



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
VIII kadencja
Prezes Rady Ministrów
RM-10-91-19

Druk nr 3599

Warszawa, 3 lipca 2019 r.

Pan
Marek Kuchciński
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. przedstawiam Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej projekt ustawy

- o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

W załączeniu przedstawiam także opinię dotyczącą zgodności proponowanych regulacji z prawem Unii Europejskiej.

Jednocześnie informuję, że do prezentowania stanowiska Rządu w tej sprawie w toku prac parlamentarnych został upoważniony Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Z poważaniem

(-) Mateusz Morawiecki

/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/

U S T A W A

z dnia

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) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 1 w pkt 9 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 10 w brzmieniu:
„10) „dodatek za staż pracy” – dodatek do wynagrodzenia przysługujący pracownikowi z tytułu osiągnięcia ustalonego okresu zatrudnienia, na zasadach określonych w odrębnych przepisach, układzie zbiorowym pracy, innym opartym na ustawie porozumieniu zbiorowym, regulaminie wynagradzania, statucie określającym prawa i obowiązki stron stosunku pracy, umowie o pracę lub spółdzielczej umowie o pracę.”;
- 2) w art. 6 w ust. 5 w pkt 4 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 5 w brzmieniu:
„5) dodatku za staż pracy.”.

Art. 2. 1. W razie ustalenia albo zmiany wysokości wynagrodzenia pracownika w związku z nieuwzględnieniem w kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę dodatku za staż pracy, o którym mowa w art. 6 ust. 5 pkt 5 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, 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 oraz z 2019 r. poz. 53 i 730), 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 należnego mu wynagrodzenia.

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

3. Przez odpowiednią zmianę wynagrodzenia należnego wykonawcy, o której mowa w ust. 1, należy rozumieć sumę wzrostu, od dnia 1 stycznia 2020 r., kosztów wykonawcy wynikających z ustalenia wysokości wynagrodzenia albo podwyższenia dotychczasowej kwoty

wynagrodzenia przysługującego pracownikom zatrudnionym przy realizacji zamówienia w części pozostałej do wykonania, o wysokość dodatku za staż pracy, o którym mowa w art. 6 ust. 5 pkt 5 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, 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 należnego mu wynagrodzenia.

5. Zamawiający może żądać udokumentowania sposobu lub podstawy wyliczenia odpowiedniej zmiany wynagrodzenia należnego wykonawcy 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 2019 r. poz. 869), odpowiednia zmiana wynagrodzenia należnego wykonawcy 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. W przypadku zamówienia publicznego realizowanego wspólnie przez kilku wykonawców przepisy art. 2 stosuje się odpowiednio.

Art. 4. 1. W razie ustalenia albo zmiany wysokości wynagrodzenia pracownika w związku z nieuwzględnieniem w kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę dodatku za staż pracy, o którym mowa w art. 6 ust. 5 pkt 5 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, 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., przepisy art. 2 ust. 1–5 i 7 stosuje się odpowiednio.

2. Przepisy art. 2 ust. 1–5 i 7 stosuje się odpowiednio także w przypadku umowy, o której mowa w ust. 1, realizowanej wspólnie przez kilku wykonawców.

Art. 5. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2020 r., z wyjątkiem art. 2–4, które wchodzi w życie z dniem 1 września 2019 r.

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 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 dodatku za staż pracy z kategorii 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.).

Podkreślić należy, że projektowana zmiana została pozytywnie zaopiniowana przez stronę pracodawców i stronę pracowników Rady Dialogu Społecznego (Uchwała Nr 68 z dnia 25 stycznia 2019 r. w sprawie wyłączenia z minimalnego wynagrodzenia za pracę dodatku stażowego). Zdaniem strony pracodawców i strony pracowników RDS wyłączenie dodatku za staż pracy z kategorii minimalnego wynagrodzenia za pracę przyczyni się m.in. do zwiększenia motywacji pracowników i ich przywiązania do miejsca pracy, co jest szczególnie istotne w obecnej sytuacji na rynku pracy.

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), zwana dalej „ustawą”. 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 porównywaniu 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 za staż pracy.

Przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, z późn. zm.), zwanej dalej „k.p.”, 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 za staż pracy, którego wysokość zależy od osiągnięcia ustalonego okresu zatrudnienia.

Stosownie do przepisów k.p. 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.).

Podkreślić należy, że dodatek za staż pracy nie ma charakteru powszechnego. Z mocy prawa przysługuje on niektórym grupom zawodowym, w tym pracownikom jednostek sfery budżetowej. Przykładowo: pracownikom samorządowym przysługuje dodatek za wieloletnią pracę (ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych – Dz. U. z 2018 r. poz. 1260, z późn. zm.), członkom korpusu służby cywilnej – dodatek za wieloletnią pracę w służbie cywilnej (ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej – Dz. U. z 2018 r. poz. 1559, z późn. zm.), nauczycielom – dodatek za wysługę lat (ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela – Dz. U. z 2018 r. poz. 967, z późn. zm.), sędziom – dodatek za długoletnią pracę (ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych – Dz. U. z 2019 r. poz. 52, z późn. zm.), pracownikom uczelni publicznych – dodatek za staż pracy (ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce – Dz. U. poz. 1668, z późn. zm.), żołnierzom zawodowym – dodatek za długoletnią służbę wojskową (ustawa z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych – Dz. U. z 2019 r. poz. 330, z późn. zm.).

