

Premia regulaminowa bez regulaminu

ŚWIADCZENIA

Jeśli zatrudnionemu przyznano premię regulaminową w umowie o pracę, to brak regulaminu premiowania nie oznacza, że nie może on żądać wypłaty takiego świadczenia, gdy spełnił wymagane warunki. Nazwa takiego świadczenia ma znaczenie przy ocenie, czy stanowi ono premię czy nagrodę uznaniową.

Taki pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 22 kwietnia 2015 r. (II PK 164/14).

Stan faktyczny

Zgodnie z treścią umów o pracę zawartych w 2011 i 2012 r., pracownikowi przysługiwała „50-proc. premia regulaminowa roczna” liczona od wysokości wynagrodzenia zasadniczego, której przyznanie strony ustnie uzależniły od osiągnięcia zysku. W zakładzie nie obowiązywał regulamin wynagradzania. Pracodawca wypłacił zatrudnionym premie za 2011 r. w wysokości 20 proc. wynagrodzenia. Natomiast za 2012 r. w ogóle jej nie wypłacił, wskazując na nieosiągnięcie spodziewanego zysku, choć zysk został wypracowany. Jednocześnie na początku 2013 r. zmieniono wiążącą strony umowę o pracę, wykreślając postanowienia o premii. Pracownik wystąpił do sądu o zapłatę przez pracodawcę premii za 2012 r.

Rozstrzygnięcia

Sąd pierwszej instancji uwzględnił powództwo. Uznał, że mimo braku regulaminu wynagradzania, pracownikowi przysługiwała premia na warunkach ustalonych jeszcze w 2011 r. Za warunek uzyskania premii uznano osiągnięcie zysku ekonomicznego przez pracodawcę. Sąd drugiej instancji podtrzymał wyrok. Wskazał też, że nie było żadnych przesłanek do uznania, że dopiero osiągnięcie „spodziewanego zysku” stanowiło warunek przyznania premii.

Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną pracodawcy. Uznał, że sporna część wynagrodzenia była ewidentnie roszczeniowym składnikiem wynagrodzenia, a nie nagrodą. Przemawiała za tym nazwa tego świadczenia i treść umów o pracę z 2011 i 2012 r. Premia regulaminowa przysługuje nawet, jeżeli nie istnieje regulamin ustanawiający takie świadczenie. Istotne pozostaje, jaka była wola stron w tym zakresie oraz istnienie i spełnienie warunków, na podstawie których wypłacano premie. ©©

•ZDANIEM EKSPERTA



Łukasz Chruściel

radca prawny, partner Kancelarii Raczkowski Paruch sp.k., kieruje biurem kancelarii w Katowicach

Rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego budzi wątpliwości.

Jako podstawę do uznania spornego świadczenia za premię SN wymienił w pierwszej kolejności nazwę świadczenia – „premia”. Tymczasem w orzecznictwie i doktrynie przyjmuje się, że o charakterze świadczenia decyduje nie nazwa, ale treść tego świadczenia i podstawy jego przyznania. W wielu wyrokach SN uznawał świadczenia za premie, mimo że strony nazywały je nagrodą, gdyż przemawiało za tym istnienie obiektywnych, skonkretyzowanych i sprawdzalnych przesłanek nabycia prawa do świadczenia. SN nie przywiązał szczególnej wagi do tego, że strony nazywały premię premią regulaminową. Tymczasem oznacza to, że strony postanowiły, że o warunkach nabycia premii zdecyduje regulamin. Brak określenia warunków nabycia premii w regulaminie oznacza, że nie sposób zweryfikować, czy pracownik je spełnił.

Trudno zgodzić się z twierdzeniem SN, że samo użycie sformułowania „premia” oznacza roszczeniowy charakter świadczenia. Gdy umowa z pracownikiem przewiduje prawo do premii regulaminowej, ale regulamin ten nie istnieje w chwili jej podpisania, musi się on liczyć z tym, że ten regulamin nigdy może nie powstać. Aby zapewnić sobie roszczeniowość tego świadczenia, powinien zadbać o to, żeby warunki nabycia premii znalazły się w umowie. SN zdaje się zmieniać swoje stanowisko. **W wyroku z 6 czerwca 2000 r. (I PKN 705/99)** stwierdził, że „premia przewidziana w regulaminie wynagradzania, której wypłata uzależniona jest od jej uruchomienia i szczegółowego ustalenia warunków premiowania przez pracodawcę, do czasu wykonania tych czynności jest tzw. premią uznaniową (nagrodą)”. ©©