PARTNERZY / OF COUNSEL:

prof. zw. dr hab. Krzysztof W. Baran
dr hab. Daniel Książek
r.pr. Wojciech Bigaj
prof. zw. dr hab. Andrzej M. Świątkowski
adw. Paweł Krzykowski
prof. UwB, dr hab. Iwona Sierocka
prof. UŁ, dr hab. Małgorzata Kurzynoga
dr hab. Beata Baran-Wesołowska
prof. UŁ, dr hab. Tomasz Duraj
dr Michał Szypniewski
r.pr. Kajetan Bartosiak
dr Jerzy Serwacki
dr Mariusz Lekston
dr Łukasz Lizis

Białystok, dnia 9 sierpnia 2023 r.

Od: **Baran, Książek, Bigaj Kancelaria Prawna sp. k.**

Do: **Jakub Kokoszka**, Socap Employee Bonus Program Sp. z o.o

---

Dw: **prof. UwB, dr hab. Iwona Sierocka,** Baran, Książek, Bigaj Kancelaria Prawna sp. k.

dr hab. Daniel Książek, **r.pr.** Baran, Książek, Bigaj Kancelaria Prawna sp. k.

Opinia prawna w sprawie dopuszczalności
częściowej wypłaty wynagrodzenia za pracę w formie niepieniężnej

Przedmiotem analizy są postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Socap Employee Bonus Program Sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie, który został zawarty w dniu 9 maja 2023 r. (dalej jako „Układ"), w kontekście przepisów powszechnie obowiązujących, tj. ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2023 r., poz. 1465), ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 2020, poz. 2207) oraz konwencji nr 95 z dnia 1 lipca 1949 r. dotyczącej ochrony płacy (Dz.U. z 1955 r. Nr 38, poz. 234). Rozstrzygnięcia wymagają dwie kwestie: 1) dopuszczalność wypłaty częściowo wynagrodzenia w formie niepieniężnej oraz działania, które mogą być podjęte w razie odmowy rejestracji układu.

W myśl art. 86 § 2 k.p. wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej; częściowe spełnienie wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy. Z treści wskazanego przepisu *expressis verbis* wynika, że co do zasady wynagrodzenie powinno być wypłacane w formie pieniężnej. Wyjątkowo, w razie gdy tak stanowi m.in. układ zbiorowy pracy, dopuszczalna jest częściowa wypłata wynagrodzenia w formie niepieniężnej. W art. 86 § 2 k.p. ustawodawca powtórzył zasadę przewidzianą w art. 4 ust.1 Konwencji MOP nr 95, który 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. Wypłata płacy w postaci spirytualiów lub narkotyków nie jest w żadnym razie dopuszczalna. Przewiduje się także, że w przypadkach gdy dozwolona jest częściowa wypłata płacy w naturze, zostaną podjęte właściwe środki, aby: a) świadczenia w naturze służyły do osobistego użytku pracownika i jego rodziny i odpowiedziały ich interesom, b) wartość tych świadczeń była wyceniona słusznie i rozsądnie (ust. 2).

