

Te same obowiązki, ale pensje różne

Można ustalić inną wysokość wynagrodzenia dla handlowców **wykonujących podobne zadania, ale w innym regionie**. Jednak w razie sporu sądowego trzeba wykazać, że powody zróżnicowania były obiektywne



Agata Mierzwa
senior associate
z kancelarii
Domański
Zakrzewski
Palinka

Wynagradzanie przedstawicieli jest bardziej kwestią biznesową niż prawną, mimo to warto pamiętać o kilku istotnych kwestiach. Dzięki odpowiedniej konstrukcji systemu wynagrodzeń, firma może jasno określić cele oraz motywować handlowców do osiągania określonych wyników.

WĄTPLIWOŚĆ 1

Premia jako zmienny składnik

Zazwyczaj wynagrodzenie przedstawicieli składa się z części stałej, określonej jako miesięczne wynagrodzenie, oraz z części ruchomej, czyli premii. Co do tej ostatniej zwykle umowa statuuje tylko prawo do premii, a szczegółowe zasady jej otrzymania (w tym wysokość i warunki jej nabycia) określają odrębne regulaminy. O ile składnik stały nie budzi większych kontrowersji, o tyle premia wywołuje wiele praktycznych problemów.

Wyjaśnienie

Na początku należy podkreślić, że Sąd Najwyższy w wyro-

ku z 24 września 2009 r., sygn. akt II PK 57/09 (LEX 558302), stanął na stanowisku, że nie jest dopuszczalne konstruowanie wynagrodzenia zasadniczego pracownika w taki sposób, że jeden z jego elementów jest wprost i bezpośrednio powiązany z ryzykiem gospodarczym pracodawcy. To oznacza, że premia uzależniona od osiągnięcia zysku przez pracodawcę nie będzie mogła stanowić części wynagrodzenia zasadniczego pracownika, a jedynie element dodatkowy.

Kolejny problem to określenie premii jako premii uznaniowej, czyli próba zrównania jej z nagrodą, która jest świadczeniem uznaniowym, uzależnionym całkowicie od swobodnej decyzji pracodawcy i nie stanowi składnika wynagrodzenia. Pomijając zasadność takiego podejścia z punktu widzenia motywowania pracownika, należy pamiętać, że jeśli regulamin premiowania określa obiektywne, konkretne i mierzalne warunki uzyskania premii, to pracownik będzie miał roszczenie o wypłatę takiego świadczenia (uchwała SN z 10 czerwca 1983 r., sygn. akt III PZP 25/83, LEX 15804, wyrok SN z 20 stycznia 2005 r., sygn. akt I PK 146/04, LEX 390095). Będzie tak również wtedy, gdy ten sam regulamin stwierdza, że premia jest uznaniowa.

Z ustalenia, iż premia stanowi składnik wynagrodzenia, wynika doniosła konsekwencja. Zmiana regulaminu

premiowania może oznaczać konieczność wręczenia wypowiedzenia zmieniającego w zakresie warunków wynagradzania przedstawicieli. I tak częsta w praktyce zmiana polegająca na modyfikacji podstawy obliczania premii, wprowadzająca nowe warunki jej nabycia czy też określająca jej wysokość zdaniem SN wymaga wypowiedzenia zmieniającego, jeżeli prawo do premii wynika z umowy o pracę (wyrok z 9 czerwca 2008 r., sygn. akt II PK 328/07, LEX nr 528566). Pracodawca będzie zatem ryzykował, jeśli jedynie ogłosi nowe zasady premiowania, nie dokonując odpowiednich zmian w warunkach wynagradzania konkretnych pracowników (w drodze porozumienia lub wypowiedzeń zmieniających). Pracownik będzie mógł bowiem w takiej sytuacji żądać wypłaty premii na wcześniejszych korzystniejszych zasadach, nawet jeśli swego czasu nie wyraził sprzeciwu wobec wprowadzenia nowych zasad (wyrok SN z 17 stycznia 1997 r., sygn. akt I PKN 62/96, LEX 29853). Roszczenie przedawni się dopiero po upływie 3 lat.

