

Podatki i księgowość

INTERPRETACJA Z wydatkami na udział w kursie jogi lub innych zajęciach relaksacyjnych jest jak z zakupem okularów. Przedsiębiorca nie może odliczyć ich od swojego przychodu, ale ma takie prawo, gdy sfinansuje je pracownikom

B2

Firma i prawo

RODO Po raz pierwszy w powszechnie obowiązujących przepisach uzależniono obniżkę ceny od udzielenia zgody marketingowej. To może być niezgodne z regulacjami o ochronie danych osobowych – alarmują eksperci

B4

Prawnik

TRANSPORT Wchodzące w życie przepisy, zwane lex Uber, mają wymusić skuteczniejszą weryfikację osób woźących pasażerów na aplikację. Kierowcy odzyskają też możliwość redukcji punktów karnych

B6

Samorząd i administracja

GOSPODARKA ODPADAMI Samorządy obawiają się, że z powodu obecnych przepisów i ich różnych interpretacji, stosowanych przez urzędy marszałkowskie, nasili się problem z osiągnięciem wymaganych poziomów recyklingu

B7

Kadry i płace

ZATRUDNIENIE Polskie firmy coraz częściej rozważają całkowity powrót do pracy stacjonarnej. Muszą jednak uważać z wzywaniem do biura osób zatrudnionych zdalnie, bo kodeks pracy przewiduje na to bardzo krótki termin, nawet jeśli pracownicy chcą dłuższego

B9

Rząd błędnie liczy płacę minimalną na 2024 r.? Tak twierdzą związkowcy

WYNAGRODZENIA Zdaniem wszystkich central związkowych – wbrew stanowisku rządzących – podwyżka najniższej krajowej powinna uwzględniać również dodatkowy wzrost o wskaźnik dotyczący PKB. Eksperci są w tej sprawie podzieleni. Ale nawet ci, którzy obstają za rządowymi obliczeniami, **uwważają, że przepisy wymagają zmiany**

Karolina Topolska
karolina.topolska@infor.pl

Rozporządzenie w sprawie minimalnego wynagrodzenia za pracę i najniższej stawki od zleceń na 2024 r. powinno się znaleźć w Dzienniku Ustaw najpóźniej jutro, 15 września. Do chwili zamknięcia tego wydania DGP to jeszcze nie nastąpiło.

Ostatnia dostępna wersja projektu rozporządzenia przewiduje, że najniższe wynagrodzenie za pracę od stycznia wyniesie 4242 zł, a od lipca – 4300 zł. Minimalna stawka godzinowa – odpowiednio – 27,70 zł i 28,10 zł. Oczywiście w okresie kampanii wyborczej nie można wykluczyć, że rząd postanowi zaskoczyć nas większymi podwyżkami niż dotychczas planowane. Jeśli jednak w tej kwestii nic się nie zmieni, może się okazać, że przyjęte wartości zostały przez rząd policzone nieprawidłowo. To główny zarzut central związkowych (Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych i NSZZ „Solidarność”) względem projektowanych regulacji, zgłoszony w ich oficjalnych opiniach do projektu rozporządzenia.

Sedno sporu

Problem dotyczy interpretacji art. 5 ust. 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. z 2020 r. poz. 2207). Ta regulacja mówi, kiedy należy zwiększyć podwyżkę najniższej pensji dodatkowo o dwie trzecie wskaźnika przyrostu produktu krajowego brutto (PKB) w 2024 r. Przepisy nakazują to zrobić, gdy w roku, w którym odbywają się negocjacje z Radą Dialogu Społecznego, wysokość płacy minimalnej będzie niższa od połowy przeciętnego wynagrodzenia w I kw. roku.

Główna wątpliwość dotyczy tego, o jaką wartość minimalnej pensji (porównywaną do przeciętnej) chodzi. W 2023 r. mamy przecież dwie kwoty najwyższej krajowej, czyli 3490 zł w pierw-

szym półroczu i 3600 zł w drugim.

