

WŁODZIMIERZ PIOTROWSKI

POJĘCIE PREMII I MECHANIZM PRAWNY POWSTANIA  
PRAWA DO PREMII

I. UWAGI WSTĘPNE .

1. Zagadnienia wynagrodzenia za pracę, a zwłaszcza niektórych jego składników stanowią przedmiot wspólnego zainteresowania nauk ekonomicznych i prawnych. Badanie tych zagadnień ze stanowiska każdej z tych dyscyplin nie może jednak ograniczać się do jednostronnego 'ujmowania problemu. Konieczne jest podejście kompleksowe, uwzględniające zarówno aspekty ekonomiczne, jak i prawne. Postulat ten wydaje się szczególnie aktualny w odniesieniu do opracowań na temat premii. Jest ona bowiem nie tylko jednym z ważnych instrumentów ekonomicznych kierowania procesem pracy, ale także istotnym składnikiem wynagrodzenia za pracę, kształtującym dochód pracownika i jego rodziny, który podlegać musi w określonym zakresie ochronie prawnej.

Okoliczność ta uzasadnia nie tylko potrzebę ożywienia refleksji teoretycznej nad problematyką premii w ogóle, ale także konieczność zespolenia badań ekonomistów i prawników. Dorobek obu dyscyplin naukowych w tej dziedzinie jest niewystarczający. Wśród wielu cennych opracowań na temat płac, polska myśl ekonomiczna nie ma opracowania monograficznego na temat premii. Dzieje się tak zapewne dlatego, że „w teorii płac nie ma zgodności co do tego, czym w swojej istocie jest premia”<sup>1</sup>.

W dorobku nauk prawnych poza opracowaniem problemów prawnych wynagrodzenia, porządkującym podstawowe pojęcia i zagadnienia<sup>2</sup>, problematyce premiowania poświęcono jedynie drobniejsze prace<sup>3</sup> i frag-

<sup>1</sup> L. Borcz, *Prawo podziału według pracy (teoria a praktyka przemysłu)*, Warszawa 1970, s. 136.

<sup>2</sup> M. Świącicki, *Prawo wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1963, s. 48 - 55, 149 - 163.

<sup>3</sup> D. Kołakowska, *Próba ujednoczenia terminologii w zakresie prawa do wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1973, *Studia i Materiały IPiSS*, z. 3. W. Muszalski, *Wysługa pracy*, Warszawa 1969; J. Nowacki, *Problem celowości i dopuszczalności reduktorów premiovych jako kar pozaregulaminowych*. Biuletyn IGS nr 3 - 4 oraz

menty podręczników<sup>4</sup>. Dotychczasowy stan refleksji teoretycznej nie pozostaje bez związku z zupełnym niemal brakiem ustawowej reglamentacji premii. O potrzebie zainteresowania nauki tymi zagadnieniami świadczą dość częste zmiany systemów premiowania, będące wyrazem niedoskonałości dotychczasowych i przejawem poszukiwania nowych, bardziej doskonałych rozwiązań.

2. Opracowanie niniejsze nie zmierza do wypełnienia istniejącej luki, celem jego jest jedynie próba przedstawienia dotychczasowego dorobku doktryny i orzecznictwa w uregulowaniu problemów premiowania wyłaniających się na tle aktualnych systemów premiowych. Choć kodeks pracy<sup>5</sup> wyraźnie nie mówi w żadnym ze swych przepisów o premii, szereg jego przepisów ma doniosłe znaczenie dla praktyki premiowania pracowników, wnosząc także pewne zmiany w dotychczas istniejącym porządku prawnym. Zmiany te zostały w niniejszej pracy wyraźnie podkreślone.

3. Wynagrodzenie za pracę, którego jednym ze składników jest premia, odgrywa ważną rolę jako jedna z form podziału dochodu, narodowego oraz jako instrument gospodarowania. Wynagrodzenie za pracę stanowi dla poszczególnego pracownika ekwiwalent za jego pracę na rzecz zakładu pracy. Rola wynagrodzenia nie ogranicza się wszelako tylko do określenia wielkości dochodu pracownika, jest także jednym z czynników wyznaczających społeczną rangę wykonywalnej pracy oraz kształtującym stosunki międzyludzkie w procesie pracy, a więc spełnia także istotne funkcje społeczne<sup>6</sup>. Wynagrodzenie za pracę stanowi jeden z motywów podejmowania pracy, wyboru jej miejsca i rodzaju, jak również szeregu dalszych zachowań determinujących rozwój osobowości pracownika oraz efektywność jego pracy. Fakt ten powoduje, iż wynagrodzenie za pracę dla podmiotów gospodarujących nie jest tylko elementem kosztów produkcji, pozwalającym na racjonalizację zatrudnienia, lecz również doniosłym czynnikiem (kierowania przebiegiem procesów gospodarczych<sup>7</sup>. Przez wy-

tenże, *Wewnątrzzakładowa odpowiedzialność pracowników w świetle praktyki przedsiębiorstw*. PiP 1968, z. 2, W. Szubert, *Glosa do orzeczenia SN z dnia 31 X 1956 r.* 4 CR 1092/56, OSPiKA poz. 23/1958; H. Szurgacz, *Premie robotników*, PiZS 1972, nr 9.

<sup>4</sup> Zob. *Prawo pracy dla praktyków* pod red. E. Modlińskiego i H. Borkowskiego. Warszawa 1971; Z. Salwa, *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1971; M. Święcicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968; W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972; W. Jaśkiewicz, C. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy, zarys wykładu*, Warszawa 1970.

<sup>5</sup> Ustawa z dnia 26 VI 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. nr 24, poz. 141), dalej cytuję w skrócie: k.p.

<sup>6</sup> Szerzej na ten temat pisze A. Melich, *Spoleczna funkcja plac*, Warszawa 1971, s. 164 passim.

<sup>7</sup> Na temat funkcji płacy zob. A. Melich, op. cit., s. 54 i n. oraz W. Krencik, *Podstawy i kierunki polityki plac w PRL*, Warszawa 1972, s. 13 - 15.

nagrodzenie za pracę można bowiem oddziaływać na rozmieszczenie przestrzenne zatrudnionych oraz na ich zachowanie w (procesie pracy, na wzrost ich kwalifikacji zawodowych i zainteresowania wynikami działalności gospodarczej.

Nie wszystkie jednak składniki wynagrodzenia za pracę nadają się jednakowo do realizacji tego celu. Wynagrodzenie zasadnicze ustalone według tzw. metody czasowej<sup>8</sup> nadaje się w znaczenie mniejszym zakresie do pełnienia roli stymulatora aniżeli wynagrodzenie ustalone według tzw. metody wynikowej. Ta bowiem polega na stosowaniu akordu, prowizji i premii, tj. składników wynagrodzenia, których wysokość zdeterminowana jest przez wynik pracy. Oddziaływanie wynagrodzenia akordowego i prowizji jest jednak jednostronne, gdyż stymulują one przede wszystkim zwiększenie efektów ilościowych. Natomiast premia dzięki specyficznemu i bardziej elastycznemu sposobowi ustalenia warunków jej uzyskania może być wykorzystana tak dla stymulowania działań zmierzających do maksymalizacji efektów ilościowych jak i jakościowych, terminowości wykonania pracy, oszczędności energii, surowca i narzędzi. Premia służy także do kształtowania określonych zachowań pracowników, które aczkolwiek nie znajdują wyrazu w konkretnych wymiernych efektach, są niekiedy konieczne dla ich osiągnięcia. Przykładem zastosowania omawianej formy wynagrodzenia są premie przysługujące z tytułu długoletniego zatrudnienia<sup>9</sup> lub też nieprzerwanej, zdyscyplinowanej pracy w jednym zakładzie pracy<sup>10</sup>.

Przedstawione walory premii kwalifikują ją do roli uzupełniającego elementu wynagrodzenia za pracę, występującego bądź to obok wynagrodzenia czasowego (tzw. wynagrodzenia czasowo-premiowe) i akordowego (akordowo-premiowe), bądź także obok prowizji (prowizyjno-premiowe). Premia nie występuje nigdy jako samodzielny składnik wynagrodzenia za pracę. W takim charakterze występuje w niektórych stosunkach prawnych z zakresu prawa cywilnego (art. 919 k.c).

