

Premia to nie nagroda

Ustalenie przez pracodawcę regulaminu premiowania, który w stosunku do dyrektorów jednostek organizacyjnych nie wymaga dokonania oceny ich pracy, wskazuje na uznaniowy charakter świadczenia w obrębie tej grupy zawodowej.

Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 14 kwietnia 2015 r. (II PK 144/14).

Pracownica zawarła z pozwanym bankiem umowę o pracę na czas określony. Została zatrudniona na stanowisku głównego specjalisty, pełniącego obowiązki dyrektora oddziału okręgowego.

Z obowiązujących w banku zasad wynikało, że pracownikom przysługuje kwartalna premia. Jej przyznawanie poprzedzone było oceną pracownika pod względem m.in. zaangażowania w realizowane zadania, przyjmowania na siebie odpowiedzialności za nie oraz podejmowania zadań dodatkowych. Tych zasad nie stosowało się jednak do dyrektorów departamentów i jednostek organizacyjnych. Premię tym osobom przyznawał nadzorujący prezes banku albo inny upoważniony przez niego członek zarządu.

Przepisy wewnątrzzakładowe przewidywały ponadto możliwość pozbawienia premii w razie: rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., rozwiązania stosunku pracy przez bank za wypowiedzeniem z innych przyczyn niż nie dotyczący pracownika, ukarania karą porządkową i nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Przed przyznaniem premii dyrektorowi decyzyjna osoba weryfikowała, czy zachodzą okoliczności wskazujące na przypadki obligatoryjnego pozbawienia premii. Następnie analizowała ona pracę dyrektora z punktu widzenia realizacji postawionych mu zadań i proponowała wysokość premii na podstawie funduszu premii. Sąd pierwszej instancji uznał, że był to proces uznaniowy.

W momencie zatrudnienia powódki na stanowisku dyrektora w placówce, którą miała nadzorować, panowała nieprzyjemna i wroga atmosfera. Zadaniem kobiety było doprowadzenie do poprawy atmosfery i relacji panujących wśród pracowników. W ocenie pozwanego nowa dyrektor nie sprostала temu obowiązkowi.

W II kwartale 2012 r. spośród wszystkich dyrektorów tylko powódka została oceniona na poziomie 0. Poza nią wszyscy dyrektorzy otrzymali premię kwartalną. W zakresie propozycji premii dla dyrektorów oddziałów okręgowych za III kwartał 2012 r. wskaźnik premii został określony na poziomie 35 proc. Kobieta nie otrzymała również premii za III kwartał 2012 r. Umowa o pracę została rozwiązana z upływem czasu, na jaki została zawarta. Pozwem pracownica domagała się wypłaty tych premii.

W ocenie sądu rejonowego w sprawie nie było wątpliwości, że premia przyznawana u pozwanego na rzecz kadry kierowniczej, w tym powódki, miała charakter uznaniowy (nagrodowy). Sąd uznał bowiem, że treść regulacji wewnętrznych obowiązujących u pozwanego nie określa w przypadku dyrektorów oddziałów żadnych konkretnych i sprawdzalnych warunków przyznawania premii kwartalnej, jak to czyni w odniesieniu do pozostałych pracowników banku. Skoro żądane świadczenia miały uznaniowy charakter, to powódce nie przysługuje roszczenie o ich wypłatę. Realizacja świadczeń należała bowiem do sfery swobodnego uznania pracodawcy, a ta w sprawie nie podlega weryfikacji.

Wyrokiem z 30 października 2013 r. sąd rejonowy oddalił powództwo pracownicy.

Wskutek apelacji powódki sąd okręgowy podtrzymał orzeczenie sądu pierwszej instancji. Podzielając stanowisko sądu rejonowego co do uznaniowego charakteru świadczenia, sąd drugiej instancji dodatkowo podniósł, że nagroda rekompensuje osiągnięcie oznaczonego wyniku i wzmacnia motywacyjną funkcję wynagrodzenia. Natomiast akceptacja stanowiska powódki oznacza przyznanie nagrody w każdym wypadku, nawet wówczas, gdy pracownik nie uzyska pozytywnej oceny przełożonych.

Od wyroku sądu okręgowego skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powódki, jednak nie została ona uwzględniona przez Sąd Najwyższy. Podsumowując swoje rozważania SN stwierdził, że suma okoliczności faktycznych w sprawie skłania do wniosku, że ustalenie przez pracodawcę regulaminu premiowania, który w stosunku do dyrektorów jednostek organizacyjnych nie wymaga dokonania oceny ich pracy, wskazuje na uznaniowy charakter świadczenia w obrębie tej grupy zawodowej. Przedmiotowe świadczenie było zatem nagrodą, która – dla uzyskania przez pracownika roszczenia o jej wypłatę – powinna być przyznana odrębnym aktem pracodawcy (w odróżnieniu od premii).

Omawiane orzeczenie jest jednym z wielu dotyczących kwestii rozróżnienia premii i nagrody. Problemy interpretacyjne w tym zakresie wynikają w dużej mierze z zamętu terminologicznego, jaki panuje w aktach płacowych zarówno powszechnego, jak i autonomicznego prawa pracy. Polega on na nazywaniu „premią” świadczenia uznaniowego (tzw. premia uznaniowa), a nagrodą świadczenia roszczeniowego (tzw. nagroda regulaminowa). Tymczasem premia i nagroda są dwoma różnymi świadczeniami.

W „czystej” postaci premia jest świadczeniem roszczeniowym – tj. po spełnieniu przewidzianych ku temu przesłanek pracownik nabywa prawo do premii i jednocześnie roszczenie o jej wypłatę. Zasady wypłaty premii powinny być zatem określone w przepisach płacowych w sposób jednoznaczny i konkretny, tak aby możliwe było ustalenie, czy w danej sytuacji warunki premiowe zostały spełnione i czy pracodawca zobowiązany jest do wypłaty tego świadczenia. Po spełnieniu tych przesłanek premia powinna zostać pracownikowi wypłacona.

Nagroda jest natomiast świadczeniem uzależnionym od uznania pracodawcy, który decyduje czy ją przyznać danemu pracownikowi (odrębny akt przyznania nagrody). Z istoty nagrody

wynika, że nie jest ona przyznawana wszystkim pracownikom, a wyłącznie za wyjątkowe zachowania. Zatrudniony nabywa zatem roszczenie o wypłatę nagrody dopiero wówczas, gdy pracodawca mu ją przyzna. W tym zakresie pracodawca posiada określony zakres swobody, ograniczony w szczególności nakazem równego traktowania pracowników.

Osoby tworzące akty płacowe powinny zatem dołożyć szczególnej staranności przy formułowaniu ich treści zgodnie z rzeczywistą intencją pracodawcy. Decydujące znaczenie ma bowiem określenie przesłanek lub okoliczności, w których dane świadczenie ma być wypłacone pracownikowi, a nie sama nazwa danego świadczenia.

Autor: Anna Kamińska, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy