

# Nie nagradzaj premiami, nie premiuj nagrodami

## WYNAGRODZENIE

**Premia i nagroda potocznie mogą oznaczać to samo. Jednak w rozumieniu prawa pracy są między nimi istotne różnice. Pomyłka bywa kosztowna**

## PATRYCJA ZAWIRSKA

Oprócz płacy zasadniczej zatrudniony może otrzymywać od szefa dodatkowe świadczenia. Najczęściej taka ekstrawypłata ma postać premii lub nagrody. Te dwa pojęcia są ze sobą mylone, a nawet stosowane zamiennie. Wielu pracodawców nie uświadamia sobie, że – z punktu widzenia prawa pracy – takie podejście jest błędem. Nagroda jest świadczeniem uznaniowym, podczas gdy premia ma charakter roszczeniowy. A to oznacza, że pracownik nabywa do niej prawo w przypadku spełnienia warunków określonych uprzednio przez szefa.

### Swobodna decyzja

Aby gratyfikacja była nagrodą, pracodawca nie może zdefiniować kryteriów jej przyznania. W innym razie świadczenie straci swój uznaniowy charakter.

## PRZYKŁAD 1

Według regulaminu wynagradzania, szef „może wypłacić” pracownikowi nagrodę. Przyznanie, kwota oraz termin i częstotliwość jej wypłaty zależą wyłącznie od uznania pracodawcy. Na tym koniec regulacji. Wskazuje to na uznaniowy charakter świadczenia.

### Warunki spełnione

Premia stanowi natomiast dodatkowe wynagrodzenie za wykonaną pracę. Jej cechą charakterystyczną jest istnienie warunków, po spełnieniu których zatrudniony staje się uprawniony do wypłaty. Mogą być one określone np. w regulaminie wynagradzania lub bezpośrednio w umowie o pracę. Niekiedy wystarczy, że wynikają z konsekwentnie stosowanej przez szefa praktyki.

## PRZYKŁAD 2

Pan Tobiasz pracuje w firmie leasingowej. Umowa o pracę przewiduje nabycie prawa do premii w wysokości 30 proc. wynagrodzenia zasadniczego w przypadku pozyskania co najmniej dwóch nowych klientów w danym miesiącu. Mamy więc do czynienia z premią.

Zupełnie bez znaczenia jest wskazana przez pracodawcę nazwa świadczenia. Liczy się wyłącznie jego charakter.

## PRZYKŁAD 3

Pani Olga kieruje firmą zaopatrującą sklepy w napoje. Regulamin wynagradzania przewiduje, że trzem pracownikom o najwyższej wartości sprzedaży w danym miesiącu będzie wypłacona nagroda uznaniowa 5000 zł. Wbrew nazwie mamy tu do czynienia z premią. Każdego miesiąca jej wypłaty będzie mogło domagać się trzech pracowników osiągających najwyższe obroty.

### Mogę czy muszę dostać?

Poważne problemy powstają, gdy gratyfikacja ma charakter „mieszany”, tj. gdy zawiera zarówno cechy nagrody, jak i premii. Takie sprawy często znajdują swój finał w sądzie. Nagroda, zależna wyłącznie od swobodnej decyzji szefa, nie ma charakteru roszczeniowego. Zatrudniony, który domaga się przed sądem jej zapłaty, jest zasadniczo bez szans. Tego typu świadczenia można skutecznie żądać (co do zasady) dopiero po ogłoszeniu przez szefa decyzji o jego przyznaniu.

Sprawa wygląda inaczej w przypadku premii. Pracownik nabywa do niej prawo poprzez samo spełnienie warunków. Nie jest w takiej sytuacji konieczne poinformowanie podwładnego o podjęciu decyzji o jej przyznaniu. Wszystko dzieje się niejako automatycznie.

### Decyzja szefa

Aby uniknąć kłopotliwych i nierzadko kosztownych nieporozumień, zatrudniający powinni z dużą uwagą podejść do sposobu, w jaki opisują dodatkowe świadczenia w regulacjach wewnętrznych i angażach. Jeżeli pracodawca chce pozostawić sobie znaczną swobodę, powinien bardzo lakonicznie napisać w nich o możliwości przyznania nagrody. Jeżeli natomiast chce ukierunkować ambicje pracowników na wykonanie odpowiednich zadań lub na realizację określonych celów, powinien przewidzieć wypłatę premii.

Aby zminimalizować ryzyko sporu, zalecane jest precyzyjne określenie obiektywnych i w miarę możliwości mierzalnych warunków nabycia do niej prawa. Trzeba również pamiętać, że żadna gratyfikacja nie powinna być przyznawana w sposób dyskryminujący. Nie można dopuścić do sytuacji, gdy wszyscy zatrudnieni pracują tak samo, mają analogiczne osiągnięcia, ale nagrodę co roku dostaje tylko jeden, bo np. jest ulubieńcem szefa.

*Autorka jest radcą prawnym w Kancelarii Raczkowski i Wspólnicy*