



Warszawa, 17 stycznia 2016 r.

MINISTER  
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

*Elżbieta Rafalska*

DPR-V.02100.1.2016.AP

**według rozdzielnika**

stosownie do art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881) przesyłam *projekt ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*, z uprzejmą prośbą o wyrażenie opinii.

Projekt ustawy został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w zakładce „Projekty aktów prawnych” oraz na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce „Rządowy Proces Legislacyjny”.

Projekt ustawy został przesłany również w wersji elektronicznej.

Zał.

**Otrzymują:**

- 1) **Pan Piotr Duda**  
Przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”
- 2) **Pani Dorota Gardias**  
Przewodnicząca Forum Związków Zawodowych
- 3) **Pan Jan Guz**  
Przewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych

**U S T A W A**

z dnia.....

**o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy**

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) 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.”;

2) w art. 6:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

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

b) uchyla się ust. 2 i 3;

3) po art. 8 dodaje się art. 8a–8c w brzmieniu:

„Art. 8a. 1. W przypadku umów, o których mowa w art. 734 i 750 Kodeksu cywilnego, wysokość wynagrodzenia dla:

1) osoby fizycznej przyjmującej zlecenie lub świadczącej usługi albo

2) osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą, która przyjęte zlecenie lub usługi wykonuje osobiście

na rzecz przedsiębiorcy albo na rzecz innej jednostki organizacyjnej w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności, za każdą godzinę pracy takich osób, niezależnie od sposobu ustalenia wynagrodzenia, nie może być niższa niż 12 zł.

2. Przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna będący stroną umowy, o której mowa w ust. 1, prowadzą pisemną ewidencję liczby godzin przepracowanych przez osobę fizyczną przyjmującą zlecenie lub świadczącą usługi albo przez osobę fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą i osobiście świadczącą usługi; taka osoba pisemnie potwierdza liczbę przepracowanych godzin.

3. Jeżeli przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna będący stroną umowy, o której mowa w ust. 1, ze względu na miejsce wykonywania zlecenia lub świadczenia usług nie ma możliwości prowadzenia ewidencji liczby przepracowanych godzin, osoba fizyczna przyjmująca zlecenie lub świadcząca usługi albo osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą i osobiście świadcząca usługi przedkłada pisemną informację obejmującą liczbę przepracowanych godzin przy realizacji zlecenia lub usługi; informację przedkłada się przedsiębiorcy albo innej jednostce organizacyjnej będącym stroną umowy, o której mowa w ust. 1, w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia.

4. Przepisów ust. 1-3 nie stosuje się do:

- 1) umowy cywilnoprawnej zawartej przez radcę prawnego, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 507, z późn. zm.<sup>1)</sup>);
- 2) pełnomocnictwa udzielanego adwokatowi przez klienta, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 maja 1982 r. – Prawo o adwokaturze (Dz. U. z 2015 r. poz. 615, z późn. zm.<sup>2)</sup>).

Art. 8b. 1. Kto, będąc przedsiębiorcą albo inną jednostką organizacyjną:

- 1) nie wypłaca osobie fizycznej przyjmującej zlecenie lub świadczącej usługi albo osobie fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą, która przyjęte zlecenie lub usługi wykonuje osobiście, na rzecz tego przedsiębiorcy albo tej jednostki organizacyjnej w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności, wynagrodzenia za każdą godzinę jej pracy w wysokości nie niższej niż 12 zł,
  - 2) nie prowadzi ewidencji liczby godzin przepracowanych przez osobę fizyczną, o której mowa w pkt 1
- podlega karze grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł.

<sup>1)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2015 r. poz. 1064, 1224, 1255 i 1311.

<sup>2)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2015 r. poz. 1064, 1224, 1255 i 1311.

2. Tej samej karze podlega osoba działająca w imieniu przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, o których mowa w ust. 1.

Art. 8c. Orzekanie w sprawach o czyny, o których mowa w art. 8b, następuje na podstawie wniosku pochodzącego od inspektora pracy, w trybie określonym przepisami Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia.”.

