

Najciekawsze
orzeczenia

Zwolnienie od pracy nie odbiera prowizji

WOKANDA

Prowizję będącą zmiennym składnikiem wynagrodzenia bierze się pod uwagę przy ustalaniu poborów za okres, kiedy podwładny nie pracuje z przyczyn dotyczących firmy.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 9 maja 2012 r. (III PK 76/11).

Stan faktyczny

Wynagrodzenie pracowników składało się z wynagrodzenia zasadniczego w wysokości minimalnego oraz z prowizji, wypłacanej co miesiąc i uzależnionej wyłącznie od wielkości sprzedaży. Pracodawca zlikwidował stanowiska pracowników i wymówił im angaże. W okresie wypowiedzenia zwolnił podwładnych z obowiązku świadczenia pracy, ale z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Za okres zwolnienia wypłacił im wyłącznie wynagrodzenie zasadnicze, nie uwzględniając prowizji. Zatrudnieni odwołali się do sądu.

Rozstrzygnięcie

Zdaniem sądu rejonowego nie można uznać, że pracownicy mieli wyodrębnioną miesięczną stawkę wynagrodzenia. Głównym składnikiem ich wynagrodzenia była prowizja, natomiast wyodrębnienie pensji minimalnej było wyłącznie zabiegiem technicznym. W tej sytuacji wynagrodzenie za czas zwolnienia należało wypłacić w wysokości 60 proc. wynagrodzenia liczonego jak wynagrodzenie za urlop, tj. z uwzględnieniem prowizji (art. 81 § 1 k.p.). Sąd okręgowy przychylił się do tego poglądu i oddalił apelację pracodawcy. Sprawa trafiła do Sądu Najwyższego.

SN podzielił stanowisko obu sądów. Uznał, że pracownikom należy się za czas zwolnienia od pracy wynagrodzenie w wysokości 60 proc. pensji obliczanej jak wynagrodzenie urlopowe (tj. z uwzględnieniem prowizji). ■

• ZDANIEM EKSPERTA



Sławomir Paruch

radca prawny, partner w kancelarii
Raczkowski i Wspólnicy

Sposób wynagradzania pracownika w okresie, gdy nie wykonuje on pracy (art. 81 § 1 k.p.), zależy od tego, czy jest wynagradzany według stawki osobistego zaszerogowania (tj. stałej miesięcznej lub godzinowej). Jeżeli ma stałą stawkę, wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy powinno odpowiadać temu wynikającemu z tej stawki. Jeżeli nie – etatowcowi należy wypłacić 60 proc. wynagrodzenia obliczanego jak to za urlop.

W omawianym przypadku SN uznał, że nie została wyodrębniona stała stawka miesięczna. Wynagrodzenie miesięczne składało się z minimalnego i prowizyjnego, które z istoty swojej nie ma charakteru stałego. W ocenie SN za stałą stawkę miesięczną nie można uznać wynagrodzenia zasadniczego w wysokości minimalnego za pracę, wchodzącego w skład pensji pracowników. Jego wyodrębnienie jest jedynie zabiegiem technicznym i ma na celu wyłącznie zagwarantowanie załodze wypłaty co najmniej minimalnego wynagrodzenia. Przy ustalaniu wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy gwarancja taka wynika wprost z art. 81 § 1 k.p., a zatem powoływane postanowienie umowy o pracę nie ma żadnego znaczenia. Przepisy nie definiują, co należy rozumieć pod pojęciem „stawki osobistego zaszerogowania”. Zgodnie z **uchwałą SN z 30 grudnia 1986 r. (III PZP 42/86)** składa się na nią wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatek funkcyjny, tj. świadczenia, do których prawo nie zależy od spełnienia żadnych szczególnych przesłanek. Obowiązek uwzględniania prowizji przy obliczaniu wynagrodzenia z art. 81 § 1 k.p. zależy zatem od tego, czy jest to świadczenie obowiązkowe i czy ma charakter periodyczny. W tej sprawie prowizja miała taki charakter, dlatego SN uznał, że należy ją uwzględnić. Można jednak wyobrazić sobie sytuacje, w których prawo do nabycia prowizji będzie określone w taki sposób, że pracodawca nie ma obowiązku wliczania jej do wynagrodzenia za czas zwolnienia (zwłaszcza, gdy będzie to świadczenie nieperiodyczne, wypłacane w zależności od spełnienia pewnych dodatkowych przesłanek). W szczególności w tej sprawie można twierdzić, że wynagrodzenie za okres zwolnienia należy ustalać według wynagrodzenia zasadniczego w wysokości minimalnego. Natomiast prowizja zależy od wielkości sprzedaży i powinna być traktowana jako świadczenie dodatkowe (podobnie jak premie czy nagrody, których przyznanie zależy od spełnienia pewnych dodatkowych warunków).



Zapewnij sobie dostęp do specjalistycznej wiedzy

2014 | ZAMÓW PRENUMERATĘ

www.rp.pl/prenumerata