

## Nagroda a premia

**Podstawowym i niezbędnym elementem wynagrodzenia jest tzw. wynagrodzenie zasadnicze. W praktyce jednak rzadko zdarza się, aby było ono jednocześnie elementem jedynym. Najczęściej uzupełniają je bowiem różne dodatki i/lub dopłaty, a także nagrody i premie. Zwłaszcza te ostatnie pojęcia bywają często mylnie uważane za tożsame.**

Z prawnego punktu widzenia są to świadczenia o odmiennym charakterze. Różnice między nimi nie sprowadzają się bowiem tylko do nazwy, ale do tak ważnych kwestii, jak możliwość skutecznego dochodzenia prawa do tego składnika wynagrodzenia przed sądem, czy też przesłanek jego uzyskania. Tym zaś co je łączy jest na pewno ich niestały charakter oraz rola „uzupełnienia” wynagrodzenia zasadniczego.

### Premia

Premia bez wątpienia jest jednym z najważniejszych elementów, które zwiększają wynagrodzenie. Mimo tego w kodeksie pracy żaden przepis bezpośrednio jej nie dotyczy. Co ciekawe jest to jednocześnie świadczenie dużo bardziej sformalizowane niż nagroda, która ma umocowanie kodeksowe (o czym niżej).

Formalizm premii wynika z jej konstrukcyjnej cechy, jaką jest uzależnienia prawa do jej uzyskania od spełnienia określonych, sprawdzalnych i zobiektywizowanych przesłanek pozytywnych (np. wyrobienie określonej normy pracy), przy jednoczesnym niespełnieniu przesłanek negatywnych (tzw. reduktorów premii, np. zmniejszenie premii o określoną wysokość za każdy opuszczony dzień roboczy w danym miesiącu). Z takiej konstrukcji wynikają dwie, ściśle ze sobą połączone konsekwencje.

Po pierwsze przesłanki te muszą zostać ustalone w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania, lub w samej umowie o pracę, co wynika z art. 77<sup>1</sup> oraz 77<sup>2</sup> §§ 2 i 3 kodeksu pracy. W przepisach tych stwierdza się, iż wymienione akty określają m.in. inne niż wynagrodzenie świad-

czenia związane z pracą i zasady ich przyznawania. Niewątpliwie właśnie kwestie związane z premiami są takimi regulacjami. W praktyce występują również tzw. regulaminy premiowania, dla których podstawą istnienia mogą być zapisy ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. 01.79.854 z późn. zm.), która w art. 27 ust. 3 nakłada na pracodawcę obowiązek ich ustalania i zmieniania w porozumieniu z zakładową organizacją związkową. Wydaje się jednak, iż regulaminy premiowania powinny być wprowadzane jako samodzielne akty jedynie w sytuacji braku u pracodawcy układu zbiorowego lub regulaminu wynagradzania, w przeciwnym razie zaś powinny stanowić załączniki do tych aktów (o ile kwestie premii nie stanowią po prostu jednego z ich integralnych elementów), co pośrednio wynika z przytoczonych powyżej przepisów kodeksu pracy. Warto również zwrócić uwagę, iż w każdym przypadku ustawodawca zagwarantował udział związków zawodowych w procesie ustalania premii.

Z takiego „umiejscowienia” zapisów dotyczących premii wynika z kolei niezwykle ważna cecha tego świadczenia jaką jest automatyczne nabycie prawa do niego po spełnieniu określonych przesłanek. Tym samym wszelkie „decyzje” pracodawcy dotyczące przyznania bądź nie, wysokości, zmiany czy też cofnięcia premii mają jedynie charakter deklaratoryjny, potwierdzający dany stan. Co więcej pracownikom przysługuje roszczenie o wypłatę premii do której uzyskali prawo, a z roszczeniem tym można wystąpić do sądu pracy. Co ważne, kontroli sądowej podlega samo prawo wypłaty premii, natomiast kognicji sądu pracy nie podlega ocena słuszności przesłanek, które według zakładowego regulaminu premiowania warunkują nabycie przez pracownika premii (por. wyr. SN z dnia 23.02.1999 r., I PKN 589/98, OSNP 2000/7/272).

## Nagroda

Zgodnie z art. 105 kp pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia.

Podstawową cechą nagrody jest jej uznaniowy charakter, co zdaniem SN oznacza, iż „zarówno przyznanie jej pracownikowi, jak i określenie wysokości nagrody należy do zakresu swobodnego uznania zakładu pracy” (wyrok z dnia 08.06.1977 r., I PR 175/76).

