



SEJM  
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ  
VIII kadencja  
Prezes Rady Ministrów  
RM-10-55-16

**Druk nr 600**  
Warszawa, 6 czerwca 2016 r.

Pan  
Marek Kuchciński  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej

*Szanowny Panie Marszałku*

Na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. przedstawiam Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej projekt ustawy

**- o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw.**

Uprzejmie informuję Pana Marszałka, że art. 15 ust. 7 dyrektywy 2006/123/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 12 grudnia 2006 r. dotyczącej usług na rynku wewnętrznym nakłada na państwa członkowskie obowiązek powiadamiania Komisji Europejskiej o wszelkich nowych przepisach, które ustanawiają wymogi podlegające ocenie, o których mowa w dyrektywie, oraz o przyczynach wprowadzenia takich wymogów. Powiadomienie takie nie stanowi przeszkody w przyjęciu tych przepisów.

W załączeniu przedstawiam także opinię dotyczącą zgodności proponowanych regulacji z prawem Unii Europejskiej.

Jednocześnie uprzejmie informuję, że do prezentowania stanowiska Rządu w tej sprawie w toku prac parlamentarnych został upoważniony Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

*Z poważaniem*

(-) Beata Szydło

## U S T A W A

z dnia

### **o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw<sup>1)</sup>**

**Art. 1.** W ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2015 r. poz. 2008) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 1:

a) po pkt 1 dodaje się pkt 1a i 1b w brzmieniu:

„1a) „minimalna stawka godzinowa” – minimalna wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przysługująca przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi;

1b) „przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi”:

a) osoba fizyczna wykonująca działalność gospodarczą zarejestrowaną w Rzeczypospolitej Polskiej albo w państwie niebędącym państwem członkowskim Unii Europejskiej lub państwem Europejskiego Obszaru Gospodarczego, niezatrudniająca pracowników lub niezawierająca umów ze zleceniobiorcami lub

b) osoba fizyczna inna niż osoba, o której mowa w lit. a

– która przyjmuje zlecenie lub świadczy usługi na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2016 r. poz. 380 i 585), zwanej dalej „Kodeksem cywilnym”, na rzecz przedsiębiorcy albo na rzecz innej jednostki organizacyjnej, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności;”;

b) pkt 8 otrzymuje brzmienie:

„8) „rok następny” – rok, na który ustala się wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokość minimalnej stawki godzinowej;”;

---

<sup>1)</sup> Niniejszą ustawą zmienia się ustawy: ustawę z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, ustawę z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia, ustawę z dnia 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych, ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawę z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy.

2) w art. 2:

a) w ust. 2 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) propozycję wysokości minimalnego wynagrodzenia w roku następnym oraz propozycję wysokości minimalnej stawki godzinowej w roku następnym określoną zgodnie z ust. 3a i 3b, wraz z terminem zmiany tych wysokości, zgodnie z art. 3;”;

b) ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Rada Dialogu Społecznego, po otrzymaniu propozycji i informacji, o których mowa w ust. 2, uzgadnia wysokość minimalnego wynagrodzenia oraz ustala wysokość minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z ust. 3a i 3b, w terminie 30 dni od dnia otrzymania propozycji i informacji.”;

c) po ust. 3 dodaje się ust. 3a i 3b w brzmieniu:

„3a. Wysokość minimalnej stawki godzinowej jest corocznie waloryzowana o wskaźnik wynikający z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonej na rok następny przez wysokość minimalnego wynagrodzenia obowiązującą w roku, w którym odbywają się negocjacje, o których mowa w ust. 1.

3b. Przy ustalaniu wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z ust. 3a, art. 5a stosuje się odpowiednio.”;

d) ust. 4 i 5 otrzymują brzmienie:

„4. Wysokość minimalnego wynagrodzenia, a także wysokość minimalnej stawki godzinowej, o których mowa w ust. 3, podlegają ogłoszeniu w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów, w terminie do dnia 15 września każdego roku.

5. Jeżeli Rada Dialogu Społecznego nie uzgodni w terminie, o którym mowa w ust. 3, wysokości minimalnego wynagrodzenia w roku następnym, Rada Ministrów ustala, w drodze rozporządzenia, w terminie do dnia 15 września każdego roku, wysokość minimalnego wynagrodzenia w roku następnym, a także wysokość minimalnej stawki godzinowej w roku następnym wraz z terminem zmiany tych wysokości. Wysokość minimalnego wynagrodzenia, a także wysokość minimalnej stawki godzinowej ustalonych przez Radę Ministrów nie mogą być niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej, o których mowa w ust. 2 pkt 1.”;

3) art. 3 otrzymuje brzmienie:

„Art. 3. Jeżeli prognozowany na rok następny wskaźnik cen, o którym mowa w art. 2 ust. 2 pkt 3, wynosi:

- 1) co najmniej 105% – ustala się dwa terminy zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej: od dnia 1 stycznia i od dnia 1 lipca;
- 2) mniej niż 105% – ustala się jeden termin zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej: od dnia 1 stycznia.”;

4) w art. 5 ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Wskaźnik weryfikacyjny otrzymuje się przez podzielenie wskaźnika cen w roku poprzednim przez prognozowany wskaźnik cen w roku poprzednim, w oparciu o który obliczona została propozycja wysokości minimalnego wynagrodzenia, o której mowa w art. 2 ust. 2 pkt 1.”;

5) po art. 5 dodaje się art. 5a w brzmieniu:

„Art. 5a. Końcowy wynik obliczeń, o których mowa w art. 5, zaokrągla się do pełnych dziesiątek groszy w ten sposób, że końcówki kwot wynoszące mniej niż 5 groszy pomija się, a końcówki kwot wynoszące 5 i więcej groszy podwyższa się do pełnych dziesiątek.”;

6) w art. 6:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonego w trybie art. 2 i art. 4.”,

b) uchyla się ust. 2 i 3,

c) w ust. 5 w pkt 3 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 4 w brzmieniu:

„4) dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej.”;

7) po art. 8 dodaje się art. 8a–8f w brzmieniu:

„Art. 8a. 1. W przypadku umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, wykonywanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi, wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, niezależnie od sposobu ustalenia wynagrodzenia, nie może być niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej ustalonej zgodnie z art. 2 ust. 3a, 3b i 5.

2. Jeżeli kilka osób przyjmuje zlecenie lub zobowiązuje się świadczyć usługi wspólnie, każdej z tych osób przysługuje wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1.

3. W przypadku określenia w umowie wynagrodzenia w wysokości niższej niż ustalona wysokość minimalnej stawki godzinowej zgodnie z art. 2 ust. 3a, 3b i 5, przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi przysługuje wynagrodzenie w wysokości określonej zgodnie z tymi przepisami.

4. Przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej albo przenieść prawa do tego wynagrodzenia na inną osobę.

5. Wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się w formie pieniężnej.

6. W przypadku umów zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc, wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, dokonuje się co najmniej raz w miesiącu.

Art. 8b. 1. W przypadku umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, strony określają w umowie sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.

2. W przypadku gdy strony w umowie nie określą sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi przedkłada w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej informację o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia.

3. Jeżeli umowa nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej, przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna, przed rozpoczęciem wykonania zlecenia lub świadczenia usług, potwierdza przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi, w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej ustalenia co do sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, a w przypadku braku takiego potwierdzenia ust. 2 stosuje się odpowiednio.

4. Przepisów ust. 1–3 nie stosuje się do wykonującego zlecenie lub świadczącego usługi w przypadku skierowania takich osób do wykonania zlecenia lub świadczenia usług na podstawie art. 26 ust. 2 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 360). W takim przypadku

pracodawca użytkownik, na rzecz którego jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi, prowadzi ewidencję liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.

5. Jeżeli kilka osób przyjmuje zlecenie lub zobowiązuje się świadczyć usługi wspólnie, potwierdzanie liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług następuje odrębnie w stosunku do każdej z tych osób.

Art. 8c. Przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna, na rzecz której jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi, przechowuje dokumenty określające sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumenty potwierdzające liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług – przez okres 3 lat od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne.

Art. 8d. Przepisów art. 8a–8c nie stosuje się do:

- 1) umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, w przypadku których o miejscu i czasie wykonywania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi, a przysługujące mu wynagrodzenie jest uzależnione wyłącznie od rezultatu wykonania zlecenia lub świadczenia usług;
- 2) umów dotyczących usług opiekuńczych i bytowych realizowanych poprzez prowadzenie rodzinnego domu pomocy na podstawie art. 52 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2015 r. poz. 163, z późn. zm.<sup>2)</sup>);
- 3) umów:
  - a) o pełnieniu funkcji rodziny zastępczej zawodowej,
  - b) o utworzeniu rodziny zastępczej zawodowej lub rodzinnego domu dziecka,
  - c) w przedmiocie prowadzenia rodzinnego domu dziecka,
  - d) w przedmiocie pełnienia funkcji rodziny pomocowej,
  - e) w przedmiocie pełnienia funkcji dyrektora placówki opiekuńczo-wychowawczej typu rodzinnego,
  - f) w przedmiocie pełnienia funkcji wychowawcy wyznaczonego do pomocy w kierowaniu placówką opiekuńczo-wychowawczą typu rodzinnego, w przypadku gdy w placówce tej nie ma zatrudnionego dyrektora – jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż jedna doba; przez dobę należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której następuje rozpoczęcie usługi;

---

<sup>2)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2015 r. poz. 693, 1045, 1240, 1310, 1359, 1607, 1616, 1830 i 1893 oraz z 2016 r. poz. 195 i 753.

- 4) umów dotyczących usług polegających na sprawowaniu opieki nad grupą osób lub osobami podczas wypoczynków lub wycieczek – jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż jedna doba; przez dobę należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której następuje rozpoczęcie usługi.

Art. 8e. Kto, będąc przedsiębiorcą albo działając w imieniu przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, wypłaca przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi wynagrodzenie za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług w wysokości niższej niż obowiązująca wysokość minimalnej stawki godzinowej,

podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Art. 8f. Postępowanie w sprawach określonych w art. 8e jest prowadzone na podstawie przepisów ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2013 r. poz. 395, z późn. zm.<sup>3)</sup>).”.

**Art. 2.** W ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2016 r. poz. 372) art. 45 otrzymuje brzmienie:

„Art. 45. 1. Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego z tytułu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% tego wynagrodzenia.

2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się do ubezpieczonych będących pracownikami, do których wynagrodzenia nie mają zastosowania przepisy ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2015 r. poz. 2008 oraz z 2016 r. poz. ...)”.

**Art. 3.** W ustawie z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2013 r. poz. 395, z późn. zm.<sup>3)</sup>) w art. 17 § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. W sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika, określonych w Kodeksie pracy, w sprawach o wykroczenia określonych w art. 119–123 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 645 i 691), w sprawach o wykroczenie określone w art. 8e ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2015 r.

---

<sup>3)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2013 r. poz. 765 i 1274, z 2014 r. poz. 486, 579, 786 i 969, z 2015 r. poz. 21, 396, 841, 1186, 1269, 1549, 1707 i 1855 oraz z 2016 r. poz. 178 i 437.

poz. 2008 oraz z 2016 r. poz. ...), a także w sprawach o inne wykroczenia związane z wykonywaniem pracy zarobkowej, jeżeli ustawa tak stanowi, oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.”.

**Art. 4.** W ustawie z dnia 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2015 r. poz. 2164) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 90 w ust. 1 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) oszczędności metody wykonania zamówienia, wybranych rozwiązań technicznych, wyjątkowo sprzyjających warunków wykonywania zamówienia dostępnych dla wykonawcy, oryginalności projektu wykonawcy, kosztów pracy, których wartość przyjęta do ustalenia ceny nie może być niższa od minimalnego wynagrodzenia za pracę albo minimalnej stawki godzinowej, ustalonych na podstawie przepisów ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2015 r. poz. 2008 oraz z 2016 r. poz. ...);”;

2) w art. 142 w ust. 5 pkt 2 otrzymuje brzmienie:

„2) wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę albo wysokości minimalnej stawki godzinowej, ustalonych na podstawie przepisów ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę,”.

**Art. 5.** W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 645 i 691) w art. 104:

1) w ust. 1 wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie:

„Obowiązkowe składki na Fundusz Pracy, ustalone od kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, wynoszących w przeliczeniu na okres miesiąca, co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę opłacają;”;

2) ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. W przypadku gdy kwoty, o których mowa w ust. 1, pochodzą z różnych źródeł, obowiązek opłacania składek na Fundusz Pracy powstaje wtedy, gdy łączna kwota stanowiąca podstawę wymiaru składek ustalona zgodnie z ust. 1 wynosi co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę.”.



**Art. 6.** W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 640 i 1240 oraz z 2016 r. poz. 542 i 691) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 10 w ust. 1 po pkt 15 dodaje się pkt 15a w brzmieniu:

„15a) kontrola wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej – zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2015 r. poz. 2008 oraz z 2016 r. poz. ...);”;
- 2) po art. 11a dodaje się art. 11b w brzmieniu:

„Art. 11b. Właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione do skierowania wystąpienia lub wydania polecenia wypłacenia wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej – zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.”;
- 3) w art. 13 w pkt 3 na końcu dodaje się przecinek i pkt 4 w brzmieniu:

„4) przedsiębiorcy albo inne jednostki organizacyjne, na rzecz których w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi – w zakresie wypłacania takim osobom wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej – zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę”;
- 4) w art. 24 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Inspektorzy pracy są uprawnieni do przeprowadzania, bez uprzedzenia i o każdej porze dnia i nocy, kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, kontroli przestrzegania przepisów dotyczących legalności zatrudnienia w zakresie, o którym mowa w art. 10 ust. 1 pkt 3 i 4, oraz kontroli wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej – zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.”;
- 5) w art. 33 w ust. 1 pkt 2 otrzymuje brzmienie:

„2) kieruje wystąpienia i wydaje polecenia, o których mowa w art. 11 pkt 8 i art. 11b;”;
- 6) w art. 34 ust. 1b otrzymuje brzmienie:

„1b. Polecenia, o których mowa w art. 11 pkt 8 i art. 11b, wydawane są w formie ustnej.”;

7) w art. 36 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Wystąpienia, o których mowa w art. 11 pkt 8 i art. 11b, powinny zawierać wnioski pokontrolne i ich podstawę prawną.”.

**Art. 7.** 1. Wysokość minimalnej stawki godzinowej, o której mowa w ustawie zmienianej w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, w 2017 r. ustala się w kwocie wynikającej ze zwaloryzowania kwoty 12 zł o wskaźnik wynikający z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonej na rok 2017 przez wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującą w roku 2016. Końcowy wynik obliczeń zaokrągla się do pełnych dziesiątek groszy w ten sposób, że końcówki kwot wynoszące mniej niż 5 groszy pomija się, a końcówki kwot wynoszące 5 i więcej groszy podwyższa się do pełnych dziesiątek.

2. Wysokość minimalnej stawki godzinowej, o której mowa w ust. 1, podlega ogłoszeniu w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów, w terminie do dnia 30 września 2016 r.

**Art. 8.** 1. W razie ustalenia albo zmiany wysokości minimalnej stawki godzinowej, o której mowa w ustawie zmienianej w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, jeżeli będzie to miało wpływ na koszty wykonania przez wykonawcę zamówienia publicznego zgodnie z przepisami ustawy zmienianej w art. 4, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, realizowanego na podstawie umowy zawartej w wyniku postępowania o udzielenie zamówienia publicznego wszczętego przed dniem 1 września 2016 r., każda ze stron umowy, w terminie nie dłuższym niż do dnia 31 grudnia 2016 r., może zwrócić się do drugiej strony z pisemnym wnioskiem o przeprowadzenie negocjacji dotyczących zawarcia porozumienia w sprawie odpowiedniej zmiany wynagrodzenia.

2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio w związku z nieuwzględnieniem w kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej.

3. Przez pojęcie „odpowiednia zmiana wynagrodzenia”, o którym mowa w ust. 1, należy rozumieć udokumentowaną sumę wzrostu kosztów wykonawcy zamówienia publicznego, wynikających z:

1) podwyższenia dotychczasowej kwoty wynagrodzenia przysługującego odpowiednio przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługi biorącym udział w realizacji części zamówienia pozostałej do wykonania, poczynając od dnia 1 stycznia 2017 r., do wysokości minimalnej stawki godzinowej;

2) podwyższenia dotychczasowej kwoty wynagrodzenia przysługującego pracownikom biorącym udział w realizacji części zamówienia pozostałej do wykonania, poczynając od dnia 1 stycznia 2017 r., o wysokość dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej, który powinien być wypłacony w okresie realizacji tej części zamówienia pracownikom, którzy przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy otrzymywali taki dodatek w ramach minimalnego wynagrodzenia za pracę.

4. W przypadku inwestycji, o których mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 134 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2013 r. poz. 885, z późn. zm.<sup>4)</sup>), odpowiednia zmiana wynagrodzenia nie może spowodować powiększenia wartości kosztorysowej inwestycji określonej przy rozpoczęciu ich realizacji.

5. W porozumieniu, o którym mowa w ust. 1, strony dokonują zmiany postanowień umowy w zakresie koniecznym do nadania im treści zgodnej z art. 142 ust. 5 ustawy zmienianej w art. 4, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

6. Porozumienie, o którym mowa w ust. 1, obowiązuje od dnia 1 stycznia 2017 r.

**Art. 9.** 1. Niezawarcie w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia złożenia wniosku, o którym mowa w art. 8 ust. 1, porozumienia w sprawie odpowiedniej zmiany wynagrodzenia, uprawnia każdą ze stron do rozwiązania umowy z zachowaniem dwumiesięcznego okresu wypowiedzenia.

2. W przypadku inwestycji, o których mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 134 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych, wykonawca nie jest uprawniony do rozwiązania umowy w sytuacji, gdy żądanie odpowiedniej zmiany wynagrodzenia spowodowałoby powiększenie wartości kosztorysowej inwestycji, o której mowa w art. 8 ust. 4.

**Art. 10.** W przypadku zamówienia publicznego realizowanego wspólnie przez kilku wykonawców przepisy art. 8 i art. 9 stosuje się odpowiednio.

**Art. 11.** 1. W razie ustalenia albo zmiany wysokości minimalnej stawki godzinowej, o której mowa w ustawie zmienianej w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, jeżeli będzie to miało wpływ na koszty wykonania zlecenia lub świadczenia usług wynikające z umowy zawartej przed dniem 1 września 2016 r., w trybie innym niż określony przepisami

---

<sup>4)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2013 r. poz. 938 i 1646, z 2014 r. poz. 379, 911, 1146, 1626 i 1877, z 2015 r. poz. 238, 532, 1045, 1117, 1130, 1189, 1190, 1269, 1358, 1513, 1830, 1854, 1890 i 2150 oraz z 2016 r. poz. 195.

ustawy zmienianej w art. 4, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, każda ze stron takiej umowy, w terminie nie dłuższym niż do dnia 31 grudnia 2016 r., może zwrócić się do drugiej strony z pisemnym wnioskiem o przeprowadzenie negocjacji dotyczących zawarcia porozumienia w sprawie odpowiedniej zmiany wynagrodzenia.

2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio w związku z nieuwzględnieniem w kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej.

3. Niezawarcie w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1, porozumienia w sprawie odpowiedniej zmiany wynagrodzenia, uprawnia każdą ze stron do rozwiązania umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia określonego w umowie lub z zachowaniem dwumiesięcznego okresu wypowiedzenia.

4. Przepisy art. 8 ust. 3 i 6 oraz art. 10 stosuje się odpowiednio.

**Art. 12.** Po upływie 36 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, Rada Ministrów przedstawi Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej ocenę funkcjonowania niniejszej ustawy.

**Art. 13.** Przepisy wykonawcze wydane na podstawie art. 2 ust. 5 ustawy zmienianej w art. 1, określające wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2017 r. zachowują moc do dnia 31 grudnia 2017 r.

**Art. 14.** Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2017 r., z wyjątkiem art. 1 pkt 1 lit. a oraz art. 7–11, które wchodzi w życie z dniem 1 września 2016 r.

## UZASADNIENIE

Projekt ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw ma na celu uzyskanie pozytywnej zmiany na rynku pracy przez przeciwdziałanie nadużywaniu umów cywilnoprawnych oraz wprowadzenie ochrony osób otrzymujących wynagrodzenie na najniższym poziomie.

W praktyce dochodzi bowiem do sytuacji, w których osoba wykonująca pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej ma ustalone wynagrodzenie na poziomie znacznie niższym od minimalnego wynagrodzenia przysługującego za pracę w ramach stosunku pracy. Umowy cywilnoprawne często zastępują stosunek pracy, stając się praktyką, mającą na celu obniżenie kosztów zatrudnienia.

W związku z przedstawioną sytuacją oraz mając na uwadze realizację celów określonych w exposé Pani Premier Beaty Szydło, proponuje się dokonanie zmian polegających na wprowadzeniu do obecnego systemu prawnego minimalnej stawki godzinowej dla osób wykonujących pracę na podstawie określonych umów zlecenia oraz umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu (art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego).

### Obecny stan prawny

Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U z 2015 r. poz. 2008) określa zasady ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę wyłącznie w odniesieniu do pracowników, tj. osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę, co pozostaje w ścisłym związku z art. 10 § 2 Kodeksu pracy. Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w danym roku zgodnie z ustawą jest ustalana w stawce miesięcznej; możliwe jest także ustalenie stawki godzinowej dla pracownika w oparciu o wymiar czasu pracy obowiązujący pracownika. Określenie liczby osób zatrudnionych w oparciu o umowy zlecenia oraz umowy o świadczenie usług, których dotyczy projektowana regulacja, jest obecnie utrudnione i obarczone dużym ryzykiem błędu. Stan ten spowodowany jest brakiem dostępności danych o rozkładzie wynagrodzeń osób wykonujących pracę na podstawie ww. umów. Brak jest również rozkładu czasu pracy, za który zleceniobiorcy otrzymują wynagrodzenie.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonego w trybie określonym w ustawie. Ustawa przewiduje wyjątek od tej zasady. Zgodnie bowiem z art. 6 ust. 2 i 3 ww. ustawy wysokość wynagrodzenia pracownika w okresie jego pierwszego roku pracy, nie może być niższa niż 80% wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Do okresu pracy wlicza się wszystkie okresy, za które była opłacana składka na ubezpieczenie społeczne lub zaopatrzenie emerytalne, z wyłączeniem okresów zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. Celem przyjęcia takiego rozwiązania była poprawa sytuacji na rynku pracy, zwłaszcza osób młodych. Należy jednak mieć na uwadze, że przedmiotowa regulacja dotycząca możliwości stosowania tzw. sub-minimum została wprowadzona w specyficznych warunkach społeczno-gospodarczych ze szczególnie wysokim poziomem bezrobocia. Natomiast sytuacja na rynku pracy w Polsce w ostatnich 2 latach poprawiła się. Komisja Europejska w aktualizacji prognozy rozwoju sytuacji gospodarczej w Polsce w lutym 2016 r. szacuje, że wzrost PKB w 2016 r. wyniesie 3,5%. Prognozy Ministerstwa Finansów, jak i Komisji Europejskiej wskazują, że wzrost gospodarczy w najbliższych latach utrzyma się na podobnym lub nieznacznie wyższym poziomie. Jednocześnie Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności wskazuje, że lata 2014–2015 były okresem szybkiego wzrostu wskaźnika zatrudnienia. Wskaźnik ten wzrósł w ciągu tych dwóch lat łącznie o 2,9 pkt. proc. Jednocześnie w 2015 r. pracowało 15 811 tys. osób, czyli więcej niż w którymkolwiek roku od początku lat 90-tych. Systematycznie obniża się również stopa bezrobocia, która w 2015 r. osiągnęła poziom 7,5% – tj. o 1,5 pkt. proc. niższy niż rok wcześniej i jednocześnie równy wskaźnikowi z 2008 r., tj. najniższemu poziomowi bezrobocia po 1990 r.

Przewidziana w ustawie możliwość ustalania wynagrodzenia pracownika w pierwszym roku jego pracy na poziomie 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę jest oceniana jako dyskryminująca młode osoby na rynku pracy. W obecnych uwarunkowaniach gospodarczych takie rozwiązanie jest nieuzasadnione.

Określona w ustawie gwarancja minimalnego wynagrodzenia wyznacza dolną granicę wynagrodzenia, jakie przysługuje pracownikowi zatrudnionemu w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy, niezależnie od posiadanych kwalifikacji, składników wynagrodzenia, jak i szczególnych właściwości i warunków pracy. W świetle przepisów ustawy, do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych, z wyjątkiem należności wymienionych w art. 6 ust. 5 ustawy. Odesłanie do kategorii wynagrodzeń osobowych oznacza, że przy porównywaniu wynagrodzenia pracownika z wysokością minimalnego wynagrodzenia uwzględnia się wynagrodzenie zasadnicze, jak i inne składniki wynagrodzenia, w tym także dodatki związane z warunkami pracy (m.in. dodatek za pracę w porze nocnej), premie oraz nagrody. Do obliczenia wysokości wynagrodzenia porównywanej z obowiązującą wysokością wynagrodzenia minimalnego nie uwzględnia się natomiast nagrody jubileuszowej, odprawy emerytalno-rentowej oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Projektowana ustawa zmierza do tego, aby dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej nie był uwzględniany przy obliczaniu minimalnego wynagrodzenia za pracę. Artykuł 151<sup>8</sup> § 1 Kodeksu pracy stanowi, że pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zgodnie natomiast z § 2 tego przepisu, w stosunku do pracowników wykonujących pracę w porze nocnej stale poza zakładem pracy dodatek ten może być zastąpiony ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej.

Obecny stan prawny wskazujący, że dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej jest uwzględniany przy obliczaniu minimalnego wynagrodzenia za pracę, prowadzi do mniej korzystnego traktowania osób najniżej wynagradzanych w porównaniu do osób, które otrzymują wyższe wynagrodzenie (ponad obowiązującą w danym roku wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę). Osoba, której wynagrodzenie zostało ustalone w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, pomimo wykonywania pracy w porze

nocnej (za które przysługuje określony dodatek), nadal może otrzymywać wynagrodzenie w tej samej wysokości, z uwagi na wynikający z obowiązujących przepisów prawa zakres składnikowy minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę nie reguluje kwestii sposobu zaokrąglania kwot wynikających z obliczeń stosowanych przy ustalaniu minimalnego wynagrodzenia za pracę zgodnie z art. 5 ustawy. W związku z powyższym w dotychczasowej praktyce wystąpiły przypadki kwestionowania przez partnerów społecznych sposobu obliczenia wysokości minimalnego wynagrodzenia. Ponadto wątpliwości w zakresie corocznego prawidłowego ustalania minimalnego wynagrodzenia dotyczą również obliczania wartości wskaźnika weryfikacyjnego. Zgodnie z definicją ujętą w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę „prognozowany wskaźnik cen” oznacza średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem przyjęty do opracowania projektu ustawy budżetowej. Wysokość tego wskaźnika na etapie prac nad projektem ustawy budżetowej może jednak ulec zmianie, co może budzić niepewność co do właściwego sposobu dokonania obliczeń.

