

Wyrok z dnia 2 października 2002 r.

I PKN 685/01

Postanowienia zakładowego regulaminu premiowania, przewidujące możliwość „obniżenia globalnej” wysokości premii, nie stwarzają podstawy do jej całkowitej redukcji lub do nieutworzenia funduszu premiowego.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Zbigniew Myszkowski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 2 października 2002 r. sprawy z powództwa Marii T.-F. przeciwko Fabryce Wódek „P.-Ł.” SA w Ł. o zapłatę, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie z dnia 20 września 2001 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie do ponownego rozpoznania, pozostawiając mu rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Łańcucie wyrokiem z dnia 29 czerwca 2001 r. zasądził od Fabryki Wódek „P.-Ł.” w Ł. na rzecz Marii T.-F. premię regulaminową za marzec, maj i sierpień 1998 r., za cały 1999 r. oraz za cały 2000 r. w kwotach podanych w sentencji wyroku. Ustalił, że powódka, zatrudniona w pozwanej Fabryce od 16 lutego 1971 r. do 31 grudnia 2000 r. na różnych samodzielnych stanowiskach pracy, miała prawo do 25% premii obliczonej od wynagrodzenia zasadniczego. Jej stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Sprawę wynagrodzenia powódki regulował zakładowy układ zbiorowy pracy wraz z załącznikami zawarty w dniu 1 kwietnia 1995 r. i obowiązujący od tej daty. Według § 15 tego układu pracownikom przysługiwała miesięczna premia przyznawana według zasad określonych w załączniku nr 2 do układu.

Stosownie natomiast do § 2 tego załącznika, stanowiącego regulamin premiowania na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych, globalną kwotę funduszu premio-
wego ustala się w wysokości 25% płac zasadniczych. Jednak wysokość tej premii
może być obniżona po konsultacji ze związkami zawodowymi w razie trudnej sytuacji
finansowej Fabryki bądź w razie przekroczenia dopuszczalnego wskaźnika wzrostu
miesięcznego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 4 pkt 1 ustawy z dnia 16 grud-
nia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania wynagrodzeń. W myśl § 3 ust. 1
pkt 6 regulaminu, podstawę naliczenia premii indywidualnej dla stanowisk nierobotni-
czych stanowi czas efektywnie przepracowany w danym miesiącu w ramach normal-
nego czasu pracy. Pracodawca nie wypłacił powódce premii należnej jej w spornym
czasie (wysokość łączna wynosi 20.197 zł), motywując to złymi wynikami finanso-
wymi Fabryki.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że w pozwanej Spółce zawiązało się 11 niezale-
żnych od siebie organizacji związkowych. Ponieważ ich członkowie pełnią jedno-
cześnie funkcje w Spółce, poszczególne organizacje związkowe były informowane
na bieżąco o jej sytuacji finansowej. Poszczególne organizacje ustalały też między
sobą - lub jako strona i partner zarządu Spółki - wysokość wzrostu wynagrodzeń w
latach 1998-2000. W dniu 27 lutego 1998 r. kilka organizacji związkowych zawarło
porozumienie w sprawie wskaźników wzrostu płac w 1998 r., zobowiązując w nim dy-
rektora Fabryki do podwyższenia wzrostu średniej płacy ponad 1,5%. Brak jest w tym
porozumieniu jakiegokolwiek wzmianki odnośnie do premii. W dniu 26 lutego 1999 r.
organizacje związkowe zawarły podobne porozumienie. Ustaliły w nim orientacyjne
wskaźniki wzrostu płac na 1999 r., zakładając wzrost średniej płacy o 108% w sto-
sunku do 1998 r. Podobne porozumienie zostało zawarte w dniu 29 lutego 2000 r.
Wynikało z niego jedynie to, że pozwana Spółka nie wypłaca pracownikom premii.
Natomiast średnia płaca bez premii była pracownikom systematycznie podwyższana.
Wprawdzie organizacje związkowe uczestniczyły w naradach organizowanych przez
zarząd Spółki, podczas których upoważniały zarząd do obniżania, a nawet wstrzymy-
wania wypłaty premii, lecz zebrania te (narady) nie miały charakteru sformalizowa-
nego, zaś ich wyniki nie znajdowały odbicia w protokołach, gdyż takie nie były spo-
rządzane. Na spotkaniach tych nie zapadały też jakiegokolwiek decyzje indywidualne w
sprawie premii dla pracowników, w tym decyzje dotyczące premii dla powódki Marii
T.-F.

