

Potrącenia ze stawki minimalnej dopuszczalne, ale mało skuteczne

ZATRUDNIENIE Kary umowne i opłaty za użyczenie sprzętu lub odzieży mogą być odliczane od wynagrodzenia wynoszącego co najmniej 13 zł za godzinę. Ale nie co miesiąc

Lukasz Guza
lukasz.guza@infor.pl

Stosowanie opłat za np. wypożyczenie munduru ochroniarzowi lub kar za nieterminowe wykonanie zlecenia nie będzie skuteczną metodą na obchodzenie minimalnej stawki godzinowej. W odpowiedzi na pytanie DGP Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przyznało, że firma może potrącić z wynagrodzenia zleceniobiorcy lub samozatrudnionego wspomniane opłaty lub kary, nawet jeśli doprowadziłoby to do tego, że w praktyce otrzymałby on do ręki mniej niż 13 zł za godzinę. Ale jednocześnie podkreśliło, że działania mające na celu obejście ustawy (w tym przypadku tej o minimalnym wynagrodzeniu) lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego jest nieważne.

– Jeśli zleceniobiorca lub usługodawca regularnie potrącałby wspomniane opłaty lub kary, musieliby się liczyć z zarzutem obchodzenia prawa. Nie rekomendowałabym im takiego rozwiązania – tłumaczy Katarzyna Dobkowska, radca prawny i partner w kancelarii Raczkowski Paruch.

Firmy rozważały

Minimalna stawka godzinowa dla zleceniobiorców i samozatrudnionych w wysokości 13 zł obowiązuje od 1 stycznia 2017 r. To rozwiązanie kosztowne w szczególności dla firm z tych branż, w których płaci się najniższe wynagrodzenia (np. ochrony mienia i osób, pracy

tymczasowej, firm porządkowych i sprzątających). Niektórzy zatrudniający szukali więc sposobów na omijanie ustawowego minimum. Jeden z nich miał opierać się na możliwości dowolnego kształtowania treści stosunku cywilnoprawnego (w przeciwieństwie do ograniczeń przewidzianych dla umów o pracę). Dla przykładu zleceniodawca mógłby wypłacać sprzątacze 13 zł za godzinę wykonania usług, ale będzie musiała ona wypożyczyć od niego sprzęt do pracy za 3 zł za godzinę (potrąci tę sumę z jej pensji, więc w praktyce zarobi 10 zł, a nie 13 zł). Podobną

Ministerstwo ostrzega, że czynność prawna mająca na celu obejście ustawy będzie nieważna

funkcję miały także spełniać kary umowne. Zleceniodawcy mają prawo zawierać w umowach klauzule przewidujące, że naprawienie szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania niepieniężnego nastąpi poprzez potrącenie określonej sumy. Zatrudniający może się więc domagać określonej kwoty od zleceniobiorcy, jeśli ten nienależycie wykona zadanie (np. nie dotrzyma terminów na

Omijanie stawki godzinowej

Inne sposoby na obchodzenie minimum płacowego (nie zawsze możliwe, dopuszczalne lub skuteczne)

Stosowanie umowy o dzieło lub agencyjnej (zamiast np. zlecenia)

Zaniżanie faktycznej liczby godzin pracy (w porozumieniu z zatrudnionym; obie strony mogą zaoszczędzić w ten sposób na obciążeniach publicznych, jeśli część wynagrodzenia jest wypłacana nielegalnie, pod stołem)

Korzystanie z usług jednoosobowych firm, które są zarejestrowane w innym kraju członkowskim UE niż Polska

1,1 mln

samoatrudnionych było w Polsce na koniec 2014 r.



1,3 mln

osób było zatrudnionych wyłącznie na zleceniu lub dziele (bez umowy o pracę; na koniec 2014 r.)

wykonanie kolejnych etapów zlecenia).

Nowelizacja ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, która wprowadziła godzinową stawkę (Dz.U. z 2016 r., poz. 1265), nie precyzuje, czy takie rozwiązania są dopuszczalne czy też nie (tzn. czy jeśli potrącenie doprowadziłoby do tego, że zatrudniony nie otrzymałby faktycznie 13 zł za godzinę usług, to doszłoby do złamania nowych przepisów). Firmy nie były więc pewne, na ile skuteczne byłoby ich stosowanie.

Ostrożnie z omijaniem

Z wyjaśnień MRPiPS wynika, że skoro ustawa nie wyłącza możliwości dokonania potrącenia wierzycielności zleceniodawcy lub usługodawcy (kara umowna, opłata) z wierzycielnością przysługującą zleceniobiorcy lub usługobiorcy (wynagrodzenie), to jest ono dopuszczalne. Ale w kolejnym zdaniu resort ostrzegł: strony zawierające umowę cywilnoprawną mogą ukształtować stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współzycia

społecznego (art. 353¹ k.c.). Ponadto w myśl art. 58 k.c. czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. Nieważna jest także czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego.

– Z zarzutem obchodzenia prawa trzeba się liczyć przede wszystkim w przypadku regularnego stosowania kar lub opłat przy zleceniu. Mniejsze ryzyko dotyczy samozatrudnienia, bo w takim przypadku obie strony umowy są podmiotami profesjonalnymi. Trudniej byłoby więc wykazać, że potrącenie jest sprzeczne np. z zasadami współzycia społecznego – tłumaczy dr Magdalena Zwolińska, adwokat z kancelarii DLA Piper Wiater.

Nie oznacza to oczywiście, że firmy w ogóle powinny zrezygnować ze stosowania np. kar umownych.

– Jeśli są one racjonalnie uzasadnione, to oczywiście można je stosować. Całkowicie dopuszczalne jest np. przewidzenie

kary za niewykonanie usługi w terminie. To systematyczność potrąceń potęguje ryzyko poniesienia odpowiedzialności z tytułu obchodzenia prawa lub naruszenia zasad współzycia społecznego – podkreśla Katarzyna Dobkowska.

Prawnicy wskazują też na jeszcze jeden element związany ze wspomnianymi rozwiązaniami.

– Jeżeli strony przewidują możliwość potrącenia kary umownej, to takie postanowienie przemawia za cywilnoprawnym charakterem łączącego ich zobowiązania. Utrudnia to ewentualne ustalenie istnienia stosunku pracy przed sądem – tłumaczy dr Magdalena Zwolińska.

Ostatecznie o tym, czy stosowanie kar i opłat będzie sposobem na obchodzenie stawki, zdecydują jednak przede wszystkim sami zatrudnieni. Przepisy chronią ich przed nadużyciami ze strony firm, ale to oni muszą chcieć i potrafić je wyegzekwować. A to nie zawsze jest proste, zwłaszcza jeśli zależy im na dłuższej współpracy z danym zleceniobiorcą lub usługodawcą.