#### Proponowane zmiany

Projektowana ustawa wprowadza do ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę regulacje dotyczące minimalnej stawki godzinowej dla przyjmujących zlecenie oraz świadczących usługi.

#### **Minimalna stawka godzinowa dla przyjmujących zlecenie oraz świadczących usługi**

W dodawanym art. 8a ust. 1 przewiduje się wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług. Proponuje się, aby miała ona zastosowanie do wszystkich umów objętych zakresem ustawy, bez względu na sposób ustalania wynagrodzenia (wg stawki godzinowej, dziennej, tygodniowej, miesięcznej itp., z zastrzeżeniem szczególnego przypadku, o którym mowa w projektowanym art. 8d pkt 1). Stosowanie minimalnej stawki godzinowej jedynie do umów, w których wynagrodzenie określone jest w stawce godzinowej mogłoby bowiem być źródłem nadużyć. W celu uniknięcia stosowania minimalnej stawki godzinowej wystarczające byłoby bowiem



ustalenie wynagrodzenia w innej formie np. w formie stawki miesięcznej, do której projektowana regulacja nie miałaby już zastosowania (art. 1 pkt 7 projektu ustawy).

### ***Zakres umów***

Intencją ustawodawcy jest przeciwdziałanie nadużyciom w stosowaniu umów cywilnoprawnych. Projektowane rozwiązania mają na celu ochronę praw osób realizujących te umowy, mając na uwadze, że umowy cywilnoprawne są często stosowane w celu zastąpienia stosunku pracy.

Regulacją objęte zostałyby umowy zlecenia (art. 734 Kodeksu cywilnego) oraz umowy o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu (art. 750 Kodeksu cywilnego), wykonywane przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi na rzecz przedsiębiorcy albo na rzecz innej jednostki organizacyjnej, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności (art.1 pkt 7 projektu ustawy, dodawany art. 8a). Nieobjęte regulacją zostałyby umowy, o których mowa w projektowanym art. 8d (art. 1 pkt 7 projektu ustawy). Taki kształt regulacji jest efektem uwzględnienia wspólnego stanowiska strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego zawartego w uchwale nr 9<sup>1)</sup>.

Projektowane przepisy będą miały zastosowanie do umów zawartych przez osobę fizyczną albo osobę fizyczną wykonującą działalność gospodarczą zarejestrowaną w Rzeczypospolitej Polskiej albo w państwie niebędącym państwem członkowskim Unii Europejskiej lub państwem Europejskiego Obszaru Gospodarczego, niezatrudniającą pracowników lub niezawierającą umów ze zleceniobiorcami, realizowanych na rzecz przedsiębiorców albo innych jednostek organizacyjnych w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności.

Ograniczenie zakresu osób prowadzących działalność gospodarczą, do których mają zastosowanie przepisy ustawy dotyczące obowiązku zapewnienia minimalnej stawki godzinowej, wyłącznie do osób fizycznych niezatrudniających pracowników lub niezawierających umów ze zleceniobiorcami ma na celu objęcie obowiązkiem zapewnienia

---

<sup>1)</sup> *Uchwała nr 9 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego z dnia 7 kwietnia 2016 r. w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw z dnia 18 marca 2016 r.*

minimalnej stawki godzinowej tzw. „osób samozatrudnionych”, to jest osób, które prowadzą działalność jednoosobowo i osobiście wykonują zadania wynikające z umowy. Konieczność włączenia tych osób w zakres podmiotów objętych projektowaną regulacją wynika z nadużywania tej formy aktywności zawodowej, która często zastępuje stosunek pracy. Niejednokrotnie pracodawca – jedynie w celu obniżenia własnych kosztów – wywiera nacisk na swojego dotychczasowego pracownika, aby rozpoczął samodzielną działalność gospodarczą, przy czym charakter pracy wykonywanej w ramach prowadzonej działalności nie ulega zmianie w stosunku do pracy wykonywanej wcześniej w ramach stosunku pracy. W świetle danych Głównego Urzędu Statystycznego, w odniesieniu do osób wykonujących pracę w formie tzw. samozatrudnienia, w 51,3% przypadków pracodawca uzależnił powierzenie pracy od podjęcia przez nich działalności gospodarczej<sup>2)</sup>.

Z uwagi na ograniczenia wynikające z art. 16 dyrektywy 2006/123/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 12 grudnia 2006 r. dotyczącej usług na rynku wewnętrznym, projektowana regulacja dotycząca wprowadzanej minimalnej stawki godzinowej nie będzie miała zastosowania do osób fizycznych („osób samozatrudnionych”) wykonujących działalność gospodarczą zarejestrowaną w państwie będącym państwem członkowskim Unii Europejskiej lub w państwie Europejskiego Obszaru Gospodarczego (art. 1 pkt 1 lit. a projektu ustawy).

Jeżeli chodzi o podmioty na rzecz których wykonywane jest zlecenie lub świadczona jest usługa, proponuje się wskazanie przedsiębiorców albo innych jednostek organizacyjnych w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności. Należy wskazać, że jedynie w przypadku osób fizycznych fakt prowadzenia działalności gospodarczej powinien stanowić kryterium przesądzające o obowiązku wypłacania minimalnej stawki godzinowej, nie wydaje się bowiem właściwe objęcie zakresem stosowania minimalnej stawki godzinowej sfery stosunków prywatnych między osobami fizycznymi. W pozostałych przypadkach, to jest gdy podmiotem, na rzecz którego realizowana jest umowa, nie jest osoba fizyczna, lecz jednostka organizacyjna, stosowanie minimalnej stawki godzinowej

---

<sup>2)</sup> Główny Urząd Statystyczny, *Pracujący w nietypowych formach zatrudnienia*, Warszawa 27 stycznia 2016 r.

powinno mieć charakter powszechny. Nie ma bowiem podstaw do różnicowania sytuacji osób wykonujących zlecenie lub świadczących usługi ze względu na zarobkowy lub niezarobkowy charakter działalności zorganizowanego podmiotu, na rzecz którego realizują swoje zobowiązania.

Przez pojęcie „przedsiębiorcy” należy rozumieć przedsiębiorcę w rozumieniu art. 4 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2015 r. poz. 584, z późn. zm.), w tym osobę fizyczną prowadzącą działalność w zakresie określonym w art. 3 tej ustawy.

Należy zaznaczyć, że zarówno umowa zlecenia, jak i umowa o świadczenie usług są umowami starannego działania. Ich realizacja, bez względu na przedmiot umowy, powinna odbywać się z zachowaniem należytej staranności (art. 355 Kodeksu cywilnego).

#### ***Wyłączenia od stosowania minimalnej stawki godzinowej***

Spod stosowania minimalnej stawki godzinowej wyłączone byłyby umowy, w których o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi, a przysługujące mu wynagrodzenie jest uzależnione wyłącznie od rezultatu wykonania zlecenia lub świadczenia usług (art. 1 pkt 7 projektu ustawy, dodawany art. 8d).

Taki kształt przepisu ma służyć wyłączeniu spod stosowania minimalnej stawki godzinowej przypadków, w których zleceniobiorca samodzielnie ustala miejsce i czas realizacji zadań będących przedmiotem umowy, zachowując w tym zakresie pełną swobodę. Wyłączenie to nie będzie więc obejmowało przypadków, w których wykonanie zlecenia lub świadczenie usług w konkretnym miejscu lub czasie wynika z umowy bądź istoty zlecenia lub usługi (np. ochrona obiektów, sprzątnięcie, opieka nad dzieckiem lub osobą niepełnosprawną); wyłączenie nie będzie miało w szczególności zastosowania w przypadku, gdy w umowie zostaną wskazane np. trzy lokalizacje, których dotyczyć ma świadczona usługa, przy czym o kolejności i czasie realizacji usługi w kolejnych lokalizacjach będzie decydował sam zleceniobiorca. Oprócz swobody decyzji o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usługi elementem decydującym o wyłączeniu spod stosowania minimalnej stawki godzinowej jest sposób ustalania wynagrodzenia

„zleceniobiorcy”. Wynagrodzenie musi być w całości uzależnione od rezultatu wykonania zlecenia lub świadczenia usług.

Projektowana regulacja przewiduje także wyłączenia umów cywilnoprawnych zawieranych w zakresie:

- 1) usług opiekuńczych i bytowych realizowanych poprzez prowadzenie rodzinnego domu pomocy na podstawie art. 52 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2015 r. poz. 163, z późn. zm.),
- 2) określonych umów zawieranych w związku z zapewnieniem opieki dziecku umieszczonemu w pieczy zastępczej oraz umów dotyczących usług polegających na sprawowaniu opieki nad grupą osób lub osobami podczas wypoczynków lub wycieczek – jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż jedna doba; przez dobę należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której następuje rozpoczęcie świadczenia usługi (art. 1 pkt 7 projektu ustawy, dodawany art. 8d).

Powyższe usługi wymienione w pkt 1 i 2 polegają na sprawowaniu w sposób ciągły całodobowej opieki na osobami lub grupą osób, przy czym opieka ta jest uzasadniona ze względu na ich szczególne potrzeby w życiu codziennym, czy też ze względu na korzystanie przez te osoby z wypoczynku w miejscu oddalonym od ich miejsca zamieszkania. Obowiązki osób świadczących usługi odnoszą się do pełnienia opieki przez całą dobę, co nie jest jednoznaczne z ciągłą aktywnością w tym czasie. Charakter opieki polega na pozostawaniu w gotowości fizycznej, społecznej oraz psychicznej 24 godziny na dobę. W związku z powyższym nie można uznać pełnienia roli opiekuna podczas wypoczynku lub osoby prowadzącej rodzinny dom pomocy za osobę wykonującą usługi w przeliczeniu na konkretną liczbę godzin.

Rodziny zastępcze, osoby prowadzące rodzinne domy dziecka, rodziny pomocowe, dyrektorzy rodzinnych domów dziecka oraz wychowawcy wyznaczeni do pomocy w kierowaniu placówką opiekuńczo-wychowawczą typu rodzinnego, w przypadku gdy w placówce tej nie ma zatrudnionego dyrektora – zamieszkują wspólnie z dziećmi umieszczonymi w pieczy zastępczej. Ich rytm pracy opiera się na standardach określonych

dla rodziny zastępczej, rodzinnego domu dziecka czy placówki rodzinnej oraz jest dostosowany do życia rodziny, którą tworzą, zarówno dla dzieci przyjętych pod opiekę, jak i dzieci własnych. Oznacza to, że przebywają w rodzinie zastępczej, rodzinnym domu dziecka czy placówce z dziećmi 24 godziny na dobę i w tym czasie zapewniają dzieciom opiekę albo pozostają w gotowości do zapewnienia opieki, przy czym trudne pozostaje do ustalenia, kiedy faktycznie świadczone są usługi na rzecz dzieci umieszczonych w pieczy zastępczej, a kiedy na rzecz własnych dzieci.

W związku z powyższym nie można uznać wykonywania wyżej wymienionych zadań jako świadczenia usług w przeliczeniu na konkretną liczbę godzin.

### ***Szczególna ochrona minimalnej stawki godzinowej***

Wynagrodzenie wynikające z minimalnej stawki godzinowej przysługujące za realizację wskazanych w ustawie umów cywilnoprawnych, podobnie jak wynagrodzenie za pracę, jako wynagrodzenie o charakterze gwarancyjnym i alimentacyjnym, będzie podlegało szczególnej ochronie. Projekt przewiduje zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej oraz przeniesienia go na inną osobę. Takie postanowienia stanowią ochronę dochodów zleceniobiorcy oraz zabezpieczenie przed nadużyciami i próbami omijania wprowadzanych regulacji (art. 1 pkt 7 projektu ustawy, dodawany art. 8a ust. 4).

Wyплаты wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej dokonuje się w formie pieniężnej. Takie rozwiązanie ma na celu zapobieganie nadużyciom w postaci wywierania na przyjmującym zlecenie lub świadczącego usługę presji, aby przyjął wynagrodzenie w formie innej niż pieniężna, np. w formie towarów produkowanych przez przedsiębiorcę. Stałoby to w sprzeczności z gwarancyjnym charakterem wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej, a w przypadku prowadzonej kontroli utrudniałoby ustalenie, czy wynagrodzenie w należnej kwocie rzeczywiście zostało wypłacone (art. 1 pkt 7 projektu ustawy, dodawany art. 8a ust. 5).

Jednym z elementów wprowadzanej ochrony jest także stworzenie gwarancji otrzymywania przez zleceniobiorcę wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej w regularnych odstępach czasu – w przypadku umów zawartych na

czas dłuższy niż 1 miesiąc – co najmniej raz w miesiącu. Okresowy charakter wypłaty wynagrodzenia ma szczególne znaczenie w przypadku zobowiązań długoterminowych (art. 1 pkt 7 projektu ustawy, dodawany art. 8a ust. 6).

### ***Wysokość minimalnej stawki godzinowej***

Projekt ustawy przewiduje wprowadzenie obowiązku dotyczącego zapewnienia minimalnej stawki godzinowej dla określonych umów cywilnoprawnych – od dnia 1 stycznia 2017 r.

Wysokość tej stawki w roku 2017 ustala się w kwocie wynikającej ze zwaloryzowania kwoty 12 zł o wskaźnik wynikający z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonej na rok 2017 przez wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującą w roku 2016. Końcowy wynik obliczeń zaokrągla się do pełnych dziesiątek groszy w ten sposób, że końcówki kwot wynoszące mniej niż 5 groszy pomija się, a końcówki kwot wynoszące 5 i więcej groszy podwyższa się do pełnych dziesiątek (art. 7 ust. 1 projektu ustawy).

Począwszy od dnia 1 stycznia 2018 r., wysokość minimalnej stawki godzinowej będzie corocznie waloryzowana o wskaźnik wynikający z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonej na rok następny przez wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującą w roku, w którym odbywają się negocjacje. Końcowy wynik obliczeń zaokrągla się do pełnych dziesiątek groszy w ten sposób, że końcówki kwot wynoszące mniej niż 5 groszy pomija się, a końcówki kwot wynoszące 5 i więcej groszy podwyższa się do pełnych dziesiątek.

Dla kolejnych lat wysokość tej stawki będzie obliczana przy zastosowaniu analogicznego mechanizmu. Zgodnie z powyższym, np. w 2018 r. wysokość minimalnej stawki godzinowej wynosić będzie:

Wysokość minimalnej stawki godzinowej w 2017 r. x [wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2018 r./wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2017 r.] x 100%.

Corocznie ustalona wysokość minimalnej stawki godzinowej przysługującej z tytułu wykonania zlecenia lub świadczenia usług w formie kwotowej będzie ogłaszana do dnia

15 września każdego roku wraz z wysokością minimalnego wynagrodzenia za pracę: w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej Monitor Polski w formie obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów lub w drodze rozporządzenia Rady Ministrów – w zależności od wyniku prowadzonych negocjacji na forum Rady Dialogu Społecznego.

W odniesieniu do minimalnej stawki godzinowej ustalonej na 2017 r., projekt przewiduje termin ogłoszenia w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej „Monitor Polski”, w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów, w terminie do dnia 30 września 2016 r.

### ***Potwierdzanie liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usługi***

W celu umożliwienia kontroli zapewnienia minimalnej stawki godzinowej niezbędne jest określenie zasad ustalania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług. Co do zasady kwestie te powinny być ustalone w umowie zawartej przez strony. W przypadkach braku umownych ustaleń co do sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług zleceniobiorca przedkłada w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej (w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia), informację o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług (art. 1 pkt 7 projektu ustawy, dodawany art. 8b ust. 1 i 2).

W przypadku umowy zawartej w formie ustnej zleceniodawca, przed rozpoczęciem wykonania zlecenia lub świadczenia usług, potwierdza zleceniobiorcy, w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej ustalenia co do sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub usługi; w sytuacji braku takiego potwierdzenia podstawą ustalenia liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług będzie stosowna informacja przedłożona przez zleceniobiorcę w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej (również w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia) (art. 1 pkt 7 projektu ustawy, dodawany art. 8b ust. 3).

Projekt odnosi się również do sytuacji, w której zlecenie (lub usługa) realizowane jest przez więcej niż jedną osobę, albo zostaje powierzone osobie trzeciej. W tym zakresie przewiduje się, że jeżeli kilka osób przyjmuje zlecenie lub zobowiązuje się świadczyć usługi wspólnie, minimalną gwarancją wynagrodzenia objęta jest każda z tych osób. W takim przypadku potwierdzanie liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia

usług, następuje odrębnie w stosunku do każdej z tych osób (art. 1 pkt 7 projektu ustawy, dodawany art. 8b ust. 5).

Zgodnie z art. 738 Kodeksu cywilnego możliwe jest powierzenie przez przyjmującego zlecenie wykonania zlecenia osobie trzeciej. W świetle projektowanych przepisów nie spowoduje to obowiązku odrębnego potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług przez tę osobę trzecią. Należy przyjąć, że w sytuacji, gdy zleceniobiorca nie wykonuje ich w danym okresie i powierza ich wykonanie osobie trzeciej, wówczas osoba ta „wstępuje” na miejsce zleceniobiorcy. W takim przypadku powinno nastąpić ujęcie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług przez zastępcę – w zależności od przypadku – np. w ewidencji prowadzonej przez zleceniodawcę lub w rachunku wystawianym przez świadczącego usługę, nie zaś tworzenie dla każdego z nich odrębnych dokumentów w tym zakresie. Jednocześnie należy zaznaczyć, że uwzględnienie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług przez osobę trzecią w liczbie godzin, za które wynagrodzenie otrzyma przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi pozostaje bez wpływu na ewentualne obowiązki w zakresie ustalania i potwierdzania godzin przepracowanych, które mogą wynikać z umowy łączącej przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi z osobą trzecią, jeżeli ta umowa byłaby objęta zakresem stosowania niniejszej ustawy.

Dokumenty określające sposób potwierdzania oraz dokumenty potwierdzające liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług zleceniodawca przechowuje przez okres 3 lat od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne (art. 1 pkt 7 projektu ustawy, dodawany art. 8c). Są to: umowa lub potwierdzenie, o którym mowa w art. 8b ust. 3, rachunki, faktury, informacje lub sprawozdanie przedstawione przez zleceniobiorcę zgodnie z art. 740 Kodeksu cywilnego, a także ewidencja prowadzona przez zleceniodawcę, gdy taka forma została określona przez strony umowy.

### ***Sankcje***

Normie materialnej nakładającej obowiązek zapewnienia minimalnej stawki godzinowej powinna towarzyszyć norma stanowiąca o wykroczeniu w przypadku naruszenia tego obowiązku. Proponuje się zatem wprowadzić art. 8e, zgodnie z którym przedsiębiorca albo osoba działająca w imieniu przedsiębiorcy albo osoba działająca w imieniu innej jednostki organizacyjnej, która wypłaca przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi



wynagrodzenie za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług w wysokości niższej niż obowiązująca wysokość minimalnej stawki godzinowej – podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł. Postępowanie w tym zakresie będzie toczyć się na podstawie przepisów Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia (art. 1 pkt 7 projektu ustawy, dodawany art. 8e).

### ***Zmiany w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy***

Projekt przewiduje także zmiany w ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 640, z późn. zm.) – art. 6 projektu ustawy.

W związku z wprowadzaniem do ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę przepisów dotyczących minimalnej stawki godzinowej dla określonych umów cywilnoprawnych, konieczne jest nadanie stosownych uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy (PIP).

Obecne uprawnienia kontrolne PIP określone w ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. ograniczają się do nadzoru i kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, zatem nie objęłyby kontroli wysokości wynagrodzenia osób przyjmujących zlecenie lub świadczących usługi, na podstawie ww. umów, będących umowami prawa cywilnego.

Proponuje się rozszerzenie uprawnień PIP o sprawowanie kontroli przestrzegania przepisów dotyczących minimalnej stawki godzinowej zgodnie z ustawą z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (art. 6 pkt 1 projektu ustawy).

Inspekcja została uprawniona do skierowania wystąpienia lub wydania polecenia w sprawie wypłacenia wynagrodzenia w wysokości określonej zgodnie z przepisami ww. ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (art. 6 pkt 2, 5–7 projektu ustawy).

Projekt rozszerza również zakres podmiotów podlegających kontroli (są to przedsiębiorcy oraz inne jednostki organizacyjne, na rzecz których realizowane jest zlecenie lub świadczone są usługi, na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności – art. 6 pkt 3 projektu ustawy).

PIP będzie mogła przeprowadzić kontrolę wypłacania przez podmiot kontrolowany wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej na zasadach dotychczas obowiązujących przy kontroli przepisów dotyczących prawa pracy (art. 6 pkt 4 projektu ustawy).

Proponuje się także rozszerzenie przypadków, w których inspektor pracy będzie oskarżycielem publicznym o wykroczenie z ustawy, o którym mowa w art. 8e ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (art. 3 projektu – zmiana ustawy – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia).

### *Przepisy przejściowe*

Projektowana ustawa znajdzie zastosowanie do umów zawartych od dnia jej wejścia w życie, a także do umów zawartych przed dniem 1 stycznia 2017 r. i trwających po tym dniu. Niektóre przepisy ustawy, o charakterze dostosowawczym, wejdą w życie z dniem 1 września 2016 r.

W odniesieniu do umów zawartych przed dniem 1 września 2016 r. projekt ustawy wprowadza przepisy umożliwiające stronom przeprowadzenie negocjacji w sprawie odpowiedniej zmiany wynagrodzenia, a także rozwiązanie umowy (art. 8–11 projektu ustawy), z wyjątkiem określonym w art. 9 ust. 2 projektu.

Należy bowiem zauważyć, że umowy dotyczące realizacji zadań długoterminowych zawierane są zasadniczo na czas określony, a możliwość ich swobodnego wypowiedzenia często jest ograniczona – w szczególności dotyczy to umów zawieranych w trybie ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2015 r. poz. 2164). Brak możliwości renegotjacji, a w pewnych przypadkach rozwiązania umowy, w związku ze zwiększonymi kosztami wynikającymi z wprowadzenia niniejszą ustawą minimalnej stawki godzinowej mogłoby skutkować utratą rentowności przedsiębiorstw oraz stanowić zagrożenie dla realizacji umów.

Szczególne regulacje zostały przewidziane dla umów w sprawie zamówienia publicznego, które dotyczą inwestycji. Zgodnie z § 5 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 grudnia 2010 r. w sprawie szczegółowego sposobu i trybu finansowania inwestycji z budżetu państwa (Dz. U. z 2010 r. poz. 1579), łączna kwota środków z budżetu państwa nie może

być wyższa niż wartość kosztorysowa inwestycji określona przy rozpoczęciu jej realizacji, obejmująca koszty przygotowania do realizacji, koszty robót budowlanych, koszty nadzoru nad wykonywaniem robót budowlanych i koszty pierwszego wyposażenia. Z uwagi na ograniczenia wynikające z tego przepisu w przypadku tych inwestycji projekt dopuszcza dokonywanie odpowiedniej zmiany wynagrodzenia, wynikającej z wprowadzanej regulacji, jedynie w wysokości, która nie spowoduje powiększenia wartości kosztorysowej inwestycji określonej przy rozpoczęciu jej realizacji (art. 8 ust. 4 projektu ustawy). W przypadku inwestycji wykonawca nie będzie więc uprawniony do rozwiązania umowy w sytuacji, gdy żądanie odpowiedniej zmiany wynagrodzenia spowodowałoby powiększenie wartości kosztorysowej inwestycji (art. 9 ust. 2 projektu ustawy; jest to wyjątek od zasady ustanowionej w art. 9 ust. 1 projektu ustawy). Umożliwienie rozwiązania umowy w przypadku, gdy odpowiednia zmiana wynagrodzenia powodowałaby przekroczenie wartości kosztorysowej mogłoby nieść poważne konsekwencje dla realizacji zadań budowlanych, w tym realizacji Programu Budowy Dróg Krajowych.

Ponadto w związku z wejściem w życie z dniem 1 stycznia 2017 r. zmiany art. 2 ust. 5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę zawierającego upoważnienie dla Rady Ministrów do wydania rozporządzenia ustalającego wysokość minimalnego wynagrodzenia na rok następny, konieczne jest utrzymanie w mocy rozporządzenia określającego wysokość minimalnego wynagrodzenia na rok 2017, wydanego na podstawie art. 2 ust. 5 w jego obecnym brzmieniu, jeżeli takie rozporządzenie zostanie w 2016 r. wydane. Przewiduje się, że rozporządzenie to zachowa moc do dnia 31 grudnia 2017 r.

### ***Zmiany wynikające z wprowadzenia nowej terminologii***

Projekt wprowadza zmiany redakcyjne i dostosowawcze w przepisach ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, m.in. dotyczące poszerzenia słowniczka ustawy o definicję minimalnej stawki godzinowej (dla umów cywilnoprawnych).

### ***Zmiany w ustawie – Prawo zamówień publicznych***

W ustawie z dnia 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych proponuje się wprowadzić zmiany mające na celu uwzględnienie minimalnej stawki godzinowej

analogicznie do sposobu, w jaki w przepisach ustawy uwzględnione jest minimalne wynagrodzenie za pracę.

Zgodnie z art. 90 ww. ustawy, jeżeli cena oferty wydaje się rażąco niska w stosunku do przedmiotu zamówienia i budzi wątpliwości zamawiającego co do możliwości wykonania przedmiotu zamówienia zgodnie z wymaganiami określonymi przez zamawiającego lub wynikającymi z odrębnych przepisów, w szczególności jest niższa o 30% od wartości zamówienia lub średniej arytmetycznej cen wszystkich złożonych ofert, zamawiający zwraca się o udzielenie wyjaśnień, w tym złożenie dowodów, dotyczących elementów oferty mających wpływ na wysokość ceny w szczególności w zakresie m.in. kosztów pracy, których wartość przyjęta do ustalenia ceny nie może być niższa od minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie art. 2 ust. 3–5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Proponuje się, aby uwzględnieniu w powyższym zakresie podlegała także minimalna stawka godzinowa dla określonych umów cywilnoprawnych wprowadzana niniejszą ustawą. Z kolei zgodnie z art. 142 ustawy umowa zawarta na okres dłuższy niż 12 miesięcy ma zawierać postanowienia o zasadach wprowadzania odpowiednich zmian wysokości wynagrodzenia należnego wykonawcy, w przypadku zmiany m.in. wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie art. 2 ust. 3–5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, jeżeli zmiany te będą miały wpływ na koszty wykonania zamówienia przez wykonawcę. Podobny mechanizm powinien znaleźć zastosowanie w przypadku zmiany wysokości wprowadzanej minimalnej stawki godzinowej dla określonych umów cywilnoprawnych.

### **Minimalne wynagrodzenie za pracę**

#### ***Zniesienie zróżnicowania minimalnego wynagrodzenia za pracę***

Projekt ustawy przewiduje uchylenie w art. 6 ust. 2 i 3 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, zgodnie z którym wysokość wynagrodzenia pracownika w okresie jego pierwszego roku pracy, nie może być niższa niż 80% wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Uchylenie tego przepisu zniesie zróżnicowanie wynagrodzenia minimalnego ze względu na staż pracy. Po wejściu w życie zmiany wszyscy pracownicy –

niezależnie od stażu pracy – będą mieli prawo do minimalnego wynagrodzenia w jednakowej wysokości (art. 1 pkt 6 lit. b projektu ustawy).

