



MINISTER
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, dnia 7 grudnia 2018 r.

DPR.V.02100.14.2018.EK

według rozdzielnika

Stanisław Szwed

na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881, z późn. zm.) przesyłam *projekt ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę* (nr w Wykazie prac RM: UD 440), z uprzejmą prośbą o wyrażenie opinii.

Projekt ustawy został zamieszczony na stronie internetowej Biuletynu 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 został przesłany także w wersji elektronicznej.

Ewentualne uwagi proszę kierować również drogą elektroniczną (w wersji edytowalnej) na adresy: Agnieszka.Dylewska@mrpips.gov.pl oraz Elwira.Karczmarzka@mrpips.gov.pl.

Załącznik

Z poważaniem
MINISTER
Stanisław Szwed
Stanisław Szwed
SEKRETARZ STANU

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 2018 r.

o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę

Art. 1. W ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2018 r. poz. 2177) w art. 6 w ust. 5 w pkt 4 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 5 w brzmieniu:

„5) dodatku do wynagrodzenia przysługującego za staż pracy”.

Art. 2. 1. W razie ustalenia albo zmiany wysokości wynagrodzenia w związku z nieuwzględnieniem w kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę dodatku do wynagrodzenia przysługującego za staż pracy, jeżeli będzie to miało wpływ na koszty wykonania przez wykonawcę zamówienia publicznego realizowanego na podstawie umowy zawartej w wyniku postępowania o udzielenie zamówienia publicznego wszczętego, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1986 i 2215), przed dniem 1 września 2019 r., wykonawca, w terminie nie dłuższym niż do dnia 31 grudnia 2019 r., może zwrócić się do zamawiającego z wnioskiem o przeprowadzenie negocjacji dotyczących zawarcia porozumienia w sprawie odpowiedniej zmiany wynagrodzenia.

2. Wniosek, o którym mowa w ust. 1, wykonawca składa w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej.

3. Przez odpowiednią zmianę wynagrodzenia, o której mowa w ust. 1, należy rozumieć sumę wzrostu kosztów wykonawcy wynikających z ustalenia wysokości wynagrodzenia albo podwyższenia dotychczasowej wysokości wynagrodzenia przysługującego pracownikom zatrudnionym przy realizacji części zamówienia pozostałej do wykonania, poczynając od dnia 1 stycznia 2020 r., o wysokość dodatku do wynagrodzenia przysługującego za staż pracy, który powinien być wypłacony w okresie realizacji tej części zamówienia pracownikom, którzy przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy otrzymywali minimalne wynagrodzenie za pracę uwzględniające ten dodatek.

4. Wykonawca przedstawia sposób i podstawę wyliczenia odpowiedniej zmiany wynagrodzenia.

5. Zamawiający może żądać udokumentowania sposobu i podstawy wyliczenia odpowiedniej zmiany wynagrodzenia w zakresie niezbędnym do jej potwierdzenia.

6. W przypadku inwestycji, o których mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 134 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2017 r. poz. 2077, z późn. zm.¹⁾), odpowiednia zmiana wynagrodzenia nie może spowodować powiększenia wartości kosztorysowej inwestycji określonej przy rozpoczęciu ich realizacji.

7. Porozumienie, o którym mowa w ust. 1, obowiązuje od dnia 1 stycznia 2020 r.

Art. 3. 1. Niezawarcie w terminie nie dłuższym niż 60 dni od dnia złożenia wniosku, o którym mowa w art. 2 ust. 1, porozumienia w sprawie odpowiedniej zmiany wynagrodzenia uprawnia wykonawcę do wypowiedzenia umowy z zachowaniem dwumiesięcznego okresu wypowiedzenia.

2. W przypadku inwestycji, o których mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 134 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych, wykonawca nie jest uprawniony do wypowiedzenia w sytuacji, gdy żądanie odpowiedniej zmiany wynagrodzenia spowodowałoby powiększenie wartości kosztorysowej inwestycji, o której mowa w art. 2 ust. 6.

Art. 4. W przypadku zamówienia publicznego realizowanego wspólnie przez kilku wykonawców przepisy art. 2 i art. 3 stosuje się odpowiednio.

Art. 5. 1. W razie ustalenia albo zmiany wysokości wynagrodzenia w związku z nieuwzględnieniem w kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę dodatku do wynagrodzenia przysługującego za staż pracy, jeżeli będzie to miało wpływ na koszty realizacji umowy zawartej w trybie innym niż określony przepisami ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych, przed dniem 1 września 2019 r., wykonawca umowy, w terminie nie dłuższym niż do dnia 31 grudnia 2019 r., może zwrócić się do drugiej strony z wnioskiem o przeprowadzenie negocjacji dotyczących zawarcia porozumienia w sprawie odpowiedniej zmiany wynagrodzenia.

2. Wniosek, o którym mowa w ust. 1, wykonawca składa w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej.

¹⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2018 r. poz. 62, 1000, 1366, 1669, 1693 i 2245.

