

D6

LISTA PEŁAC

## Zamiast pensji na koncie kremy, mydła i powidła

Chemia i środki czystości mogą być formą wynagrodzenia za pracę, ale tylko jako składnik uzupełniający. Nie można zmuszać pracownika, by zarobki przeznaczal na zakup produktów firmy



# Zamiast pensji na koncie kremy, mydła i powidła

**LISTA PŁAC!** Chemia i środki czystości mogą być formą wynagrodzenia za pracę, ale tylko jako składnik uzupełniający. Bez wątpienia nie można zmusić pracownika, by zarobione pieniądze przeznaczał na zakup oferowanych przez firmę produktów

**MARTA GADOMSKA**

W ubiegłym tygodniu media opisywały metody wynagradzania niepełnosprawnych pracowników, którzy za wykonaną pracę dostają kosmetyki i środki czystości. Władze firmy mówią o innowacyjnym projekcie w skali kraju. Pracowników obowiązuje instrukcja, z której wynika, że zaraz po otrzymaniu wypłaty w pełnej wysokości pracownik wpłaca do kasy kwotę odpowiadającą wartości pobranych i niezwróconych produktów.

Niepełnosprawnym, upośledzonym umysłowo pracownikom nie pozostaje nic innego, jak sprzedać zakupiony towar. Tylko w ten sposób zarobiona

pensję otrzymają z powrotem w formie pieniędzy.

Nie znając szczegółów opisywanej sprawy, nie będziemy dziś jej oceniać. Niemniej chcemy, oburzeni nieetycznym postępowaniem pracodawcy, przypomnieć podstawowe zasady związane z wypłatą poborów.

## Zawsze w pieniądzu

Zacznijmy od tego, czy wykonywaną pracę można wynagradzać w naturze, w postaci świadczeń rzeczowych, np. żywności lub tak jak w opisywanym przypadku kosmetyków. W zasadzie nie, bo art. 86 § 2 kodeksu pracy stanowi, że wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w

pieniędzy. Piszę w zasadzie, bo od tej reguły są wyjątki. Pobory w innej formie (np. w naturze) można wypłacać częściowo, gdy pozwalają na to ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy. Przykładowo z tego ostatniego może wynikać, że oprócz wynagrodzenia zasadniczego zatrudnionym przysługują bony żywnościowe.

**Uwaga!** Jeżeli w firmie nie ma układu zbiorowego pracy a wypłaty wynagrodzenia w formie świadczeń rzeczowych nie przewidują obowiązujące przepisy prawa pracy, to wynagrodzenie może być wypłacane tylko w formie pieniężnej. Tym samym zapisane prawo do tych świadczeń w przepisach niższej rangi, tj. w regulaminie wynagradzania, będzie nieskuteczne, a pracownik może zażądać rozliczenia w pieniądzu. Eksperti zastrzegają też, że do wypłaty poborów w naturze (zarówno w 100 proc., jak i w części) nie wystarczy wniosek zatrudnionego.

## Co najmniej minimum

Zasada, że wynagrodzenie w naturze może być wypłacane tylko częściowo, wynika także z tego, że każdemu pracownikowi za wykonaną pracę trzeba zapewnić ustawowe minimum. Nawet gdyby świadczenie w naturze miało objąć większą część poborów, to zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy i tak trzeba zapewnić w gotówce w 2011 r. 1386 zł (brutto). Nie mniej niż 80 proc. tej kwoty przysługuje tylko w pierwszym roku pracy. Tak wynika z art. 6 ust. 2 ustawy z 10 października 2002 o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (DzU nr 200, poz. 1679 ze zm.).

Na minimalną płacę składają się różne składniki, np. dodatki stażowe, premie czy nagrody. O tym jednak, co należy wyłączyć z podstawy wymiaru tego wynagrodzenia, przesądza lista wynagrodzeń osobowych stworzona przez Główny Urząd Statystyczny. Na poczet minimalnego wynagrodzenia nie można zaliczyć nagród jubileuszowych, odpraw emerytalnej i rentowej oraz wynagrodzenia za godziny nadliczbowe (art. 6 ust. 5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę). Jeśli chodzi natomiast o dodatek za pracę w nocy, to na razie nie ma podstawy prawnej, by go nie uwzględnić w stawce minimalnego wynagrodzenia. Tak twierdzi resort pracy. Pogląd ten podziela też Główny Inspektorat Pracy, bo aktualny

stan prawny nie pozwala, aby był inny.

