


Jakub Rumian  <https://orcid.org/0000-0002-9482-4929>

Uniwersytet Warszawski

OBOWIĄZEK UZGODNIENIA REGULAMINU NAGRÓD Z ZAKŁADOWĄ ORGANIZACJĄ ZWIĄZKOWĄ – ROZWAŻANIA NA TEMAT RELACJI ART. 27 UST. 3 USTAWY O ZWIĄZKACH ZAWODOWYCH Z ART. 105 KODEKSU PRACY

Abstract

**The obligation to agree on the awards regulations with trade unions—
considerations on the relationship of Art. 27 sec. 3 of the Act on Trade Unions
with Art. 105 of the Labor Code**

This study aims to answer the question: can an employer grant an award without prior arrangement of the award regulations, when a company trade union is active? To do this, it is necessary to define the award itself for the purposes of the labor law system. It is also necessary, in order to put forward the final thesis, to specify the obligation to establish the regulations of awards with trade unions and to define the nature of the regulations themselves. The author pays particular attention to the relationship between the nature of the award, and the objective scope of the awards regulations. This issue is not only important and very sensitive from the point of view of the boundaries set by the very definition of the award, but it is of particular importance in the practical and correct application of the law.

Słowa kluczowe: nagroda, regulamin nagród, związki zawodowe

Keywords: awards, awards regulations, trade unions

ASJC: 3308, **JEL:** K31

Wstęp

Jednym z uprawnień działających u pracodawcy zakładowych organizacji związkowych jest ustalenie i zmiana regulaminu nagród. Ustawodawca jednocześnie nie wskazuje, jaki jest zakres przedmiotowy takiego regulaminu, a nawet w jaki sposób należy rozumieć pojęcie nagrody.

Podstawowym zagadnieniem, które legło u podstaw niniejszego wywodu, jest relacja pomiędzy charakterem prawnym świadczenia, jakim jest nagroda, a obowiązkiem ustalania regulaminu jej przyznawania. *Casus* ten rodzi nie tylko wątpliwości natury teoretycznoprawnej, ale także wątpliwości co do stosowania tych przepisów w praktyce. Istnieje bowiem także drugi problem prawny, mianowicie: czy pracodawca, u którego działają zakładowe organizacje związkowe, będący jednocześnie zobowiązanym do ustalenia regulaminu nagród z takimi organizacjami, może przyznać nagrodę wyłącznie na podstawie art. 105 ustawy z 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. 2022, poz. 1510 tekst jedn. ze zm., dalej: k.p.), bez ustalania wcześniej takiego regulaminu?

Aby odpowiedzieć na te wątpliwości, konieczne jest w pierwszej kolejności przybliżenie samego pojęcia nagrody z punktu widzenia całego systemu prawa pracy, a następnie ocena jej charakteru prawnego. To pozwoli na określenie zakresu obowiązku ustalania regulaminu nagród z zakładowymi organizacjami związkowymi: kiedy taki obowiązek się pojawia, kogo dotyczy i jaki jest jego zakres przedmiotowy. Ta analiza będzie punktem wyjścia do oceny swobody działania pracodawcy, u którego działają zakładowe organizacje związkowe, w przyznawaniu nagród.

1. Pojęcie i charakter prawny nagrody w ujęciu systemowym

Pojęcie nagrody znane polskiemu prawu pracy określa art. 105 k.p. Przepis ten z punktu widzenia niniejszego wywodu ma podwójne znaczenie. Po pierwsze, konstruuje pojęcie nagrody w systemie prawa pracy w wymiarze semantycznym. Ma to o tyle doniosły walor, że w drodze wykładni systemowej użycie pojęcia nagrody w przepisach prawa pracy nakazuje jego interpretację właśnie w rozumieniu tego przepisu. Po drugie, zawiera definicję legalną nagrody.

Na charakter prawny nagrody składają się dwa kluczowe elementy – nieroszczeniowość (wyrok Sądu Najwyższego z 21 stycznia 2011 roku, II PK 169/10) oraz uznaniowość (postanowienie Sądu Najwyższego z 11 września 2012 roku, II PK 89/12, LEX nr 1747755). Zarówno w judykaturze, jak i w doktrynie wielokrotnie wskazywano, że odróżnienie premii od nagrody sprowadza się do tego, czy przyznanie danego świadczenia zależy od spełnienia obiektywnych, konkretnych i sprawdzalnych kryteriów (por. m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z 15 grudnia 2021 roku, II PSK 186/21; wyrok Sądu Najwyższego z 29 czerwca 2000 roku, I PKN 681/99), przewidzianych bądź między stronami stosunku pracy, bądź w przepisach wewnętrznych obowiązujących u danego pracodawcy. Jeżeli zaś przyznanie świadczenia zależy tylko i wyłącznie od decyzji samego pracodawcy (uznaniowość) (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 21 maja 2019 roku, III AUa 1003/18), zaś pracownik nie ma roszczenia o przyznanie takiego świadczenia i nie może go dochodzić na drodze sądowej (nieroszczeniowość), będziemy mówić o nagrodzie w rozumieniu art. 105 k.p.