3. Niezawarcie w terminie nie dłuższym niż 60 dni od dnia złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1, porozumienia w sprawie odpowiedniej zmiany wynagrodzenia uprawnia wykonawcę do wypowiedzenia umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia określonego w umowie, a w przypadku braku umownego okresu wypowiedzenia z zachowaniem dwumiesięcznego okresu wypowiedzenia.

4. Przepisy art. 2 ust. 3-5 i 7 stosuje się odpowiednio.

5. W przypadku umowy, o której mowa w ust. 1, realizowanej wspólnie przez kilku wykonawców przepisy art. 2 i art. 3 stosuje się odpowiednio.

Art. 6. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2020 r., z wyjątkiem art. 2-5, które wchodzi w życie z dniem 1 września 2019 r.

DYREKTOR
Departamentu Prawnego
Magdalena Fabisiak
N 1 d 2019

UZASADNIENIE

Projekt ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę zakłada rozszerzenie katalogu składników wynagrodzenia, które nie są uwzględniane przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika porównywanego z wysokością minimalnego wynagrodzenia za pracę, o dodatek do wynagrodzenia przysługujący za staż pracy.

Celem wprowadzenia ww. zmiany jest zapewnienie bardziej sprawiedliwego i przejrzystego kształtu minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz poprawa sytuacji pracowników otrzymujących wynagrodzenie na najniższym poziomie.

Proponowana nowelizacja ustawy wychodzi naprzeciw oczekiwaniom społecznym. Na potrzebę wyłączenia tzw. dodatku stażowego z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę wskazują liczne wystąpienia kierowane przez obywateli, przedstawicieli związków zawodowych oraz parlamentarzystów.

Mając na uwadze postulowaną przez stronę społeczną konieczność modyfikacji obecnego kształtu minimalnego wynagrodzenia za pracę, a zarazem biorąc pod uwagę obligatoryjne dodatkowe skutki finansowe dla pracodawców, wpływ na finanse publiczne oraz na rynek pracy, ustawodawca zdecydował o etapowym wprowadzaniu zmian. Pierwszym etapem było wyłączenie z dniem 1 stycznia 2017 r. z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej (ustawą z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw – Dz. U. poz. 1265, z późn. zm.).

Obecny stan prawny

Minimalne wynagrodzenie za pracę pełni funkcję ochronną, gwarantując minimalny poziom wynagrodzenia każdemu pracownikowi zatrudnionemu w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy, a także na zasadzie proporcjonalności – pracownikom zatrudnionym w niepełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy.

Problematykę minimalnego wynagrodzenia za pracę, w tym m.in. kwestię jego zakresu składnikowego, reguluje ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2018 r. poz. 2177). Stosownie do art. 6 ust. 4 ustawy przy porównywaniu wysokości wynagrodzenia pracownika z obowiązującą wysokością minimalnego wynagrodzenia za pracę brane są pod uwagę wszystkie przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych, z wyjątkiem składników wymienionych w ust. 5 tego artykułu, tj.: nagrody jubileuszowej, odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatku

do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej. Odesłanie do kategorii wynagrodzeń osobowych oznacza, że przy porównaniu wynagrodzenia pracownika z wysokością minimalnego wynagrodzenia za pracę nie uwzględnia się także wypłat z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej oraz dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

Zgodnie z konstrukcją ustawową minimalne wynagrodzenie za pracę nie ma charakteru jedynie wynagrodzenia zasadniczego. Jest to łączne wynagrodzenie pracownika za nominalny czas pracy w danym miesiącu, a więc poza wynagrodzeniem zasadniczym obejmuje również inne składniki wynagrodzenia i świadczenia pracownicze zaliczone do wynagrodzeń osobowych (z zastrzeżeniem art. 6 ust. 5 ustawy), w tym również dodatek przysługujący za staż pracy.

Przepisy Kodeksu pracy, oprócz obowiązkowych składników wynagrodzenia, przewidują także możliwość wypłacania pracownikom składników dodatkowych. Zgodnie z art. 78 § 2 k.p. w celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77¹–77³ k.p., wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy. Jednym z takich dodatkowych składników płacowych może być dodatek do wynagrodzenia przysługujący pracownikowi za staż pracy, którego wysokość zależy od okresu zatrudnienia oraz innych udowodnionych okresów, jeżeli podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Dodatek do wynagrodzenia przysługujący za staż pracy (funkcjonujący w obiegu prawnym m.in. jako dodatek za wieloletnią pracę czy dodatek za wysługę lat) nie ma charakteru powszechnego. Z mocy prawa dodatek ten przysługuje niektórym grupom zawodowym, w tym pracownikom jednostek sfery budżetowej (np. członkom korpusu służby cywilnej, pracownikom samorządowym, nauczycielom). Zasady przyznawania i wypłacania przedmiotowego świadczenia różnym kategoriom pracowników sfery budżetowej określają stosowne ustawy i rozporządzenia. Najczęściej regulacje te przewidują, że ww. dodatek przysługuje pracownikowi po pięciu latach pracy, w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

Pracownicy spoza sfery budżetowej mogą otrzymywać dodatek za staż pracy. Pracodawcy prowadzący samodzielną gospodarkę finansową we własnym zakresie ustalają warunki wynagradzania pracowników (w tym wypłacania określonych składników wynagrodzenia), stosownie m.in. do rodzaju prowadzonej działalności i możliwości finansowych. Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych u tych pracodawców regulują przede wszystkim przepisy zakładowe, tj. ponadzakładowe i zakładowe układy zbiorowe pracy lub regulaminy wynagradzania, a w przypadku pracodawcy niezobowiązanego do wydania regulaminu wynagradzania – postanowienia umów o pracę (art. 77¹–77² i 29 k.p.). Jeżeli obowiązujące u danego pracodawcy regulacje płacowe przewidują taki składnik wynagrodzenia jak dodatek za staż pracy, określają jego wysokość i zasady przyznawania.

W zależności od przepisów obowiązujących u danego pracodawcy staż pracy uprawniający do przedmiotowego dodatku może mieć m.in. charakter ogólny, zakładowy lub branżowy. Podkreślić przy tym należy, że podstawą do jego wypłacenia jest posiadany przez pracownika staż pracy, a zatem kryterium o charakterze obiektywnym i sprawdzalnym.

Stosownie do przepisów Kodeksu pracy zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające m.in. na stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu zasad wynagradzania, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek (art. 18^{3b} § 2 pkt 4 k.p.).

Proponowane zmiany

Projekt ustawy zakłada zmianę treści art. 6 ust. 5 ustawy przez dodanie pkt 5 w brzmieniu: „dodatku do wynagrodzenia przysługującego za staż pracy”.

W obecnym stanie prawnym pracownik z dłuższym stażem pracy, otrzymując wynagrodzenie na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę, może mieć niższe wynagrodzenie zasadnicze niż osoba nowo zatrudniona (bez lub z krótkim stażem pracy) wykonująca jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

W praktyce powoduje to niezadowolenie i poczucie niesprawiedliwości wśród pracowników posiadających dłuższy staż pracy, których wynagrodzenie zasadnicze bywa niższe niż osób dopiero rozpoczynających pracę zawodową. Dotyczy to sytuacji, w których wynagrodzenie zasadnicze osób nieuprawnionych do dodatku za staż pracy kształtuje się na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę i jest corocznie podwyższane w związku ze wzrostem tego wynagrodzenia. Jednocześnie pracownicy z wieloletnim doświadczeniem zawodowym otrzymują wynagrodzenie w takiej samej wysokości, wliczając w to zarówno wynagrodzenie zasadnicze, jak i tzw. dodatek stażowy. W takich przypadkach dodatek przysługujący za staż pracy przestaje pełnić rolę formy gratyfikacji i uznania pracownika za posiadane przez niego doświadczenie zawodowe, związane z długotrwałym zatrudnieniem.

Przepisy przejściowe

W przepisach przejściowych proponuje się uregulowanie kwestii związanej z umożliwieniem przeprowadzenia negocjacji dotyczących zawarcia porozumienia w sprawie odpowiedniej zmiany wynagrodzenia.

Regulacje te dotyczą zarówno umów zawieranych w trybie ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1986, z późn. zm.), jak również realizowanych w trybie innym niż określony przepisami ww. ustawy.

W odniesieniu do umów zawartych przed dniem 1 września 2019 r. projekt ustawy wprowadza przepisy umożliwiające stronom przeprowadzenie negocjacji w sprawie odpowiedniej zmiany wynagrodzenia, a także wypowiedzenia przez wykonawcę umowy (art. 2–5 projektu ustawy), z wyjątkiem określonym w art. 2 ust. 6 projektu (odnoszącym się do inwestycji finansowanych z budżetu państwa).

Należy bowiem zauważyć, że umowy dotyczące realizacji zadań długoterminowych zawierane są zasadniczo na czas określony, a możliwość ich wypowiedzenia często jest ograniczona – w szczególności dotyczy to umów zawieranych w trybie ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych. Brak możliwości re negocjacji, a w pewnych przypadkach wypowiedzenia przez wykonawcę umowy, w związku ze zwiększonymi kosztami wynikającymi z wprowadzenia niniejszą ustawą zmiany, mogłoby skutkować utratą rentowności przedsiębiorstw oraz stanowić zagrożenie dla realizacji umów.

