

Nagroda a premia

Podstawowym i niezbędnym elementem wynagrodzenia jest tzw. wynagrodzenie zasadnicze. W praktyce jednak rzadko zdarza się, aby było ono jednocześnie elementem jedynym. Najczęściej uzupełniają je bowiem różne dodatki i/lub dopłaty, a także nagrody i premie. Zwłaszcza te ostatnie pojęcia bywają często mylnie uważane za tożsame.

Z prawnego punktu widzenia są to świadczenia o odmiennym charakterze. Różnice między nimi nie sprowadzają się bowiem tylko do nazwy, ale do tak ważnych kwestii, jak możliwość skutecznego dochodzenia prawa do tego składnika wynagrodzenia przed sądem, czy też przesłanek jego uzyskania. Tym zaś co je łączy jest na pewno ich niestały charakter oraz rola „uzupełnienia” wynagrodzenia zasadniczego.

Premia

Premia bez wątpienia jest jednym z najważniejszych elementów, które zwiększają wynagrodzenie. Mimo tego w kodeksie pracy żaden przepis bezpośrednio jej nie dotyczy. Co ciekawe jest to jednocześnie świadczenie dużo bardziej sformalizowane niż nagroda, która ma umocowanie kodeksowe (o czym niżej).

Formalizm premii wynika z jej konstrukcyjnej cechy, jaką jest uzależnienia prawa do jej uzyskania od spełnienia określonych, sprawdzalnych i zobiektywizowanych przesłanek pozytywnych (np. wyrobienie określonej normy pracy), przy jednoczesnym niespełnieniu przesłanek negatywnych (tzw. reduktorów premii, np. zmniejszenie premii o określoną wysokość za każdy opuszczony dzień roboczy w danym miesiącu). Z takiej konstrukcji wynikają dwie, ściśle ze sobą połączone konsekwencje.

Po pierwsze przesłanki te muszą zostać ustalone w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania, lub w samej umowie o pracę, co wynika z art. 77¹ oraz 77² §§ 2 i 3 kodeksu pracy. W przepisach tych stwierdza się, iż wymienione akty określają m.in. inne niż wynagrodzenie świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania. Niewątpliwie właśnie kwestie związane z premiami są takimi regulacjami. W praktyce występują również tzw. regulaminy premiowania, dla których podstawą istnienia mogą być zapisy ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. 01.79.854 z późn. zm.), która w art. 27 ust. 3 nakłada na pracodawcę obowiązek ich ustalania i zmieniania w porozumieniu z zakładową organizacją związkową. Wydaje się jednak, iż regulaminy premiowania powinny być wprowadzane jako samodzielne akty jedynie w sytuacji braku u pracodawcy układu zbiorowego lub regulaminu wynagradzania, w przeciwnym razie zaś powinny stanowić załączniki do tych aktów (o ile kwestie premii nie stanowią po prostu jednego z ich integralnych elementów), co pośrednio wynika z przytoczonych powyżej przepisów kodeksu pracy. Warto również zwrócić uwagę, iż w każdym przypadku ustawodawca zagwarantował udział związków zawodowych w procesie ustalania premii.

Z takiego „umiejscowienia” zapisów dotyczących premii wynika z kolei niezwykle ważna cech tego świadczenia jaką jest automatyczne nabycie prawa do niego po spełnieniu określonych przesłanek. Tym samym wszelkie „decyzje” pracodawcy dotyczące przyznania bądź nie, wysokości, zmiany czy też cofnięcia premii mają jedynie charakter deklaratoryjny, potwierdzający dany stan. Co więcej pracownikom przysługuje roszczenie o wypłatę premii do której uzyskali prawo, a z roszczeniem tym można wystąpić do sądu pracy. Co ważne, kontroli sądowej podlega samo prawo wypłaty premii, natomiast kognicji sądu pracy nie podlega ocena słuszności przesłanek, które według zakładowego regulaminu premiowania

warunkują nabycie przez pracownika premii (por. wyr. SN z dnia 23.02.1999 r., I PKN 589/98, OSNP 2000/7/272).

Nagroda

Zgodnie z art. 105 kp 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. Podstawową cechą nagrody jest jej uznaniowy charakter, co zdaniem SN oznacza, iż „zarówno przyznanie jej pracownikowi, jak i określenie wysokości nagrody należy do zakresu swobodnego uznania zakładu pracy” (wyrok z dnia 08.06.1977 r., I PR 175/76).

W tym wypadku pracodawca może więc dowolnie, według nigdzie nie zapisanych zasad (bazując jedynie na regulacji kodeksowej) przyznawać nagrody pracownikom. Skutkiem tego pominięcie przy przyznawaniu nagrody nie stanowi podstawy do jakichkolwiek roszczeń, chyba że pracownik wykaże, że pominięcie go łamie zasady równego traktowania i niedyskryminacji pracowników. Wyjątkowo roszczenie o wypłatę nagrody może być wymagalne, jeżeli pracodawca najpierw ją przyznał, a następnie odmawia jej wypłaty. Jest to bowiem oświadczenie woli, które zgodnie z art. 61 kodeksu cywilnego (w związku z art. 300 kp) nie może być jednostronnie cofnięte.

Wbrew pozornie prostemu odróżnieniu premii od nagrody charakter pewnych świadczeń potrafi budzić wątpliwości, np. ze względu na potoczne nazewnictwo. W szczególności przykładem może być tzw. nagroda jubileuszowa, która w rzeczywistości jest premią (prawo do niej nabywa się po spełnieniu określonej przesłanki, jaką jest staż pracy) z wszelkimi tego konsekwencjami.

Podsumowując rozważania dotyczące różnic pomiędzy premią a nagrodą warto przytoczyć wyrok SN z dnia 21.09.2006 r., II PK13/06 (OSNP 2007/17-18/254), w którym trafnie stwierdzono, iż „Pracodawca, ustalając spełnienie przez pracownika ocennych warunków przyznania świadczenia, dysponuje pewnym zakresem swobody, lecz jeśli są to warunki konkretne i sprawdzalne, to świadczenie jest premią, a nie nagrodą.”

Jakub Szmit

Specjalista w Zespole Prawnym KK NSZZ „Solidarność”

e-mail j.szmit@solidarnosc.org.pl