

**Wyrok z dnia 19 lipca 2001 r.**

**II UKN 477/00**

**Sąd nie może odmiennie interpretować przepisów układu zbiorowego pracy dotyczących zasad wynagradzania pracowników, niż uczyniły to strony układu na podstawie art. 241<sup>6</sup> KP, chyba że wykładnia ta prowadzi do rozwiązania sprzecznego z aktem prawnym wyższego rzędu.**

Przewodniczący SSN Andrzej Kijowski, Sędziowie: SN Krystyna Bednarczyk, SA Kazimierz Josiak (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 19 lipca 2001 r. sprawy z powództwa Anny R.-D. i Andrzeja R. przeciwko Biuru Projektowo-Badawczemu Budownictwa Ogólnego „M.-B.” w B. o zapłatę, na skutek kasacji strony pozwanej i powodów od wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 15 marca 2000 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu w Gdańsku pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

### **U z a s a d n i e**

Powodowie Andrzej R. i Anna R.-D. domagali się w pozwie zasądzenia na ich rzecz od pozwanego pracodawcy Biura Projektowo Badawczego - Budownictwa Ogólnego „M.” w B. premii za drugi kwartał 1996 r. odpowiednio w kwotach 13.850 zł i 20.256 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 21 sierpnia 1996 r. oraz kosztami procesu. W piśmie z dnia 22 marca 1997 r. powodowie rozszerzyli żądanie pozwu i dodatkowo domagali się zapłaty premii za czwarty kwartał 1996 r. w wysokości 5.058 zł i 7.405 zł z ustawowymi odsetkami od 1 stycznia 1997 r. Roszczeń tych powodowie dochodzili jednym pozwem z ośmioma innymi pracownikami pozwanego Biura. Wszyscy powodowie twierdzili, że premia ma charakter regulaminowy i że przyczyną sporu jest bezzasadne obniżenie funduszu premiowego pracowni TB 4 przez Dyrektora Biura.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości, zarzucając, że zgodnie z art. 6 ust. 1 zakładowego systemu wynagradzania premia należna pracownikom projektowym przyznawana jest uznaniowo.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Bydgoszczy podzielił pogląd, że w świetle przepisów zakładowego systemu wynagradzania powodowie nie nabyli prawa do premii w kwotach wyższych niż zostały im przyznane i oddalił powództwo.

Na skutek apelacji powodów Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał do ponownego rozpoznania, z tym, że w odniesieniu do roszczeń Andrzeja R. i Anny R.-D. przekazał sprawę Sądowi Wojewódzkiemu ze względu na wysokość dochodzonych roszczeń i treść art. 17 pkt 4 KPC. Sąd drugiej instancji zalecił uzupełnienie postępowania dowodowego w zakresie ustalenia warunków tworzenia funduszu premiowego, jego podziału między pracowników i wskazał na potrzebę powtórnej oceny przepisów płacowych obowiązujących w pozwanym Biurze.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy wyrokiem z dnia 29 października 1998 r. uwzględnił częściowo żądania powodów Andrzeja R. i Anny R.-D., zasądzając na ich rzecz premię za drugi kwartał 1996 r. w kwotach 13.850 zł i 20.256 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 30 sierpnia 1996 r. Tytułem zwrotu części kosztów procesu Sąd pierwszej instancji zasądził od strony pozwanej powodowi 4.937,50 zł, a powódce 6.387,50 zł. Dalej idące powództwo Sąd oddalił opierając swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach. Powodowie pracowali u strony pozwanej w pracowni projektowej oznaczonej symbolem TB-4. Andrzej R. był kierownikiem pracowni, zaś powódka Anna R.-D. zajmowała stanowisko starszego projektanta. W roku 1996 w pracowni TB-4 jako „wiodącej” przygotowywany był projekt budowlany nowego Szpitala Rejonowego w C. Został on opracowany w terminie i oddany inwestorowi, który zgodnie z umową na podstawie faktur przejściowych i końcowej zapłacił stronie pozwanej wynagrodzenie w łącznej wysokości 1.019.877 zł. W pozwanym Biurze obowiązywał zakładowy system wynagradzania wprowadzony porozumieniem z dnia 1 maja 1992r., zawartym na podstawie przepisów ustawy z dnia 6 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (jednolity tekst: Dz.U. z 1990 r. Nr 69, poz. 407 ze zm.). Z chwilą wejścia w życie ustawy z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 113, poz. 547) zakładowy system wynagradzania przekształcił się w zakładowy układ zbiorowy pracy. Według przepi-