## O odpłatności nie decyduje szef

Z doniesień prasowych wynika, że w opisywanej sprawie wymienione wyżej zasady zostały zachowane, bo fizycznie pensja jest wypłacana do rąk pracownika w pieniądzu i prawdopodobnie przekracza minimalną wartość. Budząca jednak poważne zastrzeżenia instrukcja, zobowiązująca do przekazania części wynagrodzenia na zakup produktów firmy, powoduje de facto, że za wykonywaną pracę zamiast pieniędzy niepełnosprawni dostają chemię i kosmetyki. Chyba spółka znalazła łatwy i szybki sposób na pozbycie się produkowanych przez siebie rzeczy. Pewnym i stałym konsumentem jest bowiem pozbawiony prawa wyboru pracownik: towar musi kupić i koniec. Wygląda to trochę tak, jakby szef rozporządzał wynagrodzeniem pracownika. Tymczasem prawo do tego ma tylko zatrudniony. Wyjątek dotyczy tylko potrażeń, których można dokonywać bez jego zgody.

Ponadto pojawia się pytanie, na jakiej podstawie produkty firmy miałyby być rozprowadzane. Jeżeli jest to polecenie pracodawcy, którego realizacja odbywa się poza godzinami pracy, to mimo niechlubnych praktyk ze strony firmy zatrudnionym przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia.

## Nie można oddać

Dodatkowo warto pamiętać, że istotną cechą umowy o pracę jest jej odpłatność, a wynikające z tego prawo pracownika do wynagrodzenia jest niezbywalne. To oznacza, że zatrudniony nie może go ani zastawić, ani scedować na inną osobę. Jednym słowem wynagrodzenia z umowy o pracę nie można się zrzec.

Ten zakaz dotyczy nie tylko pensji zasadniczej, lecz także wszystkich składników wynagrodzenia i świadczeń związanych z pracą, np. ekwiwalentu urlopowego, wynagrodzenia za nadgodziny, odpraw czy odszkodowania. Zakaz ten dotyczy nie tylko całkowitego, lecz także częściowego zrzeczenia. Jest bezwzględny i obejmuje wszelkie oświadczenia, w tym również w drodze ugody sądowej (**wyrok SN z 3 lutego 2006, II PK 161/05**). ■

## +ZDANIEM EKSPERTA

### Izabela Zawacka

radca prawny  
w kancelarii Wojewódka i Wspólnicy



Bez wątpienia nie można nakazać pracownikowi, aby zakupywał towar produkowany przez pracodawcę. W kodeksie pracy brak jest bowiem podstawy prawnej do takiego działania. Z przywołanej instrukcji wynika, że pracownik ma oddać gotówkę za część pobranych a niezwróconych towarów. Zwrot „pobrany towar” można interpretować na wiele sposobów. Może być bowiem tak, że jest powierzony pracownikom (np. przedstawicielom handlowym) w celu ich dystrybucji. W takiej sytuacji jest to nic innego, jak klasyczny przypadek mienia powierzonego, a więc towaru przekazanego pracownikowi z obowiązkiem zwrotu lub wylczenia się. Jeżeli więc pracownik otrzymał towar w naturze a następnie nie rozprowadził go w całości, ma ustawowe prawo do zwrotu tego towaru pracodawcy i ten nie może odmówić jego przyjęcia, nakazując pracownikowi wyłącznie rozliczenie się. Jeśli chodzi natomiast o częściową wypłatę wynagrodzenia w naturze, to dopuszcza ją także Międzynarodowa Organizacja Pracy. W konwencji nr 95 dotyczącej ochrony płacy ratyfikowanej przez Polskę art. 4 wprost stanowi, że ustawodawstwo krajowe, umowy zbiorowe lub orzeczenia rozjemcze mogą zezwolić na częściową wypłatę płacy w naturze w zawodach lub przemysłach, gdzie ten rodzaj wypłaty jest ogólnie przyjęty w praktyce lub pożądany ze względu na charakter danego przemysłu lub zawodu.

W przypadkach gdy dozwolona jest częściowa wypłata płacy w naturze, zostaną podjęte właściwe środki, aby świadczenia w naturze służyły do osobistego użytku pracownika i jego rodziny oraz odpowiadały ich interesom, a wartość tych świadczeń była wyceniona słusznie i rozsądnie. ■

## +ZDANIEM EKSPERTA

### Patrycja Zawirska

radca prawny  
w Raczkowski i Wspólnicy



Trudno odnieść się do tego przypadku, gdyż bazujemy wyłącznie na doniesieniach prasowych. Ujmując rzecz abstrakcyjnie, zawarcie w przepisach wewnętrznych pracodawcy postanowienia zobowiązującego pracownika do przeznaczenia części wynagrodzenia na zakup produktów firmy byłoby niezgodne z prawem. Szef nie może wydawać swoim podwładnym tego typu poleceń. W granicach wynikających z obowiązujących przepisów (np. dozwolonych potrażeń) pracownik ma prawo do swobodnego dysponowania pensją. Z przedstawionego mi stanu faktycznego nie wynika, na jakiej podstawie niepełnosprawni pracownicy mieliby rozprowadzać produkty firmy. Czy należy to do zakresu ich obowiązków, a może są to dodatkowe czynności, za które powinni być dodatkowo wynagradzani? ■