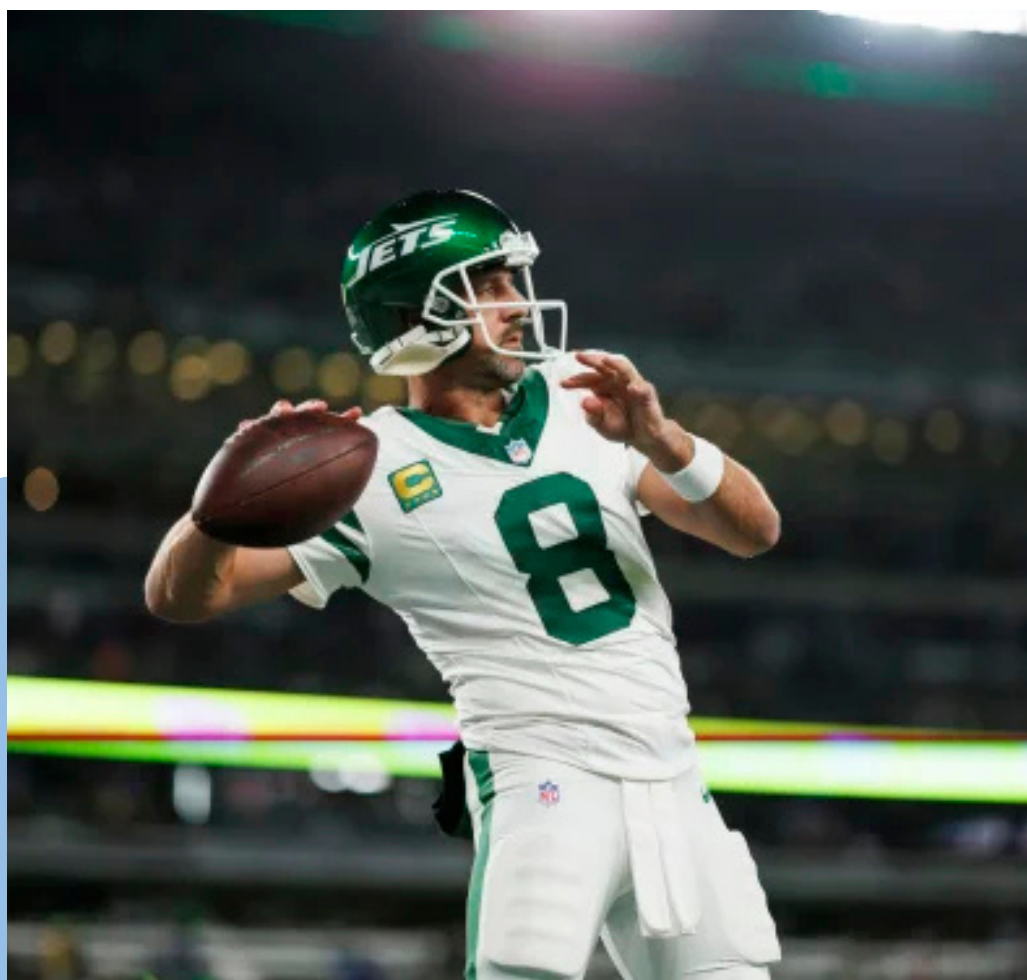


Premia rekrutacyjna

**BW
HS**

WOJCIECHOWSKI
SPRINGER
& WSPÓLNICY



Premia rekrutacyjna – co to takiego?

Premia rekrutacyjna (sign-on bonus, entry bonus, albo – najładniej chyba! – golden hello 😊) to jednorazowe świadczenie, które pracodawca przyznaje nowemu pracownikowi w momencie rozpoczęcia zatrudnienia, mające na celu zachęcenie go do przyjęcia oferty.

Jest to świadczenie inne niż wynagrodzenie za pracę (tym samym nie podlega ochronie tak jak wynagrodzenie), przeważnie ustalane indywidualnie w toku negocjacji między stronami. Bonus ten ma charakter motywacyjny i wyróżnia ofertę pracy z reguły w branżach, w których brakuje pracowników o odpowiednich kompetencjach.