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:
    - a) wypłacania wynagrodzenia przez przedsiębiorcę albo inną jednostkę organizacyjną osobie fizycznej przyjmującej zlecenie lub świadczącej usługi albo osobie fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą, która przyjęte zlecenie lub usługi wykonuje osobiście, na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i 750 Kodeksu cywilnego,
    - b) prowadzenia ewidencji liczby godzin przepracowanych przez osoby fizyczne, o których mowa w lit. a
- zgodnie z art. 8a ustawy 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 osobie fizycznej przyjmującej zlecenie lub świadczącej usługi albo osobie fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą, która przyjęte zlecenie lub usługi wykonuje osobiście, na rzecz tych podmiotów w ramach działalności prowadzonej przez te podmioty, na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i 750 Kodeksu cywilnego,

b) prowadzenia ewidencji liczby godzin przepracowanych przez osoby fizyczne, o których mowa w lit. a

- zgodnie z art. 8a ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę;”;

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

„Art. 11b. Właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione do nakazania stronie umowy, o której mowa w art. 734 i 750 Kodeksu cywilnego, wypłaty osobie fizycznej przyjmującej zlecenie lub świadczącej usługi albo osobie fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą, która przyjęte zlecenie lub usługi wykonuje osobiście, wynagrodzenia w wysokości ustalonej zgodnie z art. 8a ust. 1-3 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę; nakazy w tej sprawie podlegają natychmiastowemu wykonaniu.”;

4) w art. 13 dodaje się pkt 4 w brzmieniu:

„4) przedsiębiorcy albo inne jednostki organizacyjne będące stroną umów, o których mowa w art. 734 i 750 Kodeksu cywilnego, na rzecz których w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi przez osobę fizyczną albo przez osobę fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą, która przyjęte zlecenie lub usługi wykonuje osobiście – w zakresie wypłacania wynagrodzenia tym osobom fizycznym oraz prowadzenia ewidencji liczby godzin przepracowanych przez te osoby, zgodnie z art. 8a ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę”;

5) w art. 23 w ust. 1 po pkt 3 dodaje się pkt 3a w brzmieniu:

„3a) żądania od podmiotu kontrolowanego i osoby fizycznej przyjmującej zlecenie lub świadczącej usługi albo od osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą, która przyjęte zlecenie lub usługi wykonuje osobiście, na rzecz tego podmiotu, na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i 750 Kodeksu cywilnego, pisemnych i ustnych informacji w sprawach objętych kontrolą oraz wzywania i przesłuchiwania stron tej umowy w związku z przeprowadzaną kontrolą;”;

6) 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, kontroli przestrzegania przepisów dotyczących legalności zatrudnienia w zakresie, o którym mowa w art. 10 ust. 1 pkt 3 i 4;

2) kontroli:

a) wypłacania przez podmiot kontrolowany, wskazany w art. 13 pkt 4, wynagrodzenia osobie fizycznej przyjmującej zlecenie lub świadczącej usługi albo osobie fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą, która przyjęte zlecenie lub usługi wykonuje osobiście, na rzecz tego podmiotu, na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i 750 Kodeksu cywilnego,

b) prowadzenia ewidencji liczby godzin przepracowanych przez osoby fizyczne, o których mowa w lit. a

- zgodnie z art. 8a ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.”;

7) w art. 33 w ust. 1 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) wydaje decyzje, o których mowa w art. 11 pkt 1-4 i pkt 6-7, art. 11a i art. 11b;”;

8) w art. 34 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Decyzje, o których mowa w art. 11 pkt 1-7, art. 11a i art. 11b, wydawane są w formie pisemnej lub stanowiącej wpis do dziennika budowy.”;

9) w art. 35 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Podmiot kontrolowany, do którego została skierowana decyzja, o której mowa w art. 11 pkt 1-7, art. 11a i art. 11b, ma obowiązek informowania odpowiedniego organu Państwowej Inspekcji Pracy o jej realizacji z upływem terminów określonych w decyzji.”

