

Uchwała z dnia 24 czerwca 1998 r.

III ZP 14/98

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Józef Iwulski, Andrzej Wasilewski.

Sąd Najwyższy, z udziałem Prokuratora Prokuratury Krajowej Iwony Kaszczyszyn, po rozpoznaniu w dniu 24 czerwca 1998 r. na posiedzeniu jawnym sprawy z powództwa Włodzimierza W., Piotra S., Jana S., Ryszarda W., Jerzego R., Walentego T., Jerzego K., Wiesława S., Zbigniewa G. i Andrzeja W. przeciwko Fabryce Lin i Drutu „D.” SA w W. o wypłatę nagrody z zysku, na skutek przedstawienia zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu z dnia 19 marca 1998 r. [...] do rozstrzygnięcia w trybie art. 390 § 1 KPC

Czy pracownikom przysługują nagrody z zysku za okres od 15 lipca 1994 r. do 31 grudnia 1994 r. i cały 1995 rok w sytuacji, gdy Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Fabryki Lin i Drutu „D.” SA w W. przeznaczyło zysk netto za ten okres na kapitał zapasowy Spółki ?

p o d j ą ł następującą uchwałę:

Jeżeli w spółce akcyjnej obowiązuje regulamin wypłacania nagród z zysku przewidujący, że z jego części jest tworzony fundusz nagród, to przeznaczenie zysku w całości na kapitał zapasowy nie pozbawia pracowników roszczeń o nagrody z zysku.

U z a s a d n i e

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu postanowieniem z dnia 19 marca 1998 r. [...] przedstawił Sądowi Najwyższemu zagadnienie prawne, którego treść ujęta została w sentencji niniejszej uchwały. Zagadnienie to powstało przy rozpoznawaniu przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych apelacji

powodów Włodzimierza W., Piotra S., Jana S., Ryszarda W., Jerzego R., Walentego T., Jerzego K., Wiesława S., Zbigniewa G. i Andrzeja W., których powództwo o wypłatę nagród z zysku zostało oddalone przez Sąd Rejonowy-Sąd Pracy we Włocławku wyrokiem z dnia 12 grudnia 1997 r. [...]

Sąd pierwszej instancji ustalił, iż powodowie są zatrudnieni w Fabryce Lin i Drutu „D.” Spółka Akcyjna w W. W przedsiębiorstwie państwowym - Fabryce Lin i Drutu „D.” w W., które zostało przekształcone w Spółkę Akcyjną, będącą stroną pozwaną, od dnia 1 września 1988 r. obowiązywało Porozumienie płacowe, które określało zasady wynagradzania pracowników oraz przyznawania im innych świadczeń związanych z pracą. Przepis art. 32 tego Porozumienia stanowi, iż oprócz składników wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą przewidzianych Porozumieniem płacowym pracownikowi przysługuje między innymi nagroda z zysku. Zgodnie zaś z jego art. 33 Porozumienie to zastępuje w zakresie w nim uregulowanym odpowiednie przepisy Kodeksu pracy oraz postanowienia Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłu Metalowego, a także inne przepisy o charakterze płacowym obowiązujące w zakładzie pracy. W dniu 17 kwietnia 1991 r. aktem notarialnym przedsiębiorstwo państwowe Fabryka Lin i Drutu „D.” w W. przekształciło się w spółkę akcyjną. Władzami spółki są Zarząd Spółki, Rada Nadzorcza i Walne Zgromadzenie. Do kompetencji Walnego Zgromadzenia, stosownie do § 30 statutu, między innymi należy rozpatrywanie i zatwierdzanie sprawozdania Zarządu Spółki, bilansu oraz rachunków zysków i strat za rok ubiegły, a także podjęcie uchwały o podziale zysków lub pokryciu strat. Pismem okólnym [...] prezesa zarządu pozwanej Spółki z dnia 24 lutego 1992 r. został wprowadzony Regulamin wypłacania nagród z zysku w tej Spółce. Regulamin określa zasady tworzenia funduszu nagród z zysku oraz zasady podziału tego funduszu dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych. Aneks nr 1 z dnia 12 lutego 1993 r. do pisma okólnego nr 2/92 prezesa zarządu wprowadzono zmiany pkt 5 Regulaminu określając warunki otrzymania nagrody z zysku oraz stwierdzono utratę mocy pkt 9,13 i 14 Regulaminu, zaś pozostałe ustalenia Regulaminu pozostały bez zmian.

Walne Zgromadzenie w dniu 3 lipca 1992 r., na podstawie wniosku zarządu oraz opinii Rady Nadzorczej pozwanej Spółki, podjęło uchwałę o przeznaczeniu zysku netto za 1991 r. na nagrody, na ZUS, fundusz socjalny, fundusz mieszkaniowy, prowizje dla dyrekcji oraz na kapitał zapasowy. Podobnie Walne Zgromadzenie w dniu 14 maja 1993 r. dokonało podziału zysku netto za 1992 r. w ten sposób, że

przeznaczyło go na nagrody z zysku dla załogi, składki ZUS, fundusz mieszkaniowy, fundusz socjalny, fundusz prywatyzacyjny, fundusz rezerwowy oraz kapitał zapasowy. Walne Zgromadzenie w dniu 11 maja 1994 r. dokonało również podziału zysku netto za 1993 r. przeznaczając go na fundusz nagród z pochodnymi, fundusz socjalno-mieszkaniowy, fundusz prywatyzacyjny, nagrodę wraz z pochodnymi dla zarządu oraz kapitał zapasowy. Aktem notarialnym z dnia 14 lipca 1994 r. doszło do sprzedaży pakietu kontrolnego, tj. 51% akcji, przez Skarb Państwa P. Grupie Kapitałowej z siedzibą w P. Uchwałą [...] z dnia 17 maja 1995 r. Rada Nadzorcza wystąpiła do Walnego Zgromadzenia Spółki z wnioskiem o przeznaczenie całości zysku netto osiągniętego w 1994 r. na inwestycje kapitałowe. W dniu 31 maja 1995 r. odbyło się Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy pozwanej Spółki, które między innymi podjęło uchwałę (nr 2) w sprawie podziału zysku netto. Wynika z niej, iż zysk netto za 1994 r. w kwocie 8.301.600 zł podzielono w następujący sposób: 1. kwotę stanowiącą 17% funduszu wynagrodzeń za okres od 1 stycznia 1994 r. do 14 lipca 1994 r., tj. 593.900 zł, przeznaczono na wypłatę nagród z zysku wraz z pochodnymi kosztami oraz obciążeniami z tym związanymi; 2. pozostałą kwotę przeznaczono na kapitał zapasowy spółki. Natomiast zysk za 1995 r. Walne Zgromadzenie pozwanej Spółki w dniu 11 lipca 1996 r. postanowiło (uchwała nr 2) przeznaczyć go w całości na kapitał zapasowy.

Sąd pierwszej instancji w szczególności podkreślił, że źródłem prawa pracy w zakładzie pracy jest porozumienie płacowe zawarte na podstawie ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zakładowych systemach wynagradzania (Dz. U. Nr 69, poz. 407). Oprócz tego zgodnie z treścią art. 32 Porozumienia obowiązującego u strony pozwanej pracownikom przysługują w szczególności: 1. nagrody za działalność w sferze handlu zagranicznego, 2. nagrody za prace badawcze i wdrożeniowe, 3. nagrody z zysku, 4. nagrody za zbiórkę złomu i innych surowców wtórnych, 5. dodatek dla doradców technicznych i KTiR. Zasady tworzenia funduszu nagród z zysku oraz zasady podziału tego funduszu dla pracowników pozwanej spółki zostały opracowane z uwzględnieniem ustawy z dnia 22 grudnia 1990 r. o opodatkowaniu wzrostu wynagrodzeń (Dz. U. z 1991 r. Nr 1, poz. 1). Fundusz nagród, o którym mowa w Regulaminie, tworzy się z części wypracowanego zysku i dzieli się na 2 części w wysokości: 1. 70% z przeznaczeniem na nagrody obliczone według wskaźnika, ujęte w pkt 3 Regulaminu, 2. 30% z przeznaczeniem na indywidualne nagrody. W Regulaminie zostały określone warunki nabycia nagrody oraz przyczyny, dla których następuje

zmniejszenie bądź utrata nagrody. Ustawą z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 113, poz. 547) został znowelizowany dział jedenasty Kodeksu pracy dotyczący układów zbiorowych pracy. W związku z tą zmianą porozumienia płacowe zostały przekształcone z mocy prawa w zakładowe układy zbiorowe pracy. Porozumienie płacowe obowiązujące u strony pozwanej zostało wpisane do rejestru zakładowych układów zbiorowych (okoliczności niesporne).

