

Handlowcy z jednego regionu mogą mieć taki sam ryczałt

Płatność za nadgodziny nie musi mieć indywidualnego charakteru. Można ją ustalić dla grupy osób, o ile mają podobne zakresy zadań i zbliżoną organizację pracy



Agata Mierzwa
senior associate
z kancelarii
Domański
Zakrzewski
Palinka

W przypadku przedstawicieli handlowych dobrym rozwiązaniem na wynagrodzenie im pracy w godzinach nadliczbowych może być uzgodnienie ryczałtu za taką pracę. Możliwość taką daje art. 151¹ par. 4 kodeksu pracy (dalej: k.p.), zgodnie z którym w przypadku pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych może być zastąpione ryczałtem. Przepisy nie precyzują jednak, jak taki ryczałt wyliczyć. Mówią jedynie, iż jego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych. Dodatkowo pojawia się pytanie, czy taki sposób rekompensaty za nadgodziny można wprowadzić dla wszystkich przedstawicieli handlowych pracujących w danym regionie.

Stale nie znaczy wyłącznie

Pierwszym krokiem do wprowadzenia ryczałtu jest ustalenie, czy pracownik stale świadczy pracę poza zakładem pracy. W przypadku przedstawicieli handlowych nie budzi to większych

zastrzeżeń, choć wątpliwości mogą powstać w przypadku wymagania od nich wykonywania pracy przez jeden bądź dwa dni w tygodniu w siedzibie pracodawcy lub innym z góry określonym miejscu. W wyroku z 13 listopada 2009 r. Sąd Najwyższy (sygn. akt III PK 44/09; LEX nr 578142) rozstrzygnął jednak, że dla wprowadzenia ryczałtu wystarczające jest, aby praca poza zakładem pracy była powtarzająca się i zaplanowana, a tym samym niekoniecznie musi być wykonywana poza zakładem bez przerwy. Taka sytuacja bez wątplenia zachodzi w przypadku przedstawicieli handlowych.

Nazwa nie ma znaczenia

Ryczałt powinien być przez strony uzgodniony w umowie i odpowiednio wyodrębniony spośród innych składników wynagrodzenia. To oznacza, że nie należy go uwzględniać w wysokości wynagrodzenia zasadniczego, ale ująć jako odrębny element wynagrodzenia. To, jaką nada mu się nazwę, jest drugorzędne. Kodeks pracy nie przewiduje bowiem w tym zakresie żadnych ograniczeń. W wyroku z 17 czerwca 2006 r. SN (sygn. akt I PK 307/07, LEX nr 490351) dopuścił, aby ryczałt przybrał formę premii uznaniowej. Z praktyczne-

go punktu widzenia wydaje się jednak, że bezpieczniejszym określić go po prostu jako ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych. W takim wypadku w razie ewentualnego sporu pracodawca nie będzie miał trudności z wykazaniem, jaki był cel i charakter tego dodatkowego świadczenia (skompensowanie pracy ponadwymiarowej).

Kłopot z określeniem wysokości

Najwięcej wątpliwości w praktyce rodzi ustalanie wysokości ryczałtu. Przyjmując się do jego określenia, pracodawca powinien mieć po pierwsze na uwadze, iż liczba godzin przyjęta do podstawy wyliczenia nie może być wyższa niż limit określony w kodeksie pracy. Ponieważ ryczałt przysługuje za godziny nadliczbowe pojawiające się w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy, limit wynosi co do zasady 150 godzin w roku kalendarzowym (chyba że w regulacjach wewnętrznych obowiązujących w zakładzie pracodawca wprowadził wyższy limit). W stanie faktycznym, w którym został wydany wyrok z 17 czerwca 2006 r., powodem nazwania ryczałtu „premią uznaniową” była chęć ukrycia przez pracodawcę rzeczywistej liczby godzin nadliczbowych, za które skalkulowana była premia, przekraczającej

dopuszczalne limity, co SN uznał za działanie nieprawidłowe.