Determinantem prawnego charakteru świadczenia nie jest przypisana mu przez pracodawcę nazwa, lecz jego treść (Książek 2020). Dlatego niezależnie od tego, w jaki sposób zostanie określone dane świadczenie, jeżeli będzie nosiło cechy nieroszczeniowości i uznaniowości, będzie nagrodą w rozumieniu art. 105 k.p., a zarazem całego systemu prawa pracy. Za taką konstatacją przemawia przede wszystkim *a completudine* spójność systemu prawa. *A fortiori*

jeżeli pojęcie nagrody łączy się z świadczeniem o określonym charakterze, to sama nomenklatura nie może decydować o zastosowaniu niektórych przepisów łączących określone prawa i obowiązki podmiotów właśnie z nagrodą. W przeciwnym razie użycie w przepisach prawa pracy pojęcia nagroda, mogłoby spowodować nie tylko niestabilność tego systemu, ale także znaczące problemy interpretacyjne, co przekłada się na nieskuteczność i nieefektywność samych przepisów. Wystarczyłoby bowiem użycie w aktach wewnętrznych danego pracodawcy innej nazwy, np. „bonus” czy „gratyfikacja” (będących w istocie nagrodą), aby nie można było dokonać subsumcji do określonego przepisu prawa, który zawiera pojęcie „nagroda” (odmiennie Sobczyk 2020). Pozwalałoby to w praktyce na ominięcie przepisów powszechnie obowiązujących i w konsekwencji doprowadzało do zaprzestania ich stosowania. Potwierdzają to też tezy judykatury, zgodnie z którymi premia uznaniowa jest w istocie nagrodą w rozumieniu art. 105 k.p. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 21 maja 2019 roku, III AUa 1003/18). I odwrotnie – nie jest nagrodą, mimo że może nosić tę nazwę, świadczenie, w odniesieniu do którego przewidziane są przesłanki (warunki) nabycia prawa przez pracownika. Takie świadczenie co do zasady będzie premią, a pracownik nabywa do niej prawo, gdy te warunki się ziściły (Maniewska 2019). W końcu zaś przywołać należy – trafną w mojej ocenie – tezę Arkadiusza Sobczyka, wedle której język nauki, w tym także pojęcia prawne, staje się nieprecyzyjny, co skutkuje zahamowaniem rozwoju nauki, ale jednocześnie przekłada się na znaczące trudności w stosowaniu prawa (Sobczyk 2022).

Podsumowując, każde świadczenie ze stosunku pracy mające cechy opisane powyżej, bez względu na nazwę nadaną mu w aktach wewnętrznie obowiązujących u pracodawcy, będzie nagrodą w rozumieniu art. 105 k.p. O tym, czy dane świadczenie mieści się w legalnej definicji nagrody, decyduje bowiem jego charakter prawny i warunki, na jakich jest przyznawane, lub ich brak. Istotne są więc cechy, które determinują określone świadczenie jako nagrodę w świetle polskiego systemu prawa pracy.

2. Zakres obowiązku ustalenia i zmiany regulaminu nagród z zakładową organizacją związkową

Zgodnie z art. 27 ust. 3 ustawy z 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz.U. 2022, poz. 854 tekst jedn., dalej: u.z.z.) regulaminy nagród i premiowania są ustalane i zmieniane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową; dotyczy to również zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych. Użycie przez ustawodawcę słowa „ustalane” oznacza, że rola związków zawodowych nie ogranicza się jedynie do konsultacji lub wyrażenia opinii, lecz wymaga konsensusu pomiędzy stronami dla wprowadzenia regulaminu nagród pomimo ich charakteru uznaniowego i nieroszczeniowego (Walczak 2021). Podobnie jak regulamin wynagradzania – wydaje się, że regulamin nagród nie może bowiem być w ogóle wprowadzony, jeżeli pracodawca i działające u pracodawcy zakładowe organizacje związkowe nie dojdą do porozumienia (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 2 października 2018 roku, K 26/15). Wynika to przede wszystkim *a simile* z tożsamości pojęciowej używanej przez ustawodawcę: zarówno regulamin wynagradzania (art. 77² § 2 k.p.), jak i regulamin nagród (art. 27 ust. 3 u.z.z.) są uzgadniane z zakładową

organizacją związkową. Ponadto takie rozumowanie zdaje się wynikać *a rubrica* z art. 30 ust. 6 u.z.z., który w jednej jednostce redakcyjnej ujmuje zarówno regulamin wynagradzania, jak i regulamin nagród. Nie można się tym samym zgodzić z tezą Herberta Szurgacza, że w razie niemożności ustalenia treści regulaminu nagradzania z powodu niewyrażenia przez nią zgody na proponowane przez pracodawcę warunki nagradzania, warunki te ustala pracodawca (Szurgacz 2022). *Lege non distinguente* nie można bowiem ograniczać pojęcia „ustala”, które ma charakter stanowczy (Kaczyński 1999). Stanowiłoby to istotne zmniejszenie przyznanych przez ustawodawcę uprawnień organizacjom związkowym.

Przepis ten pozwala także na wyprowadzenie pewnych istotnych konkluzji w zakresie regulaminu nagród i procedury jego wprowadzania. Po pierwsze, art. 30 ust. 6 u.z.z. wskazuje, że przygotowanie samego regulaminu nagród spoczywa na pracodawcy, który ma obowiązek przedłożyć jego projekt, i dopiero na jego podstawie mogą toczyć się negocjacje pomiędzy partnerami społecznymi (Włodarczyk 2014, s. 426). Wydaje się więc, że bez przedstawienia takiego projektu regulaminu nagród przez pracodawcę sam proces uzgadniania nie może się rozpocząć, co jednocześnie powoduje, że nie rozpoczyna biegu termin 30 dni na zajęcie przez organizacje związkowe wspólnego stanowiska (odmiennie Skoczyński 2008). Nie można jednocześnie wykluczyć inicjatywy samych organizacji związkowych, w tym przedstawienia przez nie propozycji takiego regulaminu. Taki wniosek należy wysnuć nie tylko z podstawowej zasady *quod lege non prohibitum, licitum est*, ale także biorąc pod uwagę stanowczą rolę, jaką prawo przyznaje związkom zawodowym w uzgadnianiu takiego regulaminu nagród. Natomiast *a contrario* nie możemy mówić w takiej sytuacji o konkretnym, z góry określonym terminie, w którym taki regulamin musiałby zostać uzgodniony.

Po drugie, art. 30 ust. 6 u.z.z. musi być dla prawidłowej interpretacji czytany łącznie z art. 27 ust. 3 u.z.z. Z samej bowiem treści art. 27 ust. 3 u.z.z. wynika, że co do zasady nie jest możliwe jednostronne ustalenie regulaminu nagród przez pracodawcę, musi się to dokonać w drodze konsensusu. Nie zawsze jednak nieuzgodnienie regulaminu nagród z zakładową organizacją związkową będzie powodowało jego nieważność (Orłowski 2009; Żołyński 2014a). Taka sankcja nieważności *de lege lata* pojawi się wówczas, kiedy pracodawca w ogóle nie przedłoży regulaminu nagród do uzgodnienia zakładowym organizacjom związkowym bądź kiedy przed upływem 30 dni od przedłożenia projektu regulaminu nagród związkom zawodowym wprowadzi go jednostronnie, bądź kiedy działające zakładowe organizacje związkowe (jedna lub działające wspólnie) wyrażą negatywne stanowisko wobec przedłożonego przez pracodawcę regulaminu, a ten mimo to regulamin w takim brzmieniu jednostronnie wprowadzi (wyrok Sądu Najwyższego z 12 lutego 2004 roku, I PK 349/03). Sytuacja prezentuje się jednak inaczej, jeżeli w okresie 30 dni od przedłożenia takiego regulaminu działające zakładowe organizacje związkowe nie przedstawią wspólnego stanowiska¹. W takiej sytuacji – co *expressis verbis* wynika z art. 30 ust. 6 u.z.z. – pracodawca jednostronnie może ustalić regulamin nagród. Co więcej, po dodaniu przez ustawodawcę art. 30 ust. 7 u.z.z. „wspólnie uzgodnione stanowisko”

¹ Co prawda Krzysztof Walczak podnosi, że taka sytuacja w praktyce zdarza się niezmiernie rzadko, zaś w zdecydowanej większości przypadków stanowisko związków jest jednolite, nawet jeżeli ma ono charakter negatywny, jednak nie można takiej wersji zdarzeń zupełnie wykluczyć (por. Walczak 2014, s. 11).

nie oznacza, że może ono istnieć tylko pomiędzy dwoma lub więcej podmiotami (Korus 2021). *A completudine*, w przypadku kiedy jedna działająca u pracodawcy zakładowa organizacja związkowa nie przedstawia stanowiska co do przedłożonego przez pracodawcę regulaminu nagród, pracodawca taki ma wówczas prawo – na mocy art. 30 ust. 6 w zw. z ust. 7 u.z.z. – jednostronnie wprowadzić regulamin nagród. Należy również zgodzić się z tezą, że w sytuacji gdy organizacja związkowa odmówi podjęcia negocjacji z pracodawcą w sprawie ustalenia regulaminu nagród, nie wypełnia ona ustawowych kompetencji, a więc nie działa w rozumieniu przepisów określających zasady wydawania regulaminów wynagradzania (Orłowski, Patulski 2009, s. 301; Świątkowski 2018).

