



## Wstrzymanie wypłaty premii po wypowiedzeniu zakładowego układu zbiorowego

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2018 r., I PK 50/17<sup>1</sup>

Poz. 10

Zgodnie z art. 241<sup>11</sup> § 5<sup>5</sup> 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.

*Żaklina Rogozińska*

### Glosa

Lektura wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2018 r. (I PK 50/17) pozwala stwierdzić, że sama zaprezentowana teza orzeczenia nie w pełni odzwierciedla sens problemu, z jakim zmierzył się Sąd Najwyższy, a uprzednio sąd pierwszej i drugiej instancji. Z rozważań sądowych obejmujących zarówno stan faktyczny, jak i prawny można wywnioskować, że kwestią nie była wykładnia przepisów prawa pracy, ponieważ te generalnie są jasne, co więcej już

<sup>1</sup> LEX nr 2553397.

samo literalne brzmienie przepisów kodeksu pracy, które miały zastosowanie w sprawie, wystarcza w procesie ich interpretacji. Istotą problemu było właściwe zastosowanie konkretnych regulacji prawnych pod ustalone w postępowaniu okoliczności faktyczne. Odnośnie zaś do samej wykładni miała ona znaczenie w zasadzie tylko w zakresie specyficznego źródła prawa pracy, jakim jest zakładowy układ zbiorowy pracy.

Całościowo uzasadnienie Sądu Najwyższego składa się z trzech zagadnień. Po pierwsze, z zakresu dopuszczalnej weryfikacji przez Sąd Najwyższy sprawy kasacyjnej. Po drugie – z problematyki interpretacji postanowień układu zbiorowego dotyczących premii regulaminowej i procedury jej przyznawania bądź wstrzymania. Ostatnią zaś kwestią, uwypukloną w tezie, była relacja postanowień układu zbiorowego pracy i postanowień umowy o pracę. I właściwie tylko ta pierwsza kwestia została w ocenie autora glosy słusznie rozstrzygnięta przez Sąd Najwyższy, jednakże biorąc pod uwagę jej oczywistość i niewielkie znaczenie dla sprawy, głosę należy uznać za krytyczną.

Odnośnie do stanu faktycznego sprawy istotnych dla oceny wyroku Sądu Najwyższego jest kilka okoliczności. W pozwanej spółce od dnia 1 października 1988 r. obowiązywał Zakładowy System Wynagradzania Pracowników K., przekształcony następnie w Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (ZUZP), który uległ rozwiązaniu dnia 31 marca 2001 r. Zawierał on m.in. postanowienia odnośnie do premii, w tym warunki jej uzyskania (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). Ponadto, 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. Przewidziany więc został zamknięty katalog przypadków uzasadniających ograniczenie lub wstrzymanie wypłaty premii.

Umowy o pracę pracowników, będących stroną powodową w sporze, zostały zmienione w drodze porozumienia zmieniającego z 2009 r. i były pod względem wynagradzania skonstruowane podobnie, tzn. różniły się w zakresie kwot, jednakże sam zestaw składników wynagrodzenia był tożsamy. Każdy pracownik otrzymywał wynagrodzenie godzinowe, dodatek stażowy oraz premię obliczaną w sposób procentowy od wysokości wynagrodzenia zasadniczego, płatną na warunkach wynikających z wypowiedzianego układu zbiorowego. Właśnie zasady premiowania były treścią porozumień zmieniających. Pracodawca, już po rozwiązaniu układu zbiorowego przez porozumienia zmieniające wprowadził do umów o pracę postanowienie, zgodnie z którym premiowanie miało opierać się na warunkach i wysokości ustalonych w układzie zbiorowym z 1988 r.

Momentem spornym, który spowodował wytoczenie przez kilku pracowników powództwa przeciwko pracodawcy (spółce), było zawieszenie wypłat premii w związku z trudną sytuacją finansową spółki. Informacja taka została pracownikom przekazana przez kierowników, a następnie na zebraniu ogólnym przez prezesa zarządu pozwanej, bez wskazania na okres zawieszenia oraz ewentualne wyrównanie niewypłaconych kwot.