W tym wypadku pracodawca może więc dowolnie, według nigdzie nie zapisanych zasad (bazując jedynie na regulacji kodeksowej) przyznawać nagrody pracownikom. Skutkiem tego pominięcie przy przyznawaniu nagrody nie stanowi podstawy do jakichkolwiek roszczeń, chyba że pracownik wykaże, że pominięcie go łamie zasady równego traktowania i niedyskryminacji pracowników. Wyjątkowo roszczenie o wypłatę nagrody może być wymagalne, jeżeli pracodawca najpierw ją przyznał, a następnie odmawia jej wypłaty. Jest to bowiem oświadczenie woli, które zgodnie z art. 61 kodeksu cywilnego (w związku z art. 300 kp) nie może być jednostronnie cofnięte.

Wbrew pozornie prostemu odróżnieniu premii od nagrody charakter pewnych świadczeń potrafi budzić wątpliwości, np. ze względu na potoczne nazewnictwo. W szczególności przykładem może być tzw. nagroda jubileuszowa, która w rzeczywistości jest premią (prawo do niej nabywa się po spełnieniu określonej przesłanki, jaką jest staż pracy) z wszelkimi tego konsekwencjami.

Podsumowując rozważania dotyczące różnic pomiędzy premią a nagrodą warto przytoczyć wyrok SN z dnia 21.09.2006 r., II PK13/06 (OSNP 2007/17-18/254), w którym trafnie stwierdzono, iż „Pracodawca, ustalając spełnienie przez pracownika ocennych warunków przyznania świadczenia, dysponuje pewnym zakresem swobody, lecz jeśli są to warunki konkretne i sprawdzalne, to świadczenie jest premią, a nie nagrodą.”

Podsumowując rozważania dotyczące różnic pomiędzy premią a nagrodą warto przytoczyć wyrok SN z dnia 21.09.2006 r., II PK13/06 (OSNP 2007/17-18/254), w którym trafnie stwierdzono, iż „Pracodawca, ustalając spełnienie przez pracownika ocennych warunków przyznania świadczenia, dysponuje pewnym zakresem swobody, lecz jeśli są to warunki konkretne i sprawdzalne, to świadczenie jest premią, a nie nagrodą.”

## Potrącenia z wynagrodzenia za zgodą pracownika

**Nie ulega wątpliwości, iż jedną z podstawowych funkcji prawa pracy jest funkcja ochronna. Najbardziej zaś widocznymi i oczywistymi obszarami, w których funkcja ta znajduje swój wyraz jest niewątpliwie bezpieczeństwo i higiena pracy (czyli ochrona życia i zdrowia pracowników) oraz wypłata wynagrodzenia. Z kolei jednym z instrumentów ochrony wynagrodzenia jest ustawowe ograniczenie możliwości dokonywania z niego potrąceń.**

Z punktu widzenia przepisów regulujących wskazane zagadnienie potrącenia z wynagrodzenia można podzielić na dwie kategorie, zaś kryterium je różnicującym jest wola pracownika. Wyróżnia się zatem potrącenia, do których dokonania zgoda pracownika nie jest wymagana (np. potrącenie alimentów, innych należności czy też kar porządkowych) oraz takie, które są dokonywane właśnie za jego zgodą (a często wręcz na jego wniosek).

O ile w pierwszym wypadku przesłanką wprowadzenia możliwości dokonania potrącenia jest umożliwienie wierzycielom dochodzenia swoich roszczeń od pracownika – dłużnika, o tyle w drugim podstawą jest słuszne spostrzeżenie, że w pewnych sytuacjach to pracownik

będzie zależało na spłacie długu lub (rzadziej) należności w drodze potrąceń dokonywanych z jego wynagrodzenia.

Podstawę prawną stanowi w tym wypadku art. 91 kodeksu pracy. Zezwala on na dokonywanie innych niż wymienionych w art. 87 § 1 i 7 kp („przymusowych”) potrąceń z wynagrodzenia tylko za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie. Przepis ten zezwala na dokonywanie potrąceń zarówno na rzecz pracodawcy jak i osób trzecich. Od 1 czerwca 2004 r. wprowadzone zostało ograniczenie w postaci kwoty wolnej od potrąceń, nawet przy wyrażeniu zgody na potrącenia. Część wynagrodzenia, która nie może ulec potrąceniu zależy od tego na czym rzecz jest ono dokonywane. I tak:

- przy potrącaniu należności na rzecz pracodawcy – wolna jest kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- przy potrącaniu innych należności – wolna jest kwota 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę.