W związku z powyższym ustawa wprowadza zmiany do ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, które odwołują się do uchylanego art. 6 ust. 2 i 3 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (art. 2 i art. 5 projektu ustawy).

### ***Wyłączenie dodatku za pracę w porze nocnej***

Uwzględnianie dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, powoduje, że w niektórych przypadkach przyznanie pracownikowi dodatku za pracę w porze nocnej w praktyce nie skutkuje zwiększeniem otrzymywanego przez niego wynagrodzenia. Sytuacja taka była wielokrotnie sygnalizowana przez parlamentarzystów, przedstawicieli związków zawodowych, a także obywateli. Mając na uwadze eliminację tego zjawiska, projektowana regulacja ustawy przewiduje poszerzenie wskazanego w art. 6 ust. 5 obowiązującej ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę katalogu składników wynagrodzenia niepodlegających uwzględnieniu przy obliczaniu wynagrodzenia pracownika, którego wysokość jest następnie porównywana z obowiązującą wysokością minimalnego wynagrodzenia za pracę. W tym zakresie, w omawianym przepisie, dodany zostaje pkt 4, który określa, że przy obliczaniu minimalnego wynagrodzenia nie uwzględnia się dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej (art. 1 pkt 6 projektu ustawy, dodawany pkt 4 w art. 6).

Z uwagi na fakt, że przedmiotowa zmiana może mieć wpływ na koszty wykonania zlecenia lub świadczenia usług wynikające z umów zawartych w wyniku postępowania o udzielenie zamówienia publicznego wszczętego przed dniem 1 września 2016 r. (oraz realizowanych w innym trybie), projektowana regulacja przewiduje możliwość przeprowadzenia negocjacji dotyczących zawarcia porozumienia w sprawie odpowiedniej zmiany wynagrodzenia lub rozwiązania umowy – analogicznie do sytuacji wynikającej

z wprowadzenia do obecnego porządku prawnego minimalnej stawki godzinowej dla określonych umów cywilnoprawnych (art. 8 i art. 9 projektowanej ustawy).

Powyższe rozwiązanie wynika z uwzględnienia wspólnego stanowiska strony pracowników i strony pracodawców zawartego w Uchwale nr 9<sup>3)</sup>.

### ***Doprecyzowanie sposobu obliczania minimalnego wynagrodzenia za pracę***

W projekcie przewiduje się także zmianę w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę polegającą na wprowadzeniu regulacji, która określi sposób zaokrąglania przy dokonywaniu obliczeń dotyczących wysokości minimalnego wynagrodzenia, w związku z występującymi wątpliwościami w tym zakresie. Zgodnie z projektem, końcowy wynik obliczeń, o których mowa w art. 5, zaokrągli się do pełnych dziesiątek groszy w ten sposób, że końcówki kwot wynoszące mniej niż 5 groszy pomija się, a końcówki kwot wynoszące 5 i więcej groszy podwyższa się do pełnych dziesiątek (art. 1 pkt 5 projektu ustawy, dodawany art. 5a).

Z uwagi na wątpliwości dotyczące obliczania wskaźnika weryfikacyjnego stosowanego przy ustalaniu wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, proponuje się doprecyzować przepis art. 5 ust. 3 obowiązującej ustawy w taki sposób, aby wyraźnie wskazywał, że przy obliczaniu corocznej wysokości tego wynagrodzenia stosuje się wskaźnik weryfikacyjny obliczony w oparciu o prognozowany wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem w roku poprzednim<sup>4)</sup> przyjęty do opracowania projektu ustawy budżetowej, w oparciu o który obliczona była, przedstawiona przez Radę Ministrów do negocjacji, propozycja wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, o której mowa w art. 2 ust. 2 pkt 1 obowiązującej ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

---

<sup>3)</sup> Wspólne stanowisko strony społecznej zostało zawarte w Uchwale nr 9 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego z dnia 7 kwietnia 2016 r. w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw z dnia 18 marca 2016 r.

<sup>4)</sup> Poprzedzającym rokiem, w którym prowadzone są negocjacje, np. w przypadku negocjowania wysokości minimalnego wynagrodzenia na 2017 r.: rok negocjacji – 2016, rok poprzedni – 2015.

## **Rada Dialogu Społecznego**

Projekt ustawy był przedmiotem prac prowadzonych w ramach Rady Dialogu Społecznego. Strona pracowników i pracodawców Rady wypracowały wspólne stanowisko, które zostało zawarte w *Uchwale nr 9 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego z dnia 7 kwietnia 2016 r. w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw z dnia 18 marca 2016 r.* Projekt ustawy został przygotowany z uwzględnieniem wspólnego stanowiska strony pracowników i strony pracodawców. Szczegółowe informacje dotyczące poszczególnych elementów wspólnego stanowiska oraz ich odzwierciedlenia w projekcie ustawy, a także informacje dotyczące zmian, które zostały wprowadzone do projektu w stosunku do projektu, który był przedmiotem opinii (projekt z dnia 18 marca 2016 r.), zostały zawarte w załączonej tabeli.

### **Wejście w życie ustawy**

Proponuje się, aby projektowana ustawa weszła w życie z dniem 1 stycznia 2017 r., z wyjątkiem przepisów dotyczących:

- zmian o charakterze dostosowawczym wynikających z wprowadzenia minimalnej stawki godzinowej dla określonych umów cywilnoprawnych (definicja minimalnej stawki godzinowej),
- przepisu nakładającego na Prezesa Rady Ministrów obowiązek ogłoszenia, do dnia 30 września 2016 r., wysokości minimalnej stawki godzinowej obowiązującej w 2017 r.,
- przepisów przejściowych umożliwiających stronom negocjowanie warunków zmiany zawartych umów lub ich rozwiązanie.

Z uwagi na fakt, iż wprowadzana regulacja ma szczególne znaczenie społeczno-gospodarcze, niezbędne jest monitorowanie wprowadzanych rozwiązań. W związku z powyższym przewiduje się, że po upływie 36 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy, zostanie dokonana ocena jej funkcjonowania i przekazana do Sejmu.

Projektowana ustawa jest zgodna z prawem Unii Europejskiej.

Projektowana ustawa podlega obowiązkowi notyfikacji, o której mowa w art. 15 ust. 7 dyrektywy 2006/123/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 12 grudnia 2006 r. dotyczącej usług na rynku wewnętrznym.

Projektowana ustawa nie podlega procedurze notyfikacji w rozumieniu przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.).

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. poz. 1414, z późn. zm.) oraz § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. poz. 979, z późn. zm.), projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji.



|  |  |
|--|--|
| <p><b>Nazwa projektu</b><br/>Projekt ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw</p> <p><b>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące</b><br/>Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p><b>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu</b><br/>Pan Stanisław Szwed – Sekretarz Stanu w MRPiPS</p> <p><b>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu</b><br/>Aneta Przybysz tel. 661-15-27, e-mail: Aneta.Przybysz@mpips.gov.pl</p> | <p><b>Data sporządzenia</b><br/>24 maja 2016 r.</p> <p><b>Źródło:</b><br/>Exposé Prezesa Rady Ministrów</p> <p><b>Nr w wykazie prac UA11</b></p> |
|--|--|

## OCENA SKUTKÓW REGULACJI

### 1. Jaki problem jest rozwiązywany?

- 1) W praktyce dochodzi do sytuacji, w których osoba wykonująca pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej ma ustaloną stawkę godzinową na poziomie znacznie niższym od minimalnego wynagrodzenia przysługującego za pracę w ramach stosunku pracy. Umowy cywilnoprawne często zastępują stosunek pracy, stając się praktyką, mającą na celu obniżenie kosztów zatrudnienia. Projekt ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz o zmianie niektórych innych ustaw ma przede wszystkim na celu uzyskanie pozytywnej zmiany na rynku pracy przez przeciwdziałanie nadużywaniu umów cywilnoprawnych oraz wprowadzenie ochrony osób otrzymujących wynagrodzenie na najniższym poziomie.
- 2) Nieuzasadnione jest również utrzymywanie możliwości ustalania wynagrodzenia pracownika w pierwszym roku jego pracy na poziomie 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę; takie rozwiązanie jest oceniane jako dyskryminujące młode osoby na rynku pracy.
- 3) Obecny stan prawny wskazujący, że dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej jest uwzględniany przy obliczaniu minimalnego wynagrodzenia za pracę, prowadzi do mniej korzystnego traktowania osób najniżej wynagradzanych w porównaniu do osób, które otrzymują wyższe wynagrodzenie (ponad obowiązującą w danym roku wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę). Osoba, której wynagrodzenie zostało ustalone w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, pomimo wykonywania pracy w porze nocnej (za które przysługuje określony dodatek), nadal może otrzymywać wynagrodzenie w tej samej wysokości, z uwagi na wynikający z obowiązujących przepisów prawa zakres składnikowy minimalnego wynagrodzenia za pracę. Obecna ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę nie reguluje kwestii sposobu zaokrąglania kwot wynikających z obliczeń stosowanych przy ustalaniu minimalnego wynagrodzenia za pracę; w dotychczasowej praktyce wystąpiły przypadki kwestionowania obliczonej wysokości minimalnego wynagrodzenia przez partnerów społecznych.
- 4) Z uwagi na wątpliwości dotyczące obliczania wskaźnika weryfikacyjnego, stosowanego przy ustalaniu wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, doprecyzowania wymaga również przepis dotyczący parametru, w oparciu o który wielkość ta jest ustalana, tj. prognozowanego na rok poprzedni wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem.

### 2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

- 1) Wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej za pracę wykonywaną w ramach umowy zlecenia oraz umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu (art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego), wykonywanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi na rzecz przedsiębiorcy albo na rzecz innej jednostki organizacyjnej, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności – z wyłączeniem określonych umów wskazanych w projekcie, m.in. tych, w których o miejscu i czasie wykonywania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi, a przysługujące mu wynagrodzenie jest uzależnione wyłącznie od rezultatu wykonania zlecenia lub świadczenia usług;
- 2) nałożenie na Państwową Inspekcję Pracy zadań w zakresie kontroli przestrzegania obowiązku zapewnienia minimalnej stawki godzinowej ustalonej dla określonych w ustawie umów zlecenia oraz umów o świadczenie usług, a także określenie sankcji w przypadku naruszenia ww. obowiązku przez podmiot, na rzecz którego realizowane jest zlecenie lub świadczone są usługi;
- 3) rezygnacja z możliwości różnicowania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę według stażu (tj. możliwości ustalania wynagrodzenia pracowników w okresie ich pierwszego roku pracy na poziomie 80% minimalnego wynagrodzenia);
- 4) poszerzenie katalogu składników wynagrodzenia niepodlegających uwzględnieniu przy obliczaniu wynagrodzenia pracownika, którego wysokość jest następnie porównywana z obowiązującą wysokością minimalnego wynagrodzenia za pracę, przez wskazanie, że przy obliczaniu minimalnego wynagrodzenia nie uwzględnia się dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej;
- 5) doprecyzowanie sposobu obliczania wysokości minimalnego wynagrodzenia w zakresie stosowanych zaokrągleń oraz wskaźnika weryfikacyjnego.

### 3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

W poszczególnych państwach funkcjonują zróżnicowane mechanizmy kształtowania minimalnego wynagrodzenia oraz różny jest zakres stosowania przepisów o wynagrodzeniu minimalnym.

### 4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

| Grupa   | Wielkość  | Źródło danych  | Oddziaływanie   |
|---|---|--|---|
| Podmioty gospodarki narodowej   | <b>180 938</b> podmiotów z przewidywaną liczbą pracujących powyżej 9 osób<br><b>1 826 302</b> mikroprzedsiębiorstw, tj. podmiotów o liczbie pracujących do 9 osób, w tym:<br><b>537 014</b> mikropodmiotów o liczbie pracujących powyżej 1 osoby, dla której jest to główne miejsce pracy | Liczba podmiotów gospodarki narodowej o liczbie pracujących powyżej 9 osób na podstawie rejestru REGON, według danych na dzień 29.02.2016 r.<br><br>Na podstawie danych GUS zawartych w publikacji: <i>Działalność przedsiębiorstw o liczbie pracujących do 9 osób w 2014 r.</i> | Prawdopodobne zwiększenie kosztów zatrudnienia wynikające z braku możliwości wynagradzania pracowników na poziomie 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz ze zmiany sposobu współpracy w części przypadków (zatrudnienie na umowę o pracę zamiast współpracy na podstawie umowy o świadczenie usług lub umowy zlecenia lub podniesienie stawki godzinowej do poziomu 12 zł).   |
| Osoby aktywne zawodowo,<br>w tym:<br><br>– osoby pracujące na podstawie umów zleceń oraz<br><br>– osoby samozatrudnione świadczące usługi | <b>17,4 mln osób</b><br><br><b>ok. 714 tys. osób</b> pracujących na podstawie umów zleceń<br><br><b>ok. 175 tys. osób</b> samozatrudnionych świadczących usługi   | GUS, dane za 2014 r. na podstawie BAEL<br><br>GUS, badania modułowego BAEL <i>Nietypowe formy zatrudnienia i praca nierejestrowana</i> przeprowadzonego w IV kwartale 2014 roku  | Zmiana warunków współpracy w przypadku niektórych umów zlecenia lub umów o świadczenie usług, w przypadku konieczności podwyższenia wynagrodzenia do poziomu co najmniej 12 zł za godzinę wykonanej pracy, a także w związku z obowiązkiem potwierdzania przez strony liczby przepracowanych godzin. Ponieważ zmiany minimalnej stawki godzinowej dotyczą zarówno umów w przypadkach, gdy zleceniobiorca lub osoba świadcząca usługi osiąga przychody wyłącznie z jednego źródła, jak i takich, gdy umowa zlecenia lub umowa o świadczenie usług jest podpisywana przez osoby pracujące także na podstawie umowy o pracę – zmiany w tym zakresie mogą potencjalnie dotyczyć wszystkich osób aktywnych zawodowo. |
| Państwowa Inspekcja Pracy   | –   | Informacja Głównego Inspektora Pracy   | Ustawa rozszerza katalog podmiotów podlegających kontroli PIP, regulacje mogą również przełożyć się na zwiększenie liczby kierowanych do PIP skarg, co będzie oznaczać konieczność przeprowadzania dodatkowych czynności kontrolnych bądź wyjaśniających.   |
| Osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy w okresie pierwszego roku pracy   | <b>34,1 tys.</b>  | Szacunki MRPiPS na podstawie danych BAEL i GUS za 2014 r.  | Zwiększenie dochodów netto osób, które w pierwszym roku pracy będą otrzymywały 100% kwoty minimalnego wynagrodzenia zamiast   |

|   |                    |                                    |  |
|---|--------------------|------------------------------------|--|
| pobierające wynagrodzenie minimalne   |                    |                                    | 80%, możliwe trudności z podjęciem pracy części osób o niskich kwalifikacjach rozpoczynających aktywność zawodową.<br><br>Część spośród tych osób, ze względu na zmianę regulacji może mieć trudności w utrzymaniu zatrudnienia.   |
| Podmioty realizujące zamówienia w trybie ustawy – Prawo zamówień publicznych oraz poza nim      | <b>brak danych</b> | brak danych                        | Możliwy wpływ na wysokość kosztów wykonania zamówienia realizowanego na podstawie umowy zawartej w wyniku postępowania o udzielenie zamówienia publicznego wszczętego przed dniem 1 września 2016 r. lub umowy realizowanej poza procedurą zamówień publicznych zawartej przed dniem 1 września 2016 r. i trwającej po tym dniu. |
| Osoby aktywne zawodowo odbywające karę pozbawienia wolności wykonujące odpłatną pracę zarobkową | <b>550 osób</b>    | Centralny Zarząd Służby Więziennej | Proponowana zmiana przepisów dotyczących minimalnego wynagrodzenia może skutkować zmianą podstawy prawnej zatrudnienia osadzonych z umowy zlecenia bądź umowy o dzieło na skierowanie do pracy.  |

#### 5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

Projekt ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw stanowi zmienioną wersję projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Projekt, w poprzedniej wersji, był przedmiotem opiniowania i konsultacji publicznych. W dniu 19 stycznia 2016 r. został skierowany do zaopiniowania następującym partnerom społecznym:

- 1) na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881) do:
  - a) Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych,
  - b) Forum Związków Zawodowych,
  - c) NSZZ „Solidarność”;
- 2) na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2015 r. poz. 2029) do:
  - a) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej,
  - b) Konfederacji „Lewiatan”,
  - c) Związku Rzemiosła Polskiego,
  - d) Business Centre Club – Związku Pracodawców.

Projekt został skierowany również do zaopiniowania przez Radę Dialogu Społecznego na podstawie art. 5 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2015 r. poz. 1240) oraz Komisję Wspólną Rządu i Samorządu Terytorialnego na podstawie art. 3 pkt 5 ustawy z dnia 6 maja 2005 r. o Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego oraz o przedstawicielach Rzeczypospolitej Polskiej w Komitecie Regionów Unii Europejskiej (Dz. U. poz. 759).

Ponadto projekt został poddany konsultacjom publicznym, w szczególności przesłany do: Stowarzyszenia Prawa Pracy, Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami, Naczelnej Rady Zrzeszeń Handlu i Usług, Krajowej Izby Gospodarczej, Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia, Polskiego Forum HR, Polskiej Izby Handlu, Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce, Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości, Mazowieckiej Izby Rzemiosła i Przedsiębiorczości, Polskiej Fundacji Społeczeństwa Przedsiębiorczego, Polskiego Instytutu Myśli Gospodarczej, Stowarzyszenia Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych, Warszawskiego Instytutu Studiów Ekonomicznych, Fundacji Rozwoju Ekonomii Społecznej, NSZZ Rolników Indywidualnych „Solidarność”, Krajowego Związku Zawodowego Rolników, Kółek i Organizacji Rolniczych, OPZZ Rolników i Organizacji Rolniczych, Związku Zawodowego Centrum Narodowe Młodych Rolników, Federacji Związków Pracodawców-Dzierżawców i Właścicieli Rolnych, Związku Zawodowego Pracowników Rolnictwa w RP, Związku Zawodowego Rolnictwa „SAMOOBRONA”, Związku Sadowników RP, Krajowej Rady Izb Rolniczych, Krajowej Rady Spółdzielczej, Centrum Przewodnictwa Tatrzańskiego, Federacji Stowarzyszeń Przewodnickich, Izby Turystyki RP, Polskiej Federacji Pilotażu i Przewodnictwa, Polskiej Izby Turystyki, Polskiej Izby Turystyki Młodzieżowej, Polskiego

Związku Organizatorów Turystyki, Polskiego Stowarzyszenia Pilotów Wycieczek Zagranicznych w Warszawie, Polskiego Towarzystwa Turystyczno-Krajoznawczego, Ogólnopolskiego Konwentu Agencji Pracy, Polskiej Izby Ochrony, Polskiego Stowarzyszenia Pracowników Ochrony, Fundacji Rozwoju Rynku Finansowego, Fundacji Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego, Fundacji Kaleckiego, Związku Przedsiębiorców i Pracodawców, Stowarzyszenia Inspektorów Pracy RP, Fundacji Małych i Średnich Przedsiębiorstw, Stowarzyszenia na Rzecz Niepełnosprawnych SPES, Stowarzyszenia na Rzecz Chorych Długotrwale Unieruchomionych „Niebieski Parasol”.

W wyniku analizy nadesłanych uwag i opinii została opracowana nowa wersja projektu zawierająca zasadnicze zmiany m.in. dotyczące zakresu umów objętych regulacją, czynności ewidencyjnych, zasad stosowania projektowanych rozwiązań w odniesieniu do umów zawartych przed dniem wejścia w życie ustawy i obowiązujących w tym dniu, uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy.

Projekt ustawy został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, stosownie do wymogów art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. poz. 1414, z późn. zm.) oraz zgodnie z § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. poz. 979, z późn. zm.) projekt został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

W dniu 18 marca 2016 r. projekt został ponownie skierowany do opinii ww. podmiotów. Z uwagi na ważny interes publiczny, polegający na konieczności niezwłocznego wprowadzenia rozwiązań mających na celu przeciwdziałanie nadużywaniu umów cywilnoprawnych oraz wprowadzenie ochrony osób otrzymujących wynagrodzenie na najniższym poziomie – przewidziano zastosowanie skróconego terminu przeprowadzenia opiniowania i konsultacji, tj. 21 dni.

Projekt był również przedmiotem prac zespołu problemowego do spraw budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych Rady Dialogu Społecznego, który wyraził pozytywną opinię do projektu ustawy. Strona pracowników i strona pracodawców wypracowały wspólne stanowisko zawarte w uchwale nr 9 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego z dnia 7 kwietnia 2016 r. w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw z dnia 18 marca 2016 r., zawierające rozwiązania dotyczące m.in. zakresu umów, do których miałyby zastosowanie przepisy dotyczące minimalnej stawki godzinowej oraz terminu wejścia w życie tych przepisów, wyłączenia dodatku za pracę w porze nocnej z dotychczasowego zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę. W wyniku uwag i opinii skierowanych do drugiej wersji projektu w ramach procesu konsultacji i opiniowania, została wypracowana kolejna wersja projektu, uwzględniająca w szczególności wyniki prac partnerów społecznych prowadzonych w ramach Rady Dialogu Społecznego (uchwała nr 9 Rady Dialogu Społecznego).

W szczególności, w stosunku do wersji projektu skierowanej do uzgodnień międzyresortowych w dniu 18 marca 2016 r. w projekcie przewidziano m.in.:

- zmianę stosowanej terminologii – w miejsce pojęcia „minimalnego wynagrodzenia”, które proponowano dla umów cywilnoprawnych, proponuje się pojęcie „minimalnej stawki godzinowej”,
- zmianę terminu wejścia w życie minimalnej stawki godzinowej – 1 stycznia 2017 r.
- stosowanie od dnia 1 stycznia 2017 r. stawki w wysokości zwaloryzowanej o wskaźnik wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2017 r.;
- wyłączenie z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej,
- zmianę zakresu umów, do których stawka znajdzie zastosowanie, zgodnie z ustaleniami partnerów społecznych.

## 6. Wpływ na sektor finansów publicznych

| (ceny stałe z 2016 r.)                         | Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł] |             |             |             |             |             |             |             |             |             |               |
|--|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|
|  | 0<br>2016   | 1<br>2017   | 2<br>2018   | 3<br>2019   | 4<br>2020   | 5<br>2021   | 6<br>2022   | 7<br>2023   | 8<br>2024   | 9<br>2025   | Łącznie (0–9) |
| <b>Dochody ogółem</b>                          | 0   | <b>36,8</b> | <b>38,6</b> | <b>40,4</b> | <b>42,4</b> | <b>44,4</b> | <b>46,5</b> | <b>48,7</b> | <b>51,0</b> | <b>53,3</b> | <b>402,1</b>  |
| budżet państwa                                 | 0   | -24,7       | -25,6       | -26,5       | -27,4       | -28,4       | -29,4       | -30,4       | -31,5       | -32,6       | -256,3        |
| ZUS  | 0   | 50,3        | 52,3        | 54,4        | 56,6        | 58,9        | 61,3        | 63,8        | 66,4        | 69,0        | 532,9         |
| NFZ  | 0   | 12,2        | 12,7        | 13,2        | 13,8        | 14,3        | 14,9        | 15,5        | 16,2        | 16,8        | 129,7         |
| Fundusz Pracy                                  | 0   | 3,9         | 4,0         | 4,2         | 4,3         | 4,5         | 4,7         | 4,9         | 5,1         | 5,3         | 40,9          |
| Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych | 0   | 0,2         | 0,2         | 0,2         | 0,2         | 0,2         | 0,2         | 0,2         | 0,2         | 0,2         | 1,8           |
| JST  | 0   | -5,0        | -5,0        | -5,1        | -5,1        | -5,2        | -5,2        | -5,3        | -5,4        | -5,4        | -46,7         |

|  |  |             |             |             |             |             |             |             |             |             |              |
|--|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| <b>Wydatki ogółem</b>  | 0  | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0            |
| budżet państwa   | 0  | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0            |
| ZUS  | 0  | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0            |
| NFZ  | 0  | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0            |
| Fundusz Pracy  | 0  | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0            |
| Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych                                       | 0  | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0            |
| JST  | 0  | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0            |
| <b>Saldo ogółem</b>  | 0  | <b>36,8</b> | <b>38,6</b> | <b>40,4</b> | <b>42,4</b> | <b>44,4</b> | <b>46,5</b> | <b>48,7</b> | <b>51,0</b> | <b>53,3</b> | <b>402,1</b> |
| budżet państwa   | 0  | -24,7       | -25,6       | -26,5       | -27,4       | -28,4       | -29,4       | -30,4       | -31,5       | -32,6       | -256,3       |
| ZUS  | 0  | 50,3        | 52,3        | 54,4        | 56,6        | 58,9        | 61,3        | 63,8        | 66,4        | 69,0        | 532,9        |
| NFZ  | 0  | 12,2        | 12,7        | 13,2        | 13,8        | 14,3        | 14,9        | 15,5        | 16,2        | 16,8        | 129,7        |
| Fundusz Pracy  | 0  | 3,9         | 4,0         | 4,2         | 4,3         | 4,5         | 4,7         | 4,9         | 5,1         | 5,3         | 40,9         |
| Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych                                       | 0  | 0,2         | 0,2         | 0,2         | 0,2         | 0,2         | 0,2         | 0,2         | 0,2         | 0,2         | 1,8          |
| JST  | 0  | -5,0        | -5,0        | -5,1        | -5,1        | -5,2        | -5,2        | -5,3        | -5,4        | -5,4        | -46,7        |
| Źródła finansowania:   | <p>1) Koszty rozwiązań wynikających z projektowanej ustawy powinny zostać sfinansowane w ramach środków zaplanowanych w ustawie budżetowej na dany rok w budżetach poszczególnych dysponentów, a w konsekwencji projektowane przepisy nie powinny stanowić podstawy do ubiegania się o dodatkowe środki na ten cel. Powyższe dotyczy również skutków finansowych wynikających z wprowadzanej regulacji w zakresie poszerzenia kompetencji kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy. Koszty te również zostaną poniesione w ramach dotychczasowych środków zaplanowanych w ustawie budżetowej na rok 2016, w budżecie dysponenta części 12 – Państwowa Inspekcja Pracy w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.</p> <p>2) Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 645 i 691) przewiduje szereg świadczeń finansowanych z Funduszu Pracy, których wysokość uwarunkowana jest wysokością minimalnego wynagrodzenia za pracę. Podwyższenie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę nie będzie miało wpływu na wysokość wydatków z Funduszu Pracy. Kwoty środków Funduszu Pracy, jakie mogą być wydatkowane w roku budżetowym na realizację programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej oraz innych fakultatywnych zadań – zgodnie z art. 109 ust. 2 powołanej wyżej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – są ustalane przez ministra właściwego do spraw pracy według algorytmu, w postaci limitów. W wyniku podwyższenia wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, w ramach ustalonych limitów środków Funduszu Pracy zmniejszeniu może ulec liczba beneficjentów świadczeń, których wysokość uwarunkowana jest wysokością minimalnego wynagrodzenia za pracę bądź też skróceniu może ulec okres realizacji działań aktywizacyjnych.</p> |             |             |             |             |             |             |             |             |             |              |
| Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń | <p>1) Ponieważ część przepisów ustawy wchodzi w życie w 2016 r. (zmiany o charakterze dostosowawczym wynikające z wprowadzenia minimalnej stawki godzinowej dla określonych umów, obowiązek ogłoszenia, do dnia 30 września 2016 r., wysokości minimalnej stawki godzinowej obowiązującej w 2017 r., przepisy dotyczące możliwości negocjowania umów zawartych w wyniku postępowania o udzielenie zamówienia publicznego wszczętego przed dniem 1 września 2016 r. oraz umów realizowanych w innym trybie, zawartych przed dniem 1 września 2016 r.) – przyjęto rok 2016 za rok zerowy.</p> <p>2) Według badania BAEL liczba osób pracujących o stażu krótszym niż 1 rok wyniosła 267 tys. w 2014 r. Zakładając, że odsetek osób otrzymujących wynagrodzenie minimalne w tej grupie wynosił tyle samo, ile wśród ogółu pracujących, czyli 13%, wynagrodzenie minimalne mogło otrzymywać ok. 34,1 tys. osób. Założono również, że liczba takich osób nie zmieni się w okresie kolejnych 10 lat.</p> <p>3) Obliczone szacunkowe kwoty dochodów wynikają z różnicy między wysokością podatków</p>   |             |             |             |             |             |             |             |             |             |              |

i składek odprowadzanych w przypadku wypłacania 100% wynagrodzenia minimalnego oraz w przypadku 80% wynagrodzenia minimalnego dla oszacowanej liczby pracowników otrzymujących obniżone wynagrodzenie minimalne. Podane w tabeli kwoty nie uwzględniają wpływu wprowadzenia minimalnej stawki godzinowej za pracę wykonywaną w ramach umowy zlecenia oraz umów o świadczenie usług, ponieważ skutki te nie są możliwe do oszacowania (pkt 7 i 8), nie uwzględniają także skutków finansowych zmiany polegającej na wyłączeniu dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ponieważ wpływ ten szacowany jest na marginalny (pkt 10).