Projektowana regulacja uprawnia wykonawcę przedmiotu umowy do zwrócenia się do zamawiającego z wnioskiem o przeprowadzenie negocjacji dotyczących zawarcia porozumienia w sprawie odpowiedniej zmiany wynagrodzenia (art. 2 ust. 1 i art. 5 ust. 1 projektu ustawy). Wniosek składa się w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej. W przypadku złożenia wniosku wykonawca jest zobowiązany do przedstawienia zamawiającemu sposobu i podstawy wyliczenia odpowiedniej zmiany wynagrodzenia (tj. sumy wzrostu kosztów), wynikającej z wyłączenia tzw. dodatku stażowego z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 2 ust. 4 i art. 5 ust. 4 projektu ustawy). Zamawiający może żądać udokumentowania przez wykonawcę sposobu i podstawy wyliczenia odpowiedniej zmiany wynagrodzenia w zakresie niezbędnym do jej potwierdzenia (art. 2 ust. 5 i art. 5 ust. 4 projektu ustawy).

Szczególne regulacje zostały przewidziane dla umów w sprawie zamówienia publicznego, które dotyczą inwestycji finansowanych z budżetu państwa. Zgodnie z § 5 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 grudnia 2010 r. w sprawie szczegółowego sposobu i trybu finansowania inwestycji z budżetu państwa (Dz. U. poz. 1579) łączna kwota środków z budżetu państwa nie może być wyższa niż wartość kosztorysowa inwestycji określona przy rozpoczęciu jej realizacji, obejmująca koszty przygotowania do realizacji, koszty robót budowlanych, koszty nadzoru nad wykonywaniem robót budowlanych i koszty pierwszego wyposażenia. Z uwagi na ograniczenia wynikające z tego przepisu w przypadku tych inwestycji projekt dopuszcza dokonywanie odpowiedniej zmiany wynagrodzenia, wynikającej z wprowadzanej regulacji, jedynie w wysokości, która nie spowoduje powiększenia wartości kosztorysowej inwestycji określonej przy rozpoczęciu jej realizacji (art. 2 ust. 6 projektu ustawy). W przypadku przedmiotowych inwestycji wykonawca nie będzie więc uprawniony do wypowiedzenia umowy w sytuacji, gdy żądanie odpowiedniej zmiany wynagrodzenia spowodowałoby powiększenie wartości kosztorysowej inwestycji (art. 3 ust. 2 projektu ustawy; jest to wyjątek od zasady ustanowionej w art. 3 ust. 1 projektu ustawy). Umożliwienie wykonawcy wypowiedzenia umowy w przypadku, gdy odpowiednia zmiana wynagrodzenia powodowałaby przekroczenie wartości

kosztorysowej mogłoby nieść poważne konsekwencje dla realizacji istotnych inwestycji finansowanych z budżetu państwa.

Proponuje się, aby projektowana ustawa weszła w życie z dniem 1 stycznia 2020 r., z wyjątkiem przepisów przejściowych, mających wejść w życie z dniem 1 września 2019 r., które dotyczą możliwości przeprowadzenia przez strony umowy negocjacji dotyczących zawarcia porozumienia w sprawie odpowiedniej zmiany wynagrodzenia.

Projekt ustawy nie jest objęty prawem Unii Europejskiej.

Projekt ustawy nie podlega obowiązkowi przedstawienia właściwym organom i instytucjom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji albo uzgodnienia.

Projekt ustawy może mieć wpływ na działalność mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców, u których obowiązują przepisy przewidujące wypłacanie dodatku przysługującego za staż pracy. Zmiana zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę, polegająca na wyłączeniu z niego tzw. dodatku stażowego, może spowodować konieczność podwyższenia wynagrodzeń pracowników najniżej wynagradzanych i przyczynić się tym samym do wzrostu kosztów pracy dla ww. przedsiębiorców. Oszacowanie tych kosztów nie jest jednak możliwe ze względu na brak danych w tym zakresie.

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

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) oraz § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2016 r. poz. 1006, z późn. zm.) projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji oraz w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Projekt nie stwarza zagrożeń korupcyjnych.

<p>Nazwa projektu ustawa o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę</p> <p>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Stanisław Szwed – Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Agnieszka Dylewska – Naczelnik Wydziału w Departamencie Prawa Pracy, tel. (22) 661 14 15, e-mail: Agnieszka.Dylewska@mrpips.gov.pl.</p>	<p>Data sporządzenia 6 grudnia 2018 r.</p> <p>Źródło: Inicjatywa Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p>Nr w wykazie prac: UD 440</p>
--	--

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Projektowana nowelizacja ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę zakłada rozszerzenie katalogu składników wynagrodzenia, które nie są uwzględniane przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika porównywanego z wysokością minimalnego wynagrodzenia za pracę, o dodatek do wynagrodzenia przysługujący za staż pracy. Proponowana zmiana wychodzi naprzeciw oczekiwaniom społecznym (liczne postulaty obywateli, organizacji związków zawodowych i parlamentarzystów).

W obecnym stanie prawnym pracownik z dłuższym stażem pracy, otrzymując łączne wynagrodzenie na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę, może otrzymywać niższe wynagrodzenie zasadnicze niż osoba nowo zatrudniona (bez stażu pracy lub z krótkim stażem pracy), wykonująca jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. W praktyce sytuacja taka powoduje niezadowolenie i poczucie niesprawiedliwości wśród pracowników z dłuższym stażem pracy, których wynagrodzenie zasadnicze bywa niższe niż wynagrodzenie osób dopiero rozpoczynających pracę zawodową. W takich przypadkach tzw. dodatek stażowy przestaje pełnić rolę formy uznania pracownika za posiadane przez niego doświadczenie zawodowe związane z długotrwałym zatrudnieniem.

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

Nie jest możliwe rozwiązanie problemu przez działania pozalegisłacyjne z uwagi na fakt, że zakres składnikowy minimalnego wynagrodzenia za pracę określa ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2018 r. poz. 2177). Projekt ustawy zakłada zmianę brzmienia art. 6 ust. 5 ustawy przez dodanie pkt 5 w brzmieniu: „dodatku do wynagrodzenia przysługującego za staż pracy”. Celem wprowadzenia ww. zmiany jest zapewnienie bardziej przejrzystego kształtu minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zakłada się, że wejście w życie projektowanej nowelizacji ustawy przyczyni się do bardziej sprawiedliwego sposobu wynagradzania pracowników otrzymujących wynagrodzenie na najniższym poziomie, poprawy ich sytuacji dochodowej, a także przywróci odpowiednią funkcję dodatkowi do wynagrodzenia przysługującemu za staż pracy.

Z uwagi na fakt, że przedmiotowa zmiana może mieć wpływ na koszty wynikające z realizacji umów zawartych w wyniku postępowania o udzielenie zamówienia publicznego wszczętego przed dniem 1 września 2019 r. (oraz realizowanych w innym trybie), projektowana regulacja przewiduje możliwość przeprowadzenia negocjacji dotyczących zawarcia porozumienia w sprawie odpowiedniej zmiany wynagrodzenia

oraz wypowiedzenia umowy.

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

Regulacje dotyczące kwestii minimalnego wynagradzania za pracę obowiązują w 22 państwach członkowskich Unii Europejskiej; przyjmują one formę przepisów ustawowych, jak również porozumień zbiorowych. W państwach tych funkcjonują odmienne rozwiązania prawne m.in. odnośnie do zakresu składnikowego tego wynagrodzenia – w niektórych państwach kategoria minimalnego wynagrodzenia ma charakter wieloskładnikowy (obejmując różne składniki wynagrodzenia), w innych zaś jest kategorią jednoskładnikową (minimalne wynagrodzenie jest tożsame z wynagrodzeniem zasadniczym).

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Pracownicy sektora publicznego otrzymujący wynagrodzenie nieprzekraczające minimalnego wynagrodzenia za pracę, posiadający co najmniej 5-letni staż pracy	ok. 56,4 tys. osób	Obliczenia z wykorzystaniem m.in. a) danych jednostkowych z badań GUS: - <i>Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2016 r.</i> - <i>Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności w IV kwartale 2017 r.</i> b) danych dot. wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę pomiędzy 2017 r. a 2019 r. oraz c) danych i prognoz MF dot. wysokości przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej oraz w sektorze przedsiębiorstw w latach 2017–2019.	Dochód rozporządzalny pracowników objętych rozwiązaniem ulegnie zwiększeniu (w zależności od stażu pracy). Szacuje się, że przeciętny wzrost dochodów rozporządzalnych przypadający na pracownika będzie wynosił ok. 207 zł miesięcznie ¹ w roku 2020 r.
Pracownicy sektora prywatnego otrzymujący wynagrodzenie nieprzekraczające minimalnego wynagrodzenia za pracę, pracujący	Brak danych	Brak danych	Dochód rozporządzalny pracowników objętych projektowaną zmianą może ulec zwiększeniu w zależności od stażu pracy i rozwiązań przyjętych w obowiązujących u danego pracodawcy regulacjach płacowych.

¹ Szacowana kwota przeciętnego wzrostu dochodów rozporządzalnych pracowników w wyniku wejścia w życie regulacji została obliczona jako iloczyn stażu pracy osób należących do omawianej grupy oraz wysokości ich wynagrodzenia za pracę netto, z uwzględnieniem wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę w latach 2017–2019 r. oraz szacowanego minimalnego wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2020 r.

w przedsiębiorstwach, w których funkcjonuje dodatek za staż pracy			
Pracodawcy sektora publicznego zatrudniający pracowników otrzymujących wynagrodzenie nieprzekraczające minimalnego wynagrodzenia za pracę	Brak danych	Brak danych	Pracodawcy sektora publicznego zatrudniający pracowników otrzymujących wynagrodzenie nieprzekraczające minimalnego wynagrodzenia za pracę, którzy zobowiązani są do wypłaty tzw. dodatku stażowego, poniosą koszty. Szacuje się, że przeciętny całkowity koszt pracy osoby objętej projektowaną zmianą wzrośnie o ok. 396 zł miesięcznie w roku 2020 ² .
Pracodawcy sektora prywatnego zatrudniający pracowników otrzymujących wynagrodzenie nieprzekraczające minimalnego wynagrodzenia za pracę	Brak danych	Brak danych	Możliwe są zwiększone koszty zatrudnienia osób otrzymujących wynagrodzenie nieprzekraczające minimalnego wynagrodzenia za pracę, o ile obowiązujące u danego pracodawcy przepisy płacowe przewidują wypłatę dodatku przysługującego za staż pracy.