W takich przypadkach mamy do czynienia z pewnego rodzaju fikcją prawną – pomimo braku rzeczywistego uzgodnienia i dojścia do konsensusu – *a completudine* – pracodawca wypełnia ustawowy wymóg uzgodnienia regulaminu nagród z zakładową organizacją związkową, pomimo że wprowadza go jednostronnie.

2.1. Zakres podmiotowy

W wymiarze podmiotowym obowiązek uzgodnienia regulaminu nagród dotyczy tylko tego pracodawcy, u którego działają zakładowe organizacje związkowe. *A contrario* zwolniony jest z takiego obowiązku, gdy nie ma u niego organizacji związkowych. Należy jednak brać pod uwagę nie tylko pracodawcę, u którego działają zakładowe organizacje związkowe, ale także *casus* międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej swoim działaniem pracodawcę. Wynika to *expressis verbis* z art. 34 ust. 1 u.z.z., który nakazuje bezpośrednie stosowanie przepisu art. 27 ust. 3 u.z.z. także w odniesieniu do międzyzakładowej organizacji związkowej. Oznacza to, że międzyzakładowa organizacja związkowa zrzeszająca co najmniej 10 osób wykonujących pracę zarobkową jest uprawniona do uzgadniania regulaminów nagród (Baran 2019). Pracodawca, który ustali więc jednostronnie regulamin nagród, bez uzgodnienia go z międzyzakładową organizacją związkową, narusza przepisy ustawy, zaś regulamin *ex lege* będzie obarczony nieważnością.

Lege non distinguente pracodawca nie ma obowiązku uzgadniania regulaminu nagród z reprezentacją pracowników wyłonioną w trybie przyjętym u danego pracodawcy w przypadku niedziałania zakładowych lub międzyzakładowych organizacji związkowych. W takiej sytuacji zasadniczo jedyną podstawą przyznania pracownikowi nagrody będzie art. 105 k.p. Nie stoi to jednak na przeszkodzie, aby pracodawca, u którego nie działają zakładowe organizacje związkowe, ustalił jednostronnie regulamin nagród.

2.2. Zakres przedmiotowy

Największą trudnością jest określenie zakresu przedmiotowego regulaminu nagród. Wydaje się, że można na wstępie wykluczyć objęcie treścią takiego regulaminu skonkretyzowanych warunków, od których zależy przyznanie nagrody. W takiej sytuacji bowiem nie możemy mówić o charakterze uznaniowym świadczenia, co powoduje, że w ogóle nie mamy do czynienia z nagrodą. Dlatego też stawiam tezę, że określanie w regulaminie nagród, co pracodawca bierze

pod uwagę i czym kieruje się przy przyznaniu lub nieprzyznaniu nagrody, jest zabiegiem niecelowym i rodzącym ryzyko zmiany charakteru świadczenia, które w rzeczywistości pracodawca chce przyznać i zastosować. Szczególnie wyraźnie jawi się to w takich przypadkach, gdy czynnikiem brany pod uwagę jest realizacja celów pracownika², ale także posługiwanie się w regulaminach pojęciem „pod warunkiem”. Tym samym regulamin nagród – nawet jeżeli zawiera pewne przesłanki ich przyznania, inne niż wskazane w art. 105 k.p. – powinien cechować się dużym stopniem ogólności, w ten sposób, aby przesłanki były nieprecyzyjne i abstrakcyjne i aby nie dały się w sposób jednoznaczny sprecyzować i zweryfikować (Czechowska 2022, s. 48). Tylko bowiem wtedy możemy mówić o uznaniowości przy interpretacji tak skonstruowanych przesłanek (wyrok Sądu Najwyższego z 27 stycznia 2022 roku, II PSKP 74/21).