sów porozumienia i regulaminu organizacyjnego Biura, każda pracownia projektowa działała na zasadach wewnętrznego rozrachunku ekonomicznego. Środki pieniężne pochodzące ze sprzedaży projektów zaliczane były na konto tych pracowni, które uczestniczyły w ich przygotowaniu. Wartość sprzedaży stanowiła przychód pracowni. W pierwszej kolejności podlegał on pomniejszeniu o sumę kosztów ponoszonych przez zespoły projektowe i o koszty ogólne utrzymania Biura liczone wskaźnikiem powierzchniowym. Następnie z funduszu płac pracowni wydzieleniu podlegały sumy przeznaczone na wynagrodzenia stałe, fundusz rezerwowy, fundusz dyrektora i odpraw pieniężnych. Pozostała kwota stanowiła fundusz premiowy pracowni.

W zakładowym systemie wynagradzania (zakładowym układzie zbiorowym pracy) podziału premii dotyczą przepisy art. 6, 12, 15 i 16. Użycie w art. 6 zwrotu „premia uznaniowa” zdaniem Sądu nie przesądza o jej rzeczywistym charakterze. Istotne są bowiem dalsze postanowienia u.z.p., wskazujące wyraźnie na powiązanie prawa do premii z realizacją określonych zadań przez pracowni projektowe. Warunkiem utworzenia funduszu premiowego jest uzyskanie zapłaty za projekt w wysokości przewyższającej obciążenia fiskalne pracowni i poniesione koszty. W art. 15 pkt 1-13 u.z.p. wymienione zostały przesłanki uruchomienia wypłaty premii i jej podziału między pracowników. Dokonuje go w zasadzie kierownik pracowni przy uwzględnieniu terminowości i jakości wykonania prac, przestrzegania dyscypliny pracy (pkt 7). Dyrektor Biura jedynie formalnie sprawdza wnioski premiowe i zatwierdza premie do wypłaty (pkt 9 art. 15). W świetle powyższych uregulowań u.z.p. Sąd Okręgowy uznał, że premia ma charakter regulaminowy i co do zasady powodowie nabyli do niej prawo, wobec wykonania w terminie i poprawnie pod względem jakościowym projektu Szpitala Rejonowego w C., za który Biuro otrzymało pełne wynagrodzenie od inwestora. Spór między stronami dotyczył jednak nie tylko oceny, czy premia dzielona jest uznaniowo, ale i sposobu ustalenia wysokości funduszu premiowego. Dyrektor Biura podjął bowiem decyzje o obniżeniu wyniku finansowego pracowni projektowej TB-4 o dwie kwoty: 55.000 zł - z przeznaczeniem na podniesienie „poziomu technicznego wyposażenia Biura” i 41.207 zł - jako rezerwę na ewentualne poprawki projektu budowlanego na etapie projektów wykonawczych. W grudniu 1996 r. fundusz premiowy uległ zmniejszeniu o dalsze 29.156 zł. Analizując przepisy zakładowego układu zbiorowego pracy i regulaminu organizacyjnego pozwanego Biura, Sąd pierwszej instancji uznał, że decyzje Dyrektora Biura o zmniejszeniu kwoty przeznaczonej do podziału w formie premii między pracowników pracowni projektowej

TB-4 były nieuzasadnione i pozbawione podstawy prawnej. W szczególności - zdaniem Sądu - ewentualne wydatki na zakup sprzętu technicznego i innego wyposażenia Biura powinny być finansowane z odpisów na tzw. koszty ogólne Biura, pochodzących z wszystkich pracowni obciążonych nimi proporcjonalnie do zajmowanej powierzchni. Nie było także potrzeby tworzenia rezerwy na sfinansowanie zmian i poprawek projektu budowlanego, skoro inwestor odebrał go bez zastrzeżeń i zobowiązał się do osobnej zapłaty za projekty wykonawcze. Fakt, że sami powodowie przy zleceniu pracowni opracowania projektu budowlanego Szpitala w C. proponowali utworzenie takiej rezerwy w kwocie 100.000 zł nie miał wpływu na to, że decyzja o obniżeniu funduszu premiowego nie była zgodna z zasadami określonymi w zakładowym układzie zbiorowym pracy. Z tych motywów Sąd Okręgowy uwzględnił powództwo o zapłatę premii za drugi kwartał 1996 r., a oddalił żądanie powodów w części dotyczącej premii za czwarty kwartał 1996 r.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżony został apelacją przez stronę pozwaną. Zarzucała ona uchybienia procesowe polegające na: przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów przez zupełne pominięcie zeznań przesłuchanego w charakterze strony dyrektora Biura S.C., sprzeczności ustaleń faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału w zakresie wysokości premii i naruszeniu art. 328 § 2 KPC przez niewyjaśnienie w uzasadnieniu przesłanek dokonanej oceny dowodów. Ponadto pracodawca podniósł zarzut naruszenia prawa materialnego przez niewłaściwą wykładnię przepisów układu zbiorowego pracy, polegającą na pominięciu wyjaśnień treści zakładowego układu zbiorowego pracy podjętych przez strony, które układ zawarły (art. 241<sup>6</sup> KP) i tych postanowień układu, które wyraźnie określają premię jako uznaniową. Na tych zarzutach strona pozwana opierała wniosek o zmianę zaskarżonego wyroku w części uwzględniającej powództwo przez jego oddalenie w całości, względnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji z pozostawieniem mu rozstrzygnięcia o kosztach procesu.