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

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. z 2017 r. poz. 248) oraz zgodnie z § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2016 r. poz. 1006, z późn. zm.) projekt został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

Projekt ustawy będzie przedmiotem opiniowania w trybie przepisów:

- 1) ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881, z późn. zm.) z organizacjami:
 - a) Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych,
 - b) Forum Związków Zawodowych,
 - c) NSZZ „Solidarność”;
- 2) ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2015 r. poz. 2029, z późn. zm.) z organizacjami:

² Szacowana kwota przeciętnego wzrostu jednostkowych całkowitych kosztów pracy w wyniku wejścia w życie regulacji została obliczona jako iloczyn stażu pracy osób objętych regulacją oraz całkowitych kosztów ich zatrudnienia, tj. z uwzględnieniem pozapłacowych kosztów pracy. Kwota uwzględnia wzrost wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w latach 2017–2019 oraz szacowany wzrost tego wynagrodzenia w 2020 r.

- a) Konfederacją „Lewiatan”,
- b) Pracodawcami Rzeczypospolitej Polskiej,
- c) Związkiem Rzemiosła Polskiego,
- d) Związkiem Pracodawców Business Centre Club,
- e) Związkiem Przedsiębiorców i Pracodawców.

Projekt ustawy zostanie również przesłany, na podstawie ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232) Radzie Dialogu Społecznego oraz na podstawie art. 8 ustawy z dnia 6 maja 2005 r. o Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego oraz o przedstawicielach Rzeczypospolitej Polskiej w Komitecie Regionów Unii Europejskiej (Dz. U. poz. 759) do zaopiniowania przez Komisję Wspólną Rządu i Samorządu Terytorialnego.

Dodatkowo planuje się przeprowadzenie konsultacji publicznych i przesłanie projektu do: Krajowej Izby Gospodarczej, Polskiej Rady Biznesu, Izby Przemysłowo-Handlowej Inwestorów w Polsce, Polskiego Towarzystwa Gospodarczego, Ogólnopolskiej Federacji Przedsiębiorców i Pracodawców Przedsiębiorcy.pl, Federacji Przedsiębiorców Polskich, Polskiej Organizacji Franczyzodawców, UNICORN Europejskiej Unii Małych i Średnich Przedsiębiorstw, Związku Pracodawców Kłasy Polskie, Stowarzyszenia Prawa Pracy, Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy, Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami, Krajowego Stowarzyszenia Eksporterzy Rzeczypospolitej Polski, Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Kupców i Drobnej Wytwórczości, Polskiej Izby Gospodarczej Importerów, Eksporterów i Kooperacji, Polskiej Organizacji Handlu i Dystrybucji, Stowarzyszenia Eksporterów Polskich, Naczelnej Rady Zrzeszeń Handlu i Usług, Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia, Polskiego Forum HR, Polskiej Izby Handlu, Związku Liderów Usług Biznesowych (ABSL), Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości „Twój StartUp”, Polskiej Fundacji Społeczeństwa Przedsiębiorczego, Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych, Fundacji Warszawski Instytut Studiów Ekonomicznych, Fundacji Rozwoju Ekonomii Społecznej, Ogólnopolskiego Konwentu Agencji Pracy, Fundacji Kaleckiego, Związku Przedsiębiorców i Pracodawców, Stowarzyszenia Inspektorów Pracy RP, Fundacji Małych i Średnich Przedsiębiorstw, Fundacji Wolności i Przedsiębiorczości, Polskiej Fundacji Przedsiębiorczości, Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową, Instytutu Sobieskiego, Stowarzyszenia Instytutu Kościuszki, Instytutu Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym, Rady Głównej Instytutów Badawczych.