Co istotne, sądy rozpoznające sprawę przyjęły odmienną ocenę stanu faktycznego, co oznacza, że problem nie był problemem *stricte* prawnym, ale opierał się na etapie apelacji głównie na zarzucie dowolności i nieprawidłowości oceny materiału dowodowego. I tu pojawia się pierwszy wskazany aspekt głosowanego wyroku, z którym zmierzył się Sąd Najwyższy, po raz kolejny przypominając ugruntowane już w orzecnictwie<sup>2</sup> stanowisko, zgodnie z którym spór o ocenę poszczególnych dowodów i ustalenie stanu faktycznego nie może być przenoszony do postępowania przed Sądem Najwyższym<sup>3</sup>. Skazane na niepowodzenie są zatem podstawy skargi kasacyjnej oparte na odmiennym założeniu faktycznym bądź podważaniu oceny stanu faktycznego dokonanej przez sąd *meriti*. W pełni słusznie rozpoznając skargę, Sąd Najwyższy przypomniał, że nie jest uprawniony ani do badania prawidłowości ustaleń faktycznych, ani do oceny dowodów dokonanych przez sąd odwoławczy. Sąd Najwyższy jako „sąd prawa”, rozpoznając nadzwyczajny środek zaskarżenia w postaci skargi kasacyjnej, jest związany ustalonym stanem faktycznym sprawy. Związanie to wyklucza przeprowadzenie dowodów oraz badanie, czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Dlatego właśnie każdy zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi sądu drugiej instancji, chociażby pod pozorem błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania określonych przepisów prawa materialnego, z uwagi na sprzeczność z art. 398<sup>3</sup> § 3 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn.: Dz. U. z 2018 r., poz. 1360; dalej: k.p.c.) jest *a limine* niedopuszczalny<sup>4</sup>.

Mając więc na uwadze jasną redakcję powyższego przepisu, zbędne wydaje się poświęcenie przez Sąd Najwyższy jednej trzeciej uzasadnienia wyroku na rozważania w tym względzie. W dalszej części Sąd Najwyższy odniósł się do

<sup>2</sup> Co nieco może zaskakiwać w kontekście unormowania art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c.; skłania to jednak ku refleksji nad znajomością procedury cywilnej, w tym osób piastujących urzędy państwowe.

<sup>3</sup> Jedynie z najnowszych: wyroki SN z dnia 7 czerwca 2018 r., II UK 293/17, LEX nr 2510222; z dnia 16 maja 2018 r., II UK 139/17, LEX nr 2549277; z dnia 24 kwietnia 2018 r., I UK 91/17, LEX nr 2552671; z dnia 18 kwietnia 2018 r., II PK 49/17, LEX nr 2540109 oraz postanowienia SN z dnia 11 kwietnia 2018 r., II CSK 701/17, LEX nr 2490619.

<sup>4</sup> T. Wiśniewski, *Przebieg procesu cywilnego*, Warszawa 2013, s. 418 i wskazane tam orzecznictwo. Autor słusznie przypomina, że nawet przed wejściem w życie wskazanych regulacji przyjmowano, iż zarzut materialny nie daje podstaw do krytyki korzystania przez sądy rozpoznające ze swobodnej oceny dowodów.

istoty sprawy kasacyjnej, w tym do istoty zgłoszonych przez Rzecznika Praw Obywatelskich oraz Prokuratora Generalnego zarzutów. Mianowicie do rozważenia pozostała kwestia, czy z samych postanowień układu zbiorowego pracy można wywieść prawo do wstrzymania wypłaty premii regulaminowej (układ przewidywał bowiem taką sytuację w trzech przypadkach, jak wskazano powyżej), a także czy postanowienia tego układu nadal dotyczyły indywidualnie każdego z pracowników.

