



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Wiesław Łyszczek

Warszawa, 2020-01-27



UNP:GIP-20-07214

GIP-GPP.081.9.2020.2

Pani
Józefa Szczurek-Żelazko
Sekretarz Stanu
w Ministerstwie Zdrowia

Odpowiadając na pismo z dnia 15 stycznia 2020 r., znak: DSW.07.3.2020.PJ, uprzejmie przedstawiam następujące stanowisko w kwestiach poruszonych w ww. piśmie:

1. *W jaki sposób, w celu realizacji przepisów ww. rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 września 2019 r., należy dokonać podwyższenia wynagrodzenia pracownika w przypadku, gdy wynagrodzenie to jest niższe niż kwota 2 600 zł. Partnerów społecznych w szczególności interesuje wskazanie, w jakich przypadkach w ramach tej procedury możliwe jest stosowanie tzw. dodatku wyrównawczego do wynagrodzenia.*

Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2018 r. poz. 2177, dalej: u.m.w.p.) w art. 6 ust. 1 stanowi, iż **wysokość wynagrodzenia pracownika** zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonego w trybie określonym w przepisach ww. ustawy. Użytego w ww. przepisie pojęcia **wynagrodzenie pracownika** nie można utożsamiać z **wynagrodzeniem za pracę**, o którym mowa w art. 29 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy.

Jak wyjaśnia Trybunał Konstytucyjny w postanowieniu z dnia 18 lutego 2014 r. (P 41/12) pojęcie wynagrodzenia za pracę nie jest jednolicie definiowane ani w doktrynie prawa pracy, ani w orzecznictwie sądowym. Różne znaczenie terminowi "wynagrodzenie za pracę" jest nadawane nie tylko na gruncie przepisów z zakresu prawa pracy, ale również z dziedziny prawa finansowego czy ubezpieczeniowego. W doktrynie prawa pracy podnosi się, że tylko na gruncie ustawy Kodeks pracy (dalej: kodeks pracy lub k.p.)

ustawodawca posługuje się pojęciem wynagrodzenia za pracę co najmniej w trzech różnych znaczeniach.

W ramach działu trzeciego rozdziału Ia "Wynagrodzenie za pracę" kodeksu pracy wynagrodzenie za pracę jest rozumiane wąsko, jako wynagrodzenie sensu stricto lub wynagrodzenie właściwe. Jest ono ściśle łączone z rzeczywiście świadczoną pracą i stosownie do art. 78 k.p. powinno odpowiadać rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym do jej wykonywania, a także uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy. Do tej kategorii zalicza się przede wszystkim tzw. **wynagrodzenie zasadnicze**.

Szerzej wynagrodzenie o pracę jest definiowane w kontekście działu trzeciego rozdziału II "Ochrona wynagrodzenia za pracę" kodeksu pracy (por. J. Wratny, tamże). Pojęcie to obejmuje nie tylko wynagrodzenie właściwe (sensu stricto), ale również świadczenia gwarancyjne, równorzędne z punktu widzenia ich ochrony prawnej wynagrodzeniu sensu stricto (właściwemu), a zatem przysługujące pracownikowi na podstawie przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i spełniające podobne funkcje do wynagrodzenia za pracę sensu stricto. Zalicza się do tej kategorii m.in. ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Z kolei w perspektywie zakazu dyskryminacji płacowej (art. 18^{3c} k.p.) ustawodawca posługuje się najszerszym rozumieniem pojęcia wynagrodzenie za pracę, jako wynagrodzenia całkowitego lub dochodu z pracy. Pojęcie to nawiązuje do definicji wynagrodzenia pracowników, zamieszczonej w art. 157 ust. 2 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz. U. z 2004 r. Nr 90, poz. 864/2, ze zm.). Zgodnie z tą definicją, "przez wynagrodzenie rozumie się zwykłą podstawową lub minimalną płacę albo uposażenie oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio, z racji zatrudnienia, od pracodawcy". Nie ulega wątpliwości, że w tym znaczeniu ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, jako korzyść otrzymywana przez pracownika od pracodawcy z racji zatrudnienia, stanowi wynagrodzenie za pracę.

Mając na uwadze powyższe Trybunał Konstytucyjny zauważył, że ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę nie zawiera legalnej definicji wynagrodzenia. Nie odsyła również w tym zakresie do innych aktów prawnych. Należy zatem uznać, że sama wykładnia literalna nie pozwala na ustalenie znaczenia tego terminu.