Możliwe jest jednak zawarcie takich postanowień regulaminu nagród, które uzależniają możliwość przyznania nagrody pracownikowi od pewnych czynników obiektywnych, takich jak przykładowo staż pracy pracownika u pracodawcy (Klucz 2015, s. 65). Jest to bowiem określenie jedynie zakresu podmiotowego, kto może nagrodę otrzymać, a nie, kto na pewno ją otrzyma. Nie jest to warunek obiektywny, od którego uzależnione jest przyznanie świadczenia, lecz warunek, od którego uzależniona jest w ogóle możliwość ewentualnego otrzymania nagrody. Dopiero w ograniczonym regulaminem zakresie podmiotowym pracodawca może zdecydować, czy nagrodę przyznaje czy nie. Natomiast uzależnienie w postanowieniu przyznania nagrody od wyników finansowych, zwłaszcza określonych kwotowo, przez pracodawcę powoduje, że świadczenie ma charakter premii, ponieważ warunek jest skonkretyzowany i sprawdzalny (wyrok Sądu Najwyższego z 29 czerwca 2000 roku, I PKN 681/99). Co więcej, dopuszczalne będą również postanowienia, które uzależniają wypłatę nagrody od samego zatrudnienia – inaczej mówiąc postanowienia zezwalające na przyznanie nagrody tylko temu pracownikowi, który świadczy pracę. Taka regulacja umożliwi bowiem nieprzyznanie nagrody pracownikowi, który już nie pracuje u pracodawcy, co jest zabiegiem całkowicie uzasadnionym ze względu na motywacyjny charakter nagrody, i zgodnie z aktualną linią orzecniczą nie jest niezgodne z zasadą swobody nawiązania stosunku pracy czy zasadami współżycia społecznego (wyrok Sądu Najwyższego z 29 czerwca 2005 roku, I PK 272/04 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 23 maja 2014 roku, II PK 273/2013). W mojej ocenie niedopuszczalne będą postanowienia regulaminu nagród określające negatywny zakres podmiotowy w ten sposób, że pracownicy w okresie wypowiedzenia nie mogą otrzymać nagrody. Takie postanowienie narusza bowiem zasadę równości w zatrudnieniu i obarczone jest sankcją nieważności przewidzianą przez art. 9 § 4 k.p. Różnicowanie sytuacji pracownika będącego w okresie wypowiedzenia wpisuje się w otwarty katalog dyskryminacyjny przewidziany w Kodeksie pracy. Nie można w tym przypadku mówić o obiektywnych kryteriach, zważając przede wszystkim na fakt, że pracownikowi w okresie wypowiedzenia przysługują te same uprawnienia – łącznie z uprawnieniem do wynagrodzenia w określonej wysokości – co innym pracownikom zakładu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 13 listopada 1990 roku, I PR 352/90).

² Szczególnym przykładem może być uzależnienie nagrody od konkretnych wyników finansowych, od oceny rocznej pracownika czy liczby zrealizowanych transakcji. Co do zasady nie budzi to wątpliwości, czy dane świadczenie jest premią, ponieważ warunki są w sposób oczywisty skonkretyzowane i sprawdzalne.

Regulamin nagród może określać zasady tworzenia i finansowania funduszu nagród, z którego pracodawca te świadczenia będzie przyznawał, czy też częstotliwość, z jaką świadczenie może być przyznawane.

W mojej ocenie zakresem przedmiotowym regulaminu nagród nie powinny być objęte postanowienia o możliwości czy też trybie odwołania się od nieprzyznania nagrody lub od wysokości przyznanej nagrody. Jest to bowiem zaprzeczeniem jej natury w postaci uznaniowości pracodawcy. *A minori ad maius* – jeżeli pracodawca samodzielnie decyduje o przyznaniu lub nieprzyznaniu nagrody, to tym bardziej decyduje o wysokości tego świadczenia. Uznaniowość *ex lege* przekreśla możliwość kwestionowania czy też podważania przyznanego świadczenia.

2.3. Zakres temporalny

W wymiarze temporalnym ograniczenie czasowe trwania ustaleń regulaminu nagród jest złożone. Ustawodawca w art. 30 ust. 6 pkt 1 u.z.z. przewidział bowiem ograniczenie czasowe tylko w sytuacji, kiedy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa lub jedna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa zrzeszająca co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Zgodnie z przywołanym przepisem, jeżeli w sprawie ustalenia regulaminów nagród i premiowania organizacje związkowe albo reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 u.z.z., z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni od dnia przekazania im przez pracodawcę tego dokumentu, decyzje w sprawie jego ustalenia podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.

Zasadniczym pytaniem jest, co dzieje się w sytuacji, kiedy u pracodawcy działa tylko jedna zakładowa organizacja związkowa. Przepis art. 30 ust. 6 u.z.z. posługuje się pojęciem organizacji w liczbie mnogiej, co wyklucza w drodze wykładni literalnej jego zastosowanie w przypadku, kiedy u pracodawcy działa tylko jedna zakładowa organizacja związkowa (Książek 2019). Nowelą ustawy o związkach zawodowych z 2018 roku ustawodawca potwierdził ten sposób wykładni poprzez dodanie do art. 30, ust. 7. Przepis ten nakazuje mianowicie stosowanie 30-dniowego terminu na uzgodnienie regulaminu nagród tylko i wyłącznie w sytuacji, kiedy u pracodawcy działa co prawda jedna zakładowa organizacja związkowa, ale reprezentatywna, zrzeszająca co najmniej 5% pracowników. *A contrario* w przypadku niespełnienia tego wymogu przepis art. 30 ust. 6 u.z.z. nie ma zastosowania, gdy działa tylko jedna zakładowa organizacja związkowa. Wydaje się zasadne stwierdzenie, że uzgodnienie regulaminu nagród pomiędzy pracodawcą a taką organizacją związkową może nastąpić w terminie uzgodnionym pomiędzy tymi podmiotami (Żołyński 2014b). Natomiast ze względów funkcjonalnych, posiłkowo należy stosować termin 30 dni na uzgodnienie, zwłaszcza w przypadku jeżeli strony nie mogą dojść do porozumienia co do samego terminu na uzgodnienia. Przeciwnie stanowisko prowadziłoby do konkluzji, że termin na uzgodnienie byłby nieograniczony, co znów wpływałoby przede wszystkim niekorzystnie na warunki pracowników, którzy w istocie są beneficjentami ustalenia takiego regulaminu. W tym sensie wykładnia funkcjonalna wydaje się przełamywać werbalne znaczenie przepisu (Książek 2019). Oczywiście wykładnia ta będzie miała zastosowanie tylko

wówczas, jeżeli strony takiego terminu nie określiły w ogóle, a uzgodnienia nadmiernie się przedłużają. Jeżeli w drodze konsensusu uzgodniono dłuższy termin, np. 60 dni, to będzie on dla stron wiążący. Wydaje się, że taka wykładnia będzie miała także zastosowanie wówczas, kiedy u pracodawcy działa kilka zakładowych organizacji związkowych (art. 30 ust. 6 u.z.z.) lub jedna reprezentatywna organizacja zrzeszająca co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy. Taka wykładnia uzasadniona jest faktem, że przedłużenie terminu może skutkować większym prawdopodobieństwem konsensusu co do treści takiego regulaminu, co przekładać się może w praktyce na korzystniejsze ukształtowanie sytuacji pracowników w zakresie przyznawania nagród.

3. Zależność przyznania pracownikowi nagrody od ustalenia regulaminu z zakładową organizacją związkową

Obowiązek uzgodnienia regulaminu nagród z działającymi u pracodawcy zakładowymi organizacjami związkowymi jest niekwestionowalny, a jego niedopełnienie lub naruszenie skutkuje nieważnością takiego regulaminu. Zadać jednak należy pytanie, czy pracodawca może przyznać pracownikowi nagrodę, bez ustalania regulaminu nagród, kiedy działają u niego zakładowe organizacje związkowe.

Jak wskazywałem już w niniejszych rozważaniach, przepisy prawa nie tylko zobowiązują pracodawcę, ale też można powiedzieć – przyznają mu uprawnienie do rozpoczęcia procedury ustalania regulaminu nagród. Biorąc pod uwagę charakter prawny świadczenia, jakim są nagrody, takie rozwiązanie jest wręcz emanacją jednej z podstawowych funkcji prawa pracy, mianowicie funkcji organizacyjnej. Jak już wspomniałem, same organizacje związkowe mogą wystąpić z inicjatywą rozpoczęcia procedury. Jednak nawet gdyby tak się stało, pracodawca nie ma obowiązku podjęcia rokowań na wniosek organizacji związkowych w celu ustalenia regulaminu nagród (w przeciwieństwie chociażby do obowiązkowego podjęcia rokowań dla zawarcia układu zbiorowego w sytuacjach przewidzianych w art. 241² § 3 k.p.). Odmowa podjęcia takich rokowań, ze względu na brak podstawy prawnej takiego żądania, nie może w mojej ocenie stanowić podstawy zarzutu utrudniania wykonywania działalności związkowej w myśl art. 35 ust. 1 pkt 2 u.z.z.

Nagroda jako świadczenie przyznawane pracownikowi przez pracodawcę według jego uznania nie wymaga dla swojego istnienia konkretnych zapisów, które dopiero stanowiłyby podstawę jej przyznania (Maniewska 2022). O ile bowiem w przypadku premii, muszą istnieć konkretne wymogi, po spełnieniu których pojawia się roszczenie o ich wypłatę, o tyle w przypadku nagrody takie wymogi nie tylko nie istnieją, ale nawet nie powinny istnieć, ponieważ mogą decydować o zmianie charakteru świadczenia. Tym samym jeżeli pracodawca zdecyduje się przyznać premię, musi określić takie wymogi i w istocie nie ma możliwości uniknięcia ustalenia regulaminu premiowania, jeżeli u pracodawcy działają organizacje związkowe.