Okazuje się, że do porównania wynagrodzenia minimalnego i przeciętnego z obecnego roku rząd przyjął korzystniejszą dla firm, wyższą wysokość płacy minimalnej, obowiązującą od lipca.

– Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę – 3600 zł – od której oblicza się kwotę przeciętnego minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2024 r., jest wyższa niż połowa przeciętnego wynagrodzenia w I kw. 2023 r. (7124,26 zł). Dlatego przy obliczaniu minimum płacowego w 2024 r. nie uwzględnia się dwóch trzecich PKB – wskazuje resort pracy.

Związki zawodowe uważają, że przyjęcie do obliczeń płacy minimalnej z drugiego półrocza obecnego roku to błąd.

– Naszym zdaniem należy porównywać wynagrodzenie minimalne obowiązujące w I kw. 2023 r. (3490 zł) z przeciętnym wynagrodzeniem z analogicznego kwartału 2023 r. W takim przypadku wartość płacy minimalnej jest niższa od połowy płacy przeciętnej z I kw. To powinno skutkować zwiększeniem dodatkowo o dwie trzecie PKB – uważa OPZZ.

Również zdaniem NSZZ „Solidarność” interpretacja MRiPS jest nieuzasadniona.

– Dane wykorzystane w wyliczeniu kwoty proponowanej przez rząd pochodzą z różnych okresów, więc są nieadekwatne – wskazuje centrala związkowa.

Przedstawiciele przedsiębiorców mają odmienne zdanie.

– Dobrze byłoby, gdyby związki zawodowe były konsekwentne. A tymczasem posługują się wartością płacy minimalnej z pierwszego półrocza, gdy chodzi o uwzględnienie PKB, ale już jako bazę do obliczenia wzrostu przyszłorocznego minimalnego wynagrodzenia przyjmują wartość z drugiej połowy obecnego roku – zauważa Łukasz Kozłowski, główny ekonomista Federacji Przedsiębiorców Polskich.

Wyjaśnia, że płaca minimalna za I półrocze 2023 r. to 3490 zł, czyli 49 proc. przeciętnego wynagrodzenia. Ale przy obliczaniu przyszłorocznej płacy minimalnej wybieramy inną wartość, czyli 3600 zł. Tę waloryzujemy o wskaźnik weryfikacyjny 1,107 oraz wskaźnik wzrostu płacy minimalnej uwzględniający drugie prognozowanego wzrostu PKB, czyli łącznie 8,4 proc. Daje to wynik 4324,39 zł. Według Łukasza Kozłowskiego podejście związków jest wybiórcze i zbyt daleko idące, bo zakłada wybór dwóch wartości na różne potrzeby – tak aby wynik wyszedł dla nich korzystniejszy. Jego zdaniem bardziej uprawnione i spójne byłoby posługiwanie się w każdym przypadku średniorocznym minimalnym wynagrodzeniem.

W odpowiedzi na zarzuty związkowców resort wskazuje, że jest zasadne, aby zarówno kwota wynagrodzenia za pracę brana pod uwagę przy porównaniu z przeciętnym wynagrodzeniem w I kw., jak i kwota, od której wyliczane jest minimalne wynagrodzenie za pracę na następny rok, były tożsame. Obecnie jest to kwota 3600 zł.

Trudno zinterpretować

O wykładnię problematycznego przepisu zwróciliśmy się do prawników. Jednak wśród nich również napotykamy na rozbieżne opinie – co ciekawe, przy zastosowaniu tej samej metody wykładni.

