

## **KIEDY NAPIWEK STAJE SIĘ SKŁADNIKIEM WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ?**

**Jeżeli część otrzymywanej przez pracownika wypłaty ma swoje źródło w zorganizowanym i zobiektywizowanym systemie podziału funduszu tworzonego przez pracodawcę ze zgromadzonych napiwków pozostawianych przez klientów, będących istotnym źródłem odpłatności pracy pracownika, stanowi ona składnik wynagrodzenia za pracę o charakterze premiowym. Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 06.08.2019 r. (II PK 122/18).**

Pracownica była zatrudniona w kasynie na stanowisku inspektora. Pracodawca zdecydował się na zakończenie współpracy i w okresie wypowiedzenia zwolnił ją z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za pracę. Pracownica oświadczyła, że nie wyraża zgody na taki stan, gdyż pozbawi ją to udziału w funduszu napiwków w tym okresie. Pracodawca nie zmienił jednak zdania i za okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy wypłacił na rzecz pracownicy wyłącznie wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę, a więc bez dodatku „napiwkowego”, który w zakładzie pracy wypłacany był raz w miesiącu, według ogólnie ustalonego przelicznika. Warunkiem partycypacji w tym dodatku było jednak wykonywanie przez pracownika pracy lub przebywanie na urlopie wypoczynkowym. Sąd I instancji oddalił powództwo byłej pracownicy uznając, że wyjście z żądaniem zapłaty napiwków stanowiło obejście zapisów umowy o pracę oraz naruszenie zasad współżycia społecznego. Sąd II instancji podzielił to stanowisko stwierdzając, że napiwek nie może być traktowany jako wynagrodzenie za pracę. Wskutek skargi kasacyjnej pracownicy sprawa trafiła do Sądu Najwyższego, który uznał ją za zasadną i przekazał sprawę sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

### **Komentarz ekspercki:**

W opisywanym wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że wobec braku w umowie o pracę zapisów regulujących zasady rozdysponowania uzyskanych przez pracowników kwot pieniężnych, należy stosować zwyczajowo przyjęty u danego pracodawcy sposób rozdzielania napiwków. Warto więc nadmienić, że o ile zwyczaj sam w sobie nie stanowi źródła prawa, to niesie on za sobą prawną doniosłość. Dokonując interpretacji zwyczaju obowiązującego u danego pracodawcy należy w szczególności mieć na względzie miejsce i rodzaj wykonywanej pracy. W przedmiotowym stanie faktycznym, w którym pracownica była zatrudniona w kasynie, napiwki stanowiły nieodłączny element tej pracy, który był niemalym atutem tego stanowiska pracy.

Z wyroku Sądu Najwyższego jasno wybrzmiewa teza, że źródłem zobowiązania pracodawcy do wypłaty danego składnika wynagrodzenia może być ustalony zwyczaj, chociażby był on niepisany. Decydująca jest bowiem cecha danego świadczenia i zasady jego otrzymywania przez pracowników, a nie jego nazwa, a nawet to, czy dany składnik wynagrodzenia został przewidziany w umowie o pracę lub regulaminie wynagradzania. Napiwek, jako dobrowolnie przekazana kwota pieniężna przez klienta, następnie wypłacana przez pracodawcę w oparciu o zintegrowany i ugruntowany system, stanowi więc element wynagrodzenia za pracę o charakterze premiowym.

Pracodawcom – niezmiennie – zalecamy zatem jak najbardziej precyzyjne określanie i definiowanie warunków zatrudnienia w postanowieniach umów o pracę i aktach wewnątrzzakładowych, celem uniknięcia podobnych wątpliwości i niejasności.

**Michał Szuszczyński**  
radca prawny, wspólnik

**Aleksandra Pospieżyńska**  
asystentka prawna

**SZUSZCZYŃSKI KAMIŃSKA Kancelaria Prawa Pracy**  
[www.szuszczyński.pl](http://www.szuszczyński.pl)