Zasady przyznawania i wypłacania dodatku za staż pracy 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, art. 77² i art. 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 przyznania jest posiadany przez pracownika staż pracy, a zatem kryterium o charakterze obiektywnym i sprawdzalnym.

Proponowane zmiany

Z uwagi na różnorodność stosowanego nazewnictwa oraz odmienne zasady przyznawania dodatku za staż pracy (obowiązujące u poszczególnych pracodawców), w celu usunięcia mogących się pojawić wątpliwości interpretacyjnych – projekt ustawy wprowadza definicję „dodatku za staż pracy” (zmienia art. 1 ustawy). Przedmiotowy dodatek definiowany jest jako dodatek do wynagrodzenia przysługujący pracownikowi z tytułu osiągnięcia ustalonego okresu zatrudnienia, na zasadach określonych w odrębnych przepisach, układzie zbiorowym pracy, innym opartym na ustawie porozumieniu zbiorowym, regulaminie wynagradzania, statucie określającym prawa i obowiązki stron stosunku pracy, umowie o pracę lub spółdzielczej umowie o pracę.

Podkreślenia wymaga, że wprowadzana regulacja zakłada wyłączenie z kategorii minimalnego wynagrodzenia za pracę dodatku przysługującego pracownikowi z ww. tytułu, bez względu na przyjętą u danego pracodawcy nazwę tego dodatku.

Projektowana regulacja zakłada również zmianę treści art. 6 ust. 5 ustawy przez dodanie pkt 5 w brzmieniu: „dodatku 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 dodatek za staż pracy. W takich przypadkach przedmiotowy dodatek 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 należnego wykonawcy.

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 należnego wykonawcy (art. 2–4 projektu ustawy).

Brak możliwości re negocjacji w związku ze zwiększonymi kosztami wynikającymi z wprowadzenia niniejszą ustawą zmiany mógłby skutkować utratą rentowności przedsiębiorstw oraz stanowić zagrożenie dla realizacji umów.

Projektowana regulacja uprawnia wykonawcę umowy do zwrócenia się do zamawiającego z wnioskiem o przeprowadzenie negocjacji dotyczących zawarcia porozumienia w sprawie odpowiedniej zmiany należnego wynagrodzenia (art. 2 ust. 1 i art. 4 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 należnego mu wynagrodzenia (tj. sumy wzrostu kosztów),

wynikającej z wyłączenia dodatku za staż pracy z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 2 ust. 4 projektu ustawy). Zamawiający może żądać udokumentowania sposobu lub podstawy wyliczenia odpowiedniej zmiany wynagrodzenia należnego wykonawcy w zakresie niezbędnym do jej potwierdzenia (art. 2 ust. 5 projektu ustawy). Przedmiotowe przepisy stosuje się odpowiednio do umów zawartych w trybie innym niż określony przepisami ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych (art. 4 ust. 1 projektu ustawy).

Przywołane przepisy należy ocenić jako zgodne z art. 6 ust. 3 lit. b rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) – Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1, z późn. zm. Stosownie do ww. przepisu podstawa przetwarzania danych osobowych, które jest niezbędne do wykonania zadania realizowanego w interesie publicznym lub w ramach sprawowania władzy publicznej powierzonej administratorowi, musi być określona w prawie państwa członkowskiego, któremu podlega administrator.

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 należnego wykonawcy, 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).

Proponuje się, aby projektowana ustawa weszła w życie z dniem 1 stycznia 2020 r., z wyjątkiem przepisów przejściowych, które dotyczą możliwości przeprowadzenia przez strony umowy

negocjacji dotyczących zawarcia porozumienia w sprawie odpowiedniej zmiany należnego wynagrodzenia, mających wejść w życie z dniem 1 września 2019 r.

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 za staż pracy. Zmiana zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę, polegająca na wyłączeniu z niego dodatku za staż pracy, 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.

W trybie art. 7 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa żaden z podmiotów nie zgłosił zainteresowania pracami nad projektem ustawy.