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku wyrokiem z dnia 15 marca 2000 r. uwzględnił częściowo apelację pracodawcy i zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że ponownie zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda Andrzeja R. kwotę 7.457,90 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 31 października 1996 r., a na rzecz powódki Anny R.-D. kwotę 11.031 zł z ustawowymi odsetkami od 31 października 1996 r. Dalej idącą apelację strony pozwanej Sąd Apelacyjny oddalił.

Koszty procesu między stronami za obie instancje wzajemnie zniósł. Podzieliwszy w zasadzie rozważania Sądu Okręgowego na temat zadaniowego charakteru premii, której wypłata w świetle art. 15 pkt 5 zakładowego układu zbiorowego pracy uzależniona była od opracowania projektu i zapłaty wynagrodzenia za projekt, Sąd Apelacyjny dodatkowo podkreślił, że art. 6 układu, w którym nazwano premię jako uznaniową, jest nieprecyzyjny, skoro równocześnie stanowi on, że prawo do premii zależy od spełnienia warunków ujętych „w porozumieniu”. Dlatego, przy uwzględnieniu poglądów piśmiennictwa i orzeczeń Sądu Najwyższego cytowanych w uzasadnieniu, decydujące znaczenie Sąd Apelacyjny nadał art. 15 pkt 5 układu, jako precyzującemu przesłanki podziału premii indywidualnych między pracowników. Odnosząc się do zarzutu apelacji o pominięciu wyjaśnienia postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy przez strony zawierające układ, Sąd Apelacyjny stwierdził, że nie mają one istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, bo wyjaśnienie nawiązuje tylko do niektórych przepisów zakładowego układu zbiorowego pracy, to jest art. 6, 15 pkt 7, 8 i 10 oraz art. 16 pkt 1, natomiast nie wymienia się z w nim art. 15 pkt 5 układu, świadczącego o ustaleniu zadań premiowych dla pracowni i powiązaniu ich z zasadami rozdziału premii.

Odmienne niż to przyjął Sąd pierwszej instancji Sąd Apelacyjny potraktował decyzje dyrektora pozwanego Biura w sprawie utworzenia rezerw celowych kosztem funduszu płac pracowni projektowej TB-4. Zdaniem Sądu Apelacyjnego ograniczona samodzielność finansowa każdej z czterech pracowni pozwanego Biura, wynikająca z zasad wewnętrznego rozrachunku i zaliczenia wynagrodzenia za projekty na rzecz tych pracowni, w których zostały one przygotowane, nie wyklucza możliwości podejmowania decyzji finansowych w interesie całego Biura przez dyrektora jako zarządzającego zakładem pracy. Biuro działa bowiem na podstawie przepisów ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (jednolity tekst: Dz.U. z 1991 r. Nr 18, poz. 80 ze zm.). Zgodnie zaś z art. 32 ustawy dyrektor przedsiębiorstwa państwowego zarządza nim i podejmuje decyzje samodzielnie. W tym ustawowym uprawnieniu poszukiwać można podstawy prawnej do zmniejszenia przychodu pracowni projektowej TB-4 ze sprzedaży projektu budowlanego Szpitala w C. o kwoty przeznaczone przez dyrektora na „podniesienie poziomu technicznego Biura” oraz zabezpieczenie kosztów poprawek i zmian w projekcie budowlanym w czasie opracowywania projektów wykonawczych przez inną pracownię oznaczoną symbolem TB-2. Dalej Sąd Apelacyjny zakwestionował ustalenia Sądu pierwszej instancji o