Inny częsty problem to uzależnianie wypłaty premii od pozostawiania przez pracownika w zatrudnieniu w dniu wypłaty premii, przypadającym już po zamknięciu okresu, za który premia jest naliczana. Takie postanowienie będzie nieskuteczne i pra-

cownik będzie mógł dochodzić wypłaty premii, mimo że nie będzie już przez firmę zatrudniony. Zasadą bowiem jest prawo do wynagrodzenia za pracę wykonaną. Późniejsze rozwiązanie umowy o pracę pozostaje bez związku ze sposobem wykonania pracy, a zatem nie może stanowić podstawy do odmowy wypłaty premii. Na podobnym stanowisku stoi SN (wyrok z 30 października 1985 r., sygn. akt III PZP 33/85, LEX 12911).

WĄTPLIWOŚĆ 2

Porównywalne kwalifikacje

Zgodnie z kodeksem pracy pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Przy czym za pracę o jednakowej wartości będzie uważana praca wymagająca porównywalnych kwalifikacji zawodowych, odpowiedzialności i wysiłku (art. 18^{3c} k.p.). Powstaje zatem pytanie, czy pracodawca może zróżnicować wynagrodzenie przedstawicieli w zależności od regionu, w którym świadcą swoją pracę.

Wyjaśnienie

Co do zasady należy dopuścić taką możliwość. Jeśli pracodawca zdecyduje się na zróżnicowanie wysokości

wynagrodzenia pracowników zajmujących te same stanowiska, będzie jednak musiał w razie ewentualnego sporu wykazać, że różnicując je, kierował się obiektywnymi powodami (wyrok SN z 22 lutego 2007, sygn. akt I PK 242/06, LEX nr 272249).

W pierwszej kolejności pracodawca będzie mógł się zatem powołać na okoliczności wskazane przez ustawodawcę jako ramy dla ustalenia pojęcia pracy o jednakowej wartości, czyli zróżnicowanie w zakresie kwalifikacji, odpowiedzialności i wysiłku. Może się bowiem zdziwić w praktyce, że praca świadczona w regionie A nie jest porównywalna z pracą świadczoną w regionie B, bowiem np. z uwagi na warunki geograficzne albo specyfikę klientów z tego regionu jej wykonywanie wymaga większego wysiłku. To jednak nie wszystkie argumenty, jakie potencjalnie może powołać pracodawca. Należy także dopuścić możliwość sięgnięcia po argumenty natury ekonomicznej, niezwiązane ściśle z osobą pracownika, odwołujące się właśnie do miejsca wykonywania pracy. Wiadomo bowiem, że różne regiony kraju różnią się między innymi stopniem ich rozwoju gospodarczego, co jest odzwierciedlone w takich obiektywnych wskaźnikach, jak: stopa bezrobocia, dostępność wykwalifikowanego personelu, siła nabywcza pie-

niądza oraz różnice, czasem znaczne, w kosztach utrzymania. Innymi słowy w niektórych regionach pracodawca będzie mógł zapłacić mniej, aby pozyskać pracownika na stanowisko przedstawiciela. Samo w sobie nie przesądzi to jeszcze o dyskryminowaniu pracowników otrzymujących niższe wynagrodzenie. Ostatecznie bowiem – właśnie po uwzględnieniu wskazanych czynników ekonomicznych – otrzymywane wynagrodzenie będzie ich sytuowało dokładnie w takiej samej sytuacji jak pracowników zróżnicujących nominalnie więcej.

Aby zróżnicowanie ostało się w razie sporu przed sądem pracy, pracodawca będzie musiał jednak wykazać, że obiektywne powody, na które się powołuje, po pierwsze miały rzeczywiście znaczenie przy wykonywaniu zadań, a zatem czy mogły odgrywać decydującą rolę przy kształtowaniu wysokości wynagrodzenia (wyrok SN z 21 grudnia 2006 r. sygn. akt I PK 242/06, LEX nr 950403). Po drugie, czy różnica w wynagrodzeniu jest proporcjonalna do zamierzonego celu (równej sytuacji przedstawicieli). To ostatnie oznacza, że nie wystarczy proste stwierdzenie zróżnicowania ekonomicznego różnych części kraju, ale trzeba będzie sięgnąć do opracowań i analiz ekonomicznych, pozwalających na precyzyjne ustalenie, jaka różnica w wynagrodzeniu jest uzasadniona.