



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Departament Prawa Pracy

Dot. DPP-I.055.12.2026

Warszawa, 21.05.2026 r.

Pan



Szanowny Panie,
działając na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r., poz. 870) w związku z petycją wniesioną w dniu 12 maja 2026 r. do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie podjęcia prac analitycznych oraz rozważenie zmian legislacyjnych w zakresie przejrzystości wynagrodzeń oraz zasad przyznawania premii, przedstawiam następujące stanowisko.

Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych, z zastrzeżeniem przepisów art. 77²-77⁵ Kodeksu pracy (art. 77¹ Kodeksu pracy).

Zgodnie z art. 77² Kodeksu pracy pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania. Natomiast pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy może ustalić warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania. Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego ustalenie.

We wszystkich ww. przypadkach regulamin wynagradzania obowiązuje do czasu objęcia pracowników zakładowym układem zbiorowym pracy lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy ustalającym warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w zakresie i w sposób umożliwiający określanie, na jego podstawie, indywidualnych warunków umów o pracę.

W regulaminie wynagradzania pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania (art. 77¹ § 2 Kodeksu pracy).

Regulamin wynagradzania ustala pracodawca. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania.

Nadmienić należy, że wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 Kodeksu pracy).

W celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy.

Premia ma na celu motywowanie pracowników do działania. Może wystąpić premia regulaminowa lub uznaniowa. Nabycie prawa do premii regulaminowej następuje, wtedy gdy pracownik spełni określone przesłanki do uzyskania premii. Zatem wysokość i przesłanki nabycia prawa do premii powinny być ustalone w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie wynagradzania.

Premie mogą mieć charakter stały, regularny bądź ruchomy i sporadyczny. Wysokość premii może być określona przez wskazanie konkretnej kwoty lub procentu od wynagrodzenia. Ponadto premia może też zostać określona w sposób elastyczny, przez oznaczenie minimalnej i maksymalnej kwoty. Przesłanki nabycia prawa do premii powinny być ustalone w sposób konkretny, zobiektywizowany i sprawdzalny. Natomiast pracodawca może odmówić przyznania premii pracownikowi, który nie spełnił choćby jednej z wymaganych przesłanek do jej nabycia. Podsumowując premia jest w rzeczywistości uzupełnieniem wynagrodzenia zasadniczego pracownika. Prawo do premii powstaje po spełnieniu przesłanek wymienionych w obowiązujących przepisach dotyczących wynagrodzenia oraz ma charakter roszczeniowy. Oznacza to, że w przypadku nieprzyznania premii mimo spełnienia przesłanek warunkujących do niej prawo pracownik może skutecznie dochodzić jej wypłaty przed sądem.

Zdaniem Sądu Najwyższego jeżeli regulamin wynagradzania pracowników określa „konkretne i sprawdzalne” warunki premiowania, to pracownik, który spełnił te warunki, ma prawo do premii przewidzianej w tym regulaminie (wyr. SN z 20.1.2005 r., I PK 146/04, Legalis). W przypadku gdy przesłanki nabycia prawa do konkretnego składnika wynagrodzenia zostały określone w umowie o pracę, to spełnienie tych przesłanek również uzasadnia roszczenie pracownika o wypłatę (wyr. SN z 9.7.1998 r., I PKN 235/98, Legalis). Świadczenie jest premią, gdy o jego przyznaniu nie decyduje swobodne uznanie pracodawcy. Ustalając spełnienie przez pracownika ocennych warunków przyznania świadczenia, pracodawca dysponuje pewnym zakresem swobody, lecz jeśli są to warunki konkretne i sprawdzalne, to nie jest to swobodne uznanie pracodawcy (wyr. SN 21.9.2006 r., II PK 13/06, Legalis).

W praktyce często oba pojęcia premia uznaniowa i nagroda używane są zamiennie, a ich cechy są łączone w jednym świadczeniu – w tzw. premii uznaniowej. Pracodawca przyznający premie uznaniowe najczęściej działa na podstawie obowiązujących w jego zakładzie pracy wewnętrznych przepisów wynagradzania, np. regulaminu wynagradzania, który określa ogólne przesłanki nabycia takiego świadczenia i wyraźnie stanowi, że przyznanie go jest uzależnione od pracodawcy np. „pracodawca może przyznać”, „pracownik może otrzymać”. Takie świadczenie jest świadczeniem nieperiodycznym, jednorazowym oraz uzależnionym od woli pracodawcy. W takim przypadku jest to nagroda, która nie ma charakteru roszczeniowego, a pracownik nie może domagać się jej przyznania.

W przypadku wzorowego wypełniania przez pracowników swoich obowiązków, przejawiania inicjatywy w pracy i podnoszenia jej wydajności oraz jakości, przyczyniania się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, pracownikom mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika (art. 105 Kodeksu pracy).

Nagrody i wyróżnienia mogą być przyznawane pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu. Podkreślenia wymaga, że nagrody mają charakter świadczenia pieniężnego lub rzeczowego, natomiast wyróżnienie należy do świadczeń niepieniężnych np. dyplom, pochwała pisemna. Decyzja o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia, wybór sposobu wyróżnienia oraz decyzja o wysokości i formie nagrody należą wyłącznie do pracodawcy. Przyznanie nagrody lub wyróżnienia ma charakter uznaniowy.

Informuję, że w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej trwają prace nad wdrożeniem Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania. W związku z powyższym przygotowano projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (UC127). Po raz pierwszy projekt ustawy skierowano do uzgodnień, opiniowania oraz konsultacji publicznych w dniu 16 grudnia 2026 r. Następnie po przeanalizowaniu wszystkich zgłoszonych uwag podczas uzgodnień, opiniowania i konsultacji publicznych oraz wprowadzeniu zmian do projektu ustawy w dniu 4 maja 2026 r. przekazano do ponownych uzgodnień, opiniowania oraz konsultacji publicznych nową wersję projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości wraz z tabelami uwag zawierającymi stanowisko MRPiPS. W celu przygotowania się adresatów norm prawnych do wejścia w życie nowych regulacji zdecydowano, że ustawa wejdzie w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia

Pouczenie

Zgodnie z art. 13 ust. 2 ww. ustawy o petycjach sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.

Z wyrazami szacunku

dr hab. Krzysztof Stefański
Dyrektor
Departamentu Prawa Pracy
/-podpisano elektronicznie-/

Do wiadomości: Biuro Ministra