- 4) Zakładając, że odsetek rezygnacji z zatrudniania pracownika będzie niewielki, zmiany wejdą w życie od stycznia 2017 r., a kwota wynagrodzenia minimalnego w stosunku do obowiązującej w 2016 r. będzie wzrastać co roku zgodnie z prognozą Ministerstwa Finansów dotyczącą dynamiki realnych wynagrodzeń brutto w gospodarce narodowej, szacunkowe skutki finansowe regulacji dla sektora finansów publicznych to wzrost dochodów o 36,8 mln zł w 2017 r. i odpowiednio więcej w kolejnych latach.
- 5) Wraz ze wzrostem płac, zwiększą się składki na ubezpieczenie społeczne (ZUS), NFZ, Fundusz Pracy, FGŚP oraz wpływy z podatku dochodowego od osób fizycznych (PIT). W przypadku dochodów z podatku dochodowego wzięto pod uwagę, że 51% wpływów z tytułu tego podatku zasila budżety jednostek samorządu terytorialnego, natomiast pozostałe 49% trafia do budżetu państwa.
- 6) Zwiększenie całkowitych kosztów pracy z tytułu konieczności wypłacania wynagrodzenia minimalnego w pełnej wysokości, a nie obniżonej, obciąży stronę rozchodową przedsiębiorstw. W efekcie oznaczać to będzie obniżenie podstawy opodatkowania, co przyczyni się do spadku wpływów budżetowych z podatku dochodowego. W związku z brakiem danych dotyczących rozkładu zatrudnienia osób pracujących za sub-minimum w zależności od typu podmiotu zatrudniającego (osoba fizyczna czy prawna, sektor publiczny czy prywatny), przyjęto, że koszty wpłyną w całości na bilans osób prawnych rozliczających dochody na podstawie CIT. Zgodnie z ustawą z dnia 13 listopada 2003 r. o dochodach jednostek samorządu terytorialnego, 23% niezrealizowanych wpływów z tego podatku spowoduje obniżenie dochodów samorządów, natomiast pozostałe 77% obciąży budżet państwa. Szacunkowy spadek dochodów z CIT wynikający z obniżenia podstawy opodatkowania, to 36,1 mln zł w roku 2017 r. oraz więcej w latach kolejnych, adekwatnie do wzrostu ponoszonych przez przedsiębiorców całkowitych kosztów pracy.
- 7) Skutki finansowe wprowadzenia stawki godzinowej w przypadku umów o świadczenie usług i umów zlecenia nie są możliwe do wiarygodnego oszacowania, ponieważ nie są dostępne dane o rozkładzie wynagrodzeń osób pracujących na podstawie tych umów. Nie są także dostępne dane statystyczne dotyczące liczby osób wykonujących pracę na podstawie umów zlecenia lub umów o świadczenie usług, w ramach których określony jest czas pracy zleceniobiorcy/usługodawcy. Ponieważ zmiany minimalnej stawki godzinowej dotyczą zarówno umów w przypadkach, gdy zleceniobiorca lub osoba świadcząca usługi osiąga przychody wyłącznie z jednego źródła, jak i takich, gdy umowa zlecenia lub umowa o świadczenie usług jest podpisywana przez osoby pracujące także na podstawie umowy o pracę – zmiany w tym zakresie mogą potencjalnie dotyczyć wszystkich osób aktywnych zawodowo.
- 8) Skutki finansowe wprowadzenia stawki godzinowej nie są możliwe do oszacowania także w związku z charakterem umów cywilnoprawnych, które odznaczają się dużą elastycznością relacji między ich stronami, m.in. brakiem obowiązku określenia pory i liczby godzin wykonywania pracy, a także miejsca jej wykonywania.
- 9) Przy obecnej skali świadczenia pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, wejście w życie ustawy spowoduje znaczący wzrost liczby dodatkowych czynności kontrolnych bądź wyjaśniających w postępowaniu wykroczeniowym. W wyniku wprowadzonej regulacji poszerzeniu ulegnie krąg podmiotów podlegających kontroli PIP; będzie to skutkowało koniecznością przeszkolenia obecnie zatrudnionych pracowników w zakresie nowych regulacji prawnych, jak również metodyki prowadzenia kontroli w tych sprawach. Nałożenie nowych obowiązków, bez zmiany zakresu dotychczasowych zadań PIP, wymagałoby zatrudnienia nie mniej niż 59 inspektorów pracy (po 1 w każdym okręgowym inspektoracie pracy i oddziale). Szacunkowy roczny koszt związany z zatrudnieniem nowego pracownika przypadający na 1 etat wyniósłby ok. 127 200 zł, co oznacza łączną kwotę w wysokości 7 504 800 zł.
- 10) Skutki finansowe wyłączenia dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę są trudne do oszacowania, ponieważ nie są dostępne dane o liczbie godzin pracy w porze nocnej, za które wynagrodzenie wliczane jest

do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Na podstawie danych BAEL można oszacować, że w porze nocnej pracuje 2,7% ogółu pracujących. Przy założeniu, że 5% pracujących w porze nocnej otrzymuje za pracę w nocy wynagrodzenie, które wliczane jest do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, można oszacować, że zmiana dotyczyć będzie ok. 0,13% ogółu zatrudnionych. Skutkiem zwiększenia wynagrodzeń tych osób o 20% dodatek za każdą godzinę pracy w porze nocnej, z punktu widzenia finansów publicznych będzie wzrost wpływów ze składek na ubezpieczenia zdrowotne i społeczne oraz podatku PIT płaconych przez pracowników, a zarazem spadek wpływów z podatków płaconych przez pracodawców, jednak kwoty te nie będą znaczące.

## 7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

|  |  | Skutki  |           |           |           |           |           |               |
|--|--|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------------|
| Czas w latach od wejścia w życie zmian   |  | <del>0</del>  | 0<br>2016 | 1<br>2017 | 2<br>2018 | 4<br>2020 | 9<br>2025 | Łącznie (0-9) |
| W ujęciu pieniężnym<br>(w mln zł,<br>ceny stałe z<br>2016 r.)                        | Przedsiębiorstwa – osoby prawne odprowadzające podatek dochodowy CIT | <del>-</del>  | 0         | -154      | -160      | -174      | -212      | -1634         |
|  | Rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe                          | <del>-</del>  | 0         | 117       | 122       | 131       | 158       | 1232          |
| W ujęciu niepieniężnym   | Przedsiębiorstwa   | Rezygnacja z sub-minimum na poziomie 80% wynagrodzenia minimalnego za pracę oraz wyłączenie dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę oznaczać będzie dla niektórych pracodawców wzrost całkowitych kosztów pracy z tytułu zatrudnienia osób. W niektórych przedsiębiorstwach nowe regulacje oznaczać będą również konieczność zmiany struktury zatrudnienia.   |           |           |           |           |           |               |
|  | Rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe                          | Podniesienie wynagrodzenia minimalnego najbardziej wpływa na sytuację osób nisko zarabiających, których wynagrodzenie ulega zmianie wraz z podniesieniem minimum ustawowego. Wzrost płacy minimalnej wpłynie pozytywnie na sytuację dochodową pracowników (co zostało uwzględnione w skutkach w ujęciu pieniężnym), jednak może także zwiększyć ryzyko utraty pracy. To, który z efektów będzie przeważał zależy od wielu czynników: dostosowanie zmian w poziomie tego wynagrodzenia do sytuacji przedsiębiorstw, sytuacja makroekonomiczna kraju, elastyczność rynku pracy, stopień ochrony pracowników przed zwolnieniami itp. Biorąc pod uwagę dobrą sytuację na rynku pracy oraz pozytywne prognozy (zarówno krajowe, jak i międzynarodowe), oraz wyższy poziom kwalifikacji kolejnych roczników wchodzących na rynek pracy (większy odsetek osób z wykształceniem wyższym, znajomością języków obcych, itd.) w porównaniu do sytuacji w przeszłości, potencjalne negatywne efekty wprowadzenia rozwiązań nie powinny być znaczące. Przeciwnie jednak, rodziny i gospodarstwa domowe, w których będą osoby otrzymujące wynagrodzenie minimalne w pełnej wysokości zamiast w wysokości 80%, będą miały większe dochody.<br><br>Większe dochody będą uzyskiwały również gospodarstwa domowe, w których są osoby pracujące w porze nocnej otrzymujące dotychczas wynagrodzenie minimalne bez dodatku za pracę w porze nocnej. Wskutek wprowadzonych zmian osoby te będą otrzymywać wynagrodzenie minimalne powiększone o ten dodatek. |           |           |           |           |           |               |
| Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń |  | <p>1) Powyższe kwoty wynikają jedynie ze zmiany regulacji dotyczących wynagrodzenia minimalnego w postaci rezygnacji z możliwości ustalania wynagrodzenia pracownika w pierwszym roku jego pracy na poziomie 80% minimalnego wynagrodzenia. Nie odnoszą się natomiast do ewentualnego wpływu wprowadzenia minimalnej stawki godzinowej.</p> <p>2) Skutki dla przedsiębiorstw obliczono jako różnicę w całkowitych kosztach pracy, która wynikać będzie z likwidacji sub-minimum oraz nieodprowadzonego podatku CIT od dochodów, które pomniejszone będą w związku z ponoszeniem wyższych kosztów pracy.</p>   |           |           |           |           |           |               |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>3) Wzrost dochodów rodzin, obywateli oraz gospodarstw domowych obliczono jako różnicę w dochodach netto uzyskiwanych przez ok. 34,1 tys. osób, które będą otrzymywać w wyniku zmian regulacji wyższe wynagrodzenie minimalne.</p> <p>4) Dla kolejnych lat przyjęto założenie, że poziom minimalnego wynagrodzenia będzie zwiększać się o prognozowaną przez Ministerstwo Finansów dynamikę realnych wynagrodzeń brutto w gospodarce narodowej.</p> |
|--|---|

### 8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

X nie dotyczy

|  |  |
|--|--|
| Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności)  | <input checked="" type="checkbox"/> tak<br><input type="checkbox"/> nie<br><input type="checkbox"/> nie dotyczy  |
| <input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów<br><input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur<br><input type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy<br><input type="checkbox"/> inne: | <input checked="" type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów<br><input type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur<br><input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy<br><input type="checkbox"/> inne: |
| Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.   | <input checked="" type="checkbox"/> tak<br><input type="checkbox"/> nie<br><input type="checkbox"/> nie dotyczy  |

Komentarz: W przypadku wprowadzenia stawki godzinowej dla umów zlecenia lub umów o świadczenie usług, o których mowa w ustawie, w niektórych przypadkach nastąpi zwiększenie obciążeń regulacyjnych w postaci konieczności dokonywania czynności związanych z potwierdzaniem liczby godzin wykonania zlecenia lub usługi oraz przechowania związanej z tym dokumentacji. Strony mogą swobodnie zdecydować o sposobie potwierdzenia liczby godzin pracy, dlatego też nie musi się to wiązać z dodatkowymi obciążeniami.

### 9. Wpływ na rynek pracy

- 1) Z uwagi na brak analiz dotyczących funkcjonowania dotychczasowych rozwiązań w zakresie korzystania z możliwości stosowania obniżonej stawki minimalnego wynagrodzenia, brak jest możliwości dokonania oceny projektowanej regulacji w zakresie rezygnacji z możliwości stosowania tzw. sub-minimum. W wyniku podwyższenia wynagrodzenia minimalnego osób w pierwszym roku pracy, część z osób wchodzących na rynek pracy może doświadczyć trudności ze znalezieniem zatrudnienia.
- 2) Jednak należy mieć na uwadze, że na zatrudnienie wpływa szereg czynników, nie tylko poziom wynagrodzenia minimalnego. W szczególności, działania podejmowane przez Rząd RP w celu zwiększenia zatrudnienia osób młodych (np. refundacja wynagrodzeń) będą przyczyniać się do zmniejszenia negatywnych efektów. Wzrost płacy minimalnej oznaczać będzie także wzrost siły nabywczej gospodarstw domowych, co może pozytywnie wpłynąć na popyt na pracę.
- 3) To, który z efektów będzie przeważał, zależy od wielu czynników: sytuacji makroekonomicznej kraju, elastyczności rynku pracy, stopnia ochrony pracowników przed zwolnieniami itp. Nie ma badań, które w jednoznaczny sposób przedstawiłyby dokładny wpływ zmiany poziomu płacy minimalnej na rynek pracy. Jednakże istnieją przesłanki, że zbyt gwałtowne – niedostosowane m.in. do tempa wzrostu gospodarczego – podniesienie minimalnego wynagrodzenia, może niekorzystnie oddziaływać na gospodarkę, przyczyniając się do powstania ryzyka wystąpienia inflacji, spadku zatrudnienia lub wzrostu bezrobocia, w szczególności wśród osób wykonujących pracę o niskiej produktywności. Obecna sytuacja ekonomiczna Polski pozwala na zrównoważone podniesienie płacy minimalnej, współmierne do dynamiki wzrostu gospodarczego i spadku bezrobocia. Dlatego przyjęto, że proponowany poziom minimalnego wynagrodzenia wynikający z likwidacji sub-minimum nie powinien mieć negatywnego przełożenia na rynek pracy. Co więcej, może zachęcić obywateli do podejmowania zatrudnienia.
- 4) Wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej za pracę wykonywaną w ramach umów zlecenia i umów o świadczenie usług powinno spowodować zmniejszenie skali zjawiska wykonywania pracy na podstawie takich umów, przy jednoczesnym wzroście udziału osób pracujących na podstawie umowy o pracę wśród pracujących ogółem. Nie można jednak wykluczyć niewielkiego wzrostu rozmiarów szarej strefy ze względu na chęć uniknięcia wzrostu kosztów pracowniczych. Również obecnie zdarzają się przypadki, gdy umowa (umowa o pracę, umowa zlecenia lub umowa o świadczenie usług) podpisywana jest tylko dla niewielkiego zakresu wykonywanej pracy, natomiast część rozliczenia dokonywana jest nieoficjalnie; proponowane zmiany nie zlikwidują łamania prawa w tym zakresie.

### 10. Wpływ na pozostałe obszary

|  |  |   |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> środowisko naturalne<br><input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny<br><input type="checkbox"/> inne: | <input type="checkbox"/> demografia<br><input type="checkbox"/> mienie państwowe | <input type="checkbox"/> informatyzacja<br><input type="checkbox"/> zdrowie |
|--|--|---|



|   |             |
|---|-------------|
| Omówienie wpływu  | Nie dotyczy |
| <b>11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego</b>  |             |
| Przewidywany termin wejścia w życie przepisów ustawy – 1 stycznia 2017 r., z wyjątkiem przepisów dotyczących: zmian o charakterze dostosowawczym wynikających z wprowadzenia minimalnej stawki godzinowej dla określonych umów cywilnoprawnych (definicja minimalnej stawki godzinowej, zmiany w niektórych innych ustawach, przepis nakładający na Prezesa Rady Ministrów obowiązek ogłoszenia, do dnia 30 września 2016 r., wysokości minimalnej stawki godzinowej obowiązującej w 2017 r. oraz przepisy dotyczące możliwości negocjowania umów zawartych przed dniem 1 września 2016 r.), które wejdą w życie z dniem 1 września 2016 r. |             |
| <b>12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?</b>  |             |
| Ocena skuteczności regulacji w zakresie wprowadzenia minimalnej stawki godzinowej za pracę będzie przeprowadzona z wykorzystaniem danych GUS na temat liczby osób pracujących na podstawie umowy zlecenia oraz osób samozatrudnionych świadczących usługi, a także – udziału takich osób wśród pracujących ogółem. W szczególności analiza prowadzona będzie w oparciu o dane BAEL oraz opracowania GUS na temat skali zjawiska pracy w nietypowych formach zatrudnienia.   |             |
| <b>13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)</b>   |             |
| Nie dotyczy.  |             |

## **Raport z konsultacji publicznych oraz opiniowania projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw**

Na podstawie art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. poz. 1414, z późn. zm.) z chwilą skierowania *projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw* do uzgodnień, konsultacji publicznych oraz opiniowania, ww. projekt ustawy został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Jednocześnie zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. poz. 979, z późn. zm.) projekt ustawy został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie Rządowego Centrum Legislacji w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

Projekt ustawy był dwukrotnie poddawany konsultacjom publicznym i opiniowaniu (skierowanie 19 stycznia 2016 r. i 18 marca 2016 r.).

Projekt ustawy został przekazany do opinii następującym partnerom społecznym:

- 1) na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881) do:
  - a) Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych
  - b) Forum Związków Zawodowych,
  - c) NSZZ „Solidarność”,
- 2) na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2015 r. poz. 2029) do:
  - a) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej,
  - b) Konfederacji „Lewiatan”,
  - c) Związku Rzemiosła Polskiego,
  - d) Business Centre Club – Związku Pracodawców.
- 3) Ponadto, projekt został poddany konsultacjom publicznym w ramach których został przesłany do: Stowarzyszenia Prawa Pracy, Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami, Naczelnej Rady Zrzeszeń Handlu i Usług, Krajowej Izby Gospodarczej, Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia, Polskiego Forum HR, Polskiej Izby Handlu, Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce, Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości, Mazowieckiej Izby Rzemiosła i Przedsiębiorczości, Polskiej Fundacji Społeczeństwa Przedsiębiorczego, Polskiego Instytutu Myśli Gospodarczej, Stowarzyszenia Inicjatyw Społeczno – Ekonomicznych, Centrum Analiz Społeczno – Ekonomicznych, Warszawskiego Instytutu Studiów Ekonomicznych, Fundacji Rozwoju Ekonomii Społecznej, NSZZ Rolników Indywidualnych „Solidarność”, Krajowego Związku Zawodowego Rolników, Kółek i Organizacji Rolniczych, OPZZ Rolników i Organizacji Rolniczych, Związku Zawodowego Centrum Narodowe Młodych Rolników, Federacji

Związków Pracodawców – Dzierżawców i Właścicieli Rolnych, Związku Zawodowego Pracowników Rolnictwa w RP, Związku Zawodowego Rolnictwa „SAMOOBRONA”, Związku Sadowników RP, Krajowej Rady Izb Rolniczych, Krajowej Rady Spółdzielczej, Centrum Przewodnictwa Tatrzańskiego, Federacji Stowarzyszeń Przewodnickich, Izby Turystyki RP, Polskiej Federacji Pilotażu i Przewodnictwa, Polskiej Izby Turystyki, Polskiej Izby Turystyki Młodzieżowej, Polskiego Związku Organizatorów Turystyki, Polskiego Stowarzyszenia Pilotów Wycieczek Zagranicznych w Warszawie, Polskiego Towarzystwa Turystyczno-Krajoznawczego, Ogólnopolskiego Konwentu Agencji Pracy, Polskiej Izby Ochrony, Polskiego Stowarzyszenia Pracowników Ochrony, Fundacji Rozwoju Rynku Finansowego, Fundacji Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego, Fundacji Kaleckiego, Związku Przedsiębiorców i Pracodawców, Stowarzyszenia Inspektorów Pracy RP, Fundacji Małych i Średnich Przedsiębiorstw, Stowarzyszenia na Rzecz Niepełnosprawnych SPES, Stowarzyszenia na Rzecz Chorych Długotrwale Unieruchomionych "Niebieski Parasol".

W trybie art. 7 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. poz. 1414, z późn. zm.) jeden podmiot zgłosił zainteresowanie pracami nad projektem rozporządzenia, tj. firma Profi Credit Polska S.A. z Bielska-Białej.

Projekt ustawy został skierowany również do zaopiniowania przez Radę Dialogu Społecznego na podstawie art. 5 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2015 r. poz.1240). Projekt ustawy był przedmiotem prac zespołu problemowego do spraw budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych Rady Dialogu Społecznego, który wyraził pozytywną opinię do projektu ustawy. Strona pracowników i strona pracodawców wypracowały wspólne stanowisko (*Uchwała nr 9 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego z dnia 7 kwietnia 2016 r. w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw z dnia 18 marca 2016 r.*).

W wyniku uwag i opinii skierowanych do projektu z dnia 18 marca 2016 r. w ramach procesu konsultacji i opiniowania, została wypracowana kolejna wersja projektu, uwzględniająca w szczególności wyniki prac partnerów społecznych prowadzonych w ramach Rady Dialogu Społecznego, które znalazły swój wyraz w *Uchwale nr 9 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego z dnia 7 kwietnia 2016 r. w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw z dnia 18 marca 2016 r.*

## Omówienie wyników przeprowadzonych konsultacji publicznych i opiniowania

### projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw

| Lp. | Podmiot  | Przedstawione stanowisko do projektu  | Stanowisko resortu  |
|-----|--|---|---|
| 1.  | <p><b>Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych</b></p> | <p>Dnia 7 kwietnia 2016 roku, w wyniku rokowań prowadzonych w Radzie Dialogu Społecznego, strony pracowników i pracodawców przyjęły Uchwałę Nr 9 w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz o zmianie niektórych innych ustaw z dnia 18 marca 2016 r. Osiągnięty kompromis obejmuje z jednej strony zgodę na wprowadzenie od dnia 1 stycznia 2017 roku przepisów ustanawiających obowiązek wypłaty godzinowej stawki minimalnego wynagrodzenia z drugiej zaś zgodę na waloryzację od dnia 1 stycznia 2017 roku określonej w art. 7 projektu ustawy stawki minimalnego wynagrodzenia oraz na wyłączenie dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej z wynagrodzenia pracownika.</p> <p>Pragnę podkreślić, że powyższe zapisy mają ze sobą ścisły związek i należy je traktować łącznie. Był to warunek, który OPZZ postawiło w trakcie prowadzonych negocjacji w Radzie Dialogu Społecznego. Jak wiadomo bowiem Pani Minister OPZZ od samego początku prac nad projektem przedmiotowej ustawy proponowało ustanowienie godzinowej stawki płacy minimalnej w wysokości 15 zł, wskazując, że sytuacja prawna i ekonomiczna pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych jest odmienna od sytuacji osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Osoby pracujące na podstawie umów cywilnoprawnych muszą bowiem ponosić dodatkowe koszty, których nie poniosłyby w sytuacji gdyby istniał stosunek pracy np.: delegacji, zakupu odzieży ochronnej i narzędzi czy wykonywania badań lekarskich. Jednak mając na uwadze możliwość osiągnięcia porozumienia w tak ważnej dla pracujących i rynku pracy sprawie oraz cel, który przyświecał partnerom społecznym w trakcie prowadzonych rokowań OPZZ uznało, że możliwy jest kompromis w tej kwestii.</p> <p>Niezależnie od powyższego OPZZ zgłasza poniższe uwagi.</p> <p>1) W art. 1 pkt 10 projektu ustawy dotyczącym dodawanego art. 8b ust. 3 OPZZ proponuje wprowadzenie zasady, że przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna potwierdza, w formie pisemnej, przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi, ustalenia co do sposobu potwierdzenia liczby godzin wykonywania zlecenia lub usługi przed rozpoczęciem wykonania zlecenia lub</p> | <p>Regulacje zawarte w projektowanej ustawie zostały opracowane z uwzględnieniem wspólnego stanowiska strony pracowników i strony pracodawców, zawartego w Uchwale nr 9 Rady Dialogu Społecznego z dnia 7 kwietnia 2016 r. w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw z dnia 18 marca 2016 r.</p> <p>Odnosząc się do uwag przedstawionych przez OPZZ należy uznać, że projektowana regulacja w większości uwagi te uwzględniła.</p> <p>Przedmiotowy projekt ustawy przewiduje m.in. wprowadzenie obowiązków dotyczących zapewnienia minimalnej stawki godzinowej dla określonych umów cywilnoprawnych - od dnia 1 stycznia 2017 r. Wysokość tej stawki w roku 2017 ustala się w kwocie wynikającej ze zwaloryzowania kwoty 12 zł o wskaźnik powstały z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonej na rok 2017 przez wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującą w roku 2016.</p> <p>W odniesieniu do kwestii dotyczącej terminu, w jakim powinno nastąpić potwierdzenie przez zleceniodawcę sposobu potwierdzania liczby godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usług projekt przewiduje, że czynność ta będzie dokonywana przed rozpoczęciem wykonania zlecenia lub świadczenia usług – co odpowiada treści zgłoszonego postulatu OPZZ.</p> |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | <p>świadczenia usług, analogicznie do rozwiązań zaproponowanych w projekcie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (druk nr 298), których celem jest likwidacja tzw. syndromu pierwszej dniówki.</p> <p>2) W art. 7 projektu ustawy OPZZ proponuje skrócenie do dnia 31 grudnia 2016 roku wskazanego w projekcie ustawy okresu obowiązywania minimalnego wynagrodzenia w wysokości 12 zł (tj. do dnia 31 grudnia 2017 roku) oraz zwiększenie jego wysokości na rok 2017, stosownie do treści cytowanej na wstępie Uchwały Nr 9 Rady Dialogu Społecznego.</p> <p>3) W art. 6 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę OPZZ proponuje wprowadzenie normy prawnej, zgodnie z którą dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej nie będzie uwzględniany przy obliczaniu wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.</p> <p>4) Zauważamy, że zwiększeniu uprawnień inspekcji pracy w zakresie sprawowania nadzoru i kontroli nad przestrzeganiem przepisów dotyczących wypłacania minimalnej stawki godzinowej powinno towarzyszyć znaczące w porównaniu z latami ubiegłymi wzmocnienie Państwowej Inspekcji Pracy, zarówno w wymiarze finansowym, jak i organizacyjnym. Przede wszystkim jednak niezbędne jest równoczesne znowelizowanie przepisów ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2015 r. poz. 584), w taki sposób, aby wyłączyć spod jej przepisów kontrolę działalności gospodarczej przedsiębiorców prowadzoną na podstawie ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 640). Nikt nie powinien mieć żadnych wątpliwości, że inspekcja pracy nie ma obowiązku uprzedzania przedsiębiorcy o zamiarze przeprowadzenia czynności kontrolnych.</p> <p>5) OPZZ pozytywnie ocenia propozycję zniesienia zróżnicowania minimalnego wynagrodzenia za pracę ze względu na staż pracy. Obowiązujący przepis należy uznać za niekonstytucyjny, ponieważ zezwalając na wypłacanie pracownikom wynagrodzenia stanowiącego 80% płacy minimalnej w pierwszym roku pracy dyskryminuje tych pracowników i narusza zasadę równości.</p> <p>6) Pozytywnie opiniujemy także przyznanie Radzie Dialogu Społecznego ważnej roli w ustalaniu wzrostu godzinowej stawki płacy minimalnej, o co wnioskowało OPZZ w trakcie prac nad projektem przedmiotowej ustawy w wersji z dnia 15 stycznia 2016 roku. Dzięki temu zaproponowana w projekcie ustawy stawka minimalnego wynagrodzenia będzie mogła wzrosnąć już od 1 stycznia 2017 roku w wyniku negocjacji prowadzonych w Radzie Dialogu Społecznego.</p> | <p>Zgodnie z wypracowanym wspólnym stanowiskiem strony społecznej, projekt ustawy przewiduje również poszerzenie katalogu składników wynagrodzenia nie podlegających uwzględnieniu przy obliczaniu wynagrodzenia pracownika, którego wysokość jest następnie porównywana z obowiązującą wysokością minimalnego wynagrodzenia za pracę, poprzez wskazanie, że przy obliczaniu minimalnego wynagrodzenia nie uwzględnia się dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej.</p> <p>Ponadto, w związku z poszerzeniem kompetencji kontrolnych PIP, w OSR przewiduje się zabezpieczenie dodatkowych środków finansowych dla tego organu. Jednocześnie należy zaznaczyć, że ewentualna zmiana przepisów ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej, wykracza poza cel projektowanej ustawy i powinna być przedmiotem odrębnej dyskusji.</p> |
|--|---|---|