Na podstawie powyższych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że z przepisów zakładowego układu zbiorowego pracy i regulaminu premiowania wynikało niewątpliwie prawo powódki, a zarazem roszczenie o premię regulaminową w wysokości 25% wynagrodzenia zasadniczego. Dla skutecznej odmowy wypłaty tego świadczenia pracodawca musiałby najpierw przedstawić istnienie przesłanek negatywnych dla tego prawa, a następnie wykazać się formalnym postępowaniem pozbawiającym lub obniżającym należną powódce premię. Tymczasem z zebranych dowodów nie wynika, by tego rodzaju postępowanie miało miejsce. Sąd Rejonowy nie uwzględnił argumentów pozwanej Spółki mających świadczyć o trudnościach napotykanym przez nią przy sprzedaży wyrobów oraz o wynikłych stąd stratach, gdyż o ile tego rodzaju sytuacja upoważniała pozwaną Spółkę do obniżania premii pracownikom, o tyle nie zwalniała jej ze spełnienia wymagań formalnych przy podejmowaniu decyzji w sprawie premii. Postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy należą w myśl art. 9 k.p. do źródeł prawa pracy. Jeżeli zatem na nieformalnych spotkaniach zarządu Spółki z członkami różnych związków zawodowych doszłoby do uchwalenia zmiany obowiązujących przepisów zakładowych w zakresie zasad premiowania i wprowadzenia do treści stosunku pracy powódki niekorzystnych zmian, to zgodnie z art. 42 § 1 k.p. strona pozwana powinna dokonać wypowiedzenia zmieniającego. Ponieważ jednak pozwana Spółka formalnie i faktycznie nie pozbawiła powódki premii regulaminowej ani nie obniżyła jej tego składnika wynagrodzenia, jak również nie doszło do zmiany postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy, to powództwo o zapłatę premii za okres sporny było zasadne.

Na skutek apelacji strony pozwanej Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 20 września 2001 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo i nie obciążył powódki obowiązkiem zwrotu stronie pozwanej kosztów procesu.

Sąd drugiej instancji wyraził dezaprobatę dla poglądu Sądu Rejonowego, według którego pozbawienie powódki premii regulaminowej wymagało dokonania wypowiedzenia zmieniającego na podstawie art. 42 § 1 k.p. Przepis ten normuje bowiem instytucję stałego wypowiedzenia pracownikowi warunków płacy. Natomiast w przedmiotowej sprawie decyzje o niewypłacaniu premii były podejmowane doraźnie na spotkaniach przedstawicieli związków zawodowych z zarządem Spółki i były każdorazowo uzależnione od kondycji Fabryki. To prawda, że pozbawienie pracownika całości lub części premii na podstawie § 5 ust. 1 i 2 regulaminu wymaga indywidual-

nej decyzji pracodawcy, ale przepis ten stanowi sankcję za enumeratywnie określone przewinienia pracownika i nie ma związku z sytuacją finansową Fabryki, a tym samym z podejmowaniem decyzji na podstawie § 2 ust. 1a regulaminu premiowania. Zdaniem Sądu Okręgowego, istota problemu w sprawie sprowadzała się do tego, czy istniały merytoryczne i formalne przesłanki do podjęcia przez pracodawcę na podstawie § 2 ust. 1a regulaminu decyzji o zaniechaniu wypłaty premii. Na to pytanie Sąd Okręgowy odpowiedział twierdząco, podnosząc, że z wymienionego § 2 ust. 1a regulaminu wynika, iż dyrektor Fabryki może obniżyć wysokość globalnej premii, po konsultacji ze związkami zawodowymi, w razie trudnej sytuacji finansowej Fabryki. Przepis ten nie przewiduje jednak „żadnego sformalizowania systemu konsultacji i obowiązku jej udokumentowania; nie wymaga również zgody związków zawodowych, wskazuje jedynie na obowiązek konsultacji”. Ponieważ regulamin nie wprowadził sformalizowanych konsultacji zarządu Spółki ze związkami zawodowymi, konsultacje te mogły się odbywać w sposób zwyczajowo przyjęty. Z dowodów przeprowadzonych w sprawie wynika, że zebrania przedstawicieli związków zawodowych i zarządu odbywały się 2-3 razy w miesiącu. Na zebraniach tych zarząd Spółki informował o sytuacji Fabryki oraz o wstrzymaniu wypłaty premii. W latach 1998-2000 pozwana Spółka była w złej sytuacji finansowej, dlatego w dniu 26 lutego 1999 r. reprezentacja związków zawodowych udzieliła zarządowi upoważnienia do podejmowania na bieżąco decyzji w sprawie wysokości średniej płacy, w tym także pośrednio decyzji w sprawie wysokości premii. Następnie w porozumieniu z dnia 26 lutego 2000 r. związki zawodowe wyraziły zgodę na zaniechanie wypłaty premii regulaminowej. W konkluzji Sąd Okręgowy stwierdził, że trudna sytuacja ekonomiczna strony pozwanej upoważniała nie tylko do obniżenia premii, lecz również do całkowitego jej pozbawienia, co oznacza, że „mogła być obniżona do wskaźnika zerowego”.

Od powyższego wyroku powódka złożyła kasację opartą na podstawie naruszenia prawa materialnego wskutek błędnej wykładni § 2 ust. 1 i 2 załącznika nr 2 do zakładowego układu zbiorowego pracy i § 10 tego układu oraz błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania art. 42 § 2 k.p. Wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie apelacji strony pozwanej i zasądzenie zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego i kasacyjnego. Zdaniem skarżącej, błędna wykładnia § 10 układu zakładowego polega na przyjęciu, że premia, która jest stałym składnikiem wynagrodzenia, może być zredukowana do zera na podstawie regulaminu premiowania, który nie przewiduje takiej możliwości, a jedynie zmniejszenie premii. Skarżąca podkre-

śliła, że dyrektor pozwanej Fabryki ani razu nie podjął formalnej decyzji o jakimkolwiek zmniejszeniu premii. Wyraziła też pogląd, że - wbrew temu, co przyjął Sąd Okręgowy - pozbawienie prawa do premii w całości wymagało zastosowania wypowiedzenia zmieniającego, skoro powódka nie otrzymywała premii przez tak długi czas. Poza tym „luźne i niesformalizowane spotkania ze związkami zawodowymi” nie spełniały warunku konsultacji związkowych. Brak jest bowiem jakichkolwiek protokołów z tych spotkań, świadczących o tym, że pracownicy pozwanej Spółki zapoznali się i przyjęli do wiadomości decyzje dyrektora o zmniejszeniu lub pozbawieniu ich premii. Należy zatem uznać, że w istocie rzeczy decyzji takich nie było. Pozbawienie pracowników tak ważnego składnika wynagrodzenia za pracę nie może nastąpić w wyniku dowolnych działań pracodawcy, tym bardziej że § 2 ust. 1 i 2 regulaminu premiowania wskazuje, kiedy i w jaki sposób może nastąpić obniżenie wysokości globalnej premii.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Prawo do premii pracowników pozwanej Spółki zostało określone w postanowieniach § 10 ust. 1 i § 15 zakładowego układu zbiorowego pracy z dnia 1 kwietnia 1995 r. oraz w § 2 ust. 1 i 2 załącznika nr 2 do tego układu, stanowiącego regulamin premiowania na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych. Z § 10 ust. 1 układu wynika, że premia jest jednym ze stałych składników wynagrodzenia („ustala się następujące stałe składniki wynagrodzenia:”), natomiast § 15 przewiduje, że premia jest świadczeniem comiesięcznym („pracownikom przysługuje miesięczna premia”), przyznawanym według zasad określonych w załączniku nr 2 do zakładowego układu zbiorowego pracy. Pozostawiając na chwilę na uboczu kwestie szczegółowe, należy podnieść, że według art. 9 § 1 k.p., postanowienia układów zbiorowych pracy, określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy, są zaliczane do źródeł prawa pracy, obok przepisów Kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. Wprawdzie - w przeciwieństwie do nich - układy zbiorowe pracy stanowią pozaustawowe źródło prawa pracy, lecz w zakresie regulacji praw i obowiązków podmiotów objętych treścią układu mają taką rangę, jak przepisy ustawowe. Co więcej, stosownie do art. 9 § 2 k.p., postanowienia układów zbiorowych nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych, a także

mają przed nimi pierwszeństwo w stosowaniu. Jeżeli zatem z określonych postanowień układu zbiorowego pracy wynika regulacja dotycząca treści indywidualnych stosunków pracy, np. czasu pracy, urlopu, wynagrodzenia za pracę, to tego rodzaju postanowienia mają charakter normatywny, czyli taki, z którego wynikają określone prawa i roszczenia pracowników.

