Przyznawanie sobie premii

Kategoria: Polityka Społeczna
Opublikowano: wtorek, 23, październik 2012 00:00
Bernadeta Skóbel
Odsłony: 3671

Ukształtowanie trybu przydzielania sobie premii uznaniowych świadczy o demonstracyjnym lekceważeniu przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 kp). Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 2 października 2003 r. I PK 534/02. Pomimo iż wyrok oparty w dużej mierze na przepisach, które dzisiaj już nie obowiązują jego przesłanie jest jak najbardziej aktualne.

Sprawa dotyczyła bardzo ciekawego stanu faktycznego. Powódka była dyrektorem DPS prowadzonym jeszcze przez wojewodę. Została dyscyplinarnie zwolniona z pracy. Powodem było pobranie w okresie od grudnia 1996 r. do końca 1997 r. tytułem nagród i premii kwotę 21.076,08 zł. Powódka pełniła obowiązki dyrektora DPS od 5 lipca 1996 r. z wynagrodzeniem w kwocie 1.296 zł brutto miesięcznie , na co złożyły się: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny i dodatek za staż pracy.

Wojewódzki Zespół Pomocy Społecznej w piśmie z dnia 26 sierpnia 1996 r. powiadomił dyrektor DPS o przydzieleniu dodatkowych etatów, informując równocześnie, że ewentualne oszczędności nie mogą spowodować zwiększenia planu na 1997 r., ale wolno je przeznaczyć na wypłatę nagród i premii. W dniu 1 września 1996 r. powódka, wydała „Regulamin premiowania pracowników zatrudnionych w DPS", stanowiący, że premia uznaniowa może być wypłacana w przypadku oszczędności w funduszu płac przeznaczonym na wynagrodzenia. W takim przypadku premie uznaniowe wypłaca się „z dołu" na wniosek komisji powołanej przez dyrektora placówki . Następnie zarządzeniem powódka powołała komisję do przyznawania premii uznaniowej dla pracowników DPS, w skład której weszli: główna księgowa, kierownicy działów administracyjno-gospodarczego oraz żywienia, jak też przełożona pielęgniarek. Do zadań komisji było też wnioskowanie o przyznanie uznaniowej premii dla dyrektora DPS. Księgowość „D. K." sporządzała co miesiąc sprawozdania finansowe z wykonania budżetu. Obejmowały one również wykorzystanie funduszu płac, z tym że informacje te miały ogólny charakter i nie odzwierciedlały wysokości wynagrodzenia dla poszczególnych pracowników. Jedynie zbiorcze dane były też zawarte w sprawozdaniach kwartalnych i rocznych. Zarówno sąd rejonowy jak i sąd okręgowy oddaliły powództwo o przywrócenie do pracy

Sąd Najwyższy rozpatrując kasację stwierdził, że z ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonego wyroku jednoznacznie wynikało, że podmiotem korzystającym z kompetencji do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w odniesieniu do umownego stosunku pracy skarżącej był Wojewoda lub działający z jego upoważnienia dyrektor Wojewódzkiego Zespołu Pomocy Społecznej. Przyjmowanie przez skarżącą regularnych „premii uznaniowych" przydzielanych (czy choćby tylko proponowanych) przez podległą jej zakładową komisję było zatem zachowaniem bezprawnym. Dotyczy to naruszenia obowiązków „podstawowych" (art. 52 § 1 pkt 1 kp), bo do tej kategorii pojęciowej należy bez wątpienia ogólna reguła z ustawy o finansach publicznych, że wydatki publiczne powinny być dokonywane w sposób celowy i oszczędny, z zachowaniem zasady uzyskiwania z określonych nakładów możliwie najlepszych efektów. Reguła ta była zaś w okolicznościach sprawy rażąco naruszana, przy czym ukształtowanie trybu przydzielania sobie premii uznaniowych świadczy też o demonstracyjnym lekceważenia obowiązku przestrzegania w zakładzie zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 kp). Tymczasem skarżąca, jako osoba zatrudniona na stanowisku dyrektora, a tym samym upoważniona do działania za pracodawcę, była obowiązana przykładnym zachowaniem wpływać na kształtowanie się zasad współżycia w zakładzie (art. 94 pkt 10 kp), zwłaszcza przez stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy (ar. 94 pkt 9 kp). Przykładem godnym naśladowania nie jest jednak zaniechanie przez skarżącą poddawania bieżących wyników jej pracy pod osąd przełożonych, tylko korzystanie z hojnych premii uznaniowych, przyznawanych jej przez podwładnych. Podobne pogwałcenie podstawowych powinności pracownika

Phoca PDF

zatrudnionego na stanowisku dyrektora zakładu musi być zarazem kwalifikowane jako naruszenie „ciężkie” w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 kp, gdyż jest to zachowanie w pełni świadome (zamierzone) i wywołujące dla pracodawcy dotkliwe skutki, nie tylko w sferze finansowej. Wystarczy uświadomić sobie, że czyniąc wyżej opisany użytek z kompetencji do wprowadzenia zakładowego regulaminu premiowania, skarżąca nie tylko nie wykorzystała go dla stymulowania pracowników do poprawy ilościowych i jakościowych efektów funkcjonowania zakładu pracy ale być może skutecznie załogę od takiej dbałości odstręczyła, co najwyżej kształtując przekonanie, że najbardziej opłacalne jest przytakiwanie przełożonym.

Źródło: LexPolonica nr 367800

Phoca PDF