

UZASADNIENIE

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.

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.

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 minimalnego wynagrodzenia w postaci 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), wykonywanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi w miejscu i czasie wyznaczonym przez przedsiębiorcę albo inną jednostkę organizacyjną.

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 obciążone 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 listopadzie 2015 r. szacowała, że wzrost PKB w 2015 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. Od III kwartału 2013 r. do III kwartału 2015 r. wskaźnik wzrósł łącznie o 2,8 pkt. proc. Jednocześnie w III kwartale 2015 r. pracowało 15.962 tys. osób, czyli więcej niż w którymkolwiek innym kwartale od początku lat 90 - tych. Systematycznie obniża się również stopa bezrobocia, która w III kwartale 2015 r. osiągnęła poziom 7,1% - tj. o 1,1 pkt proc. niższy w porównaniu z analogicznym okresem roku poprzedniego i najniższy w ostatnich 5 latach.

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.

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 regulacje dotyczące minimalnego wynagrodzenia dla przyjmujących zlecenie oraz świadczących usługi, w związku z tym konieczne jest wprowadzenie w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę wyraźnego rozdzielenia stosowanych pojęć. Zgodnie z projektowaną ustawą: „minimalne wynagrodzenie za pracę” oznacza minimalne miesięczne wynagrodzenie przysługujące pracownikowi zatrudnionemu w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy, natomiast „minimalne wynagrodzenie” oznacza minimalne wynagrodzenie za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przysługujące przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi (art. 1 pkt 1 lit. a projektu ustawy).

I. Minimalne wynagrodzenie dla przyjmujących zlecenie oraz świadczących usługi

W dodawanym art. 8a ust. 1 przewiduje się wprowadzenie minimalnego wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług. Proponuje się, aby miało ono zastosowanie do wszystkich umów objętych zakresem ustawy, bez względu na sposób ustalania wynagrodzenia (wg stawki godzinowej, miesięcznej, tygodniowej itp.). Stosowanie minimalnego wynagrodzenia jedynie do umów, w których wynagrodzenie określone jest w stawce godzinowej mogłoby bowiem być źródłem nadużyć. W celu uniknięcia stosowania minimalnego wynagrodzenia wystarczające byłoby bowiem ustalenie wynagrodzenia w innej formie np. w formie stawki miesięcznej, do których projektowana regulacja nie miałaby już zastosowania (art. 1 pkt 10 projektu ustawy).

Zakres umów

Intencją ustawodawcy jest przeciwdziałanie nadużyciom w stosowaniu umów cywilnoprawnych, dlatego minimalne wynagrodzenie wprowadza się dla tych rodzajów umów, na podstawie których wykonywana jest praca w warunkach zbliżonych do 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 w miejscu i czasie wyznaczonym przez przedsiębiorcę albo inną jednostkę organizacyjną (art. 1 pkt 10 projektu ustawy, dodawany art. 8a). Wprowadzane regulacje mają na celu ochronę praw osób realizujących te umowy, mając na uwadze, że charakter pracy wykonywanej na ich podstawie jest zbliżony do pracy wykonywanej w ramach stosunku pracy, a umowy cywilnoprawne są często stosowane w celu zastąpienia stosunku pracy.

Projektowane przepisy będą miały zastosowanie do umów zawartych przez osobę fizyczną albo osobę fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą niezatrudniającą pracowników, 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 minimalnego wynagrodzenia, wyłącznie do osób fizycznych niezatrudniających pracowników ma na celu objęcie minimalnym wynagrodzeniem tzw. „osób samozatrudnionych”, to jest osób, które prowadzą działalność jednoosobowo. 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.¹

Jeżeli chodzi o podmioty na rzecz których wykonywane jest zlecenie lub 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 minimalnego wynagrodzenia, nie wydaje się bowiem właściwe objęcie zakresem stosowania minimalnego wynagrodzenia 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 minimalnego wynagrodzenia powinno mieć charakter powszechny. Nie ma bowiem podstaw do różnicowania sytuacji osób wykonujących świadczenie 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 .

Minimalne wynagrodzenie będzie miało zastosowanie do wykonania zlecenia lub świadczenia usług w miejscu i czasie wyznaczonym przez przedsiębiorcę lub inną jednostkę organizacyjną. Przez określenie „czas wyznaczony” należy rozumieć wykonywanie zlecenia lub świadczenie usług przez dany okres czasu ustalony przez zleceniodawcę i wynikający z jego potrzeb związanych z obecnością przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi w danym miejscu, w związku z wykonaniem zlecenia lub świadczeniem usług.. Okres ten może być określony poprzez wskazanie liczby godzin (np. 6 godzin) lub ram czasowych (np. od godz. 8.00 do godz. 14.00). Warunek ten nie jest tożsamy z dostępnością przedmiotu, którego zlecenie lub usługi dotyczą, czy też obiektu, w którym zlecenie lub usługi mają być wykonane.

¹ Główny Urząd Statystyczny, *Pracujący w nietypowych formach zatrudnienia*, Warszawa 27 stycznia 2016 r.