Zgodnie z art. 241<sup>11</sup> § 5<sup>5</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2018 r., poz. 917, ze zm.; dalej: k.p.) warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy, wynikające z układu wykreślonego z rejestru układów, obowiązują do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków<sup>5</sup>. Ze wskazanego przepisu kodeksu pracy wynika wprost, że warunki umowy o pracę wynikające z układu nawet już wykreślonego z rejestru układów (to samo dotyczy przypadku upływu okresu stosowania układu, o czym stanowi art. 241<sup>8</sup> § 2 k.p.) stosuje się do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków. Stosunki pracy ukształtowane postanowieniami układu zbiorowego, który został rozwiązany, mogą być modyfikowane na niekorzyść pracownika tylko w drodze wypowiedzenia zmieniającego niezależnie od tego, czy podstawą modyfikacji jest wprowadzenie nowego układu zbiorowego pracy, czy rozwiązanie dotychczasowego<sup>6</sup>. W orzecznictwie sądowym wskazuje się przy tym, że możliwość dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego ze względu na rozwiązanie zakładowego układu zbiorowego pracy nie jest uzależniona od zawarcia nowego układu zbiorowego lub wprowadzenia w życie regulaminu wynagradzania<sup>7</sup>. Sąd Najwyższy opowiada się więc za szybkim eliminowaniem swoistej luki powstałej przez wypowiedzenie dotychczasowego układu, dlatego dopuszcza dokonywanie jednostronnych, w zasadzie dowolnych wypowiedzeń zmieniających przez pracodawcę. Ocena takiej linii orzeczniczej pozostaje poza ramami niniejszego opracowania, co więcej w rozpoznawanej sprawie pracodawca nie dokonał wypowiedzenia warunków wynikających z rozwiązanego układu zakładowego. Sąd Najwyższy w niniejszym postępowaniu, powołując się na powyższy przepis, wskazał, że możliwa jest sytuacja, gdy układ nadal obowiązuje w stosunku do pracowników, którzy byli nim objęci w trakcie jego obowiązywania. Takie twierdzenie jest całkowicie nieuprawnione, nawet jeśli stanowi jedynie uproszczoną formę wykładu istoty art. 241<sup>11</sup> § 5<sup>5</sup> k.p. Układ nie obowiązuje w ogóle, skoro został rozwiązany. To,

<sup>5</sup> Nie mają przy tym zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków takiej umowy lub aktu (art. 241<sup>13</sup> § 2 zdanie drugie k.p.), co jednak nie miało znaczenia dla potrzeb rozstrzygnięcia.

<sup>6</sup> Wyrok SN z dnia 9 grudnia 2011 r., II PK 67/11, M.P.Pr. 2012, nr 3, s. 146–148.

<sup>7</sup> Wyrok SN z dnia 23 sierpnia 2005 r., I PK 24/05, OSNP 2006 nr 13–14, poz. 201.

że (jak w niniejszej sprawie) system wynagradzania pracowników jest zgodny z postanowieniami dawnego układu, wynika tylko i wyłącznie z zasady automatyzmu prawnego i uprzywilejowania<sup>8</sup>, a nie z obowiązywania układu po jego wypowiedzeniu w jakiegokolwiek formie.

Znaczenie zakładowego układu zbiorowego pracy uwidacznia się z perspektywy pracowniczej przede wszystkim tym, że korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują *ipso iure* wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę (art. 241<sup>13</sup> § 1 k.p.). Dotychczasowe przepisy prawa pracy należy rozumieć jako przepisy zastępowanego układu zbiorowego pracy, jak też niekorzystne warunki uzgodnione bezpośrednio przez strony. Przyjmuje się powszechnie, że art. 241<sup>13</sup> § 1 k.p. wyraża zasady uprzywilejowania i automatyzmu prawnego leżące u podstaw kształtowania warunków umowy o pracę przez korzystniejsze postanowienia<sup>9</sup>. Problem ich kwalifikacji jako korzystniejszych od ustaleń zawartych w umowie o pracę bazuje na ocenie odpowiednich postanowień umowy o pracę, a nie całości zawartych w niej unormowań<sup>10</sup>. Artykuł 241<sup>13</sup> k.p. zawiera kryterium korzyści jako te, które decydować ma o ukształtowaniu treści konkretnej umowy o pracę. Można przy tym zastanawiać się, z jakiej perspektywy należy dokonać interpretacji postanowienia układu jako mniej lub bardziej korzystnego dla pracownika – globalnej, opartej na abstrakcyjnym brzmieniu analizowanego postanowienia, czy może w odniesieniu do sytuacji danego pracownika, jego warunków pracy i wynagradzania, a co za tym idzie osobistej sytuacji ukształtowanej istniejącym stosunkiem pracy. I tu nie powinno być wątpliwości, że właściwa jest ta ostatnia<sup>11</sup>.

