). Nie może także zniknąć z pola widzenia, że skarżący w ramach zarzutów naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. w związku z art. 316 § 1 k.p.c. i w związku z art. 391 § 1 k.p.c. stara się uzasadnić prezentowany przez siebie pogląd, iż w realiach rozpoznawanej sprawy na pozwanej spoczywał obowiązek bieżącego monitorowania sytuacji gospodarczej zakładu pracy, a w konsekwencji, że ze stosownym wyprzedzeniem powinna była zaproponować pracownikom nowe warunki wynagrodzenia uzasadnione sytuacją

ekonomiczną pracodawcy oraz zawrzeć porozumienie, o którym mowa w art. 9¹ § 1 k.p., co w żadnej mierze nie świadczy o nierozpatrzeniu zarzutów apelacji pozwanej bądź pominięciu materiału dowodowego.

Odnosząc się do zarzutów podniesionych w skargach kasacyjnych w ramach pierwszej podstawy, a mianowicie naruszenia § 2 ust. 4 rozdziału VII ZUZP przez błędną wykładnię i przyjęcie, że wynika z niego wprost przesłanka stwarzająca pracodawcy prawo wstrzymania wypłaty premii regulaminowej w określonych okolicznościach przypomnieć trzeba, że ZUZP (zarejestrowany w dniu 19 października 1999 r.) został skutecznie wypowiedziany i stracił moc wiążącą z dniem 31 marca 2001 r. Prawdą jest także, 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. Stąd wykreślenie układu z rejestru powoduje utratę mocy jego obowiązywania. Jednak utrata obowiązywania układu nie przekłada się automatycznie na treść indywidualnych umów o pracę, bowiem zmiana treści umów wymaga zawarcia porozumienia lub dokonania wypowiedzenia zmieniającego. Może zatem dojść do sytuacji, w której pomimo wykreślenia układu z rejestru, postanowienia układowe w dalszym ciągu będą uzupełniać treść umów o pracę, co oznacza, że układ nadal obowiązuje w stosunku do pracowników, którzy byli nim objęci w trakcie jego obowiązywania. Niemniej jednak należy zauważyć, że w rozpoznawanej sprawie strony na podstawie porozumień zmieniających z 2009 r. dokonały zmiany treści umów o pracę w zakresie warunków wynagradzania i uregulowały prawo do premii powodów w ten sposób, że prawo, które dotychczas wynikało z wypowiedzianego ZUZP zostało inkorporowane do treści indywidualnych umów o pracę i od tej pory przysługiwało na podstawie samej umowy, która jedynie odwoływała się do wypowiedzianego przez pracodawcę ZUZP w zakresie warunków przyznania i wysokości premii. Stąd nadal kluczowe były warunki przyznawania premii pracownikom określone w § 2 rozdziału VIII ZUZP. A zatem elementem zasad przyznawania premii była również możliwość ograniczenia lub wstrzymania wypłaty premii w przypadkach określonych w § 2 ust. 4 rozdziału VII ZUZP.

Wobec powyższego trzeba rozważyć, czy ZUZP musiał przewidywać szczególnie sposób i tryb ograniczania lub wstrzymywania wypłaty premii. W wyroku

z dnia 24 października 2017 r., I PK 289/16 (LEX nr 2440466), Sąd Najwyższy, rozpoznając sprawę o tym samym stanie faktycznym i prawnym, wyraził pogląd, który w pełni podziela obecny skład Sądu Najwyższego, że 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 pracy w przypadkach określonych w układzie, a układy zbiorowe pracy i swoboda kształtowania ich treści podlega kontroli legalności w momencie rejestracji. Procedura rejestrowania układów jest instrumentem kontrolowania ich zgodności z prawem. Należy zatem przyjąć, że układ zarejestrowany korzysta z domniemania prawidłowości. Nie ulega natomiast wątpliwości, że w przedmiotowej sprawie treść układu, do którego odsyłają porozumienia zmieniające, przewidywała uprawnienie dla pracodawcy ograniczenia lub wstrzymania wypłaty premii w przypadkach określonych w § 2 ust. 4 rozdziału VII ZUZP, bez określenia jakiegoś szczególnego trybu, czy też sposobu jego wykonania, przewidującego kooperację z przedstawicielami pracowników. Z ustaleń poczynionych w sprawie nie wynika, że ZUZP w ogóle nie regulował sposobu i trybu wstrzymania lub ograniczenia wypłaty premii pracownikom. Przyjąć zatem należy, że skoro partnerzy społeczni, mimo takiej możliwości, nie przewidzieli innego sposobu lub trybu wstrzymania lub ograniczenia wypłaty premii, to ich intencją było pozostawienie tej kompetencji pracodawcy w przypadkach wymienionych w § 2 ust. 4 rozdziału VII ZUZP, tj. w razie nieosiągnięcia planowanego zysku, niewypłacalności lub zastosowania sankcji wobec przedsiębiorstwa. Warto w tym miejscu nadmienić, że w orzecznictwie wyrażany jest pogląd, iż pracownikowi należy się premia, gdy zostaną spełnione wszystkie wymagania ustanowione w przepisach płacowych (regulaminie

