

<http://dx.doi.org/10.16926/gea.2020.01.02>

Olgierd KUCHARSKI

<http://orcid.org/0000-0002-9633-9281>

Wydział Prawa i Ekonomii

Uniwersytetu Humanistyczno-Przyrodniczego im. Jana Długosza w Częstochowie

e-mail: o.kucharski@ujd.edu.pl

Nagrody pieniężne dla pracownika

Streszczenie

Celem artykułu jest analiza genezy i konstrukcji nagrody pieniężnej w prawie pracy. W szczególności scharakteryzowano przesłanki nagrody: nieroszczeniowość i uznaniowość. W artykule wykazano, że od strony dogmatyczno-prawnej konstrukcja „premií uznaniowych” została opracowana w latach 70 tych XX wieku, natomiast praktyka stosowania prawa w latach następnych. Pewnym nowym elementem, który pojawi się w praktyce orzeczniczej jest odwołanie się do zakazu dyskryminacji.

Słowa kluczowe: nagrody pieniężne, premie uznaniowe, premie regulaminowe.

Wstęp

Tematyka nagród wypłacanych pracownikom budzi nadal pewne kontrowersje prawne w praktyce stosowania prawa. Jest to o tyle zdumiewające, że od strony teoretycznej to zagadnienie zostało zasadniczo opracowane wiele lat temu¹. Z pewnym zaskoczeniem można stwierdzić, że ustalenia teoretyczne dokonane w tamtych czasach są powtarzane w orzeczeniach Sądu Najwyższego wydawanych po 2010 r., których tezy mają za zadanie zapobiegać negatywnym zjawiskom występujące w obrocie prawnym, a które to stwierdzenia judykatury są

¹ M. Świącicki, *Prawo wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1968; H. Szurgacz, *Nagrody z zakładowego funduszu nagród*, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Prawo” 1979, LXXXI; M. Seweryński, *Wynagrodzenie za pracę. Pojęcie, regulacja i ustalenie*, Warszawa 1981; W. Piotrowski, *Pojęcie premii i mechanizm prawny powstania prawa do premii*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1975, z. 4.

traktowane jako pewna nowość, czy wręcz rewolucja w praktyce stosowania prawa². Pewien wpływ na występowanie nieprawidłowości w praktyce stosowania prawa mogło mieć orzeczenie Sądu Najwyższego z 2000 r. stwierdzające, że premie uznaniowe nie są elementem wynagrodzenia za pracę i wynikające stąd konsekwencje dla wyliczania wynagrodzeń urlopowych, odpraw i odszkodowań spowodowały, że pracodawcy nagminnie zaczęli nadużywać konstrukcji nagrody do zaniżania wymienionych świadczeń³. Dynamika zmian praktyki stosowania prawa w okresie 1990-2010, powoduje, że tym bardziej należy docenić fakt, że pomimo zmiany ustroju, dynamiki przekształceń społecznych i gospodarczych na przestrzeni tak wielu lat, dobrze przemyślane i napisane prace teoretyczne nadal dostarczają argumentów i rozwiązań aktualnych i dzisiaj.

Istniejąca regulacja dotycząca tego zagadnienia tj. art. 105 Kodeksu pracy wskazuje, że pracownikowi, który wzorowo wypełnia swoje obowiązki, przejawia inicjatywę w pracy i podnosi jej wydajność oraz jakość przyczyniając się szczególnie do wykonywania zadań zakładu może być przyznana nagroda, a zawiadomienie o tym fakcie składa się do akt osobowych⁴. Należy zauważyć, że nawet bez takiego przepisu pracodawca mógłby docenić w każdej chwili zasługującego na wyróżnienie pracownika i przyznać mu nagrodę finansową i wynika to z zasady swobody umów łączącej strony, a także faktu, że przyznanie takiego świadczenie jest na korzyść pracownika, co jest zgodne z zasadą *semimperatyzmu* prawa pracy. Skąd się biorą zatem wątpliwości przy stosowaniu przepisu. Wydaje się, że ma to związek z dwiema cechami nagrody – nieroszczeniowością i uznaniowością, które z jednej strony mają charakter oczywisty, ale z drugiej strony skutek rosnącej złożoności stosunków zatrudnienia znajdującej odbicie w orzecznictwie już takimi niekontrowersyjnymi nie są.