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 Elwira Karczmarska – Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy, tel. (22) 661 14 24, e-mail: Elwira.Karczmarska@mrpips.gov.pl</p>	<p>Data sporządzenia 24 czerwca 2019 r.</p> <p>Źródło: Inicjatywa Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p>Nr w wykazie prac: UD440</p>
--	--

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Projektowana nowelizacja ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2018 r. poz. 2177) zakłada rozszerzenie katalogu składników wynagrodzenia, które nie są uwzględniane przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika porównywanego z wysokością minimalnego wynagrodzenia za pracę, o dodatek 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 dodatek za staż pracy 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. Projekt ustawy zakłada zmianę brzmienia art. 6 ust. 5 ustawy przez dodanie pkt 5 w brzmieniu: „dodatku za staż pracy.”, wprowadzając jednocześnie definicję tego dodatku. Celem 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 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 należnego wykonawcy wynagrodzenia.

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 dotyczących wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę pomiędzy 2017 r. a 2019 r. oraz c) danych i prognoz MF dotyczących 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. 206 zł miesięcznie ¹ w roku 2020.
Pracownicy sektora prywatnego otrzymujący wynagrodzenie nieprzekraczające minimalnego	Brak danych	Brak danych	Dochód rozporządzalny pracowników objętych projektowaną zmianą może ulec zwiększeniu w zależności od stażu pracy i rozwiązań

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 oraz minimalnego wynagrodzenia za pracę w wysokości 2450 zł brutto w 2020 r.

wynagrodzenia za pracę, pracujący w przedsiębiorstwach, w których funkcjonuje dodatek za staż pracy			przyjętych w obowiązujących u danego pracodawcy regulacjach płacowych.
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 dodatku za staż pracy, poniosą koszty. Szacuje się, że przeciętny całkowity koszt pracy osoby objętej projektowaną zmianą wzrośnie o ok. 393 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 za staż pracy.
Podmioty sektora finansów publicznych zlecające wykonanie umów podmiotom z sektora prywatnego	Brak danych	Brak danych	Możliwe są zwiększone koszty realizacji umów w wyniku renegotiacji warunków finansowych umowy z wykonawcą w związku z możliwym wzrostem kosztów wynagrodzenia pracowników zatrudnionych przez wykonawcę do realizacji przedmiotu umowy.

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 minimalnego wynagrodzenia za pracę w wysokości 2450 zł brutto w 2020 r.

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 lobbiningowej 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 był przedmiotem opiniowania w trybie przepisów:

1) ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263) 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:

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

Projekt ustawy został 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 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów do zaopiniowania przez Komisję Wspólną Rządu i Samorządu Terytorialnego.

Informacja o udostępnieniu projektu w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz na stronie Rządowego Centrum Legislacji została indywidualnie skierowana 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 Francyzodawców, 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 2019 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	126,7	129,6	132,5	135,4	138,0	140,7	143,5	146,6	149,2	151,9	1 394,1
JST (PIT)	0,0	17,1	17,5	17,9	18,3	18,7	19,0	19,4	19,8	20,2	20,5	188,4
Budżet państwa (PIT)	0,0	17,1	17,5	17,9	18,3	18,6	19,0	19,4	19,8	20,1	20,5	188,2
NFZ	0,0	17,1	17,5	17,9	18,3	18,6	19,0	19,4	19,8	20,1	20,5	188,2
FUS (ZUS)	0,0	69,8	71,4	73,0	74,5	76,0	77,5	79,0	80,6	82,1	83,6	767,5
FP	0,0	5,1	5,2	5,3	5,4	5,5	5,6	5,7	5,9	6,0	6,1	55,8
FGŚP	0,0	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	2,3
SFWON	0,0	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	3,7
Wydatki ogółem	0,0	265,9	271,9	277,9	283,6	289,3	295,1	301,0	306,8	312,5	318,2	2 922,2
Budżet państwa + JST	0,0	265,9	271,9	277,9	283,6	289,3	295,1	301,0	306,8	312,5	318,2	2 922,2
Saldo ogółem	0,0	-139,1	-142,2	-145,4	-148,3	-151,3	-154,3	-157,5	-160,3	-163,3	-166,2	-1 527,9
Budżet państwa + JST	0,0	-231,6	-236,8	-242,1	-247,1	-252,0	-257,0	-262,2	-267,3	-272,2	-277,1	-2 545,4
NFZ	0,0	17,1	17,5	17,9	18,3	18,6	19,0	19,4	19,8	20,1	20,5	188,2
FUS (ZUS)	0,0	69,8	71,4	73,0	74,5	76,0	77,5	79,0	80,6	82,1	83,6	767,5
FP	0,0	5,1	5,2	5,3	5,4	5,5	5,6	5,7	5,9	6,0	6,1	55,8
FGŚP	0,0	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	2,3
SFWON	0,0	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	3,7

Źródła finansowania

Wydatki związane z wyłączeniem dodatku za staż pracy 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.

Wzrost wydatków związanych z wprowadzaną regulacją dotyczyć będzie nie tylko jednostek finansowanych z budżetu państwa oraz jednostek samorządu terytorialnego, ale także pozostałych pracodawców z sektora finansów publicznych zobowiązanych do wypłacania swoim pracownikom dodatków za staż pracy.