obniżeniu wyniku finansowego pracowni TB-4 o sumę 29.156 zł w grudniu 1996 r. Wskazał, że z opinii biegłego księgowego J.L. wynika wyraźnie, że mimo zaplanowania dodatkowej rezerwy w tej wysokości na poprawki i zmiany projektu budowlanego faktycznie jej nie utworzono i nie mogła ona zmniejszać przychodu pracowni TB-4. W rezultacie powyższych ustaleń i wniosków Sąd Apelacyjny przyjął, że po uzasadnionym interesem całego przedsiębiorstwa - zmniejszeniu funduszu premiowego o kwoty 55.000 zł i 41.207 zł premia dochodzona przez powodów by im nie, gdyby nie to, że 3 września 1996 r. Dyrektor Biura podjął decyzję o przyznaniu pracowni TB-4 premii za II kwartał 1996 r. w łącznej wysokości 33.600 zł, z czego powodom zgodnie z wnioskami premiovymi przypadało odpowiednio 11.031 zł - powodce Annie R.-D., a 7.457,90 zł - Andrzejowi R. Dlatego Sąd Apelacyjny zmienił zaskarżony wyrok przez obniżenie kwot zasądzonych wyrokiem Sądu Okręgowego.

Od wyroku Sądu Apelacyjnego kasacje wniesione zostały w imieniu powodów i strony pozwanej.

Kasacja powodów opiera się wyłącznie na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego, to jest art. 5 i 15 zakładowego układu zbiorowego pracy oraz art. 32 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych w związku z art. 7 i 37 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz.U. Nr 121, poz. 591 ze zm.) przez niewłaściwe zastosowanie powołanych przepisów i błędną wykładnię przepisów zakładowego układu zbiorowego pracy polegającą na przyjęciu, że powodowie mimo wykonania w całości powierzonych zadań mogą być pozbawieni części premii przez sprzeczne z prawem zmniejszenie funduszu premiowego. Na tej podstawie powodowie wnieśli o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie apelacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego względnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach procesu za wszystkie instancje.

Kasacja strony pozwanej opiera się na obu podstawach wymienionych w art. 393<sup>1</sup> KPC. Skarżąca zarzuca w niej naruszenie prawa materialnego: art. 241<sup>6</sup> KP przez faktyczną odmowę uznania za wiążącą wykładni przepisów zakładowego układu zbiorowego pracy dokonanej 10 sierpnia 1998 r. przez strony zawierające układ; art. 15 ust. 1, 3, 7, 8, 9, 10 zakładowego układu zbiorowego pracy przez uznanie premii za regulaminową i nieuwzględnienie sposobu rozliczenia premii w skali rocznej, decydującego o bezzasadności roszczenia o wypłatę zaliczki na poczet premii, a także ustalenie premii za II kwartał 1996 r. kierownikowi pracowni w innej

wysokości niż określił dyrektor biura.

Uchybienia procesowe podnoszone w kasacji pracodawcy dotyczyły naruszenia: art. 316 § 1 KPC przez pominięcie ustaleń wynikających z opinii biegłego z zakresu księgowości, że powodowie za rok 1996 otrzymali premię w pełnej wysokości przy uwzględnieniu rozliczenia rocznego; art. 321 § 1 KPC polegającego na zasądzeniu na rzecz powodów kwot wypłaconych im w toku procesu, o które ograniczyli powództwo; art. 328 § 2 KPC przez niewyjaśnienie w uzasadnieniu wpływu na rozliczenie premii za II kwartał wyników finansowych pracowni TB-4 w następnych kwartałach roku 1996; art. 233 § 1 KPC polegające na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów w ustalaniu wysokości premii powoda Andrzeja R. kierownika pracowni TB-4.

Na tych podstawach strona pozwana opierała wniosek o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jej rzecz od powodów kosztów procesu za wszystkie instancje. Ewentualnie wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i poprzedzającego go wyroku Sądu Okręgowego celem przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Obie kasacje są uzasadnione z powodu trafnie podnoszonych zarzutów naruszenia prawa materialnego, a kasacja strony pozwanej także z uwagi na częściowo usprawiedliwione zarzuty procesowe mające wpływ na wynik sprawy.