Na gruncie niniejszego postępowania postanowienia układu dotyczące premii zastąpiły z dniem jego wejścia w życie postanowienia dotyczące wynagrodzenia, zawarte w umowach o pracę pracowników (powodów). Warunki te nie zostały przez pracodawcę wypowiedziane. Również do tych postanowień odsyłały porozumienia zmieniające z 2009 r. Oznacza to, że spółka nadal powinna była wypłacać premie pracownikom, którzy nabyli do nich uprawnienia,

<sup>8</sup> I. Sierocka, *Glosa do wyroku SN z dnia 3 marca 2011 r., II PK 107/10*, GSP-Prz. Orz. 2011, nr 4, s. 133-142, w której autorka podkreśla, że zmiany dokonane w umowach o pracę przez układ zbiorowy pracy mają z założenia trwalszą moc niż sam układ.

<sup>9</sup> Uchwała składu siedmiu sędziów SN z dnia 15 września 2004 r., III PZP 3/04, OSNP 2005, nr 4, poz. 4.

<sup>10</sup> *System prawa pracy, t. 2, Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. K.W. Baran, G. Goździewicz, Warszawa 2017.

<sup>11</sup> Zdaje się, że nieco inaczej na tę kwestię patrzy L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010, s. 155, jednakże ostatecznie dochodzi do podobnych wniosków, uznając mimo wszystko konieczność uwzględniania sytuacji indywidualnych.

bowiem są one związane z wynagrodzeniem zasadniczym<sup>12</sup>. Pracownicy mieli zatem roszczenie z tego płynące<sup>13</sup>. Skoro bowiem przewiduje się z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane, podlegające weryfikacji i kontroli przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tzw. reduktory), to niewątpliwie takie świadczenie ma charakter premii i jest źródłem praw pracownika<sup>14</sup>. Ma ponadto charakter bezwarunkowy i nie może go uchylić porozumienie stron<sup>15</sup>. Dodatkowo, w układzie wskazano przesłanki ograniczenia lub wstrzymania premii: nieosiągnięcie planowanego zysku, niewypłacalność lub zastosowanie sankcji wobec przedsiębiorstwa. Nieostrość tych przypadków w sposób oczywisty może prowadzić do nadużyć. Sąd Najwyższy jednak zdaje się tego nie zauważać.

W uzasadnieniu wskazano jedynie, że prawo do premii może być uwarunkowane także zdarzeniami leżącymi po stronie pracodawcy. Mimo że teoretycznie należy się z tym zgodzić, to nie do przyjęcia wydaje się uznanie za wiążące zbyt lakonicznych warunków negatywnych wypłaty premii. Mając na względzie zasady współżycia społecznego, dobre obyczaje, a przede wszystkim podważenie w ten sposób równości partnerów dialogu społecznego, tak zgeneralizowane przesłanki wstrzymania premii łatwo doprowadzić mogą do nadużyć przez w zasadzie dowolne interpretowanie trudnej sytuacji finansowej czy nieosiągnięcia planowanego zysku. Pracodawca powinien precyzyjnie wskazać konkretne okoliczności i zakres ograniczenia premii, a już na pewno nie przekazywać pracownikom informacji o wstrzymaniu wypłat w sposób szczeblowy, np. przez kierowników. Sąd Najwyższy odniósł się wprawdzie do zarzutu podnoszonego przez Prokuratora Generalnego, który wskazywał na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2016 r. (II PK 351/14, OSNP 2017, nr 9, poz. 111), jednakże ostatecznie wysunął nieprawidłowe wnioski. Sąd stwierdził, że decyzja w zakresie wstrzymania premii należy do pracodawcy oraz że jego zła sytuacja finansowa jest przesłanką wystarczająco ją uzasadniającą, zresztą strony zgodziły się na zawarte porozumienie i jego treść. Ciężko zgodzić się z tymi twierdzeniami z kilku powodów. Przede wszystkim w takich okolicznościach pracodawca mógł swobodnie i dyskrejonalnie sterować wypłatą premii, która pracownikowi się po prostu należy. Co więcej, porozumienia odsyłały do nieistniejącego układu zbiorowego, a w zasadzie należy się zastanowić, czy w ogóle doszło do skutecznego wypowiedzenia tego układu, skoro pracodawca nadal odwoływał się do