W konwencji MOP mówi się o zawodach lub przemysłach, gdzie ten rodzaj wypłaty jest ogólnie przyjęty. Wynagrodzeniem wypłacanym w formie niepieniężnej mogą być zatem rzeczy, towary produkowane przez danego pracodawcę bądź też usługi przez niego świadczone. Zastrzeżenie to nie ma jednakże charakteru bezwzględnego. W efekcie za wynagrodzenie wypłacane częściowo w formie niepieniężnej można także uznać artykuły, przedmioty lub usługi oferowane pracownikom po preferencyjnych cenach. Prezentowany wniosek znajduje potwierdzenie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2013 r., II PK 41/13, (OSNP 2015, nr 1, poz. 1), w którym sąd ten uznał, że praktyka polegająca na dokonywanie zakupów w prowadzonym przez pozwaną sklepie bez uiszczania za nie zapłaty w momencie kupna i rozliczania ich równowartości dopiero w chwili wypłaty wynagrodzenia za pracę za dany miesiąc, może być potraktowana jako uiszczenie przez pracodawcę równowartości w pieniądzu zakupionych przez pracownicę towarów w chwili ich sprzedaży, który to pracodawca spełniał tym samym w części świadczenie należne powódce z tytułu wynagrodzenia za pracę (art. 450 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Według § 10 ust. 3 Układu ustala się wysokość wynagrodzenia zgodnie z załącznikami do układu. Zgodnie zaś z § 10 ust. 8 tego Układu, na **pisemny wniosek pracownika** możliwa jest wypłata części wynagrodzenia w postaci korzyści materialnych, a polegających na uprawnieniu do zakupu po cenach niższych niż rynkowe ceny detaliczne artykułów, przedmiotów lub usług, określonych w sposób enumeratywny w Załączniku nr 3 do Układu. Wysokość upustu od ceny detalicznej precyzyjnie określa

Baran, Książek, Bigaj Kancelaria Prawna sp.k.

Siedziba w Krakowie: [redacted] 14
Biuro w Warszawie: [redacted]
Biuro w Łodzi: [redacted]
KRS: 0000257810
REGON: 120264393
NIP: 6762322314
office@ksiazeklegal.pl
T: [redacted]
F: [redacted]
www.ksiazeklegal.pl

Załącznik nr 4 do Układu. Pracodawca w odpowiedzi na ten wniosek przedstawia pracownikowi ofertę korzyści materialnych, jakie może od niego otrzymywać oraz wskazuje cenę za jaką pracownik może je nabyć, z wyszczególnieniem rynkowej ceny detalicznej oraz upustu od tej ceny. Po przedstawieniu oferty pracownik i pracodawca uzgadniają, jaka część wynagrodzenia będzie płatna w sposób wskazany w ust. 8 oraz datę, od której rozpocznie się wypłata wynagrodzenia ten sposób (ust. 9). Analiza postanowień Układu wyraźnie wskazuje, że co do zasady pracownicy uprawnieni są do wynagrodzenia w formie pieniężnej wskazanej w Załączniku nr 1 do Układu. Jednocześnie, tak jak dopuszcza to kodeks pracy oraz konwencja MOP nr 95, przewiduje się możliwość częściowej wypłaty wynagrodzenia w formie niepieniężnej. Istotne jest, iż pracownik zainteresowany uzyskaniem określonych korzyści materialnych w postaci zakupu artykułów, przedmiotów lub usług po cenach preferencyjnych, jest zobowiązany do wystąpienia do pracodawcy ze stosownym wnioskiem. Pracownik z listy zawartej w Załączniku nr 3 powinien wybrać dobra, które mu odpowiadają. W takim przypadku wypłata wynagrodzenia nastąpi częściowo w formie pieniężnej a po części w wybranych przez danego pracownikach korzyściach materialnych. Ta pierwsza (pieniężna), jako korzystniejsza dla pracownika, powinna stanowić większość wynagrodzenia.

Należy podkreślić, że wniosek pracownika w sprawie nabycia określonych korzyści materialnych oferowanych przez pracodawcę mieści się w sferze uprawnień zatrudnionego. Nie ma w Układzie żadnego postanowienia, które zobowiązywałoby pracownika do wystąpienia z wnioskiem w tej sprawie. W razie niezłożenia przez pracownika wymaganego wniosku pracodawca będzie zobligowany do wypłaty wynagrodzenia w całości w formie pieniężnej. Pracodawca nie będzie uprawniony do przekazania pracownikowi określonych artykułów, przedmiotów lub usług po preferencyjnych cenach z własnej inicjatywy. W konsekwencji decyzja co do formy wypłaty wynagrodzenia za pracę należy wyłącznie do pracownika.