Trybunał Konstytucyjny, uwzględniając wykładnię systemową, zauważył, że art. 6 ust. 5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę zawiera zamknięty katalog świadczeń z zakresu prawa pracy, które nie są uwzględniane podczas ustalania wysokości wynagrodzenia pracownika w celu porównania z minimalnym wynagrodzeniem

za pracę. Wyjątki te dotyczą świadczeń, które - z uwagi na ich charakter (np. gratyfikacja jubileuszowa) - nie należą do kategorii wynagrodzeń sensu stricto. Z powyższego można wyprowadzić wniosek, że ustawodawca określił pojęcie "wynagrodzenie za pracę" na gruncie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę w sposób szeroki, zawierając w tym pojęciu zarówno wynagrodzenie sensu stricto (właściwe), jak i inne świadczenia z zakresu prawa pracy, z wyłączeniem jednak świadczeń enumeratywnie wyliczonych w art. 6 ust. 5 u.m.w.p. Przyjęcie odmiennego stanowiska, a zatem wąskiego rozumienia pojęcia wynagrodzenia (jako jedynie wynagrodzenia właściwego), podważałoby racjonalność działania ustawodawcy, gdyż ustanowienie powyższych wyjątków, jako nienależących do kategorii wynagrodzeń sensu stricto, przy jednoczesnym wąskim rozumieniu pojęcia wynagrodzenia, stanowiłoby superfluum w tym zakresie.

Przechodząc do wykładni funkcjonalnej pojęcia wynagrodzenia za pracę na gruncie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, Trybunał zauważył, że "funkcja wynagrodzenia minimalnego sprowadza się do obowiązku państwa do dążenia do zapewnienia standardu życia uznanego za minimalny, na miarę danych warunków gospodarczych oraz cywilizacyjnych" (A. Sobczyk, Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Tom II. Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka, Warszawa 2013, § 5 rozdz. 2). Trybunał Konstytucyjny wskazywał, że wynagrodzenie minimalne powinno być wynagrodzeniem godziwym, zapewniającym zaspokajanie pewnych uzasadnionych potrzeb życiowych jednostki, czyli minimalnego standardu godnego życia (por. wyroki TK z: 7 maja 2001 r., sygn. K 19/00, OTK ZU nr 4/2001, poz. 82 oraz 10 stycznia 2005 r., sygn. K 31/03, OTK ZU nr 1/A/2005, poz. 1). W perspektywie powyższych celów uwidacznia się przede wszystkim ekonomiczny (alimentacyjny) i socjalny charakter wynagrodzenia minimalnego. Z jednej strony służy ono zapewnieniu pracownikowi w danym przedziale czasowym dochodów na odpowiednim poziomie, gwarantującym zaspokojenie uzasadnionych potrzeb życiowych. **W tym aspekcie na dalszy plan schodzą składniki owego dochodu, zaś nacisk położony jest na pewien minimalny poziom świadczeń pieniężnych, które pracownik winien uzyskać od pracodawcy.** Z drugiej strony instytucja minimalnego wynagrodzenia chroni pracownika przed narzucaniem przez pracodawcę takiego wynagrodzenia, które nie gwarantuje mu minimum egzystencji (por. L. Lipiec, teza 4 do art. 1, [w:] Minimalne wynagrodzenie za pracę. Komentarz, Lex 2003).

W związku z tym dla ustalenia, czy pracownik uzyskuje wynagrodzenie odpowiadające swojej wysokości minimalnemu wynagrodzeniu za pracę, istotne są co do zasady wszystkie świadczenia, jakie pracownik otrzymuje od pracodawcy, które mają mu łącznie zapewnić odpowiedni, minimalny i godny standard życia.

Tym samym ze względów funkcjonalnych wynagrodzenie pracownika, które stanowi podstawę porównania z wynagrodzeniem minimalnym za pracę, na gruncie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę powinno być rozumiane szeroko i nie być ograniczane jedynie do wynagrodzenia sensu stricto.

Podobne stanowisko można odnaleźć w doktrynie prawa pracy. Podnosi się, że regulacja art. 13 k.p., odsyłająca do wynagrodzenia godziwego i minimalnego wynagrodzenia za pracę, odnosi się nie tylko do wynagrodzenia za pracę sensu stricto, ale także innych świadczeń związanych z pracą, jak również świadczeń socjalnych (por. K. Rączka, teza 3 do art. 13, [w:] red. M. Rączkowski, M. Gersdorf, K. Rączka, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2012). **Wynagrodzenie minimalne jest więc wynagrodzeniem całkowitym, nie obejmującym jedynie składników określonych w art. 6 ust. 5 u.m.w.p.** (por. J. Wratny, teza 5 do art. 13, op. cit.). Zwraca się ponadto uwagę, że **ustawa nie zapewnia pracownikowi zasadniczego wynagrodzenia minimalnego, ale wynagrodzenie minimalne**, co również ma świadczyć o szerokim rozumieniu powyższego pojęcia (por. A. Sobczyk, op. cit., § 9 rozdz. 2).

W konsekwencji Trybunał Konstytucyjny uznał, że pojęcie wynagrodzenia pracownika na gruncie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, którego wysokość stanowi podstawę porównania z minimalnym wynagrodzeniem za pracę, należy rozumieć szeroko, jako obejmujące zarówno wynagrodzenie sensu stricto (właściwe), jak i inne świadczenia z zakresu prawa pracy przynależne pracownikowi w związku ze stosunkiem pracy, z wyłączeniem świadczeń enumeratywnie wyliczonych w art. 6 ust. 5 u.m.w.p.