Czy są przepisy, które to regulują?

Premia rekrutacyjna nie jest szczegółowo uregulowana przepisami prawa pracy. Możliwość jej uzgodnienia przez strony jest wynikiem swobody kontraktowej (co wynika z Kodeksu cywilnego, stosowanego odpowiednio również do umów z zakresu prawa pracy). Postanowienia dotyczące premii nie mogą być oczywiście sprzeczne z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa.

O czym pamiętać w umowie przewidującej premię rekrutacyjną?

Umowa o pracę (lub inna umowa cywilnoprawna będąca podstawą zatrudnienia), która przewiduje sign-on bonus zazwyczaj określa:

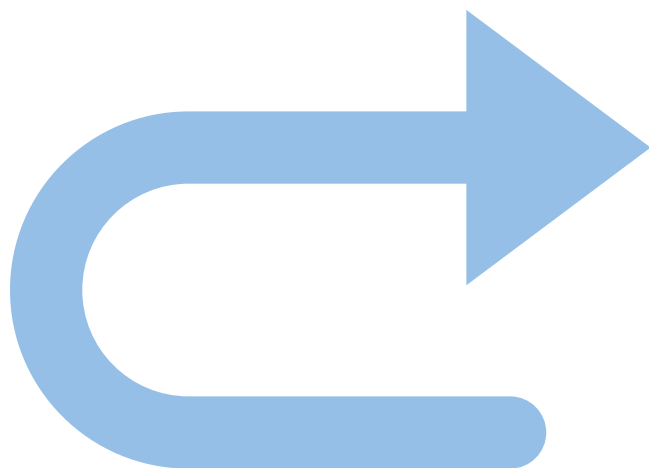
- **wysokość bonusu** – ustalana indywidualnie, często jako stałą kwota lub procent od określonych parametrów (np. 100% stałego miesięcznego wynagrodzenia),
- **termin wypłaty** – premia może być wypłacona jednorazowo w całości przy rozpoczęciu pracy lub rozłożona na kilka rat (po upływie określonych okresów zatrudnienia),
- **klauzule clawback (zwrotu)** – przeważnie przy premii rekrutacyjnej ustala się również zasady jej zwrotu w przypadku rozwiązania stosunku pracy przed upływem ustalonego okresu. Pracownik musi wówczas zwrócić część lub całość wypłaconego bonusu.



Jak ustalić zasady zwrotu premii rekrutacyjnej?

Klauzula zwrotu może przewidywać:

- **proporcjonalny zwrot** – pracownik będzie musiał zwrócić część premii, obliczoną proporcjonalnie do „niewykorzystanego” okresu umowy (na przykład, jeśli premia miała zabezpieczać 12-miesięczny okres, a pracownik odchodzi po 9 miesiącach, to będzie musiał zwrócić 25% wypłaconej kwoty);
- **zwrot całości** – w razie rozwiązania umowy wcześniej niż to ustalono, w szczególności z inicjatywy lub z winy pracownika, premia będzie podlegała zwrotowi w całości;
- **warunki szczególne** – indywidualnie określone, w sposób dostosowany do specyfiki stanowiska lub branży.



A co z podatkami i składkami do ZUS?

Premia:

- nie będąc wynagrodzeniem za pracę jest jednak przychodem podlegającym opodatkowaniu od osób fizycznych. Zaliczkę na podatek odprowadza pracodawca jako płatnik;
- jest „ozusowana” – bo przepisy nie wymieniają jej jako przychodu wyłączonego z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. Skoro nie jest wyjątkiem, to będzie również podstawą składek do ZUS.

The image shows a large, stylized logo for ZUS (Zakład Ubezpieczeń Społecznych) in a light blue color. The letters are bold and modern, with the 'Z' and 'U' being particularly prominent. The 'S' is also large and rounded. The logo is centered at the bottom of the page.

BW HS

WOJCIECHOWSKI
SPRINGER
& WSPÓLNICY

www.bwhs.pl