Jak z przedstawionych uwag wynika, zakładowy układ zbiorowy pracy obowiązujący u strony pozwanej ma niebagatelne znaczenie, podobnie jak regulamin premiowania stanowiący jego integralną część. Ich nieprzestrzeganie jest w skutkach równoznaczne z nieprzestrzeganiem przepisów Kodeksu pracy. Nie może więc być traktowane jako uchybienie małej wagi lub wręcz jako uchybienie niemające żadnego znaczenia prawnego.

Premia jest uzupełniającym elementem wynagrodzenia za pracę. Jest to jednak element istotny, zwłaszcza wówczas, gdy premia ma charakter stały. Taki zaś charakter nadał premii przysługującej pracownikom pozwanej Fabryki zakładowy układ zbiorowy pracy w postanowieniach § 10 ust. 1 oraz § 15. Przechodząc zaś do szczegółowych unormowań należy zwrócić uwagę na to, że regulamin premiowania pozwanej Fabryki rozróżnia obniżenie premii, pozbawienie premii oraz potrącenie premii w całości lub w części. W myśl § 5 ust. 1 regulaminu, „pracownik zostaje pozbawiony premii indywidualnej” za miesiąc, w którym między innymi nastąpiła nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, dopuszczenie się przez pracownika kradzieży mienia zakładu pracy, spożywanie alkoholu w zakładzie pracy. Według natomiast § 5 ust. 2 regulaminu, premia nie przysługuje w całości lub w części w przypadku otrzymania przez pracownika kary porządkowej upomnienia lub nagany za naruszenia regulaminu pracy inne niż wyżej wymienione, jak również w razie niewykonania lub nienależytego wykonania ustalonych zadań bądź normalnych obowiązków pracowniczych oraz za inne niż wymienione w § 5 ust. 1 naruszenia dyscypliny pracy. Z przytoczonego uregulowania wypływa więc wniosek, że przyczyną pozbawienia pracownika premii bądź nieprzysługiwania jej w całości lub w części jest rażące naruszenie obowiązków pracowniczych (w pierwszym wypadku) oraz mniej drastyczne (lżejsze) ich naruszenie (w drugim wypadku), przy czym chodzi o premię indywidualną, ustaloną („naliczaną”) według zasad przewidzianych w regulaminie premiowania. Zasady naliczania premii przewidują zaś postanowienia § 2 i § 3 tego regulaminu. Z § 2 ust. 1 regulaminu wynika, że pracodawca tworzy „globalną kwotę funduszu premiowego”,

którą ustala w wysokości 25% płac zasadniczych. Kwota ta może zostać podwyższona przez dyrektora Fabryki do 40% płac zasadniczych, jeżeli pozwalają na to posiadane środki na wynagrodzenia (§ 2 ust. 3), ale także - stosownie do § 2 ust. 1 i 2 regulaminu - dyrektor Fabryki może podjąć decyzję o zmniejszeniu (obniżeniu) wysokości globalnej premii w dwóch przypadkach: w razie trudnej sytuacji finansowej Fabryki oraz w razie przekroczenia dopuszczalnego wskaźnika wzrostu miesięcznego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 4 pkt 1 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania wynagrodzeń. Z § 2 ust. 1 regulaminu premiowania wynika zarazem, że "wysokość globalnej premii może być obniżona po konsultacji ze związkami zawodowymi - stroną układu", natomiast § 8 regulaminu odsyła do stosowania przepisów Kodeksu pracy i innych aktów normatywnych wyższego rzędu w sprawach nieunormowanych regulaminem.