W pierwszej kolejności rozważenia wymagają zarzuty kasacji strony pozwanej jako zmierzające do oddalenia powództwa w całości. Trafnie strona pozwana wskazuje, przez zarzuty naruszenia art. 316 § 1 KPC i 328 § 2 KPC, na niewyjaśnienie w uzasadnieniu istotnych okoliczności faktycznych sprawy. Uzasadnienie Sądu drugiej instancji - mimo swej obszerności - w znacznej części poświęcone zostało przedstawieniu drobiazgowo treści pism procesowych stron, zamiast ustaleniu stanu faktycznego sprawy i koniecznej ocenie wiarygodności i mocy dowodów. W konsekwencji w uzasadnieniu nie zostały opisane zasady rozliczania premii w skali roku, przesłanki uruchamiania zaliczkowych wypłat premii kwartalnych, określanie szczegółowo jej wysokości dla poszczególnych pracowników. Z poczynionych przez Sądy obu instancji ustaleń wynika, że w drugim kwartale 1996 r. powód Andrzej R. jako kierownik pracowni projektowej TB-4 złożył wniosek o wypłatę premii w łącznej wysokości

65.237 zł. Dyrektor Biura w związku z obniżeniem wyniku finansowego pracowni o kwotę rezerwy na rozwój Biura i ewentualne koszty poprawek projektu budowlanego na etapie opracowania projektów wykonawczych zmniejszył kwotę funduszu premio-owego do 33.600 zł. Część premii powodowie i pozostali pracownicy otrzymali, dlatego ograniczyli powództwo [...]. Pozostała kwota funduszu premio-owego nie została wypłacona pracownikom i z uzasadnienia nie wiadomo co się z nią stało. Strona pozwana w kasacji twierdzi, że powiększyła ona fundusz wynagrodzeń pracowni w następnych kwartałach i w konsekwencji zgodnie z opinią biegłego uwzględniona została w rocznym rozliczeniu funduszu premio-owego pracowni. Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym jest - zgodnie z art. 393<sup>12</sup> § 2 KPC - związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. W tym stanie rzeczy zarzuty kasacji co do naruszenia art. 316 § 1 KPC i 328 § 2 KPC są usprawiedliwio- ne w kontekście niewyjaśnienia wpływu zasad przyznawania i rozliczania premii w skali roku na wysokość zaliczki kwartalnej za II kwartał 1996 r. Jeżeli premia liczona była narastająco nie można akceptować poglądu, że niewypłacenie zaliczki na poczet premii uzasadnia żądanie jej wypłaty także wtedy, gdy po ustaleniu premii rocz-nej okaże się, że pracownicy otrzymali ją w wysokości zgodnej z regulaminem lub że premia im nie przysługuje. Prawidłowo strona pozwana zarzuca również naruszenie art. 321 § 1 KPC. Ograniczenie żądania pozwu w związku z częściowym zaspokojen-iem roszczenia uzasadnia umorzenie w tej części postępowania na podstawie art. 355 KPC. Nie jest usprawiedliwiony zarzut naruszenia art. 233 § 1 KPC. Sposób jego sformułowania świadczy, że w istocie dotyczy on zagadnienia prawnego związanego z wykładnią przepisów zakładowego układu zbiorowego pracy i wyjaśnienia do kogo należy decyzja o ustaleniu wysokości premii kierownika pracowni projektowej.

Za usprawiedliwione Sąd Najwyższy uznał również zarzuty naruszenia prawa materialnego. Z art. 241<sup>6</sup> KP wynika, że treść postanowień układu wyjaśniają wspól-nie jego strony. Przepis nie określa jakie są skutki dokonania wykładni autentycznej, ani w jakim czasie może być ona podjęta. W piśmiennictwie i orzecznictwie przeważa jednak pogląd, akceptowany przez Sąd Najwyższy w niniejszej sprawie, że wyjaśnie- nia treści układu zbiorowego pracy są wiążące dla stron i organów rozstrzygających spory ze stosunku pracy, jeżeli nie pozostają w sprzeczności z aktami prawnymi wyższego rzędu (zob. wyrok SN w sprawie I PKN 142/00 z dnia 7 grudnia 2000r. nie publikowanej; J. Sierocka: Charakter prawny postanowień obligacyjnych układu zbio- rowego pracy - PIP 1998 r. z. 2, str. 38). Cechą charakterystyczną norm prawnych