Udział premii w dochodach pracowniczych jest stosunkowo nieduży. Maksymalne premie dla większości pracowników nie przekraczają 25% zarobku wobec 50 lub nawet 80% zarobku w dawniejszych systemach

<sup>8</sup> Polega ona na ustaleniu wielkości wynagrodzenia za pomocą jednostek czasu. Kodeks pracy w art. 81 § 1 wymienia stawkę godzinową i miesięczną. Wynagrodzenie czasowe wyznacza osobiste zaszeregowanie pracownika i przysługuje ono nie tylko w razie gotowości do jej wykonania, lecz także w razie zaistnienia przeszkód dotyczących zakładu pracy.

<sup>9</sup> Tzw. premie jubileuszowe przewidziane w wielu układach zbiorowych pracy. Nazywane są niekiedy nagrodami jubileuszowymi.

<sup>10</sup> Obecnie rolę tę pełni nagroda z zakładowego funduszu nagród przewidziana przez ustawę z dnia 23 VI 1973 o zasadach tworzenia i podziału zakładowego funduszu nagród oraz zakładowych funduszy socjalnego i mieszkaniowego (Dz. U. nr 27, poz. 150) oraz rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 X 1973 r. w sprawie zakładowego funduszu nagród (Dz. U. nr 41, poz. 249).

premiowych<sup>11</sup>. Zmniejszenie 'wielkości premii i zwiększenie płacy stałej nie świadczy, wbrew pozorom, o osłabieniu stymulacyjnego oddziaływania wynagrodzenia za pracę. Jest ono zabiegiem zmierzającym do jego wzmocnienia przez podniesienie roli pozostałych elementów wynagrodzenia, szczególnie wynagrodzenia zasadniczego. W praktyce jednak obserwuje się, obok dążenia do wzmocnienia roli płacy zasadniczej, powstawanie nowych rodzajów premii, często poza funduszem płac, dla osiągnięcia doraźnych celów gospodarczych.

Istnienie wielu rodzajów premii określanych w różnych aktach płacowych zwiększa chaos terminologiczny i stwarza niebezpieczeństwo kolizji tytułów premiowych. Nazbyt bowiem liczne tytuły do premii powodują niejasność stanu prawnego, osłabiają stymulacyjne działanie samej premii. Warunkiem zaś skutecznego działania motywacyjnego premii na uczestników procesu pracy jest maksymalna zrozumiałość warunków jej uzyskania przez poszczególnego pracownika.

## II. POJĘCIE PREMII

1. Omówienie pojęcia premii należy poprzedzić niezbędnymi ustaleniami terminologicznymi, ponieważ sama nazwa „ premia” pojęcia tego nie wyjaśnia. W języku potocznym, a niekiedy także w języku aktów prawnych, termin premia bywa utożsamiany z nagrodą. Etymologiczne znaczenie obu tych terminów jest rzeczywiście identyczne. Określenie „ premia” wywodzi się z łacińskiego *praemium*, które oznacza pierwszeństwo oraz nagrodę. Pomim o to nie można nazw tych używać zamiennie. Na gruncie obowiązujących od dłuższego czasu przepisów płacowych ustaliła się konwencja zastrzegająca nazwę „nagroda” dla świadczeń całkowicie uznaniowych przyznawanych doraźnie za szczególne osiągnięcia, nie będących przedmiotem uprawnienia pracownika i nie stanowiących jego wynagrodzenia za pracę, jakim jest premia przysługująca w razie spełnienia z góry określonych warunków, wchodzących w skład treści stosunku pracy<sup>12</sup>. Konwencja powyższa nie jest niestety przestrzegana w mowie potocznej, a także w treści aktów prawnych. Niektóre z nich posługują się nazwą „ premia” i „nagroda” nader swobodnie, uważając nawet terminy te za synonimy<sup>13</sup>. Nie jest to sytuacja korzystna, gdyż utrudnia ona rozgraniczanie obu tych pojęć i powoduje niekiedy spory, których można by uniknąć. Dla ustalenia więc, ozy pracownikowi przysługuje premia czy też inne świadczenie, nazwa występująca w akcie płacowym nie

<sup>11</sup> Granice maksymalnej wysokości premii rozważa S. Borkowska, *Zespołowe bodźce materialne*, *Ekonomista* 1972, nr 5.

<sup>12</sup> Zob. prace wymienione w przypisie 4.

<sup>13</sup> Tak § 8 nieobowiązującej już uchwały nr 132 RM z dnia 4 V 1964 r. (M. P., nr 32, poz. 140) oraz cytowana w przypisie 10 ustawa z dnia 23 VI 1973 r. i wydane na jej podstawie przepisy wykonawcze.

może być czynnikiem decydującym. Istotne znaczenie ma jedynie treść przepisów płacowych określających warunki uzyskania premii<sup>14</sup>. Dlatego celowe jest ustalenie cech uprawnienia premiowego oraz omówienie mechanizmu prawnego jego powstania.

2. Cechą wyróżniającą premię od innych składników płacy jest to, że nie występuje ona nigdy w ramach stosunku pracy samodzielnie. Premia jest zawsze dodatkowym składnikiem płacy, uzupełniającym wynagrodzenie zasadnicze i może występować zarówno obok wynagrodzenia czasowego jak i akordowego. Rola premii polega na wzmożeniu bodźcowego oddziaływania w zakresie, w którym takie oddziaływanie płacy zasadniczej jest niewystarczające. Premia obok wynagrodzenia czasowego (tzw. wynagrodzenie czasowo-premiewe) zachęca głównie do wzrostu efektywności pracy, intensyfikacji jej wydajności. Natomiast premia występując łącznie z wynagrodzeniem akordowym służy do zwiększenia zainteresowania pracownika poprawą wskaźników jakościowych.

Jako składnik wynagrodzenia za pracę premia jest częścią ekwiwalentu za pracę, dokładnie mówiąc ekwiwalentem za pewne szczególne jej właściwości: ilościowe bądź jakościowe, które są z góry określone w przepisach płacowych, podobnie jak określana jest także wysokość należności pracownika. Zespół norm określających przesłanki powstania uprawnienia do premii oraz jej wysokość tworzy pewną całość, którą nazywają niektórzy układem warunkującym premię<sup>15</sup>, nazywanym także regulaminem premiowania. Normy te mogą być ustalone przez podmiot zatrudniający wspólnie z organami przedstawicielskimi załogi lub też określają je akty płacowe, do których obok układów zbiorowych pracy należą uchwały rządu lub zarządzenia ministrów. Określone w tych aktach warunki uzyskania prawa do premii są elementem treści stosunku pracy i ich zmiana powodująca obniżenie wysokości uprawnienia premiowego lub jego utratę wymaga zgody pracownika lub wypowiedzenia warunków płacy. Premia jest bowiem częścią wynagrodzenia za pracę i podlega takiej samej ochronie jak pozostałe składniki wynagrodzenia za pracę.

Od wynagrodzenia zasadniczego nie różni się więc premia charakterem prawnym, lecz jedynie odmiennym sposobem ustalenia uprawnienia premiowego i określenia jej wysokości. Wynagrodzenie zasadnicze według systemu czasowego ustala się przez pomnożenie stawki czasowej przez liczbę jednostek czasu przepracowanych przez pracownika. Podobnie przejrzysty i prosty jest sposób ustalenia wysokości zarobku przy systemie płacy akordowej, gdzie cenę jednostkową wykonanej pracy mnoży się przez liczbę wykonanych operacji roboczych.

<sup>14</sup> Tak M. Świącicki, *Prawo wynagrodzenia za pracę*, s. 160 - 161. Podobnie orzeczenie SN z dnia 7 XII 1963 r. KII PR 846/63) OSN 1965, z. 2, p. 25.

<sup>15</sup> Nazwę tę zaproponował M. Świącicki, op. cit., s. 155.

Ustalenie powstania uprawnienia premiowego wymaga bardziej złożonego postępowania, gdyż warunki (uzyskania prawa do premii, tworzące układ warunkujący premii, są z reguły bardziej skomplikowane i składają się nie tylko z pozytywnych, lecz także z negatywnych przesłanek. Mimo spełnienia przesłanki pozytywnej pracownik może nie nabyć uprawnienia premiowego<sup>16</sup> lub nabędzie je w mniejszym zakresie, jeżeli jednocześnie zajdą okoliczności przewidywane w regulaminie premiowania stanowiące przesłankę negatywną premii. Postępowanie zmierzające do ustalenia uprawnienia premiowego nazywane bywa premiowaniem<sup>17</sup>.

