



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Wiesław Łyszczek

GPP-306/364-4000-18-1/18

Do druku nr 2785

SEKRETARIAT Z-CY SZEFA KS

L. dz.

Data wpływu **03.08.2018**

Warszawa, 2 sierpnia 2018 r.

Pan

Adam PODGÓRSKI

Zastępca

Szeffa Kancelarii Sejmu

Szanowny Panie Ministrze

Odpowiadając na pismo z dnia 16 lipca 2018 r., znak: GMS-WP-173-205/18, w sprawie poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, uprzejmie zgłaszam następujące uwagi do ww. projektu:

W uzasadnieniu do projektu ustawy z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1265, z późn. zm.) wyjaśniono, iż „wynagrodzenie wynikające z minimalnej stawki godzinowej przysługujące za realizację wskazanych w ustawie umów cywilnoprawnych, podobnie jak wynagrodzenie za pracę, jako wynagrodzenie o charakterze gwarancyjnym i alimentacyjnym, będzie podlegało szczególnej ochronie. Jednym z elementów wprowadzanej ochrony jest (...) stworzenie gwarancji otrzymywania przez zleceniobiorcę wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej w regularnych odstępach czasu - w przypadku umów zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc - co najmniej raz w miesiącu. Okresowy charakter wypłaty wynagrodzenia ma szczególne znaczenie w przypadku zobowiązań długoterminowych.”. Postulowana zmiana art. 8a ust. 6 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę stoi w sprzeczności z wyżej przywołanym celem ustawodawcy. Należy podkreślić, że szczególną ochroną objęta jest tylko część wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej, cała „nadwyżka” ponad gwarantowane prawem minimum może być wypłacana rzadziej niż raz w miesiącu, np. jednorazowo po wykonaniu zlecenia/usługi.

Pragnę zwrócić uwagę, że przepis art. 8a ust. 6 ustawy w obecnym brzmieniu nie wskazuje terminu wypłaty wynagrodzenia, a jedynie częstotliwość tejże wypłaty. Termin

wypłaty jest – na dzień dzisiejszy - przedmiotem ustaleń umownych. W uzasadnieniu do niniejszego projektu autorzy wyjaśniają, że „projekt zmiany obecnie obowiązującej ustawy obejmuje doprecyzowanie art. 8a pkt. 6 poprzez umożliwienie wypłaty wynagrodzenia wyższego niż wynagrodzenie w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej w terminie ustalonym między stronami a nie minimum raz w miesiącu”. Tym samym wydaje się, że autorom projektu chodzi jednak o częstotliwość (by można było dokonywać wypłaty rzadziej), a nie ściśle termin wypłaty.

Ponadto chciałbym zaznaczyć, że proponowany przepis art. 8a ust. 6 może być rozumiany dwojako: po pierwsze - że część wynagrodzenia w wysokości będącej wynikiem mnożenia aktualnie obowiązującej minimalnej stawki godzinowej i liczby godzin wypracowanych w danym okresie musi być bezwzględnie wypłacana co najmniej raz w miesiącu, a jedynie pozostała część wynagrodzenia przekraczająca tę wartość może być wypłacana w terminie ustalonym przez strony. Drugi sposób rozumienia proponowanej zmiany – wydaje się, iż zgodny z intencją projektodawcy – zakłada, że strony mogą ustalić dowolny termin/częstotliwość wypłaty wynagrodzenia z tytułu wykonanej całości lub zrealizowanego fragmentu umowy zlecenia/usługi, bez wyróżniania części „w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej”, gdy wysokość wynagrodzenia „przekracza tę wartość”. O ile jednak nie stwarza problemu ustalenie *a priori* wysokości wynagrodzenia w przypadku stawki godzinowej (warunek uprawniający do odstąpienia od wypłaty co najmniej raz w miesiącu zachodziłby zawsze, gdy strony uzgodnią stawkę godzinową wyższą niż minimalna), o tyle problem może pojawić się w razie ustalenia przez strony wynagrodzenia w stawce dziennej, tygodniowej bądź miesięcznej w stałej wysokości (jeśli zleceniobiorca będzie realizował zlecenie/świadczył usługę przez większą liczbę godzin niż wstępnie zakładana).

Ponadto wnioskodawcy w uzasadnieniu do projektu argumentują, iż „osoby wykonujące pracę na podstawie umowy zlecenia a otrzymujące wynagrodzenie wyższe niż wynikające z wysokości minimalnej stawki godzinowej częstokroć **traktują ją jako pracę dodatkową, a nie jako główne źródło dochodu**, dlatego wypłata wynagrodzenia w takich przypadkach mogłaby następować w terminach ustalonych między stronami, a nie raz w miesiącu”. Tymczasem przepis art. 8a ust. 6 w proponowanym brzmieniu uzależnia zwolnienie z obowiązku wypłaty wynagrodzenia co najmniej raz w miesiącu wyłącznie od wysokości wynagrodzenia, pomijając zupełnie okoliczności wskazane przez autorów projektu nowelizacji w przywołanym wyżej cytacie. Warto również zauważyć, że

proponowane brzmienie przepisu może stanowić pole do nadużyć, gdyż ustalenie wynagrodzenia w wysokości przekraczającej nawet nieznacznie – np. o 1 grosz - ustawowe minimum uprawniałoby do odejścia od rygoryzmu obecnej regulacji.

Z wyrazami szacunku
GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY
Bogdan Drastwa
z up. Bogdan Drastwa
Zastępca Głównego Inspektora Pracy