Art. 3. Przepisy art. 8a-8c ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą mają zastosowanie do umów zawartych od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

Art. 4. Do umów, o których mowa w art. 734 i 750 Kodeksu cywilnego, obowiązujących w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, przepisy art. 8a-8c ustawy zmienianej w art. 1

w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, stosuje się po upływie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

Art. 5. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 lipca 2016 r., z wyjątkiem art. 1 pkt 2, który wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2017 r.

ZASTĘPCA DYREKTORA  
Departamentu Prawa Pracy

*Magdalena Pabisia*

DYREKTOR  
Departamentu Prawnego

*Magdalena Pabisia*

## UZASADNIENIE

Projekt ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy 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.

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 minimalnej stawki godzinowej dla osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia oraz umowy o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu (art. 734 i 750 Kodeksu cywilnego).

### 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 w danym okresie rozliczeniowym. 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.

### Proponowane zmiany

Proponuje się wprowadzenie następujących zmian:

#### **1. Wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej dla umów cywilnoprawnych**

Regulacją objęte zostałyby umowy zlecenia oraz umowy o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu, zawarte z osobą fizyczną albo osobą fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą, która przyjęte zlecenie lub usługi wykonuje osobiście a przedsiębiorcą albo inną jednostką organizacyjną, przy czym przedmiotem umowy jest wykonywanie zlecenia lub świadczenie usług związanych z działalnością prowadzoną przez te podmioty.

Ustawa określa katalog umów, do których projektowana norma nie miałaby zastosowania. Dotyczy to umów cywilnoprawnych zawartych przez radcę prawnego, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 507, z późn. zm.) oraz pełnomocnictw udzielanych adwokatom przez klientów, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26

maja 1982 r. - Prawo o adwokaturze (Dz. U. z 2015 r. poz. 615, z późn. zm.). Takie osoby w praktyce są bowiem wynagradzane na znacznie wyższym poziomie.

Stawka minimalnego wynagrodzenia osób fizycznych wykonujących pracę na podstawie tych umów wynosić będzie 12 zł brutto za godzinę faktycznie wykonanej pracy. Proponuje się, aby miała ona zastosowanie do wszystkich umów, bez względu na sposób ustalania wynagrodzenia (wg stawki godzinowej, miesięcznej, tygodniowej itp.). Stosowanie minimalnej stawki godzinowej jedynie do umów, w których wynagrodzenie określone jest w stawce godzinowej mogłoby bowiem być źródłem nadużyć. W celu uniknięcia stosowania minimalnej stawki godzinowej wystarczające byłoby bowiem ustalenie wynagrodzenia w innej formie np. w formie stawki miesięcznej, do których projektowana regulacja nie miałaby już zastosowania (art. 1 pkt 3 projektu).

W celu umożliwienia kontroli zapewnienia stawki godzinowej proponuje się zobowiązanie podmiotu, na rzecz którego realizowane jest zlecenie lub świadczone są usługi, do prowadzenia ewidencji liczby godzin przepracowanych przy realizacji zlecenia lub świadczeniu usług, przy czym liczba zaewidencjonowanych godzin byłaby potwierdzana przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi (art. 1 pkt 3 projektu). Powiązanie wysokości wynagrodzenia z wymiarem czasu pracy stanowi cechę charakterystyczną umów o pracę, z zasady nie ma natomiast zastosowania w przypadku umów cywilnoprawnych czy umów zawieranych w ramach prowadzonej działalności gospodarczej. W związku z powyższym, dla ustalenia liczby godzin przepracowanych w związku z realizacją zlecenia lub świadczenia usług, konieczne jest wprowadzenie ewidencji tych godzin.

Od powyższej zasady projektowana ustawa przewiduje wyjątek. Podmiot, na rzecz którego realizowane jest zlecenie lub świadczone są usługi nie będzie miał obowiązku prowadzenia ewidencji liczby przepracowanych godzin, jeżeli ze względu na miejsce wykonywania zlecenia lub świadczenia usługi nie będzie to możliwe. W takim przypadku, w celu ustalenia liczby przepracowanych godzin stanowiących podstawę do wypłacenia wynagrodzenia, osoba fizyczna będzie przedkładać stosowną informację w tym zakresie. Taka informacja będzie przedstawiana w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia, tak aby mogła stać się podstawą obliczenia tego wynagrodzenia.

