

# Sejm przyjął przepisy o minimalnej stawce godzinowej

Prezydent podpisał w dniu 5 sierpnia 2016 r. ustawę z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw ("**Ustawa o Minimalnym Wynagrodzeniu**"). Nowelizacja wprowadza przede wszystkim minimalną stawkę godzinową wynagrodzenia w wysokości 13 złotych dla zleceniobiorców lub osób świadczących usługi, która ma być stosowana od 1 stycznia 2017 r. oraz nowe obowiązki związane z dokumentowaniem usług takich osób, niezależnie od tego ile zarabiają. Wprowadzona została także procedura umożliwiająca każdemu wykonawcy zamówienia, na którego koszt będzie miała wpływ zmiana minimalnych stawek, renowocjowanie takich umów lub ich rozwiązanie, w przypadku gdy renowocjacja się nie powiedą.

## Zakres stosowania minimalnej stawki godzinowej

Obecnie prawo do minimalnego miesięcznego wynagrodzenia miesięcznego wynikającego z Ustawy o Minimalnym Wynagrodzeniu, zagwarantowane jest jedynie pracownikom. Polityką rządu jest zniechęcenie do korzystania z tego rodzaju umów, a nowelizacja Ustawy o Minimalnym Wynagrodzeniu jest krokiem podjętym w celu realizacji tej polityki.

Nowelizacja przewiduje, że prawo do minimalnej stawki godzinowej ma przysługiwać: (i) osobom fizycznym nieprowadzącym działalności gospodarczej oraz (ii) samozatrudnionym (tj. osobom fizycznym prowadzącym działalność gospodarczą, ale nie zatrudniających innych osób), które przyjmują zlecenia lub świadczą usługi na podstawie odpowiednio umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, na rzecz przedsiębiorców lub innych jednostek organizacyjnych (Zleceniobiorcy). Minimalna stawka godzinowa nie będzie dotyczyła Zleceniobiorców samodzielnie ustalających miejsce i czas realizacji zadań,

jeżeli są uprawnieni do wynagrodzenia prowizyjnego tj. uzależnionego od wyników Zleceniobiorcy lub wyników działalności przedsiębiorcy na rzecz którego usługa jest świadczona. Nie będzie miała ona również zastosowania w odniesieniu do określonych umów, których przedmiotem jest całodobowa opieka - np. umów zawieranych w ramach prowadzenia rodzinnego domu pomocy czy opieki nad grupą osób podczas wycieczek.

## Wysokość stawki godzinowej

Pierwotnie rozważano aby minimalna stawka godzinowa w wysokości 12 złotych obowiązywała już w 2016 r., ale ostatecznie przyjęto, że wprowadzona ona zostanie począwszy od 2017 r. w wysokości 13 złotych brutto, a więc po zwiększeniu 12 złotych o 8.1% (to jest procentowy wzrost wynagrodzenia minimalnego w 2016 r. w wysokości 1850 złotych do 2000 złotych w 2017 r.). Ustawa

przewiduje, że stawka ta będzie automatycznie waloryzowana także w kolejnych latach o procentowy wzrost minimalnego wynagrodzenia ustalonego na następny rok.

## Ochrona wynagrodzenia

Zgodnie z nowelizacją umowa zawarta ze Zleceniobiorcą powinna ustalać wysokość wynagrodzenia w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej. Nie oznacza to, że wynagrodzenie może być ustalane wyłącznie według stawek godzinowych (nie niższych niż stawka minimalna). Wciąż dopuszczalne jest ustalenie ryczałtowego wynagrodzenia za dany okres, przy czym wynagrodzenie w każdym razie musi być wpłacane Zleceniobiorcy nie rzadziej niż raz na miesiąc. Jeśli jednak umowa przewiduje ryczałtowe wynagrodzenie za np. miesiąc, to jeśli wynagrodzenie to podzielone przez liczbę godzin rzeczywiście świadczonych usług w danym miesiącu da kwotę niższą niż minimalna stawka godzinowa, Zleceniobiorcy będzie przysługiwać odpowiednie wyrównanie.

Wypłata wynagrodzenia do wysokości gwarantującej minimalną stawkę godzinową, będzie mogła nastąpić jedynie w formie pieniężnej i Zleceniobiorca nie będzie mógł się jej zrzec ani przenieść prawa do niej na inną osobę. Jeżeli kilka osób przyjmie zlecenie lub zobowiąże się do świadczenia usług wspólnie, każdej z nich przysługiwać ma minimalna stawka godzinowa.