– Niestety wykładnia literalna art. 5 ust. 4 ustawy nie prowadzi do jednoznacznych wniosków i pozwala na dwie możliwe interpretacje. Nieśmiało więc ustawa w tym zakresie powinna zostać doprecyzowana – uważa dr hab. Małgorzata Mędrala, radca prawny oraz profesor Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie. I dodaje:

– W obecnym stanie prawnym pozostaje posłużyć się wykładnią funkcjonalną, która moim zdaniem może przemawiać za tym, by poję-

OPINIA

Możliwe są dwa przeciwstawne podejścia



DR HAB. KRZYSZTOF WALCZAK

prof. UW, partner C&C Chakowski & Ciszek

W analizowanych regulacjach pojawiają się dwa pojęcia – minimalnego wynagrodzenia w skali rocznej oraz przeciętnego wynagrodzenia w I kw. W świetle literalnej wykładni przepisów te wartości się porównuje, mimo że mogą one dotyczyć różnych okresów. Moim zdaniem można zastosować w tej sprawie dwa przeciwstawne podejścia. W pierwszym przypadku ostateczną wysokością minimalnego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 5 ust. 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, jest kwota wyższa, obowiązująca od 1 lipca. Ta, którą ustala się poprzez określenie wynagrodzenia minimalnego w pierwszym półroczu. Przy takiej interpretacji stanowisko strony rządowej znajduje uzasadnienie.

nie niższe. A przecież nad tym przedłożeniem są prowadzone prace. Po drugie, jeśli istnieją dwie możliwe interpretacje tego, co znaczy zwrot „w roku”, to, jego zdaniem, preferencję należy przyznać początkowi roku. Po trzecie, istnieje naturalny związek czasowy obowiązywania wysokości minimalnego wynagrodzenia w danym roku z punktem odniesienia, jakim jest przeciętne wynagrodzenie w I kw.

– Niemniej jednak analizę należałoby pogłębić. Zwłaszcza że mamy do czynienia z dwukrotną podwyżką w roku – zastrzega profesor.

Możliwości pracownika
Co w tej sytuacji mogą zrobić związki zawodowe?
– W grę wchodzi wystąpienie z inicjatywą zmiany ustawy o płacy minimalnej, a także zbadanie zgodności jej z konstytucją. Jednak w mojej ocenie akty o wynagrodzeniu minimalnym nie naruszają konstytucji – uważa dr hab. Daniel Książek, radca prawny z BKB Baran Książek Bigaj.

Z omawianych przepisów można jednak wyprowadzić również przeciwstawny wniosek. Rzeczywistą stawką wynagrodzenia minimalnego może być średnia z 12 miesięcy (a więc suma sześciokrotności kwoty 3490 zł oraz sześciokrotności kwoty 3600 zł) podzielona przez 12. W takim wypadku kwota ta jest trochę niższa niż połowa przeciętnego wynagrodzenia w I kw. 2023 r. Wówczas, niezależnie od zasadności innych argumentów, przedstawionych w trakcie konsultacji, od strony formalno-prawnej rację ma strona związkowa. Osobiście jestem zdania, że w świetle aktualnego brzmienia ustawy bardziej właściwe jest pierwsze stanowisko. Opiera się bowiem na kwocie faktycznie wypłaconej na podstawie przepisów. Jednak ze względu na to, że możliwa jest inna interpretacja, i to zarówno ta przedstawiona przez związki zawodowe, jak i ta zaprezentowana powyżej, zasadne byłoby – moim zdaniem – jednoznaczne doprecyzowanie tej kwestii w samej ustawie.

Odrębną kwestią jest to, czy w obliczu rozbieżnych opinii pracownicy zarabiający minimalne wynagrodzenie mogą się domagać jego podwyższenia o wskaźnik związany z PKB i w jakim trybie.

– Pracodawca musi stosować próg minimalnego wynagrodzenia wskazanego w przepisach – zauważa Daniel Książek.

Natomiast w odniesieniu do pracownika sprawa jest złożona. Z jednej strony to pracodawca wypłaca wynagrodzenie, ale z drugiej – narzuca je rząd, wyliczając na podstawie wskaźnika wskazanego w ustawie.

– Mamy zatem dwa akty powszechnie obowiązujące, z których ten drugi może być efektem błędnej interpretacji. Co ma wpływ na indywidualny stosunek pracy. Ale pomimo tego wpływu, w mojej ocenie, pracownik nie ma roszczenia, żeby sąd pracy zbadał legalność wydanego aktu na podstawie innego aktu prawnego – podsumowuje ekspert. ©