|    |   |  |  |
|----|---|--|--|
|    |   | <p>Przedstawiając powyższe uwagi zwracam się do Pani Minister z wnioskiem o ich uwzględnienie w toku dalszych pracy legislacyjnych, jak również o uszanowanie przez stronę rządową trudnego kompromisu, który został osiągnięty w trakcie wielogodzinnych negocjacji prowadzonych w Radzie Dialogu Społecznego.</p>  |  |
| 2. | <p><b>Związek Rzemiosła Polskiego</b></p> | <p>Związek Rzemiosła Polskiego przedstawia następujące stanowisko do tego projektu:</p> <p>Po pierwsze wyrażamy zadowolenie, że brzmienie przepisu art. 8b, w którym określono sposób dokumentowania (potwierdzania) liczby przepracowanych godzin przez wykonujących zlecenie lub świadczących usługi zostało zmienione w kierunku zaproponowanym, m.in. przez Związek Rzemiosła Polskiego, czyli co do zasady, poprzez przedłożenie pisemnej informacji o liczbie przepracowanych godzin, w miejsce obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy.</p> <p>Związek Rzemiosła Polskiego generalnie poparł propozycje zmian zgłoszonych do projektu ustawy zaproponowanych w <i>Stanowisku strony pracowników i strony pracodawców Zespołu problemowego ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych Rady Dialogu Społecznego</i> prezentowanym na posiedzeniu Rady Dialogu Społecznego w dniu 7 kwietnia br., z jednym wyjątkiem, ale dotyczącym problemu zasadniczego, bo wnioskowanej poprawki art. 8a) ust. 1 ustalającego krąg podmiotów, których regulacja stawki godzinowej obejmuje.</p> <p>Propozycja brzmienia art. 8a) ust.1 zaprezentowana w ww. <i>stanowisku</i> prowadzi do tego, że z rygorów stawki godzinowej będą tylko zwolnieni wszyscy ci, którzy jednocześnie sami decydują o miejscu i czasie pracy i otrzymują wynagrodzenie oparte na systemie prowizyjnym. Z punktu widzenia pracodawców, jest to rozwiązanie zawężające w stosunku do projektu rządowego, choćby dla świadczących niektóre rodzaje usług, jako jednoosobowe podmioty gospodarcze. Całkowicie samodzielny zleceniobiorca, czy tym bardziej świadczący usługi, nawet jeśli będzie samodzielnie ustalał miejsce i czas pracy tylko dlatego, że nie będzie wynagradzany w systemie prowizyjnym zostanie objęty regulacją stawki godzinowej. Przykładowo, jednoosobowe firmy budowlane, samodzielne gospodarzo, które wykonują usługi na rzecz innych firm budowlanych, na podstawie przepisu zaproponowanego w przywołanym stanowisku będą już podlegały zasadom stawki godzinowej, w tym informacjom o liczbie przepracowanych godzin, tylko dlatego że nie otrzymują wynagrodzenia w formie prowizyjnej. Podczas gdy na podstawie przepisu zaproponowanego w rządowym projekcie ustawy, osoby te jeśli spełnią łącznie warunek, że miejsce i czas pracy wyznaczy im zlecający, to tylko wówczas będą podlegały regulacjom stawki godzinowej. I to jest chyba rozwiązanie</p> | <p>Regulacje zawarte w projektowanej ustawie zostały opracowane z uwzględnieniem wspólnego stanowiska strony pracowników i strony pracodawców, zawartego w <i>Uchwale nr 9 Rady Dialogu Społecznego z dnia 7 kwietnia 2016 r. w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw z dnia 18 marca 2016 r.</i></p> <p>Uwzględniając intencje strony społecznej zawarte w ww. stanowisku, w aktualnej wersji projektu (wypracowanej w wyniku prowadzonych uzgodnień i konsultacji) przyjęto, że rozwiązania dotyczące stosowania minimalnej stawki godzinowej miałyby zastosowanie do umów zlecenia (art. 734 Kodeksu cywilnego) oraz umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu (art. 750 Kodeksu cywilnego), wykonywanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi na rzecz przedsiębiorcy albo na rzecz innej jednostki organizacyjnej, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności – z wyłączeniem m.in. umów, w których o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi, a przysługujące mu wynagrodzenie jest uzależnione wyłącznie od rezultatu wykonania zlecenia lub świadczenia usług.</p> |

|    |   |  |   |
|----|---|--|---|
|    |   | <p>bardziej racjonalne, bo te dwa czynniki w największym stopniu decydują o zależności osoby wykonującej zlecenie lub samozatrudnionej.</p> <p>W związku z powyższym. uwzględniając wnioski przyjęte w ww. <i>Stanowisku</i>, a także mając na uwadze inne sytuacje związane z osobistym świadczeniem usług przez podmioty gospodarcze - Związek Rzemiosła Polskiego proponuje pozostawienie nowego art. 8a ust. 1 w brzmieniu zaproponowanym w projekcie rządowym oraz jednocześnie dodanie ust. 2:</p> <p>„Art.8a1. W przypadku umów, o których mowa w art.734 i 750 Kodeksu cywilnego, wykonywanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi <b>w miejscu i czasie wyznaczonym przez przedsiębiorcę</b> albo inną jednostkę organizacyjną wysokość minimalnego wynagrodzenie za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, niezależnie do sposobu ustalenia wynagrodzenia nie może być niższa niż ustalona zgodnie z art. 2 ust. 3a-5. „</p> <p>„2. Zasada wyrażona w ust. 1 nie ma zastosowania do sytuacji kiedy przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi sam decyduje o miejscu i czasie wykonywania zlecenia lub świadczenia usługi i otrzymuje wynagrodzenie oparte wyłącznie na systemie prowizyjnym.”</p> <p>Zaproponowane w projekcie ustawy dotychczasowe ust.2-6 otrzymają numerację 3-7.</p> <p>Jednocześnie wnioskujemy o uwzględnienie powyższej zmiany w kolejnych przepisach, które przywołują art. 8a).</p> <p>Propozycję zmiany art. 8a) uzasadniamy następująco: Zaproponowane brzmienie art. 8a) będzie jednocześnie zgodne z wcześniejszym zapisem rządowego projektu, czyli że regulacja godzinowej stawki obejmie zlecenie i umowy o świadczenie usług, gdzie łącznie miejsce i czas pracy wyznacza zlecający.</p> <p>Jednocześnie, poprzez dodanie ust. 2 - z przepisów ustawy zostaną wyłączone umowy gdzie wynagrodzenie ustalane jest wyłącznie prowizyjnie i o miejscu i czasie wykonywania pracy decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi. Tym samym przepis zostanie doprecyzowany, tak aby nie było wątpliwości, czy regulacjom tej ustawy podlegają umowy mieszane, tj. łączące warunki wynagrodzenia w systemie godzino-prowizyjnym (np. telefoniczna obsługa sprzedaży).</p> |   |
| 3. | <p><b>Forum Związków Zawodowych</b></p> | <p>W odniesieniu do przesłanego do partnerów społecznych działających w ramach Rady Dialogu Społecznego, projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw, wskazuję, że proponowane rozwiązania należy co do zasady ocenić pozytywnie, jako zapewniające minimalne wynagrodzenie osobom zatrudnionym na podstawie umów zlecenia oraz umów</p>   | <p>Regulacje zawarte w projektowanej ustawie zostały opracowane z uwzględnieniem wspólnego stanowiska strony pracowników i strony pracodawców, zawartego w <i>Uchwale nr 9 Rady Dialogu Społecznego z dnia 7 kwietnia 2016 r.</i></p> |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <p>usługowych, które coraz częściej zastępują umowy o pracę.</p> <p><b><u>Uwagi ogólne</u></b><br/> Ustawa miała doprowadzić do wprowadzenia minimalnej stawki wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, zastępujących coraz częściej zatrudnienie pracownicze. Popierając takie rozwiązanie wobec wskazanej grupy zatrudnionych, którzy do tej pory pozbawieni byli ochrony prawnej.</p> <p><b><u>Uwagi szczegółowe</u></b><br/> <b><u>1 Art. 1 projektu:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>dot. art. 1 pkt. 1c) ustawy</u> – zarówno w lit. a) jak i b) wskazane byłoby podkreślenie osobistego charakteru wykonania zlecenia lub świadczenia usług – stąd także proponuję zamianę „przyjęcia zlecenia” na „wykonanie zlecenia”</li> <li>• <u>dot. art. 2 ust. 3a) ustawy</u> – proponuję wskazać wprost, iż wzrost następuje o wielkość procentową, jak wskazano w uzasadnieniu ustawy,</li> <li>• <u>art. 8a ustawy:</u><br/> <u>ust. 1</u> – „wykonywanie zlecenia lub świadczenie usługi w miejscu i czasie wyznaczonym przez przedsiębiorcę” jest pojęciem nieprecyzyjnym. Czy „wyznaczenie” będzie także mieć miejsce w przypadku uzgodnienia przez strony w umowie wspólnie miejsca i czasu jej świadczenia, lub też gdy czas i miejsce wynika z istoty świadczonej usługi, a nie wprost wyznaczenia przez przedsiębiorcę?<br/> Zapis ust. 1 w zasadzie wyklucza możliwość ryczałtowego wynagrodzenia w umowie zlecenia (umowie usługowej), co narusza zasadę swobody umów;<br/> <u>Ust. 5</u> - czy układ zbiorowy ma regulować zasady wypłaty wynagrodzenia dla przedsiębiorców lub indywidualnych zleceniodawców?</li> <li>• <u>art. 8b ustawy</u><br/> - <u>ust. 1 – uwagi jak wyżej</u></li> </ul> <p><b><u>2. Art. 2:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <u>Dot. art. 10 ust. 1 pkt. 15a</u> – zakres kontroli szerszy niż regulacja ustawy o minimalnym wynagrodzeniu: kontrola ma obejmować wszelkie usługi typu zlecenie, a nie jedynie „wykonywanie zlecenia lub świadczenie usługi w miejscu i czasie wyznaczonym przez przedsiębiorcę” – co jest przedmiotem regulacji ustawy o minimalnym wynagrodzeniu,</li> <li>○ <u>Dot. art. 13 pkt. 4 – jak wyżej</u></li> </ul> <p><b><u>2 Art. 7</u></b> – obecna redakcja wprowadza regulację minimalnego wynagrodzenia dla wszystkich umów zlecenia i usługowych, a nie tylko umów obejmujących „wykonywanie zlecenia lub świadczenie usługi w miejscu i czasie wyznaczonym przez przedsiębiorcę”. Czy taka jest intencja prawodawcy? Nie wynika to</p> | <p><i>w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw z dnia 18 marca 2016 r.</i></p> <p>Uwzględniając intencje strony społecznej zawarte w ww. stanowisku, w aktualnej wersji projektu (wypracowanej w wyniku prowadzonych uzgodnień i konsultacji) przyjęto, że rozwiązania dotyczące stosowania minimalnej stawki godzinowej miałyby zastosowanie do umów zlecenia (art. 734 Kodeksu cywilnego) oraz umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu (art. 750 Kodeksu cywilnego), wykonywanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi na rzecz przedsiębiorcy albo na rzecz innej jednostki organizacyjnej, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności – z wyłączeniem umów, w których o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi, a przysługujące mu wynagrodzenie jest uzależnione wyłącznie od rezultatu wykonania zlecenia lub świadczenia usług.</p> <p>Kwestia mechanizmu waloryzacji minimalnej stawki godzinowej została doprecyzowana w wyniku prowadzonych uzgodnień i konsultacji. Obecnie przepis dotyczący mechanizmu indeksacji wysokości minimalnej stawki godzinowej otrzymał brzmienie: „Wysokość minimalnej stawki godzinowej jest corocznie waloryzowana o wskaźnik wynikający z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonej na rok następny przez wysokość minimalnego wynagrodzenia obowiązującą w roku, w którym prowadzone są negocjacje.”</p> <p>Odnosząc się do przyjętego w projekcie określenia „przyjmujący zlecenie” należy wyjaśnić, że uwzględniając przedmiot wprowadzanej regulacji (umowy cywilnoprawne) przyjęta terminologia jest</p> |
|--|--|--|



|    |                            |   |   |
|----|----------------------------|---|---|
|    |                            | <p>z uzasadnienia ustawy.</p> <p><b>3. Art. 9</b> – spowoduje znaczne pogorszenie sytuacji finansowej podmiotów publicznych, co może odbić się na wynagrodzeniach i innych warunkach pracy w tych podmiotach.</p> <p>Z powyższych względów, pozytywnie oceniając ustawę jako taką, wskazać trzeba na konieczność doprecyzowania zapisów ustawy w sposób znoszący wątpliwości interpretacyjne.</p> <p>Ustawa wymaga doprecyzowania jej zakresu podmiotowego, aby uniknąć sytuacji, w której stanie się ona realnym, kolejnym ciężarem administracyjnym dla jednoosobowych działalności gospodarczych, których właściciele biorą udział w świadczeniu usług (świadczą je osobiście) – a nie zawsze stanowi to negatywnie oceniane tzw. samozatrudnienie.</p> <p>Ponadto przedmiotowy zakres ustawy, odniesiony do konkretnych umów nazwanych, może być powodem swoistej „migracji” osób na nich zatrudnionych do nowych kategorii umów o charakterze nienazwanym, których projektowana ustawa nie będzie obejmować.</p> | <p>zgodna z terminologią funkcjonującą w przepisach kodeksu cywilnego.</p> <p>W zakresie uprawnień kontrolnych PIP, w obecnym kształcie projekt precyzuje zakres tych uprawnień wskazując, że kontrola dotyczy wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej - zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.</p> <p>W aktualnej wersji projektu zmianie uległa również redakcja przepisów dotyczących wprowadzenia minimalnej stawki godzinowej; obecnie regulacja w tym zakresie przyjmuje brzmienie: „Wysokość minimalnej stawki godzinowej, o której mowa w stawie zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, w 2017 r. ustala się w kwocie wynikającej ze zwaloryzowania kwoty 12 zł o wskaźnik powstały z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonej na rok 2017 przez wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującą w roku 2016; końcowy wynik obliczeń, o których mowa w art. 5, zaokrąglą się do pełnych dziesiątek groszy w ten sposób, że końcówki kwot wynoszące mniej niż 5 groszy pomija się, a końcówki kwot wynoszące 5 i więcej groszy podwyższa się do pełnych dziesiątek”.</p> <p>Celem projektowanej ustawy jest wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej dla umów zlecenia i umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu. Z praktyki stosowania przepisów oraz z działalności PIP wynika, że problemem na rynku pracy jest przede wszystkim stosowanie w szerokim zakresie umów zlecenia.</p> |
| 4. | <b>Związek Pracodawców</b> | Stanowisko Związku zostało zawarte we wspólnym stanowisku strony społecznej Rady Dialogu Społecznego, które znalazło wyraz w <i>Uchwale nr 9 Rady Dialogu</i>   | Regulacje zawarte w projektowanej ustawie zostały opracowane z uwzględnieniem wspólnego   |

|    |   |   |  |
|----|---|---|--|
|    | <b>Business Centre Club</b>                                       | <i>Spolecznego z dnia 7 kwietnia 2016 r. w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw z dnia 18 marca 2016 r.</i>  | stanowiska strony pracowników i strony pracodawców, zawartego w <i>Uchwale nr 9 Rady Dialogu Społecznego z dnia 7 kwietnia 2016 r. w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw z dnia 18 marca 2016 r.</i><br><br>Szczegółowe stanowisko wobec <i>Uchwały</i> zostało przedstawione w odrębnym dokumencie.   |
| 5. | <b>Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej</b> | <p>Według projektodawców celem ustawy jest „(...) uzyskanie pozytywnej zmiany na rynku pracy poprzez przeciwdziałanie nadużywaniu umów cywilnoprawnych oraz wprowadzenie ochrony osób otrzymujących wynagrodzenie na najniższym poziomie. W praktyce dochodzi bowiem do sytuacji, w których osoba wykonująca pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej ma ustaloną stawkę godzinową na poziomie znacznie niższym od minimalnego wynagrodzenia przysługującego za pracę w ramach stosunku pracy. Umowy cywilnoprawne często zastępują stosunek pracy stając się praktyką mającą na celu obniżenie kosztów zatrudnienia.” Wobec powyższego zgodnie z przedłożonym projektem „(...) proponuje się dokonanie zmian polegających na wprowadzeniu do obecnego systemu prawnego minimalnej stawki godzinowej dla osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia oraz umowy o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu (art. 734 i 750 Kodeksu cywilnego).”</p> <p>Zaproponowane zmiany bardzo istotnie ingerują w przepisy <i>ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, ale również w przepisy ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy</i>. Podkreślić należy, że ingerencja ta wydaje się być uzasadniona przede wszystkim dokonującymi się wciąż przeobrażeniami na rynku pracy. Przekonanie o tym, że świadczenie pracy jest realizowane przez osoby świadczące pracę wyłącznie na podstawie stosunku pracy nie znajduje żadnego uzasadnienia. Podkreślić należy, że grupa osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz w ramach prowadzonej działalności gospodarczej stanowi istotną część świadczeniodawców i wykonawców pracy. Podobnie nie znajduje racjonalnego uzasadnienia teza o przydawaniu ochrony pracy ze strony Rzeczypospolitej Polskiej wyłącznie osobom zatrudnionym na podstawie stosunku pracy. Nadmienić również należy, że na gruncie obowiązujących przepisów prawnych ochrona warunków pracy jest zapewniona również osobom świadczącym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, aczkolwiek wyłącznie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Stąd też poszerzenie prawnej ochrony pracy dla osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych o poziom minimalnego</p> | <p>Celem projektowanej ustawy jest wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej dla umów zlecenia oraz umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu. Z praktyki stosowania przepisów oraz z działalności PIP wynika, że problemem na rynku pracy jest przede wszystkim stosowanie w szerokim zakresie umów zlecenia. Umowy zlecenia oraz umowy o świadczenie usług, podobnie jak umowy o pracę, są umowami starannego działania. Natomiast w przypadku umowy o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania określonego dzieła o charakterze materialnym lub niematerialnym - niezależnie od czasu oraz wysiłku, który w pracę nad nim zostanie włożony. Istota umowy o dzieło jest inna, tak więc nie należy ingerować w tego typu stosunki prawne.</p> <p>Odnosząc się natomiast do propozycji poszerzenia katalogu wyłączeń z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę, należy wyjaśnić, że minimalne wynagrodzenie nie ma charakteru wyłącznie wynagrodzenia zasadniczego. Jest to łączne wynagrodzenie pracownika za nominalny czas pracy w danym miesiącu, a więc poza wynagrodzeniem zasadniczym obejmuje inne składniki wynagrodzenia i świadczenia pracownicze zaliczone do wynagrodzeń osobowych, w tym premie, nagrody i dodatki do wynagrodzenia jak np.: dodatek za staż pracy. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dostrzega potrzebę modyfikacji</p> |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <p>wynagrodzenia za wykonaną pracę postrzegać należy jako krok we właściwym kierunku. Nadmienić należy również, że na gruncie obowiązującej Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej objęcie osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych znajduje swoje prawne podstawy. Otóż zgodnie z art. 65 ust. 4 Ustawy zasadniczej, cyt. „Minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę lub sposób ustalania tej wysokości określa ustawa”. Powyższe oznacza, że obywatelowi zagwarantowano rangą normy konstytucyjnej prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę, nie ograniczając tego prawa wyłącznie do grupy osób świadczących pracę na podstawie stosunku pracy.</p> <p>Opiniując przedłożony projekt należy wskazać, że zawiera on wiele rozwiązań prawnych które niewątpliwie zasługują na uznanie i pozytywną ocenę, stąd też <b>Stowarzyszenie pozytywnie opiniuje przedmiotowy projekt, zgłaszając jednak postulat wprowadzenia w projekcie kilku zmian, mających na celu zwiększenie skuteczności działania inspektorów pracy Państwowej Inspekcji Pracy.</b></p> <p><u>Propozycję zakładającą likwidację możliwości ustalania prawa do wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pierwszym roku pracy w wysokości 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę, należy ocenić pozytywnie.</u> Taka ocena jest podyktowana tym, że obecny stan prawny może być uznany za dyskryminujący w świetle przepisów art. 18(3c) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy, a także w świetle przepisów ustawy z dnia 03 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Założenie, że obniżenie wynagrodzenia minimalnego ma ułatwiać wchodzenie nowych pracowników na rynek pracy, poprzez obniżenie prawa do wynagrodzenia nie jest rozwiązaniem właściwym. Ów postulat motywowania pracodawców do zatrudniania pracowników po raz pierwszy podejmujących pracę, można osiągnąć poprzez zmniejszenie zobowiązań publicznoprawnych, np. w postaci składek na Fundusz Pracy, ubezpieczenia społecznego czy zobowiązań podatkowych. Przenoszenie tej działalności “motywującej” na pracowników, którzy otrzymywaliby 80% stawki minimalnej, tj. w 2016 r. jedynie 1480,00 zł brutto tj. 1097,15 zł netto (!), a są osobami rozwijającymi się i rozpoczynającymi aktywność życiową jest daleko niesprawiedliwe nie realizuje obowiązku Państwa dbałości o rozwój i politykę prorodziną.</p> <p>Zasadnicza zmiana w obowiązującej ustawie o minimalnym wynagrodzeniu zakłada ustalenie wysokości minimalnego wynagrodzenia za wykonanie zlecenia lub świadczenie usług na poziomie 12 zł na godzinę - do końca 2017 r. oraz wprowadzenie swoistych algorytmów ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę w kolejnych latach. Obejmuje ona osoby świadczących pracę na podstawie umów</p> | <p>obecnego zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę, w celu zapewnienia bardziej sprawiedliwego i przejrzystego kształtu tego wynagrodzenia; jednym z rozważanych aspektów są zmiany polegające na etapowym wyłączeniu poszczególnych składników wynagrodzenia z kategorii wynagrodzenia minimalnego. Analizując różne warianty takiego rozwiązania brane są pod uwagę, m.in. obligatoryjne dodatkowe skutki finansowe dla pracodawców, wpływ na finanse publiczne oraz na rynek pracy.</p> <p>Niezależnie od powyższego, w opinii MRPiPS, przez wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (które nie jest ujmowane przy ustalaniu minimalnego wynagrodzenia za pracę), należy rozumieć łączną kwotę wypłat za godziny nadliczbowe, w tym również przysługujący z tego tytułu dodatek.</p> <p>Realizacji celu projektowanej ustawy towarzyszy poszerzenie kompetencji kontrolnych PIP o przeprowadzanie czynności kontrolnych również w odniesieniu do wprowadzanej gwarancji minimalnego wynagrodzenia dla określonych umów cywilnoprawnych. Nie jest celem ustawy zmiana dotychczasowych zasad prowadzenia czynności kontrolnych, lecz ich poszerzenie o element wprowadzany projektowaną regulacją.</p> <p>Proponowane dodatkowe zmiany w przepisach <i>ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy</i> wykraczają poza cel projektowanej ustawy i powinny być przedmiotem odrębnej dyskusji.</p> |
|--|--|--|

zlecenie lub świadczącej usługi tudzież osoby fizycznej świadczącej usługi osobiście lub przyjmującej zlecenie jako prowadzącej działalność gospodarczą. Wyraźnie zamiarem projektodawców jest objęcie ochroną prawną osób które świadczą pracę na podstawie umów zlecenia jak również umów o świadczenie usług.

Zasadniczą wątpliwość w ocenie opiniujących budzi fakt, że projekt nie obejmuje osób świadczących pracę na podstawie umów o dzieło normowanych w art. 627 i nast. ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeksu cywilnego. Wątpliwość ta wynika z faktu, że wielu wykonawców pracy podejmuje się jej świadczenia właśnie na tej podstawie. Praca realizowana w ten sposób również może być ewidencjonowana przez wykonawcę dzieła i stanowić podstawę rozliczenia prawa danej osoby do wynagrodzenia ustalonego co najmniej na poziomie minimalnym. Pominięcie umów o dzieło przez Ministerstwo może prowadzić do działań omijających przepisy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę przynależnym osobom świadczącym pracę na podstawie umów zleceń i umów o świadczenie usług poprzez zawieranie, również popularnych, umów o dzieło. Ministerstwo nie przedstawiło w uzasadnieniu do projektu powodów wyłączenia umów o dzieło z tej regulacji. Stąd też postulat Stowarzyszenia aby prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę przyznać również i tym osobom, tj. świadczącym pracę na podstawie umów o dzieło. Rozwiązanie prawne zakładające prowadzenie ewidencji czasu przepracowanych godzin jest niewątpliwie konieczne i potrzebne, zwłaszcza że oprócz stawek godzinowych, tygodniowych i miesięcznych zdarzają się stawki tzw. ryczałtowe, które są ustalone na cały czas trwania umowy. Przykładowo stawka 5000,00 zł za realizację zlecenia trwającego przez 6 miesięcy. Wówczas ustalenie ile faktycznie dana osoba przepracowała w ciągu tych 6 miesięcy będzie możliwe wyłącznie na podstawie zestawienia godzin.