Dla przyznania nagrody samoistną podstawę prawną stanowić będzie art. 105 k.p. Ponadto *a coherentia* nagroda będąca świadczeniem, którego przyznanie zależy wyłącznie od dyskrejonalnej decyzji pracodawcy, nie może być uzależniona od ustalenia szczególnych wymogów jej przyznawania, o czym decydują inne podmioty niż pracodawca. W przeciwnym

bowiem razie decyzja o przyznaniu nagrody nie należałaby tylko do pracodawcy, lecz także do organizacji związkowych, co pozostaje w sprzeczności z charakterem prawnym tego świadczenia. *A rubrica* art. 27 ust. 3 u.z.z., chociaż w pewien sposób powiązany z art. 105 k.p., nie może stanowić jednocześnie jego ograniczenia lub warunku zastosowania. Tym samym warunkiem przyznania nagrody przez pracodawcę nie może być uprzednie przyjęcie regulaminu nagród. Regulamin nagród nie może bowiem dotyczyć elementów konstrukcyjnych przyznania nagrody – uznaniowości i nieroszczeniowości, o czym pisałem przy okazji omawiania zakresu przedmiotowego regulaminu nagród. Spowoduje to bowiem zmianę charakteru tego świadczenia. Określenie wymogów uzyskania świadczenia – które konieczne są do przyznania premii i w ogóle skonstruowania takiego świadczenia – w przypadku nagrody w istocie uczynią ją premią. Dlatego też nie istnieje taki element, który mógłby być określony w regulaminie nagród, a jego brak uniemożliwiłaby z prawnego punktu widzenia przyznanie nagrody na podstawie samego art. 105 k.p.

Przeciwna wykładnia nosiłaby cechy *per non est*. Jeżeli bowiem wyjdziemy z założenia, że przyznanie nagrody jest możliwe dopiero wówczas, gdy istnieje regulamin nagród uzgodniony z organizacjami związkowymi, to norma art. 105 k.p. w pewnym zakresie nie ma zastosowania – a mianowicie co do charakteru nagrody w wymiarze swobody jej przyznania przez pracodawcę.

Tym samym należy postawić tezę, że pracodawca na podstawie art. 105 k.p. może przyznać pracownikom nagrodę, wówczas gdy nie obowiązuje u niego regulamin nagród i działają zakładowe organizacje związkowe. Pomimo regulacji zawartej w art. 27 ust. 3 u.z.z. przyznanie nagród nie jest uzależnione od uprzedniego ustalenia regulaminu, a co za tym idzie jego uzgodnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi. Jeżeli u pracodawcy działają zakładowe organizacje związkowe, z którymi został ustalony regulamin określonych kategorii nagród, nie stoi to na przeszkodzie, aby pracodawca przyznał innego rodzaju nagrodę według swojego uznania. Jako przykład można wskazać sytuację, gdy u pracodawcy obowiązuje regulamin nagród rocznych uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi, zaś pracodawca decyduje o przyznaniu nagrody za szczególne osiągnięcia pracownika niezależnie od nagrody rocznej. Natomiast w przypadku istnienia regulaminu nagród pracodawca nie może jednostronnie dokonać jego zmiany lub ingerować w jego postanowienia, ze względu na to, że taki regulamin ma charakter źródła prawa pracy.

Podsumowanie

Konkludując powyższy wywód, należy stwierdzić, że w systemie polskiego prawa istnieje definicja nagrody określona w art. 105 k.p. *A completudine* użyte przez ustawodawcę pojęcie nagrody w innych aktach prawnych należy rozumieć właśnie jako świadczenie, o którym mowa w art. 105 k.p. Nie wyklucza to jednocześnie możliwości przyznawania przez pracodawcę innego świadczenia, natomiast niezależnie od jego nazwy, w razie posiadania przez nie cech opisanych powyżej, będziemy mieli do czynienia właśnie z nagrodą. Taki przykład stanowi omawiany szerzej art. 27 ust. 3 u.z.z., który nakazuje uzgodnienie z zakładowymi organizacjami związkowymi regulaminu nagród.

Pracodawca, u którego działają zakładowe organizacje związkowe, musi ustalić wraz z nimi regulamin nagród, natomiast jego wprowadzenie nie jest warunkiem przyznania takiej nagrody. Oznacza to, że pracodawca może przyznać pracownikom nagrodę na podstawie art. 105 k.p. nawet wówczas, gdy działają u niego zakładowe organizacje związkowe, a regulamin nie został ustalony i wprowadzony. Należy jednak wyraźnie zaznaczyć, że w sytuacji gdy regulamin nagród został ustalony z zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca nie może jednostronnie dokonywać jego modyfikacji czy zmian.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku *de lege ferenda*, że obowiązek ustalenia regulaminu nagród z zakładowymi organizacjami związkowymi nie koreluje z charakterem prawnym samej nagrody. Można odnieść wrażenie, że obowiązek ten sprawia wrażenie „sztucznego” i w przyszłości powinien zostać usunięty, zaś wyłączną i wystarczającą podstawą do przyznawania nagród winien być art. 105 k.p.

