

Prawo do świadczenia zależy reguł wypłaty, a nie nazwy

Prawidłowe zakwalifikowanie składnika płacowego jako premii lub nagrody pozwala m.in. ustalić, czy pracownik ma prawo dochodzić jego wypłaty.

Premia to jeden ze składników wynagrodzenia, jakie etatowiec otrzymuje za swoją pracę. Występuje obok wynagrodzenia zasadniczego i je uzupełnia.

Gdzie odmienność

Tym, co wyróżnia ten dodatek od pozostałych składników wynagrodzenia, jest jego niestały charakter, zmienna wysokość oraz obowiązek spełnienia go przez pracodawcę, gdy pracownik osiągnie z góry określone warunki. Z kolei nagroda jest elementem wynagrodzenia o charakterze uznaniowym a nie roszczeniowym jak premia i zależy w całości od decyzji pracodawcy. Po stronie pracownika prawo do żądania wypłaty nagrody powstaje dopiero z chwilą przyznania mu jej przez firmę.

Jeżeli zatem w umowie o pracę lub regulaminie premiowania (wynagradzania) są jasno określone kryteria przyznania premii, pracownik ma do niej prawo, jeżeli wykaże, że spełnił te kryteria. Jeżeli w angażu lub regulaminie jedynie ogólnie stwierdzono, że etatowiec ma prawo do wynagrodzenia zależnego np. od wyników przedsiębiorstwa i ogólnej oceny jego pracy, należy uznać, że jest to prawo do nagrody. Nie ma tu jasno wskazanych kryteriów przyznania takiego świadczenia.

Kryteria podziału

Pracodawcy często mają trudności w rozróżnieniu nagród i premii. Nierzadko świadczenia nagrodowe określają jako premie. Ustaleniem różnicy między tym świadczeniami wielokrotnie zajmował się Sąd Najwyższy, a orzecznictwo w tym zakresie jest bogate (patrz ramka). Z analizy orzeczeń SN można ustalić podstawowe kryteria rozróżnienia tych często bardzo podobnych do siebie świadczeń:

- „źródło pokrycia świadczeń” według zasady – premia z funduszu płac, nagroda z innych funduszy,
- przewidywanie z góry skonkretyzowanych i zobiektywizowanych (podlegających weryfikacji) przesłanek nabycia prawa do świadczenia,
- przewidywanie przesłanek prowadzących do pozbawienia albo obniżenia świadczenia (tzw. reduktory).

Podstawową zatem odmiennością jest uznaniowość nagrody oraz gwarantowany charakter premii, a terminologia nie ma tu rozstrzygającego znaczenia. Tym samym aby stwierdzić, czy pracownik ma prawo do danego świadczenia, istotne jest, jak brzmią reguły ustalające zasady przyznawania dodatkowych elementów wynagrodzenia.

Bogate orzecznictwo

Najważniejsze wyroki, w których SN zajmował stanowisko dotyczące rozróżnienia premii i nagrody:

- z 30 marca 1977 r. (I PRN 26/77) „premia, którą pracownik może otrzymać jedynie w zależności od oceny jego pracy przez dyrektora przedsiębiorstwa, nie zaś od skonkretyzowanego i zobiektywizowanego wskaźnika premiowego, jest w gruncie rzeczy nagrodą, a podjęta w tym przedmiocie decyzja nie podlega kontroli organów orzekających w sprawach pracowniczych”,
- z 10 czerwca 1983 r. (III PZP 25/83) „jeżeli warunki premiowania są określone w sposób na tyle konkretny, aby mogły podlegać kontroli, to świadczenie ma charakter premii. W takim przypadku decyzja o przyznaniu premii nie zależy od swobodnego uznania podmiotu zatrudniającego, lecz od wypełniania podlegających kontroli warunków określonych w regulaminie, a dotyczących zarówno prawa do premii, jak i jej wysokości. Natomiast gdy przyznanie premii pozostawione zostało swobodnemu uznaniu podmiotu zatrudniającego, świadczenie ma charakter nagrody, choćby nazwane zostało premią”,
- z 30 lipca 1986 r. (III PZP 47/86) „sam fakt taksatywnego wymienienia w regulaminie negatywnych warunków premiowania uzasadnia pogląd, że należność ma charakter premii, choćby nawet pozytywne warunki premiowania nie zostały w sposób dostateczny skonkretyzowane. Regulamin premiowania nie musi określać warunków pozytywnych, których spełnienie uprawnia pracownika do premii, może ograniczać się do wyliczenia warunków negatywnych pozbawiających tego prawa,
- z 21 września 2006 r. (II PK 13/06) „ustalając spełnianie przez pracownika ocennych warunków przyznania świadczenia, pracodawca dysponuje pewnym zakresem swobody, lecz jeśli są to warunki konkretne i sprawdzalne, to świadczenie jest premią, a nie nagrodą”.

Autor: Joanna Staniewicz, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy