

## Prawa pracownicze (21). Nagroda

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: sobota, 02, lipiec 2016 20:00

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odslony: 4422

---

Za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej pracownikowi można przyznać nagrodę.

To, czy pracownik taki ekstra bonus dostanie czy też nie zależy od woli pracodawcy. Obowiązku ich przyznawania nie ma. Przepisy na to pozwalają. Pracodawca samorządowy, który chce przyznawać pracownikom nagrody, powinien w regulaminie wynagradzania zapisać zasady ich przyznawania. Potwierdza to art. 39 ust. 2 pkt 2 ustawy o pracownikach samorządowych.

Nagroda ma charakter uznaniowy i co do zasady pracownik nie może rościć sobie prawa do jej przyznania, nawet jeśli w jego ocenie spełnia wszystkie przesłanki do tego, aby ją dostać. Ale nie zawsze. Inaczej jest, gdy już mu ją obiecano.

*- Roszczenie o nagrodę ma pracownik, któremu pracodawca przyznał ją, a następnie odmawia jej wypłaty. W tym przypadku źródłem roszczenia pracownika jest oświadczenie woli pracodawcy tworzące prawo do nagrody po stronie pracownika. Oświadczenie to nie może być jednostronnie cofnięte przez pracodawcę – tłumaczy Eliza Maniewska w Kazimierz Jaśkowski, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, publ. LEX/el. 2016.*

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 16 listopada 2004 r., sygn. akt I PK 37/04 *złożenie oświadczenia o przyznaniu nagrody nie podlega kontroli sądu pracy.*

Zgodnie z zasadami ogólnymi prawa pracy, uznanie co do przyznania nagrody jest ograniczone przez spoczywający na pracodawcy obowiązek stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy oraz przestrzegania podstawowych zasad prawa pracy: równego traktowania pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków oraz zakazu dyskryminacji. Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z 21 stycznia 2011 r., sygn. akt II PK 169/10, w którym czytamy, że *do nagrody jako świadczenia przyznawanego pracownikowi na podstawie uznania pracodawcy mają zastosowanie reguły jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Pracownik, któremu nagrody nie przyznano, może jej skutecznie dochodzić, jeżeli wykáže naruszenie przez pracodawcę zasad równego traktowania w zatrudnieniu.*

Takie udowodnienie nie zawsze jest łatwe, o czym przekonała się pracownica pewnego urzędu gminy. Dowodzi temu wyrok Sądu Okręgowego z 8 grudnia 2014 r., sygn. akt V Pa 192/14 *Nagroda ma charakter uznaniowy, zależny od woli pracodawcy zaś pracownikowi nie przysługuje roszczenie o przyznanie tego świadczenia. Sama okoliczność, że nagrodę otrzymali inni pracownicy nie świadczy jeszcze o niesprawiedliwym traktowaniu powódki, albowiem przedmiotowe świadczenie - ze swej nazwy - przyznaje się za wybitne osiągnięcia, nie zaś za normalną pracę i zwykłe wykonywanie swoich obowiązków. Takie też zresztą przesłanki przyznania przedmiotowego świadczenia zostały określone w § 11 ust. 4 regulaminu wynagradzania, zgodnie z którym nagroda może być przyznana pracownikowi za szczególne osiągnięcia w pracy zarobkowej, przejawianie inicjatywy w pracy, podnoszenie jej wydajności i jakości. Powódka domagając się nagrody i podnosząc zarzut stosowania wobec niej praktyk mobbingowych, nie wskazała jednocześnie na żadne szczególne okoliczności, które w obiektywnej ocenie, uzasadniałyby przyznanie przedmiotowego świadczenia zaś podnoszone przez nią argumenty, że „tak zawsze było” oraz, że „inni pracownicy również otrzymali nagrody” są absolutnie niewystarczające.*

*- Wypłacenie nagrody nie może być uzależnione od nieprzejęcia do konkurencyjnej firmy. W tym celu powinna być zawarta stosowna umowa o zakazie konkurencji –orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 22 maja 2014 r., sygn. II PK 273/13.*