

U S T A W A

z dnia.....

o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw¹⁾

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-1c w brzmieniu:

„1a) „minimalne wynagrodzenie za pracę” – minimalne miesięczne wynagrodzenie przysługujące pracownikowi zatrudnionemu w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy;

1b) „minimalne wynagrodzenie” – minimalne wynagrodzenie za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przysługujące przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi;

1c) „przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi”:

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 (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

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;

¹⁾ Niniejszą ustawą zmienia się ustawy: ustawę z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, 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.

²⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2014 r. poz. 827 oraz z 2015 r. poz. 4, 397, 539, 1137, 1830 i 1844.

b) pkt 8 otrzymuje brzmienie:

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

2) w art. 2:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę jest corocznie przedmiotem negocjacji w ramach Rady Dialogu Społecznego.”,

b) w ust. 2 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) propozycję wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku następnym wraz z terminem zmiany wysokości tego wynagrodzenia, zgodnie z art. 3 oraz propozycję wysokości minimalnego wynagrodzenia w roku następnym, określoną zgodnie z ust. 3a i 3b;”;

c) ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Rada Dialogu Społecznego, po otrzymaniu propozycji i informacji, o których mowa w ust. 2, uzgadnia wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz przedstawia wysokość minimalnego wynagrodzenia w terminie 30 dni od dnia otrzymania propozycji.”,

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

„3a. Wysokość minimalnego wynagrodzenia wzrasta corocznie w stopniu równym stopniowi wzrostu wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

3b. Przy ustalaniu wysokości minimalnego wynagrodzenia, zgodnie z ust. 3a, art. 5a stosuje się odpowiednio.”,

e) ust. 4 i 5 otrzymują brzmienie:

„4. Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, a także wysokość minimalnego wynagrodzenia, o których mowa w ust. 3, podlega 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 za pracę w roku następnym, Rada Ministrów ustala, w drodze rozporządzenia, w terminie do dnia 15 września każdego roku, wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku następnym wraz z terminem zmiany tej wysokości, a także wysokość minimalnego wynagrodzenia w roku następnym. Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego przez Radę Ministrów nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, o której mowa w ust. 2 pkt 1.”;

3) art. 3 otrzymuje brzmienie:

„Art. 3. Jeżeli prognozowany na następny rok 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 za pracę, od dnia 1 stycznia i od dnia 1 lipca;
- 2) mniej niż 105% – ustala się jeden termin zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, od dnia 1 stycznia.”;

4) art. 4 otrzymuje brzmienie:

„Art. 4. 1. Od dnia 1 stycznia 2003 r. ustala się minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości 800 zł.

2. Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, o której mowa w ust. 1, stanowi podstawę do ustalenia wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2004 r.”;

5) art. 5 otrzymuje brzmienie:

„Art. 5. 1. Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, o której mowa w art. 2, jest ustalana w taki sposób, aby przeciętna wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w danym roku wzrastała w stopniu nie niższym niż prognozowany na dany rok wskaźnik cen, z zastrzeżeniem ust. 4.

2. Jeżeli w roku poprzednim prognozowany wskaźnik cen różni się od wskaźnika cen, przy ustalaniu wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku następnym uwzględnia się wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku poprzedzającym

rok, na który jest ustalane minimalne wynagrodzenie za pracę, skorygowaną wskaźnikiem weryfikacyjnym, o którym mowa w ust. 3.

3. Wskaźnik weryfikacyjny otrzymuje się poprzez podzielenie wskaźnika cen w roku poprzednim przez prognozowany wskaźnik cen w roku poprzednim, w oparciu o który obliczona została propozycja wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, o której mowa w art. 2 ust. 2 pkt 1, przedstawiona przez Radę Ministrów do negocjacji.

4. Jeżeli w roku, w którym odbywają się negocjacje, wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę będzie niższa od połowy wysokości przeciętnego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 2 ust. 2 pkt 4, stopień wzrostu, o którym mowa w ust. 1, zwiększa się dodatkowo o $\frac{2}{3}$ wskaźnika prognozowanego realnego przyrostu produktu krajowego brutto.”;

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

„Art. 5a. 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.”;

7) 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 za pracę ustalonego w trybie art. 2 i 4.”,

b) uchyla się ust. 2 i 3;

8) art. 7 otrzymuje brzmienie:

„Art. 7. 1. Jeżeli w danym miesiącu, z uwagi na terminy wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub rozkład czasu pracy, wynagrodzenie pracownika, obliczone zgodnie z art. 6 ust. 4, jest niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, następuje uzupełnienie wynagrodzenia do tej wysokości w postaci wyrównania.