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń

Obliczeń dokonano głównie w oparciu o dane jednostkowe z badania *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2016 r.* 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

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.

	<p>oraz legitymują się stażem pracy uprawniającym do otrzymania dodatku za staż pracy (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 2020 r. do kwoty 2450 zł brutto⁴, minimalny wzrost wysokości wynagrodzenia minimalnego w kolejnych latach wynikający z algorytmu zapisanego w ustawie z dnia 10 października 2002 r. 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 2019 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 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.</p>
--	--

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	139,1	142,2	145,4	151,3	166,2	1527,9

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.

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 domowe	Wprowadzenie projektowanej zmiany powinno zwiększyć dochody z pracy osób otrzymujących wynagrodzenie w wysokości nieprzekraczającej minimalnego wynagrodzenia za pracę, 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

Wyłączenie dodatku 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.

Projektowana zmiana będzie miała także wpływ na pracodawców sektora prywatnego, którzy przewidują w swoich regulacjach płacowych wypłatę dodatku za staż pracy. 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 dodatku za staż pracy obowiązujących u pracodawców sektora prywatnego oszacowanie wpływu tych rozwiązań w kategoriach makroekonomicznych nie jest możliwe.

W związku z wejściem w życie regulacji, możliwy jest wzrost wysokości przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, przy czym ze względu na niewielką – w skali całej gospodarki – liczbę osób, których wynagrodzenia wzrosną w wyniku wyłączenia dodatku za staż pracy z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę, wpływ na wysokość przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej będzie niewielki.

10. 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

Projektowane regulacje nie mają wpływu na ww. obszary.

11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

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.

12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

-

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

-

Raport z konsultacji publicznych oraz opiniowania projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę

Na podstawie art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) z chwilą skierowania projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę do uzgodnień międzyresortowych, opiniowania i konsultacji publicznych ww. projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Jednocześnie zgodnie z § 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 na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

W trybie art. 7 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa żaden z podmiotów nie zgłosił zainteresowania pracami nad projektem ustawy.

Projekt ustawy był przedmiotem opiniowania w trybie przepisów:

- 1) ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263) z organizacjami: NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych i Forum Związków Zawodowych;
- 2) ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2015 r. poz. 2029, z późn. zm.) z organizacjami: Związkiem Pracodawców Business Centre Club, Pracodawcami Rzeczypospolitej Polskiej, Konfederacją „Lewiatan”, Związkiem Rzemiosła Polskiego oraz Związkiem Przedsiębiorców i Pracodawców;
- 3) ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232) z Radą Dialogu Społecznego;
- 4) 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.) z Komisją Wspólną Rządu i Samorządu Terytorialnego.

Do projektu ustawy uwagi zgłosili: Związek Pracodawców Business Centre Club, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych oraz NSZZ „Solidarność”. Podkreślić jednak należy, że projektowana zmiana została pozytywnie zaopiniowana przez stronę pracodawców i stronę pracowników Rady Dialogu Społecznego (Uchwała Nr 68 z dnia 25 stycznia 2019 r. w sprawie wyłączenia z minimalnego wynagrodzenia za pracę dodatku stażowego).

Informacja o udostępnieniu projektu w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz na stronie Rządowego Centrum Legislacji została indywidualnie skierowana 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 Francyzodawców, UNICORN – Europejskiej Unii Małych i Średnich Przedsiębiorstw, Związku Pracodawców Kłustry 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.

Uwagę zgłosiła Polska Federacja Związkowa Pracowników Socjalnych i Pomocy Społecznej oraz obywatel.

Opinię o braku uwag przekazała Federacja Związków Pracodawców Ochrony Zdrowia – Porozumienie Zielonogórskie. Ponadto Stowarzyszenie Inspektorów Pracy RP wyraziło pozytywną opinię do projektu.

Zgłoszone w trakcie opiniowania i konsultacji publicznych uwagi, wraz ze stanowiskiem Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, przedstawia załączona tabela.

**Zestawienie uwag do projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (nr w Wykazie prac RM: UD440)
zgłoszonych w trakcie opiniowania i konsultacji publicznych**