Celem artykułu jest wykazanie aktualnej przydatności ustaleń teoretycznych dokonanych w ubiegłym wieku dla określenia ram prawnych aktualnych zasad przyznawania nagród pieniężnych w stosunkach pracy. Przedstawione zostaną również nowe tendencje pojawiające się w praktyce stosowania prawa, a wynikające z ogólnych kierunków rozwoju regulacji i praktyki prawa pracy jakimi są przykładanie coraz większej wagi do zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu.

1. Nieroszczeniowość

Cechą konstytutywną dla nagród pieniężnych w stosunkach pracy odróżniających ją od premii jest brak roszczeniowości tego świadczenia, w przeciwień-

² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2016 r. III PK 30/16, OSNP 2018/2/15 oraz wyrok z dnia 28 stycznia 2015 r., I PK 163/14, OSNP 2016/9, poz. 116.

³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2000 r., I PK 17/00, OSNP 2002/3/77.

⁴ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 1040 ze zm.

stwie do wynagrodzeń za pracę⁵. Ten element podkreśla, że pracownikowi generalnie nie przysługuje droga sądowa o ustalenie prawa do nagrody lub ustalenia jej wysokości. Wynika to z faktu, że pracownik nigdy nie ma pewności, czy ją uzyska nawet, gdy się bardzo stara, ponieważ jej przyznawanie ma charakter jednostronny, co oznacza, że jest to świadczenie nie roszczeniowe i nie musi być, w przeciwieństwie do wynagrodzenia, ekwiwalentne do ilości i jakości wykonanej pracy⁶.

Natomiast warto wskazać, że pracownik może w pewnych sytuacjach wnieść do Sądu Pracy pozew o wypłacenie nagrody i ten mu wypłatę takiej nagrody zasądzi. Pomijając w tym miejscu sytuacje, kiedy pracodawca używa nazwy nagroda na roszczeniową premię regulaminową, pierwszym takim przypadkiem będzie stan faktyczny w którym pracodawca przyznał konkretnemu pracownikowi nagrodę (ją zatwierdził) w określonej wysokości, ale wypłata nie nastąpiła. Inaczej rzecz ujmując istnieje dokumentacja (albo inne dowody) potwierdzające, że pracownikowi przyznano nagrodę (np. listy płac), ale nastąpił brak wypłaty. Z chwila zatem podjęcia decyzji o przyznaniu pracownikowi nagrody staje się ona zwykłym (roszczeniowym) elementem wynagrodzenia⁷.

Drugi wyjątek od zasady nieroszczeniowości typowej nagrody łączy się jednocześnie z drugą cechą nagrody jaka jest jej uznaniowość dlatego zostaną opisane łącznie poniżej.

2. Uznaniowość

Nagrada ma charakter uznaniowy to znaczy że pracodawca w jej przyznawaniu ma znaczną swobodę, która przejawia się w prawie do określenia, kto ma dostać nagrodę oraz w indywidualnym kształtowaniu jej wysokości. W szczególności decyzja pracodawcy nie jest oparta na „sparametryzowanych” i „weryfikowalnych” warunkach, ponieważ wtedy mielibyśmy do czynienia z premią regulaminową. Zasady przyznawania nagrody mogą być określone w źródłach prawa pracy: powszechnych lub wewnątrzzakładowych. W szczególności, większość regulaminów pracy lub wynagradzania przewiduje w sposób ogólnikowy, że taki składnik wynagrodzenia może być wypłacony pracownikowi i że ma charakter

⁵ M. Seweryński, op. cit., s. 122.

⁶ Ibidem, s. 123.

