

# Renegocjacje wysokości płacy z wątpliwościami

**WYNAGRODZENIE** Przepisy nie przesądzają, czy stronom umów przysługuje odszkodowanie za wypowiedzenie w związku z wprowadzeniem stawki godzinowej. Zdecydują o tym sądy

**Lukasz Guza**  
lukasz.guza@infor.pl

Jeszcze tylko przez niecałe dwa tygodnie strony mogą renegecować wysokość wynagrodzenia w związku z wprowadzeniem od 1 stycznia 2017 r. minimalnej stawki godzinowej dla zleceniobiorców i samozatrudnionych. Wnioski o zawarcie porozumienia w tej sprawie można przedstawiać do 31 grudnia tego roku. Dotyczy to zarówno umów o wykonanie zamówienia publicznego (jeżeli postępowanie o udzielenie zamówienia zostało wszczęte przed 1 września 2016 r.), jak i zwykłych zleceń lub umów o świadczenie usług (zawartych przed 1 września 2016 r.).

Zdaniem ekspertów to racjonalna procedura – skoro ustawodawca wprowadza obowiązek wypłaty minimalnej stawki, to powinien też umożliwić dostosowanie trwających już umów do nowych reguł. Jednak w praktyce może ona wywoływać wątpliwości. Przepisy nie przesądzają bowiem, czy wcześniejsze rozwiązanie umowy przez jedną ze stron (ze względu na brak porozumienia co do podwyżki) będzie wiązało się z koniecznością wypłaty odszkodowania tej drugiej. Nie określają też, czy możliwa będzie renegocjacja umowy z powodu nadzwyczajnej zmiany stosunków (na podstawie

art. 357<sup>a</sup> k.c., czyli klauzuli rebus sic stantibus).

## Sporna sprawa

Zgodnie z art. 8 i 11 nowelizacji ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (z 22 lipca 2016 r., Dz.U. poz. 1265) brak porozumienia co do zmiany wspomnianych umów uprawnia każdą ze stron do ich rozwiązania z zachowaniem okresu wypowiedzenia określonego w kontrakcie lub z zachowaniem dwumiesięcznego wypowiedzenia.

– Jeśli jedna strona rozwiąże w ten sposób umowę, druga może ponieść szkodę. Zamawiający wykonanie zamówienia publicznego może np. nie zdążyć z przeprowadzeniem nowego przetargu publicznego w ciągu dwóch miesięcy. A jednocześnie ustawa z 22 lipca 2016 r. nie sugeruje, że takich przypadkach wyłączona jest odpowiedzialność odszkodowawcza – wskazuje Adam Kraszewski, radca prawny z kancelarii Gessel.

Jego zdaniem w omawianej sytuacji trzeba liczyć się z tym, że kontrahent będzie dochodzić rekompensaty z tytułu wcześniejszego rozwiązania umowy (w tym kar umownych, jeśli są zastrzeżone w kontrakcie).

– Przemawia za tym także to, że strony takich umów są najczęściej podmiotami profesjonalnymi, które ponoszą ryzyko w związku z prowadzoną działalnością. Oczywiście okoliczności

każdego przypadku trzeba będzie badać odrębnie. Ostatecznie to sądy zdecydują, czy możliwe jest dochodzenie odszkodowania – dodaje Adam Kraszewski.

Szansę na dochodzenie roszczeń sceptycznie ocenia Grzegorz Ruszczyk, radca prawny i partner w kancelarii Raczkowski Paruch. – Wydaje się, że skoro ustawa wskazuje procedurę zmiany treści umów i dopuszcza możliwość ich wcześniejszego rozwiązania, to wyłączone jest dochodzenie odszkodowania z tego tytułu – wskazuje.

Podkreśla, że nie wynika to wprost z przepisów. Jednak za taką interpretacją przemawia cel ich wprowadzania. Ustawodawca zachował się w tej kwestii racjonalnie, tzn. dostrzegł, że strony trwających umów mogą mieć problemy z nowym obowiązkiem, i przewidział rozwiązanie, które umożliwi im dostosowanie się do zmiany. Podobnie jak mecenas Kraszewski podkreśla, że wątpliwości te rozstrzygną sądy.

## Nieprzewidziana zmiana

Nowe przepisy nie przesądzają też, czy wspomniane umowy będzie można modyfikować wyłącznie na podstawie art. 9–11 ustawy, czy też dopuszczalne będzie powołanie się na art. 357<sup>a</sup> k.c. Ten ostatni stanowi zaś, że jeżeli z powodu nadzwyczajnej zmiany stosunków spełnienie świadczenia byłoby połączone z nadmiernymi trudno-

## Zasady renegocjowania umów

- ➔ Z wnioskiem o renegocjacje umów w związku z wprowadzeniem stawki godzinowej można wystąpić najpóźniej do 31 grudnia 2016 r. Możliwość ta dotyczy umów zawartych przed 1 września 2016 r. Każda ze stron może zwrócić się do drugiej z pisemnym wnioskiem o przeprowadzenie negocjacji w sprawie zawarcia porozumienia w zakresie zmiany wynagrodzenia wynikającej z wprowadzenia stawki godzinowej wpływającej na koszty wykonania zlecenia lub świadczenia usług
- ➔ Wspomniane negocjacje można podjąć także w związku z nieuwzględnieniem w kwocie minimalnego wynagrodzenia dodatku za pracę w porze nocnej
- ➔ Przez odpowiednią zmianę wysokości wynagrodzenia należy rozumieć sumę wzrostu kosztów wynikających z konieczności podwyższenia pensji do minimalnej stawki i nieuwzględnienia dodatku za pracę w porze nocnej
- ➔ Porozumienie zawarte przez strony obowiązuje od 1 stycznia 2017 r.
- ➔ Brak porozumienia (w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia złożenia wniosku) uprawnia każdą ze stron do rozwiązania umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia określonego w niej lub z zachowaniem dwumiesięcznego okresu

## UWAGA!

Wspomniana procedura dotyczy też umów zawartych w wyniku postępowania o udzielenie zamówienia publicznego



1,3 mln osób

JEST ZATRUDNIONYCH WYŁĄCZNIE NA ZLECENIU LUB DZIELE (GUS ZA 2014 R.)

ściami albo groziłoby jednej ze stron rażąca strata, czego strony nie przewidywały przy zawarciu umowy, sąd może oznaczyć sposób wykonania zobowiązania, wysokość świadczenia lub nawet orzec o rozwiązaniu umowy.

– Ustawa nie wyłączyła stosowania tego przepisu, więc trzeba się z tym liczyć. Oczywiście chodzi o przypadki, gdy strony zawierały umowy w momencie, gdy nie można było jeszcze przewidzieć wprowadzenia staw-

ki godzinowej, a więc na pewno przed datą uchwalenia ustawy w tej sprawie, czyli 22 lipca 2016 r. – uważa Adam Kraszewski.

Również ta kwestia jest jednak odmiennie oceniana. – Ustawodawca przewidział pozasądową procedurę zmiany treści umów. A to sugeruje, że art. 357<sup>a</sup> nie ma zastosowania w omawianych przypadkach – twierdzi Grzegorz Ruszczyk.

Również tę wątpliwość ostatecznie rozstrzygną sądy.