## **Prawidłowe wyrażenie zgody na potrącenie**

Sąd Najwyższy rozpatrywał kilka kwestii związanych ze stosowaniem artykułu 91 kp. Analiza orzeczeń ich dotyczących pozwala zorientować się, które elementy konstrukcji potrąceń za zgodą pracownika budzą najczęściej kontrowersji i problemów.

Przede wszystkim omawianie te należy zacząć od wyroku z dnia 1 października 1998 r., I PKN 366/98, w którym Sąd Najwyższy podkreślił, że „Wyrażenie przez pracownika, bez zachowania formy pisemnej, zgody na dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia za pracę innych należności niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 KP jest nieważne (art. 58 § 1 KC w związku z art. 91 i 300 KP).” Uznaje się, że sankcja bezwzględnej nieważności działa z mocą wsteczną, skutkiem czego pracownik może w razie niezachowania wymaganej formy pisemnej wystąpić z roszczeniem o zapłatę należnego wynagrodzenia wraz z odsetkami za zwłokę. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że w pisemnym oświadczeniu pracownik musi wyraźnie określić, na czym rzecz i w jakiej wysokości mają być dokonywane potrącenia.

Pracownik nie może zostać zmuszony do wyrażenia zgody na dokonanie potrącenia wierzytelności, która jest sporna zarówno co do zasady jak i wysokości. Jego odmowa nie może zostać uznana za sprzeczną z art. 8 kp. Takie stanowisko Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z dnia 14 października 1997 r., I PKN 319/97, oznacza, że pracownik ma prawo bez jakichkolwiek konsekwencji w sferze indywidualnych stosunków pracy nie wyrazić zgody na dokonanie potrąceń jakichkolwiek należności z wynagrodzenia za pracę.

Aż dwa orzeczenia Sądu Najwyższego dotyczą wprost sytuacji, w której zgoda na

potrącenia jest wyrażona w sposób blankietowy, czyli dotyczy nie konkretnych, lecz potencjalnych należności. W uchwale z dnia 4 października 1994 r., I PZP 41/94 SN postanowił, że „Wyrażenie przez pracownika, a podstawie art. 91 KP w umowie o wspólnej odpowiedzialności materialnej, zgody na potrącenia przez zakład pracy z wynagrodzenia za pracę należności z tytułu niedoborów, które mogą się ujawnić w przyszłości w wyniki inwentaryzacji – jest nieważne”. W podobnym tonie, zabraniającym takich praktyk, utrzymany jest wyrok SN z dnia 5 maja 2004 r., I PK 529/03. W tezie stwierdzono, że „Zgoda (...) na potrącenie (...) może dotyczyć tylko konkretnych, a nie ewentualnych czy spornych należności”.

## **Regulacje pozakodeksowe**

Na koniec rozważań o potrąceniach za zgodą pracownika należy wspomnieć, że poza kodeksem pracy znajduje się jeszcze jedna regulacja dotycząca tej materii. Zawiera ją ustawa o związkach zawodowych. W myśl art. 33<sup>1</sup> tego aktu pracodawca, na pisemny wniosek zakładowej organizacji związkowej i za pisemną zgodą pracownika, jest obowiązany pobierać z wynagrodzenia pracownika składkę związkową w zadeklarowanej przez niego wysokości. Właśnie umożliwienie dokonywania takich składek pracownikom, których wynagrodzenie nie przekracza lub przekracza bardzo niewiele minimum ustawowe, jest przyczyną obniżenia progu wynagrodzenia gwarantowanego przy potrąceniach za zgodą pracownika na rzecz podmiotów innych niż pracodawca.

- Jakub Szmit - Specjalista w Zespole Prawnym KK NSZZ „Solidarność”  
- e-mail [j.szmit@solidamosc.org.pl](mailto:j.szmit@solidamosc.org.pl)

## **Dane GUS**

### **Inflacja**

W ujęciu miesięcznym ceny towarów i usług konsumpcyjnych wzrosły w kwietniu 2009 r., podobnie jak przed miesiącem, o 0,7 proc. Największy wpływ na wskaźnik inflacji miał w tym okresie wzrost cen żywności i napojów bezalkoholowych (o 1,6 proc.) oraz podwyżki opłat związanych z transportem (o 1,4 proc.), które podniosły ten wskaźnik odpowiednio o 0,41 pkt. proc. i 0,12 pkt. proc.

W porównaniu z marcem tego roku, ceny żywności wzrosły w kwietniu o 1,7 proc. (wobec wzrostu o 2 proc. w marcu br.).