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

Ceny stałe z 2018 r. (w mln zł)	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	Łącznie (0-10)
	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	
Dochody ogółem	0,0	127,7	130,8	133,9	136,6	139,4	142,1	144,9	147,6	150,4	153,1	1406,4
JST (PIT)	0,0	17,3	17,7	18,1	18,5	18,8	19,2	19,6	19,9	20,3	20,7	190,0
Budżet państwa (PIT)	0,0	17,3	17,7	18,1	18,5	18,8	19,2	19,6	19,9	20,3	20,7	190,0
NFZ	0,0	17,3	17,7	18,1	18,5	18,8	19,2	19,6	19,9	20,3	20,7	190,0
FUS (ZUS)	0,0	70,3	72,0	73,7	75,2	76,7	78,2	79,7	81,2	82,7	84,2	774,1
FP	0,0	5,4	5,6	5,7	5,8	5,9	6,1	6,2	6,3	6,4	6,5	59,9
FGŚP	0,0	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	2,4
Wydatki ogółem	0,0	267,7	274,1	280,5	286,3	292,1	297,9	303,7	309,3	315,1	320,8	2947,5
Budżet państwa + JST	0,0	267,7	274,1	280,5	286,3	292,1	297,9	303,7	309,3	315,1	320,8	2947,5
Saldo ogółem	0,0	-140,0	-143,3	-146,7	-149,7	-152,7	-155,7	-158,8	-161,7	-164,7	-167,7	-1541,0
Budżet państwa + JST	0,0	-233,2	-238,8	-244,4	-249,4	-254,4	-259,5	-264,5	-269,4	-274,5	-279,4	-2567,5
NFZ	0,0	17,3	17,7	18,1	18,5	18,8	19,2	19,6	19,9	20,3	20,7	190,0
FUS (ZUS)	0,0	70,3	72,0	73,7	75,2	76,7	78,2	79,7	81,2	82,7	84,2	774,1
FP	0,0	5,4	5,6	5,7	5,8	5,9	6,1	6,2	6,3	6,4	6,5	59,9
FGŚP	0,0	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	2,4

Źródła finansowania	<p>Wydatki związane z wyłączeniem tzw. dodatku stażowego z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę ponoszone przez pracodawców sektora publicznego zostaną w znacznej części sfinansowane odpowiednio z budżetu państwa oraz z budżetów jednostek samorządu terytorialnego. Ze względu m.in. na brak danych dotyczących liczby osób otrzymujących wynagrodzenie na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę w sektorze państwowym (w tym rządowym) oraz samorządowym (dostępne są jedynie dane odnośnie do liczby pracowników sektora publicznego ogółem) nie dokonano podziału wydatków pomiędzy budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego, traktując te wydatki łącznie.</p>
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	<p>Obliczeń dokonano głównie w oparciu o dane jednostkowe z badania <i>Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2016 r.</i> prowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny. Badanie to pozwala na wyodrębnienie pracowników, którzy zostaną objęci proponowanym rozwiązaniem, tj. takich, którzy spełniają łącznie wszystkie poniższe kryteria: otrzymują wynagrodzenie osobowe za pracę w godzinach nominalnych³ nieprzekraczające minimalnego wynagrodzenia za pracę (przyjęto wysokość obowiązującą w 2017 r., tj. 2000 zł brutto), pracują na podstawie umowy o pracę, są zatrudnieni w sektorze publicznym oraz legitymują się stażem pracy uprawniającym do otrzymania tzw. dodatku stażowego (co najmniej 5 lat stażu pracy). Z uwagi na fakt, że badanie <i>Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2016 r.</i> (GUS) obejmuje tylko podmioty o liczbie pracujących powyżej 9 osób, a tym samym nie uwzględnia tzw. mikropodmiotów, osoby pracujące w mikropodmiotach objęte projektowaną zmianą zostały doszacowane w oparciu o dane pochodzące z <i>Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) w IV kwartale 2017 r.</i></p> <p>W celu oszacowania kosztów wprowadzenia projektowanej zmiany uwzględniono także m.in. wzrost wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2019 r. do kwoty 2250 zł brutto⁴, minimalny wzrost wysokości wynagrodzenia minimalnego w kolejnych latach wynikający z algorytmu zapisanego w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, tj. o 2/3 prognozowanego przez Ministra Finansów wzrostu PKB, szacowany wzrost przeciętnego wynagrodzenia w sektorze publicznym w latach 2017–2019, a także przeciętny staż pracy osób objętych regulacją. Skutki finansowe na następne lata przeliczono na ceny stałe z 2018 r. uwzględniając prognozowaną przez Ministerstwo Finansów dynamikę wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych.</p> <p>Należy zaznaczyć, że po stronie dochodów nie uwzględniono wpływów z tytułu podatków i składek od zwiększonych wynagrodzeń pracowników sektora</p>

³ W obliczeniach wzięto pod uwagę wynagrodzenie osobowe za pracę w godzinach nominalnych, które uwzględnia wynagrodzenie zasadnicze, dodatki za pracę zmianową oraz premie regulaminowe, natomiast nie uwzględnia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nagród uznaniowych, honorariów pracowniczych, dodatkowego wynagrodzenia rocznego w jednostkach sfery budżetowej oraz ewentualnych wypłat z tytułu udziałów w zysku lub nadwyżce bilansowej.

⁴ W związku z tym, że wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę w latach 2017–2019 jest wyższy niż wynagrodzenia przeciętnego w sektorze publicznym, zakłada się, że liczba osób objętych regulacją, tj. takich, które są zatrudnione w sektorze publicznym za wynagrodzenie nieprzekraczające minimalnego wynagrodzenia za pracę również wzrosła, co w konsekwencji przełoży się na odpowiedni wzrost kosztów wprowadzenia projektowanej zmiany. Jednocześnie przyjęto, że nominalne koszty jednostkowe (tj. w przeliczeniu na etat) będą rosły w kolejnych latach proporcjonalnie do wzrostu wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

prywatnego, którzy są zatrudnieni w podmiotach, w których przewiduje się wypłatę dodatku za staż pracy (w sektorze prywatnym dodatek ten ma charakter fakultatywny). Nie ma bowiem wiarygodnego źródła danych pozwalającego na oszacowanie liczby takich pracowników, a tym samym oszacowanie dochodów sektora finansów publicznych z tytułu podatków i składek od zwiększonych wynagrodzeń pracowników sektora prywatnego.