## Ewidencja godzin wykonywania usług

Aby zapewnić przestrzeganie prawa do minimalnej stawki godzinowej i właściwego jej rozliczania, podmioty zatrudniające Zleceniobiorców będą miały obowiązek przechowywania przez okres 3 lat dokumentacji potwierdzającej liczbę godzin świadczenia usług. O ile umowa nie będzie wprowadzać innego mechanizmu, to Zleceniobiorcy będą mieli obowiązek sporządzać tę dokumentację (w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej) i przedstawiać je zatrudniającym ich podmiotom, w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia. Wyjątek dotyczy pracowników tymczasowych – w tym przypadku to pracodawca użytkownik ma prowadzić ewidencje liczby godzin świadczenia przez nich usług.

## Rozszerzenie uprawnień PiP

Inspekcja ma zyskać możliwość przeprowadzania kontroli wypłacania minimalnej stawki godzinowej. W przypadku wykrycia nieprawidłowości, PiP będzie mógł wydawać polecenia wypłaty wynagrodzeń w odpowiedniej wysokości. Ponadto, przedsiębiorca albo osoba działająca w jego imieniu, która wypłaca wynagrodzenie za każdą godzinę wykonywania zlecenia lub świadczenia usług w wysokości niższej niż obowiązująca wysokość minimalnego wynagrodzenia, dopuści się wykroczenia, zagrożonego karą grzywny od 1 tys. zł do 30 tys. zł.

Po nowelizacji, Inspektorzy będą mogli dokonywać kontroli bez uprzedzenia, o każdej porze dnia i nocy.

## Zmiany w przepisach dotyczących minimalnego wynagrodzenia za pracę

W myśl obowiązujących przepisów, wynagrodzenie za pracę pracownika w okresie jego pierwszego roku pracy nie może być niższe niż 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę. Powyższy wyjątek zostanie uchylony i wszyscy pracownicy będą mieli prawo do wynagrodzenia w wysokości, co najmniej 100% minimalnego wynagrodzenia (w 2017 roku – 2.000 złotych). Ponadto, dla obliczania wysokości wynagrodzenia na potrzeby ustalania czy nie jest ono niższe niż minimalne wynagrodzenia, nie będzie również brany pod uwagę dodatek za pracę w porze nocnej (dotychczas, wynagrodzenie zasadnicze mogło być niższe niż minimalne wynagrodzenie, jeśli po doliczeniu przysługującemu pracownikowi dodatku za pracę w porze nocnej, próg minimalnego wynagrodzenia był osiągnięty).

## Terminy do rozwiązania umów, których koszty realizacji wzrosną od 1 stycznia 2017r.

Nowelizacja przewiduje, że w okresie od 1 września do 31 grudnia 2016 r. strona umowy, zawartej przed 1 września 2016 r., a w przypadku umów zawartych w trybie zamówień publicznych – w razie wszczęcia postępowania o udzielenia zamówienia przed 1 września 2016 r., może złożyć wniosek o przeprowadzenie negocjacji w sprawie odpowiedniego wzrostu wynagrodzenia za realizację zamówienia, uzasadnionego udokumentowanym wzrostem kosztów wykonania zamówienia (kosztów wynagrodzenia personelu) wynikających z wprowadzenia od 1 stycznia 2017 r.

minimalnej stawki godzinowej dla Zleceniobiorców lub zmian w zasadach ustalania minimalnego miesięcznego wynagrodzenia za pracę. W razie niezawarcia porozumienia w sprawie wzrostu kosztów w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia złożenia takiego wniosku, wykonawca będzie mógł rozwiązać umowę z zachowaniem dwumiesięcznego terminu wypowiedzenia. Ustawa nie określa dodatkowego terminu, kiedy takie prawo może być wykonane, należy więc przyjąć, że samo wypowiedzenie powinno nastąpić nie później niż w terminie 30 dni od złożenia wniosku.

## Wejście w życie ustawy

Nowe regulacje mają zacząć obowiązywać co do zasady od 1 stycznia 2017 roku. Od 1 września 2016 r. zaczną natomiast obowiązywać niektóre przepisy o charakterze dostosowawczym, w szczególności te dotyczące negocjacji w sprawie wzrostu wynagrodzenia za realizację zamówień.

