

Odmowa przyznania premii regulaminowej - wyrok Sądu Najwyższego **Marta Wiśniewska, [radca prawny Warszawa](#), Rödl & Partner**

Odmowa przyznania premii regulaminowej pracownikowi, który terminowo wykonał zadania premiowe, sprzeciwia się zasadzie prawa do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakową lub o tej samej wartości. Naruszenie to ma charakter kwalifikowany w razie przyznania spornych premii pracownikom zatrudnionym na takich samych stanowiskach pracy, którzy w wyznaczonych im terminach nie wypełnili takich samych lub analogicznych przesłanek nabycia premii.

Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku II PK 19/16 z 28 marca 2017 r.

Powód zatrudniony był u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako tzw. project manager. Integralną częścią umowy o pracę powoda stanowił załącznik regulujący zasady premiowania pracowników działu technicznego spółki. Wskazany załącznik opisywał dokładnie warunki niezbędne do nabycia uprawnień do premii, a więc: wzorowe wywiązanie się z powierzonych obowiązków; zakończenie danego etapu budowy; otrzymanie puli premii do podziału przez dyrektora grupy budów. Opisane zostały również obiektywne mierniki, na podstawie których wypłacano premie. Należały do nich: zakończenie realizacji budynków danego etapu inwestycji zgodnie z założonym budżetem i określonymi terminami, potwierdzonymi wpisem o zakończeniu prac do dziennika budowy. Co więcej, aby uzyskać premię należało przygotować komplet dokumentów niezbędnych do rozpoczęcia procedury wystąpienia o uzyskanie pozwolenia na użytkowanie zrealizowanych budynków w terminach do 31 grudnia 2008 r. oraz zakończyć realizację budynków przy zachowaniu dobrej jakości prac, zasad sztuki i przepisów prawa budowlanego.

Powód w ramach swoich obowiązków służbowych nadzorował budowę budynków w inwestycji realizowanej przez pozwaną spółkę. W grudniu 2008 r. zatwierdzono w dziennikach budowy wykonanie wszystkich robót, potwierdzając możliwość zgłoszenia ich do użytkowania. Pozwana spółka wystąpiła 30 grudnia 2008 r. do powiatowego inspektora nadzoru budowlanego o wydanie pozwolenia na użytkowanie tych budynków, które zostało jej przyznane. Następnie spółka zleciła dodatkowo przeprowadzenie prywatnej inspekcji, która wykazała niewykonanie w całości prac przewidzianych w planach, co zostało także stwierdzone w sporządzonym raporcie. Ze względu na ustalone wady, pierwsze mieszkania przekazano klientom dopiero w 2009 r. Pozwana spółka, zgodnie z postanowieniami umów przedwstępnych, wypłaciła klientom odszkodowania za opóźnienia.

W związku ze zrealizowaniem projektu powód wystąpił o wypłatę premii. Spółka jednak rozwiązała z nim umowę o pracę za wypowiedzeniem. Inni project menagerowie otrzymali zaś premię za realizację innych budynków.

Powód wystąpił z roszczeniem o wypłatę należnej mu premii. Sąd I instancji oddalił roszczenie uznając, że nie zostały spełnione przesłanki, od których zależało prawo do spornego świadczenia. Do jego nabycia powód powinien zakończyć realizację budynków zgodnie z założonym budżetem i określonymi terminami. Wprawdzie kierownik budowy potwierdził okoliczność zakończenia realizacji budynków przed terminem, a inspektor udzielił pozwoleń na użytkowanie budynków, niemniej przeprowadzona prywatna inspekcja wykazała usterki. Nie zostały zakończone prace umożliwiające użytkowanie budynków. Według sądu II instancji powód nie udowodnił, że wady nie były związane z jego obowiązkami pracowniczymi. Powinien był on wykazać spełnienie przesłanek, które warunkowały nabycie spornego świadczenia. Sąd odrzucił również zarzut nierównego traktowania wszystkich project managerów.

W skardze kasacyjnej powód wniósł o uchylenie wyroku. Sąd Najwyższy przychylił się do jego argumentacji uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sądowi II instancji do ponownego rozpoznania.

KOMENTARZ EKSPERTA

Marta Wiśniewska LL.M., radca prawny w warszawskim biurze Rödl & Partner

Orzeczenie porusza dwie istotne kwestie: charakter prawny premii regulaminowej oraz zasadę jednakowego wynagrodzenia za taką samą pracę lub o tej samej wartości.

W przypadku, gdy przepisy obowiązujące u danego pracodawcy (np. regulamin premiowania, zasady przyznania premii itd. – nazwa danego dokumentu nie jest w tym przypadku decydująca) przewidują, że po spełnieniu określonych przesłanek, które co do zasady mają obiektywnie weryfikowalny, pracownikowi zostanie przyznana premia, to w razie ich spełnienia pracownik nabywa prawo do tego świadczenia. Przysługuje mu roszczenie o jego wypłatę. Przyznanie takiej premii nie ma zatem charakteru uznaniowego i nie zależy od decyzji pracodawcy.

Zdarza się jednak, tak jak w omawianym stanie faktycznym, że wewnątrzzakładowe regulacje przewidują po stronie pracodawcy zarówno przesłanki obiektywnie mierzalne, jak i uznaniowe. Na ich podstawie ocenia się, czy premia powinna zostać przyznana. Mamy wówczas do czynienia z tzw. „premią mieszaną”. Jednak także w takim przypadku, pracodawca nie może arbitralnie decydować o przyznaniu lub nieprzyznaniu premii danemu pracownikowi. Przy ocenie takich stanów, faktycznie niezbędne jest odwołanie się do ogólnych zasad prawa pracy, jak np. zasady jednakowego wynagrodzenia za taką samą pracę lub o tej samej wartości.

W przedmiotowym stanie faktycznym powód spełnił obiektywne przesłanki przyznania premii. SN słusznie wskazał, że zastrzeżenia które pojawiły się w odniesieniu do budynków nadzorowanych przez powoda, nie dyskwalifikowały pozytywnego wypełniania innych celów premiowych. Dodatkowo wskazać należy, że regulacja dotyczące premii nie przewidywała tzw. negatywnych przesłanek, czyli sytuacji w przypadku których wystąpienia pracownik traciłby to uprawnienie. Mimo to, powód jako jedyny project manager został pozbawiony prawa do premii i to w sytuacji, gdy jako jedyny spełnił obiektywne przesłanki jej przyznania, a pozostali project managerowie, ich nie dotrzymali. Uznać należy, że taka sytuacja stanowi naruszenie zasady prawa do jednakowego wynagrodzenia za taką samą pracę lub o jednakowej wartości.

Pracodawcy powinni bardzo uważnie tworzyć wewnątrzzakładowe regulacje dotyczące dodatkowych składników wynagrodzenia, tak aby świadczenie ukształtowane było zgodnie z ich zamierzeniami, a także nie budziło wątpliwości interpretacyjnych dla pracowników. Błędne lub niedokładne regulacje mogą prowadzić do powstania po stronie pracodawcy kosztów, tj. obowiązku wypłaty premii.

Źródło: <https://www.rp.pl/Place/308309996-Odmowa-przyznania-premii-regulaminowej---wyrok-Sadu-Najwyzszego.html>