Ofertę pracodawcy zawierającą wykaz korzyści materialnych, jakie pracownik może otrzymywać wraz z cenami za jakie mogą zostać nabyte, z wyszczególnieniem rynkowej ceny detalicznej oraz upustu od tej ceny, należy traktować jako oświadczenie woli oferenta (pracodawcy), którego adresatem jest pracownik. Oferta nie wiąże pracownika w tym sensie, iż nie ma on obowiązku jej przyjęcia. Innymi słowy, po zapoznaniu się z jej treścią, pracownik może zrezygnować z nabywania oferowanych przez pracodawcę korzyści materialnych nie ponosząc z tego tytułu żadnych ujemnych konsekwencji. W razie odmowy przyjęcia oferty złożonej przez pracodawcę, pracownik uzyska wynagrodzenie w całości w formie pieniężnej.

Baran, Książek, Bigaj Kancelaria Prawna sp.k.

Siedziba w Krakowie: [redacted] 14
Biuro w Warszawie: [redacted]
Biuro w Łodzi: [redacted]
KRS: 0000257810
REGON: 120264393
NIP: 6762322314
office@ksiazeklegal.pl
T: [redacted]
F: [redacted]
www.ksiazeklegal.pl

Stosownie do § 10 ust. 12 Układu, wypłata części wynagrodzenia w sposób opisany w ust. 8-10 nie może prowadzić do sytuacji, w której suma: a) części wynagrodzenia wypłacanej w postaci pieniężnej oraz b) rynkowej wartości detalicznej części wynagrodzenia, wypłacanej w sposób opisany w ust. 8-10, w dacie wypłaty wynagrodzenia byłaby niższa, niż gdyby wynagrodzenie byłoby wypłacane wyłącznie w postaci pieniężnej. Postanowienie to gwarantuje pracownikowi występującemu z wnioskiem w sprawie częściowego spełnienia wynagrodzenia w formie niepieniężnej niepomniejszenie należnego mu wynagrodzenia.

Mając na względzie, iż w Układzie oraz Załącznikach stanowiących jego integralną część wyraźnie określa się korzyści materialne oferowane pracownikom oraz upusty, z których zatrudnieni będą korzystali, należy stwierdzić, że postanowienia Układu spełniają warunki przewidziane w art. 4 ust. 2 konwencji MOP nr 95. Przewiduje się bowiem mechanizmy, które zabezpieczają pracowników przed dowolną wyceną artykułów, przedmiotów lub usług udostępnianych pracownikom.

W konwencji MOP nr 95 zastrzega się także, że świadczenia w naturze mają służyć do osobistego użytku pracownika i jego rodziny. W dobie powszechnej informatyzacji i komputeryzacji nie można stwierdzić, że dobra wymienione w Załączniku nr 3 do Układu, np. szyfrowane przechowywanie danych w chmurze, chronienie dostępu do danych aplikacji na aparacie telefonicznym, nie spełniają tego warunku.

Należy także podkreślić, że pracownik może zrezygnować z części niepieniężnej wynagrodzenia, składając w tym względzie oświadczenie pracodawcy w terminie 14 dni od dnia każdej kolejnej cyklicznej wypłaty.

Prawnie gwarantowane wynagrodzenie minimalne, którego wysokość jest ustalana na podstawie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, nie zostało wyłączone z możliwości częściowej wypłaty wynagrodzenia w naturze. Ani w Kodeksie pracy, ani w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę nie został ustanowiony zakaz wypłacania części tego wynagrodzenia w naturze. W efekcie w świetle przepisów powszechnie obowiązujących nie ma przeszkód normatywnych, aby wynagrodzenie minimalne było częściowo wypłacane w formie niepieniężnej. W tym zakresie sytuacja pracowników różni się od sytuacji osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Według art. 8 ust. 5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu, wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się w formie pieniężnej. Przepis ten ma charakter wyjątkowy i jako taki musi być interpretowany w sposób ścisły. Ponieważ dotyczy on umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, prawnie gwarantowane pracownikom wynagrodzenie minimalne może być wypłacane przez pracodawcę częściowo w naturze.