Sąd Pracy położył ponadto nacisk na to, iż o podziale zysków lub pokryciu strat decyduje walne zgromadzenie i tylko ono zgodnie z treścią art. 390 Kodeksu handlowego jest władne podjąć uchwałę w tej mierze. Podjęcie uchwały o podziale zysków poprzedzają inne zdarzenia, a mianowicie wynik finansowy Spółki, którego odzwierciedleniem jest bilans za dany rok obrachunkowy wraz z rachunkiem zysków i strat, sprawozdanie zarządu oraz jego wnioski co do podziału zysków na pokrycie strat przedłożony Radzie Nadzorczej. Ta z kolei bada bilans oraz rachunek zysków i strat, a także sprawozdanie zarządu oraz jego wnioski co do podziału zysków i pokrycia strat. Z przedłożonej uchwały [...] Rady Nadzorczej z dnia 17 maja 1995 r. wynika, iż wystąpiono do Walnego Zgromadzenia Spółki z wnioskiem o przeznaczenie całości zysku osiągniętego w 1994 r. w kwocie 8.301.600 zł na inwestycje kapitałowe. Na swym posiedzeniu w dniu 31 maja 1995 r. Walne Zgromadzenie po rozpatrzeniu sprawozdania zarządu z działalności Spółki za 1994 r., bilansu oraz rachunków zysków i strat oraz po rozpatrzeniu sprawozdania Rady Nadzorczej podjęło uchwałę zatwierdzającą sprawozdanie zarządu (bilansu oraz rachunek zysków i strat za 1994 r.). Zysk netto w kwocie 8.301.600 zł podzielono w ten sposób, że kwotę stanowiącą 17% funduszu wynagrodzeń za okres od 1 stycznia 1994 r. do 14 lipca 1994 r. - 595.900 zł przeznaczono na wypłatę nagród z zysku wraz z pochodnymi, a pozostałą kwotę zysku 7.707.700 zł przeznaczono na kapitał zapasowy. Uchwałą [...] Walnego Zgromadzenia z dnia 11 lipca 1996 r. zatwierdzono sprawozdanie finansowe Spółki za 1995 r., bilans oraz rachunek zysków i strat za 1995 r. oraz rachunek przyływu środków finansowych. Natomiast uchwałą nr 2 postanowiono przeznaczyć zysk netto za 1995 r. w kwocie 11.976.272,47 zł na kapitał zapasowy spółki, o co wnioskował zarząd. Według Sądu Pracy uchwały Walnego Zgromadzenia za okresy objęte pozwem (nagrody z zysku za 1994 i 1995 r.) spełniają wymogi formalne określone w księdze pierwszej dział XII (Spółka Akcyjna) Kodeksu handlowego. Są one prawomocne, gdyż nie zostały zaskarżone w trybie art. 413 tego Kodeksu, a

więc wywołują skutek prawny. Z powyższych ustaleń wynika więc, iż nagroda z zysku za dany rok obrachunkowy „aczkolwiek przy wypracowanym zysku netto mogłaby przysługiwać, to jednak uruchomienie wypłaty tej nagrody uzależnione jest od decyzji Walnego Zgromadzenia Spółki podjętej w formie uchwały”. Wprawdzie zasady wynagradzania powodów określone w obowiązującym wówczas Porozumieniu płacowym (przekształconym w układ zbiorowy) w art. 32 „przewidują także dla powodów nagrodę z zysku, to jednak warunkiem tej wypłaty musi być uchwała Walnego Zgromadzenia, które decyduje o przeznaczeniu wypracowanego zysku, o czym stanowi treść art. 390 Kodeksu handlowego”. Skoro więc uchwałą Walnego Zgromadzenia z dnia 31 maja 1995 r. przeznaczono zysk netto za 1994 r. w części na nagrody z zysku za okres od 1 stycznia 1994 r. do 14 lipca 1994 r. oraz pozostałą część na kapitał zapasowy Spółki, przeto oznacza to, że za 1994 r. dokonano podziału zysku netto w całości i stąd też nie mogą powodowie domagać się nagród z zysku za okres od 15 lipca 1994 r. do 31 grudnia 1994 r. Skoro zaś za 1995 r. uchwałą Walnego Zgromadzenia cały zysk netto przeznaczono na kapitał zapasowy spółki, to powodowie nie mają w ogóle prawa do nagrody z zysku za ten rok.

