

Wyplata premii nawet po ustaniu stosunku pracy - wyrok Sądu Najwyższego Karolina Sieraczek, [radca prawny Wrocław](#), Rödl & Partner

Pracownik może nabyć prawo do premii, nawet jeżeli nie pozostaje już w stosunku pracy, która to okoliczność stanowi jedno z kryteriów przyznania tejże premii.

Tak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 14 czerwca 2018 (sygn. akt: II PK 130/17).

Powód był zatrudniony od 1 września 1995 r. w spółkach z grupy B. W okresie od 2004 r. do 31 marca 2008 r. pracował na stanowisku kierownika kontraktu. Stosownie do postanowień umowy o pracę i aneksów do niej, otrzymywał miesięczne wynagrodzenie oraz miał prawo do premii określonych w regulaminie premiowania pracowników budów pozwanego. Postanowienia tego regulaminu określały, że dla każdego z realizowanych kontraktów budowlanych tworzy się fundusz premiiowy dla pracowników zatrudnionych na danym kontrakcie. Fundusz ten był wyliczany w oparciu o ustaloną formułę i miał być wypłacany w wysokości 85 proc. wartości funduszu po zakończeniu trwania kontraktu, a w 15 proc. – 12 miesięcy po dacie przekazania kontraktu do serwisu gwarancyjnego, przy czym ta ostatnia kwota nie stanowiła przedmiotu sporu. Podział funduszu premiiowego był uznaniowy i zależny od wkładu pracy danego pracownika. Przewidziana została także możliwość wypłaty premii w formie zaliczek w wysokości do 43 proc. planowanych kwot. Ponadto regulamin stanowił, że pracownik nabywa prawo do premii lub jej części tylko i wyłącznie w przypadku pozostawania w stosunku pracy z pracodawcą w momencie wypłaty danej części premii.

W maju 2009 r. nastąpiło wypłacenie pracownikom premii z tytułu realizacji kontraktu. Z uwagi na to, że powód nie był już pracownikiem spółki, nie został uwzględniony w propozycji podziału funduszu premiiowego ani przez osobę wnioskującą o ostateczny podział premii, ani przez osoby weryfikujące proponowane kwoty. Co warte podkreślenia, w dniu zakończenia stosunku pracy powoda kontrakt był zrealizowany w 99 proc. i osiągnął bardzo dobry wynik finansowy. Po odejściu powoda nie powołano nowego kierownika kontraktu.

Wyrokiem z 13 grudnia 2016 r., Sąd Apelacyjny w W. zmienił zaskarżony apelacją powoda wyrok Sądu Okręgowego – Sądu Pracy w W. z 19 maja 2015 r., i zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 63.970 zł wraz z ustawowymi odsetkami. Sąd apelacyjny uznał, iż sąd pierwszej instancji nieprawidłowo przyjął, że dochodzone przez powoda świadczenie w swej istocie pozostawało nagrodą, a zatem nie miało charakteru roszczeniowego. Podstawowe znaczenie dla oceny charakteru dochodzonego roszczenia ma fragment regulaminu zgodnie z którym „pracownik nabywa prawo do premii lub jej części tylko i wyłącznie w przypadku pozostawania w stosunku pracy z pracodawcą w momencie wypłaty danej części premii. Jeżeli nastąpi rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, pozbawia go to prawa do roszczeń o przyznanie premii z funduszu premiiowego”. Sąd apelacyjny zwrócił uwagę, iż jest to jedyne postanowienie regulaminu, normujące kwestię „nabycia prawa do premii lub jej części” i wyraźnie określające roszczeniowy charakter premii. Wskazana regulacja wyklucza możliwość przyjęcia uznaniowego charakteru spornego świadczenia. Co więcej postanowienia te znajdowały swoje uzasadnienie w treści Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy pozwanego w dziale zatytułowanym „składniki wynagrodzenia”, w którym potwierdzono możliwość wprowadzenia świadczeń o roszczeniowym charakterze. Charakter uznaniowy miała jedynie wysokość świadczenia, która była uzależniona od wkładu pracownika. W opisywanym stanie faktycznym jednoznacznie wskazano, iż powód będąc kierownikiem kontraktu w znacznym stopniu przyczynił się do jego realizacji oraz uzyskania bardzo dobrego wyniku finansowego.

Pozwany wniósł od tego wyroku skargę kasacyjną, w której zarzucił m.in. błędne uznanie przez sąd apelacyjny, iż wskazana premia miała charakter roszczeniowy, a nie uznaniowy oraz uznanie jej za składnik wynagrodzenia. Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną pozwanego, uznając iż powodowi przysługiwało prawo do opisaney powyżej premii.

Karolina Sieracek, radca prawny i Senior Associate we wrocławskim biurze Rödl & Partner

W praktyce premie można podzielić na regulaminowe i uznaniowe. Premie regulaminowe charakteryzują się tym, iż precyzują wszystkie warunki przyznania i podziału premii, które to okoliczności można zweryfikować w postępowaniu sądowym. Premie uznaniowe natomiast są świadczeniami uregulowanymi w przepisach płacowych, które przysługują z tytułu wykonania określonego zadania. Pracodawca sam decyduje o przyznaniu takiej premii i sposobie jej wyliczenia. Istotną kwestią jest zatem prawidłowe sformułowanie zasad nabycia premii, co przesądza o jej charakterze.

Sąd Najwyższy słusznie uznał, iż spełnienie przez pracownika skonkretyzowanych i zobiektywizowanych przesłanek premiowych powoduje powstanie prawa podmiotowego do przyznania mu premii (wyrok SN z 9 lipca 1998 r., I PKN 235/98). Ponadto dodał, iż w judykaturze przyjmuje się, że pracodawca powinien uwzględnić byłych pracowników przy podziale premii, jeśli świadczenie to było składnikiem wynagrodzenia za pracę w okresie, w którym byli oni zatrudnieni. Pominięcie pracownika w takich okolicznościach narusza zasady wynagradzania za pracę wykonaną (wyrok SN z 7 stycznia 1997 r., I PKN 53/96), wynagradzania według ilości i jakości pracy i równego traktowania pracowników. W zaskarżonym wyroku ustalono, że powód jako jedyny przepracował 4 lata przy realizacji ciągle przedłużającego się kontraktu i rozwiązał umowę po wykonaniu 99 proc. wszystkich prac. Do jakości jego pracy pozwany nie zgłosił zastrzeżeń. Nie może być uznana za przekroczenie dyskrecyjnych uprawnień sądu ocena w zaskarżonym wyroku, że powód spełnił warunek wykonania całego zadania premiowego, a pominięcie pracownika przy ustalaniu prawa do końcowej premii w takich okolicznościach narusza zasady wynagradzania za pracę wykonaną.

Kryterium pozostawania w stosunku pracy jako warunek wypłaty premii nie mogło zostać uwzględnione. Całokształt okoliczności sprawy przesądzał o charakterze roszczeniowym premii, która jako składnik wynagrodzenia za pracę podlegała wypłacie, nawet po rozwiązaniu umowy o pracę. Ustalając zasady wypłaty premii, należy każdorazowo brać te okoliczności pod uwagę. Pracownik może bowiem w pewnych sytuacjach skutecznie domagać się zasądzenia premii pomimo niespełnienia wszystkich kryteriów uprawniających do jej nabycia.

Źródło: <https://www.rp.pl/Place/309149993-Wypłata-premii-nawet-po-ustaniu-stosunku-pracy---wyrok-Sadu-Najwyzszego.html>