⁷ M. Seweryński, op. cit., s. 124; M. Świącicki, op. cit., s. 221–222; H. Szurgacz, op. cit., s. 73–99 i 152–156; W. Piotrowski, op. cit., s. 101; Komentarz do art. 105, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, LEX/el. 2018; K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, Warszawa 2019, s. 713; M.T. Romer, *Prawo pracy. Komentarz*, LEX/el. 2012; L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2016, s. 196; T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2014 s. 288; J. Stelina, *Prawo pracy*, Warszawa 2016, s. 314; A.M. Świątkowski, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2013, s. 231.

uznaniowy, ewentualnie wskazanie kto podejmuje decyzje w tym zakresie. Taki zapis mimo, że umieszczony w regulaminie nie będzie automatycznie powodował, że nagroda staje się składnikiem roszczeniowym.

Te uwagi na temat uznaniowości mogłyby wskazywać, że to świadczenie ma charakter arbitralny, dowolny zależny tylko od dobrej woli pracodawcy i w tym zakresie nie podlegający całkowicie żadnej kontroli. Tak jednak nie jest ponieważ mimo bardzo dużej swobody pracodawcy w przyznawaniu nagród pieniężnych są w przepisach prawa pewne granice, których naruszyć pracodawcy nie wolno. W tym zakresie pracodawca nie ma całkowitej swobody, ponieważ jego decyzje podlegają kontroli sądowej. Takie granice wynikają w szczególności ze spoczywającego na pracodawcy obowiązku stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników pracy (art. 94 pkt 9 Kodeksu pracy), zasad współżycia społecznego, a w świetle aktualnego orzecznictwa z zakazu dyskryminacji pracownika. W tym zakresie bardzo istotnym jest wyrok Sądu Najwyższego z 21.01.2011 r. o sygn. II PK 169/10⁸. Sąd jednoznacznie podkreślił, że jakakolwiek dyskryminacja w prawie pracy jest zabroniona i dotyczy to również przyznawania nagród. Tezy wyroku zostały oparte na spójnej argumentacji wynikającej z zastosowania przepisów kodeksu pracy:

- art. 94 pkt. 9, który wskazuje, że obowiązkiem pracodawcy „jest stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy”;
- art. 11² „Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu”;
- art. 11³ „Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna”

oraz szczegółowych zasad określonych w art. 18^{3a-3c}, które wskazuje jakie zachowania są niedozwolone, a zwłaszcza z art. 18^{3c}, który w § 1 stanowi, że: „Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości”.

Przytoczono, te przepisy, aby wskazać, że ta kwestia jest dostatecznie uregulowana, by odrzucać argumenty pracodawców, że swoboda umów pozwala na w pełni arbitralne zachowywanie się względem swoich pracowników i zupełnie dowolne, a przede wszystkim przez nikogo nie kontrolowane ich nagradzanie.

Warto jeszcze wskazać, że sąd we wskazanym wyżej wyroku w sposób jednoznaczny określił, że pracownik, który zarzuca pracodawcy naruszenie przepi-

⁸ OSNP 2012/7-8/86.

sów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się względem niego aktu dyskryminacji i wykazać jej istnienie. Ta teza wyroku powinna powstrzymać pracowników przed pozwami o charakterze „pieniackim” i z drugiej strony wskazuje, że pracodawca, który stosuje obiektywne przesłanki oceny pracowników nie powinien obawiać się nagradzania pracowników.

Zagadnieniem, które należy również poruszyć przy okazji opisywania nagród jest tematyka tzw. „premií uznaniowych”. Jest to o tyle istotne, że pojęcie premii z reguły dotyczy świadczenia przysługującego pracownikowi, którego przesłanki przyznania zostały określone w przepisach wewnątrzzakładowych, czyli tzw. „premií regulaminowych”. Takie świadczenie ma charakter roszczeniowy w przypadku, gdy pracownik spełniłby przesłanki jej przyznania, ale pracodawca by tego nie zrobił. Istnieje wiele rodzajów tego typu premii, ponieważ ustawodawca tego nie reguluje pozostawiając swobodę określania zasad przyznawania pracodawcom.