W świetle powyższego nie sposób przyjąć, że wyłączenie z dniem 1 stycznia 2020 r. dodatku za staż pracy z **wynagrodzenia pracownika, stanowiącego podstawę porównania z wynagrodzeniem minimalnym za pracę** (art. 6 ust. 5 pkt 5 dodany przez art. 1 pkt 2 ustawy z dnia 19 lipca 2019 r., Dz. U. poz. 1564) skutkuje koniecznością odpowiedniego podniesienia wynagrodzenia zasadniczego. Minimalne wynagrodzenie za pracę nie pełni funkcji minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego, a jedynie gwarantuje minimalny poziom łącznego wynagrodzenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 807/00).

Prawo pracownika do minimalnego wynagrodzenia za pracę wynika z przepisów powszechnie obowiązujących, tym samym nawet bez formalnej zmiany treści umowy o pracę w zakresie dotyczącym wynagrodzenia pracodawca jest obowiązany wypłacać pracownikowi wynagrodzenie nie niższe niż wynikające z aktualnie obowiązujących przepisów.

Zgodnie z art. 29 § 1 pkt 3 k.p. obligatoryjnym elementem umowy o pracę jest z góry umówione wynagrodzenie za pracę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 maja 2006 r. (I PK 230/05) pracodawca kształtując wynagrodzenia pracownicze powinien kierować się zasadą wynikającą z art. 13 k.p. (*Pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalenie minimalnego wynagrodzenia za pracę.*). Z samego prawa do godziwego wynagrodzenia pracownik nie może wywodzić roszczenia o zapłatę wyższego wynagrodzenia (poza żądaniem wyrównania wynagrodzenia do poziomu minimalnego).

Jednocześnie należy zauważyć, że ustawodawca - wprowadzając do ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę instytucję uzupełnienia wynagrodzenia pracownika, obliczonego zgodnie z art. 6 ust. 4, do wysokości minimalnego wynagrodzenia w postaci wyrównania (art. 7 u.m.w.p.) – wyraźnie przewidział, iż znajduje ona zastosowanie, jeżeli różnica w danym miesiącu powstaje z *uwagi na terminy wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub rozkład czasu pracy*. Tym samym budzi wątpliwości praktyka polegająca na poprzestaniu na stałym uzupełnianiu wynagrodzenia do wysokości wynagrodzenia minimalnego zamiast ukształtowania wynagrodzenia zapewniającego spełnienie ustawowego minimum.

2. *Partnerzy społeczni zgłosili wątpliwości co do legalności obniżenia wymiaru czasu pracy w przypadku, gdyby działanie takie miało na celu obniżenie wynagrodzenia (lub jego niepodwyższenie w związku z ww. rozporządzeniem), ale nie zakładało obniżenia zakresu i ilości pracy.*

Pracodawca ma prawo organizować pracę w swoim zakładzie w taki sposób, który uzna za właściwy pod warunkiem, że nie narusza to obowiązujących przepisów prawa pracy. Wymiar czasu pracy, zgodnie z art. 29 § 1 pkt 4 k.p., stanowi obligatoryjny element umowy o pracę, tym samym jego zmiana możliwa jest w drodze porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego. Zasadność wypowiedzenia zmieniającego może być weryfikowana na drodze sądowej. Każdy przypadek wymaga wszechstronnej analizy konkretnego stanu faktycznego.

Obniżenie wymiaru czasu pracy w sytuacji, *gdyby działanie takie miało na celu obniżenie wynagrodzenia (lub jego niepodwyższenie w związku z ww. rozporządzeniem)*, przy jednoczesnym utrzymaniu dotychczasowego zakresu i ilości pracy, stanowi obejście przepisów prawa.

3. *Czy pracownikowi, którego wynagrodzenie zasadnicze w 2020 r. - po jego podwyższeniu na dzień 1 lipca 2020 r. na podstawie ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych - będzie niższe od kwoty 2600 zł określonej w ww. rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 10 września 2019 r., należy podnieść wynagrodzenie do kwoty nie niższej niż 2 600 zł.*

Jak wskazano w odpowiedzi na pytanie 1, nie można utożsamiać pojęcia wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z wynagrodzeniem zasadniczym. Tym samym ustalenie minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2020 r. na poziomie 2600 zł. rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 10 września 2019 r. (Dz. U. poz. 1778), nie rodzi obowiązku *podniesienia pracownikowi, którego wynagrodzenie zasadnicze w 2020 r. - po jego podwyższeniu na dzień 1 lipca 2020 r. na podstawie ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych - wynagrodzenia zasadniczego do kwoty nie niższej niż 2 600 zł.*

Z poważaniem,
Główny Inspektor Pracy
Wiesław Łyszczek
/-podpisano elektronicznie/