## Komentarz

Wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych może wpłynąć na wzrost kosztów osobowych wielu przedsiębiorców, którzy korzystają z takiej formy zatrudniania, szczególnie tych, którzy prowadzą działalność poza dużymi miastami. Spodziewany jest także wzrost kosztów usług i dóbr wytwarzanych w branżach, które dzisiaj w znacznym stopniu korzystają z umów cywilnoprawnych oraz zwolnienia zatrudnionych osób lub zwiększenie się szarej strefy, jeśli klienci tego wzrostu cen nie zaakceptują.

W niektórych branżach, gdzie umowy te są szczególnie popularne, a obecne stawki godzinowe są często znacznie, niekiedy nawet dwukrotnie niższe niż 13 złotych (w szczególności w branży ochroniarskiej, ale też branży gastronomicznej czy usług porządkowych). Jest oczywiste, że nowe prawo będzie miało zasadniczy wpływ na sytuację tych przedsiębiorstw oraz ich kontrahentów.

Przyjmując, że Zleceniobiorcy będą świadczyć usługi w godzinowym wymiarze odpowiadającym standardowemu wymiarowi pracy w ramach umowy o pracę, to ich miesięczne wynagrodzenie w 2017 r. wyniesie ok. 2.170 złotych brutto, a więc o ponad 8% więcej niż wynosić będzie minimalne wynagrodzenie miesięczne mające w

2017 r. zastosowanie do umów o pracę (2.000 złotych). Jest to wynik zamierzonego działania Rządu, który w ten sposób chce motywować przedsiębiorców do zatrudniania personelu na podstawie umów o pracę.

Ponadto, rząd pracuje nad zmianami przepisów podatkowych i dotyczących ubezpieczenia społecznego w celu ujednoczenia przepisów mających zastosowanie do umów o pracę z przepisami mającymi zastosowanie do umów cywilnoprawnych. Zmiany te mają na celu uchylenie zachęt podatkowo – składowych do zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych, a tym samym zmniejszenie ich atrakcyjności.

Negatywnie należy ocenić to, że obowiązki związane z dokumentowaniem liczby godzin świadczenia usług formalnie dotyczą wszystkich Zleceniobiorców, a więc także tych, których ryczałtowa stawka miesięczna wynagrodzenia jest na tyle wysoka, że nie jest obiektywnie możliwe, aby wynagrodzenie miesięczne przeliczone na jedną godzinę usługi było niższe niż 13 złotych. Należy jednak wskazać, że nowelizacja nie przewiduje żadnej sankcji za naruszenie tych obowiązków administracyjnych. Wydaje się więc, że odstąpienie od tego obowiązku wobec Zleceniobiorców zarabiających powyżej ok. 9.000 złotych, nie byłoby sprzeczne z celem wprowadzenia tego obowiązku i nie wiązałoby się z istotnym ryzykiem praktycznym.

**Clifford Chance**

## Kontakt



**Agnieszka Janicka**

Partner

T: +48 22 627 11 77

E: agnieszka.janicka@cliffordchance.com



**Tomasz Derda**

Counsel

T: +48 22 627 11 77

E: tomasz.derda@cliffordchance.com



**Grzegorz Nowaczek**

Senior Associate

T: +48 22 627 11 77

E: grzegorz.nowaczek@cliffordchance.com



**Tomasz Mittlener**

Junior Associate

T: +48 22 627 11 77

E: tomasz.mittlener@cliffordchance.com

Niniejsza publikacja nie omawia wszystkich aspektów przedstawianych zagadnień i nie stanowi porady prawnej ani porady innego rodzaju.

[www.cliffordchance.com](http://www.cliffordchance.com)

Norway House, ul. Lwowska 19, 00-660 Warsaw, Poland

© Clifford Chance 2016

Clifford Chance, Janicka, Krużewski, Namiotkiewicz i wspólnicy spółka komandytowa

Abu Dhabi ■ Amsterdam ■ Bangkok ■ Barcelona ■ Beijing ■ Brussels ■ Bucharest ■ Casablanca ■ Doha ■ Dubai ■ Düsseldorf ■ Frankfurt ■ Hong Kong ■ Istanbul ■ Jakarta\* ■ London ■ Luxembourg ■ Madrid ■ Milan ■ Moscow ■ Munich ■ New York ■ Paris ■ Perth ■ Prague ■ Riyadh ■ Rome ■ São Paulo ■ Seoul ■ Shanghai ■ Singapore ■ Sydney ■ Tokyo ■ Warsaw ■ Washington, D.C.

\*Linda Widyati & Partners in association with Clifford Chance.

Clifford Chance has a best friends relationship with Redcliffe Partners in Ukraine.