Premiowanie polegać może bądź na ustaleniu dopełnienia przez pracowników warunków określonych w regulaminie premiowania, względnie stwierdzeniu powstania określonych efektów, bądź też niekiedy na dokonaniu pozytywnej oceny wykonania pracy. Mimo znacznego rozbudowania przepisów niektórych regulaminów premiowania, nie jest możliwe dla wszystkich rodzajów zatrudnienia pełne zobiektywizowanie warunków uprawnienia do premii. Niekiedy konieczne jest pozostawienie do uznania podmiotu zatrudniającego ustalenie spełnienia warunków premiowania. Istnienie tego rodzaju regulaminów premiowania, pozostawiających do częściowego „uznania” podmiotu zatrudniającego powstanie prawa do premii dało asumpt do przeciwstawiania tego rodzaju premii jako „uznaniowych” premiom regulaminowym opartym na w pełni zobiektywizowanym układzie warunkującym jej powstanie. Przeciwstawienie takie nie wydaje się celowe, gdyż każda premia stanowiąca element wynagrodzenia za pracę ma charakter regulaminowy w tym sensie, że jej powstanie nie zależy tylko od uznania podmiotu zatrudniającego, lecz od spełnienia warunków z góry określonych, których zaistnienie podlega ocenie podmiotu zatrudniającego<sup>18</sup>. Charakter w pełni uznaniowy natomiast ma nagroda, której przyznanie i wysokość określa podmiot zatrudniający. Jego jednostronne oświadczenie o przyznaniu nagrody jest źródłem uprawnienia pracownika do nagrody. Dopiero z chwilą powiadomienia pracownika o przyznaniu nagrody nabywa on do niej prawo, może domagać się jej wypłaty i dochodzi swego roszczenia na drodze spornej. Natomiast przed przyznaniem nagrody pracownik nie ma żadnego prawa, chociażby istnia-

<sup>16</sup> M. Świąćicki posługiwał się na oznaczenie tego pojęcia terminem „roszczenie premiowe”. Nazwę tę zastrzegamy dla szczególnego rodzaju uprawnienia polegającego na możliwości aktualizowania obowiązku organów rozstrzygających spory wydania orzeczenia, umożliwiającego przymusowe zrealizowanie uprawnienia. Na temat rozróżniania pojęć „uprawnienia” i „roszczenia” zob. Z. Ziemiński, *Teoria prawa*. Warszawa—Poznań 1972, s. 135.

<sup>17</sup> Tak M. Świąćicki, op. cit., s. 150.

<sup>18</sup> Orzeczenie SN. z dnia 7 XII 1963 r. II PR 846/62 — PSN 1965, z. 2, poz. 25, słusznie zwraca uwagę na to, iż nie jest istotne dla charakteru prawnego premii samo istnienie lub nieistnienie regulaminu premiowania, lecz ważna jest treść przepisów płacowych oraz to, czy uzależnia prawo do świadczenia od spełnienia warunków, czy też od uznania kierownika zakładu pracy.

ły przepisy mówiące o możliwości jej przyznania. Przepisy te są adresowane do kierowników zakładu pracy i określają ich kompetencje w zakresie wydatkowania środków finansowych zgodnie z ich przeznaczeniem. Działalność ta według kodeksu pracy podlega jedynie kontroli społecznej rady zakładowej, której opinii kierownik zakładu pracy jest obowiązany wysłuchać (art. 107 § 1 k.p.).

W świetle powyższych uwag jest jasne, iż rozstrzygnięcie pytania, czy w konkretnym wypadku prawo przewiduje nagrodę, czy tylko „premię uznaniową”, nie jest pozbawiane skutków prawnych.

Dlatego konieczne jest bardziej precyzyjne zaznaczenie odrębności premii mającej pewne elementy uznania od nagrody. Różnic tych należy dopatrywać się w sposobie określenia przesłanek powstania prawa do premii. Jeżeli przesłanki powstania tego prawa nie są określone i wskutek tego nie jest możliwa kontrola prawidłowości oceny podmiotu zatrudniającego zachowania pracownika, to niewątpliwie mamy do czynienia z nagrodą, chociażby przepisy nazywały ją premią. Natomiast jeśli przepisy płacowe określają przesłanki uprawnienia premiowego w sposób umożliwiający kontrolę prawidłowości oceny ('uznania) podmiotu zatrudniającego, to mamy do czynienia z premią regulaminową, chociaż do jej powstania konieczne jest uznanie kierownika zakładu pracy<sup>19</sup>. Nie ma przy tym większego znaczenia nazwa świadczenia, rozstrzyga jego istota. Przykładem niezgodności nazwy z istotą świadczenia były tzw. nagrody z funduszu zakładowego, których warunki nabycia były w pełni zobiektywizowane i świadczenia te przez orzecznictwo i naukę uważane były za premie<sup>20</sup>. Charakter premii mają (niewątpliwie obecnie także nagrody z zakładowego funduszu nagród<sup>21</sup>.

### III. MECHANIZM POWSTAWANIA UPRAWNIENÍ PREMIOWYCH

1. Postanowienia aktów płacowych przewidujących prawo do premii są dość liczne; zawierają je wszak wszystkie niemal okłady zbiorowe pracy, których jest ponad 100, liczne uchwały rządu i zarządzenia ministrów, jak również uchwały organów centralnych związków spółdzielczych. Przewidziane w tych przepisach warunki powstawania uprawnień premiowych tworzą prawdziwą mozaikę, której przedstawienie w tym opracowaniu

<sup>19</sup> Tak W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, s. 234.

<sup>20</sup> Tak: orzeczenie SN z dnia 8 X 1969 r. II PR 374/69 — OSN z. 7 - 8/70, poz. 139; wyjaśnienie CRZZ z dnia 2 III 1972 r. w sprawie właściwości komisji rozjemczych w sporach o nagrody z funduszu zakładowego (Biuletyn CRZZ nr 6/72, poz. 46). Tak również autorzy podręczników wymieniowych w przypisie 4. Wyjaśnienie CRZZ z dnia 9 IV 1959 r. (Biuletyn CRZZ Nr 4, poz. 73) wyrażało pogląd przeciwny.

<sup>21</sup> G. Szymańska, *Prawo pracownika do nagrody z zakładowego funduszu nagród*, PiP 1971, z. 11, s. 116 uznaje nagrody te jedynie za przypominające premie, chociaż stwierdza istnienie roszczenia o nagrodę.

jest niemożliwe. Jest natomiast możliwe naszkicowanie modelu samego mechanizmu prawnego powstawania uprawnień premiowych, zawierającego jego istotne elementy występujące w większości obowiązujących aktów płacowych.

Za najistotniejszy element układu warunkującego powstanie premii we wszystkich niemal przepisach płacowych uznać należy postanowienia określające warunki powstania uprawnienia premiowego oraz jego wysokość. Warunki powstania uprawnienia różnią się od warunków powstania innych elementów płacy tym, iż składają się z reguły z dwóch przesłanek: p o z y t y w n e j określającej okoliczności, których zaistnienie jest niezbędne dla powstania uprawnienia oraz n e g a t y w n e j, której wystąpienie powoduje ograniczenie lub utratę tego prawa. Dla przesłanki negatywnej zaproponowano w literaturze<sup>22</sup> nazwę r e d u k t o r a p r e m i i, która trafnie opisuje funkcję tej przesłanki w mechanizmie powstawania prawa do premii.

Trzecim wreszcie elementem występującym we wszystkich przepisach premiowych jest określenie wysokości premii, najczęściej przez wyznaczenie jej górnej granicy, czyli limitu. Stąd także postanowienia dotyczące tej kwestii nazywa się po prostu l i m i t e m p e r e m i i<sup>23</sup>, który nie jest tożsamy z limitem funduszu premiowego.

2. Przedstawione powyżej trzy elementy decydujące o powstaniu uprawnienia premiowego określone są w aktach płacowych niekiedy w sposób dostatecznie szczegółowy, a niekiedy tylko bardzo ogólnie. Drugi sposób wymaga skonkretyzowania warunków premiowania na szczeblu zakładu pracy, czego dokonuje się w r e g u l a m i n i e p r e m i o w a n i a.

Opracowanie regulaminu premiowania należy do kompetencji kierownika zakładu pracy, który zgodnie z wyrażoną w kodeksie pracy zasadą aktywnego uczestnictwa w pobudzeniu inicjatywy i aktywności załogi zakładu pracy współdziała z radą zakładową<sup>24</sup> (art. 20 § 1 k.p.). Jeżeli postanowienia układu zbiorowego pracy lub innych aktów płacowych nie precyzują dostatecznie wyrażnie warunków premiowania, wydanie zakładowego regulaminu stanowi *conditio sine qua non* stosowania premii. Brak (regulaminu) uniemożliwia powstanie uprawnienia do premii. Nasuwa się przeto pytanie o charakter prawny regulaminu premiowania, czy jest on aktem normatywnym, czy też tylko załącznikiem do umowy.

Regulamin premiowania różni się w sposób zasadniczy od regulaminu pracy, którego treść i sposób 'Ustanowienia określają przepisy ustawowe, nadające mu, przynajmniej w pewnym zakresie, charakter aktu norma-

<sup>22</sup> Tak M. Świącicki, *Prawo wynagrodzenia za pracę*, op. cit., s. 151.

<sup>23</sup> Ibidem.

<sup>24</sup> Tak również Układ Zbiorowy Pracowników Handlu oraz szereg uchwał rządu.

tywnego. Natomiast regulamin premiowania, jakkolwiek wydany jest przez kierownika zakładu piracy w granicach jego kompetencji przyzanych mu przez przepisy płacowe, nie może być uznany za akt normatywny.

Zawiera on co prawda postanowienia dotyczące sposobu podziału funduszu płac, jednakże postanowienia te obowiązują pracownika nie z mocy regulaminu, lecz dopiero po włączeniu ich do treści konkretnego stosunku pracy w drodze dodatkowej klauzuli umownej, która może być zawarta wyraźnie lub w sposób dorozumiany. Regulamin premiowania nie może więc być sprzeczny z mową, może jednak dokonać zmiany lub uzupełnienia treści stosunku pracy za zgodą pracownika. Konieczne jest zatem zapoznanie pracownika z jego treścią przed rozpoczęciem jego obowiązywania.

Do regulaminów premiowania zaliczano także regulaminy podziału funduszu zakładowego przewidziane w uchylonej już ustawie z dnia 28 III 1958 r. o funduszu zakładowym w przedsiębiorstwach państwowych<sup>25</sup>. Ustawa ta oraz inne akty prawne<sup>26</sup> określały treść i tryb ustanowienia regulaminu premiowania, któremu przypisywano charakter normatywny podobnie jak regulaminowi piracy<sup>27</sup>.

Analogicznie należy oceniać „zakładowy regulamin rozdziału nagród” przewidziany w przepisach wykonawczych<sup>28</sup> do ustawy z dnia 23 VI 1973 r. o zasadach tworzenia i podziału zakładowego funduszu nagród oraz zakładowych funduszów socjalnego i mieszkaniowego<sup>29</sup>, któremu wobec bardzo szczegółowego określenia w przepisach wykonawczych warunków uzyskania prawa do nagrody, pozostaje określenie „kryteriów przyznawania nagród za wyniki pracy ze szczególnym uwzględnieniem jakości produkcji”, a zwłaszcza stopnia winy powodującej obniżenie jej jakości. W tym zakresie regulamin ten, wydany na podstawie upoważnienia ustawowego i w trybie ustawowo określonym ma charakter normatywny.

Wydanie regulaminu premiowania nie jest konieczne dla uzyskania uprawnienia premioвого, jeżeli przepisy płacowe określają w sposób dostatecznie (konkretny i wyraźny) warunki powstania uprawnienia premiowego. W takim wypadku prawo do premii uzyskuje pracownik bezpośrednio na podstawie tych przepisów, jeżeli dopełnił przewidziane w nich warunki. Pojęcie „regulaminu premiowania” używa się również dla określe-

<sup>25</sup> Dz. U. Nr 13/60 poz. 78.

<sup>26</sup> Art. 8 pkt 3 ustawy z dnia 20 XII 1958 r. o samorządzie robotniczym (Dz. U. nr 77, poz. 397).

<sup>27</sup> Por. M. Świącicki, *Prawo pracy*, op. cit., s. 111.

<sup>28</sup> § 6 rozporządzenia RM z dnia 1 X 1973 r. w sprawie zakładowego funduszu nagród (Dz. U. nr 41, poz. 149). Nazwa „nagroda” nie jest w świetle przedstawionych uwag uzasadniona.

<sup>29</sup> Dz. U. nr 27, poz. 150.

nia przepisów płacowych zawartych w układach zbiorowych (pracy, uchwałach rządu. i. innych aktach określających warunki uzyskania premii<sup>30</sup>.

Niektóre rodzaje premii stosowanych w gospodarce 'uspołecznionej przewidują znaczny stopień indywidualizacji warunków premiowania, wymagający wyznaczenia poszczególnym pracownikom lub też ich grupom określonych zadań, których wykonanie stanowi przesłankę premiovą. Wyznaczenie tych zadań następuje w drodze indywidualnie adresowanych do oznaczonego pracownika -oświadczeń zakładu pracy, które uznać należy za dalszy stopień konkretyzacji układu warunkującego premię. Oświadczenie takie stanowi w istocie swej ofertę zawarcia klauzuli dodatkowej do umowy o pracę. Przyjęcie tej oferty następuje najczęściej w drodze dorozumianej lub też wyraźnie przez złożenie podpisu na odpisie pisma zawiadamiającego o wyznaczeniu tych zadań. Nie można wykluczyć możliwości prowadzenia rokowań co do treści klauzuli dodatkowej (art. 72 k.c).

Wyznaczone zadanie stanowi istotny składnik układu warunkującego, decydujący o powstaniu uprawnienia premiovego i dlatego jego zmiana nie może nastąpić jednostronnie przed wygaśnięciem klauzuli dodatkowej. Klauzulę taką zawiera się na czas nieoznaczony lub też na okres oznaczony, którym może być okres wypłaty premii, zwany także okresem premiovym. Przeważnie są to okresy kwartalne lub roczne. Okresem premiovym może być także okres wykonywania zadania przydzielonego zakładowi pracy stanowiącego przesłankę uruchomienia funduszu premiovego, na przykład: realizacja określonej inwestycji, uruchomienie obiektu i uzyskanie przewidzianej mocy produkcyjnej.

Zmiana treści układu warunkującego premię w czasie umówionego okresu premiovego pogarszająca warunki uzyskania premii lub obniżająca jej wysokość może nastąpić tylko za zgodą pracownika lub za uprzednim wypowiedzeniem, które w świetle kodeksu pracy jest także możliwe w odniesieniu do umowy zawartej na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy, o ile w umowie o pracę prawo to było zastrzeżone (art. 33 k.p.).

Przepisy niektórych układów zbiorowych pracy zobowiązują zakłady pracy do powiadomienia pracownika o zadaniach premiovych co najmniej na kilka (5 do 7) dni przed rozpoczęciem okresu ich obowiązywania<sup>31</sup>.

Jeżeli układ warunkujący premię określony jest w akcie płacowym wyższego rzędu, nie wymagającym promulgacji (np. w protokole do układu zbiorowego pracy) i jest na tyle konkretny, iż dla premiowania nie jest konieczne wydanie regulaminu premiowania, zawiadomienie pra-

<sup>30</sup> Tak: M. Świącicki, *Prawo pracy*, op. cit., s. 427; W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, op. cit., s. 233. Orzecznictwo sądowe natomiast wyraźnie odróżnia regulamin premiowania nazywany niekiedy wewnętrznym lub zakładowym od przepisów płacowych. Por. orzeczenie SN z dnia 18 III 1971 r. III PZP 8/71 — PSN z. 3/72, poz. 51 z dnia 7 XII 1963 r. II PR 846/63 — OSN z. 2/65, poz. 25.

