

Waloryzacja wynagrodzenia zula

Dodano: 22.08.2019

Waloryzacja wynagrodzenia uregulowana w przepisach prawa przetargowego nie odpowiada realnym potrzebom zuli.



Jak donoszą media, problem waloryzacji wynagrodzenia dotyka wielu branż. Wszakże w ostatnich miesiącach co najmniej kilku wykonawców zrezygnowało z kontynuowania budowy dróg lub autostrad. Bardziej opłaca im się pokryć kary umowne za opuszczenie placu budowy, niż prowadzić poniżej progu dochodowości prace pierwotnie wyceniane kilkanaście miesięcy wcześniej. Wzrost kosztów (np. paliwa lub płac) w międzyczasie jest nieubłagany i uderza po kieszeni przedsiębiorców.

W teorii wszystko wygląda nieźle. Ustawa prawo zamówień publicznych przewiduje, że w określonych przypadkach wynagrodzenie wykonawcy podlega podwyższeniu. Dotyczy to oczywiście tylko umów dłuższych niż jednoroczne. Tych sytuacji jest kilka, m.in. zmiana stawek podatku VAT czy zmiana wysokości składek na ubezpieczenia społeczne. Na pierwszy rzut oka widać, że w przepisach brakuje tego, co potrzebne jest najbardziej. Chodzi o indeksację w oparciu o wskaźnik wzrostu cen i usług, a zatem takie rozwiązanie, które pozwalałoby żądać inflacyjnej podwyżki. O ile pamiętam, w bodaj jednostkowym przypadku na taki mechanizm natrafiłem w umowie wykonawcy z nadleśnictwem. Zdecydowana większość zamawiających w branży opiera się jednak wyłącznie na rozwiązaniach ustawowych i to chyba jedyne, zgodne z prawem wyjście.

Przypadek, który w praktyce interesuje nas najbardziej dotyczy podwyższenia minimalnego wynagrodzenia, którego wysokość wynika z przepisów prawa. Jeżeli takowe zmieni swoją wartość in plus, można oczekiwać odpowiedniej modyfikacji umowy na usługi z zakresu gospodarki leśnej. W

tym miejscu zaczynają się jednak schody.

Na początek kwestia formalna. Trzeba dopilnować terminu. Czas na zgłoszenie żądania to 30 dni od dnia, w którym weszła w życie podwyżka. Jako, że dzieje się to zwykle 1 stycznia kolejnego roku, w praktyce pismo do nadleśnictwa powinno trafić do końca stycznia.

Kłopoty pojawiają się przy próbie określenia wysokości podwyżki. Utrudnieniem jest skądinąd oczywisty wymóg, że zmiana minimalnego wynagrodzenia ma mieć wpływ na koszt wykonania umowy.

Jeżeli zatem zatrudnieni przez zula drwale zarabiają więcej niż ustawowe minimum, przesłanki do waloryzacji nie zaistnieją. Ciekawy jednak przypadek zaistniałby wtedy, gdyby umowy z drwalami, opiewające na kwoty większe niż minimalne, przewidywały konieczność automatycznego przyznania jakiejś podwyżki w przypadku wzrostu tegoż ustawowego, najniższego progu. Wszakże wtedy zwiększenie kosztów usługi faktycznie następuje ? właściciel firmy musi zacząć płacić swoim ludziom więcej, bo tak się z nimi wcześniej umówił. W praktyce z taką sytuacją dotychczas się nie spotkałem.

Przyjrzyjmy się bliżej częstszemu scenariuszowi, w którym pracownik firmy leśnej zarabia tyle, ile ustawowe minimum. Nie ma wtedy wątpliwości, że podwyżka tego minimum zwiększa koszty prowadzenia firmy. Przedsiębiorca jest bowiem prawnie zobowiązany, aby zindeksować płace swojej ekipy. Na nim będzie także ciążył obowiązek wyliczenia kwoty, której oczekuje od nadleśnictwa.

Kalkulacja nie jest moim zdaniem wybitnie skomplikowana. Najpierw określimy różnicę pomiędzy ubiegłorocznym minimum oraz aktualnym minimum. O ile się nie mylę, w skali miesiąca zmiana w porównaniu do ubiegłego roku wyniosła 178 złotych. Następnie przemnożymy ją przez ilość etatów, które wykorzystujemy do obsługi umowy. W tym zakresie zamawiający zapewne sprawdzi, czy wyliczenie odpowiada liście pracowników zgłoszonych do nadleśnictwa. W ten sposób dochodzimy do miesięcznej kwoty wzrostu kosztów. Pozostaje zatem już tylko dodatkowo przemnożyć ją przez 12 i uzyskamy wynik końcowy.

Spotkałem się z sytuacją, w której nadleśnictwo, rozliczające się z zulem w stawkach naturalnych, żądało wykazania wpływu podwyżki minimalnego wynagrodzenia na wysokość tych stawek. Uważam, że takie oczekiwanie jest nieporozumieniem. Jeżeli bowiem płacę pilarzowi stałą, miesięczną pensję, nie ma powodów, abym dodatkowo odnosił ją do wartości jednostkowych za poszczególne prace. Ustawa nie wyklucza bowiem podwyżki wynagrodzenia po prostu o ustaloną przez obydwie strony ryczałtową kwotę. W razie potrzeby wątpliwości mógłby rozstrzygnąć sąd w sprawie z powództwa firmy leśnej przeciwko nadleśnictwu o ustalenie modyfikacji umowy.

Konkluzja jest tak czy owak mało satysfakcjonująca. Sposoby na waloryzację nie korespondują z

rzeczywistym wzrostem wydatków na świadczone usługi. Sama podwyżka skalkulowana jak powyżej pozostanie kwotą niewiele znaczącą w odniesieniu do realnie rosnących ciężarów finansowych zuli



Łukasz Bąk, adwokat

Wspólnik w Kancelarii Jaskot, Bąk & Adwokaci

Komentarze (0)

Nie dodano jeszcze żadnego komentarza.