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 minimalnego wynagrodzenia

Projektowana regulacja przewiduje także wyłączenia dotyczące stosowania minimalnego wynagrodzenia. Dotyczy to umów cywilnoprawnych zawieranych w zakresie:

– 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.);

– umów cywilnoprawnych 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 świadczący usługi rozpoczyna pracę (art. 1 pkt 10 projektu ustawy, dodawany art. 8d).

Powyższe usługi polegają na sprawowaniu w sposób ciągły całodobowej opieki na osobami lub grupą osób, przy czym opieka ta jest uzasadniona czy to ze względu na korzystanie przez te osoby z wypoczynku w miejscu oddalonym od ich miejsca zamieszkania, czy to ze względu na ich szczególne potrzeby w życiu codziennym. 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.

Szczególna ochrona minimalnego wynagrodzenia

Zawarcie umów objętych zakresem ustawy będzie wiązało się z obowiązkiem wypłaty wynagrodzenia. Minimalne wynagrodzenie 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 minimalnego wynagrodzenia oraz przeniesienia go na inną osobę. Taki zapis stanowi ochronę dochodów zleceniobiorcy oraz zabezpieczenie przed nadużyciami i próbami omijania wprowadzanych regulacji (art. 1 pkt 10 projektu ustawy, dodawany art. 8a ust. 4).

Wypłaty minimalnego wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej; częściowe spełnienie tego wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna jest dopuszczalna tylko wówczas, gdy przewiduje to układ zbiorowy pracy. Takie rozwiązanie ma na celu zapobieganie nadużyciom w postaci wywierania na wykonującego 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 minimalnego, a w przypadku prowadzonej kontroli utrudniałoby ustalenie czy wynagrodzenie w należnej kwocie rzeczywiście zostało wypłacone (art. 1 pkt 10 projektu ustawy, dodawany art. 8a ust. 5).

Jednym z elementów wprowadzanej ochrony jest także stworzenie gwarancji otrzymywania przez zleceniobiorcę wynagrodzenia w regularnych odstępach czasu - w przypadku umów zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc – co najmniej raz w miesiącu. Okresowy charakter wypłaty minimalnego wynagrodzenia ma szczególne znaczenie w przypadku zobowiązań długoterminowych (art. 1 pkt 10 projektu ustawy, dodawany art. 8a ust. 6).

Wysokość minimalnego wynagrodzenia

W projekcie ustawy przewiduje się wprowadzenie 12 zł jako stawki godzinowej w pierwszym okresie obowiązywania minimalnego wynagrodzenia oraz określenie sposobu ustalania minimalnego wynagrodzenia w kolejnych latach.

Minimalne wynagrodzenie w wysokości 12 zł brutto za godzinę obowiązywać będzie od dnia wejścia w życie ustawy do dnia 31 grudnia 2017 r. (art. 8 projektu ustawy).

Począwszy od 1 stycznia 2018 r. wysokość minimalnego wynagrodzenia będzie wzrastała w stopniu równym wzrostowi wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, co oznacza, że wzrost wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę np. o 5% oznacza taki sam wzrost minimalnego wynagrodzenia (art. 1 pkt 2 projektu ustawy).

Corocznie ustalona wysokość minimalnego wynagrodzenia przysługującego z tytułu wykonywania 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 (art. 1 pkt 2 lit. e projektu ustawy).

Potwierdzanie liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usługi

W celu umożliwienia kontroli zapewnienia minimalnego wynagrodzenia 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 (w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia), informację o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.

W przypadku umowy zawartej w formie ustnej zleceniodawca, najpóźniej w dniu rozpoczęcia wykonania zlecenia lub świadczenia usług, potwierdza zleceniobiorcy, w formie pisemnej, 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 (również w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia).

Przez określenie „forma pisemna” - użyte w zakresie czynności ewidencyjnych - należy rozumieć postać papierową lub elektroniczną podpisaną bezpiecznym podpisem elektronicznym w rozumieniu przepisów art. 78 Kodeksu cywilnego.

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. Natomiast w zakresie czynności ewidencyjnych projekt przewiduje, że 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.

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 oraz informacje w postaci elektronicznej związane z potwierdzaniem liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług zleceniodawca przechowuje przez okres wykonywania zlecenia lub świadczenia usług oraz przez okres odpowiadający okresowi przedawnienia, o którym mowa w art. 118 Kodeksu cywilnego i 751 Kodeksu cywilnego (art. 1 pkt 10 projektu ustawy, dodawany art. 8 c). Są to: potwierdzenie, o którym mowa w art. 8b ust. 3, rachunki, faktury, informacje lub sprawozdanie przedstawione przez zleceniobiorcę zgodnie z art. 740 Kodeksu cywilnego, a w odpowiednim przypadku także ewidencja prowadzona przez zleceniodawcę.