<sup>31</sup> Protokół dodatkowy do UZP Handel.

cewnika o treści warunków premiowania wydaje się także celowe, o ile premia ma skutecznie oddziaływać na zobowiązania pracownika. Dla powstania jednak samego (uprawnienia zawiadomienie to nie ma istotnego znaczenia. Przepisy płacowe pochodzące od centralnych organów administracji państwowej lub postanowienia układów zbiorowych pracy obowiązują w danym stosunku pracy bezpośrednio o ile są korzystniejsze od dotychczas wiążącej umowy. Obowiązują one wszak poszczególne jednostki gospodarki społecznej, a dla pracownika stanowią ofertę wzbo-gacającą zakres jego uprawnień, którą pracownik nie ma powodu nie przyjąć. Prawo do premii przewidziane w tych przepisach powstaje więc z tytułu wykonania pracy podlegającej premiowaniu. Nie wystarcza natomiast samo zajmowanie stanowiska wymienionego w przepisach płacowych. Na przykład prawo do premii bilansowej przysługuje tylko osobom, które brały udział w pracach przy sporządzeniu rocznego sprawozdania finansowego. Udział w przygotowaniu jedynie materiałów stanowiących oparcie dla bilansu nie uzasadnia, zdaniem Sądu Najwyższego, prawa do wspomnianej premii<sup>32</sup>.

W odniesieniu do przepisów premiowych zachowuje swój walor ogólna dyrektywa, mówiąca iż w zakresie uprawnień płacowych niedopuszczalne jest stosowanie analogii. Dlatego też premia przysługuje tylko pracownikom wykonującym prace wyraźnie przez przepisy określone.

Jednakże oświadczenie woli podmiotu zatrudniającego przynajmniej bez wyraźnego oparcia w przepisach płacowych prawo do premii lub też określające w sposób korzystniejszy od tych przepisów warunki jej nabycia bądź jej wysokość, nie jest z tego powodu nieważne<sup>33</sup>. Kodeks pracy utrzymał bowiem wykształconą poprzednio zasadę uprzywilejowania pracownika, według której tylko mniej korzystne postanowienia umów od przepisów płacowych są nieważne (art. 18 § 2 k.p.), co nie oznacza, iż zawieranie umów korzystniejszych jest przez kodeks zalecane lub tolerowane. Umowy takie choć są ważne i wymagają dla ich zmiany wypowiedzenia, stanowią naruszenie obowiązków osób odpowiedzialnych za ich zawarcie i uzasadniają ich odpowiedzialność majątkową (art. 114 i następną k.p.) oraz porządkową (art. 108 § 1 k.p.).

3. Podstawowym elementem układu warunkującego premię jest przesłanka pozytywna. Ona bowiem określa zadania, za których wykonanie należy się premia. Skuteczność oddziaływania premii na postawę pracownika determinuje niewątpliwie szereg czynników, do których należy przede wszystkim wysokość premii, jej relacja do płacy zasadniczej oraz określenie warunków powstania prawa do premii.

Oddziaływanie motywacyjne premii jest, jak dowodzi tego praktyka,

<sup>32</sup> Tak orzeczenia SN: z dnia 9 XII 1968 r. I Pr 432/68 — OSN z. 8-9/68 p. 146 oraz z dnia 10 IV 1967 r. II Pr 151/67 — OSN z. 3/68 poz. 40.

<sup>33</sup> Orzeczenie SN z dnia 21 VIII 1967 r. III PZP 22/67 — OSN z. 1/68 poz. 4.

większe wówczas, gdy wartość premii jest nawet stosunkowo niższa, ale warunki jej uzyskania zrozumiałe dla pracownika, kryteria oceny ich spełnienia obiektywne i mierzalne oraz (podlegające kontroli pracownika i organów stojących na straży prawa. Obowiązujące obecnie uchwały rządu dotyczące premiowania pracowników przedsiębiorstw państwowych zmierzają do takiego właśnie ukształtowania przesłanek premiowych, co znajduje wyraz w znacznym ograniczeniu liczby zadań premiowych do dwóch wobec pięciu poprzednio<sup>34</sup>. Ograniczenie to umożliwia bardziej jednoznaczne określenie przesłanek premiowych.

Co się jednak tyczy określenia przesłanek premii, to nie w każdym przypadku jest możliwe posłużenie się prostym, obiektywnym kryterium oceny spełnienia zadania premiowego. Dlatego obok zupełnie jednoznacznych i mierzalnych warunków powstania premii, których przykładem może być oszczędność paliwa ponad ustaloną normę zużycia<sup>35</sup>, występują jednak kryteria zawierające element subiektywny, przejawiający się w prawie kierowników pracy do oceny dopełnienia przez pracownika warunków premiowania<sup>36</sup>.

W zależności od rodzaju - premiowanej pracy przesłanka pozytywna może być wyrażona w sposób prosty lub złożony. Przykładem prostej przesłanki pozytywnej może być oszczędność paliwa, ogumienia, zwiększenie wydajności pracy itp. Przesłanka złożona występuje np. przy premiowaniu pracowników umysłowych, sprawujących funkcje kierownicze w procesie pracy. Premia służy »tu do zainteresowania ich działalnością całego zakładu lub co najmniej większej jego części. Dlatego przesłanką jest po pierwsze wygospodarowanie zysku przez przedsiębiorstwo, po wtóre, uzyskanie innych określonych efektów w postaci np. obniżki kosztów produkcji, poprawy jakości produkcji, określonych efektów z zakresu postępu technicznego, wykonania produkcji eksportowej, wykonania produkcji wytypowanych niskoprocentowych wyrobów dla potrzeb zaopatrzenia rynku lub kooperacji (§ 8 ust. 4 uchwały nr 298).

Wygospodarowanie zysku przedsiębiorstwa jest w świetle uchwały

<sup>34</sup> Tak § 8 ust. 4 uchwały nr 298 Rady Ministrów z dnia 24 XI 1972 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych oraz grupujących je zjednoczeniach (M. P. nr 56, poz. 297), dalej cytowana jako uchwała nr 298.

<sup>35</sup> Uchwała nr 102 RM z dnia 26 IV 1974 r. w sprawie zasad premiowania kierowców pojazdów samochodowych i ich pomocników za oszczędne zużycie paliw płynnych (M. P. nr 16, poz. 101) przewiduje prawo do premii za każdy zaoszczędzony w stosunku do normy zużycia litr paliwa, które oblicza się na podstawie sprawnie działającego i zalegalizowanego licznika kilometrów.

<sup>36</sup> Przykładem może być premia za osiągnięcia jakościowe przysługujące kierowcom na podstawie uchwały nr 60 Rady Ministrów z dnia 15 III 1974 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników transportu samochodowego, spedycji krajowej i komunikacji miejskiej (M. P. nr 9, poz. 66) oraz protokołu dodatkowego do układu zbiorowego pracy transportowców.

nr 298 RM z dnia 24 XI 1972 r. generalną przesłanką utworzenia funduszu premiowego dla pracowników zajmujących stanowiska wymienione w § 4 tej uchwały, wykonanie zaś dwóch wskazanych spośród wymienionych powyżej zadań jest przesłanką powstania uprawnienia indywidualnego pracownika. Przesłanka uprawnienia premiowego pracowników na stanowiskach kierowniczych wymienionych w § 4 cytowanej uchwały, ma zatem budowę dwustopniową. Stopień (pierwszy) tworzy wymóg wygoszparowania zysku i jest on wspólny dla wszystkich pracowników tej kategorii, natomiast zadania premiowe są zróżnicowane, zależnie od zajmowanego stanowiska.

Jakkolwiek prawo do premii przysługuje indywidualnemu pracownikowi, ma ona czasami charakter zespołowy. Dzieje się tak, gdy dla harmonizowania wysiłków uczestników pracy zespołowej zachodzi potrzeba zwiększenia zainteresowania pracowników końcowym efektem ich pracy, którego uzyskanie może być niekiedy hamowane przez partykularne interesy poszczególnych pracowników. Cel ten osiąga się przez odpowiednie sformułowanie przesłanki pozytywnej bądź negatywnej premii. Nadaje się tu również dobrze przesłanka prosta jak i złożona. Wybór sposobu jej sformułowania zależy od rodzaju pracy. Przykładem przesłanki złożonej premii zespołowej jest wykonanie zadania inwestycyjnego, za które przysługuje tzw. premia obiektowa w budownictwie<sup>37</sup> bądź tzw. nagrody za terminowe i przedterminowe oddanie do użytku obiektów przemysłowych<sup>38</sup>.

Premie tego rodzaju stanowią skuteczny instrument oddziaływania na zespoły pracownicze należące do różnych nawet przedsiębiorstw, lecz realizujące wspólne zadanie. Czynnikiem integrującym ich wysiłki jest przesłanka pierwszego stopnia dotycząca utworzenia funduszu premiowego, która jest wspólna dla wszystkich i która polega na terminowym lub przedterminowym zakończeniu budowy całej inwestycji.

W zasadzie dobór zadań rzeczowych stanowiących przesłankę pozytywną premii pozostawiony jest do uznania kierownika zakładu pracy. Co się wszakże tyczy osób zajmujących stanowiska pracowników, mających wpływ na kształtowanie się stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych wykonując uchwałę nr 82/68 RM z dnia 15 III 1968 r. w sprawie dalszej poprawy stanu bhp stwierdza, iż

<sup>37</sup> Zob. § 22 uchwały nr 129 Rady Ministrów z dnia 17 VII 1969 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych (M. P. nr 33, poz. 244).

<sup>38</sup> Zob. uchwałę nr 130 Rady Ministrów z dnia 19 V 1972 r. w sprawie nagradzania za prawidłową, terminową oraz przedterminową realizację inwestycji (M. P. nr 30, poz. 165), która wprawdzie świadczenia w niej przewidziane nazywa nagrodą, której warunki uzyskania są jednak szczegółowo określone. Znamienne, iż załącznik do uchwały wyróżnia zupełnie nowy rodzaj „nagród uznaniowych” dla szczególnie wyróżniających się pracowników uczestników procesu inwestycyjnego.

w stosunku do tych pracowników powstanie prawa do premii należy uwarunkować od wykonania ustalonych dla nich zadań w zakresie bhp. Zadania te powinny być traktowane na równi z innymi zadaniami produkcyjnymi i powinny obejmować konkretne zamierzenia poprawiające stan bhp<sup>39</sup>,

4. Przesłanka negatywna premii to, mówiąc innymi słowami, warunek ograniczający lub wyłączający skutki przesłanki pozytywnej. Dla powstania uprawnienia i jego realizacji konieczne jest więc zarówno spełnienie przesłanki pozytywnej, jak i niespełnienie przesłanki negatywnej. Przesłankę negatywną spotyka się dość często w układach warunkujących uprawnienia premialne, ale nie jest ona elementem niezbędnym, tak jak jest nią przesłanka pozytywna. Służy ona do rozszerzenia motywacyjnego oddziaływania premii na zjawiska, które z punktu widzenia interesów podmiotu zatrudniającego są niepożądane. Sankcjonujący niejako charakter tej przesłanki wyraża się nawet w terminologii aktów płacowych, które przesłankę pozytywną nazywają „zadaniem rzeczowym” podlegającym premiowaniu, a przesłankę negatywną „warunkiem” lub „sankcją”<sup>40</sup>.

Jeśli chodzi o sposób wyrażenia przesłanki negatywnej, to w pełni aktualne są tutaj uwagi poczynione na temat sposobu określania przesłanki pozytywnej. Występują zarówno kryteria zupełnie ściśle, mierzalne jak i odwołujące się do ocen kierowników pracy. Określa się je w sposób prosty lub złożony, dotyczą one tylko indywidualnych pracowników lub całych zespołów. Szczególnym zaś rodzajem przesłanki negatywnej o charakterze powszechnym obowiązującym wszystkich pracowników zarówno na stanowiskach kierowniczych, jak i wykonawczych jest wymóg przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Wytyczne nr 26 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 10 V 1973 r. zobowiązują do zamieszczenia we wszystkich regulaminach premiowania sankcji premiowych za niewykonanie podstawowych obowiązków z zakresu bhp oraz nieprzestrzeganie zasad bhp w procesie pracy<sup>41</sup>. Przesłanka negatywna ma czasami budowę dwustopniową: pierwszy stopień wpływa na powstanie lub wielkość funduszu premialnego, a drugi na uprawnienie pracownika.

Dyrektywą socjotechniczną formułowaną ze stanowiska funkcji bodźcowej premii jest, by przesłanki negatywne dotyczyły tylko zachowania związanego z wykonywaniem pracy dodatkowej, stanowiącej przedmiot przesłanki pozytywnej, w przeciwnym wypadku ulega osłabieniu motywa-

<sup>39</sup> Wytyczne Nr 26 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 20 V 1973 r. w sprawie określenia zadań rzeczowych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy dla celów premiowania (Dz. Urz. MPPiSS nr 4, poz. 6).

<sup>40</sup> Tak np. § 3 ust. 1 i § 5 ust. 4 uchwały nr 129 R. M. z dnia 17 VII 1969 r.

<sup>41</sup> Zob. przypis 39.

cyjne działanie premii. W obowiązujących aktualnie przepisach premiovych zauważa się w określeniu przesłanki negatywnej przewagę kryteriów nieostrych, rozszerzających znacznie sferę oceny zachowania pracownika, wzmacnia to niewątpliwie rolę kierownika, wagę jego arbitralnych decyzji, osłabia jednak stymulacyjne działanie premii. W niektórych przepisach płacowych obserwuje się dążenie do uściślenia kryteriów oceny zachowania pracownika. Jednakże tak ogólne sformułowanie przesłanki negatywnej jak „naruszenie regulaminu pracy”, czy „naruszenie obowiązków pracowniczych”<sup>42</sup> wyraźnie wskazuje, iż układ warunkujący premię stwarza możliwość wykorzystania premii jako środka dyscyplinującego pracownika, jako kary pozaregulaminowej<sup>43</sup>. Tak ogólnikowe określenie reductora premii, aczkolwiek zezwala na umniejszenie premii z powodu każdego naruszenia obowiązków pracowniczych, nie wyklucza jednak kontroli ze strony organów rozstrzygających spór nad oceną podmiotu zatrudniającego, która nie może być dowolna. Ocena ta powinna uwzględniać stopień winy pracownika i rodzaj naruszonego obowiązku, jego związek z premiowaną pracą. Tego wymaga zapewnienie realizacji zasady podziału według „rodzaju, ilości i jakości pracy” stanowiącej podstawową zasadę prawa pracy (art. 13 kodeksu pracy).

Ogólnikowe określenie przesłanki negatywnej premii nie sprzyja ochronie interesów pracownika i stwarza niebezpieczeństwo wykorzystywania reductora premiovego jako uniwersalnego środka dyscyplinującego pracownika. Ozy taka praktyka jest uzasadniona, powstają wątpliwości natury nie tylko socjotechnicznej, lecz także prawnej.

O tym, że sankcjonowanie wszelkich naruszeń obowiązków pracowniczych bez względu na ich związek z premiowanym zadaniem zmniejsza stymulacyjne oddziaływanie premii, nie trzeba przekonywać. Potwierdzają to także niektóre przepisy płacowe ustanawiające premie za wykonanie określonych dodatkowych zadań, które w kwestii przesłanki negatywnej wypowiedzają się nader oszczędnie bądź też za reductor premiovyy uznają wyłącznie zachowanie dotyczące ściśle premiowanego zadania<sup>44</sup>. Omawiane tu zjawisko wykorzystywania reductora premiovego jako sankcji pozaregulaminowej naruszeń obowiązków pracowniczych występuje przede wszystkim przy premiowaniu pracowników umysłowych za przyczynienie się do ogólnej poprawy działalności zakładu pracy.

Zastrzeżenia prawne wywołuje stosowanie reductora dlatego, iż jest ono w pewnym stopniu obejściem przepisów dotyczących ochrony zarob-

<sup>42</sup> Tak § 9 ust. 4 uchwały nr 298 i postanowienia licznych układów zbiorowych pracy.

<sup>43</sup> Zwraca na to uwagę J. Nowacki, *Problem celowości i dopuszczalności reductorów premii jako kar pozaregulaminowych*. Biuletyn IGS 1960, nr 3-4, s. 100.

<sup>44</sup> Na przykład reductorem premii za oszczędność paliwa jest tylko zużycie paliwa ponad ustaloną normę w danym miesiącu stanowiącym okres obliczeniowy premii. W wypadku zaś premii obiektowej — opóźnienie terminu oddania obiektu.

ków pracowniczych oraz norm ograniczających stosowanie kar pieniężnych<sup>45</sup>, których wysokość jest w świetle kodeksu pracy jak i przepisów uchylanych przez kodeks znacznie niższa<sup>46</sup> od tzw. „potrąceń” premii z tytułu naruszenia dyscypliny pracy. Skuteczność tych „potrąceń” jest, jak wykazują badania empiryczne i obserwacja praktyki, wątpliwa zwłaszcza gdy pomiędzy faktem naruszenia dyscypliny pracy a „potrąceniem” premii upływa znaczny okres czasu.

Słowa „potrącenie” użyliśmy świadomie w cudzysłowie, gdyż termin ten w języku prawnym kodeksu pracy i kodeksu cywilnego ma znaczenie zupełnie inne aniżeli powyżej. Potrącenie według art. 498-500 k.c. jest sposobem umorzenia wzajemnych i wymagalnych wierzytelności pieniężnych, zaś w świetle art. 87-91 kodeksu pracy termin ten oznacza, upraszczając sprawę, szereg czynności umniejszających przysługujące pracownikowi wynagrodzenie o kwoty wierzytelności osób trzecich, podmiotu zatrudniającego i kary pieniężne. „Potrącenie” premii sugeruje jakoby następowało tu również umniejszenie premii przysługującej z tytułu spełnienia przesłanki pozytywnej. W istocie rzeczy „potrącenie” jest nazwą złożonego sposobu ustalenia wysokości premii uwzględniającego działanie reduktora premiowego.

5. Istotnym elementem układu warunkującego powstanie premii jest określenie jej wysokości. Istnieją różne sposoby wyznaczenia wysokości premii, najczęściej spotykanym jednak sposobem jest ustalenie określonego procentu od płacy zasadniczej lub wartości efektu uzyskanego w wyniku wykonania zadania premiowego, rzadziej natomiast występuje ustalenie wysokości premii w kwotach bezwzględnych. W wielu systemach premiowych określa się jedynie górną wysokość premii, czyli limit, pozostawiając ustalenie jej wielkości kierownikowi zakładu pracy lub innym osobom, np. kierownikowi jednostki nadrzędnej lub też kierownikom określonych zespołów roboczych.

Limit premii w systemach ustanawianych w 'ostatnich latach nie przekracza 20 lub 30% wynagrodzenia zasadniczego. Wysoki dawniej udział premii w zarobkach pracowniczych powodował deformację ich roli bodźcowej i osłabienie znaczenia wynagrodzenia zasadniczego. Powszechne niemal stosowanie jako reduktora premiowego wymogu przestrzegania dyscypliny pracy sprawiało, iż premia stawała się premią pozorną, gdyż jej uzyskanie zależało nie od wykonania określonych dodatkowych zadań, lecz od wykonania podstawowych obowiązków pracowniczych.

Rolę środka stymulującego pracownika do przestrzegania (podstawowego obowiązku stawienia się do pracy spełnia obecnie tzw. „nagroda

<sup>45</sup> Tak J. Nowacki, op. cit.

<sup>46</sup> Kary pieniężne nie mogą przekraczać jednodniowego zarobku pracowniczego (art. 108 § 3 k.p.).

z zakładowego funduszu nagród", która jest w istocie premią za wykonanie jednego z podstawowych obowiązków pracowniczych.

6. Sposób wyznaczenia wysokości premii rozstrzyga o charakterze decyzji przyznającej premię. Jeżeli wszystkie elementy układu warunkującego łącznie z wysokością premii są 'określone, to decyzja podmiotu zatrudniającego, niezależnie od tego, jaką nosi nazwę<sup>47</sup>, ma charakter deklaratoryjny. Natomiast jeśli ustalenie wysokości premii należy do kompetencji kierownika zakładu pracy, którego obowiązkiem jest dokonanie słusznej oceny wkładu pracy pracownika, to decyzja ta ma charakter mieszany, gdyż z jednej strony ustala spełnienie warunków premiowania, a z drugiej wyznacza wysokość premii. Ta druga część czynności prawnej jest oświadczeniem woli przysparzającym na rzecz pracownika określoną wartość pieniężną.

Ustalenie charakteru prawnego czynności podmiotu zatrudniającego ma znaczenie dla oceny dopuszczalności ewentualnej zmiany (tej czynności po jej złożeniu. Zmiana lub też cofnięcie decyzji o charakterze deklaratoryjnym są dopuszczalne w każdym czasie przed dokonaniem wypłaty premii, jeżeli okaże się, iż przesłanki premii nie istnieją lub istnieją w mniejszym zakresie<sup>48</sup>. Natomiast decyzja o charakterze nie tylko ustalającym, lecz także konstytutywnym w zasadzie nie może być jednostronnie zmieniona lub cofnięta, chyba że oświadczenie podmiotu zatrudniającego dotknięte jest jedną z wad określonych w art. 82 - 87 k.c.<sup>49</sup> W praktyce w grę wchodzić może jedynie błąd. Uchylenie się od skutków oświadczenia o przyznaniu premii lub ustalenia jej wysokości usprawiedliwia jedynie błąd istotny, tj. „błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści" (art. 84 § 2 k.c.). Jeżeli natomiast pracownik podstępnie przyczynił się do powstania błędu, np. podał niezgodną z prawdą informację o zakresie lub terminie wykonanej pracy, wówczas uchylenie się jest dopuszczalne także, gdy błąd nie był istotny. Takie same skutki jak podstęp pracownika wywołuje podstęp osoby trzeciej, jeżeli pracownik o podstępie wiedział i nie zawiadomił o tym podmiotu zatrudniającego (art. 86 k.c.).

7. Zupełność charakterystyki mechanizmu prawnego powstania prawa do premii wymaga przedstawienia skutków prawnych niespełnienia się

<sup>47</sup> Spotyka się takie określenia, jak: „ustalenie", „zatwierdzenie" lub „przyznanie" albo też „wypłata" premii. Terminy te wykazują różnice etymologiczne, które pozwalałyby je stosować w odniesieniu do czynności prawnych o różnym charakterze, w obowiązujących przepisach płacowych obserwuje się w tym zakresie znaczną dowolność.

<sup>48</sup> Tak również orzeczenie SN z dnia 6 XII 1973 r. III PZP 29/73 — OSN 6/74, poz. 106.

<sup>49</sup> Zastrzeżenia tego nie czyni cytowane orzeczenie SN z 6 XII 1973 r.

warunków stanowiących przesłankę premii. Chodzi tu zarówno o przypadki niespełniania się warunków premiowych mimo wykonania przez pracownika jego obowiązków i dołożenia wymaganej staranności jak i o sytuację, gdy pracownik z przyczyn od siebie niezależnych nie mógł pracy faktycznie wykonać.

Prawo do premii powstaje, jak wiadomo, gdy zaistnieją okoliczności faktyczne stanowiące przesłankę pozytywną i nie zająd okoliczności stanowiące przesłanki całkowicie negatywnej. Decydujące więc znaczenie dla powstania (uprawnienia premiowego posiada przede wszystkim rezultat pozytywny lub negatywny zachowania się pracownika, nie zaś samo zachowanie. Nie ma przy tym znaczenia kwestia, czy uzyskanie rezultatu zależy wyłącznie od pracownika czy też od innych osób, jak to wyraźnie widać w przypadku premii zespołowej<sup>50</sup>. Można zatem stwierdzić, iż uzyskanie premii związane jest z pewnym ryzykiem, skoro nie wystarcza tu wykazanie się dopełnieniem obowiązku staranności, co występuje w zakresie prawa do wynagrodzenia zasadniczego.

Nasuwa się jednak pytanie, czy podobnie należy oceniać przypadek niewykonania zadania premiowego na skutek niemożliwości wykonania pracy przez pracownika z przyczyn dotyczących zakładu pracy, na przykład na skutek przestoju, niedopuszczenia do pracy lub przeniesienia do innej pracy nie podlegającej premiowaniu?

Interesująca jest także sprawa uprawnienia premiowego w okresie przerw w świadczeniu pracy z przyczyn leżących po stronie pracownika, a więc w okresie urlopu i innych przerw w pracy 'uprawniających do zachowania wynagrodzenia za pracę.

Jeśli chodzi o kwestię (uprawnienia premiowego w razie gotowości pracownika do pracy umówionej i zaistnienia przeszkody z przyczyn leżących po stronie (podmiotu zatrudniającego, jest ona wyraźnie uregulowana w kodeksie pracy. I tak w razie przestoju nie zawinonego przez pracownika kodeks pracy zapewnia jedynie prawo do wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika (art. 81 § 2 k.p.), a więc tylko do płacy zasadniczej, ona bowiem określana jest przez tabelę zaszeregowania osobistego. W razie natomiast niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy lub niedopuszczenia pracownika do pracy w związku z rzekomym wygaśnięciem stosunku pracy na skutek domniemanego porzucenia jej, przysługuje pracownikowi roszczenie o odszkodowanie lub o wynagrodzenie za pracę, uregulowane przez przepisy art. 47, 48, 50, 56, 57 i art. 67 k.p. Uprawnienie do odszkodowania lub wynagrodzenia za pracę przysługuje tylko w razie ustalenia przez komisje odwoławcze do spraw pracy bezzasadności lub bezprawności 'rozwiązania stosunku pracy lub odmowy

<sup>50</sup> Orzeczenie SN z dnia 5 VI 1970 r. I PR 259/70 — OSN z. 3/70, p. 48 stwierdza, że „jeżeli zadanie nie zostało wykonane, premia nie przysługuje, choćby pracownik nie ponosił winy”.

dopuszczenia do pracy. Zasądzone na tej drodze odszkodowanie lub wynagrodzenie za pracę stanowiące rekompensatę utraconego z winy zakładu pracy zarobku, przysługują w wysokości pełnego wynagrodzenia za dany okres, a więc także z uwzględnieniem premii, którą pracownik uzyskałby, gdyby pracę Wykonywał zgodnie z umową. Przewidziane w tych przepisach świadczenia są co prawda limitowane. Ograniczenie wysokości świadczenia nie dotyczy poszczególnych składników wynagrodzenia za pracę, lecz jedynie okresu ich wypłaty.

Przedstawiony pogląd może budzić wątpliwości w świetle art. 81 § 1 k.p., który przewiduje prawo do wynagrodzenia w razie gotowości do pracy i zaistnienia przeszkód z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Przepis ten przyznaje pracownikowi również prawo tylko do wynagrodzenia zasadniczego określonego stawką godzinową lub miesięczną. Stosowanie tego przepisu w omawianym powyżej zakresie jest jednak wyłączone przez powołane przepisy kodeksu pracy oddziału 4 i 6, działu drugiego stanowiące przepisy szczególne, określające korzystniej uprawnienie pracownika, gdyż chodzi tu o przypadki wyraźnie zawinione przez zakład pracy, natomiast przepis art. 81 §1 dotyczy także sytuacji niezawinionych.

Potwierdzeniem trafności przedstawionego poglądu jest także uregulowanie uprawnień pracownika do wynagrodzenia w razie przejściowego powierzenia mu innej pracy niż określona w umowie o pracę (art. 42 § 4 k;p.). Przepis ten przyznaje pracownikowi prawo do wynagrodzenia w poprzedniej wysokości, skoro mówi, iż przesunięcie do innej pracy na okres do trzech miesięcy nie może powodować „obniżenia wynagrodzenia”, a więc również pozbawiać go (możliwości uzyskania premii, którą otrzymałby gdyby wykonywał poprzednią pracę.

Zasada ta obowiązuje także w odniesieniu do wynagrodzenia za okres urlopu oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop (art. 172 k.p.). Szczegółowe uregulowanie zawiera rozporządzenie Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 21 X 1974 r. w sprawie pracowniczych urlopów wypoczynkowych<sup>51</sup>, które przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop nakazuje uwzględnić składniki wynagrodzenia zaliczane do osobowego funduszu płac, a więc także premie. Zmienne składniki wynagrodzenia wypłacane za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc oblicza się na podstawie przeciętnej z okresu trzech miesięcy poprzedzających rozpoczęcie urlopu<sup>52</sup>. Natomiast za okresy dłuższe wypłaca się w przyjętych terminach wypłaty, przy czym okres urlopu traktowany jest na równi z okresem wykonywania pracy. Zasady powyższe odnoszą się przede (wszystkim do premii, która jest najczęściej spotykanym zmiennym składnikiem wynagrodzenia za pracę.

<sup>51</sup> Dz. U. Nr 43 poz. 259.

<sup>52</sup> Tak §§ 7 i 14 rozp. z 21 X 1974 r.

## IV. WNIOSKI

Przedstawione powyżej uwagi z -pewnością nie wyczerpują bogatej problematyki premii. Pozwalają one jednak na sformułowanie kilku wniosków zarówno pod adresem podmiotów ustanawiających przepisy płacowe, jak i zakładów pracy realizujących te przepisy.

Jeśli chodzi o zagadnienia związane z zakresem pojęciowym premii, to konieczne wydaje się utrwalenie wykształconej w praktyce konwencji odróżniającej premię od nagrody i przestrzeganie w procesie stanowienia norm prawnych jej ustaleń.

Uzasadniony »wydaje się także postulat dążenia do większej jasności regulaminów premiowania i uproszczenia mechanizmu premiowania, tak by jego działanie było zrozumiałe dla bezpośrednich adresatów zadania premiowego. Przesłanką skuteczności premii jest zapoznanie pracownika z warunkami uzyskania premii i przestrzeganie ich w ustalonym okresie premiowania.

Krytyczne refleksje nasuwa nadmiernie szerokie stosowanie reduktora premii (przesłanki negatywnej) osłabiające motywacyjne działanie samej premii w pożądanym kierunku i jednocześnie naruszające przepisy o ochronie wynagrodzenia za pracę.

LA NOTION DE PRIME ET LE MÉCANISME JURIDIQUE  
DE LA CRÉATION DU DROIT À LA PRIME

Résumé

La prime, en tant qu'un des éléments variables du salaire joue un rôle important dans la direction du comportement de l'employé au cours de son travail. Le perfectionnement de son action exige des études communes de la part des sciences économiques et juridiques. L'état actuel des investigations dans ce domaine est insuffisant ce qui trouve son reflet dans la pratique où on est en quête de solutions toujours meilleures. L'article essaie de présenter le patrimoine des sciences juridiques et la position de la jurisprudence judiciaire dans le domaine du solutionnement des problèmes d'attribution des primes.

Une question importante est la notion de prime dont le nom est équivoque et intervient non seulement dans le droit du travail mais également dans le droit civil et provient du latin „praemium". Sur la base du droit du travail polonais a pris forme une convention terminologique réservant le nom de prime aux prestations versées par l'entreprise de travail à un employé qui a rempli les conditions déterminées d'avance relatives à l'exécution de tâches déterminées. Cette convention distingue la prime en tant qu'élément du salaire, de la récompense qui constitue une gratification relevant du bon gré et laissée à la libre estimation de l'employeur. Les récompenses sont elles aussi attribuées après l'exécution d'un travail mais elles diffèrent des primes en ce sens que l'employé n'a pas droit à ce genre de prestations. Ce droit ne naît qu'après que la récompense ait été attribuée.

Le droit à la prime naît, d'après les dispositions actuellement en vigueur sur la rémunération du travail, après la réalisation d'une série de circonstances parmi lesquelles on distingue une circonstance positive déterminant les conditions qui

doivent être absolument remplies pour que le droit à la prime puisse intervenir, ainsi qu'une circonstance négative dont l'apparition provoque la limitation ou la perte du droit à la prime. Le mécanisme juridique de la naissance du droit à la prime comprend (également la détermination du plafond de la prime, c'est à dire de son montant.

Les règles de droit déterminant le mécanisme juridique de l'attribution des primes constitue un règlement de l'attribution des primes, qui peut avoir la forme soit d'un acte juridique établissant les conditions de rémunération comme par exemple un contrat collectif de travail ou une loi, soit d'un acte spécial émis par l'entreprise de travail ou les organes représentatifs des employés.

Il y a différentes manières de déterminer les circonstances nécessaires à la création du droit à la prime et le plafond de la prime, selon le genre et l'objectif de la prime. Au près des circonstances simples, il existe également des circonstances complexes intégrant le comportement individuel des employés dans l'activité des groupes.

Le règlement de l'attribution des primes entre en vigueur avec le rapport de travail en vertu d'un accord passé entre les parties sous forme d'une clause additionnelle au contrat de travail. L'introduction de cette clause dans le contrat intervient par voie d'accord conclu expressément ou implicitement entre les parties.

L'article considère également certaines questions particulières liées à la réalisation des dispositions sur l'attribution des primes et émet une série de propositions *de lege ferenda*.