

Decyzja  
Prezydium KK  
nr 25/16

ws. opinii o projekcie ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę  
oraz ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” pozytywnie opiniuje *projekt ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*.

Jednocześnie Prezydium KK przedstawia następujące uwagi i wnosi o ich uwzględnienie.

Projektowana nowelizacja nie może być rozpatrywana w oderwaniu od wprowadzenia w życie rozwiązań zawartych w *obywatelskim projekcie ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*, przygotowanym przez NSZZ „Solidarność”, którego głównym celem jest stopniowe podwyższanie minimalnego wynagrodzenia za pracę do wysokości 50% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w tempie zgodnym z tempem wzrostu gospodarczego. Przypominamy, że projekt obywatelski został złożony w Sejmie już kilka lat temu.

Proponowane zmiany dotyczące włączenia do porządku prawnego godzinowej płacy minimalnej mają na celu zwiększenie dochodów osób zatrudnianych w ramach umów cywilnoprawnych, a przede wszystkim zwalczanie zjawiska segmentacji rynku pracy powstałej w wyniku nadużywania stosowania umów cywilnoprawnych niezgodnie z ich społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i dążenia do zastąpienia nimi umów o pracę. O ile cel pierwszy ma zdecydowanie większe szanse na realizację, o tyle cel podstawowy nowelizacji – jakim jest przeciwdziałanie nadużywaniu umów cywilnoprawnych może nie zostać osiągnięty.

Zdaniem Prezydium KK NSZZ „Solidarność”, zmniejszenie ekonomicznej atrakcyjności zatrudnienia dla pracodawców na podstawie umów cywilnoprawnych poprzez zaproponowane zmiany w projekcie ustawy, jest niewystarczające. W szczególności należy zwrócić uwagę na fakt fragmentarycznego przeniesienia rozwiązań właściwych dla stosunku pracy do umów z odrębnej gałęzi prawa. Wydaje się, że tego typu zmiany, aby mogły przynieść pozytywny efekt, powinny mieć szerszy, bardziej systemowy charakter, uwzględniający ochronę osób ekonomicznie zależnych od zleceniobiorcy, usługobiorcy,

ponieważ w przeciwnym wypadku mogą stanowić wręcz legitymizację nadużywania umów cywilnoprawnych.

Prezydium KK obawia się, że rozwiązania zaproponowane w zakresie wprowadzonej minimalnej stawki wynagrodzenia dla osób wykonujących zlecenia lub osób samozatrudnionych osobiście wykonujących usługi, mogą być omijane. Zgodnie z art. 734 i następnymi Kodeksu cywilnego zarówno umowa zlecenia jak i umowa o świadczenie usług nie muszą być umową odpłatną. Przedłożony projekt nie zmienia tego stanu rzeczy, a zasada swobody umów oraz brzmienie art. 742 Kodeksu cywilnego daje podstawy do takiego uregulowania wzajemnych obowiązków stron umowy, aby dający zlecenie, zamiast wypłaty wynagrodzenia, dokonywał zwrotu wydatków na rzecz osoby wykonującej zlecenie lub świadczącej usługi. W celu omijania proponowanych regulacji można się spodziewać przypadków zawierania umów nieodpłatnych przy jednoczesnym zwrocie na rzecz zleceniobiorcy wydatków w wysokości ryczałtowej niższej niż proponowana stawka wynagrodzenia minimalnego. Prezydium KK zwraca uwagę, że kwestia dochodzenia praw na drodze sądowej będzie utrudniona, ponieważ nie będzie to sprawa z zakresu prawa pracy.

Prezydium KK obawia się również, że w celu uniknięcia skutków przedmiotowej zmiany mogą być zawierane umowy cywilnoprawne innego rodzaju, w szczególności umowa o dzieło.

Ponadto mając na uwadze główny cel, jaki przyświeca projektodawcom, należałoby rozpocząć prace nad systemowymi zmianami w prawie pracy, które powinny zostać zainicjowane przez Komisję Kodyfikacyjną, z udziałem przedstawicieli partnerów społecznych. Postulat ten ma ważne znaczenie, zważywszy na potrzebę uporządkowania wielu zagadnień z zakresu prawa pracy.

Jednocześnie Prezydium KK NSZZ „Solidarność” wskazuje na konieczność wyłączenia niektórych składników wynagrodzenia z kategorii minimalnego wynagrodzenia za pracę. Najistotniejsze wśród nich są dodatki za pracę w porze nocnej oraz dodatek stażowy.

Projektowana ustawa nie zawiera jakichkolwiek mechanizmów ustalania wysokości stawki godzinowej oraz jej waloryzacji, co oceniamy zdecydowanie negatywnie. Wysokość stawki godzinowej powinna być funkcją minimalnego wynagrodzenia za pracę, a tym samym podlegałaby takim samym rygorom waloryzacji jak minimalne wynagrodzenie.

Wątpliwości natury organizacyjnej i systemowej budzi prowadzenie ewidencji godzin pracy. Prezydium KK zdaje sobie sprawę, że wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej wymaga ustalenia ilości godzin pracy. Dlatego należałoby zastanowić się nad

formą jej prowadzenia oraz znalezieniem wzorca (standardu), w stosunku do którego strony mogłyby się odwoływać przy ustalaniu ilości godzin niezbędnych do wykonania określonego zadania.

Na pozytywną opinię zasługują zmiany w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy dotyczące przeprowadzenia kontroli bez uprzedzenia przez inspektorów pracy, co jest realizacją postulatu związków zawodowych, a także zniesienie ograniczenia wysokości minimalnego wynagrodzenia dla pracowników w pierwszym roku pracy do 80%.


Jednocześnie trzeba zwrócić uwagę na dodatkowe obowiązki, które zostaną nałożone na inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy, np. w postaci kontroli ewidencji godzin pracy. Muszą one znaleźć odzwierciedlenie w odpowiednim finansowaniu tej instytucji, co może być utrudnione ze względu na obcięcie wydatków PIP w ustawie budżetowej o około 8 milionów złotych w stosunku do projektu ustawy budżetowej.

Prezydium KK NSZZ „Solidarność” zwraca uwagę na pozytywny efekt w walce z segmentacją rynku pracy, jaki powinny przynieść zmiany do ustawy o zamówieniach publicznych, polegające na wprowadzeniu obowiązku wymagania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę przez zamawiających, zawsze gdy przedmiot zamówienia obejmuje wykonywanie pracy określonej w art. 22 §1 Kodeksu pracy oraz dalsze ograniczanie stosowania kryterium najniższej ceny.

Biorąc powyższe pod uwagę Prezydium KK NSZZ „Solidarność” poddaje pod dyskusję wprowadzenie dodatkowego mechanizmu, który mógłby doprowadzić wprost do pożądaných zmian na rynku pracy. Narzędziem tym mogłoby być zapisanie w Kodeksie pracy domniemania istnienia stosunku pracy, ilekroć wykonywana jest praca zarobkowa. W takim wypadku zmianie musiałby ulec art. 22 § 1 Kodeksu pracy. Zaletą takiego rozwiązania byłoby niemieszanie dwóch gałęzi prawa, a także skuteczniejsze zapewnienie osobom wykonującym pracę zarobkową objęcia wszystkimi rozwiązaniami stosowanymi na gruncie prawa pracy.

Warszawa, 16 lutego 2016 r.

Prezydium KK  
NSZZ „Solidarność”

SEKRETARZ  
KK NSZZ „Solidarność”  
  
Ewa Zydorek