Bibliografia

- Baran K.W. (2019) *Komentarz do art. 34 ustawy o związkach zawodowych* [w:] K.W. Baran (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa (LEX).
- Czechowska M. (2022) *Świadczenie (składnik wynagrodzenia), które jest premią, nie jest nagrodą*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 3.
- Kaczyński L. (1999) *Glosa do uchwały SN z dnia 28 maja 1998 r., III ZP 13/98*, OSNP 1999, nr 4.
- Klucz D. (2015) *Problem dopuszczalności stosowania warunku na tle nagrody pracowniczej z art. 105 KP*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 2.
- Korus P. (2021) *Komentarz do art. 77²* [w:] K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa (Legalis).
- Książek D. (2019) *Komentarz do art. 30 ustawy o związkach zawodowych* [w:] K.W. Baran (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, LEX.
- Książek D. (2020) *Komentarz do art. 105* [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1: *Art. 1–113*, Warszawa (LEX).
- Maniewska E. (2019) *Komentarz do art. 105* [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa (LEX).
- Maniewska E. (2020) *Komentarz do art. 105* [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX.
- Orłowski G. (2009) *Komentarz do art. 27 ustawy o związkach zawodowych* [w:] K. Walczak, J. Wratny (red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa (Legalis).
- Orłowski G., Patulski A. (red.) (2009) *Kodeks pracy. Komentarz dla menedżerów HR*, Gdańsk.
- Skoczyński J. (2008) *Komentarz do art. 105* [w:] Z. Salwa (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa.
- Sobczyk A. (2020) *Komentarz do art. 105* [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa (Legalis).
- Sobczyk A. (2022) *O organie pracodawcy (zakładu pracy) i płatnika składek na kanwie artykułu J. Unterschütz pt. Odpowiedzialność karna pracodawcy za czyny zabronione w sferze ubezpieczeń społecznych (PiZS 2020, nr 10)*, „Prawo i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 3.

- Szurgacz H. (2022) *Premie, premie uznaniowe oraz nagrody pracownicze* [w:] B. Godlewska-Bujok, E. Maniewska, W. Ostaszewski, M. Raczkowski, K. Rączka, A. Ziętek-Capiga (red.), *Między ideowością a pragmatyzmem – tworzenie, wykładnia i stosowanie prawa. Księga jubileuszowa dedykowana Profesor Małgorzacie Gersdorf*, Warszawa (LEX).
- Świątkowski A.M. (2018) *Komentarz do art. 77²* [w:] A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa (Legalis).
- Walczak K. (2014) *Autonomiczne źródła prawa dotyczącego wynagradzania*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 1.
- Walczak K. (2021) *Komentarz do art. 77¹* [w:] K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa (Legalis).
- Włodarczyk M. (2014) *Kompetencje związków zawodowych* [w:] K.W. Baran (red.), *Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa (seria: System Prawa Pracy, t. 5).
- Żołyński J. (2014a) *Komentarz do art. 27* [w:] J. Żołyński, *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz*, Warszawa (LEX).
- Żołyński J. (2014b) *Komentarz do art. 30* [w:] J. Żołyński, *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz*, Warszawa (LEX).

Orzecnictwo

- Postanowienie Sądu Najwyższego z 11 września 2012 roku, II PK 89/12, LEX nr 1747755.
- Postanowienie Sądu Najwyższego z 15 grudnia 2021 roku, II PSK 186/21, LEX nr 3322102.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 21 maja 2019 roku, III AUa 1003/18, LEX nr 2679339.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 13 listopada 1990 roku, I PR 352/90, LEX nr 13619.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 29 czerwca 2000 roku, I PKN 681/99, LEX nr 1223705.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 12 lutego 2004 roku, I PK 349/03, LEX nr 137267.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 29 czerwca 2005 roku, I PK 272/04, LEX nr 174258.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 21 stycznia 2011 roku, II PK 169/10, LEX nr 1130823.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 23 maja 2014 roku, II PK 273/13, LEX nr 1461235.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 27 stycznia 2022 roku, II PSKP 74/21, LEX nr 3397092.
- Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 2 października 2018 roku, K 26/15, LEX nr 2552102.

Akty prawa

- Ustawa z 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2022, poz. 1510 tekst jedn. ze zm.
- Ustawa z 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, Dz.U. 2022, poz. 854 tekst jedn.