Przedstawiając Sądowi Najwyższemu zagadnienie prawne Sąd drugiej instancji podniósł zwłaszcza następujące okoliczności. Strona pozwana jest spółką akcyjną od 17 kwietnia 1991 r. Z art. 390 Kodeksu handlowego oraz z § 30 jej Statutu wynika, że do kompetencji Walnego Zgromadzenia należy powzięcie uchwały o podziale zysków lub pokryciu strat. Uchwała walnego zgromadzenia powzięta wbrew przepisom prawa lub postanowieniom statutu może być zaskarżona w drodze powództwa o unieważnienie uchwały (art. 413 § 1 Kodeksu handlowego). Nagrody z zysku wypłacane były pracownikom do dnia 14 lipca 1994 r., tj. do czasu zakupienia przez P. Grupę Kapitałową pakietu kontrolnego akcji. Tymczasem zgodnie z postanowieniem art. 32 zakładowego układu zbiorowego Fabryki Lin i Drutu „D.” SA (wpisanego do rejestru Zakładowych Układów Zbiorowych w dniu 22 lutego 1995 r.), oprócz składników wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą, pracownikowi przysługuje między innymi nagroda z zysku. Sąd Pracy trafnie podnosi, że uchwały Walnego Zgromadzenia za okresy dochodzone pozwem nie zostały zaskarżone w trybie art. 413 Kodeksu handlowego. Z tego wyciąga wniosek, że nagroda z zysku za dany rok obrachunkowy, aczkolwiek przy wypracowanym zysku netto mogłaby przysługiwać, „to jednak uruchomienie wypłaty tej nagrody uzależnione jest od decyzji Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy podjętej w formie uchwały. Skoro Walne

Zgromadzenie Akcjonariuszy podjęło uchwałę zgodnie z uprawnieniami statutowymi w myśl przepisów Kodeksu handlowego i skoro uchwały są prawomocne, to powodom nie przysługują nagrody z zysku za sporny okres. Na tym tle wątpliwości Sądu Wojewódzkiego budzi stosunek przepisów Kodeksu handlowego, a w szczególności uchwał Zgromadzenia Akcjonariuszy podjętych zgodnie z prawem handlowym do przepisów wewnątrzzakładowych regulujących zasady wynagradzania”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Istota zagadnienia nie sprowadza się do relacji między przepisami Kodeksu handlowego a przepisami wewnątrzzakładowego prawa pracy, lecz do oceny mocy obowiązującej tych ostatnich. Nie jest bowiem tak, że jeżeli Kodeks handlowy przyznaje określone kompetencje organom spółki, w tym walnemu zgromadzeniu, to zakres tych kompetencji wyznaczony (ograniczony) jest wyłącznie poprzez przepisy prawa handlowego i postanowienia statutu spółki, oraz że jeżeli uchwała jakiegoś organu spółki nie zostanie zaskarżona w trybie przewidzianym w Kodeksie handlowym, to oznacza to, iż nie może być ona zakwestionowana na innej drodze, w szczególności w sposób pośredni przez wytoczenie powództwa o określone świadczenie. Jest oczywiste, że organy spółki czyniąc użytek z przysługujących im kompetencji muszą przestrzegać obowiązującego prawa i to nie tylko prawa handlowego. Inne podejście do tej kwestii mogłoby prowadzić np. do wniosku, iż w związku z posiadanymi ogólnymi kompetencjami władze spółki nie muszą się liczyć z przepisami prawa podatkowego, czy przewidującymi określone ciężary na rzecz Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Funduszu Pracy lub Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. To, że walne zgromadzenie spółki ma kompetencje w zakresie podejmowania decyzji o przeznaczeniu zysku nie oznacza, iż może czynić to w sposób dowolny, nie licząc się z ograniczeniami (zobowiązaniami) wynikającymi z obowiązującego prawa.

