

Najciekawsze
orzeczenia

Pracownik nie może żądać podwójnej zapłaty za to samo

ROSZCZENIA

Pracownik, którego praca została zrekompensowana poprzez zapłatę premii uznaniowej, nie może żądać dodatkowo zapłaty premii regulaminowej za tę samą pracę, wykorzystując błąd pracodawcy w zakresie uregulowania zasad premiowych. Takie żądanie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 28 stycznia 2015 r. (I PK 163/14).

Stan faktyczny

Zgodnie z regulaminem wynagradzania i umową o pracę, pracownik był uprawniony do premii regulaminowej. Pracodawca zmienił regulamin wynagradzania. W miejsce premii regulaminowej wprowadził premię uznaniową. Zapomnił jednak zmienić zatrudnionemu umowę o pracę. Pracownik otrzymywał premię uznaniową na nowych zasadach, w wyższej wysokości niż stara premia regulaminowa ustalona w jego umowie. Nie kwestionował tego. Dopiero po rozwiązaniu umowy o pracę zażądał zapłaty premii regulaminowej zgodnie z umową o pracę, za ten sam okres, za który otrzymywał premię uznaniową.

Rozstrzygnięcia sądów

Sąd rejonowy zasądził na rzecz pracownika część dochodzonej kwoty. Sąd okręgowy uchylił wyrok i przekazał sprawę sądowi rejonowemu do ponownego rozpoznania. Ten – po ponownym rozpoznaniu sprawy – oddalił powództwo, oceniając je jako niezasadne. Sąd okręgowy podtrzymał wyrok. Sprawa trafiła do Sądu Najwyższego.

SN stwierdził, że żądanie przez pracownika zapłaty premii regulaminowej jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego oraz ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do premii, a co za tym idzie – jest nieuzasadnione. ©

•ZDANIEM EKSPERTA



Robert Stępień

radca prawny,

starszy prawnik w kancelarii Raczkowski Paruch

Uzasadniając swoje stanowisko o niezasadności żądania zapłaty premii regulaminowej, SN wskazał, że żądanie pracownika jest sprzeczne z celem premii regulaminowej. Jest ona ekwiwalentem za pracę wykonaną przez pracownika. Zatrudniony otrzymał już jednak taki ekwiwalent w postaci premii uznaniowej i to w wyższej wysokości niż premia regulaminowa. Dlatego nie ma zasadności zapłaty premii regulaminowej, która byłaby wynagrodzeniem za tę samą pracę, za którą pracownik już otrzymał zapłatę. Takie świadczenie należy traktować jako nienależne.

Choć komentowane orzeczenie dotyczy premii, to zaprezentowany w nim przez SN pogląd ma szersze zastosowanie. Dotyczy również innych składników wynagrodzenia, jeżeli z okoliczności danego przypadku wynika, że pracownik otrzymał już zapłatę za wykonaną pracę. Wiąże się to z jedną z zasad prawa pracy, zgodnie z którą wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Skoro wykonana praca została pracownikowi raz zrekompensowana, to nie ma podstawy do żądania drugi raz zapłaty za to samo. Sąd Najwyższy już wcześniej wypowiedział się, że nieuzasadnione jest – w świetle zasad współzycia społecznego – płacenie pracownikowi dwukrotnie za to samo. Przykładowo w wyroku z 3 września 2013 r. (I PK 33/13) SN stwierdził, że premia uznaniową wypłaconą pracownikowi jako wynagrodzenie za nadgodziny, należało uznać za element takiego wynagrodzenia i niezasadne jest domaganie się przez pracownika dodatkowej płatności z tytułu tych nadgodzin, które już zostały mu zapłacone w postaci premii.

W komentowanej sprawie, żądanie podwójnej zapłaty jest nieuzasadnione również ze względu na zasady współzycia społecznego. Pracownik nie może dążyć do bezpodstawnego wzbogacenia, wykorzystując błąd pracodawcy. Tym bardziej, gdy ma świadomość tego błędu. Szczególnie w takich przypadkach żądanie zapłaty należy oceniać jako nieuzasadnione. Co więcej, jak wskazał SN, zachowanie pracownika, który – mając świadomość, że otrzymuje świadczenie innego rodzaju, niż określone w umowie – nie kwestionuje tego, może wskazywać na zawarcie przez strony, w sposób dorozumiany, porozumienia zmieniającego warunki płacy. Konkluzja ta nie może być oczywiście traktowana jako generalna zasada. Niemniej jednak w określonych okolicznościach może być uzasadniona. ©