<sup>12</sup> Podobne rozważania, jednakże dotyczące nagrody jubileuszowej, w wyroku NSA z dnia 7 czerwca 2011 r., I OSK 122/11, LEX nr 990160.

<sup>13</sup> W. Piotrowski, *Pojęcie i mechanizm prawny powstania prawa do premii*, RPEiS 1975, z. 4.

<sup>14</sup> Wyroki SN z dnia 21 czerwca 2007 r., I PK 3/07, LEX nr 611397 oraz z dnia 1 października 1984 r., I PRN 131/84, OSP 1988, z. 1, poz. 21.

<sup>15</sup> Wyrok SN z dnia 21 października 2003 r., I PK 517/02, LEX nr 150323.

jego postanowień. Można odnieść wrażenie, że Sąd Najwyższy skomplikował dość prostą konstrukcję – bez wątpienia warunki indywidualnych umów o pracę nie zostały wypowiedziane, stąd kwestia premii mimo rozwiązania układu nadal była aktualna. Nie można uznać, że zostały inkorporowane do umowy postanowienia aktu, który już nie istniał. I właśnie z tego powodu wydaje się, że słuszny był zarzut braku zastosowania choćby wypowiedzenia zmieniającego w celu wstrzymania wypłat premii regulaminowej, przy założeniu braku skutecznej procedury temu służącej, a precyzyjnie określonej w akcie wewnątrzzakładowym.

Ostatnią kwestią jest usankcjonowanie glosowanym wyrokiem fikcji, że istnieje społeczna kontrola sytuacji finansowej pracodawcy. Nie można zapomnieć, że przedstawiciele pracowników nie zawsze mają odpowiednie przygotowanie czy nawet możliwość, aby oceniać kondycję finansową zakładu pracy. Jak już wyżej wskazano, w ten nieskomplikowany sposób można stworzyć pozorność złej sytuacji finansowej czy braku planowanego zysku, który nigdy *de facto* nie został określony. Dlatego słuszne jest przyjęcie, że w istocie brak było przepisów mogących stanowić rzetelną i sprawdzalną podstawę wstrzymania wypłaty premii.

Mając na uwadze powyższe, zdaje się, że Sąd Najwyższy nieprawidłowo ocenił postawione przed nim zagadnienia prawne, wynikające z już ustalonego, niepodlegającego dyskusji stanu faktycznego. W przypadku bowiem braku zakładowych unormowań określających sposób i tryb ograniczenia lub wstrzymania wypłat premii z przyczyn niedotyczących pracowników (czyli m.in. nieosiągnięcia planowanego zysku) ograniczenie czy eliminacja prawa do świadczenia wymaga podjęcia dodatkowych działań, takich jak dokonanie wypowiedzenia zmieniającego. Przy czym ocena ta pozostaje aktualna w związku z nieskutecznym w ocenie autora odesłaniem w drodze porozumienia do postanowień nieobowiązującego układu zbiorowego. Jednakże nawet pomijając tę kwestię, silnego zaakcentowania wymaga redakcja warunków wstrzymywania premii, pozwalająca na dowolność decyzyjną pracodawców. Stanowi to kolejny krok ku pogłębianiu nierówności stron stosunku pracy.

#### **Withholding the payment of a bonus after the termination of collective bargaining agreement**

The critical commentary refers to the whole of deliberations of the Court relevant to the determination of the case with the exclusion of the issue of admissible cassation grounds that prevent from analysis and verification of the facts of the case established by the second-instance court. The issues under consideration are based on the relationships be-

tween the introduction of the collective bargaining agreement and subsequent suspension of the employees' rights following from the agreement, having taken into account the rule of legal automatism.