Jednak od bardzo wielu lat w licznych podmiotach pojawiła się inna kategoria premii tzw. „premie uznaniowe”. W praktyce pracodawcom chodziło o zachowanie pełnej swobody w ich przyznawaniu. Zatem, tego rodzaju świadczenie jest przyznawane w przypadkach, gdy nie ma wskazanych przesłanek wskazujących zasady nabycia prawa i określenia jej wysokości, albo gdy przesłanki są bardzo ogólne, lub gdy w formie klauzuli pracodawca zastrzega do swojej wyłącznej kompetencji prawo do podjęcia decyzji o przyznaniu lub nie świadczenia. W obrocie prawnym tego rodzaju świadczenie w znacznej mierze wyparły premie regulaminowe, ponieważ stanowiły bardzo wygodne narzędzie dla pracodawcy, bo nie miały charakteru roszczeniowego, a więc pracownik nie mógł dochodzić przyznania premii uznaniowej przed sądem, a jednocześnie w razie problemów gospodarczych pracodawca nie musiał zmieniać treści umów (lub przepisów wewnątrzzakładowych), czy w inny sposób tłumaczyć się pracownikom, że nie wypłaci im tego świadczenia.

Dlatego, w praktyce stosowania prawa uznano, że „premia uznaniowa” ma charakter nagrody i jako taki nie jest wynagrodzeniem, ponieważ nie ma charakteru roszczeniowego.⁹ Tylko takie stwierdzenie pozwalało na zidentyfikowanie, czym są premie uznaniowe przy zachowaniu ich istotnych cech w obrocie prawnym. Konsekwencją w zrównaniu „premií uznaniowych” z „nagrodami” stało się np. to, że pracodawca nie miał obowiązku wliczania „premií uznaniowych” do podstawy wypłacanych wynagrodzeń urlopowych, ekwiwalentów za urlop wypoczynkowy, odpraw, odszkodowań należnych pracownikom, co zaakceptowało orzecznictwo¹⁰.

⁹ K. Walczak, *Wynagrodzenia za pracę*, [w:] K. W. Baran (red.), *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2013, s. 362–367.

¹⁰ Np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 17/00, OSNAPiUS 2002, nr 3, poz. 77 oraz w wyroku Sądu Najwyższego dnia 21 maja 2015 r., II PK 56/14, LEX 1656489.

Problemy jakie pojawiły się w praktyce obrotu prawnego były związane z faktem nadużywania konstrukcji „premií uznaniowych” przez pracodawców, którzy zaczęli nazywać tak i wypłacać świadczenia, które absolutnie nie miały nic wspólnego z nagrodami.

W tym miejscu należy wskazać, że praktyka stosowania prawa odrzuciła ustalenia dokonane przez dogmatyków w latach 70. i 80. XX wieku. W pracach z tego okresu jednoznacznie określono, że pomimo faktu, że nagroda pieniężna posiada wiele cech wspólnych z wynagrodzeniem za prace, ponieważ jest świadczeniem ze stosunku pracy wypłacanym na rzecz pracownika i stanowi dla niego przysporzenie majątkowe, to jednak wynagrodzeniem nie jest¹¹. Jest to związane z brakiem rozszereżowości tego świadczenia wynikającej z uznaniowości opartej na fakcie, że przyznawanie nagrody jest jednostronną swobodną decyzją pracodawcy i wysokość nie musi być ekwiwalentna do ilości i jakości wykonanej pracy. Typowa nagroda nie ma charakteru świadczenia wypłacanego stale i w regularnych odstępach czasu, a wręcz przeciwnie cechują ją nieperiodyczność¹². Jeśli zatem takie świadczenie zostało nazwane „premią uznaniową” to faktycznie w świetle prawa ma charakter nagrody pieniężnej. Jednak często zdarzało się, że premie „uznaniowe” są faktycznie premiami regulaminowymi, a nie nagrodami, ponieważ ich przyznawanie jest uwarunkowane uprzednio ustalonymi konkretnymi przesłankami. W szczególności nazywanie premii – „uznaniowymi” jest pewnym skrótem myślowym wskazującym, że ich przyznanie jest oparte na okolicznościach podlegających ocenie pracodawcy – zachowania pracownika nie podającego się określeniu za pomocą mierników obiektywnych takich jak staranność, sumienność, inicjatywa¹³. Nawet jednak pomimo takich nieostrych kryteriów, taka premia nie ma dowolnego charakteru, a jej nabycie i wysokość daje się ocenić przez sąd¹⁴. W tego rodzaju sprawach wydaje się, że największym problemem są trudności dowodowe, ponieważ w praktyce, gdy chodzi o większy zespół pracowników wykonujących podobną pracę daje się porównać ich zaangażowanie w pracę, a przez to i w sposób wymierny i weryfikowalny określić wysokość należnej premii.