2. Wyrównanie wypłaca się za okres każdego miesiąca łącznie z wypłatą wynagrodzenia.

3. Pracownikom wynagradzanym na podstawie godzinowych stawek wynagrodzenia wyrównanie wypłaca się za każdą godzinę pracy. Wyrównanie stanowi różnicę między wysokością wynagrodzenia godzinowego, wynikającą z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu w ramach pełnego wymiaru czasu pracy, a wysokością wynagrodzenia pracownika w danym miesiącu, obliczoną zgodnie z art. 6 ust. 4, przeliczoną na godzinę pracy.

4. Pracownikom wynagradzanym na podstawie miesięcznych stawek wynagrodzeń, którym nie przysługuje wynagrodzenie za pełny miesięczny wymiar czasu pracy, wyrównanie wypłaca się za każdą godzinę pracy. Wyrównanie stanowi różnicę między wysokością wynagrodzenia godzinowego, wynikającą z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu w ramach pełnego wymiaru czasu pracy, a wysokością wynagrodzenia pracownika w danym miesiącu, obliczoną zgodnie z art. 6 ust. 4, przeliczoną na godzinę pracy.”;

9) art. 8 otrzymuje brzmienie:

„Art. 8. 1. Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy, wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin pracy przypadającej do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu, biorąc za podstawę wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie niniejszej ustawy.

2. Do obliczenia wyrównania pracownikom zatrudnionym w niepełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy stosuje się odpowiednio przepisy art. 7 ust. 3 i 4.”;

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

„Art. 8a. 1. W przypadku umów, o których mowa w art. 734 i 750 Kodeksu cywilnego, wykonywanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi w miejscu i czasie wyznaczonym przez przedsiębiorcę albo inną jednostkę organizacyjną, 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.

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 zgodnie z art. 2 ust. 3a-5, przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi przysługuje minimalne wynagrodzenie w wysokości określonej zgodnie z tymi przepisami.

4. Przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi nie może zrzec się prawa do minimalnego wynagrodzenia albo przenieść tego prawa na inną osobę.

5. Wypłaty minimalnego wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej; częściowe spełnienie tego wynagrodzenia w innej formie, niż pieniężna jest dopuszczalne, gdy układ zbiorowy pracy tak stanowi.

6. W przypadku umów zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc, wypłaty wynagrodzenia dokonuje się co najmniej raz w miesiącu.

Art. 8b. 1. W przypadku umów, o których mowa w art. 734 i 750 Kodeksu cywilnego, wykonywanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi w miejscu i czasie wyznaczonym przez przedsiębiorcę albo inną jednostkę organizacyjną, strony określają sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.

2. W przypadku, gdy strony umów, o których mowa w ust. 1 nie określą sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi przedkłada w formie pisemnej informację o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług w w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia.

3. Jeżeli umowa, o której mowa w ust. 1 nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna, najpóźniej w dniu rozpoczęcia wykonania zlecenia lub świadczenia usług, potwierdza przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi, ustalenia co do sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub usługi; potwierdzenia dokonuje się w formie pisemnej.

4. Jeżeli umowa, o której mowa w ust. 1 nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej i nie nastąpiło potwierdzenie, o którym mowa w ust. 3, przyjmujący zlecenie

lub świadczący usługi przedkłada informację, o której mowa w ust. 2, w formie pisemnej, w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia.

5. Przepisów ust. 2–4 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. Nr 166, poz. 1608, z późn. zm.³⁾). W takim przypadku ewidencję liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług prowadzi pracodawca użytkownik, na rzecz którego jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi.

6. 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. Dokumenty oraz informacje w postaci elektronicznej związane z potwierdzaniem liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna, na rzecz której jest realizowane zlecenie lub są świadczone usługi, przechowuje przez okres wykonywania zlecenia lub świadczenia usług oraz przez okres odpowiadający okresowi przedawnienia określone w przepisach Kodeksu cywilnego.

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

- 1) umów cywilnoprawnych 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.⁴);
- 2) 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.

³⁾ Zmiany tekstu wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2004 r. Nr 96, poz. 959, z 2007 r. Nr 89, poz. 589, z 2009 r. Nr 6, poz. 33 i Nr 221, poz. 1737 oraz z 2015 r. poz. 1220.

⁴⁾ 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.

Art. 8e. Kto, będąc przedsiębiorcą albo działając w imieniu przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, 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.

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.⁵⁾).

Art. 2. W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 640 i 1240) wprowadza się następujące zmiany:

1) art. 1 otrzymuje brzmienie:

„Art. 1. Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania:

- 1) prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 2) przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej;
- 3) przepisów dotyczących minimalnego wynagrodzenia, zgodnie z ustawą z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2015 r. poz. 2008 i).”;

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

„15a) kontrola:

- a) wypłacania wynagrodzenia przez przedsiębiorcę lub inną jednostkę organizacyjną przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i 750 Kodeksu cywilnego,
 - b) udokumentowania potwierdzenia liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług przez osoby, o których mowa w lit. a
- zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę;”;

⁵⁾ 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.

3) po art. 11a dodaje się art. 11b w brzmieniu:

„Art. 11b. Właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione do skierowania wystąpienia lub wydania polecenia w sprawie wypłacenia minimalnego wynagrodzenia w wysokości określonej zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.”;

4) w art. 13 dodaje się 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 minimalnego wynagrodzenia 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”;

5) w art. 24 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Inspektorzy pracy są uprawnieni do przeprowadzania, bez uprzedzenia i o każdej porze dnia i nocy:

- 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.”.

Art. 3. W ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2014 r. poz. 159, z późn. zm.⁶⁾) 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.”.

Art. 4. W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 149, z późn. zm.⁷⁾) w art. 104:

a) 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.”,

b) 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. 5. 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

⁶⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2015 r. poz. 1066, 1217, 1220 i 1268.

⁷⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2015 r. poz. 357, 1066, 1217, 1240, 1268, 1567, 1582, 1607, 1767, 1814, 1830 i 2199.

pracę albo minimalnego wynagrodzenia ustalonego zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2015 r. poz. 2008 i.....);”;

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

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

Art. 6. W ustawie z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2013 r. poz. 395, z późn. zm.⁸⁾) 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 2015 r., poz. 149, z późn. zm.⁹⁾), w sprawach o wykroczenia, o których mowa w art. 8e ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2015 r. poz. 2008 i), a także w sprawach o inne wykroczenia związane z wykonywaniem pracy zarobkowej, jeżeli ustawa tak stanowi, oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.”.

Art. 7. Wysokość minimalnego wynagrodzenia za wykonanie zlecenia lub świadczenie usług, o którym mowa w ustawie zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy do dnia 31 grudnia 2017 r. wynosi 12 zł za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług.

Art. 8. Do umów zawartych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy i obowiązujących w tym dniu minimalne wynagrodzenie, o którym mowa w art. 8a ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, ma zastosowanie od dnia 1 stycznia 2017 r.

⁸⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2013 r. poz. 765 i 1247, 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.

⁹⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2015 r. poz. 357, 1066, 1217, 1240, 1268, 1567, 1582, 1607, 1767, 1814, 1830 i 2199.

Art. 9. 1. W razie ustalenia albo zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia, jeżeli obowiązek jego stosowania będzie miał wpływ na wykonanie przez wykonawcę zamówienia publicznego, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych, wynikającego z zawartej przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy i trwającej w tym dniu umowy na wykonanie zamówienia publicznego, każda ze stron umowy, w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, może zwrócić się do drugiej strony z pisemnym wnioskiem o przeprowadzenie negocjacji dotyczących zawarcia porozumienia w sprawie odpowiedniej zmiany wynagrodzenia.

2. Przez pojęcie „odpowiednia zmiana wynagrodzenia”, o którym mowa w ust. 1, należy rozumieć sumę wzrostu kosztów wykonawcy zamówienia publicznego, wynikających z podwyższenia minimalnego wynagrodzenia przysługującego przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługi, biorącym udział w realizacji części zamówienia, pozostałej do wykonania, poczynając od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

3. Niezawarcie w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1, porozumienia w sprawie odpowiedniej zmiany ceny oferty zamówienia publicznego, uprawnia każdą ze stron do rozwiązania umowy z zachowaniem dwumiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jeżeli wypowiedzenie umowy skutkowałoby jej rozwiązaniem w terminie późniejszym niż z dniem 31 grudnia 2016 r., umowa rozwiązuje się z dniem 31 grudnia 2016 r.

4. W razie zamówienia publicznego realizowanego wspólnie przez kilku wykonawców lub realizowanego przy pomocy podwykonawców przepisy ust. 1–3 stosuje się odpowiednio.

Art. 10. 1. W razie ustalenia albo zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia, jeżeli obowiązek jego stosowania będzie miał wpływ na wykonanie zlecenia lub świadczenie usług wynikających z zawartej przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy i trwającej w tym dniu umowy, każda ze stron umowy zawartej w trybie innym, niż określony w ustawie z dnia 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych, może zwrócić się do drugiej strony z pisemnym wnioskiem o przeprowadzenie negocjacji dotyczących zawarcia porozumienia w sprawie odpowiedniej zmiany wynagrodzenia.

2. Niezawarcie porozumienia, o którym mowa w ust. 1, w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, uprawnia każdą ze stron do rozwiązania umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia określonego w umowie, a w przypadku gdy strony nie ustaliły w umowie okresu wypowiedzenia, z zachowaniem dwumiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jeżeli wypowiedzenie umowy skutkowałoby jej rozwiązaniem w

terminie późniejszym niż z dniem 31 grudnia 2016 r., umowa rozwiązuje się z dniem 31 grudnia 2016 r.

3. Przepisy art. 9 ust. 2 i 4 stosuje się odpowiednio.

Art. 11. Ilekroć w dotychczasowych przepisach prawa jest mowa o „minimalnym wynagrodzeniu” oznacza to „minimalne wynagrodzenie za pracę”.

Art. 12. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 września 2016 r., z wyjątkiem art. 1 pkt 7, który wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2017 r.

28.09.2016r.
DYREKTOR
Departamentu Prawnego
Magdalena Fabisiak

ZASTĘPCA DYREKTORA
Departamentu Prawa Pracy
Joanna Faldyga
Joanna Faldyga

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).

Wylączenia od stosowania minimalnego wynagrodzenia

Projektowana regulacja przewiduje także wylączenia 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 dopuszczalne 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. c 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 powierzono 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 Kc i 751 Kc (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 kc, 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 toczyło 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 potwierdzenia 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 promocii 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 zaokrągła

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 lobbingskiej 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.

<p>Nazwa projektu</p> <p>Projekt ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz o zmianie niektórych innych ustaw</p> <p>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące</p> <p>Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu</p> <p>Pan Stanisław Szwed – Sekretarz Stanu w MRPiPS</p> <p>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu</p> <p>Aneta Przybysz tel. 661-15-27, e-mail: Aneta.Przybysz@mpips.gov.pl</p>	<p>Data sporządzenia</p> <p>15 marca 2016 r.</p> <p>Źródło:</p> <p>Exposé Prezesa Rady Ministrów</p> <p>Nr w wykazie prac UA11</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 poprzez 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 dyskryminująca młode osoby na rynku pracy.
- 3) 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. 735 i 750 Kodeksu cywilnego), wykonywanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi w miejscu i czasie wyznaczonym przez przedsiębiorcę albo inną jednostkę organizacyjną;
- 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 świadczona jest usługa;
- 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) 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?

Problematyka regulowana przez projekt ustawy nie jest objęta przepisami prawa Unii Europejskiej. W poszczególnych państwach funkcjonują zróżnicowane mechanizmy kształtowania minimalnego wynagrodzenia oraz różny jest zakres stosowania przepisów o wynagrodzeniu minimalnym.

1. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Podmioty gospodarki narodowej	<p>180 938 podmiotów z przewidywaną liczbą pracujących powyżej 9 osób.</p> <p>1 826 302 mikroprzedsiębiorstw, tj. podmiotów o liczbie pracujących do 9 osób, w tym:</p> <p>537 014 mikropodmiotów o liczbie pracujących powyżej 1 osoby dla której jest to główne miejsce pracy</p>	<p>Liczba podmiotów gospodarki narodowej o liczbie pracujących powyżej 9 osób na podstawie rejestru REGON, według danych na dzień 29.02.2016 r.</p> <p>Na podstawie danych GUS zawartych w publikacji: <i>Działalność przedsiębiorstw o liczbie pracujących do 9 osób w 2014 r.</i></p>	<p>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).</p>
Osoby aktywne zawodowo:	17,4 mln osób	GUS, dane za 2014 r. na podstawie BAEL	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 ustalenia potwierdzania przez strony liczby przepracowanych godzin.
Państwowa Inspekcja Pracy	-	-	Ustawa rozszerza katalog podmiotów podlegających kontroli PIP, regulacje mogą również przelożyć 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 pobierające wynagrodzenie minimalne	34,1 tys.	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 80%, możliwe trudności z podjęciem pracy części osób o niskich kwalifikacjach rozpoczynających aktywność zawodową. Część spośród tych osób, ze względu na zmianę regulacji może jednak stracić pracę.
Podmioty realizujące zamówienia w trybie ustawy - Prawo zamówień publicznych	-	-	-

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

Projekt ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz o zmianie 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 br. został skierowany 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.

