

Każdy może dostać premię, jeżeli szef tak postanowi

W razie ustalenia zasad jej wypłaty w regulaminie wynagradzania, będą one **wiążące dla pracodawcy**. Nie oznacza to jednak, że kryteria muszą być łatwe do spełnienia przez wszystkich zatrudnionych

Tomasz Zalewski
tomasz.zalewski@infor.pl

Postawienie zbyt wysokich kryteriów uprawniających załogę do nabycia premii źle świadczy o pracodawcy, który niewłaściwie motywuje pracowników, ale może też czasem zaprowadzić go do sądu pracy. Wszystko zależy od tego, jaką funkcję pracodawca przypisał premii. Jeżeli ma ona charakter jedynie motywujący pracowników do osiągania wysokich efektów i wydajności i nie jest integralną częścią wynagrodzenia, to taki próg kryteriów uprawniających do tego świadczenia nie przekłada się na ewentualne roszczenia ze strony pracowników.

Pracodawca nie ma obowiązku sporządzania regulaminu premiowania. Szef może dać premię każdemu pracownikowi, jeśli uzna, że mu się należy. Zdarza się jednak, że jest ona składnikiem regulaminu wynagradzania i wtedy kryteria w nim zawarte zobowiązują pracodawcę do ich przestrzegania. Nie oznacza to, że wymogi dające prawo do premii muszą być łatwe i być w zasięgu wszystkich zatrudnionych.

Firma płaci i określa normy

Generalnie premia ma motywować. Jeżeli pracodawca przesadzi i określi nierealne zasady premiowania, to załoga nie będzie wydajnie pracować, bo szybko się przekonają, że nie ma z tego dodatkowych profitów. Jednak wy-

sokie kryteria premiowania nie dają prawa do tego, by je korygować w sądzie i domagać się ich obniżenia do poziomu, który będzie w zasięgu pracowników – uważa Katarzyna Dulewicz, radca prawny w Kancelarii CMS Cameron McKenna.

Generalnie normy, jakie musi wykonywać pracownik, by uzyskać wynagrodzenie czy premię, nie są wyznaczane przez sądy i nie podlegają jego ocenie. Przykładem może być konflikt w jednej z sieci handlowych, która zobowiązała kasjerki do zeskanowania określonej liczby produktów w pewnej jednostce czasu. W tym wypadku ani PIP, ani sąd pracy nie miały prawa narzucić pracodawcy norm, jakich wymagał od zatrudnionych. To kwestia zakładowego dialogu czy przedmiot ewentualnego sporu zbiorowego – wyjaśnia Piotr Wojciechowski, adwokat z **Kancelarii Raczkowski i Wspólnicy**. Jego zdaniem, jeśli pracownik zapoznał się z zasadami premiowania i regulamin nie zawiera rozwiązań, które dyskryminują pewne grupy zatrudnionych w dostępie do tego składnika wynagrodzenia albo nie zawierają ukrytych pułapek czy mechanizmów powodujących pozbawienie pracowników premii, to ciężko w sądzie zakwestionować kryteria jej nabywania.

Przecież pracodawca zawsze może zarzucić pracownikom, że premii nie otrzymali z powodu małej wydajności czy braku efektywności, a nie z powodu zle-

go określenia kryteriów ich nabywania – podkreśla Piotr Wojciechowski.

Na utrzymanie

Inaczej wygląda sytuacja, gdy premia stanowi ważny element comiesięcznego wynagrodzenia. Bardzo wiele firm decyduje się na taki system ołacowy, w którym występuje część stała pensji i jej część ruchoma, zależna od comiesięcznych wyników zatrudnionego. Najczęściej ta stała jest na stosunkowo niskim poziomie, a kluczowa dla poziomu zarobków w konkretnym miesiącu jest wysokość premii. Jeżeli pracodawca podniesie próg wyniku od poziomu, który będzie trudny albo wręcz niemożliwy do zrealizowania dla pracownika, to w takim przypadku może się spodziewać uzasadnionych pozwów.

