

# Błędna nazwa nie blokuje roszczeń

**NALEŻNOŚCI** | Formułując wewnętrzzakładowe przepisy płacowe, należy uważać, aby świadczenia określane jako premie nie były w istocie nagrodami, a nagrody – premiami. Zwłaszcza ta druga sytuacja może mieć niekorzystne skutki dla pracodawcy.

Wynagrodzenie pracownika powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej przez niego pracy i kwalifikacjom wymagany przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Tak stanowi art. 78 § 1 kodeksu pracy. Szczegóły w tym zakresie ustala sam pracodawca w przepisach płacowych. Poza wynagrodzeniem zasadniczym reguluje w nich kwestie dotyczące dodatkowych składników wynagrodzenia, np. premii.

## Mocny argument

W obecnej sytuacji rynkowej często to nie pensja zasadnicza, ale właśnie dodatkowe świadczenia są czynnikiem decydującym o podjęciu zatrudnienia, zwłaszcza w przypadku pracowników bardziej wykwalifikowanych. Pełniąc rolę motywującą do wydajniejszej pracy, niosą jednocześnie wymierne korzyści dla samego pracodawcy (przez zwiększenie efektywności pracy można bowiem skutecznie konkurować na danym rynku).

Polski ustawodawca zdaje się jednak nie zauważać tych zależności. Najlepszym tego dowodem jest fakt, że w przepisach prawa pracy brakuje nawet definicji tego rodzaju świadczeń, w tym także najpopularniejszych z nich, jak premie i nagrody. W praktyce stwarza to problemy z rozróż-

nieniem tych dwóch dodatkowych składników wynagrodzenia o całkowicie odmiennym charakterze.

## Ogólna definicja

Kodeks pracy ogranicza się do wskazania w art. 105, że pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia. Z konieczności ta – niewiele wyjaśniająca – regulacja jest zatem rozbudowywana przez liczne orzeczenia sądów powszechnych i Sądu Najwyższego oraz stanowiska doktryny prawniczej. Pozwala to wyodrębnić najistotniejsze różnice między premiami i nagrodami, a tym samym odpowiednio ukształtować zasady ich przyznawania w przepisach płacowych.

## RÓŻNICA 1. Charakter świadczenia

Najważniejsza kwestia to ta, że o ile przyznanie pracownikowi nagrody (oraz określenie jej wysokości) zależy w zasadzie wyłącznie od swobodnego uznania pracodawcy, o tyle premia ma charakter roszczeniowy. Oznacza to, że jeśli zatrudniony spełni określone przesłanki przewidziane w wewnętrzzakładowych

przepisach prawa pracy, premia mu się należy niezależnie od woli pracodawcy. Mechanizm ten działa również w drugą stronę. Gdy podwładny „spełni” warunek negatywny, nie ma do niej prawa, nawet jeśli jednocześnie spełni wszystkie wymogi pozytywne.

Próby nazywania premii nagrodą lub premią uznaniową nie przyniosą skutku. To ostatnie jest zresztą w mojej ocenie pojęciem wewnętrznie sprzecznym, którego nie powinni stosować profesjonalści.

Jeżeli warunki premiowania są określone w sposób na tyle konkretny, aby mogły podlegać kontroli, to świadczenie ma charakter premii. W takim wypadku decyzja o jej przyznaniu nie zależy od swobodnego uznania pracodawcy, ale od wypełnienia tych warunków.