Jest w sprawie niesporne, że w okresie objętym żądaniem, który wynosi ponad dwa lata, skarżąca (tak samo jak i inni pracownicy) nie otrzymała premii, ponieważ pozwana Spółka w ogóle nie ustaliła kwoty globalnej premii, a mówiąc inaczej - strona pozwana wysokość tej premii „zmniejszyła do zera”. Jest również niesporne, że z treści porozumień zawartych w latach 1998-2000 między zarządem pozwanej Fabryki a przedstawicielami niektórych związków zawodowych (w 2000 r. porozumienie zawarli przedstawiciele wszystkich 11 związków zawodowych) wynikają tylko ustalenia dotyczące orientacyjnych wskaźników wzrostu średnich płac w danym roku kalendarzowym. Nie wynikają natomiast żadne postanowienia, które wskazywałyby na to, że strony tych porozumień rozważały kwestię możliwości ustalenia globalnej premii i uznały, że istnieją ważne przyczyny jej nieustalenia. Jedynie w części opisowej porozumienia z dnia 29 lutego 2000 r. została zawarta informacja o tym, że „przeciętne płace w 2000 roku nie zawierają premii regulaminowej z uwagi na trudną sytuację finansową Fabryki”. Nie ma też żadnych protokołów z owych spotkań zarządu z przedstawicielami związków zawodowych, z których wynikałoby, że poruszano na nich sprawę premii oraz że po konsultacjach zapadały decyzje o jej nieustaleniu. Nie ma wreszcie ani jednej formalnej decyzji dyrektora o obniżeniu wysokości globalnej premii, czego wymaga § 2 pkt 2 regulaminu premiowania. Tymczasem premie były premiami miesięcznymi, co oznacza, że co miesiąc należało uruchamiać procedurę ustalania globalnej premii i naliczania premii indywidualnych. Wprawdzie Sąd Okręgowy ustalił, że dwa lub trzy razy w miesiącu były organizowane zebrania zarządu z udziałem dwóch lub trzech przedstawicieli związków zawo-

dowych, podczas których byli oni informowani „o sytuacji zakładu i o wstrzymaniu wypłaty premii” (co spotykało się z akceptacją z ich strony), lecz Sąd Okręgowy, uznając, że obowiązek konsultacji nie wymagał przestrzegania jakichkolwiek reguł, nie zajął się w ogóle kwestią, czy „nieformalne dyskusje” mogły być uznane za konsultacje ze związkami zawodowymi, których wymaga § 2 ust. 1 regulaminu premiowania dla obniżenia wysokości globalnej premii. Sąd Okręgowy pominął również to, że konsultacja powinna być uprzednia w stosunku do decyzji dyrektora o obniżeniu premii, a ponadto według regulaminu premiowania konsultacja miała się odbywać „ze związkami”, zatem ze wszystkimi związkami zawodowymi, bez żadnych wyłączeń. Tymczasem Sąd Okręgowy ustalił, że w zebraniach uczestniczyło dwóch lub trzech przedstawicieli związków zawodowych, choć związków tych było w Fabryce wiele; ponadto przyjął, że na zebraniach zarządu przedstawiciele związków zawodowych „byli informowani o sytuacji zakładu i o wstrzymaniu premii”, co może świadczyć o tym, że dyrektor nie przeprowadzał konsultacji, lecz jedynie informował przedstawicieli związków zawodowych o już podjętej decyzji. Należy przyznać rację zapatrywaniu Sądu Okręgowego, że regulamin premiowania nie określił formy i warunków konsultacji dyrektora ze związkami zawodowymi w sprawie obniżenia wysokości globalnej premii, lecz tego rodzaju konsultacje nie mogą być zupełnie dowolne. Ich przeprowadzenie powinno się odbywać z zachowaniem niezbędnego formalizmu, to znaczy z taką jego dozą, by było wiadomo, kto je przeprowadzał, z kim i w jakiej konkretnie kwestii. W przedmiotowej sprawie nie ma natomiast ustaleń, z których wynikałoby, ile związków zawodowych działało w pozwanej Fabryce w latach 1998-99, czy wszystkie z nich zawierały porozumienie w tym okresie, jeżeli zaś nie wszystkie - to dlaczego; czy porozumienia z lat 1998-2000 zastępowały konsultacje, czy też były zawierane jako wynik konsultacji bądź może istniały obok nich, a ponadto, co oznaczały porozumienia gdy chodzi o prawo do premii powódki i innych pracowników.

Powyższe uwagi usprawiedliwiają zatem wniosek, że w ustalonym przez Sąd Okręgowy stanie faktycznym nie było wystarczających podstaw do zmiany wyroku Sądu Rejonowego i oddalenia powództwa. Tym samym słuszny okazał się zarzut kassacji dotyczący niewłaściwego zastosowania przez Sąd Okręgowy § 10 ust. 1 i § 15 zakładowego układu zbiorowego pracy oraz § 2 ust. 1 i 2 regulaminu premiowania. Zarzut ten należy zresztą ocenić jako zasadny także z innego względu.

Według § 2 ust. 1 regulaminu premiowania, wysokość globalnej premii może być „obniżona” przede wszystkim w przypadku trudnej sytuacji finansowej Fabryki.