Po drugie, wysokość ryczałtu nie powinna być ustalona w sposób mniej korzystny od wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ustalonego zgodnie z kodeksem pracy. Chodzi tu nie tylko o różnicę pomiędzy rzeczywistą liczbą godzin nadliczbowych przepracowanych przez pracownika, ale także wysokość stawki godzinowej przyjętej

WAŻNE ! Pracownik, który wystąpi z pozwem o zapłatę wynagrodzenia za nadgodziny, musi szczegółowo wykazać każdą godzinę pracy ponadwymiarowej i to w liczbie godzin przekraczającej ustalony ryczałt

za podstawę wyliczenia. Ta ostatnia powinna odpowiadać stawce wyliczonej przy uwzględnieniu wytycznych z art. 151¹ par. 1 i par. 3 k.p.

Z drugiej strony należy pamiętać o istocie świadczenia ryczałtowego. Sprowadza się ona do tego, iż co miesiąc pracodawca płaci ustaloną stałą kwotę, mimo że liczba godzin nadliczbowych może być w danym miesiącu niższa bądź wyższa, może ich także nie być wcale. W celu sprawdzenia, czy kwota ryczałtu odpowiada pracy rzeczywiście świadczonej ponad wy-

miar, należałoby zatem brać pod uwagę cały okres rozliczeniowy. W orzecznictwie SN wskazuje się ponadto, że jedynie znaczna rozbieżność pomiędzy ryczałtem a wynagrodzeniem, które przysługiwałoby w oparciu o liczbę godzin rzeczywiście przepracowanych ponad wymiar, uzasadnia roszczenie pracownika o wyrównanie (wyrok z 20 maja 1998 r., sygn. akt I PKN 143/98, OSNP 1999/12/389 oraz wyrok z 12 lipca 2007 r., sygn. akt II PK 366/05, LEX nr 328165). Przyjęcie przeciwnego stanowiska, zdaniem SN, pozbawiałoby sensu instytucję ryczałtu.

To jednak nie oznacza, że pracownik, który ma ustalony ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych, nie może wystąpić do sądu pracy z roszczeniem o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Jeśli uważa, że ryczałt jest zaniżony, będzie mógł złożyć pozew. Jednak jego sytuacja procesowa będzie trudna, ponieważ to na nim będzie spoczywał ciężar dowodu, czyli obowiązek szczegółowego wykazania każdej godziny pracy ponadwymiarowej i to w liczbie godzin przekraczającej ustalony ryczałt.

Z punktu widzenia pracodawcy uprawnienie pracownika do żądania ustalenia ryczałtu w wysokości zbliżonej do rzeczywistej liczby

godzin nadliczbowych będzie się z kolei przekładało na konieczność okresowego sprawdzania, czy wstępnie ustalony ryczałt (który zazwyczaj jest ustalany zanim pracownik podejmie pracę, a zatem nieco teoretycznie) odpowiada rzeczywistemu nakładowi pracy.

Decydują okoliczności faktyczne

Nie budzi natomiast większych wątpliwości, iż ryczałt powinien być dostosowany do indywidualnej sytuacji pracownika czy danej grupy pracowników. Zatem pracodawca ma prawo do różnicowania jego wysokości w zależności od okoliczności faktycznych. W przypadku przedstawicieli będzie to oznaczało możliwość ustalenia ryczałtu tylko dla przedstawicieli z danego regionu, który ze względu np. na ukształtowanie terenu czy słabiej rozwiniętą sieć dróg, spowoduje, iż odwiedzenie tej samej liczby klientów w ciągu tygodnia będzie wymagało o wiele większych nakładów czasowych w porównaniu do innych regionów. Należy podkreślić, że takie zróżnicowanie nie narusza wymogu równego traktowania w zakresie wynagrodzenia.

Podstawa prawna

Art. 151¹ par. 4 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).