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 oraz o przedstawicielach Rzeczypospolitej Polskiej w Komitecie Regionów Unii Europejskiej (Dz.U. Nr 90, 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, Kólek 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 Spółdzielczych, Centrum Przewodnictwa Tatrzańskie, 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.

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. Nr 169, 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. z 2013 r. poz. 979) projekt został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie rządowy Proces Legislacyjny.

Projekt zostanie 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 – przewiduje się zastąpienie określonego terminu przeprowadzenia opiniowania i konsultacji tj. 21 dni

3. Wpływ na sektor finansów publicznych												
(ceny stałe z 2016 r.)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	0	1 2016	2 2017	3 2018	4 2019	5 2020	6 2021	7 2022	8 2023	9 2024	10 2025	<i>Łącznie (0-10)</i>
Dochody ogółem	-	-	72,9	76,2	79,6	83,1	86,8	90,6	94,6	98,7	102,9	785,3
budżet państwa	-	-	7,2	7,6	8,1	8,5	9,0	9,5	10,1	10,6	11,2	81,9
ZUS	-	-	50,3	52,3	54,4	56,6	58,9	61,3	63,8	66,4	69,0	532,9
NFZ	-	-	12,2	12,7	13,2	13,8	14,3	14,9	15,5	16,2	16,8	129,7
Fundusz Pracy	-	-	3,9	4,0	4,2	4,3	4,5	4,7	4,9	5,1	5,3	40,9
Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	-	-	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	1,7
Zaliczka dochodowy - państwo	-	-	3,1	3,4	3,7	4,0	4,3	4,6	5,0	5,3	5,7	39,3
JST	-	-	3,3	3,6	3,9	4,2	4,5	4,8	5,2	5,6	5,9	40,9
Wydatki ogółem	-	-	-36,1	-37,6	-39,1	-40,7	-42,4	-44,1	-45,9	-47,7	-49,6	-383,2
budżet państwa	-	-	-27,9	-29,0	-30,2	-31,4	-32,7	-34,0	-35,4	-36,8	-38,3	-295,6
JST	-	-	-8,3	-8,6	-8,9	-9,3	-9,7	-10,1	-10,5	-10,9	-11,3	-87,6
Saldo ogółem	-	-	36,8	38,6	40,4	42,4	44,4	46,5	48,7	51,0	53,3	402,1
budżet państwa	-	-	-20,7	-21,4	-22,1	-22,9	-23,6	-24,5	-25,3	-26,2	-27,1	-213,7
JST	-	-	-5,0	-5,0	-5,1	-5,1	-5,2	-5,2	-5,3	-5,4	-5,4	-46,7
ZUS	-	-	50,3	52,3	54,4	56,6	58,9	61,3	63,8	66,4	69,0	532,9
NFZ	-	-	12,2	12,7	13,2	13,8	14,3	14,9	15,5	16,2	16,8	129,7
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 z budżetu państwa o dodatkowe środki na ten cel.</p> <p>2) Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 149, z późn. zm.) 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>5) 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>											

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 dot. dynamiki realnych wynagrodzeń brutto w gospodarce narodowej, szacunkowe skutki finansowe regulacji powiększą stronę dochodową sektora finansów publicznych o 72,9 mln zł w 2017 r. i odpowiednio więcej w kolejnych latach. Wraz ze wzrostem płac zwiększą się składki na ubezpieczenie społeczne (ZUS), 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 sektora finansów publicznych, natomiast pozostałe 49% trafia do budżetu centralnego.

- 7) Obliczone szacunkowe kwoty dochodów wynikają z różnicy między wysokością danin odprowadzanych w przypadku wypłacania 100% wynagrodzenia minimalnego a wysokością podatków i składek w przypadku 80% wynagrodzenia minimalnego, dla oszacowanej liczby pracowników otrzymujących obniżone wynagrodzenie minimalne. Ponieważ planowany w OSR termin wejścia w życie przepisów dotyczących rezygnacji z możliwości różnicowania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę według stażu pracy to 1 stycznia 2017 r., kosztów w 2016 r. w tym zakresie nie będzie.
- 8) Zwiększenie całkowitych kosztów pracy z tytułu konieczności wypłacania wynagrodzenia minimalnego w pełnej wysokości a nie obniżonej, obciążą stronę rocheodową przedsiębiorstw. W efekcie oznaczać to będzie obniżenie podstawy opodatkowania, co przyczyni się do spadku wpływów 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, co przy stawce podatku dochodowego na poziomie 19% spowoduje szacunkowy spadek wpływów z tego podatku na poziomie 36,1 mln zł w roku 2017 r. (z czego zgodnie z ustawą z dn. 13 listopada 2003 r. o dochodach jednostek samorządu terytorialnego 23% niezrealizowanych wpływów z tego podatku stanowi koszt po stronie samorządów, natomiast pozostałe 77% obciążą budżet centralny).
- 9) Przyjęto, że poziom minimalnego wynagrodzenia będzie zwiększać się w kolejnych latach zgodnie z prognozowaną przez Ministerstwo Finansów dynamiką realnych wynagrodzeń brutto w gospodarce narodowej.
- 10) Skutki finansowe wprowadzenia stawki godzinowej w przypadku umów o świadczenie usług i umów zlecenia są trudne do oszacowania, ponieważ nie są dostępne pełne dane liczbowe o pracujących na podstawie tych umów oraz w szczególności - ich wynagrodzeniach. 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 odnośnie minimalnej stawki godzinowej dotyczą zarówno umów zlecenia lub umów o świadczenie usług w przypadkach, gdy zleceniobiorca lub osoba świadcząca usługi osiąga przychody wyłącznie z umów cywilnoprawnych, jak i takich, gdy umowa zlecenia lub umowa o świadczenie usług jest podpisywana przez osoby pracujące na podstawie umowy o pracę - zmiana dotyczy wszystkich osób aktywnych zawodowo.

Skutki finansowe wprowadzenia stawki godzinowej są trudne do oszacowania w związku z charakterem umów cywilnoprawnych, które odznaczają się dużą elastycznością, m.in. brakiem obowiązku określenia pory i godzin wykonywania pracy a także miejsca jej wykonywania.

na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

		Skutki						
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2 2017	3 2018	5 2020	10 2025	<i>Łącznie (0-10)</i>
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stale z 2016 r.)	Przedsiębiorstwa – osoby prawne odprowadzające podatek dochodowy CIT	-	-	-154	-160	-174	-212	-1634
	Rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	-	-	117	122	131	158	1232
W ujęciu niepieniężnym	Przedsiębiorstwa	Rezygnacja z sub-minimum na poziomie 80% wynagrodzenia minimalnego z 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, etc.) 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.						
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń		<ol style="list-style-type: none"> 1) Powyższe kwoty wynikają ze zmiany dot. wynagrodzenia minimalnego w postaci rezygnacji z możliwości ustalania wynagrodzenia pracownika w pierwszym roku jego pracy na poziomie 80% minimalnego wynagrodzenia. 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. 3) Wzrost dochodów rodzin, obywateli oraz gospodarstw domowych obliczono jako różnicę w dochodach netto uzyskiwanych przez 30700 osób, które, będą otrzymywać w wyniku zmian regulacji wyższe wynagrodzenie minimalne. 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. 						

5. 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)

- tak
 nie
 nie dotyczy

<input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:	<input checked="" type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektroniczności.	<input checked="" type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <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 potwierdzania ustaleń co do sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub usługi lub też konieczności ewidencji liczby godzin przepracowanych przy realizacji zlecenia lub umowy o świadczenie usług (w przypadku, gdy strony nie dokonają ustaleń w zakresie sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług).

6. 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: sytuacja makroekonomiczna kraju, elastyczność 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 stawki godzinowej za pracę wykonywaną w ramach umów zlecenia i umów o świadczenie usług może spowodować zmniejszenie liczby osób, które wykonują pracę na podstawie takich umów, natomiast wzrost liczby osób pracujących na podstawie umowy o pracę, aczkolwiek nie można wykluczyć również niewielkiego wzrostu rozmiarów szarej strefy. Także 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 ten sposób.

3) Wpływ na pozostałe obszary

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

Omówienie wpływu: Nie dotyczy

4) Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Przewidywany termin wejścia w życie przepisów ustawy – 1 września 2016 r., z wyjątkiem przepisów dotyczących rezygnacji z możliwości różnicowania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę według stażu pracy, które wejdą

5) W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

Nie dotyczy.

6) Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)

Nie dotyczy.