

Pracownicy żądają zaległych premii

- Pracodawcy nadal mają problem z rozróżnieniem nagród i premii dla pracowników
- Podwładni wykorzystują niefrasobliwość firm i żądają zaległych świadczeń
- Zastrzeżenie, że premia ma charakter uznaniowy, nie chroni pracodawców przed pozwami

Łukasz Guza
lukasz.guza@infor.pl

Kilkunastu piłkarzy Arki Gdynia domaga się od klubu wypłaty zaległych premii za awans do ekstraklasy w 2008 r. Premie za zwycięskie mecze były zamrożone i miały zostać wypłacone tylko wtedy, jeśli Arka zapewni sobie udział w rozgrywkach ekstraklasy poprzez współzawodnictwo sportowe. Klub nie zajął w II lidze miejsca premiowanego awansem, ale znalazł się w najwyższej klasie rozgrywkowej dzięki karnej degradacji dwóch innych drużyn. Piłkarze uznali, że premie im się należą.

– Czekamy na rozstrzygnięcie sądów w tej sprawie. Podkreślam, że nie był to awans zgodny z regulaminem rozgrywek piłkarskich – mówi Tomasz Rybiński, rzecznik prasowy klubu.

W podobnej sytuacji znajduje się obecnie wiele innych firm, których podwładni coraz częściej domagają się przed sądem ustalenia, że należy im się premia. Wielu pracodawców nie zdaje sobie sprawy, że prawo do takich świadczeń często nie zależy od ich uznania, ale np. obowiązującej w firmie praktyki.

Nazwa bez znaczenia

Problemy firm z pozwami pracowników o dodatkowe świadczenia wynikają m.in. z tego, że pracodawcy nadal nie rozróżniają pojęć premii i nagrody. Zasadnicza różnica między tymi świadczeniami polega na tym, że przyznanie nagrody zależy wyłącznie od pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 8 czerwca 1977 r., I PR 175/76), a otrzymanie premii – od tego, czy pracownik spełnił wymagania określone w przepisach wewnętrznych (np. regulaminie premiowania).

Trzeba ustalić cel premiowania

Katarzyna Dulewicz | partner w Kancelarii CMS Cameron McKenna



Powszechnym błędem pracodawców jest np. brak określenia celów, jakie ma osiągnąć pracownik, aby otrzymać premię. W wielu przypadkach wprowadza się je jedynie w pierwszym roku obowiązywania zasad premiowania. Prowadzi to do sporów, bo pracownicy uważają, że w la-

tach następnych obowiązują ich te same wymogi, a pracodawcy – że z powodu ich nieokreślenia premia w ogóle nie jest przyznawana. Firmy odmawiają też świadczeń, jeśli ich wypłata miałaby nastąpić w momencie, gdy osoba, która miała je otrzymać, nie jest już zatrudniona w firmie. W takich przypadkach pracownicy dochodzą pełnego świadczenia (jeśli przepracowali cały okres, za który należy się premia) lub obniżonego proporcjonalnie do okresu zatrudnienia.

Premiowanie i nagradzanie

Przyznanie nagrody oraz jej wysokość zależą wyłącznie od pracodawcy. Premii można się domagać, jeśli firma określi warunki jej uzyskania.

Różnica między premią a nagrodą

▼ Premia	▼ Nagroda
Jest świadczeniem, które może uzyskać każdy pracownik, jeśli spełni warunki jej otrzymania (często ma charakter motywacyjny)	Jest świadczeniem przyznawanym za indywidualne osiągnięcia pracownika, może być przyznana np. za wzorowe wypełnianie obowiązków lub przejawianie inicjatywy w pracy
Pracownik nabywa prawo do premii w przypadku spełnienia wymogów określonych w wewnętrznych przepisach pracodawcy, takich jak układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania, regulamin premiowania	Pracownik nabywa prawo do nagrody, jeżeli przyzna mu ją pracodawca (poprzez złożenie jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy)
Ma ona charakter roszczeniowy, co oznacza, że pracownik może domagać się jej wypłacenia	Ma ona charakter wyłącznie uznaniowy (zarówno przyznanie jej pracownikowi, jak i określenie wysokości nagrody należy do zakresu swobodnego uznania pracodawcy)
Jej przyznanie podlega kontroli sądowej (można domagać się jej przyznania przed sądem)	Jej przyznanie nie podlega kontroli sądowej (nie można domagać się jej przyznania przed sądem)

180 mln zł wyniosły zaległe świadczenia na rzecz pracowników w 2010 r.