Celem zapobiegania nadużyciom związanym ze zbyt dowolnym stosowaniem konstrukcji premii uznaniowych (szczególnie w XXI wieku), nastąpiła interwencja orzecznictwa (ponieważ ustawodawca w ogóle nie zajmował się tym problemem). Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 5.12.2016 o sygn. III PK 30/16¹⁵ podkreślił, że nagrody (a zatem i premie uznaniowe) zgodnie z art. 105 Kodeksu pracy mogą być przyznawane pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej

¹¹ M. Seweryński, op. cit., s. 123.

¹² Ibidem, s. 124.

¹³ Ibidem, s. 125.

¹⁴ Ibidem, s. 126 i literatura tam zawarta.

¹⁵ OSNP 2018/2/15.

wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, co powoduje, że nagrody są świadczeniami wyjątkowymi, które mogą być przyznawane tylko za to, co wykracza poza katalog zwykłych czynności (określonych w art. 100 Kodeksu pracy), co do których pracownik zobowiązał się nawiązując stosunek pracy. Inaczej rzecz ujmując nagrody powinny być przyznawane za ponadprzeciętne wykonywanie obowiązków służbowych. Ze swej istoty zatem, co podkreślił Sąd Najwyższy, nie mogą dotyczyć wszystkich pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Praktyka polegająca na szerokim stosowaniu nagród, premii uznaniowych nie powinna być aprobowana, ponieważ stanowi odstępstwo od zasady, że wynagrodzenie należy się za pracę wykonaną i nie może być w tym zakresie pozostawione swobodnemu uznaniu pracodawcy. Prowadzi to do nieusprawiedliwionego rozszerzenia „władztwa dystrybucyjnego” pracodawcy, co prowadzi do uzależnienia świadczenia mającego odwzajemnić pracę pracownika do swobodnego uznania pracodawcy i w tym zakresie podania pracownika jego arbitralnej woli. Ta teoretyczna podbudowa posłużyła do sformułowania tezy przez sąd, że „dychotomiczny podział na nagrody i premie regulaminowe – ze względu na stale rosnący stopień skomplikowania stosunków społecznych – nie jest miarodajny i dlatego niemożność zaliczenia określonego świadczenia do kategorii premii regulaminowych wcale nie uprawnia do zakwalifikowania jako nagrody. Konkretnie świadczenie wypłacane przez pracodawcę może być innym niż premia (regulaminowa), składnikiem wynagrodzenia związanym z pracą. W rezultacie ustalenie, że element „wynagrodzeniowy” świadczenia zwanego „nagrodą” ma charakter dominujący może powodować, że pracownik nabędzie prawo do tego świadczenia”, ponieważ pracodawca w tym przypadku wychodzi poza zakres normatywny art. 105 Kodeksu pracy.

Konsekwencją takiego stwierdzenia było przyjęcie, że świadczenie pieniężne (nazywane przez pracodawcę w umowach o pracę, albo przepisach wewnątrzzakładowych) „premią uznaniową”, wypłacane systematycznie, w regularnych odstępach czasu, za zwyczajne wykonywanie obowiązków służbowych, a więc w szczególności za sumienne i staranne wykonywanie pracy zgodnie z art. 100 Kodeksu pracy w oderwaniu od przesłanek nagrody określonych w art. 105 kodeksu pracy jest składnikiem wynagrodzenia za pracę, co powoduje, że pracownikowi przysługuje roszczenie o ich wypłatę. To powoduje również to, że oczywiście taki składnik wynagrodzenia wlicza się również do wynagrodzenia urlopowego, ekwiwalentu za urlop, odpraw i odszkodowań.

