

MOŻLIWE SĄ POTRĄCENIA OD MINIMALNEJ STAWKI GODZINOWEJ

Minimalna stawka godzinowa ustalana jest sztywno przez resort pracy, a jej przestrzeganie kontroluje Państwowa Inspekcja Pracy (PIP). Ta dopuszcza potrącenia, nie może mieć to jednak charakteru systematycznego.

Magdalena Głowacka

magdalena.glowacka@wiadomoscihandlowe.pl



Od 1 stycznia 2019 roku minimalna stawka godzinowa za pracę wynosi 14,70 zł brutto. Resort pracy proponuje, aby od 2020 roku ta stawka wzrosła do 16 zł za godzinę. Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu, która reguluje minimalną wysokość stawki godzinowej dla osób zatrudnionych na podstawie

umów-zleceń oraz umów o świadczenie usług, nie rozstrzyga kwestii dokonywania potrąceń z wynagrodzenia zleceniobiorców na rzecz zleceniodawców, np. kwot za przydzieloną odzież roboczą. Generalny Inspektorat Pracy podaje, że podstawą potrąceń są z reguły klauzule umowne przewidujące możliwość potrącenia, np. kar umownych za spóźnienie do pracy, za szkody wyrządzoną w mieniu zleceniodawcy, za niedobory w gotówce, towarze, może też chodzić o zapłacenie równowartości wydanej odzieży roboczej.

Cywilnoprawny charakter umów pozwala na swobodę

Umowy-zlecenia mają charakter cywilnoprawny i nie mają do nich zastosowania przepisy Kodeksu pracy. – *Strony umowy cywilnoprawnej mogą dowolnie kształtować jej treść, byleby ta treść i cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie lub zasadom współżycia społecznego. Dlatego co do zasady potrącenia są możliwe, o ile nie są sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i pozostają w zgodzie z przepisami prawa. Ponadto należy podkreślić, że zgodnie z art. 498 Kodeksu cywilnego, jeżeli dwie osoby są jednocześnie względem siebie dłużnikami i wierzycielami, każda z nich może potrącić swoją wierzytelność z wierzytelności drugiej strony, jeżeli przedmiotem obu wierzytelności są pieniądze, a obie wierzytelności*

są wymagalne i mogą być dochodzone przed sądem lub przed innym organem państwowym. Dlatego w przypadku korzystania z tego przepisu możliwe są potrącenia z minimalnego wynagrodzenia zleceniobiorców – zaznacza Małgorzata Małecka, radca prawny z Kancelarii Prawa Pracy.

Jak zauważa **Mateusz Brząkowski**, radca prawny w TGC Corporate Lawyers, ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę nie wyłącza możliwości dokonania potrącenia z wynagrodzenia zleceniobiorcy lub usługobiorcy (np. w postaci kary za niezrealizowanie zlecenia w terminie). – *Przy czym czynność prawna (potrącenie) nie może pozostawać w sprzeczności z ustawą lub mieć na celu jej obejście. Takie stanowisko prezentuje m.in. Państwowa Inspekcja Pracy i jest to stanowisko dominujące – dodaje.*

Uwaga na inspekcję

Z instytucji potrąceń na rzecz zleceniodawcy należy korzystać z dużą ostrożnością. Jeśli potrącenie stosowane będzie cyklicznie, np. co miesiąc, to takie działanie stanowi obejście przepisów o minimalnej stawce godzinowej. Aby uniknąć problemów, pracodawca musi dokładnie analizować sprawozdania PIP z jej działalności, co podkreśla Mateusz Brząkowski.

– *Aby wyeliminować wszelkie problemy interpretacyjne, które powstają na styku ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, przepisów Kodeksu cywilnego oraz przepisów Kodeksu pracy, należałoby skorzystać z propozycji PIP. Wśród rekomendacji znajdują się zmiany legislacyjne zmierzające do precyzyjnej regulacji w zakresie dokonywania potrąceń, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji przerzucania na zleceniobiorców części wydatków związanych z przygotowaniem i organizowaniem pracy, kosztów narzędzi czy też kosztów odzieży i obuwia służbowego* – dodaje Mateusz Brząkowski.

Ustawa nie wyklucza dokonywania potrąceń wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej

Podczas czynności kontrolnych inspektorzy pracy spotykają się z przypadkami potrąceń z wynagrodzenia zleceniobiorców, skutkujących wypłatą wynagrodzenia w wysokości niższej niż minimalna stawka godzinowa, jednakże Główny Inspektorat Pracy (GIP) nie dysponuje szczegółowymi statystykami co do nieprawidłowości w zakresie potrąceń.

GIP podaje, że ze względu na brak w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę regulacji prawnych dotyczących potrąceń z wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej w takich sytuacjach powstają wątpliwości przy ocenie tego, czy potrącenia można było dokonać, czy też w danym przypadku stanowiło obejście przepisów, zwłaszcza gdy potrącenie jest dokonywane w sposób regularny i wydaje się zmierzać wyłącznie do wypłacania wynagrodzenia w wysokości niższej niż stawka minimalna. Dotyczy to w szczególności prac, za które dotychczasowe stawki wynikające z umów-zleceń i umów o świadczenie usług były niższe niż minimalna stawka godzinowa.

Potrącenie niemożliwe do wyegzekwowania

Ochrona przed potrąceniami wynagrodzenia otrzymywanego przez osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych obowiązuje od początku 2019 roku. Przepisy te stosuje się do wszystkich świadczeń powtarzających się, których celem jest zapewnienie

utrzymania, albo stanowiących jedyne źródło dochodu dłużnika będącego osobą fizyczną. Prawo, które w swoim założeniu miało chronić też pracowników przed nadużyciami przedsiębiorców, może obrócić się przeciwko tym ostatnim.

Daniel Reck z kancelarii Duraj Reck i Partnerzy zauważa, że osoby bardzo zadłużone nie będą zainteresowane wynagrodzeniem godzinowym wyższym niż minimalna stawka. Nie będą także

zainteresowane osiągnięciem wynagrodzenia wynikowego i prowizyjnego, ponieważ cała nadwyżka będzie mogła zostać zajęta w drodze egzekucji komorniczej. – *Spowoduje to na pewno poszerzenie się szarej strefy* – ocenia Daniel Reck. Wśród zleceniobiorców również pogorszy się ściągальność wymaganych zobowiązań. Prawomocna wygrana w sądzie nie zagwarantuje przedsiębiorcy, że odzyska swoją należność. Z minimalnego wynagrodzenia

dłużnika nie będzie można w drodze egzekucji potrącić żadnych kwot. Taki dłużnik, mimo że pracuje, jest dla przedsiębiorcy niewypłacalny. ■

Podstawa prawna

Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2017 r., poz. 847, ze zm.). Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2018 roku w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2019 roku.