Zgodnie z założeniem ustawodawcy wykroczeniem będzie niewypłacenie stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę osobie zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej, ale i nie prowadzącej zestawienia godzin wykonywanej pracy.

Celem zwiększenia skuteczności działania Państwowej Inspekcji Pracy postulujemy, aby w treści art 6 ustawy zmieniającej art. 17 par 2 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia zamienić wyrazy “inspektor pracy” na “Państwowa Inspekcja Pracy”. Analogiczne rozwiązanie funkcjonuje z powodzeniem w przypadku innych organów np. Policji, która jest oskarżycielem publicznym dla “wykroczeń powszechnych”. Należy nadmienić, że Państwowa Inspekcja Pracy zatrudnia wielu specjalistów (pracowników merytorycznych), którzy mogą pełnić funkcje oskarżycieli publicznych. Tym samym organy kontrolne – tj. inspektorzy pracy uzyskają możliwość przeprowadzenia większej liczby kontroli, a także

zwiększenia efektywności działań kontrolno-nadzorczych.

W ocenie opiniujących, projektowane zmiany legislacyjne powinny objąć również przeciwdziałanie patologicznym naruszeniom prawa pracy polegającym na wliczaniu do minimalnego wynagrodzenia za pracę wszelkich możliwych dodatków. Obecnie obowiązujący stan prawny (art. 6 ust. 5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę) zakłada, że przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia minimalnego pracownika nie uwzględnia się: 1) nagrody jubileuszowej, 2) odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy; 3) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Stan taki powoduje, że pracodawcy wliczają do kwoty wypłacanej pracownikom wszelkie inne składniki, tak aby osiągnąć poziom minimalnego wynagrodzenia za pracę i nie być zobowiązany do wyrównania wypłacanego świadczenia do poziomu płacy minimalnej. I tak na skutek obowiązujących przepisów pracodawcy wliczają dodatki za pracę w porze nocnej, dodatki za pracę nadliczbową, dodatki stażowe, ekwiwalenty pieniężne z tytułu niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Sytuacja taka jest wręcz paradoksalna i prowadzi do tego, że pracownik np. świadczący pracę w porze nocnej im dłużej ją świadczy, tym niższą otrzymuje stawkę godzinową za pracę wykonaną ponieważ pracodawca naliczy mu dodatek za pracę w porze nocnej, który uwzględni przy wyliczaniu wynagrodzenia za pracę na poziomie minimalnym. Oto przykład: stawka minimalna w 2016 r. wynosi 1850,00 zł brutto. W miesiącu obejmującym 176 godzin, pracownik świadczący pracę wyłącznie w tzw. porze dziennej tj. od 07 do 21 godziny otrzyma wynagrodzenie minimalne 1850,00, co oznacza że jego godzina pracy "kosztuje-wynosi" 10,51. W takim samym miesiącu tj. obejmującym 176 godzin, pracownik świadczący pracę w porze nocnej (pomiędzy 21 a 7 godziną) w pełnym wymiarze (przez cały miesiąc) otrzyma również 1850,00 zł, jednak na jego wynagrodzenie będzie się składało 1480,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę wykonaną oraz 370,00 zł tytułem dodatku za pracę w porze nocnej. To zaś oznacza, że zwiększona uciążliwość pracy, a taką jest praca w porze nocnej, nie zostanie w istocie nagrodzona dodatkowo – jak przewiduje to art. 151(8) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy, bo prawo do zwiększonego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej zostanie wliczone do kwoty którą ustala się jako poziom minimalnego wynagrodzenia za pracę. W takim przypadku godzina pracy takiego pracownika będzie wynagradzana kwotą 8,41 zł (!). Podobnie rzecz się ma z pracą nadliczbową. O ile bowiem wynagrodzenie za pracę nadliczbową nie jest uwzględniane przy ustaleniu spełnienia poziomu minimalnego wynagrodzenia za pracę, to już dodatki za pracę nadliczbową – zgodnie z zapisami ustawy – mogą być doń wliczane. Nie ma, w ocenie opiniujących racjonalnego uzasadnienia takiego stanu rzeczy i wymaga on natychmiastowej interwencji ustawodawcy. Postulujemy więc zapisanie w art. 6 ustawy o

minimalnym wynagrodzeniu za pracę, że przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia minimalnego pracownika nie uwzględnia się dodatków do wynagrodzenia przysługujących pracownikowi na podstawie przepisów prawa pracy. Względnie o zmianę zakładającą uzupełnienie dotychczasowego art 6 ust. 5 w dotychczasowym brzmieniu o następujące pozycje:

- 4) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 5) dotatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej,
- 6) ekwiwalent pieniężny z tytułu niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego,
- 7) dodatek stażowy.

W kontekście projektowanych zmian w ustawie o Państwowej Inspekcji

Pracy, opiniujący zgłaszają postulaty dokonania zmian w obszarach powiązanych z przedłożonym projektem. Zmiany te, w ocenie Stowarzyszenia, uzasadnione są dbałością i troską o sprawne działanie Urzędu, który realizował będzie nowe odpowiedzialne zadania w obszarze prawnej ochrony prawa do minimalnego wynagrodzenia za pracę osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. I tak:

**1) doprecyzowanie zasad przeprowadzania czynności kontrolnych przez organy Państwowej Inspekcji Pracy;**

Zmiana art. 2 projektu w części dotyczącej art. 24 ust. 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, tak aby otrzymał on brzmienie:

„1. Inspektorzy pracy są uprawnieni do przeprowadzania we wszystkich podmiotach podlegających kontroli, bez uprzedzenia i o każdej porze dnia i nocy, z uwzględnieniem postanowień Konwencji Nr 81 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej inspekcji pracy w przemyśle i handlu :

- 1) kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności stanu bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 2) kontroli przestrzegania przepisów dotyczących legalności zatrudnienia w zakresie, o którym mowa w art. 10 ust. 1 pkt 3 i 4;
- 3) kontroli wypłacania przez podmiot kontrolowany, o którym mowa w art. 13 pkt 4, minimalnego wynagrodzenia przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi oraz udokumentowania potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.”.

**Uzasadnienie:** Proponowana zmiana ma na celu jednoznaczne określenie, że czynności kontrolne są podejmowane z uwzględnieniem przepisów Konwencji Nr 81 Międzynarodowej Organizacji Pracy, co spowoduje wyeliminowanie wątpliwości i

niejasności związanych z podejmowaniem kontroli.

**2) zwiększenie efektywności państwowych inspektorów pracy w zakresie dochodzenia należnych pracownikom świadczeń pieniężnych;**

a) postulujemy w art. 11 pkt. 7 wykreślić wyraz „należnego”, co zmieni zapis ustawie na następujący: „nakazania pracodawcy wypłaty wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu.”

**Uzasadnienie:** obecna konstrukcja przepisu prowadzi do sytuacji, w której sądy administracyjne rozpatrujące odwołania od decyzji nakazującej wypłacenie pracownikowi wynagrodzenia za pracę, nadinterpretowują przepis w taki sposób, że jakakolwiek wątpliwość zgłoszona przez pracodawcę w przedmiocie należności pracowniczej powoduje natychmiastowe podważenie zasadności wydanego nakazu. Zaznaczyć należy, że usunięcie przymiotnika „należnego”, nie spowoduje, że nakazy będą wydawane w sytuacjach nieuprawnionych, albowiem każdorazowo przed wydaniem przez inspektora pracy nakazu wypłaty dokładnie analizuje on stan faktyczny i go dokumentuje, a dopiero potem wydaje stosowną decyzję;

b) postulujemy w art. 34 ust. 5 dodać zdanie drugie o treści „Odwołanie od nakazu wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi wnosi się do właściwego Sądu Pracy”, a także dodanie po ust. 6 ust. 7 o treści: „Postępowanie egzekucyjne w razie niewykonania nakazu wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi prowadzi się na podstawie przepisów o postępowaniu egzekucyjnym egzekucji należności pieniężnych.”

**Uzasadnienie:** W aktualnym stanie prawnym odwołania od nakazów zobowiązujących pracodawcę do wypłacenia pracownikowi wynagrodzenia są rozpatrywane przez sądy administracyjne, które przede wszystkim skupiają się na zagadnieniach proceduralnych, w mniejszym stopniu analizując samą materię. Wobec istotnych zaległości płacowych, a także wobec nadmiernego obciążenia aparatu sądowego, zasadnym jest wykorzystywać tak wyspecjalizowaną instytucję jaką jest Państwowa Inspekcja Pracy do możliwie szerokiego realizowania i egzekwowania uprawnień pracowniczych. Założeniu temu służy również drugie rozwiązanie przewidujące, że postępowanie egzekucyjne w razie niewykonania nakazu wypłaty wynagrodzenia prowadzi się na podstawie przepisów o postępowaniu egzekucyjnym należności pieniężnych. Jego wprowadzenie spowoduje szybsze i skuteczniejsze zapewnienie pracownikowi dochodzenia jego roszczeń poprzez egzekwowanie tychże należności przez organy egzekucyjne bezpośrednio na rzecz pracownika. Dotychczas obowiązująca wersja przepisów przewiduje jedynie przymuszanie do wykonania obowiązku wypłaty poprzez nakładanie grzywien, ale nie zapewnia bezpośredniego wsparcia dla pracownika ze strony aparatu administracyjnego w

|    |  |  |  |
|----|--|--|--|
|    |  | <p>postaci egzekucji tychże świadczeń na rzecz pracownika. Wobec braku reakcji pracodawcy na wydany nakaz w postaci odwołania do sądu pracy, logicznym następstwem powinna być egzekucja należności pracowniczych, które trafią bezpośrednio w gotówce na jego rzecz lub na rachunek bankowy.</p> <p>3) <b>wylączenie postępowania kontrolnego w przypadku prowadzenia postępowania sądowego w tym samym zakresie;</b><br/> Proponujemy dodanie po artykule 21(1) artykułu 21(2) o treści: „<u>W przypadku gdy materie objęte postępowaniem kontrolnym prowadzonym przez inspektora pracy są przedmiotem postępowania przed sądem powszechnym lub administracyjnym, postępowanie kontrolne inspektora pracy ulega umorzeniu</u>”.</p> <p><b>Uzasadnienie:</b> Proponowany przepis ma na celu jednoznaczne wylączenie postępowania kontrolnego w sytuacji gdy jednocześnie w sprawie toczy się postępowanie sądowe, które może zakończyć się innym rozstrzygnięciem aniżeli postępowanie kontrolne. Zmierzają też do zwiększenia efektywności działania Urzędu, który skupi się na sprawach będących przedmiotem sporu i rozpatrywanych na drodze sądowej.</p>  |  |
| 6. | <p><b>Fundacja Rozwoju Rynku Finansowego</b></p> | <p>Fundacja Rozwoju Rynku Finansowego <b>pozytywnie ocenia</b> kierunek zmian w projekcie ustawy z dnia 18 marca 2016 roku o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz o Państwowej Inspekcji Pracy. Ustawa w obecnym kształcie zmierza do zabezpieczenia interesów osób, świadczących usługi na podstawie umów cywilnoprawnych oraz osób samozatrudnionych w warunkach zbliżonych do stosunku pracy. Ważne jest natomiast, by zachować swobodę kształtowania stosunku cywilnoprawnego w sytuacjach, w których ze względu na charakter świadczenia, nie jest możliwe zawarcie umowy o pracę, co zostało uwzględnione w projekcie z 18 marca.</p> <p>Niemniej uważamy, że <b>niektóre zapisy projektu powinny zostać doprecyzowane</b>, co pozwoli na uniknięcie w przyszłości wątpliwości interpretacyjnych. Ma to tym większe znaczenie, że przedmiotowy projekt znacznie zwiększa uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy, której inspektorzy arbitralnie będą dokonywali oceny zgodności kontrolowanych przez siebie warunków umów z obowiązującymi przepisami.</p> <p><b>Uwagi szczegółowe</b><br/> Proponowany <b>art. 1 pkt 1 c</b> ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2015 r. poz. 2008) wprowadza na potrzeby projektu pojęcie „przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi”, definiując je jako:<br/> a) osoba fizyczna, która przyjmuje zlecenie lub świadczy usługi na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i 750 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny</p> | <p>W wyniku uwag i opinii skierowanych do drugiej wersji projektu (z dnia 18 marca br.) w ramach procesu konsultacji i opiniowania, została wypracowana kolejna wersja projektu, uwzględniająca w szczególności wyniki prac partnerów społecznych prowadzonych w ramach Rady Dialogu Społecznego, które znalazły swój wyraz w <i>Uchwale nr 9 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego z dnia 7 kwietnia 2016 r. w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw z dnia 18 marca 2016 r.</i></p> <p>W szczególności, w stosunku do wersji projektu skierowanej do uzgodnień międzyresortowych w dniu 18 marca br. w projekcie przewidziano m.in.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ zmianę stosowanej terminologii – w miejsce pojęcia „minimalnego wynagrodzenia”, które proponowano dla umów cywilnoprawnych, proponuje się pojęcie „minimalnej stawki godzinowej”;</li> <li>▪ zmianę terminu wejścia w życie minimalnej</li> </ul> |



|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <p>(Dz. U. z 2014 r. poz. 121, z późn. zm.2), zwanej dalej „Kodeks cywilny”, na rzecz przedsiębiorcy albo na rzecz innej jednostki organizacyjnej w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności albo</p> <p>b) osoba fizyczna wykonująca działalność gospodarczą niezatrudniająca pracowników, która przyjmuje zlecenie lub świadczy usługi na podstawie umów i na rzecz podmiotów, o których mowa w lit. a, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności;</p> <p>Literalne brzmienie powyższych zapisów oznacza, że zakresem ustawy o minimalnym wynagrodzeniu są objęte <b>wszystkie osoby świadczące usługi na podstawie umowy zlecenia, umowy, do której stosuje się przepisy dotyczące umowy zlecenia oraz tzw. samozatrudnieni</b>. Z późniejszych artykułów wynika, że ustawa ma zastosowanie jedynie do przypadków, w których świadczenia wykonywane są w warunkach zbliżonych do umowy o pracę, na co wskazuje art. 8a ust 1 („w miejscu i czasie wyznaczonym przez przedsiębiorcę albo inną jednostkę organizacyjną”).</p> <p>Proponowany art. 8a ust 1 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2015 r. poz. 2008) stanowi: W przypadku umów, o których mowa w art. 734 i 750 Kodeksu cywilnego, wykonywanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi <u>w miejscu i czasie wyznaczonym przez przedsiębiorcę albo inną jednostkę organizacyjną</u>, wysokość minimalnego wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, niezależnie od sposobu ustalenia wynagrodzenia, nie może być niższa niż ustalona zgodnie z art. 2 ust. 3a-5.</p> <p>Obecnie obowiązujące prawo pracy jak również przedstawiony do konsultacji projekt nie zawierają definicji terminu <b>“czas wyznaczony”</b>, którym posługuje się projektodawca. Pojęcie to zostało natomiast zdefiniowane w uzasadnieniu do projektu ustawy, co pokazuje intencję autora projektu w kontekście zakresu podmiotowego ustawy. Jednakże o ile uzasadnienie jest integralną częścią projektu ustawy, o tyle z chwilą jej uchwalenia traci taki charakter.</p> <p>Zatem proponujemy zapisanie terminu „czasu wyznaczonego” w definicji „przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi”, zawartej w art. 1 pkt 1c.</p> <p>W związku z powyższymi uwagami zawartymi w pkt 1 i 2 proponujemy następujące brzmienie <b>art. 1 pkt 1c:</b></p> <p><i>„1c) "przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi":</i></p> <p><i>a) osoba fizyczna, która przyjmuje zlecenie lub świadczy usługi w miejscu i czasie wyznaczonym przez przedsiębiorcę albo inną jednostkę organizacyjną na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i 750 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz. U. z 2014 r. poz. 121, z późn. zm.2)), zwanej dalej „Kodeks cywilny”, na rzecz przedsiębiorcy albo na rzecz innej jednostki organizacyjnej w ramach</i></p> | <p>stawki godzinowej – 1 stycznia 2017 r.,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ stosowanie od dnia 1 stycznia 2017 r. stawki w wysokości zwaloryzowanej o wskaźnik wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2017 r.;</li> <li>▪ wyłączenie z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej,</li> <li>▪ zmianę zakresu umów, do których stawka znajdzie zastosowanie, zgodnie z ustaleniami partnerów społecznych oraz wynikiem prowadzonych uzgodnień i konsultacji.</li> </ul> <p>Uwzględniając intencje strony społecznej zawarte w ww. stanowisku, w aktualnej wersji projektu (wypracowanej w wyniku prowadzonych uzgodnień i konsultacji) przyjęto, że rozwiązania dotyczące stosowania minimalnej stawki godzinowej miałyby zastosowanie do określonych umów zlecenia (art. 734 Kodeksu cywilnego) oraz umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu (art. 750 Kodeksu cywilnego), wykonywanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi na rzecz przedsiębiorcy albo na rzecz innej jednostki organizacyjnej, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności – z wyłączeniem m.in. umów, w których o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi, a przysługujące mu wynagrodzenie jest uzależnione wyłącznie od rezultatu wykonania zlecenia lub świadczenia usług.</p> |
|--|--|--|

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <p><i>prowadzonej przez te podmioty działalności albo</i></p> <p><i>b) osoba fizyczna wykonująca działalność gospodarczą niezatrudniająca pracowników, która przyjmuje zlecenie lub świadczy usługi w miejscu i czasie wyznaczonym przez przedsiębiorcę albo inną jednostkę organizacyjną na podstawie umów i na rzecz podmiotów, o których mowa w lit. a, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności</i></p> <p><i>przy czym przez “czas wyznaczony przez przedsiębiorcę albo inną jednostkę organizacyjną” należy rozumieć okres czasu ustalony przez przedsiębiorcę albo inną jednostkę organizacyjną dla wykonania zlecenia lub świadczenia usługi wynikający z potrzeb przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej związanych z obecnością przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi w danym miejscu pozostając pod jego nadzorem”.</i></p> <p><b>Ponownie pragniemy zwrócić uwagę na szczególną sytuację osób świadczących usługi na podstawie umów cywilnoprawnych, wynagradzanych z tego tytułu w systemie prowizyjnym.</b> W modelach opartych stricte na prowizji za efekt, stworzenie mechanizmów ewidencji i kontroli czasu pracy, wycena godzinowa czynności, które dotychczas nie były w ten sposób opomiarowane itp., jest w zasadzie niemożliwe. Zaletą tego modelu wynagradzania jest samodzielne podejmowanie przez zleceniobiorcę decyzji w jakim trybie, godzinach, częstotliwości i zakresie czasu wykonuje obowiązki dla firmy. Zależy to od poziomu dochodu jaki chce osiągnąć przy swojej efektywności, łączenia tego typu pracy z innymi zobowiązaniami itp. Określenie ram czasowych przy modelach prowizyjnych ograniczyłoby elastyczność – dlatego też dla osób ukierunkowanych na efekt i dodatkowy zarobek za określony rezultat ustawa w takiej formie będzie mieć negatywne skutki. W celu eliminacji wątpliwości interpretacyjnych zapisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu, proponujemy bezpośrednie wyłączenie osób wynagradzanych prowizyjnie spod reżimu ustawy.</p> <p>Propozycja brzmienia <b>art. 8a ust 1</b> ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę:</p> <p><i>„Art. 8a. 1. W przypadku umów, o których mowa w art. 734 i 750 Kodeksu cywilnego, wykonywanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi, za wyjątkiem przypadków gdy przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi decyduje o miejscu i czasie wykonywania zlecenia lub świadczenia usług oraz jest wynagradzany metodą prowizyjną, wysokość minimalnego wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, nie może być niższa niż ustalona zgodnie z art. 2 ust 3a-5”</i></p> <p>Przesyłamy na ręce Pani Minister nasze uwagi oraz propozycje, mając na nadzieję, że będą one przydatne w toku dalszych prac nad projektem ustawy, która w naszej opinii stanowi znaczący krok w kierunku eliminacji patologii na rynku pracy, przy</p> |  |
|--|--|--|

|    |   |  |  |
|----|---|--|--|
|    |   | jednoczesnym zachowaniu idei umów cywilnoprawnych, uzupełniających rynek pracy w Polsce.   |  |
| 7. | <b>Polskie Stowarzyszenie Pracowników Ochrony</b> | <p>Jak wskazaliśmy w uwagach do wcześniej procedowanego projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy zwanego dalej Poprzednim Projektem, wprowadzając do przedmiotowej ustawy zmiany mające na celu zapewnienie minimalnego wynagrodzenia dla wykonawców umów cywilnoprawnych, należy skupić uwagę na stworzenie mechanizmów zabezpieczających przed omijaniem minimalnego wynagrodzenia. W Projekcie Ustawy w odróżnieniu od Poprzedniego Projektu takie mechanizmy się pojawiają. A są nimi np.- projektowany art. 8a ust. 4. zmienianej ustawy.</p> <p>Zabezpiecza on zleceniobiorcę przed możliwością wymuszenia na nim (pod groźbą odmowy zatrudnienia) zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia minimalnego. Jednakże biorąc pod uwagę fakt, iż Kodeks cywilny dopuszcza możliwość nieodpłatnego wykonania zlecenia, zdaniem PSPO należy wprowadzić zabezpieczenie przed możliwością łączenia zleceń odpłatnego i nieodpłatnego. Brak takiego zabezpieczenia może prowadzić do wymuszenia na zleceniobiorcy (pod groźbą odmowy zatrudnienia) podpisania 2 umów, z których jedna będzie opiewała na minimalne wynagrodzenie, a druga będzie nieodpłatna, w efekcie czego ostatecznie zleceniobiorca ten będzie pracował za wynagrodzenie niższe, niż minimalne.</p> <p>Proponuje się wprowadzić zapis, że przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi nie może wykonywać zlecenia lub świadczyć usług na rzecz przedsiębiorcy lub innej jednostki organizacyjnej nieodpłatnie - projektowany art. 8a ust. 5. zmienianej ustawy</p> <p>Zabezpiecza on przed wymuszeniem na zleceniobiorcy (pod groźbą odmowy zatrudnienia) ominięcia minimalnego wynagrodzenia na sposób, który PSPO podało w uwagach do Poprzedniego Projektu, jak np. wynajęcie sprzętu od zleceniodawcy, czy też obowiązkowe płatne szkolenia organizowane (faktycznie lub nie) przez zleceniodawcę, w których zleceniobiorca będzie zmuszony wziąć udział lub przynajmniej za nie zapłacić. Jednakże zabezpieczenie to będzie skuteczne tylko wówczas, kiedy zapis o obowiązku szkolenia lub wynajęciu sprzętu zawarty będzie w samej umowie zlecenia lub w umowie o świadczenie usług, na podstawie której zleceniobiorca będzie zatrudniony. W przypadku regulowania tego osobną umową, a w szczególności z innym podmiotem powiązany kapitałowo ze zleceniobiorcą, takie zabezpieczenie jest nieskuteczne. Tak więc nadal może mieć miejsce sytuacja, w której warunkiem zatrudnienia zleceniobiorcy będzie wynajem sprzętu od</p> | <p>W wyniku uwag i opinii skierowanych do drugiej wersji projektu (z dnia 18 marca br. ) w ramach procesu konsultacji i opiniowania, została wypracowana kolejna wersja projektu, uwzględniająca w szczególności wyniki prac partnerów społecznych prowadzonych w ramach Rady Dialogu Społecznego, które znalazły swój wyraz w Uchwale nr 9 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego z dnia 7 kwietnia 2016 r. w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw z dnia 18 marca 2016 r. W szczególności, w stosunku do wersji projektu skierowanej do uzgodnień międzyresortowych w dniu 18 marca br. w projekcie przewidziano m.in.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ zmianę stosowanej terminologii – w miejsce pojęcia „minimalnego wynagrodzenia”, które proponowano dla umów cywilnoprawnych, proponuje się pojęcie „minimalnej stawki godzinowej”,</li> <li>▪ zmianę terminu wejścia w życie minimalnej stawki godzinowej – 1 stycznia 2017 r.</li> <li>▪ stosowanie od dnia 1 stycznia 2017 r. stawki w wysokości zwaloryzowanej o wskaźnik wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2017 r.;</li> <li>▪ wyłączenie z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej,</li> <li>▪ zmianę zakresu umów, do których stawka znajdzie zastosowanie, zgodnie z ustaleniami partnerów społecznych oraz wynikiem prowadzonych uzgodnień i konsultacji.</li> </ul> <p>Uwzględniając intencje strony społecznej zawarte ww. stanowisku, w aktualnej wersji projektu (wypracowanej w wyniku prowadzonych uzgodnień</p> |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <p>podmiotu powiązanego kapitałowo ze zleceniodawcą lub zapłata za szkolenie przezeń organizowane, co spowoduje, że realne wynagrodzenie za pracę zleceniobiorcy może być niższe od minimalnego.</p> <p>Ponadto projektowany art. 8a ust. 6. zmienianej ustawy wprowadza obowiązek wypłaty wynagrodzenia co miesiąc, dzięki któremu zleceniodawcy zaprzestaną unikać kosztów ubezpieczenia społecznego zleceniobiorców poprzez wypłatę im wynagrodzenia co 2 miesiące, jak to ma miejsce w dużej skali od początku bieżącego roku w branży ochrony osób i mienia.</p> <p>W Projekcie Ustawy PSPO nie dostrzega natomiast zabezpieczenia przed ominięciem minimalnego wynagrodzenia poprzez stosowanie regularnych kar umownych wobec zleceniobiorcy (na które zleceniobiorca nawet mógłby się zgodzić), w wyniku których realne wynagrodzenie stałoby się niższe od minimalnego. Do PSPO docierają informacje, iż część firm ochrony zawiera w umowach punkty, w których jest mowa o karach sięgających aż 90% wynagrodzenia.</p> <p>Dodatkowo sugeruje się, aby zapisy dotyczące dokumentów związanych z liczbą godzin pracowanych w ramach wykonania zlecenia lub świadczenia usług na rzecz przedsiębiorcy lub innej jednostki organizacyjnej stanowiły, że sporządzanie oraz potwierdzanie tychże dokumentów odbywa się pod odpowiedzialnością karną za składanie fałszywych zeznań. Zmniejszy to ryzyko omijania minimalnego wynagrodzenia poprzez zaniżanie w dokumentacji ilości pracowanych godzin przez zleceniobiorcę, chociażby za jego wymuszoną zgodą (pod groźbą rozwiązania umowy).</p> <p>Niezależnie od powyższego zdaniem PSPO należy także zwrócić większą uwagę (to odnośnie zmian w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy) na konieczność egzekwowania art. 22 Kodeksu pracy, czyli uniemożliwiania stosowania umów cywilnoprawnych tam, gdzie są wypełnione znamiona stosunku pracy. Zdaniem PSPO ustalanie istnienia stosunku pracy powinno być inicjowane z urzędu bez konieczności wniesienia pozwu przez którąkolwiek ze stron. Zdaniem PSPO w sytuacji, kiedy praca wykonywana jest w czasie i miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, powinno mieć miejsce domniemanie stosunku pracy, a ewentualne wykazanie, że pracownik wykonuje pracę samodzielnie (nie pod kierownictwem pracodawcy) świadczyłoby o tym, że nie jest to stosunek pracy. W obecnych warunkach, kiedy to zazwyczaj na pracowniku spoczywa obowiązek udowodnienia istnienia stosunku pracy, egzekwowanie art. 22 Kp jest utrudnione, tym bardziej że zwykle nie jest ono w interesie pracodawcy. Uregulowanie tego zagadnienia spowodowałoby, iż nie byłoby konieczności wprowadzać minimalnego wynagrodzenia dla umów cywilnoprawnych, gdyż zdaniem PSPO patologia</p> | <p>i konsultacji) przyjęto, że rozwiązania dotyczące stosowania minimalnej stawki godzinowej miałyby zastosowanie do umów zlecenia (art. 734 Kodeksu cywilnego) oraz umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu (art. 750 Kodeksu cywilnego), wykonywanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi na rzecz przedsiębiorcy albo na rzecz innej jednostki organizacyjnej, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności – z wyłączeniem m.in. umów, w których o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi, a przysługujące mu wynagrodzenie jest uzależnione wyłącznie od rezultatu wykonania zlecenia lub świadczenia usług.</p> <p>Wprowadzana regulacja dotyczy umów o charakterze cywilnoprawnym, a przepisy kodeksu cywilnego, określające zasady kształtowania takich stosunków prawnych dopuszczają możliwość zawierania również umów nieodpłatnych. Cechą charakterystyczną umowy zlecenie jest to, że może być - zależnie od woli stron - umową odpłatną lub nieodpłatną. Jeśli z umowy ani z jej okoliczności nie wynika, że przyjmujący zlecenie ma je wykonać nieodpłatnie, wówczas za wykonanie zlecenia należy się wynagrodzenie. Wprowadzenie do projektu ustawy zakazu wykonania zlecenia lub świadczenia usług nieodpłatnie stanowiłoby daleko idącą ingerencję w przepisy prawa cywilnego; oznaczałoby to naruszenie swobody zawierania umów oraz gwarantowanej Konstytucją swobody prowadzenia działalności gospodarczej.</p> <p>Należy podkreślić, że strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego (art. 353<sup>1</sup>). Ważność przywoływanych postanowień umownych budziłaby</p> |
|--|---|--|