wynagradzania, układzie zbiorowym pracy), także wówczas, gdy przesłanką warunkującą prawo do premii jest osiągnięcie planowanego zysku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2007 r., I PK 3007, LEX nr 611397; z dnia 5 lutego 2004 r., I PK 308/03, LEX nr 602404; z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 691/00, OSNP 2003 nr 21, poz. 513; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 562/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 161; z dnia 21 września 1990 r., I PR 203/90, OSP 1991 nr 7, poz. 166; z dnia 23 maja 1964 r., II PR 430/64, OSNC 1965 nr 6, poz. 101). Również w wyroku z dnia 6 grudnia 2005 r., III PK 91/05 (OSNP 2006 nr 21-22, poz. 316 z glosami B. Cudowskiego, OSP 2007 nr 11, poz. 132 oraz E. Rakiel – Podgórskiej GSP. Prz. Orz. 2011 nr 4, s. 153-159), Sąd Najwyższy zaprezentował pogląd, że gdy warunkiem wstępnym działania regulaminu premiowania jest utworzenie funduszu premiowego (podstawowe znaczenia ma sytuacja ekonomiczna pracodawcy, aby uruchomić fundusz), to dopiero wtedy można oceniać, czy pracownik spełnił przesłanki nabycia prawa do premii określone w regulaminie premiowania. Innymi słowy, jeżeli przepis stanowi ogólnie o sytuacji pracodawcy (posiadanych środkach czy możliwościach) i możliwości utworzenia funduszu czy przeznaczenia na coś tych środków, to o tym może decydować samodzielnie jedynie pracodawca i w przypadku nieutworzenia funduszu premiowego nie ma zastosowania art. 42 § 1 i 2 k.p.

Przy omówionej powyżej wykładni § 2 ust. 4 rozdziału VII ZUZP bezzasadny staje się zarzut naruszenia art. 9 § 2 k.p. w związku z art. 42 § 1 i 2 k.p., który skarżący Prokurator Generalny wiąże między innymi z tezą zawartą w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2016 r., II PK 351/14 (OSNP 2017 nr 9, poz. 111), zgodnie z którą w razie 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.). Skoro strony układu w przypadku wystąpienia sytuacji enumeratywnie

wymienionych w § 2 ust. 4 rozdziału VII ZUZP pozostawiły pracodawcy możliwość wstrzymania premii, to pracodawca nie był zobligowany w razie nieosiągnięcia planowanego zysku, czyli jednej z sytuacji wymienionych w § 2 ust. 4 rozdziału VII ZUZP, dokonywać pracownikom wypowiedzeń zmieniających ani zawierać porozumienia w trybie art. 9¹ k.p., aby skutecznie wstrzymać wypłatę premii. Strony zawierając porozumienia zmieniające umowy o pracę w 2009 r., na podstawie których powodowie mieli ustalone prawo do premii na warunkach i wysokości wynikających z § 2 rozdziału VII ZUZP, przewidywały bowiem pozostawienie pracodawcy kompetencji do wstrzymania premii bez procedury określonej w art. 9¹ k.p., stosowanej odpowiednio na podstawie art. 23^{1a} k.p. czy też w art. 42 § 2 k.p. Nie sankcjonowały zatem dowolności w postępowaniu pracodawcy, a jedynie określały sytuację, kiedy pracodawca może wstrzymać wypłatę premii. Warto w tym miejscu nadmienić, że art. 9¹ k.p. odsyła wyłącznie do katalogu źródeł prawa pracy określonych w art. 9 k.p., zaś podstawą do wypłaty premii powodom były postanowienia umowy o pracę, która nie jest źródłem prawa pracy. Z tego względu bezzasadny jest również zarzut naruszenia art. 9 § 1 k.p. w związku z § 2 ust. 4 rozdziału VII ZUZP.

Nie można także uznać za uzasadniony zarzut naruszenia art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. Przepis ten stanowi, że strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Wolą stron nie można zatem kreować postanowień umowy, które sprzeciwiałyby się właściwości (naturze) stosunku, ustawie czy zasadom współżycia społecznego. Postanowienia umowy przewidujące, że premia będzie płatna na warunkach i w wysokości wynikających z wypowiedzianego przez pracodawcę ZUZP nie naruszają zatem powyższych przesłanek, ponieważ inkorporowały jedynie do treści indywidualnych umów o pracę warunki premiowania, które określone były przez partnerów społecznych w ZUZP. Powodom jako długoletnim pracownikom pozwanej znane były warunki wypłaty premii, a na podstawie porozumień zmieniających zostały one zachowane.

Nie doszło również do naruszenia konstytucyjnych praw człowieka i obywatela, tj. art. 64 ust. 1 i 2 Konstytucji RP, bowiem wstrzymanie wypłaty premii

przewidzianej w umowie o pracę nastąpiło zgodnie z prawem, na zasadach określonych w postanowieniach wypowiedzianego przez pracodawcę 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 dnia 13 kwietnia 1999 r., K 36/98, OTK 1999 nr 3, poz. 40), 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.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. oraz art. 398¹⁸ k.p.c. orzekł jak w sentencji.