

Kiedy pracownik nabywa prawo do nagrody lub wyróżnienia

Wśród świadczeń motywujących pracowników znajdują się nagrody przyznawane na podstawie art. 105 k.p. Czy pracownik może dochodzić przed sądem wypłaty takiej nagrody?

Pracodawca może przyznać nagrodę lub wyróżnienie pracownikowi, który szczególnie przyczynia się do wykonywania zadań zakładu pracy poprzez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy oraz podnoszenie jej wydajności i jakości. Zgodnie z art. 105 k.p. nagrody i wyróżnienia można zatem przyznawać wyłącznie pracownikom, którzy świadczą pracę w większym zakresie i o wyższej jakości niż to było dotychczas przyjęte u danego pracodawcy.

Z uwagi na sposób sformułowania cech, jakimi musi charakteryzować się pracownik, aby przyznana mu została nagroda lub wyróżnienie, decyzję w tej sprawie podjąć może wyłącznie pracodawca. Tylko on bowiem ma możliwość oceny, czy w danym czasie pracownik wykonał pracę zasługującą na szczególne uznanie. Powoduje to, iż nagroda i wyróżnienie mają charakter uznaniowy i fakultatywny. Ani pracownik, ani sąd, ani żaden inny organ nie mogą wymusić na pracodawcy nagrodzenia czy wyróżnienia pracownika. Pracownik nabywa uprawnienie do nagrody lub wyróżnienia dopiero wówczas, gdy pracodawca przekazał mu decyzję o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia. Od tego czasu po stronie pracownika powstaje roszczenie i jeśli pracodawca uchyla się od

świadczenia lub przekazuje pracownikowi świadczenie o niższej wartości, pracownik może dochodzić go przed sądem.

Uznaniowość w przyznawaniu nagród i wyróżnień nie oznacza jednak, iż pracodawca nie podlega w tym zakresie żadnym regułom. Wręcz przeciwnie, ma on obowiązek przestrzegania zasad niedyskryminacji i równego traktowania pracowników.

Uznaniowy i fakultatywny charakter nagrody i wyróżnienia odróżnia je od premii, które nie zależą od decyzji pracodawcy, a od spełnienia przez pracownika przesłanek ustalonych w przepisach płacowych (np. układ zbiorowy, regulamin wynagradzania) czy też umowie o pracę. Premie są ponadto świadczeniem stałym, wchodzącym w skład wynagrodzenia pra-



cownika. Różni je to od nagród, które są z reguły świadczeniami pieniężnymi, ale nie należą do części składowych wynagrodzenia i wypłacane są tylko w wyjątkowych okolicznościach. Charakteru majątkowego nie mają natomiast wyróżnienia. Przybierają one postać dyplomów, odznaczeń czy tytułów honorowych. Oczywiście mogą być wraz z nimi przekazywane pracownikowi korzyści majątkowe, czy to w formie pieniężnej czy rzeczowej. ■

BARTŁOMIEJ RACZKOWSKI

Partner, Bartłomiej Raczkowski Kancelaria
Prawa Pracy

www.gazetaprawna.pl/akademia_pracy