70 tys. świadczeń nie wypłacono pracownikom w 2010 r.

– Jeśli wypełnił takie wymogi, przysługuje mu roszczenie o wypłatę premii. Inaczej jest w przypadku nagród. To świadczenie uznaniowe, którego nie można domagać się przed sądem – mówi Paweł Kisiel, radca prawny, specjalista prawa pracy, Chałas i Wspólnicy Kancelaria Prawna.

Jeżeli więc pracodawca określił np. w regulaminie premiowania lub wynagradzania zasady przyznawania dodatkowego świadczenia, ma ono charakter premii bez względu na to, jak zostało nazwane. O tym, czy dane świadczenie jest nagrodą, czy premią (a więc, czy pracownik może domagać się go przed sądem), nie decyduje

bowiem nazwa, lecz warunki jego nabycia. Jeżeli np. w regulaminie wynagradzania firma przyzna pracownikom prawo do tzw. premii uznaniowej (której przyznanie będzie zależało wyłącznie od decyzji pracodawcy) to będzie to prawo do nagrody, a nie premii. Pracownicy nie będą mogli żądać go przed sądem.

Ważna praktyka

Pracodawcy często nie zdają sobie także sprawy z tego, jak ważne są zwyczaje dotyczące przyznawania dodatkowych świadczeń pracowniczych obowiązujące w poszczególnych firmach.

– Nawet jeśli w danym zakładzie nie są ustalone pisemnie zasady premiowania i decyduje o nich wyłącznie pracodawca, podwładni mogą domagać się premii, jeśli prawo do niej wynika z cyklicznie stosowanej praktyki – mówi Paweł Kisiel.

Zdaniem prawników problemy firm z wypłatą nagród i premii wynikają z nieznaności przepisów dotyczących ich przyznawania.

– Pracodawcy sądzą, że premia jest uznaniowa, jeśli potwierdzą to na piśmie. A w rzeczywistości określają zasady jej przyznawania – mówi **Barłomiej Raczkowski**, adwokat z Kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**.

Podkreśla, że reguły premiowania często są niespisane

albo spisane bardzo niejasno i stosowane niekonsekwentnie właśnie w nadziei, że premia w rzeczywistości jest uznaniowa.

W takiej sytuacji na podstawie zeznań świadków sąd ustala, jakie zasady przyznawania świadczeń rzeczywiście obowiązywały w firmie.

Uważaj na nagrody

Firmy powinny też rozważanie podejmować decyzje o przyznawaniu podwładnym nagród. Świadczenia tego nie można domagać się przed sądem. Nie oznacza to jednak, że pracodawca ma całkowitą swobodę w jej przyznawaniu. Jeżeli złoży pracownikowi oświadczenie o przyznaniu nagrody, a następnie będzie odmawiał mu jej wypłacenia, pracownik ma wystąpić do sądu pracy o zasądzenie należnej nagrody. Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z 21 września 1990 r. (I PR 236/90, Służba Prac. 1991/6/28).

Ponadto zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 19 grudnia 1990 r. (I PR 170/90, Orzeczn. Gosp. 1991/3/64) prawo do przyznania nagrody według własnego uznania nie może umożliwiać nadużywania kompetencji ani prowadzić do dyskryminacji dowolnie określonych osób. Kodeks pracy zakazuje bowiem nierównego traktowania ze względu na wysokość wynagrodzenia.