Normie materialnej nakładającej obowiązek zapewnienia stawki godzinowej oraz prowadzenia ewidencji liczby godzin towarzyszyć powinna norma stanowiąca o wykroczeniu w przypadku naruszenia tych obowiązków. Proponuje się zatem wprowadzić art. 8b, zgodnie z którym przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna, która nie wypłaca należnego wygrodenia za każdą godzinę pracy w wysokości nie niższej niż 12 zł, oraz nie prowadzi ewidencji liczby godzin przepracowanych przy wykonaniu zlecenia lub świadczeniu usługi, podlega karze grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł. Tej samej karze podlegałaby osoba działająca w imieniu takiego przedsiębiorcy albo takiej jednostki organizacyjnej.

## **2. Zniesienie zróżnicowania minimalnego wynagrodzenia za prac**

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 2 projektu).

## **3. Doprecyzowanie sposobu obliczania minimalnego wynagrodzenia**

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 1 projektu).

## **4. 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.). W związku z wprowadzaniem do przepisów ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę przepisów dotyczących minimalnej stawki godzinowej dla umów zlecenia oraz umów o świadczenie usług, 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 ustalonej stawki godzinowej dla osób przyjmujących zlecenie lub świadczących usługi, na podstawie ww. umów, będących umowami prawa cywilnego. Proponuje się zatem przyjęcie przepisów nakładających na PIP zadania oraz uprawnienia w zakresie kontroli przestrzegania obowiązku zapewnienia minimalnej stawki godzinowej ustalonej dla umów zlecenia oraz umów o świadczenie usług.

W art. 2 projektu wprowadza się przepisy dotyczące uprawnień PIP do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania przepisów dotyczących wypłacania wynagrodzenia dla osób fizycznych przyjmujących zlecenie lub świadczących usługi albo dla osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, które przyjęte zlecenia lub usługi wykonują osobiście, oraz prowadzenia ewidencji liczby godzin pracy przepracowanych przez takie osoby fizyczne, zgodnie z projektowanym art. 8a ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Właściwe organy PIP zostaną uprawnione do nakazania stronie umowy wypłaty wynagrodzenia w wysokości ustalonej zgodnie z ww. przepisem. Projekt określa 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).

Proponuje się, aby projektowana ustawa weszła w życie z dniem 1 lipca 2016 r., zastrzeżeniem, że do umów trwających w dniu wejścia w życie ustawy, przepisy projektowanych art. 8a–8c, będą miały zastosowanie po upływie 3 miesięcy od tej daty. Celem takiego rozwiązania jest umożliwienie stronom objętym zakresem projektu dostosowanie się do nowych warunków.

Ponadto przyjmuje się, że przepisy dotyczące rezygnacji z możliwości różnicowania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę według stażu pracy wejdą w życie z dniem 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.

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

### OCENA SKUTKÓW REGULACJI

#### 1) Jaki problem jest rozwiązywany?

1. W praktyce dochodzi do sytuacji, w których osoba wykonująca pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej ma ustaloną stawkę godzinową na poziomie znacznie niższym od minimalnego wynagrodzenia przysługującego za pracę w ramach stosunku pracy. Umowy cywilnoprawne często zastępują stosunek pracy stając się praktyką mającą na celu obniżenie kosztów zatrudnienia. Projekt ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy 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.

#### 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 - 750 Kodeksu cywilnego);
2. nałożenie na Państwową Inspekcję Pracy zadań w zakresie kontroli przestrzegania obowiązku zapewnienia minimalnej stawki godzinowej ustalonej dla umowy 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.

#### 1. 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.

**3) Podmioty, na które oddziałuje projekt**

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Podmioty zatrudniające pracowników	79 821 przedsiębiorstw o liczbie pracujących 10 osób i więcej, 1771500 mikroprzedsiębiorstw (zatrudniających do 9 pracowników)	GUS, dane za 2014 r. (liczba przedsiębiorstw zatrudniających 10 osób i więcej) i 2013 r. (liczba przedsiębiorstw zatrudniających do 9 pracowników)	Prawdopodobne zwiększenie kosztów zatrudnienia wynikające z braku możliwości wynagradzania pracowników na poziomie 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz ze zmiany sposobu współpracy w części przypadków (zatrudnienie na umowę o pracę zamiast współpracy na podstawie umowy o świadczenie usług lub umowy zlecenia lub podniesienie stawki godzinowej do poziomu 12 zł).
Osoby aktywne zawodowo	16,4 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 ewidencji liczby przepracowanych godzin
Państwowa Inspekcja Pracy			
Osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy w okresie pierwszego roku pracy pobierające wynagrodzenie minimalne	89,3 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.

**4) Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji**

Projekt ustawy zostanie 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 zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie rządowy Proces Legislacyjny.

Projekt zostanie przesłany do zaopiniowania następującym partnerom społecznym:

- 1) na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881) do:
  - a) Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych,
  - b) Forum Związków Zawodowych,
  - c) NSZZ „Solidarność”,

2) na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2015 r. poz. 2029) do:

- a) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej,
- b) Konfederacji „Lewiatan”,
- c) Związku Rzemiosła Polskiego,
- d) Business Centre Club – Związku Pracodawców.

Ponadto, projekt zostanie skierowany 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 planuje się przeprowadzenie konsultacji publicznych i przesłanie projektu w szczególności 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, Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości, Mazowiecka Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości, Polska Fundacja Społeczeństwa Przedsiębiorczego, Polski Instytut Myśli Gospodarczej, Stowarzyszenie Inicjatyw Społeczno – Ekonomicznych, Centrum Analiz Społeczno – Ekonomicznych, Warszawski Instytut Studiów Ekonomicznych, Fundacja Rozwoju Ekonomii Społecznej.

### 5) 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	Łącznie (0-10)
<b>Dochody ogółem</b>	-	-	205	209	214	218	226	232	240	249	256	2049
budżet państwa (w tym)	-	-	187	191	195	199	206	212	219	227	234	1870
Składki ub. społeczne	-	-	128	130	133	136	141	145	150	155	160	1278
NFZ	-	-	31	31	32	33	34	35	36	38	39	309
Fundusz Pracy	-	-	9	10	10	10	10	11	11	11	12	94
Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	-	-	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5	4
Zaliczka dochodowy - państwo	-	-	17	17	18	18	19	19	20	21	21	170
JST	-	-	18	18	19	19	20	20	21	22	22	179
<b>Wydatki ogółem</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
budżet państwa	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
JST	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
pozostałe jednostki (oddzielnie)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Saldo ogółem</b>	-	-	205	209	214	218	226	232	240	249	256	2049
budżet państwa	-	-	187	191	195	199	206	212	219	227	234	1870
JST	-	-	18	18	19	19	20	20	21	22	22	179
pozostałe jednostki (oddzielnie)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Źródła finansowania												

<p>Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń</p>	<p>Według badania BAEL liczba osób pracujących o stażu do 1 roku, wyniosła 687 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. 89,3 tys. osób. Założono, że wszystkie te osoby otrzymują wynagrodzenie minimalne obniżone do 80%. Ponadto założono również, że liczba takich osób nie zmieni się w okresie 10 lat.</p> <p>Konieczność podniesienia wynagrodzenia do pełnej kwoty minimalnego wynagrodzenia z 80% tej kwoty może spowodować różne reakcje pracodawców w związku ze wzrostem kosztów pracy określonych pracowników. Skala tych reakcji jest jednak trudna do oszacowania. Zakładając, że odsetek rezygnacji z zatrudniania pracownika będzie niewielki, zmiany wejdą w życie od stycznia 2017 r., a kwota wynagrodzenia minimalnego w stosunku do obowiązującej w 2016 r. będzie wzrastać co roku zgodnie z prognozą Ministerstwa Finansów dot. dynamiki realnych wynagrodzeń brutto w gospodarce narodowej, szacunkowe skutki finansowe powiększą stronę dochodową sektora finansów publicznych o 205 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).</p> <p>Dotychczasowa praktyka ustalania minimalnego wynagrodzenia w poszczególnych latach pokazuje bardzo zróżnicowane tempo wzrostu (od 103,0 do 120,3) i w latach 2004-2012 była na ogół wyższa niż dynamika przeciętnego wynagrodzenia (za wyjątkiem roku 2005 i 2007). Dynamika wzrostu wynagrodzenia minimalnego przewyższała również znacznie wzrost kosztów utrzymania mierzony wskaźnikiem inflacji konsumenckiej (CPI) - wyjątek – 2004 r. W związku z tym uznano, że poziom minimalnego wynagrodzenia będzie zwiększać się w kolejnych latach zgodnie z prognozowaną przez Ministerstwo Finansów dynamiką realnych wynagrodzeń brutto w gospodarce narodowej.</p> <p>W wydatkach budżetu państwa nie są ujęte koszty związane z możliwym zwiększeniem wydatków na zakup usług, umowy zlecenia, zatrudnienie osób z minimalnym wynagrodzeniem za pracę (w tym na poziomie sub-minimum) przez instytucje państwowe. Zakłada się, że ewentualny wzrost kosztów z tytułu wprowadzanych zmian nie spowoduje zwiększenia budżetów poszczególnych instytucji.</p> <p>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 ich wynagrodzeniach, a ponadto trudno przewidzieć sposób postępowania uczestników takich umów po zmianie prawa. Nie są także dostępne dane statystyczne dotyczące liczby osób wykonujących pracę na podstawie umów zlecenia lub umów o świadczenie usług, w ramach których ustalany jest czas pracy 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.</p> <p>Skutki finansowe wprowadzenia stawki godzinowej są trudne do oszacowania w związku z charakterem umów cywilnoprawnych, które odznaczają się dużą elastycznością, m.in. brakiem określenia pory i godzin wykonywania pracy oraz miejsca pracy. Pomimo tych zastrzeżeń, wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej dla umów o świadczenie usług i umów zlecenia będzie określało standardy, które będą przestrzegane przez większość podmiotów, będących stronami takich umów, co przyczyni się do pozytywnego efektu ogółem.</p> <p>Pożądanym efektem będzie również zwiększenie opłacalności umów o pracę, w stosunku do umów zlecenia i umów o świadczenie usług. W 2014 r. problem zawierania umów</p>
---	---



cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy dotyczył prawie 15% umów cywilnoprawnych skontrolowanych przez Państwową Inspekcję Pracy (PIP), i 19% kontrolowanych pracodawców i przedsiębiorców. Według PIP główną przyczyną łamania prawa w tym zakresie było dążenie do maksymalnego ograniczania kosztów. Wprowadzenie minimalnych wymogów odnośnie poziomu wynagrodzenia dla umów o świadczenie usług i umów zlecenia zlikwiduje dowolność w tym zakresie. Należy zaznaczyć, że szacunki kosztów wprowadzenia minimalnej godzinowej stawki dla umów cywilnoprawnych należy traktować ostrożnie, ze względu na brak dostępnych danych wysokiej jakości m.in. brakiem danych o rozkładzie wynagrodzeń osób wykonujących umowę zlecenie lub umowy o świadczenie usług, czy rozkładu czasu pracy, za który zleceniobiorcy lub osoby świadczące usługi otrzymują wynagrodzenie.

**6) Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe**

		Skutki						
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2 2017	3 2018	5 2020	10 2025	Łącznie (0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z 2016 r.)	duże przedsiębiorstwa		-	-151	-154	-161	-189	-1506
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw		-	-337	-343	-359	-421	-3365
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe		-	282	288	294	353	2822
	(dodaj/usuń)							
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	W niektórych przedsiębiorstwach zmiana struktury zatrudnienia i/lub sposobu współpracy w przypadku umów o świadczenie usług i umów zlecenia						
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	W niektórych przedsiębiorstwach zmiana struktury zatrudnienia i/lub sposobu współpracy w przypadku umów o świadczenie usług i umów zlecenia						
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	Podniesienie wynagrodzenia minimalnego najbardziej wpływa na sytuację osób nisko zarabiających, których wynagrodzenie ulega zmianie wraz ze zmianą minimum ustawowego. Wzrost płacy minimalnej wpłynie pozytywnie na sytuację dochodową pracowników, 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. Jednocześnie gospodarstwa domowe, w których będą osoby otrzymujące wynagrodzenie minimalne w pełnej wysokości zamiast w wysokości 80%, będą miały większe dochody.						
	(dodaj/usuń)							
Niemierzalne	(dodaj/usuń)							
	(dodaj/usuń)							
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	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. Zakładając, że odsetek rezygnacji z zatrudniania pracownika będzie niewielki, a zmiany wejdą w życie od stycznia 2017 r., wynikiem będzie:							

	<p>1. wzrost wydatków pracodawców 487 mln zł w 2017 r.,</p> <p>2. wzrost dochodów netto osób, które bez zmiany zasad otrzymywałyby wynagrodzenie na poziomie 80% wynagrodzenia minimalnego w 2017 r. ogółem o 282 mln zł.</p> <p>Dla kolejnych lat przyjęto założenie, że poziom minimalnego wynagrodzenia będzie zwiększać się o wskaźniki prognozowane przez Ministerstwo Finansów w stosunku do dynamiki realnych wynagrodzeń brutto w gospodarce narodowej.</p> <p>Szacowane zwiększenie wydatków przedsiębiorstw podzielono na duże i mniejsze przedsiębiorstwa proporcjonalnie do ilości pracowników w tych grupach przedsiębiorstw (31% duże przedsiębiorstwa, 69% pozostałe). Wg danych GUS w dniu 31 XII 2014 r. w podmiotach małych (10 do 49 pracujących) pracowało 1 209 tys. osób, w firmach średnich (50 – 249 osób pracujących) – 1 521 tys. osób, w dużych (250 i więcej osób pracujących) – 2 763 tys. osób, natomiast w mikroprzedsiębiorstwach (do 9 pracowników) w 2013 r. pracowało 3442 tys. osób.</p> <p>Przyjęto, że koszty dostosowawcze (koszty wprowadzenia ewidencji czasu pracy zleceniobiorców lub osób świadczących usługi, koszty administracyjne dokonania zmiany wynagrodzenia) są znikome i pomijalne.</p>
--	---

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

X nie dotyczy	
Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności)	<input checked="" type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> 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 elektronizacji.	<input type="checkbox"/> tak <input checked="" type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy

Komentarz: W przypadku wprowadzenia stawki godzinowej dla umów zlecenia lub umów o świadczenie usług nastąpi zwiększenie obciążeń regulacyjnych w postaci konieczności ewidencji liczby godzin przepracowanych przy realizacji zlecenia lub umowy o świadczenie usług.

### 8) Wpływ na rynek pracy

W wyniku podwyższenia wynagrodzenia minimalnego osób w pierwszym roku pracy, część z osób wchodzących na rynek pracy może doświadczyć trudności ze znalezieniem zatrudnienia. Jednak należy mieć na uwadze, że na zatrudnienie wpływa szereg czynników, nie tylko poziom wynagrodzenia. 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 może zwiększyć ryzyko utraty pracy i przejścia do bezrobocia, z drugiej strony przekłada się pozytywnie na sytuację dochodową pracowników. 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. 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. Proponowany poziom minimalnego wynagrodzenia nie powinien mieć negatywnego przełożenia na rynek pracy. Co więcej, może zachęcić obywateli do podejmowania zatrudnienia.

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.

#### 9) Wpływ na pozostałe obszary

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

Omówienie wpływu	Nie dotyczy
------------------	-------------

#### 10) Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Przewidywany termin wejścia w życie przepisów ustawy – 1 lipca 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.

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

Nie dotyczy

#### 12) Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)

Nie dotyczy.