Moim zdaniem pracownicy mogą się domagać uzupełnienia wynagrodzenia. Jeżeli więc pracownik wypracował normę premiovą w 80 procentach, to powinien otrzymać wynagrodzenie w proporcjonalnej wysokości do osiągniętego wyniku. Wynagrodzenia są kluczowym dla pracownika świadczeniami ze strony pracy i są one szczególnie chronione – mówi Izabela Zawacka, radca prawny z Kancelarii Wojewódka i Wspólnicy. Uważa ona, że w takiej sytuacji nieprawidłowo konstruowane kryteria premiowania, które pozbawiają środków na bieżące utrzymanie, mogą być skutecznie kwestionowane w sądach.

Coraz częstszy problem związany z nabyciem rocznych premii, z którym spotykają się praktycy, wynika z braku uaktualnienia rocznych celów, które należy zrealizować przy okazji okresowej oceny pracownika. Chodzi o sytuację, gdy firma nie określi na dany rok nowych celów, jakie musi zrealizować pracownik, by mieć prawo do jej wypłaty.

Roczny cel

Problem ten pojawia się z reguły, gdy pracownik odchodzi z firmy i domaga się premii, uzasadniając, że uprawnia go do tego zrealizowanie celu na poziomie z poprzedniego roku. W takiej sytuacji sprawa z reguły kończy się polubownie. Pracodawca jako odprawę wypłaca część środków tytułem wypracowanej premii. Jednocześnie firma odbiera od pracownika oświadczenie, że takie rozliczenie efektów pracy zamyka w tym zakresie dochodzenie roszczeń w sądzie pracy – wyjaśnia Katarzyna Dulewicz.

Niewykonanie planu uprawniającego do premii nie oznacza, że pracodawca nie ma możliwości jej przyznania pracownikowi, który w jego ocenie na to zasłużył.

Dopuszczam sytuację, w której pracodawca, mimo niespełnienia kryteriów premiowania, przyzna pracownikowi premię. Należy pamiętać jednak, że może się narazić na zarzut nierównego traktowania pracowników. Dlatego taką decyzję powinien móc uzasadnić obiektywnymi przesłanka-

Pieniądze ekstra na różnych prawach

Nagroda

- została uregulowana w art. 105 kodeksu pracy;
- jej przyznanie, jak i określenie wysokości zależy od swobodnego uznania pracodawcy;
- nie ma charakteru roszczeniowego, ale pracownik może się domagać wypłaty od momentu, kiedy został powiadomiony o jej przyznaniu;
- nie wchodzi do podstawy wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.

Premia

- przysługuje na mocy układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania, premiowania lub umowy o pracę;
- wypłata uzależniona jest od spełnienia ustalonych kryteriów, a nie od uznania pracodawcy;
- pracownik ma roszczenie o wypłatę po spełnieniu kryteriów przyznania;
- wchodzi do podstawy wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop;
- jeśli szef przyzna prawo do premii, np. w regulaminie wynagradzania, ale nie sprecyzuje ani jej wysokości, ani warunków wypłacania, wówczas jest to zwykła nagroda.

Prowizja

- nie została uregulowana w kodeksie pracy;
- najczęściej pojawia się w branży handlowej lub usługach, czyli tam, gdzie między zaangażowaniem pracownika (wynikami jego pracy) a wysokością wynagrodzenia można uzyskać bezpośrednią zależność;
- jej wysokość najczęściej ustalana jest jako procent, np. od osiągniętej marży ze sprzedanych towarów lub zawartych transakcji;
- po spełnieniu warunków przyznania pracownik może się domagać jej wypłaty;
- wchodzi do podstawy wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.

mi, które uzasadniają szczególne potraktowanie takiego zatrudnionego – uważa Grzegorz Orłowski, radca prawny z Kancelarii Orłowski Patulski Walczak. Jego zdaniem regulamin nie musi wprost przewidywać takiego rozwiązania,

choć dla przejrzystości systemu premiowania dobrze byłoby, gdyby znalazł się zapis, że w szczególnie uzasadnionych sytuacjach pracodawca może przyznać premię mimo niespełnienia wymaganych kryteriów.