Lp.	Podmiot	Przedstawione stanowisko do projektu	Stanowisko MRPiPS
1.	<p style="text-align: center;">Związek Pracodawców Business Centre Club</p>	<p>Wyłączenie z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę dodatku do wynagrodzenia przysługującego za staż pracy ponownie przyczyni się do zwiększenia kosztów pracy. Należy zauważyć, że ustawodawca konsekwentnie zwiększa obciążenia przedsiębiorców związanych z zatrudnieniem personelu, przy czym tym inicjatywom legislacyjnym nie towarzyszy żadne wsparcie dla przedsiębiorców.</p> <p>Odnosząc się do projektowanej regulacji należy wskazać, że dodatek stażowy związany jest z określonym czasem aktywności zawodowej w danym zakładzie, co <i>per se</i> powoduje, że do tego dodatku zazwyczaj są uprawnieni dłużej pracownicy. Projektowana regulacja zakładająca, że nastąpi eliminacja tego dodatku z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia będzie stanowiła kolejny czynnik sprzyjający wykluczaniu w pierwszej kolejności z rynku pracy osób starszych, jak również będzie promować zatrudnianie osób młodszych. Z jednej strony wprowadza się zatem programy takie jak „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”, a z drugiej strony ustawodawca proponuje wprowadzenie regulacji, która w sposób oczywisty zniechęca do zatrudniania osób starszych. Co więcej należy zauważyć, że takiego skutku proponowanej regulacji nie ujęto w ogóle w dokumencie „Ocena skutków regulacji”, choć jest on oczywisty.</p> <p>Dodatkowo, w obliczu proponowanych zmian, pracodawcy mogą stracić zainteresowanie w zapewnianiu pracownikom stabilności zatrudnienia, gdyż z ich punktu widzenia bardziej opłacalna będzie rotacja zespołu osobowego lub stosowanie innych niż umowa o pracę form zatrudnienia, co uniemożliwi pracownikom nabycie uprawnienia do dodatku stażowego.</p> <p>Alternatywą dla tego scenariusza jest całkowita rezygnacja przez prywatnych pracodawców z wprowadzenia tego dodatku, co z kolei pozbawia pracowników motywacji do świadczenia pracy na rzecz pracodawców w dłuższej</p>	<p>Przedmiotowy projekt ustawy został pozytywnie zaopiniowany przez stronę pracodawców i stronę pracowników Rady Dialogu Społecznego (Uchwała Nr 68 z dnia 25 stycznia 2019 r. w sprawie wyłączenia z minimalnego wynagrodzenia za pracę dodatku stażowego).</p> <p>W przywołanej uchwale strona społeczna RDS pozytywnie oceniła wprowadzaną zmianę, polegającą na wyłączeniu dodatku za staż pracy z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę. W uchwale podkreślono, że wprowadzenie zawartego w projekcie ustawy rozwiązania zapewni bardziej sprawiedliwy i przejrzysty kształt minimalnego wynagrodzenia oraz poprawi sytuację pracowników otrzymujących płacę na niższym poziomie. Zwiększy ponadto motywację pracowników i ich przywiązanie do miejsca pracy, co jest szczególnie istotne w obecnej sytuacji na rynku pracy.</p> <p>W związku z powyższym przedmiotowy projekt ustawy należy uznać za uzgodniony ze stroną społeczną.</p>

		<p>perspektywie.</p> <p>Należy również zwrócić uwagę, że jeżeli pracodawcy prywatni przyznają pracownikom uprawnienie do wypłaty dodatku stażowego, to często uprawnienie to wynika z układów zbiorowych. Zmiana układu zbiorowego wymaga natomiast zgody strony społecznej. Uzyskanie tej zgody, jeżeli jest związane z pomniejszeniem uprawnień pracowników, jest niejednokrotnie bardzo trudne. Tymczasem, pomimo tego, że w wyniku wprowadzenia omawianego projektu zwiększą się koszty pracy, ustawodawca nie przyznaje pracodawcom żadnych szczególnych uprawnień do zmiany źródeł prawa, z których one wynikają, w taki sposób, aby ułatwić modyfikacje uprawnień pracowniczych w tym zakresie. Należy przypuszczać, że będzie to skutkowało nie tylko koniecznością zmierzenia się przez pracodawców z nowymi kosztami (i próbą ich zrekompensowania w innych obszarach), ale przede wszystkim będzie zniechęcać pracodawców do zawierania takich porozumień, gdyż mogą one być – bez jakiegokolwiek udziału zainteresowanych stron – źródłem kosztów, których jednostronne ograniczenie będzie niemożliwe.</p>	
2.	NSZZ „Solidarność”	<p>NSZZ „Solidarność” popiera rozwiązania zmierzające do wzrostu poziomu płac w gospodarce, jednakże rozwiązania zawarte w projekcie ustawy niosą ze sobą również zagrożenia. Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę była przedmiotem rozmów i negocjacji wcześniej w Trójstronnej Komisji, a obecnie w RDS. Rząd, pomimo corocznych rozmów na temat wzrostu wysokości minimalnego wynagrodzenia nie poinformował partnerów społecznych o planowanej nowelizacji, a zaproponowane rozpoczęcie debaty w okresie przedświątecznym utrudniło konsultowanie projektu w strukturach związku. Prezydium KK zdecydowanie podkreśla, że wyłączenie dodatku stażowego z płacy minimalnej nie może doprowadzić do obniżenia tempa wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę.</p> <p>Zdaniem NSZZ „Solidarność” należy poddać analizie wszystkie składniki uwzględniane przy obliczaniu wynagrodzenia minimalnego i zasadność ich wyłączenia. Na szczególną uwagę zasługują dodatki do wynagrodzeń za pracę w warunkach szkodliwych lub niebezpiecznych. Dodatki za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych, dotyczą pracy wykonywanej w kontakcie z czynnikami szkodliwymi, gdzie dochodzi do przekroczenia najwyższych dopuszczalnych natężeń oraz stężeń szkodliwych dla zdrowia w środowisku</p>	<p>Przedmiotowy projekt ustawy został pozytywnie zaopiniowany przez stronę pracodawców i stronę pracowników Rady Dialogu Społecznego (Uchwała Nr 68 z dnia 25 stycznia 2019 r. w sprawie wyłączenia z minimalnego wynagrodzenia za pracę dodatku stażowego).</p> <p>W przywołanej uchwale strona społeczna RDS pozytywnie oceniła wprowadzaną zmianę, polegającą na wyłączeniu dodatku za staż pracy z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę. W uchwale podkreślono, że wprowadzenie zawartego w projekcie ustawy rozwiązania zapewni bardziej sprawiedliwy i przejrzysty kształt minimalnego wynagrodzenia oraz poprawi sytuację pracowników otrzymujących płacę na niższym poziomie. Zwiększy ponadto motywację pracowników i ich przywiązanie do miejsca pracy, co jest szczególnie istotne w obecnej sytuacji na rynku pracy.</p> <p>W związku z powyższym przedmiotowy projekt ustawy należy</p>

