

Czy to premia, czy nagroda**Izabela Kwacz, [adwokat Warszawa](#), Rödl & Partner**

Prawo do premii przysługiwało wszystkim pracownikom zatrudnionym na kontrakcie, skoro wszyscy legitymowali się określonym „wkładem” pracy, zaś w sposób uznaniowy ustalana była wysokość tego świadczenia.

Tak uznał Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z 13 grudnia 2016 roku, III APa 65/15.

W pozwie z 28 marca 2014 r. R.C. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pracodawcy – spółki akcyjnej z siedzibą w W. 110 tys. zł tytułem zaległej premii. W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż od 2004 r. do 31 marca 2008 r. pełnił funkcję kierownika kontraktu budowy. Zgodnie z regulaminem premiowania pracowników budowy obowiązującym u pracodawcy, jako kierownikowi kontraktu, była należna mu premia, którą pracodawca w 2009 r. wypłacił pozostałym pracownikom, a jego bezpodstawnie jej pozbawił.

Pozwany pracodawca w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa wskazując, iż podział funduszu premiowego miał charakter uznaniowy. Kierownik kontraktu przy formułowaniu propozycji podziału premii dla poszczególnych pracowników brał pod uwagę, jakość i ilość pracy danego pracownika, zaangażowanie w wykonanie zadań, przestrzeganie dyscypliny pracy oraz zasad obowiązujących w spółce, czas zatrudnienia na danym kontrakcie. Ostatecznie o wysokości premii decydował jednak dyrektor oddziału. Stanowiła ona swoistą nagrodę dystrybuowaną przez pracodawcę. Jedynie sposób utworzenia i wysokość funduszu premiowego wynikała z postanowień regulaminu. Sąd okręgowy oddalił powództwo w całości. Przyjął, że dochodzone przez powoda świadczenie w swej istocie pozostawało nagrodą a zatem nie miało charakteru roszczeniowego. Taka ocena spornego świadczenia, zdaniem sądu pierwszej instancji, uzasadniona była postanowieniami regulaminu premiowania pracowników budowy, które w sposób konkretny określały jedynie system tworzenia funduszu premiowego, co nie jest wystarczającą przesłanką pozytywnie warunkującą nabycie prawa do indywidualnej premii przez konkretnego pracownika. Sam zaś podział funduszu, w ocenie sądu, miał charakter uznaniowy i zależał od wkładu pracy pracownika na kontrakcie, które to pojęcie jest określeniem znaczeniowo pustym.

Apelację od wyroku wniósł powód, która w ocenie sądu apelacyjnego była zasadna. Sąd apelacyjny uznał, że sporne świadczenie miało jednak charakter premii, co prowadzić musiało do zmiany zaskarżonego wyroku i zasądzenia kwoty wskazanej w apelacji wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu.

Komentarz eksperta**Izabela Kwacz, [adwokat w warszawskim biurze Rödl & Partner](#)**

Istota sporu sprowadzała się do oceny charakteru świadczenia dochodzonego przez powoda, a mianowicie czy świadczenie to stanowiło premię w ścisłym tego słowa znaczeniu, czy też miało uznaniowy charakter i jako takie było nagrodą. Sąd apelacyjny w tym celu dokonał wykładni przepisów regulaminu premiowania, stanowiącego podstawę dochodzonego świadczenia oraz innych dokumentów wewnątrzzakładowych odnoszących się do dodatkowych składników wynagrodzenia. W wyniku dokonanej wykładni sąd apelacyjny uznał, iż roszczenie powoda miało charakter premii. Przesądziło o tym m.in. postanowienie regulaminu premiowania, zgodnie, z którym „pracownik nabywa prawo do premii lub jej części tylko i wyłącznie w przypadku pozostawania w stosunku pracy z pracodawcą w momencie wypłaty danej części premii” oraz postanowienie stanowiące o tym, iż podział funduszu premiowego na pracowników zależy od wkładu pracy pracownika na kontrakcie. Ponadto zostały określone kryteria, które winny być uwzględnione przez kierownika kontraktu w ramach kalkulacji wysokości premii. W konsekwencji zdaniem sądu apelacyjnego prawo do premii przysługiwało wszystkim pracownikom zatrudnionym na kontrakcie, a uznaniowa była jedynie wysokość premii.

Ukształtowane i utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego, przyjmuje, że dla określenia charakteru świadczenia decydujący jest fakt, czy odpowiednie akty prawne (umowa o pracę) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory); w takim przypadku mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa (tak zwany roszczeniowy

charakter świadczenia). Jeśli nabycie prawa do świadczenia zależy wyłącznie od decyzji (uznania) pracodawcy mamy do czynienia z nagrodą (premią uznaniową) (wyrok Sądu Najwyższego z 21 września 2006 r., II PK 13/06, LEX). Komentowany wyrok ukazuje jak istotne jest określenie zasad przyznawania dodatkowych składników wynagrodzenia dla pracowników. Nieprecyzyjne zapisy w regulaminach, czy nawet umowie o pracę mogą rodzić wątpliwości, a nawet spory sądowe z pracownikiem. W celu uniknięcia takich sytuacji, pracodawca powinien bardzo precyzyjnie formułować postanowienia dotyczące premii, tj. wskazywać wszystkie przesłanki do jej nabycia, terminy przyznawania i wypłaty, sposób ustalania jej wysokości, okoliczności uzasadniające jej nieprzyznanie lub obniżenie wysokości. O nagrodzie można, a nawet lepiej, nie wspominać w żadnym dokumencie i przyznawać ją w czasie i wysokości wedle uznania pracodawcy.

Źródło: <http://www.rp.pl/Place/306259972-Czy-to-premia-czynagroda.html?template#ap-1>