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

Skutki

Czas w latach od wejścia w życie zmian		2019 (0)	2020 (1)	2021 (2)	2022 (3)	2024 (5)	2029 (10)	Łącznie (0 – 10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z 2018 r.)	duże przedsiębiorstwa	0						
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	0						
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	0	140,0	143,3	146,7	152,7	167,7	1541,0
W ujęciu niepieniężnym (w mln zł, ceny stałe z 2018 r.)	duże przedsiębiorstwa	0						
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	0						
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	0						
Niemierzalne	duże przedsiębiorstwa	W sektorze przedsiębiorstw koszty wprowadzenia projektowanej zmiany mogą ponieść przede wszystkim duże przedsiębiorstwa, w których obowiązują przepisy płacowe przewidujące wypłacanie dodatku za staż pracy. Regulacje te często nie będą mogły zostać zmienione w krótkim okresie m.in. z uwagi na fakt, że zmiany te muszą zostać uzgodnione ze związkami zawodowymi. Trudno jednak oszacować liczbę takich przedsiębiorstw ze względu na brak źródeł danych.						
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	Koszty wprowadzenia projektowanej zmiany mogą ponieść także mikro-, małe i średnie przedsiębiorstwa, w których obowiązują przepisy płacowe przewidujące wypłacanie dodatku za staż pracy. Trudno jednak oszacować liczbę takich przedsiębiorstw ze względu na brak źródeł danych.						
	Rodzina, obywatele oraz gospodarstwa	Wprowadzenie projektowanej zmiany powinno zwiększyć dochody z pracy osób otrzymujących wynagrodzenie w wysokości nieprzekraczającej minimalnego wynagrodzenia za pracę,						

	domowe	legitymujących się długoletnim stażem pracy, zatrudnionych w podmiotach, w których przewidziana jest wypłata dodatku za staż pracy. Powinno się to przyczynić do poprawy sytuacji finansowej gospodarstw domowych tych osób (dotyczy to także osób starszych lub niepełnosprawnych spełniających ww. warunki).
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń		Obliczeń dokonano m.in. w oparciu o dane jednostkowe z badania <i>Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2016 r.</i> oraz z <i>Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności w IV kwartale 2017 r.</i> (prowadzonych przez Główny Urząd Statystyczny).
8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu		
<input checked="" 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 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 type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy
Komentarz:		
9. Wpływ na rynek pracy		
<p>Wyłączenie dodatku do wynagrodzenia przysługującego za staż pracy z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę będzie dotyczyło przede wszystkim tych podmiotów sektora publicznego, które zgodnie z obowiązującym stanem prawnym mają obowiązek wypłacania ww. dodatku. Podwyższenie wynagrodzeń najmniej zarabiających pracowników sektora publicznego, legitymujących się dłuższym stażem pracy, może przyczynić się do zwiększenia stabilizacji zatrudnienia w sektorze publicznym (zmniejszenie skali przepływów z sektora publicznego do prywatnego). Trudno jednak oszacować skalę tego zjawiska ze względu na brak źródeł danych.</p> <p>Projektowana zmiana będzie miała także wpływ na pracodawców sektora prywatnego, którzy przewidują w swoich regulacjach płacowych wypłatę dodatku za staż pracy (zwłaszcza tych, u których regulacje te nie będą mogły zostać zmienione w krótkim okresie m.in. z uwagi na to, że są wynikiem uzgodnień ze związkami zawodowymi i nie mogą zostać jednostronnie zmienione przez pracodawcę). Wzrost kosztów zatrudnienia pracowników objętych regulacją spowoduje zwiększenie całkowitych kosztów ponoszonych przez tych pracodawców, a tym samym może skutkować obniżeniem osiąganych przez nich zysków. Wpływ ten będzie tym większy, im większy jest udział płac w kosztach danego przedsiębiorcy i odsetek osób otrzymujących wynagrodzenie nieprzekraczające minimalnego wynagrodzenia za pracę, legitymujących się długoletnim stażem pracy. Ze względu na brak danych dotyczących liczby ww. osób oraz brak informacji dotyczących rozwiązań w zakresie tzw. dodatku stażowego obowiązujących u pracodawców sektora prywatnego oszacowanie wpływu tych rozwiązań w kategoriach makroekonomicznych nie jest możliwe.</p>		
10. 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	Projektowane regulacje nie mają wpływu na ww. obszary.	
11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego		
1 stycznia 2020 r.		
12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?		
-		
13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)		
-		