|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
|  |  | <p>polegająca na wynagrodzeniach poniżej płacy minimalnej ma miejsce w największym rozmiarze tam, gdzie umów cywilnoprawnych w ogóle nie powinno być, gdyż jest to praca wypełniająca znamiona stosunku pracy.</p> | <p>wątpliwości na gruncie przepisów prawa cywilnego. Zgodnie z art. 58. Kc czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy; nieważna jest także czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.</p> <p>Problematyka dotycząca zakresu zadań wykonywanych w branży ochrony osób i mienia oraz zasad obowiązujących przy ich wykonywaniu określa ustawa z dnia 22 sierpnia o ochronie osób i mienia (Dz. U. z 2014, poz. 1099, z późn. zm.), pozostająca we właściwości Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji. Kwestie te pozostają poza przedmiotem projektowanej regulacji.</p> <p>Jeżeli chodzi o potwierdzanie liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, w projektowanej ustawie przyjmuje się, że strony mogą swobodnie zdecydować o sposobie potwierdzania. Wprowadzenie odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań w kontekście potwierdzania liczby godzin wykracza poza cel projektowanej ustawy. Do rozstrzygania sporów w zakresie stosunków cywilnoprawnych właściwy jest sąd cywilny. Ponadto, należy zwrócić uwagę, że proponowane w projekcie zasady dotyczące potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczonych usług została zatwierdzona zarówno przez stronę pracowników jak i pracodawców we wspólnym stanowisku zawartym w uchwale RDS.</p> <p>W obecnym stanie prawnym Kodeks pracy zakazuje zastępowania umów o pracę umowami cywilnymi, jeżeli praca wykonywana jest w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy. Zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy – przez nawiązanie</p> |
|--|--|--|---|

|    |                                     |  |  |
|----|-------------------------------------|--|--|
|    |                                     |  | <p>stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Stosownie zaś do brzmienia § 1<sup>1</sup> i § 1<sup>2</sup> powołanego artykułu, zatrudnienie przy spełnieniu powyższych przesłanek jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Regulacja ta ma zapobiegać obchodzeniu przepisów ochronnych prawa pracy przez zatrudnianie osób fizycznych na podstawie umów prawa cywilnego. W świetle art. 281 pkt 1 Kodeksu pracy, zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę, stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika, zagrożone karą grzywny od 1000 zł do 30.000 zł.</p> |
| 8. | <p><b>Polska Izba Turystyki</b></p> | <p>Polska Izba Turystyki, zrzeszająca kilkaset podmiotów gospodarczych, które są pracodawcami, <b>pozytywnie odnosi się do poprawek naniesionych do projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy</b>. Poprawione zapisy projektu ustawy naszym zdaniem z jednej strony zapewniają realizację idei ustalenia stawki minimalnej w odniesieniu do umów zleceń w przypadkach, w których te zlecenia zastępują faktycznie właściwą umowę o pracę, z drugiej zapewniają, że proponowane rozwiązania nie wpłyną negatywnie na dostępność szczególnych usług.</p> <p>Z punktu widzenia Polskiej Izby Turystyki najistotniejszy zapis został umieszczony w Art. 8c ust 2. I w praktyce będzie dotyczył umów zawieranych z wychowawcami podejmującymi się opieki nad dziećmi podczas kolonii, obozów, zimowisk czy wszelkiego rodzaju wycieczek. Praktyka dziesięcioleci wypracowała w Polsce kolonie i obozy jako formę wypoczynku dla dzieci i młodzieży, która to opiera się na założeniu, że wychowawca uczestniczący w wyjeździe jest wychowawcą zapewniającym bezpieczeństwo uczestników, pobierając za sprawowanie tej opieki wynagrodzenie a relacje z organizatorem regulowała najczęściej umowa zlecenie. Należy dodać, że obowiązki wychowawcy odnoszą się do pełnienia opieki przez całą dobę, co nie jest jednoznaczne z wykonywaniem pracy w tym czasie, gdyż nikt nie jest w stanie pracować 24 godziny na dobę przez np. 14 dni trwania obozu czy</p> | <p>Opinia pozytywna</p>  |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  | <p>kolonii.</p> <p>Zastosowanie zapisów Art. 8c ust 2. w projekcie ustawy gwarantuje możliwość dalszej realizacji kolonii i obozów niwelując niebezpieczeństwa drastycznego wzrostu kosztów takiego wypoczynku czyniąc go niedostępnym dla większości dzieci i młodzieży. <b>Rozwiązanie proponowane umożliwia wypełnianie istoty funkcji opiekuńczej</b>, w której opiekun, czy opiekunowie, przejmują funkcję opieki nad osobą dorosłą lub dzieckiem, która na stałe, zgodnie z Kodeksem Rodzinnym spoczywa na rodzicach lub innych osobach prawnie do tego wyznaczonych.</p> <p>Opieka łączy w sobie wiele elementów i form opiekuńczych: min. podtrzymywanie funkcji życiowych i egzystencjonalnych, socjalnych i bytowych, społecznych, edukacyjnych, rekreacyjnych, poznawczych, emocjonalnych, resocjalizacyjnych, wychowawczych i integracyjnych.</p> <p>Wymaga to od opiekuna bycia, podobnie jak od rodziców czy opiekunów prawnych, w gotowości 24 godziny na dobę. Trudno zatem w sposób jednoznaczny określić liczbę przepracowanych fizycznie czy umysłowo godzin przez opiekunów czy rodziców.</p> <p>Powierzenie opieki nad swoim dzieckiem czy innym członkiem rodziny osobie drugiej jest jednoznaczne z przejęciem opieki nad tą osobą przez opiekuna, czyli przejęcie funkcji opiekuńczej rodziny lub osoby ustawowo uznanej za opiekuna. Możliwe jest w umowie jedynie określenie form opiekuńczych, jakie winny być realizowane podczas opieki, które bezpośrednio wpływają na osiągnięcie celów w określonym czasie sprawowanej opieki.</p> <p>Zakwalifikowanie osób przejmujących funkcje opiekuńcze do pracowników wykonujących pracę na godziny równałoby się z ogromnym ograniczeniem dostępności tych usług dla pracodawców ze względu na bardzo wysokie koszty, nieadekwatne do charakteru wykonywania pracy. Specyfika pracy wychowawcy – opiekuna gwarantuje mu korzystanie ze świadczeń należnych uczestnikowi wypoczynku – wycieczki, a zobowiązuje go do realizacji obowiązków opiekuńczych nieprzerwanie podczas imprezy turystycznej.</p> <p>Proponowane rozwiązanie zastosowane w Art. 8c ust 2 spełni istotną funkcję społeczną, bo z jednej strony nie ograniczy dostępności do np. kolonii i obozów tylko dla osób zamożnych, a z drugiej strony nie wyeliminuje dostępności podejmowania funkcji wychowawcy przez studentów i ludzi młodych, często traktujący wyjazd wakacyjny jako nie tylko źródło dodatkowego dochodu, ale jako formę nabierania doświadczenia przy pracy z dziećmi i młodzieżą jak również korzystania z walorów krajoznawczych organizowanego wypoczynku czy wycieczki.</p> |  |
|--|--|--|--|

|    |                                   |  |  |
|----|-----------------------------------|--|--|
|    |                                   |  |  |
| 9. | <p><b>Polska Izba Ochrony</b></p> | <p>W związku z drugą turą konsultacji społecznych projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw, Polska Izba Ochrony wyraża następujące stanowisko.</p> <p>Jako uzasadnienie ponownych konsultacji wskazano, że w wyniku analizy zgłoszonych uwag oraz opinii - do treści projektu, zostały wprowadzone zmiany o charakterze zasadniczym.</p> <p>Zgodnie ze stanowiskiem Polskiej Izby Ochrony wyrażonym w piśmie z dnia 17 lutego br. l. dz. I 43/2016, jedną z najistotniejszych spraw jest <b>vacatio legis dla wdrażanych rozwiązań</b>.</p> <p>Zajęliśmy stanowisko, że należy to zrobić z odpowiednio długim okresem vacatio legis. Uważamy też nadal, że słuszne są postulaty wielu firm, w tym największych, aby zrobić to ewolucyjnie, a nie rewolucyjnie tzn. poprzez stopniowe dochodzenie do określonych stawek.</p> <p>W przedstawianym projekcie z dnia 18 marca br., w art. 7 nadal proponuje się, żeby wysokość minimalnego wynagrodzenia za wykonanie zlecenia lub świadczenie usług, od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy (a nie od 1 stycznia 2017 r.) do dnia 31 grudnia 2017 r., wynosiła 12 zł za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług.</p> <p><b>Nie przyjęto zatem postulatu zawarcia w ustawie odpowiednio długiego okresu wchodzenia w życie, w szczególności wejścia jej w życie z dniem 1 stycznia 2017 roku.</b> Tymczasem upływ około 2 miesięcy od wcześniejszego opiniowania projektu dostarcza nowych argumentów i podstaw do wniosków.</p> <p>Jak wiadomo, w dniu 1 stycznia 2016 r. weszła w życie nowelizacja ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, która wprowadziła zasadę oskładkowania umów zlecenia do pułapu minimalnej płacy.</p> <p>Pracę od tego czasu, poprzez rozwiązanie umów cywilnoprawnych straciło, według naszych informacji, ponad 10% pracowników ochrony. Pracę stracili głównie pracownicy ze stanowisk nie wymagających wysokich kwalifikacji. Stanowi to blisko 40 tys. z ogółu zatrudnionych w branży ok. 300 tys. pracowników.</p> <p>Przeliczając to na wartość rynku ochrony, szacowanego na 7-8 mld zł, jego wartość, skurczyła się o prawie 1 miliard zł. Są to pieniądze od których nie trafiły do budżetu państwa podatki z tytułu VAT, CIT, PIT i składek do ZUS.</p> <p>Jest to ewidentna strata dla budżetu państwa oraz budżetu ZUS, która nie pozwoli na sfinansowanie zwiększonych kosztów zakupu usług ochrony dla wszystkich podmiotów z niego finansowanych.</p> | <p>W wyniku uwag i opinii skierowanych do drugiej wersji projektu (z dnia 18 marca br.) w ramach procesu konsultacji i opiniowania, została wypracowana kolejna wersja projektu, uwzględniająca w szczególności wyniki prac partnerów społecznych prowadzonych w ramach Rady Dialogu Społecznego, które znalazły swój wyraz w Uchwale nr 9 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego z dnia 7 kwietnia 2016 r. w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw z dnia 18 marca 2016 r.</p> <p>W szczególności, w stosunku do wersji projektu skierowanej do uzgodnień międzyresortowych w dniu 18 marca br. w projekcie przewidziano m.in.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ zmianę terminu wejścia w życie minimalnej stawki godzinowej – 1 stycznia 2017 r.</li> <li>▪ stosowanie od dnia 1 stycznia 2017 r. stawki w wysokości zwaloryzowanej o wskaźnik wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2017 r.;</li> <li>▪ wyłączenie z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej,</li> <li>▪ zmianę zakresu umów, do których stawka znajdzie zastosowanie, zgodnie z ustaleniami partnerów społecznych oraz wynikiem prowadzonych uzgodnień i konsultacji.</li> </ul> <p>Przygotowany przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej projekt ustawy wprowadzający minimalną stawkę godzinową dla określonych umów cywilnoprawnych ma przede wszystkim na celu uzyskanie pozytywnej zmiany na rynku pracy, poprzez przeciwdziałanie nadużywaniu tego rodzaju</p> |



|  |   |   |
|--|---|---|
|  | <p>Należy podkreślić, że firmy ochrony wykonują usługi dla wielu podmiotów, których działalność związana jest z bezpieczeństwem państwa. Ograniczanie ochrony lub jej likwidacja w obiektach np. infrastruktury krytycznej, naraża państwo i obywateli na wzrost zagrożenia m. in. działalnością terrorystyczną, a w pozostałych przypadkach na zwiększoną działalnością przestępczą związaną z zaborem mienia.</p> <p>Skurczenie się w ciągu I kwartału br. wartości rynku usług ochrony o kilkanaście procent wynika z faktu, że po wprowadzeniu ozusowania umów zlecenia, pomimo rocznego vacatio legis, spora grupa kontrahentów, w tym z sektora finansów publicznych, nie zaakceptowała zaproponowanych zmian stawek kontraktowych.</p> <p>W dalszym ciągu trwają negocjacje kontraktów, które są zagrożone rozwiązaniem, choć wartość negocjowanej stawki godzinowej dotyczy poziomu kilkunastu groszy.</p> <p>Polska Izba Ochrony zna bardzo wiele przypadków spotykania się firm ochrony z niezrozumieniem istoty wprowadzonych od 1 stycznia 2016 r. zmian oskładkowania. Dotyczy to w dużym stopniu podmiotów sektora finansów publicznych, które zarzucają firmom dążenie do zwiększenia zysku, nie akceptując prawnego charakteru rekompensaty za zwiększone koszty zatrudnienia pracownika.</p> <p>Wprowadzenie ozusowania umów cywilno-prawnych doprowadziło do presji osób tak zatrudnionych na podniesienie wynagrodzenia o część jaką mają oni zapłacić do ZUS. Zaistniało zatem szerokie zjawisko rozwiązywania "nierentownych" kontraktów przez zlecającego lub z powodu ich nierentowności przez wykonawcę.</p> <p>W dalszym ciągu, pomimo zmiany ustawy Prawo zamówień publicznych, jedynym kryterium wyboru oferty jest cena. Wielokrotnie stanowi ona 90-95% wagi kontraktu. W załączeniu przekazujemy dokumenty obrazujące istniejące podejście podmiotów sektora publicznego w tej płaszczyźnie.</p> <p>Polska Izba Ochrony od 2009 r. opracowuje corocznie minimalną stawkę kontraktową na bazie minimalnego wynagrodzenia miesięcznego przy założeniu zatrudnienia na pełny etat. Nie jest ona w żaden sposób respektowana, co obrazują przykłady z przekazywanych w załączeniu dokumentów.</p> <p>Odnosnie do przedstawionego projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw, już dzisiaj kontrahenci sygnalizują, że w <b>przypadku wejścia w życie przedmiotowych przepisów nie mają i nie będą mieli środków na kolejną podwyżkę stawek uwzględniającą minimalną stawkę godzinową, nawet w roku 2017.</b></p> <p>Poza kwestiami czysto finansowymi widoczny jest również negatywny skutek dla osób wykonujących umowy zlecenia oraz umowy o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu (art. 735 i 750 Kodeksu cywilnego), wykonywanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi w miejscu i czasie wyznaczonym przez przedsiębiorcę albo inną jednostkę organizacyjną.</p> | <p>umów oraz wprowadzenie ochrony osób otrzymujących wynagrodzenie na najniższym poziomie.</p> <p>Umowy cywilnoprawne często zastępują stosunek pracy stając się praktyką mającą na celu obniżenie kosztów zatrudnienia. W wyniku takich działań dochodzi do sytuacji, w których osoba wykonująca pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej ma ustaloną stawkę godzinową na poziomie znacznie niższym od minimalnego wynagrodzenia przysługującego za pracę w ramach stosunku pracy.</p> <p>Poprawa sytuacji na rynku pracy poprzez przeciwdziałanie nadużyciom występującym w zakresie stosowania umów cywilnoprawnych jako podstawy zatrudnienia mają szczególne znaczenie społeczne, czego wyrazem jest szczególne zainteresowanie problemem także partnerów społecznych. Dążeniem Ministerstwa jest, aby wprowadzane regulacje usprawniły sytuację na rynku pracy, bez nadmiernego obciążania podmiotów dających zlecenie lub zlecających świadczenie usług. Jednocześnie istotne jest, aby nowe rozwiązania w zakresie określenia minimalnego wynagrodzenia były skuteczne.</p> <p>Z uwagi na fakt, że wprowadzana regulacja ma istotne znaczenie zarówno społeczne jak i gospodarcze, funkcjonowanie nowych przepisów powinno być monitorowane pod względem wpływu na te obszary, w tym sytuację zleciodawców. Ocena skuteczności zaproponowanych rozwiązań będzie podstawą do stosownego reagowania i podejmowania odpowiednich działań korygujących. Regulacje zawarte w projekcie zostały opracowane z uwzględnieniem wspólnego stanowiska strony pracowników i strony pracodawców zawartego w Uchwale nr 9 Rady Dialogu Społecznego z dnia 7 kwietnia 2016 r. w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw z dnia 18 marca</p> |
|--|---|---|

|  |  |         |
|--|--|---------|
|  | <p>Jak już wyżej wskazano, w I kwartale br. spośród ww. kategorii pracowników, pracę straciło blisko 40 tys. z ogółu zatrudnionych, choć uzasadnienie ustawy dot. ozusowania, podobnie jak obecne uzasadnienie, ma wyłącznie "chronić" pracowników.</p> <p>Wskazać ponadto trzeba, iż w piśmie dot. ponownych konsultacji społecznych stwierdza się, że "Projekt ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw ma na celu uzyskanie pozytywnej zmiany na rynku pracy poprzez przeciwdziałanie nadużywaniu umów cywilnoprawnych oraz wprowadzenie ochrony osób otrzymujących wynagrodzenie na najniższym poziomie".</p> <p>Taka ocena samych pozytywnych zmian i ochrony takich osób jest niczym nieuzasadniona. Należy poważnie wziąć pod uwagę mogące nastąpić analogiczne skutki w postaci utraty pracy przez kolejne rzesze pracowników ochrony, jak to miało i ma miejsce po wejściu w życie ustawy "zusuującej". Tym razem mogą one swoim zasięgiem objąć większą grupę pracowników, włączając w to osoby z większymi kwalifikacjami.</p> <p>Będzie to kolejna olbrzymia grupa zarabiających, którzy zamiast skorzystać z wprowadzanych zmian, straci pracę. Wartość rynku ochrony może się nadal skurczyć ze skutkami o jakich we wcześniejszej części pisma. Należy spodziewać się kolejnej bariery i rozwiązywania umów ze strony kontrahentów, w tym z sektora finansów publicznych, którzy nie będą akceptować proponowanych rok po roku nowych stawek za ochronę, m. in. ze względu na sztywność i szczupłość budżetów, które wielokrotnie planowane są z dwu lub trzyletnim wyprzedzeniem.</p> <p>W tym miejscu godzi się dodać, że firmy ochrony, jako dostawcy usług, są wyłącznie pośrednikiem przepływu pieniędzy pomiędzy kontrahentem a zatrudnionymi bezpośrednimi wykonawcami usługi i to kontrahenci są jedynymi dysponentami środków finansowych, które przeznaczają na ich zakontraktowanie.</p> <p>Polska Izba Ochrony pragnie zwrócić uwagę, że wprowadzenie 12 złotowej stawki godzinowej doprowadzi do konfrontacji pracowników kwalifikowanych z niekwalifikowanymi i presji ze strony tych pierwszych na właścicieli firm do podniesienia stawek, co stanowi kolejne zagrożenie dla stabilności firm i rynku ochrony.</p> <p>Odnosnie wprowadzenia sztywnej stawki 12 zł należy stwierdzić, że nie jest to do pogodzenia z charakterem cywilnoprawnym tych umów, przewidujących pewien element negocjacji. Umowy cywilnoprawne stają się, poprzez ustalenie sztywnej minimalnej stawki i jej roczną weryfikację, de facto umowami stypizowanymi, tak</p> | 2016 r. |
|--|--|---------|

|     |   |   |   |
|-----|---|---|---|
|     |   | <p>jak umowy o pracę i przestaną mieć prawną rację bytu w kodeksie cywilnym, przewidującym odpłatność ale i ekwiwalentność umów.</p> <p>Odnośnie tej stawki, niezrozumiałym jest ponadto dlaczego przy 168 godz. pracy – płaca miesięczna wynosi min. 1850 zł, a przy umowach cywilnoprawnych wynagrodzenie wynosi min. 2016 zł.</p> <p>Wprowadzenie, jak przewiduje projekt, stawki 12 zł od daty wejścia w życie ustawy do dnia 31 grudnia 2017 r. w warunkach obecnej deflacji wiąże się z dalszymi skutkami dla rynku, których nie analizuje się w uzasadnieniu projektu.</p> <p>Przedstawiając powyższe, Polska Izba Ochrony:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- generalnie akceptuje kierunek regulacji ustawowej, lecz podkreśla konieczność jej etapowego wprowadzania,</li> <li>- zdecydowanie jest przeciw wprowadzeniu stawki z dniem wejścia w życie proponowanej ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (art. 12), lecz jest za ujednoczeniem daty wejścia w życie stawki tj. od dnia 1 stycznia 2017 r., dla umów nowych i umów zawartych przed jej wejściem w życie,</li> <li>- opowiada się za stopniowym wprowadzeniem stawki od daty wyżej proponowanej z pierwszym wprowadzeniem jej w wysokości np. 9 zł, pozostawiając możliwość wypłaty wyższej stawki po wynegocjowaniu nowego wynagrodzenia w umowie z kontrahentem, przy której realizacji jest zatrudniony pracownik. Co zapobiegnie częściowo zwalnianiu pracowników, a także pozwoli kontrahentom na wygosparowanie dodatkowych środków finansowych na dostosowania się do wprowadzanych ustawą zmian.</li> </ul> |   |
| 10. | <p><b>Związek Przedsiębiorców i Pracodawców</b></p> | <p>Przedstawiony projekt ustawy należy ocenić zdecydowanie negatywnie, ponieważ postanowienia zawarte na jego łamach w dużej części pokrywają się z propozycjami zawartymi w poprzedniej wersji projektu. Z tego też powodu, aktualne pozostają argumenty użyte w stanowisku ZPP odnoszącym się do poprzedniego projektu.</p> <p>Najistotniejszym postulatem uwzględnionym w projekcie jest pomysł ustanowienia jednolitej minimalnej stawki godzinowej dla umów zleceń i umów o świadczenie usług. Zgodnie z uzasadnieniem projektu, ma on w zamiarze ustawodawcy przeciwdziałać nadużywaniu umów cywilnoprawnych oraz wprowadzać ochronę osób otrzymujących wynagrodzenie na najniższym poziomie. Wydaje się jednak, że ustawodawca, chcąc rozwiązać pewien problem, podejmuje działania, których skutkiem oczywiście będzie jedynie poszerzenie skali niepożądanego zjawiska. Należy bowiem zwrócić uwagę na to, kogo w szczególności dotyczyć miałyby</p>   | <p>W wyniku uwag i opinii skierowanych do drugiej wersji projektu (z dnia 18 marca br. ) w ramach procesu konsultacji i opiniowania, została wypracowana kolejna wersja projektu, uwzględniająca w szczególności wyniki prac partnerów społecznych prowadzonych w ramach Rady Dialogu Społecznego, które znalazły swój wyraz w <i>Uchwale nr 9 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego z dnia 7 kwietnia 2016 r. w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw z dnia 18 marca 2016 r.</i></p> |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  | <p>proponowana zmiana. Z całą pewnością nie będą to przecież ani mieszkańcy wielkich miast, ponieważ ich wynagrodzenia –na ogół –znacznie przekraczają wysokość płacy minimalnej (mediana płac w Warszawie to ok. 6 tys. zł), ani wysoko wykwalifikowani specjaliści. Z ich punktu widzenia, postulat godzinowej stawki minimalnej obejmującej umowy zlecenia i umowy o świadczenie usług jest zasadniczo neutralny, ponieważ w żaden sposób nie zmienia ich pozycji.</p> <p>Oczywistym wydaje się zatem, że projektowana regulacja w największym stopniu wpłynie na sytuację najsłabszych grup na rynku pracy, czyli osób młodych, niedoświadczonych, niewykwalifikowanych, mieszkańców małych miast i wsi o wysokich stopach bezrobocia. Ustawodawca ma wyraźną intencję podjęcia działania w ich interesie, nie zauważa tylko jednej, wyjątkowo istotnej rzeczy –wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej spowoduje automatyczne wypchnięcie dużej części tych ludzi do szarej strefy.</p> <p>Swoboda kontraktowania i elastyczne normy prawa pracy, to czynniki działające na korzyść, a nie na szkodę najsłabszych uczestników rynku pracy. Pozwalają one bowiem na nabycie niezbędnych kwalifikacji i doświadczenia, co niekiedy –oczywiście -idzie w parze z niskim wynagrodzeniem na samym początku kariery, jednak w konsekwencji umożliwia rozwój zawodowy, a więc i osiąganie w przyszłości wyższych zarobków. <b>Wprowadzając minimalną stawkę godzinową dla umów zleceń i umów o świadczenie usług, ustawodawca pozbawia tych możliwości osoby najniżej wynagradzane.</b> Jeśli bowiem ich pracodawcy nie będą w stanie zapłacić im przynajmniej 12 złotych za godzinę, pozostaną dwie możliwości – albo zostaną zwolnione, a więc nie będą pracować w ogóle, albo zostaną zatrudnione „na czarno”, czyli bez żadnej umowy. Oznacza to, że na skutek wejścia w życie projektowanej regulacji, najsłabsze grupy na rynku pracy znajdą się w sytuacji gorszej, niż aktualnie –mimo dobrych chęci ustawodawcy, skutek jego działań będzie zatem dokładnie odwrotny od zamierzonego.</p> <p>Negatywny efekt wprowadzenia w życie regulacji omówionej w poprzednim akapicie, zostanie jedynie wzmocniony poprzez zakładane w projekcie usunięcie ustawowego bezpiecznika, w postaci ustanowienia minimalnej płacy dla osób rozpoczynających karierę zawodową (w ciągu pierwszego roku pracy) na poziomie 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę. Rozwiązanie to ma swój oczywisty sens, ponieważ ogranicza potencjalne negatywne skutki oddziaływania płacy minimalnej na rynek pracy (wypychanie najbardziej niedoświadczonych pracowników do szarej strefy). Uchylenie tego przepisu, a zatem ustanowienie jednolitego poziomu minimalnego wynagrodzenia, jednakowego również dla pracowników w pierwszym</p> | <p>W szczególności, w stosunku do wersji projektu skierowanej do uzgodnień międzyresortowych w dniu 18 marca br. w projekcie przewidziano m.in.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ zmianę terminu wejścia w życie minimalnej stawki godzinowej – 1 stycznia 2017 r.</li> <li>▪ stosowanie od dnia 1 stycznia 2017 r. stawki w wysokości zwaloryzowanej o wskaźnik wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2017 r.;</li> <li>▪ wyłączenie z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej,</li> <li>▪ zmianę zakresu umów, do których stawka znajdzie zastosowanie, zgodnie z ustaleniami partnerów społecznych oraz wynikiem prowadzonych uzgodnień i konsultacji.</li> </ul> <p>Aktualna wersja projektu, przewiduje, że obowiązek zapewnienia minimalnej stawki godzinowej będzie dotyczył umów zlecenia lub umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu określonych w art. 734 i 750 k.c. – z wyłączeniem m.in. tych umów cywilnoprawnych, gdy o miejscu i czasie wykonywania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi, a przysługujące mu wynagrodzenie jest uzależnione wyłącznie od rezultatu wykonania zlecenia lub świadczenia usług.</p> <p>Odnosząc się do kwestii modyfikacji art. 24 ust. 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, należy mieć na uwadze, że celem ustawy jest rozszerzenie kompetencji PIP, a nie zmiana obecnych zasad prowadzenia kontroli. Zgodnie ze stanowiskiem GIP całość procedur kontrolnych obowiązujących inspektorów pracy zabezpiecza zasadę prowadzenia kontroli z poszanowaniem interesu podmiotu kontrolowanego i z uwzględnieniem jego możliwości organizacyjnych. Poza godzinami pracy wydziałów kadrowo-księgowych inspektor PIP zobowiązuje przedsiębiorcę do przedstawienia odpowiednich</p> |
|--|--|---|

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <p>roku ich pracy, jest więc, jak się wydaje, błędną koncepcją.</p> <p>Osobną grupą, dla której wejście w życie projektowanych regulacji oznacza znaczne pogorszenie sytuacji, są osoby pracujące dorywczo, w tym np. studenci podejmujący pracę w okresie wakacyjnym. W proponowanym stanie prawnym, nie będzie możliwe legalne zatrudnienie ich za stawkę niższą, niż 12 złotych za godzinę pracy, co oznaczać musi albo gwałtowny spadek liczby wakatów w obrębie prac sezonowych i dorywczych, albo nagły wzrost liczby pracowników sezonowych zatrudnianych bez umowy.</p> <p>Zgodnie z wypowiedzią pani minister rodziny, pracy i polityki społecznej Elżbiety Rafalskiej, jednym z celów projektowanej regulacji, jest „likwidacja nadużywania stosowania kilkuzłotowych stawek np. w przypadku zatrudniania pracowników firm ochroniarskich czy sprzątających”. Należy zauważyć jednakże, że osoby o niskich wynagrodzeniach są głównymi ofiarami wysokich pozapłacowych kosztów pracy, ponieważ w ich sytuacji kilkaset złotych stanowi bardzo dużą część domowego budżetu. Wyobrazić można sobie hipotetyczną sytuację, w której osoba przez 160 godzin miesięcznie wykonuje swoje obowiązki z tytułu umowy zlecenia, polegające choćby na sprzątaniu hali produkcyjnej, za co otrzymuje 7 złotych brutto za godzinę. Miesięczny dochód netto takiej osoby wynosi niewiele ponad 810 złotych, podczas gdy całkowity koszt jej zatrudnienia to ponad 1300 złotych. Zgodnie z propozycją ustawodawcy, od momentu wejścia w życie projektowanej ustawy, stawka godzinowa tej osoby powinna wynosić przynajmniej 12 złotych brutto za godzinę. Oznacza to, że całkowity koszt jej zatrudnienia wyniósłby ponad 2200 złotych, a więc wzrósłby o niemal 1000 złotych. Pracodawca, dysponując konkretną kwotą możliwą do przeznaczenia na wynagrodzenie takiej osoby (wynoszącą 1300 złotych), stanąłby zatem przed wyborem –mógłby albo tę osobę zwolnić, albo zatrudnić bez umowy, nielegalnie. Żadna z tych opcji oczywiście nie stanowi wyjścia z problemu, który chce rozwiązać ustawodawca. Wydaje się, że o wiele bardziej trafioną koncepcją, byłoby po prostu zmniejszenie obciążenia pozapłacowymi kosztami pracy w taki sposób (np. do poziomu 25%), by umożliwić realny wzrost wszystkich pensji, w tym osób najniżej uposażonych.</p> <p>Nowa wersja projektu zawiera również dodatkowe rozwiązanie, które przyczyni się do pewnej intensyfikacji opisanych powyżej negatywnych skutków wejścia w życie proponowanych rozwiązań. <b>Chodzi o postulat dot. powiązania wzrostu minimalnego wynagrodzenia ze wzrostem minimalnego wynagrodzenia za pracę.</b> Oznacza to, że wraz z każdym podwyższeniem kwoty minimalnego wynagrodzenia</p> | <p>dokumentów i uzgadnia bądź wyznacza stosowny termin w tym zakresie.</p> |
|--|--|--|

|     |  |   |   |
|-----|--|---|---|
|     |  | <p>za pracę, podnosić się będzie również kwota minimalnego wynagrodzenia proponowanego w omawianej ustawie. Rezultat jest prosty do przewidzenia –coraz więcej osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, będzie wypychanych do szarej strefy, ponieważ wzrost wysokości minimalnego wynagrodzenia wprost wiąże się ze zwiększeniem zbioru osób, których praca jest wyceniana przez rynek niżej, niż rzeczony minimalne wynagrodzenie. Okazuje się zatem, że w zmodyfikowanej wersji projektu, ustawodawca –zamiast poddać się pewnej autorefleksji i albo wycofać się ze szkodliwych postulatów, albo zmienić znacząco ich kształt –postanowił pozostawić je w istocie nietknięte, i dodać jeszcze element, który z pewnością wpłynie na zwiększenie dotkliwości negatywnych skutków tychże propozycji. Innym postulatem o podobnym wydźwięku, jest zaproponowana zmiana brzmienia ustawy o zamówieniach publicznych.</p> <p>Reasumując, przedstawiony projekt ustawy należy, dokładnie tak samo jak poprzedni, <b>ocenić zdecydowanie negatywnie</b>, ponieważ jeśli chodzi o ich charakter, cel i istotę –są to propozycje w zasadzie identyczne. Nowa wersja projektu, poza szeregiem uzupełnień o charakterze technicznym, zawiera jedynie takie nowości legislacyjne, które wpłyną na zintensyfikowanie negatywnych skutków wywołanych wprowadzeniem w życie proponowanych rozwiązań.</p> |   |
| 11. | <p><b>Polskie Stowarzyszenie Sprzedaży Bezpośredniej</b></p> | <p><b>W ocenie PSSB pozytywnie należy</b> ocenić fakt, że w projekcie uwzględniono część postulatów strony społecznej zgłaszanych w stosunku do projektu z dnia 15 stycznia 2016 r. <b>Co do zasady PSSB pozytywnie ocenia</b> kierunek zmian w projekcie w stosunku do poprzedniego projektu, jednakże za konieczne uważa wprowadzenie <b>do projektu kilku dalszych modyfikacji.</b></p> <p>W pierwszej kolejności niezbędne jest doprecyzowanie, co twórca projektu rozumie pod <b>pojęciem czasu wyznaczonego</b>, o którym mowa w art. 1 pkt 10 projektu (nowy art. 8a ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, zwanej dalej „Ustawą”). W tym celu proponujemy rozważyć, aby projektowany art. 1 [pkt 1 c otrzymał następujące brzmienie:</p> <p>1c) <i>”przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi”:</i></p> <p>a) <i>osoba fizyczna, która przyjmuje zlecenie lub świadczy usługi w miejscu i czasie wyznaczonym przez przedsiębiorcę albo inną jednostkę organizacyjną na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i 750 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2014 r. poz. 121, z późn. zm.), zwanej dalej „Kodeks cywilny”, na rzecz przedsiębiorcy albo na rzecz innej jednostki organizacyjnej w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności albo</i></p> <p>b) <i>osoba fizyczna wykonująca działalność gospodarczą niezatrudniająca</i></p>                             | <p>W wyniku uwag i opinii skierowanych do drugiej wersji projektu (z dnia 18 marca br. ) w ramach procesu konsultacji i opiniowania, została wypracowana kolejna wersja projektu, uwzględniająca w szczególności wyniki prac partnerów społecznych prowadzonych w ramach Rady Dialogu Społecznego, które znalazły swój wyraz w <i>Uchwale nr 9 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego z dnia 7 kwietnia 2016 r. w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw z dnia 18 marca 2016 r.</i></p> <p>W szczególności, w stosunku do wersji projektu skierowanej do uzgodnień międzyresortowych w dniu 18 marca br. w projekcie przewidziano m.in.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ zmianę terminu wejścia w życie minimalnej stawki godzinowej – 1 stycznia 2017 r.</li> <li>▪ stosowanie od dnia 1 stycznia 2017 r. stawki w</li> </ul> |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <p><i>pracowników, która przyjmuje zlecenie lub świadczy usługi w miejscu i czasie wyznaczonym przez przedsiębiorcę albo inną jednostkę organizacyjną na podstawie umów i na rzecz podmiotów, o których mowa w lit. a, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności,</i></p> <p><i>przy czym czas wyznaczony przez przedsiębiorcę albo inną jednostkę organizacyjną należy rozumieć wyraźnie wskazany przez przedsiębiorcę albo inną jednostkę organizacyjną czas wykonania zlecenia lub świadczenia usług, w którym przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi przebywa w oznaczonym miejscu w dyspozycji przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej.</i></p> <p>Przyjęcie przepisu w wersji wskazanej powyżej pozwoli usunąć ewentualne wątpliwości, co do zakresu zastosowania art. 8a Ustawy, jak również pozwoli doprecyzować, do kogo ma zastosowanie minimalne wynagrodzenie. Zaproponowana zmiana jest zgodna z kierunkiem projektu i odpowiada intencjom jego twórców wyrażonym w uzasadnieniu projektu.</p> <p>Kolejną kwestią, która wymaga modyfikacji jest proponowana treść art. 24 ust.1 Ustawy. W ocenie PSSB nie ma żadnego uzasadnienia, aby kontrola wypłacania minimalnego wynagrodzenia mogła odbywać się o każdej porze dnia i nocy. W pierwszej kolejności zwracamy uwagę, że odpowiednie komórki księgowo większości przedsiębiorców nie pracują w porze nocnej, a bez ich zaangażowania nie będzie możliwe efektywne przeprowadzenie jakiejkolwiek kontroli w opisanym zakresie. Przede wszystkim jednak kwestia wypłaty wynagrodzenia jest okolicznością, która nie wymaga kontroli w nocy, co może być zasadne na przykład w przypadku kontroli przestrzegania przepisów o czasie pracy, jeżeli oczywiście pracownik pracuje w nocy. Z powyższych względów rekomendujemy usunięcie możliwości prowadzenia kontroli w nocy w zakresie przewidzianym w projektowanym art. 24 ust.1 pkt 3 Ustawy, a także dodanie w pkt 1 i 2 tego ustępu, że kontrola w zakresie w nich wskazanym odbywać się może w godzinach pracy podmiotu kontrolowanego. Trudno bowiem wymagać, aby podmiot kontrolowany zaangażował swoich pracowników lub współpracowników do udostępnienia powierzchni produkcyjnej lub biurowej na potrzeby przeprowadzenia kontroli w nocy, jeżeli w zakładzie tym w ogóle nie odbywa się praca w porze nocnej.</p> <p>PSSB zwraca również uwagę, iż niezasadne jest wprowadzenie swoistego dualizmu systemu umów cywilnoprawnych w zakresie regulacji minimalnego wynagrodzenia w czasie pomiędzy 1 września 2016 r. a 1 stycznia 2017 r. Nie ma bowiem w ocenie PSSB obiektywnych względów, które wymagałyby, aby osoby zawierające umowę cywilnoprawną po 1 września 2016 r. były objęte gwarancją minimalnego</p> | <p>wysokości zwaloryzowanej o wskaźnik wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2017 r.;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ wyłączenie z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej,</li> <li>▪ zmianę zakresu umów, do których stawka znajdzie zastosowanie, zgodnie z ustaleniami partnerów społecznych oraz wynikiem prowadzonych uzgodnień i konsultacji.</li> </ul> <p>Aktualna wersja projektu, przewiduje, że obowiązek zapewnienia minimalnej stawki godzinowej będzie dotyczył umów zlecenia lub umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu określonych w art. 734 i 750 k.c. – z wyłączeniem m.in. tych umów cywilnoprawnych, gdy o miejscu i czasie wykonywania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi, a przysługujące mu wynagrodzenie jest uzależnione wyłącznie od rezultatu wykonania zlecenia lub świadczenia usług.</p> <p>Odnosząc się do kwestii modyfikacji art. 24 ust. 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, należy mieć na uwadze, że celem ustawy jest rozszerzenie kompetencji PIP, a nie zmiana obecnych zasad prowadzenia kontroli. Zgodnie ze stanowiskiem GIP całokształt procedur kontrolnych obowiązujących inspektorów pracy zabezpiecza zasadę prowadzenia kontroli z poszanowaniem interesu podmiotu kontrolowanego i z uwzględnieniem jego możliwości organizacyjnych. Poza godzinami pracy wydziałów kadrowo-księgowych inspektor PIP zobowiązuje przedsiębiorcę do przedstawienia odpowiednich dokumentów i uzgadnia bądź wyznacza stosowny termin w tym zakresie.</p> |
|--|---|--|

|     |   |   |   |
|-----|---|---|---|
|     |   | <p>wynagrodzenia, podczas gdy osoby zawierające takie same umowy przed wskazaną datą nie zostały objęte nową regulacją do 1 stycznia 2017 r. W praktyce taka sytuacja wymusi na przedsiębiorcach, aby zmiany w wewnętrznych zasadach funkcjonowania i rozliczania czasu zleceniobiorców wprowadzili już do 1 września 2016 r. Z uwagi na fakt, iż mamy już przełom marca i kwietnia, czas na dostosowanie wewnętrznych procesów i procedur przedsiębiorców, jak również przygotowania się zleceniobiorców, na których może spoczywać obowiązek dokumentowania liczby godzin pracy, jest zbyt krótki. <b>W konsekwencji rekomendowane jest, aby ustalić, że rozwiązania wprowadzane projektem będą jednolicie obowiązywać od 1 stycznia 2017 r.</b></p>  |   |
| 12. | <p><b>Stowarzyszenie Pracowników Ochrony w Polsce</b></p> | <p>Zwracam się z apelacją w sprawie zmiany dotyczącej zatrudnienia osób na umowach cywilnoprawnych w RP. Mianowicie plan, który Państwo chcecie wprowadzić w ustawę jest mało bezpieczny z racji tego, iż wpisując w ustawie, że 12 zł brutto ma obowiązywać zleceniobiorców tych którzy wykonują zlecenie, a tak naprawdę "pracę" w tym samym miejscu o tej samej godzinie wypracowując minimum 168 godzin w miesiącu nie przyniesie efektu w sensie wykonawczym z racji tego, że Agencje Ochrony w Polsce po większości korzystają z usług Radców Prawnych którzy, to obchodząc Państwa przepisy dotyczące niniejszej ustawy nakazą wpisać pracodawcy w umowie np. Województwo Mazowieckie, Województwo Podkarpackie itd.. wtedy zgodnie z ustawą która jest tworzona przez Państwa nie obejmuje pracodawcę stawka minimalna jaką jest 12 zł brutto.</p> <p>Obrazując prywatny rynek usług dotyczący czy to: usług związanych z ochroną czy też z usługami czystości zawsze jest brane pod uwagę ze strony pracodawcy zwany dalej : "zleceniodawcą " najniższy koszt utrzymania pracownika ( zleceniobiorcy ) od kiedy pamiętam ta metoda jest stosowana w Państwowych instytucjach typu : SĄD, PROKURATURA, MINISTERSTWO ROZWOJU WSI I ROLNICTWA, BANKI PAŃSTWOWE, URZĘDY SKARBOWE ...ITD ..ITP.. Tam zawsze rolę odgrywała najniższa cena w przetargach; wystarczy, aby Państwo zasięgnęli informacji wchodząc na stronę Głównego Urzędu do Spraw Przetargów Publicznych w WARSZAWIE mało tego podaję przykłady: ogłoszenie/nia zamieszczone na stronie <a href="http://www.srodmiescie.warszawa.pl">www.srodmiescie.warszawa.pl</a> nr. sprawy (...) bardzo proszę zapoznać się z ogłoszeniem jednym z bardzo wielu gdzie nie ma zapisu o tym, iż pracownik ochrony powinien otrzymać tzw. zatrudnienie na podstawie etatu więc Agencja Ochrony najprawdopodobniej wygra przetarg za stawkę dla klienta około 8-9 zł z wynagrodzeniem dla zleceniobiorcy około 4-5 zł ( takich ogłoszeń jest tysiące w Warszawie i w całej Polsce ) WYSTARCZY POSZUKAĆ "WPISAĆ " W PORTAL OLX praca w ochronie np. Warszawa.</p> | <p>W wyniku uwag i opinii skierowanych do drugiej wersji projektu (z dnia 18 marca br. ) w ramach procesu konsultacji i opiniowania, została wypracowana kolejna wersja projektu, uwzględniająca w szczególności wyniki prac partnerów społecznych prowadzonych w ramach Rady Dialogu Społecznego, które znalazły swój wyraz w <i>Uchwale nr 9 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego z dnia 7 kwietnia 2016 r. w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw z dnia 18 marca 2016 r.</i></p> <p>W szczególności, w stosunku do wersji projektu skierowanej do uzgodnień międzyresortowych w dniu 18 marca br. w projekcie przewidziano m.in.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ zmianę terminu wejścia w życie minimalnej stawki godzinowej – 1 stycznia 2017 r.</li> <li>▪ stosowanie od dnia 1 stycznia 2017 r. stawki w wysokości zwaloryzowanej o wskaźnik wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2017 r.;</li> <li>▪ wyłączenie z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej,</li> <li>▪ zmianę zakresu umów, do których stawka znajdzie zastosowanie, zgodnie z ustaleniami partnerów społecznych oraz wynikiem</li> </ul> |



|  |   |   |
|--|---|---|
|  | <p>Szanowni Państwo takich ogłoszeń tysiące, praca z bronią ostrą, praca po 12/24 h na umowie cywilnoprawnej jest to ewidentne łamanie praw człowieka nie tylko praw pracownika, bo o takich prawach tutaj mówić nie możemy są to poniekąd ludzie którzy zdobyli uprawnienia państwowe chciałbym zobrazować w jaki właśnie sposób.</p> <p>Kto może zostać kwalifikowanym pracownikiem ochrony, a więc jakie warunki musisz spełnić. Nowe warunki jakie musisz spełnić są opisane w artykule 26 pkt 3 ustawy o ochronie osób i mienia z dnia 22 sierpnia 1997 roku (zmiany po 1 stycznia 2014r.). Oczywiście bardzo ważnym zapisem jest artykuł 26 pkt 7, który opisuje rodzaje dokumentów potwierdzających spełnienie wymogu z artykułu 26 pkt 3 ust 8. W tym artykule skupię się na popularnych kursach, które zastąpiły tzw. kursy na licencjonowanego pracownika ochrony.</p> <p>Jeśli przymierzasz się do odbycia kursu na kwalifikowanego pracownika ochrony, to pamiętaj o tym, iż oprócz kursu musisz spełniać również następujące wymagania tzn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- posiadać obywatelstwo polskie lub obywatelstwo innego państwa członkowskiego UE, Konfederacji Szwajcarskiej lub państwa członkowskiego EFTA</li> <li>- mieć ukończone 21 lat</li> <li>- ukończyć co najmniej gimnazjum</li> <li>- mieć pełną zdolność do czynności prawnych</li> <li>- nie być skazanym prawomocnym wyrokiem za przestępstwo umyślne i nie może toczyć się przeciwko tobie postępowanie karne o takie przestępstwo</li> <li>- posiadać nienaganną opinię wydaną przez właściwego ze względu na jej miejsce zamieszkania komendanta powiatowego (rejonowego, miejskiego) Policji albo inne wymienione w art. 26 pkt. 3 ust. 6</li> <li>- posiadać zdolność fizyczną i psychiczną do wykonywania zadań, stwierdzoną orzeczeniami lekarskim i psychologicznym, których ważność nie upłynęła</li> </ul> <p>Dalej chciałbym pokazać Państwu jak i w jaki sposób są zatrudniani Kwalifikowani Pracownicy Ochrony Fizycznej na posadach głów Państwa.</p> <p>Takich wiadomości na portalu YouTube jest tysiące nigdy nie znajdują się one np. w TVP, Polsat, TVN i innych telewizjach komercyjnych chociaż o Policji, SW, Straży Granicznej mówi się, że mało zarabiają ... chyba nie trzeba komentować tego ile godzin w miesiącu oni pracują, a ile pracuje PRACOWNIK OCHRONY 300, 350 ??? WIECEJ ?? może za mało ...? za stawki rzędu 5,7,6.50 zł. Moim zdaniem i nie tylko moim to jest HAŃBA DLA POLSKIEGO RZĄDU PRAKTYCZNIE POKRYWAMY SIĘ Z BANGLADESZEM i innymi krajami trzeciego świata tam</p> | <p>prowadzonych uzgodnień i konsultacji.</p> <p>Aktualna wersja projektu, przewiduje, że obowiązek zapewnienia minimalnej stawki godzinowej będzie dotyczył umów zlecenia lub umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu określonych w art. 734 i 750 k.c. – z wyłączeniem m.in. tych umów cywilnoprawnych, gdy o miejscu i czasie wykonywania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi, a przysługujące mu wynagrodzenie jest uzależnione wyłącznie od rezultatu wykonania zlecenia lub świadczenia usług.</p> <p>Problematyka dotycząca zakresu zadań wykonywanych w branży ochrony osób i mienia oraz zasad obowiązujących przy ich wykonywaniu określa ustawa z dnia 22 sierpnia o ochronie osób i mienia (Dz. U. z 2014, poz. 1099, z późn. zm.), pozostająca we właściwości Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji. Kwestie te pozostają poza przedmiotem projektowanej regulacji.</p> |
|--|---|---|

ludzie pracują ciężko , bo jeśli nie chcą pracować np. dla ogromnych koncernów takich jak :H&M, ZARA , C&A , to są ciężko bici przez kierowników tych właśnie firm do tego dojdzie u nas w Polsce tylko kwestia czasu . Nie chcesz pracować za 2, 3 zł pracujesz za wolno ? dostaniesz ciężkie bicie po twarzy !!!!

Wykonując zawód jakim jest zawód Kwalifikowanego Pracownika Ochrony Fizycznej doświadczyłem wielu ciężkich momentów które dały mi do zrozumienia ,że czas na zmiany w swoim zawodzie który wykonują większość Agencji Ochrony w Polsce nie płaci na czas pieniędzy zleceniobiorcą , nie płaci na konto aby oszukiwać Skarb Państwa , Kontrola Skarbowa osobiście nie wnika w struktury takich właśnie firm jak A.O. dlatego patologia trwa i Dyrektorzy owych instytucji śmieją się w twarz zleceniobiorcą a ci ludzie nie mają środków do życia ... Brakuje konkretnych ustaw takich jak ustawa o POLICJI , SŁUŻBIE WIĘZIENNEJ , STRAŻY GRANICZNEJ, CENTRALNYM BIURZE OPERACJI ANTYTERRORYSTYCZNYM, CENTRALNYM BIURZE ANTYKORUPCYJNYM etc. W tych jednostkach nie da się "oszukiwać " osobę wykonującą powyższy zawód dlatego więc tworzymy coś takiego jak "UMOWA CYWILNOPRAWNA " w której to zapisy są tak sformułowane ,że najgłupszy Radca Prawny może je obejść bez problemu na korzyść klienta ... ?

Jeśli Państwo potrzebujecie porady związanej z "patologicznymi " działaniami Agencji Ochrony w Polsce i firmy działające na podstawie usług gospodarczych chętnie służę pomocą pod każdym kątem jeśli chodzi o wyjawienie tzw. "tajemnic " które powodują , to ,że społeczeństwo wykonujące tzw. luźny stosunek pracy cierpi , bo tak naprawdę pracuje nawet 2 , 2,5 etatu w miesiącu więc nie jest , to przywilej o którym wypowiada się pięknie szefostwo LEWIATAN .

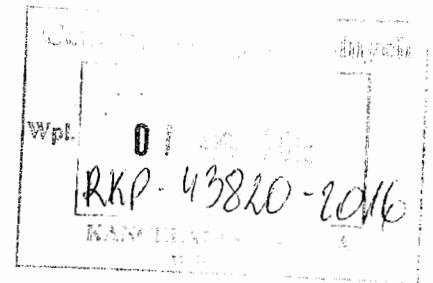


Warszawa, 30 maja 2016 r.

Minister  
Spraw Zagranicznych

DPUE.920.84.2016 / 14 /as

dot.: RM-10-55-16 z 25.05.2016 r.



KPRM



AAA119019

Pani  
Jolanta Rusiniak  
Sekretarz Rady Ministrów

### Opinia

**o zgodności z prawem Unii Europejskiej projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw, wyrażona przez ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej**

Szanowna Pani Minister,

w związku z przedłożonym projektem ustawy pozwalam sobie wyrazić poniższą opinię.

**Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.**

Z poważaniem

Do wiadomości:

Pani Elżbieta Rafalska  
Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

z up. Ministra Spraw Zagranicznych

Konrad Urbanowicz