W tym stanie rzeczy pytanie sprowadza się do tego, czy prawo, a konkretnie Porozumienie płacowe, które stało się u strony pozwanej obowiązującym zakładowym układem zbiorowym pracy, przewiduje ograniczenia kompetencji Walnego Zgromadzenia w kwestii przeznaczenia wypracowanego zysku. To zaś zależy od oceny charakteru normatywnego tego Porozumienia (układu zbiorowego pracy) oraz od oceny mocy wiążącej jego konkretnych postanowień dotyczących przyznawania

pracownikom nagród z zysku. Dany akt prawny może bowiem należeć do kategorii źródeł prawa pracy, ale nie musi to jeszcze w konkretnym przypadku oznaczać - z uwagi na sposób w jaki zostają w nim zredagowane poszczególne postanowienia - iż stanowi on w określonym zakresie źródło roszczeń pracowniczych. W świetle art. 9 KP przynależność układów zbiorowych pracy, w tym także zakładowych układów zbiorowych pracy, do kategorii „przepisów prawa pracy”, a tym samym i źródeł prawa pracy, nie powinna budzić wątpliwości. Co więcej, są to tego typu źródła prawa (art. 9 § 2 KP), których postanowienia mogą ustanawiać regulacje odmienne od przewidzianych w Kodeksie pracy oraz innych ustawach i aktach wykonawczych (i w tym sensie je korygować), pod warunkiem wszakże, iż nie są one mniej korzystne dla pracowników. Oceny, iż układ zbiorowy pracy (a także inne porozumienia zbiorowe, regulamin lub statut oparty na ustawie i określający prawa i obowiązki stron stosunku pracy - art. 9 § 1 KP) jest aktem o charakterze normatywnym, zawierającym w swej treści obowiązujące normy prawne, nie zmienia regulacja zamieszczona w Konstytucji RP z 2 kwietnia 1997 r., dotycząca źródeł prawa (rozdział III). Mając na względzie zwłaszcza art. 20 i 59 Konstytucji należy przyjąć, iż nadal w pełni zachowuje swoją moc art. 9 KP, a to oznacza, iż wymienione w nim akty w dalszym ciągu są aktami normatywnymi, a sformułowana w nim zasada uprzywilejowania pracowników nadal jest aktualna. Kwestia ta nie ma jednakże zasadniczego znaczenia na tle sprawy, która dała asumpt do przedstawienia Sądowi Najwyższemu zagadnienia prawnego, gdyż przedmiotem sporu są świadczenia obejmujące okres sprzed wejścia w życie Konstytucji RP.

W pozwanej Spółce obowiązuje Regulamin wypłacania nagród z zysku w Spółce Akcyjnej „D.”. Jego treść została uzgodniona ze związkami zawodowymi, a ponadto pozostaje w związku z art. 32 Porozumienia płacowego (zakładowego układu zbiorowego pracy), który przewiduje, iż pracownikom Spółki przysługują między innymi nagrody z zysku „w wypadkach i na warunkach określonych w dotychczasowych przepisach”. Regulamin ten nie stanowi wprawdzie części składowej zakładowego układu zbiorowego pracy, ale niewątpliwie pozostaje w związku z praktyką wypłacania pracownikom Spółki, a wcześniej pracownikom przedsiębiorstwa państwowego, nagród z zysku. Należy jednakże uznać, iż zakładowy układ zbiorowy pracy do niego odsyła, co stwarza podstawę do twierdzenia, iż pośrednio czerpie on moc prawną z tego układu i w tym też znaczeniu znajduje oparcie w ustawie, a to uzasadnia tezę, iż jest on regulaminem w rozumieniu art. 9 KP określającym prawa i

obowiązki stron stosunku pracy. Zasada przeznaczania części zysku na nagrody dla załogi przedsiębiorstwa państwowego wynika między innymi z przepisów ustawy z dnia 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego (Dz. U. Nr 24, poz. 123 ze zm.), na mocy której organy samorządu załogi uchwały i uchwalają regulaminy podziału zysku przeznaczonego dla załogi (regulaminy nagród z zysku). Odesłanie do przepisów określających wypadki i warunki przyznawania pracownikom nagród z zysku oznaczało więc początkowo odwołanie się do postanowień wewnątrzzakładowego regulaminu nagród. Ponieważ regulamin ten wydawany był przez samo przedsiębiorstwo, to stwierdzenie w Porozumieniu płacowym, iż pracownikom przysługują nagrody z zysku, oznaczało, że powinność jego wydania została objęta także wolą stron, które zawarły porozumienie. Z chwilą przekształcenia się przedsiębiorstwa państwowego w Spółkę oraz Porozumienia płacowego w zakładowy układ zbiorowy pracy, należy przyjąć, że obowiązek ten został zachowany i wynika z zakładowego układu zbiorowego pracy (art. 32 według początkowej numeracji). Pozwala to na zakwalifikowanie Regulaminu wypłacania nagród z zysku w Spółce Akcyjnej „D.” jako aktu normatywnego o charakterze wewnątrzzakładowym rodzącego określone prawa po stronie pracowników Spółki. Nawet jednakże gdyby odrzucić taką jego kwalifikację, to i tak trzeba by uznać, iż jest on aktem wiążącym, gdyż skierowany został do pracowników Spółki i z uwagi na swoją treść oznacza przyjęcie przez nią określonych zobowiązań względem pracowników; zobowiązania te z chwilą jego wydania stały się elementami poszczególnych stosunków pracy pracowników zatrudnionych przez Spółkę.