Stosownie zaś do § 2 ust. 2 tego regulaminu, decyzję „o zmniejszeniu” premii podejmuje dyrektor Fabryki. Z użytych wyrażen („obniżenie” i „zmniejszenie”) wynika więc, że strony zawierające układ zbiorowy nie przewidziały w regulaminie premiowania całkowitej redukcji premii (do zera). Gdyby bowiem taka możliwość wchodziła w rachubę, określeniem odpowiednim byłoby, na przykład, stwierdzenie, że dyrektor „może odstąpić” od ustalenia funduszu premiowego bądź że podejmuje „decyzję o nieustaleniu globalnej kwoty premii” przeznaczonej na premie indywidualne. W pojęciu „obniżenie” lub „zmniejszenie” premii nie mieści się bowiem całkowita redukcja premii lub nieutworzenie funduszu premiowego, czyli niewydzielenie pewnej puli środków finansowych z przeznaczeniem na premie regulaminowe. Tymczasem strona pozwana postanowiła nie wypłacać pracownikom (w tym także powódce) premii w żadnej wysokości, z powołaniem się na postanowienia regulaminu premiowania, które przecież nie zawierają podstaw do takiego rozwiązania. Dopuszczają bowiem tylko obniżenie wysokości globalnej premii i w konsekwencji obniżenie indywidualnych premii pracowników. W związku z tym, skoro dyrektor strony pozwanej nie podjął decyzji o obniżeniu premii, powstał problem, jakie są rozsądne granice jej obniżenia, zważywszy okoliczności przedmiotowej sprawy.

Podobnym zagadnieniem zajmował się Sąd Najwyższy w sprawie III ZP 14/98, której przedmiotem było żądanie pracowników wypłaty nagrody z zysku, nieprzyznanej przez spółkę akcyjną ze względu na to, że jej walne zgromadzenie, na wniosek zarządu, przeznaczyło cały zysk netto na kapitał zapasowy spółki. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z dnia 24 czerwca 1998 r. (OSNAPIUS z 1998 r. z. 24, poz. 705) przyjął, że część zysku netto przeznaczona na nagrody dla pracowników powinna być taka, która - przy uwzględnieniu poprzedniej praktyki - może być „w danych okolicznościach uznana za racjonalną (...) i uzasadnioną zarówno z gospodarczego, jak i społecznego punktu widzenia”. Sąd Najwyższy stwierdził ponadto, że skoro zgodnie z zakładowym układem zbiorowym pracy przysługiwały pracownikom nagrody z zysku, to w regulaminie nie mogą być one ukształtowane w dowolny sposób, z pominięciem wcześniejszej praktyki i wcześniejszego pojmowania istoty prawnej tych nagród.

Powyższy pogląd jest także użyteczny w przedmiotowej sprawie. Z jednej bowiem strony regulamin premiowania nie przewiduje możliwości całkowitej redukcji premii, z drugiej zaś strony powstała niekorzystna sytuacja finansowa strony pozwanej, która nie pozwalała na comiesięczne wypłacanie pracownikom premii regulami-

nowej. Jeżeli ponadto taki stan utrzymywał się od dłuższego czasu, to w interesie strony pozwanej było zachowanie niezbędnych form dla wykazania, że odstąpienie od zasad ustalania premii globalnej (np. protokołów, decyzji itp.) i tym samym naliczenia premii indywidualnych, było uzasadnione.

Z przedstawionych względów Sąd Najwyższy uznał, że kasacja jest zasadna. Ocena ta spowodowała uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania wraz z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania kasacyjnego (art. 393¹³ § 1 k.p.c.).

Nietrafny natomiast okazał się zarzut naruszenia art. 42 § 1 i § 2 k.p. Strona pozwana przestała wprawdzie wypłacać powódce premię regulaminową, i ten stan rzeczy przedłużył się, lecz nie zmieniła jej warunków umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, a przede wszystkim nie wprowadziła zmian do regulaminu premiowania, stanowiącego załącznik do zakładowego układu zbiorowego pracy. Nadal więc przysługuje powódce prawo do premii, którego strona pozwana nie zamierza znieść na stałe. Natomiast okresowe nierealizowanie prawa powódki do premii, uwarunkowane złą kondycją finansową pozwanej Spółki, nie jest równoznaczne z dokonaniem wypowiedzenia zmieniającego ani z koniecznością jego dokonania w chwili obecnej.

=====