Baran, Książek, Bigaj Kancelaria Prawna sp.k.

Siedziba w Krakowie: [redacted] 14
Biuro w Warszawie: [redacted]
Biuro w Łodzi: [redacted]
KRS: 0000257810
REGON: 120264393
NIP: 6762322314
office@ksiazeklegal.pl
T: [redacted]
F: [redacted]
www.ksiazeklegal.pl

Podsumowując,

1) Częściowe spełnienie wynagrodzenia w formie niepieniężnej jest zgodne z przepisami prawa pracy, w szczególności z art. 86 § 2 k.p. oraz konwencją MOP nr 95;
2) Do Układu dołączone są wykazy dóbr oferowanych pracownikom oraz wysokość upustów od ceny detalicznej tych dóbr; na pracodawcę nakłada się obowiązek poinformowania pracownika o cenach po jakich będzie on mógł nabyć wybrane przez siebie artykuły, przedmioty lub usługi. Przyjęte mechanizmy powodują, że nie zachodzi niebezpieczeństwo, że pracodawca będzie dokonywał wyceny oferowanych dóbr w sposób całkowicie swobodny;
3) Pracownikom gwarantuje się, że w przypadku częściowego spełnienia wynagrodzenia w formie niepieniężnej, nie dojdzie do umniejszenia należnej im kwoty.

Mając na uwadze powyższe okoliczności należy stwierdzić, że postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Socap Employee Bonus Program Sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie nie naruszają wymienionych na wstępie przepisów prawa pracy.

Nie ma zatem podstaw do odmowy rejestracji Układu.

2.

Działania, które mogą być podjęte w razie odmowy rejestracji Układu.

W myśl art. 241^{11} § 5 k.p., w ciągu 30 dni od dnia zawiadomienia o odmowie rejestracji stronom układu zakładowego przysługuje odwołanie do właściwego dla siedziby pracodawcy sądu rejonowego - sądu pracy. Sąd rozpoznaje sprawę w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym. Strony układu muszą działać łącznie. Wniesienie odwołania tylko przez jedną z nich (pracowniczą lub pracodawczą) skutkuje brakiem legitymacji czynnej i uniemożliwia przyjęcie odwołania. W postanowieniu z dnia 11 stycznia 2011 r., I PK 166/10 (Lex 1130840), Sąd Najwyższy stwierdził, że artykuł 241^{11} § 5 k.p. jednoznacznie ustanawia prawo do zakwestionowania odmowy rejestracji układu zbiorowego wspólnie dla wszystkich podmiotów posiadających status strony, które układ zawarły, lub status strony uzyskały później na podstawie § 3 lub § 4 tego artykułu.

Baran, Książek, Bigaj Kancelaria Prawna sp.k.

Siedziba w Krakowie: [redacted] 14
Biuro w Warszawie: [redacted]
Biuro w Łodzi: [redacted]
KRS: 0000257810
REGON: 120264393
NIP: 6762322314
office@ksiazeklegal.pl
T: [redacted]
F: [redacted]
www.ksiazeklegal.pl

Podsumowując,

w razie odmowy rejestracji Układu lub poszczególnych jego postanowień z powodu ich niezgodności z prawem, strony tego Układu uprawnione są do wniesienie odwołania do właściwego sądu pracy.

Autor :

prof. UwB, dr hab. Iwona Sierocka,

w imieniu Autora



……

dr hab. Daniel Książek

Baran, Książek, Bigaj Kancelaria Prawna sp.k.

Siedziba w Krakowie: [redacted] 14
Biuro w Warszawie: [redacted]
Biuro w Łodzi: [redacted]

KRS: 0000257810
REGON: 120264393
NIP: 6762322314

office@ksiazeklegal.pl
T: [redacted]
F: [redacted]
www.ksiazeklegal.pl