		<p>pracy, a w świetle znanych rozwiązań nie można jej uniknąć. Natomiast dodatek za pracę wykonywaną w warunkach niebezpiecznych dotyczy prac wykonywanych w ekstremalnie niebezpiecznych warunkach zagrożenia życia lub zdrowia, a których wykonanie jest niezbędne. Konieczna jest zatem debata w RDS o zakresie i funkcji wynagrodzenia minimalnego.</p> <p>Należy zauważyć, że w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów oraz w RDS prowadzone są prace dotyczące regulacji systemów wynagradzania w państwowych jednostkach budżetowych w związku z ich złożonością i nieczytelnością. Tym bardziej przedmiotowa propozycja legislacyjna powinna być poprzedzona uporządkowaniem systemów wynagradzania w tym sektorze.</p>	uznać za uzgodniony ze stroną społeczną.
3.	Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych	<p>Projekt ustawy zawiera wielokrotnie zgłaszany przez OPZZ postulat, aby dodatek do wynagrodzenia przysługujący za staż pracy nie był uwzględniany przy obliczaniu wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zgodnie z art. 6 ust. 5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, dodatek stażowy może być wliczany do wynagrodzenia minimalnego pracownika. Jest to wykorzystywane przez wielu pracodawców w celu minimalizowania kosztów związanych z zatrudnianiem osób otrzymujących płacę minimalną. Wliczanie dodatku stażowego do płacy minimalnej spowodowało, że straciło one swój charakter. OPZZ uważa, że skoro przepisy prawa przyznają pracownikom prawo do tego dodatku, to powinny również zagwarantować jego wypłatę w pełnej wysokości, która wynika z przepisów prawa dotyczących zasad wynagradzania za pracę. Tymczasem, w świetle obowiązującej ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, pracownicy z długoletnim stażem pracy są pokrzywdzeni, ponieważ ich wynagrodzenie jest w praktyce zrównane z wysokością wynagrodzenia otrzymywanego przez pracowników bez stażu pracy. Przyjęcie zaproponowanych w tym zakresie przepisów jest zatem zasadne i wychodzi naprzeciw oczekiwaniom społecznym. Podobnie należy ocenić uwzględnienie w projekcie ustawy możliwości weryfikacji wynagrodzenia w zamówieniach publicznych w związku z wyłączeniem dodatku stażowego z wynagrodzenia minimalnego za pracę. Taka regulacja jest istotna, zwłaszcza biorąc pod uwagę obecną sytuację na rynku zamówień publicznych, na którym obserwujemy trudności z wykonaniem zamówień w związku ze wzrostem kosztów ich realizacji. Warto jednak ponownie przeanalizować brzmienie przepisów art. 2</p>	<p>Przedmiotowy projekt ustawy został pozytywnie zaopiniowany przez stronę pracodawców i stronę pracowników Rady Dialogu Społecznego (Uchwała Nr 68 z dnia 25 stycznia 2019 r. w sprawie wyłączenia z minimalnego wynagrodzenia za pracę dodatku stażowego).</p> <p>W przywołanej uchwale strona społeczna RDS pozytywnie oceniła wprowadzaną zmianę, polegającą na wyłączeniu dodatku za staż pracy z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę. W uchwale podkreślono, że wprowadzenie zawartego w projekcie ustawy rozwiązania zapewni bardziej sprawiedliwy i przejrzysty kształt minimalnego wynagrodzenia oraz poprawi sytuację pracowników otrzymujących płacę na niższym poziomie. Zwiększy ponadto motywację pracowników i ich przywiązanie do miejsca pracy, co jest szczególnie istotne w obecnej sytuacji na rynku pracy.</p> <p>Ponadto, zgodnie z propozycją OPZZ zmieniono fragment art. 2 ust. 3 projektu ustawy, nadając mu następujące brzmienie: „(...) pracownikom zatrudnionym przy realizacji zamówienia w części pozostałej do wykonania (...)”.</p> <p>Przedstawiając powyższe przedmiotowy projekt ustawy należy uznać za uzgodniony ze stroną społeczną.</p>

ust. 3 i art. 5 ust.1 projektu ustawy.

