

# Nie można żądać podwójnej zapłaty

## ROZLICZENIA

**Pracownik, który otrzymał wynagrodzenie za wykonaną pracę w postaci premii uznaniowej, nie może – wykorzystując błąd pracodawcy – żądać dodatkowo zapłaty premii regulaminowej, która stanowi ekwiwalent za tę samą pracę i która została mu wypłacona, tyle że jako premia uznaniowa.**

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 28 stycznia 2015 r. (I PK 163/14).

### Stan faktyczny

Pracownik miał przewidzianą w umowie o pracę premię wynikającą z regulaminu wynagradzania. Pracodawca zmienił regulamin i zamiast premii regulaminowej wprowadził uznaniową. Nie wypowiedział jednak ani nie zmienił zatrudnionemu umowy o pracę. Pracownik nie kwestionował tego, że regularnie otrzymywał premię uznaniową na nowych zasadach, wyższą niż premia regulaminowa określona w jego umowie. Dopiero po rozwiązaniu umowy zażądał zapłaty premii regulaminowej, powołując się na treść umowy o pracę.

### Rozstrzygnięcie

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

SN podkreślił, że żądanie 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**

prawnik w **kancelarii Raczkowski Paruch**

W komentowanej sprawie żądanie zapłaty premii regulaminowej jest sprzeczne przede wszystkim z celem tej premii. Ma ona przysługiwać jako ekwiwalent za pracę wykonaną przez pracownika. Tymczasem podwładny otrzymał już taki ekwiwalent w postaci premii uznaniowej, do tego w wyższej wysokości niż premia regulaminowa określona w jego umowie. Nie ma w związku z tym zasadności ponownej zapłaty na rzecz pracownika świadczenia w postaci premii regulaminowej, która byłaby w praktyce wynagrodzeniem za tę samą pracę, za którą otrzymał on już zapłatę. Takie świadczenie należy traktować jako nienależne.

Wniosek ten dotyczy nie tylko premii. Może chodzić również o inne składniki wynagrodzenia, jeżeli z okoliczności danego przypadku wynika, że pracownik otrzymał już zapłatę za wykonaną pracę.

Żądanie 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 i nie zwrócił na niego uwagi pracodawcy.

W komentowanej sprawie postępowanie podwładnego było szczególnie rażące i nieuczciwe, ponieważ zajmował wysokie stanowisko głównego księgowego, był świadomy błędu pracodawcy polegającego na niedokonaniu zmiany umowy, a jednak nie kwestionował tego przez cały okres zatrudnienia.

Szczególnie w takich przypadkach żądanie zapłaty należy oceniać jako nieuzasadnione. SN wskazał przy tym, że zachowanie podwładnego, który – mając świadomość, że otrzymuje świadczenie innego rodzaju niż określone w umowie – nie kwestionuje tego, może wskazywać na zawarcie przez strony, w sposób faktyczny, porozumienia zmieniającego warunki płacy. Konkluzja ta nie może być oczywiście traktowana jako generalna zasada, niemniej w określonych okolicznościach może być uzasadniona. Szczególnie jeżeli – tak jak w komentowanej sprawie – pracownik zajmuje wysokie stanowisko i ma dużą świadomość co do charakteru i rodzaju przyznawanych mu świadczeń. ©©