Gdy zaś przyznanie premii pozostawione zostało swobodnemu uznaniu podmiotu zatrudniającego (przy braku sprawdzalnych i możliwych do kontroli kryteriów), to świadczenie ma charakter nagrody, choćby zostało nazwane premią. Wskazał na to m.in. **Sąd Najwyższy w uchwale z 10 czerwca 1983 r. (III PZP 25/83).**

## RÓŻNICA 2. Miejsce w przepisach płacowych

Skoro przyznanie pracownikowi nagrody zależy wyłącznie od woli pracodawcy, to nie ma konieczności regulowania zasad jej wypłaty w firmowych przepisach. Jeżeli pracodawca

## →ZDANIEM AUTORA

### Maciej Pietrzycki

prawnik w Kancelarii KSP Legal & Tax Advice w Katowicach



Wymienione cechy charakterystyczne nagród i premii pociągają za sobą konieczność odpowiedniego sformułowania zapisów regulaminów

chciałby jednak w ten sposób dodatkowo „zachęcić” załogę do podjęcia zatrudnienia, to w mojej ocenie właściwym rozwiązaniem jest ograniczenie się do powielenia zacytowanego wyżej art. 105 k.p. Jakiegokolwiek dalej idące uszczegółowienie zapisów dotyczących nagród (w szczególności wskazywanie, w jakich przypadkach mogą zostać wypłacone) wiąże się z ryzykiem mimowolnego przekształcenia ww. świadczenia w premię.

Z kolei premie powinny być szczegółowo uregulowane w umowie o pracę lub w obowiązujących w zakładzie regulaminach, przy czym z punktu widzenia pracodawcy korzystniejsze jest drugie z tych rozwiązań. Przepisy regulaminów nie mają bowiem zastosowania, jeżeli prawo do premii i jej wysokość zostały określone korzystniej w zawartej z pracownikiem umowie (zob. **wyrok SN z 22 września 1999 r., I PKN 262/99**). W takim wypadku zmiana zapisów regulaminu dotyczących premii – np.

i innych aktów prawa pracy obowiązujących w zakładzie. Wobec braku stosownych regulacji ustawowych pomocne w tym zakresie może okazać bogate orzecznictwo i wypracowany dorobek doktryny prawniczej. Aby uniknąć błędów związanych z nieprawidłowym określeniem świadczeń (a tym samym nie narażać się na obowiązek ich wypłaty pracownikom, mimo że miały one być zależne od swobodnej decyzji pracodawcy), warto też skonsultować treść opracowanych regulaminów z prawnikiem zajmującym się tematyką prawa pracy. ■

ustalenie nowych reguł liczenia jej podstawy, wprowadzenie nowych przesłanek warunkujących nabycie do niej prawa lub określających jej wysokość – wymaga dodatkowo zastosowania wobec pracownika procedury wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 § 1 k.p. (zob. **wyrok SN z 13 grudnia 1996 r., I PKN 35/96**).

## RÓŻNICA 3. Premia nawet po rozwiązaniu umowy

Kolejna istotna odmienność polega na tym, że prawo do premii może uzyskać także osoba, która nie pozostaje już w zatrudnieniu. Typowym przykładem jest premia uzależniona od wyników danego zespołu/działu w konkretnym okresie rozliczeniowym, wypłacana po jego upływie. Może to być premia za obroty osiągnięte w roku kalendarzowym, regulowana po kilku miesiącach z uwagi na konieczność przeprowadzenia przez pra-

codawcę stosownych analiz finansowych.

W **uchwale z 30 października 1985 r. (III PZP 33/85) SN** wskazał wprost, że nieważne jest postanowienie regulaminu podziału premii z zysku, które wyłącza prawo pracownika do premii za konkretny okres rozliczeniowy jego pracy z powodu tego, że jest ona wypłacana po rozwiązaniu z nim umowy. Zasadę tę **SN** rozwinął w **orzeczeniu z 23 października 1996 r. (I PRN 94/96)** wskazując, że pominięcie byłego pracownika przy przyznawaniu świadczenia, które było składnikiem wynagrodzenia za pracę w okresie jego zatrudnienia, narusza zasady wynagradzania za pracę wykonaną i równego traktowania pracowników.

Ta sytuacja w zasadzie nie dotyczy nagród. Wypłaty tego świadczenia można się bowiem domagać dopiero po wyraźnym przyznaniu do niego prawa przez pracodawcę (co nie zdarza się byłym już zatrudnionym). ©

—Maciej Pietrzycki