-Art. 2 ust. 3 określa definicję odpowiedniej zmiany wynagrodzenia. Ponownej analizy wymaga treść tej definicji. Przepisy uprawniające do waloryzacji wchodzi w życie 1 września 2019 r. Wykonawca ma 60 dni na złożenie wniosku. Warto rozważyć, co stanie się, jeśli wykonawca złoży wniosek np. 2 września br., który zostanie niezwłocznie zaakceptowany. Wówczas ze względu na sformułowanie projektu ustawy "poczynając od dnia 1 stycznia 2020 r." może się okazać, że nie będzie można uwzględnić kosztów wynikających z wyłączenia dodatku stażowego w miesiącach wrzesień-grudzień 2019 r. Ponadto, należy rozważyć prawidłowość zapisu definicji "suma wzrostu kosztów wykonawcy wynikających z ustalenia wysokości wynagrodzenia lub podwyższenia dotychczasowej wysokości wynagrodzenia (...). Wydaje się, że wynagrodzenie jest już ustalone a koszty wznoszą z tytułu ustalonego wynagrodzenia oraz w związku z podwyższeniem dotychczasowej wysokości wynagrodzenia o wysokość przysługującego dodatku stażowego - tym bardziej, jeśli mają być liczone poczynając od 1 stycznia 2020 r. Poza tym wątpliwości dotyczą miejsca użycia słowa "części" (pracownikom zatrudnionym przy realizacji części zamówienia pozostałej do wykonania). W związku z tym, że pracownicy zatrudnieni są do realizacji zamówienia, fragment art. 2 ust. 3 powinien zatem brzmieć: „(...) pracownikom zatrudnionym do realizacji zamówienia w części pozostałej do wykonania”.

-W treści art. 5 ust. 1 należy dodać po słowach "może zwrócić się do drugiej strony" słowo "umowy".

Reasumując, w opinii OPZZ, ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę wymaga pilnej interwencji ustawodawcy poprzez rozszerzenie katalogu składników, których nie uwzględnia się przy obliczaniu minimalnego wynagrodzenia za pracę, nie tylko o dodatek za staż pracy, ale także o inne dodatki (np. dodatek za pracę w warunkach szkodliwych, dodatek do wynagrodzenia za pracę zmianową). W ten sposób minimalne wynagrodzenie stałoby się kategorią jednoskładnikową, wynagrodzeniem zasadniczym, co przywróciłoby właściwą funkcję dodatkom i składnikom wynagrodzenia. Przekazany do konsultacji społecznych projekt ustawy dotyczy jednak tylko dodatku za staż pracy, dlatego niezbędne jest przeprowadzenie w tej sprawie debaty na forum Rady Dialogu Społecznego, zanim projekt ustawy zostanie