Sankcje

Normie materialnej nakładającej obowiązek zapewnienia godzinowej minimalnego wynagrodzenia towarzyszyć powinna 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 innej jednostki organizacyjnej, która wypłaca przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi wynagrodzenie za każdą godzinę wykonywania zlecenia lub świadczenia usług w wysokości niższej niż obowiązująca wysokość minimalnego wynagrodzenia – podlega karze grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł. Postępowanie w tym zakresie będzie toczyć się na podstawie przepisów Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia (art. 1 pkt 10 projektu ustawy, dodawany art. 8 e).

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. 2 projektu ustawy.

W związku z wprowadzaniem do przepisów ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę przepisów dotyczących minimalnego wynagrodzenia 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 nadzoru i kontroli przestrzegania przepisów dotyczących minimalnego wynagrodzenia zgodnie z ustawą z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (art. 2 pkt 1 projektu ustawy).

PIP będzie mogła przeprowadzić kontrolę wypłacania przez podmiot kontrolowany minimalnego wynagrodzenia oraz udokumentowania potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług przez „zleceniobiorców” na zasadach dotychczas obowiązujących przy kontroli przepisów dotyczących prawa pracy (art. 2 pkt 2 i 5 projektu ustawy).

Inspekcja została uprawniona do skierowania wystąpienia lub wydania polecenia w sprawie wypłacenia minimalnego wynagrodzenia w wysokości określonej zgodnie z przepisami ww. ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (art. 2 pkt 3 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 750 Kodeksu cywilnego związanych z działalnością prowadzoną przez te podmioty – art. 2 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. 6 projektu – zmiana ustawy Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia).

Przepisy przejściowe

Projektowana ustawa znajdzie zastosowanie do umów zawartych od dnia jej wejścia w życie.

Do umów zawartych przed dniem wejścia w życie ustawy i obowiązujących w tym dniu minimalne wynagrodzenie znajdzie zastosowanie od dnia 1 stycznia 2017 r. (art. 8 projektu ustawy).

Projekt ustawy wprowadza przepisy umożliwiające stronom umowy zawartej przed dniem wejścia w życie projektowanej ustawy i obowiązującej w tym dniu przeprowadzenie negocjacji w sprawie odpowiedniej zmiany wynagrodzenia lub rozwiązanie umowy (art. 9 i 10 projektu ustawy).

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), dalej: „upzp”. Brak możliwości renegotjacji lub rozwiązania umowy w związku ze zwiększonymi kosztami wynikającymi z wprowadzenia niniejszą ustawą minimalnego wynagrodzenia mogłoby skutkować utratą rentowności realizowanych umów.

Zmiany wynikające z wprowadzenia nowej terminologii

Ponadto projekt wprowadza zmiany redakcyjne i dostosowawcze w przepisach ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, m.in. dotyczące poszerzenie słowniczka ustawy o definicję dwóch kategorii minimalnego wynagrodzenia: miesięcznego za pracę oraz godzinowego 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 minimalnego wynagrodzenia analogicznie do sposobu, w jaki w przepisach ustawy uwzględnione jest minimalne wynagrodzenie za pracę.

Zgodnie z art. 90 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 m.in. w zakresie 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 (Dz. U. Nr 200, poz. 1679, z późn. zm.). Proponuje się, aby uwzględnieniu w powyższym zakresie podlegało także minimalne wynagrodzenie wprowadzane 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 wprowadzanego minimalnego wynagrodzenia.

II. Minimalne wynagrodzenie za pracę

Zniesienie zróżnicowania minimalnego wynagrodzenia za pracę

Projekt ustawy przewiduje uchylenie 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 7 lit. b projektu ustawy).

W związku z powyższym ustawa wprowadza zmiany do przepisów ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz ustawy ustawie 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. 3 i 4 projektu ustawy).

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 wielkości uzyskiwanych na poszczególnych etapach ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia w związku z występującymi wątpliwościami w tym zakresie.

Zgodnie z projektem na każdym etapie dokonywania obliczeń, o których mowa w art. 5, otrzymany wynik podaje się z dokładnością do dwóch miejsc po przecinku, przy czym zaokrągla się go w ten sposób, że jeżeli trzecia cyfra jest większa lub równa 5 zaokrąglenie następuje w górę (art. 1 pkt 6 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 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 poprzednim² 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 (art. 1 pkt 5 projektu ustawy).

III. Wejście życie ustawy

Proponuje się, aby projektowana ustawa weszła w życie z dniem 1 września 2016 r., z wyjątkiem przepisów dotyczących rezygnacji z możliwości różnicowania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę według stażu pracy, które wejdą w życie z dniem 1 stycznia 2017 r. Do umów zawartych przed dniem wejścia w życie ustawy i trwających w tym dniu minimalne wynagrodzenie znajdzie zastosowanie od dnia 1 stycznia 2017 r.

Projektowana ustawa nie jest sprzeczna z prawem Unii Europejskiej.

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. Nr 239, poz. 2039, z późn. zm.).

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, 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.

² Poprzedzającym rok, w którym prowadzone są negocjacje, np. w przypadku negocjowania wysokości minimalnego wynagrodzenia na 2017r.: rok negocjacji - 2016, rok poprzedni – 2015.