zawartych w układzie zbiorowym pracy jest właśnie ich umowne, „układowe” pochodzenie. Dlatego ustawodawca wyposażył strony zawierające układ dodatkowo w możliwość usuwania niejasności, braku precyzji postanowień układowych w drodze ich wyjaśnienia. Z natury rzeczy wątpliwości co do sposobu rozumienia przepisów układu ujawniają się dopiero przy ich stosowaniu i wówczas dokonywana jest ich interpretacja. Przeciwny pogląd o braku związania sądu wyjaśnieniami przepisów układu pozbawiłby treść art. 241<sup>6</sup> KP praktycznego znaczenia. Wykładnia systemowa i funkcjonalna przepisu nasuwa zatem wniosek, że sąd nie może odmiennie zinterpretować przepisów układu zbiorowego pracy dotyczących zasad wynagradzania pracowników niż to uczyniły strony układu, chyba że wykładnia ta prowadzi do rozwiązania sprzecznego z aktami prawnymi wyższego rzędu. Sąd Apelacyjny formalnie zgodził się z wyjaśnieniem stron układu, uznał jednak, że nie ma ono znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu, bo nie dotyczy pkt 5 art. 15 układu, z którego Sąd wyciągnął wniosek o regulaminowym charakterze premii. Poglądu Sądu Apelacyjnego nie da się pogodzić z zasadami wykładni logicznej, systemowej i językowej. Oczywiście jest przecież, że przepisy regulaminu określające warunki tworzenia funduszu premiowego, jego podziału i nabywania prawa do premii przez pracowników nie mogą być interpretowane osobno w oderwaniu od treści pozostałych przepisów. Pominięcie wyjaśnienia przepisów układu dokonane przez strony uzasadnia zarzut naruszenia art. 15 pkt 1,3, 7, 8, 9, 10 zakładowego układu zbiorowego pracy przez błędną ocenę charakteru prawnego premii i zasad jej podziału między pracowników.

W związku z kasacją powodów zwrócić trzeba uwagę na sformułowanie wyroku Sądu Apelacyjnego. Sąd ten uwzględniając częściowo apelację strony pozwanej nie orzekł o oddaleniu powództwa w tym zakresie, w jakim apelację uznał za zasadną i ponownie orzekł o tej części żądania, które uwzględnione zostało przez Sąd pierwszej instancji. Nie odpowiada to treści art. 386 § 1 KPC. Ostatecznie jednak pozwala na przyjęcie dopuszczalności kasacji powodów, skoro Sąd drugiej instancji faktycznie obniżył kwoty zasądzone na ich rzecz wyrokiem Sądu pierwszej instancji, którego powodowie nie skarżyli.

Zarzut naruszenia art. 32 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych jest uzasadniony. Wadliwie Sąd drugiej instancji, powołując się na uchwałę składu siedmiu sędziów SN z dnia 11 grudnia 1985 r., III PZP 22/85 (OSNCP 1986 z. 9, poz. 130) twierdzi, że art. 32 z dnia 25 września 1981 r. ustawy o przedsiębiorstwach państwowych daje dyrektorowi Biura Projektów, dzia-

łającego w formie przedsiębiorstwa państwowego, uprawnienie do zmiany zasad tworzenia funduszu premiowego. Uchwała Sądu Najwyższego rozstrzygała wątpliwości związane z podziałem kompetencji między organami przedsiębiorstwa państwowego (radą pracowniczą i dyrektorem) w sprawie podziału środków na wynagrodzenia. Nie może ona stanowić podstawy do takiej wykładni art. 32 ust. 2 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych jakiej dokonał Sąd Apelacyjny. Według treści tego przepisu dyrektor przedsiębiorstwa państwowego podejmuje decyzje samodzielnie, ale w zgodzie z przepisami prawa. Są nimi niewątpliwie przepisy zakładowego układu zbiorowego pracy (art. 9 § 1 KP). W granicach, w jakich określają one sposób tworzenia funduszu premiowego dyrektor Biura (przedsiębiorstwa), z racji przysługujących mu uprawnień zarządzania przedsiębiorstwem, nie może zmienić zasad tworzenia funduszu premiowego nawet wtedy, gdy premia miałaby charakter uznaniowy.

Prawidłowo w kasacji podnosi się, że zasady tworzenia rezerw w podmiotach będących osobami prawnymi (art. 2 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości - Dz.U. Nr 121, poz. 591 ze zm.) reguluje art. 37 ustawy, którego Sąd Apelacyjny również nie brał pod uwagę przy ocenie decyzji dyrektora pozwanego Biura.

Z tych motywów Sąd Najwyższy w uwzględnieniu kasacji obu stron z mocy art. 393<sup>13</sup> KPC uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania pozostawiając mu rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego (art. 108 KPC w związku z art. 393<sup>19</sup> KPC).

=====