		skierowany do dalszych prac legislacyjnych.	
4.	Polska Federacja Związkowa Pracowników Socjalnych i Pomocy Społecznej	<p>Część z samorządów (pracodawców) nadal wlicza zarówno dodatek stażowy, jak i dodatek terenowy wypłacany zgodnie z art. 121 ust. 3a ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, do podstaw wynagrodzenia by spełnić warunek płacy minimalnej. Stoi to w oczywistej sprzeczności z ideą i intencją ustawodawcy, a także funkcją obu dodatków.</p> <p>Mając powyższe na względzie Polska Federacja Związkowa Pracowników Socjalnych i Pomocy Społecznej uznaje, że dla efektywnego powstrzymania ww. praktyk w odniesieniu do grupy zawodowej pracowników socjalnych, konieczne jest nie tylko wyłączenie dodatku stażowego, ale także dodatku terenowego jako możliwych składników minimalnego wynagrodzenia za pracę. W przeciwnym razie wysoce prawdopodobnym jest, iż samorzady (pracodawcy), które obecnie praktykują włączanie dodatku stażowego do płacy minimalnej, a nie robią tego w odniesieniu do dodatku terenowego – po zmianie ustawy, na szerszą niż dotąd to było skalę, zaczną wykorzystywać lukę w prawie i z kolei włączą dodatek terenowy do wynagrodzenia zasadniczego tak, by nadal spełniać warunek pensji minimalnej.</p> <p>By uniknąć ww. „obchodzenia prawa” Federacja proponuje, by dokonać analogicznego wyłączenia dodatku terenowego, o którym mowa w art. 121 ust. 3a u.p.s., co należałoby uczynić równoległe do proponowanej obecnie zmiany.</p>	<p>Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2018 r. poz. 2177) minimalne wynagrodzenie za pracę jest łącznym wynagrodzeniem pracownika za nominalny czas pracy w danym miesiącu. Poza wynagrodzeniem zasadniczym obejmuje ono również inne składniki wynagrodzenia i świadczenia pracownicze zaliczone do wynagrodzeń osobowych (z wyjątkami określonymi w art. 6 ust. 5 ustawy), w tym także dodatki do wynagrodzenia za szczególne właściwości pracy – szczególne kwalifikacje lub warunki pracy.</p> <p>Mając na względzie m.in. obligatoryjne dodatkowe skutki finansowe dla pracodawców, wpływ na finanse publiczne oraz na rynek pracy, ustawodawca zdecydował o etapowych zmianach zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę. Pierwszym etapem było wyłączenie z kategorii minimalnego wynagrodzenia za pracę z dniem 1 stycznia 2017 r. dodatku za pracę w porze nocnej. Projektowana ustawa przewiduje wyłączenie z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę dodatku za staż pracy. Wliczanie przedmiotowego dodatku do kategorii minimalnego wynagrodzenia za pracę budzi bowiem obecnie największą wątpliwość strony społecznej.</p> <p>Wyłączenie dodatku, o którym mowa w art. 121 ust. 3a ustawy o pomocy społecznej (Dz. U. z 2018 r. poz. 1508, z późn. zm.) z kategorii minimalnego wynagrodzenia za pracę odnosiłoby się jedynie do wybranej grupy zawodowej. Mogłoby to skutkować zróżnicowaniem sytuacji prawnej osób otrzymujących dodatki do wynagrodzenia za szczególne właściwości pracy, które przysługują różnym grupom zawodowym.</p> <p>Podkreślić należy, że projektowana ustawa została pozytywnie</p>

			<p>zaopiniowana przez stronę pracodawców i stronę pracowników Rady Dialogu Społecznego (Uchwała Nr 68 z dnia 25 stycznia 2019 r. w sprawie wyłączenia z minimalnego wynagrodzenia za pracę dodatku stażowego).</p> <p>Kwestia wyłączenia z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę ww. dodatku dla pracowników socjalnych, powinna być rozważana wraz z innymi dodatkami do wynagrodzenia za szczególne warunki pracy i kwalifikacje. Ewentualne dalsze zmiany kształtu minimalnego wynagrodzenia za pracę powinny mieć charakter systemowy. Będą one wymagały wieloaspektowej oceny m.in. w zakresie obligatoryjnych dodatkowych skutków finansowych dla pracodawców, wpływu na finanse publiczne oraz na rynek pracy.</p>
5.	Obywatel	<p>W przedmiotowej sprawie sugeruję dopisać również punkt 6 dotyczący wynagrodzenia za pracę w godzinach świątecznych. Są one również istotne i niedoceniane jak praca w godzinach nocnych.</p> <p>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 6 w brzmieniu: „6) dodatku do wynagrodzenia przysługującego za czas pracy w godzinach świątecznych”.</p>	<p>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, zdecydowano 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.).</p> <p>Proponowana nowelizacja ustawy stanowi kolejny etap zmian w konstrukcji minimalnego wynagrodzenia za pracę, który wychodzi naprzeciw oczekiwaniom społecznym. Na potrzebę wyłączenia dodatku za staż pracy z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę wskazują liczne wystąpienia kierowane przez obywateli, przedstawicieli związków zawodowych oraz parlamentarzystów. Jest to najczęściej zgłaszany przez stronę społeczną postulat</p>

			<p>dotyczący kształtu minimalnego wynagrodzenia za pracę. Ewentualne kolejne zmiany zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę będą wymagały wieloaspektowej oceny m.in. w zakresie obligatoryjnych dodatkowych skutków finansowych dla pracodawców, wpływu na finanse publiczne oraz na rynek pracy.</p>
--	--	--	---



Warszawa, 27 czerwca 2019 r.

Minister
Spraw Zagranicznych

DPUE.920.1796.2018 / 14 / as

dot.: RM-10-91-19 z 24.06.2019 r.

Pan Jacek Sasin
Wiceprezes Rady Ministrów
Sekretarz Rady Ministrów

Opinia

o zgodności z prawem Unii Europejskiej projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, wyrażona przez ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej

Szanowny Panie Premierze,

w związku z przedłożonym projektem ustawy pozwalam sobie wyrazić poniższą opinię.

Projekt ustawy nie jest sprzeczny z prawem Unii Europejskiej.

Z poważaniem


z up. Ministra Spraw Zagranicznych
Piotr Wawrzyk
Podsekretarz Stanu

Do wiadomości:

Pani Bożena Szopa-Borys
Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej