

Najciekawsze
orzeczenia

Powody zabrania prowizji trzeba dookreślić

WOKANDA

Uzgodnioną wysokość prowizyjnego wynagrodzenia za pracę można zmienić (anulować) wyłącznie w trybie zgodnym z prawem, tak jak każdy istotny składnik treści umowy o pracę. Konieczne jest więc porozumienie lub wypowiedzenie zmieniające. Oznacza to, że niedopuszczalne jest jednostronne anulowanie lub zmniejszenie przez pracodawcę wysokości prowizyjnego wynagrodzenia dodatkowego w przypadku wystąpienia „uzasadnionych przypadków”, jeśli lista takich przypadków nie ma zamkniętego charakteru. Bez znaczenia pozostaje fakt, że te zastrzeżenia zawiera zakładowy regulamin premiowania.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 25 kwietnia 2014 r. (I PK 192/13).

Stan faktyczny

Pracownik był zatrudniony na stanowisku menedżera do spraw sprzedaży. Jego wynagrodzenie obejmowało, oprócz płacy zasadniczej, wynagrodzenie prowizyjne. Za realizację planu sprzedaży wypłacano je kwartalnie, a za nową sprzedaż lub przedłużenie kontraktu - miesięcznie. Zgodnie z regulaminem w uzasadnionych przypadkach, takich jak mniejsza niż zakładana marża lub wzrost sprzedaży bez wpływu sprzedawcy, dyrektor sprzedaży mógł dokonać korekty lub anulować prowizję za sprzedaż konkretnych usług.

Według regulaminu pracownik powinien otrzymać 23 760 zł prowizji, ale wypłacono mu ją w kwocie 11 880 zł. Pracodawca podjął decyzję o zmniejszeniu prowizji z tytułu wykonania planu sprzedaży, kierując się przeświadczeniem, że popełniono błąd w wycenieniach, ponieważ pozostali pracownicy osiągnęli wyraźnie niższe wyniki pracy. Pracownik wystąpił do sądu o brakującą prowizję i wynagrodzenie urlopowe zaniżone w związku z wliczeniem niższej prowizji.

Rozstrzygnięcia

Sąd rejonowy uwzględnił roszczenie powoda w całości i zasądził od pracodawcy na jego rzecz prowizję i wyrównanie wynagrodzenia urlopowego. W ocenie tego sądu nie zaistniała przesłanka uzasadniająca korektę lub anulowanie przyznanej prowizji. Sąd okręgowy oddalił apelację pracodawcy, w pełni podzielając stanowisko sądu rejonowego. W ocenie sądu okręgowego niewypłacenie prowizji kwartalnej z powołaniem się na postanowienie zawarte w pkt 2.3 regulaminu prowizyjnego, a także „z uwagi na małą aktywność powoda” nie miało uzasadnionych podstaw. Z tego postanowienia regulaminu wynika, że w uzasadnionych przypadkach (np. mniejszej niż zakładana marży, wzrostu sprzedaży, na którą sprzedawca nie miał wpływu) dyrektor sprzedaży może skorygować lub anulować prowizję za sprzedaż konkretnych usług. Pracodawca wniósł skargę kasacyjną.

Sąd Najwyższy przyznał rację pracownikowi. Wynagrodzenie prowizyjne jest istotnym elementem stosunku pracy, który nie może być zmieniany lub anulowany jednostronną decyzją pracodawcy, nawet gdyby się pomylił lub popełnił błąd przy jego kalkulowaniu albo gdyby pracownik bez przejawienia szczególnej sprawności lub nadzwyczajnej aktywności zawodowej uzyskał wyraźnie „lepszy od innych pracowników wynik pracy”. Przeciwnie, postanowienie prowizyjnego regulaminu wynagradzania za pracę, który „w uzasadnionych przypadkach” przewiduje możliwość dokonywania przez pracodawcę „korekty lub anulowania prowizji za sprzedaż konkretnych usług”, było i jest ewidentnie mniej korzystne niż przepisy kodeksu pracy (art. 9 § 2 k.p.). ■

• ZDANIEM EKSPERTA



Łukasz Chruściel

radca prawny, kieruje Biurem Kancelarii
Raczkowski i Wspólnicy sp.k. w Katowicach

Wyrok SN dotyczy istotnej kwestii swobody pracodawcy w formułowaniu regulaminów premiowych, w tym przesłanek wyłączających prawo do premii lub zezwalających na jej obniżenie. Pracodawcy argumentują, że skoro premia jest świadczeniem fakultatywnym – tzn. takim, którego nie trzeba zaoferować zatrudnionemu, oznacza to pełną swobodę w kształtowaniu przesłanek nabycia lub pozbawienia do niej prawa. Po części ta argumentacja jest prawidłowa, z jednym jednak zastrzeżeniem, które SN uwypuklił w tej sprawie. Nie zakwestionował podstawowej zasady, że pracodawca ma prawo określić, tzw. reduktory premiowe, tj. przesłanki wyłączające czy obniżające premię. Wskazał jednak, że nie mogą one mieć charakteru otwartego. Tak było w omawianej sprawie, w której możliwe było pozbawienie czy obniżenie premii w przypadku wystąpienia „uzasadnionych przypadków”. SN uznał to postanowienie za mniej korzystne niż przepisy kodeksu pracy i przez to nieważne (art. 9 § 2 k.p.). „Uzasadnione przypadki” to klauzula generalna, która w praktyce zezwala pracodawcy na jednostronne decydowanie o składniku wynagrodzenia. Tymczasem z chwilą wejścia w życie regulaminu premiowania prawo do premii wchodzi do treści stosunku pracy, a jego zmiana może nastąpić tylko na ogólnych zasadach. Aby reduktory premiowe były skuteczne, powinny:

- stanowić katalog zamknięty – wszystkie przypadki trzeba wyraźnie wskazać w regulaminie,
- być precyzyjne – klauzule typu „uzasadnione przypadki” czy „istotne okoliczności” nie są skuteczne.

Co do precyzji reduktorów premiowych, to z dotychczasowego orzecznictwa SN wynika, jakie reduktory uznaje on za zbyt ogólne, a jakie za wystarczająco precyzyjne. Tytułem przykładu w wyroku z 21 czerwca 2007 r. (I PK 3/07) SN uznał, że reduktorem premiowym może być dość ogólna przesłanka „osiągnięcia zysku” lub „zachowania płynności finansowej spółki”.

W praktyce dla pracodawcy bezpieczniej jest, aby regulamin zawierał jak najwięcej i jak najbardziej precyzyjnych reduktorów niż jeden ogólny, obejmujący w zamierzeniu każdy przypadek. Stanowi to istotną trudność w tworzeniu regulaminów, bo wymaga przewidzenia i opisanie wszystkich potencjalnych okoliczności, które powinny spowodować wyłączenie lub obniżenie premii. ■