Z zakładowego układu zbiorowego pracy wynika, iż pracownicy Spółki mają prawo do nagród z zysku oraz że Spółka powinna określić (zachować) przypadki i warunki ich wypłacania. Z Regulaminu wypłacania nagród w sposób pośredni również wynika, że pracownikom należą się nagrody, jeżeli Spółka osiągnęła zysk. Fundusz nagród tworzy się bowiem z części zysku, a to oznacza, iż jeżeli osiągnięty został zysk, to jakaś jego część powinna zostać przeznaczona na nagrody dla pracowników. Regulamin, a tym bardziej zakładowy układ zbiorowy pracy, nie określają jaka to ma być część. Należy więc przyjąć, że ma to być część, która w danych okolicznościach może być uznana za racjonalną - przy uwzględnieniu poprzedniej praktyki - i uzasadnioną zarówno z gospodarczego, jak i społecznego punktu widzenia. Istotne jest tu zwłaszcza to, że w momencie zawierania Porozumienia płacowego istniała w przedsiębiorstwie określona praktyka kształtowania wysokości na-

gród z zysku, a to oznacza, iż do tej praktyki i przepisów wewnątrzzakładowych odnosiły się strony zawierające porozumienie. Skoro zgodnie z zakładowym układem zbiorowym pracy przysługują pracownikom nagrody z zysku, to w regulaminie nie mogą one być ukształtowane w dowolny sposób (z pominięciem wcześniejszej praktyki i ukształtowanego wcześniej poglądu na temat istoty prawnej nagród z zysku), a w szczególności regulamin ten nie może pozostawiać pełnej swobody co do przekazania określonych kwot na fundusz tych nagród, jeżeli tylko zysk w Spółce zostanie wypracowany. Regulamin wypłacania nagród w spółce tym ogólnym wymaganiem odpowiada. Przyjmuje bowiem zasadę, że zawsze gdy powstanie zysk, to jego część musi być przeznaczona na nagrody dla pracowników. Ponadto ich prawo do tych nagród kształtuje jako skonkretyzowane uprawnienie, przybierające postać roszczenia, co w pełni odpowiada ukształtowanemu w praktyce i orzecznictwie pogładowi na temat charakteru prawnej nagród z zysku. Nagrody te (w podstawowej swej formule) są w istocie rocznymi premiami, stanowiąc szczególny składnik wynagrodzenia pracownika. Warunkiem wstępnym powstania roszczenia o wypłatę tych nagród jest wypracowanie zysku. Gdy zysk taki istnieje, to niejako z samej istoty i konstrukcji tej nagrody wynika, że w części musi on zostać przeznaczony do podziału między pracowników. Spółka ma w tym zakresie pewną swobodę, ale nie może postępować dowolnie, gdyż oznaczałoby to, iż nagrody przestałyby pełnić rolę składnika wynagrodzenia za pracę. To zaś nie odpowiada ani woli stron zakładowej umowy zbiorowej, które przewidziały w niej wypłacanie pracownikom nagród z zysku, ani też w istocie treści Regulaminu wypłacania nagród, z którego niedwuznacznie płynie wniosek, że zawsze gdy zysk w Spółce zostanie osiągnięty, to jego część musi zostać przeznaczona na nagrody dla pracowników.

Kierując się powyżej wskazanymi przesłankami i rozumowaniem Sąd Najwyższy na przedstawione mu pytanie prawne udzielił odpowiedzi, która została ujęta w sentencji uchwały.

=====