W okresie styczeń - kwiecień br. ceny towarów i usług konsumpcyjnych wzrosły o 2,7 proc.

Inflacja w skali roku była wyższa niż w marcu br. (4 proc. wobec 3,6 proc.).

### **PKB za I kwartał 2009r.**

Produkt Krajowy Brutto (PKB) niewyrównany sezonowo wzrósł w I kw. 2009 roku o 0,8% r/r wobec 2,9% w poprzednim kwartale.

## Bezrobocie w kwietniu 2009 r.

Nieznaczna poprawa sytuacji na rynku pracy – taki obraz wyłania się z najnowszych danych podanych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Według szacunków resortu pracy stopa bezrobocia spadła w kwietniu o 0,2 punktu procentowego do 11 proc.

Najważniejsze dane:

- Stopa bezrobocia rejestrowanego w kwietniu 2009 r. – 11 proc.
- Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy – 1 721 tys.
- Liczba ofert pracy zgłoszonych do urzędów pracy – 92 tys.

Jak wynika z raportów nadesłanych przez urzędy pracy, liczba bezrobotnych w kwietniu spadła o 37,8 tys. osób i wyniosła 1 721 tys. osób. Według ministerstwa spadek bezrobocia spowodowany jest czynnikami sezonowymi. Główną przyczyną wyrejestrowywania się z urzędu pracy było bowiem podjęcie zatrudnienia w budownictwie, turystyce, rolnictwie i leśnictwie. Ponadto w dalszym ciągu duża część bezrobotnych wyjeżdżała do pracy do krajów UE.

Od początku roku przybyło 247,2 tys. bezrobotnych. Dla porównania w analogicznym okresie ubiegłego roku (styczeń-kwiecień 2008 r.) z urzędów wyrejestrowano 140,9 tys. osób. Spadek bezrobocia rejestrowanego w kwietniu, był pierwszym od października 2008, gdy bezrobocie wynosiło 8,8 proc. i zmniejszyło się w stosunku do ubiegłego miesiąca o 0,3 pkt.

### Mniej ofert pracy

Wraz ze spadkiem bezrobocia odnotowano w kwietniu 2009 r. również mniejszą ilość ofert pracy, zgłaszanych do urzędów przez pracodawców. Na koniec kwietnia pośredniaki dysponowały 92 tys. ofert – o 2,2 tys. mniej niż w marcu. W analogicznym okresie roku ubiegłego do urzędów pracy napłynęło 123,8 tys. ofert pracy od firm. W przekroju wojewódzkim, okazuje się, że aż w 7 z nich liczba informacji o wakatach zwiększyła się. Najsilniejszy (względny) wzrost nastąpił w warmińsko-mazurskim (o 39,5 proc. tj. 1,5 tys. ofert).

### Stopa bezrobocia

Stopa bezrobocia rejestrowanego, która podaje ministerstwo, ma charakter szacunkowy i obliczana jest na podstawie zatrudnienia w marcu 2009 r. Dokładne wyniki opublikuje Główny Urząd Statystyczny pod koniec miesiąca. Z obecnych szacunków wynika, że stopa bezrobocia wynosi 11 proc. W analogicznych okresach poprzednich lat stopa bezrobocia wynosiła odpowiednio w kwietniu 2008 r. – 10,3 proc., w kwietniu 2007 r. – 13,6 proc., a w kwietniu 2006 r. – 17,2 proc.

W kwietniu spadek bezrobocia od 0,6 do 0,2 punktu procentowego odnotowano w czternastu województwach. Najsilniejszy spadek zarejestrowano w województwach: świętokrzyskim, warmińsko-mazurskim i zachodniopomorskim. Tylko w śląskim i wielkopolskim sytuacja w porównaniu do poprzedniego miesiąca nie uległa zmianie.

- Źródło: MPiPS

## Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w kwietniu 2009 r.

Wyszczególnienie	IV 2009			I-IV 2009
	w liczbach bezwzględnych	III 2009 = 100	IV 2008 = 100	I-IV 2008 = 100
<b>Sektor przedsiębiorstw</b>				
Zatrudnienie w tys.	5308,8	99,7	98,6	99,9
Przeciętne wynagrodzenie ogółem (brutto) w zł	3294,76	98,9	104,8	105,9
w tym bez wypłat z zysku	3292,66	98,9	104,8	105,9

Materiał zebrała: Maria Kościńska

źródło: „Tygodnik Solidarność”, GUS, MPiPS