Brak jednoznacznych regulacji prawnych powoduje, że w wypadkach spornych to sąd będzie rozstrzygał indywidualne sprawy, ale w świetle już ustabilizowanych poglądów judykatury wydaje się, że pracodawcy nie powinni nadużywać konstrukcji premii uznaniowych, ponieważ może to się dla nich niekorzystnie skończyć.

Również pojęcie uznaniowości nie powoduje, że postępowanie pracodawcy w zakresie przyznawania nagród pieniężnych może być arbitralne i dowolne. Ta-

kimi granicami są obowiązek pracodawcy stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników pracy, zasady współżycia społecznego, ale przede wszystkim zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu.

3. Podsumowanie

Celem tego artykułu była analiza konstrukcji nagrody pieniężnej w prawie pracy, opartej na art. 105 Kodeksu pracy. W szczególności scharakteryzowano przesłanki nagrody: nieroszczeniowość i uznaniowość. Jest to o tyle istotne, że tylko spełnienie tych przesłanek łącznie powoduje, że mamy do czynienia z nagrodą, a nie premią. Jest to ważne, ponieważ w obrocie prawnym rozpowszechniły się świadczenia pracownicze o nazwie „premia uznaniowa”, których nadużywano, po to by nie podwyższać wypłacanych wynagrodzeń urlopowych, ekwiwalentów za urlop, odpraw i odszkodowań, a ponadto dawały dużą swobodę w przyznawaniu ich przez pracodawców. W praktyce jednak zdecydowana większość miała charakter premii regulaminowych, a przez to roszczeniowych. W artykule starano się podkreślić, że od strony dogmatycznie prawnej konstrukcja „premi uznaniowych” została opracowana w latach 70. XX wieku, natomiast praktyka stosowania prawa w latach następnych, szczególnie po przemianach ustrojowych te ustalenia zbagatelizowała. Dopiero nadużycia na rynku pracy, spowodowały odświeżenie twierdzeń od dawna znanych. Pewnym nowym elementem, który pojawi się w praktyce orzecniczej jest odwołanie się do zakazu dyskryminacji, ale nawet on daje się zrekonstruować ze wskazanych wydanych wcześniej prac.

Bibliografia

Literatura

- Baran K.W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, LEX/el. 2018.
- Florek L., *Prawo pracy*, Warszawa 2016.
- Jaśkowski K., Maniewska E., *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, Warszawa 2019.
- Liszczyński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2014.
- Piotrowski W., *Pojęcie premii i mechanizm prawny powstania prawa do premii*, „Ruch Prawniczy Ekonomiczny i Socjologiczny” 1975, z. 4.
- Romer M. T., *Prawo pracy. Komentarz*, LEX/el. 2012.
- Seweryński M., *Wynagrodzenie za pracę. Pojęcie, regulacja i ustalenie*, Warszawa 1981.
- Stelina J., *Prawo pracy*, Warszawa 2016.

Szurgacz H., *Nagrody z zakładowego funduszu nagród*, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Prawo” 1979, LXXXI.

Świątkowski A. M., *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2013.

Święcicki M., *Prawo wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1968.

Walczak K., *Wynagrodzenia za pracę*, [w:] K.W. Baran (red.), *Prawo Pracy*, Warszawa 2013.

Akty normatywne

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 1040 ze zm.

Orzecznictwo

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2000 r., I PK 17/00, OSNP 2002/3/77.
Wyrok Sądu najwyższego z dnia 28 stycznia 2015 r., I PK 163/14, OSNP 2016/9, poz. 116.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2015 r. o sygn. II PK 56/14, LEX 1656489.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2016, III PK 30/16, OSNP 2018/2/15.

Cash Prizes for the Employee

Summary

The aim of the article was to analyze the genesis and construction of the prize money in labour law. In particular, the rationale of the prize was characterized: non-spam and discretionary. The article shows that from the legal dogmatic point of view, the construction of “discretionary bonuses” was developed in the 1970s, while the practice of applying the law in the following years. One new element that will appear in the jurisprudence practice is the reference to the prohibition of discrimination.

Keywords: cash prizes, discretionary bonuses, statutory bonuses.