

# Minimalna stawka godzinowa

**Od 1 stycznia 2017 r. minimalna stawka godzinowa dla umów zlecenia będzie wynosiła ponad 12 zł.**

Od 1 stycznia 2017 r. dla pracujących na określonych umowach zlecenia oraz umowach o świadczenie usług, w tym samozatrudnionych będzie obowiązywać minimalna stawka godzinowa w wysokości ponad 12 zł. Kwota ta będzie corocznie waloryzowana stosownie do wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę przysługującego osobom zatrudnionym na podstawie stosunku pracy.

– Wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej to spełnienie jednej z najważniejszych obietnic złożonych przez premier Beatę Szydło w exposé. Kończymy wreszcie z kilkuzłotowymi stawkami dla osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych – powiedziała Elżbieta Rafalska, minister rodziny, pracy i polityki społecznej.

Ustawa ma przeciwdziałać nadużywaniu umów cywilnoprawnych i chronić osoby otrzymujące wynagrodzenie na najniższym poziomie. Chodzi o to, m.in. o to, aby ograniczyć zjawisko polegające na tym, że osoba zatrudniona na umowie cywilnoprawnej ma wynagrodzenie znacznie niższe od minimalnego wynagrodzenia przysługującego pracującemu na etacie.

Ustawa likwiduje również przepisy różnicujące wysokość minimalnego wynagrodzenia dla pracownika etatowego ze względu na staż pracy. Obecnie pracownik w pierwszym roku pracy musi otrzymać co najmniej 80 proc. płacy minimalnej. Po zmianach, wszyscy pracownicy – niezależnie od stażu pracy – będą otrzymywać minimalne wynagrodzenie w jednakowej, pełnej wysokości. Rozwiązanie to znosi dyskryminację młodych ludzi na rynku pracy.

Ustawa przewiduje również, że dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej nie będzie uwzględniany przy obliczaniu minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na etacie. Obecnie dodatek ten jest brany pod uwagę przy obliczaniu pensji minimalnej. Oznacza to, że w niektórych przypadkach przyznanie pracownikowi dodatku za pracę w porze nocnej w praktyce nie skutkuje zwiększeniem otrzymywanego przez niego wynagrodzenia. Osoba, której wynagrodzenie zostało ustalone w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, pomimo wykonywania pracy w porze nocnej (za które przysługuje określony dodatek), nadal może otrzymywać wynagrodzenie w tej samej wysokości, z uwagi na wynikający z obowiązujących przepisów prawa zakres składnikowy minimalnego wynagrodzenia za pracę. Mając na uwadze eliminację tego zjawiska, projektowana regulacja przewiduje wyłączenie z

dotychczasowego zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę – dodatku za pracę w porze nocnej (który obecnie jest objęty zakresem tego wynagrodzenia).

Ustawa przewiduje także zmiany w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy. Znalazły się w niej przepisy nakładające na PIP zadania oraz uprawnienia w zakresie kontroli przestrzegania obowiązku zapewnienia minimalnej stawki godzinowej.

## **Pytania i odpowiedzi**

Nowelizacja ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę zakłada, że od 1 stycznia 2017 r. będzie obowiązywać minimalna stawka godzinowa w wysokości ponad 12 zł dla pracujących na określonych umowach zlecenia oraz umowach o świadczenie usług, w tym samozatrudnionych. Ustawa 8 sierpnia 2016 r. została podpisana przez Prezydenta RP.

Poziom minimalnej stawki godzinowej jest skorelowany z wysokością ustalanego corocznie minimalnego wynagrodzenia za pracę (tj. minimalna stawka godzinowa będzie wzrastała w stopniu równym wzrostowi minimalnego wynagrodzenia ustalanego dla pracowników).

Od 1 stycznia 2017 r., przy kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę wynoszącej 2000 zł, wprowadzana minimalna stawka godzinowa dla określonych umów cywilnoprawnych wynosić będzie – zgodnie z przepisami ustawy - 13 zł za godzinę. W latach kolejnych, wysokość tej stawki uzależniona będzie również od corocznej dynamiki wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę.

### **Ilu pracowników dotyczy zmiana?**

Celem tej regulacji jest przeciwdziałanie nadużywaniu umów cywilnoprawnych oraz dodatkowa ochrona osób otrzymujących wynagrodzenie na najniższym poziomie. Według GUS wyłącznie na takich umowach pracuje 700 tys. Polaków, czyli 4,4 proc. zatrudnionych, a dla 400 tys. osób stanowią one dodatkowe źródło dochodów. Większość z nich nie mogła wybrać innej formy pracy. 1,36 mln osób otrzymywało w 2014 r. wynagrodzenie brutto nieprzekraczające płacy minimalnej.

### **Kogo obejmie nowa stawka?**

Minimalna stawka godzinowa będzie miała zastosowanie do umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, wykonywanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi na rzecz przedsiębiorcy albo na rzecz innej jednostki organizacyjnej, w

ramach prowadzonej przez te podmioty działalności; obejmie także samozatrudnionych, którzy świadczą usługi jednoosobowo.

Stawka godzinowa nie będzie dotyczyła jednak osób, które same decydują o miejscu i czasie wykonywania pracy i jednocześnie przysługuje im wynagrodzenie prowizyjne. Wyłączono także określone umowy opiekuńcze - np. zawierane w ramach prowadzenia rodzinnego domu pomocy, umowy dotyczące opieki nad dzieckiem w pieczy zastępczej czy opieki nad grupą osób podczas wycieczek, trwających dłużej niż jeden dzień.

### **Czy będzie różnicowanie minimalnego wynagrodzenia za pracę w zależności od stażu pracy?**

Projekt likwiduje przepisy różnicujące wysokość minimalnego wynagrodzenia dla pracownika etatowego ze względu na staż pracy. Obecnie pracownik w pierwszym roku pracy musi otrzymać co najmniej 80 proc. płacy minimalnej. Po zmianach, wszyscy pracownicy – niezależnie od stażu pracy – będą otrzymywać minimalne wynagrodzenie w jednakowej, pełnej wysokości. Rozwiązanie to znosi dyskryminację młodych ludzi na rynku pracy.

### **Czy można zrezygnować z minimalnej stawki godzinowej?**

Nie. Wynagrodzenie wynikające z minimalnej stawki godzinowej przysługujące za realizację wskazanych w ustawie umów cywilnoprawnych, podobnie jak wynagrodzenie za pracę, jako wynagrodzenie o charakterze gwarancyjnym i alimentacyjnym, będzie podlegało szczególnej ochronie. Ustawa przewiduje zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej oraz przeniesienia go na inną osobę. Takie postanowienia stanowi ochronę dochodów zleceniobiorcy oraz zabezpieczenie przed nadużyciami i próbami omijania wprowadzanych regulacji

Jeśli kilka osób świadczy usługę wspólnie, każdej z nich przysługuje minimalna stawka godzinowa. Wynagrodzenie wynikające z zastosowania minimalnej stawki godzinowej musi być wypłacane w formie pieniężnej.

### **Czy dotyczy to również przetargów publicznych?**

Tak. Minimalna stawka godzinowa ma być stosowana również przy przetargach publicznych.

### **Kto będzie nadzorował przestrzegania przepisów?**

Ustawa przewiduje zmiany w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy. Znalazły się w niej przepisy nakładające na PIP zadania oraz uprawnienia w zakresie kontroli przestrzegania

obowiązku zapewnienia minimalnej stawki godzinowej. Za naruszenie przepisów dotyczących wprowadzanej stawki godzinowej przewidziano kary od 1. do 30 tys. zł.

**Czy przy obliczaniu minimalnego wynagrodzenia będzie brany pod uwagę dodatek za pracę w porze nocnej?**

Nie. Według nowych zasad, przy obliczaniu minimalnego wynagrodzenia za pracę (przysługującego osobom zatrudnionym na podstawie stosunku pracy, nie uwzględnia się dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej. Obecnie dodatek ten jest brany pod uwagę przy obliczaniu pensji minimalnej.

Oznacza to, że w niektórych przypadkach przyznanie pracownikowi dodatku za pracę w porze nocnej w praktyce nie skutkuje zwiększeniem otrzymywanego przez niego wynagrodzenia. Osoba, której wynagrodzenie zostało ustalone w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, pomimo wykonywania pracy w porze nocnej (za które przysługuje określony dodatek), nadal może otrzymywać wynagrodzenie w tej samej wysokości, z uwagi na wynikający z obowiązujących przepisów prawa zakres składnikowy minimalnego wynagrodzenia za pracę. Mając na uwadze eliminację tego zjawiska, projektowana regulacja przewiduje wyłączenie z dotychczasowego zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę – dodatku za pracę w porze nocnej (który obecnie jest objęty zakresem tego wynagrodzenia).

**Czy wymagania, dotyczące minimalnej stawki godzinowej, będą obejmowały również umowy zawarte przed wejściem w życie nowelizacji ustawy?**

Tak. W odniesieniu do umów zawartych przed 1 września 2016 r. projekt ustawy wprowadza przepisy umożliwiające stronom przeprowadzenie negocjacji w sprawie odpowiedniej zmiany wynagrodzenia lub rozwiązanie umowy z uwagi na zmiany wysokości kosztów ponoszonych przez stronę w związku z wejściem w życie projektowanych zmian (stawka „12 plus” oraz wyłączenie z minimalnego wynagrodzenia dodatku za pracę w porze nocnej)

**Czy minimalna stawka godzinowa będzie waloryzowana?**

Poziom minimalnej stawki godzinowej jest skorelowany z wysokością ustalanego corocznie minimalnego wynagrodzenia za pracę (tj. minimalna stawka godzinowa będzie wzrastała w stopniu równym wzrostowi minimalnego wynagrodzenia ustalanego dla pracowników).

Od 1 stycznia 2017 r., przy kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę wynoszącej 2000 zł, wprowadzana minimalna stawka godzinowa dla określonych umów cywilnoprawnych wynosić będzie – zgodnie z przepisami ustawy - 13 zł za godzinę. W latach kolejnych, wysokość tej stawki uzależniona będzie również od corocznej dynamiki wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę.

### **Jak będzie potwierdzana liczba przepracowanych godzin?**

Te kwestie te powinny być ustalone w umowie zawartej przez „zleceniodawcę” i „zleceniobiorcę”. W przypadkach braku umownych ustaleń co do sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług „zleceniobiorca” przedkłada w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej, informację o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług. Podobnie jest w przypadku umowy zawartej w formie ustnej, jeżeli nie nastąpiło pisemne potwierdzenie ustaleń co do sposobu potwierdzania liczby godzin. W sytuacji braku takiego potwierdzenia podstawą ustalenia liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług będzie stosowna informacja przedłożona przez zleceniobiorcę.

### **Czy jeśli zlecenie realizuje kilka osób, stawka godzinowa przysługuje każdej z nich?**

Tak. Jeżeli kilka osób przyjmuje zlecenie lub zobowiązuje się świadczyć usługi wspólnie, minimalną gwarancją wynagrodzenia objęta jest każda z tych osób.

### **Czy minimalne wynagrodzenie będzie obowiązywało również przy zamówieniach publicznych?**

Tak. W ustawie Prawo zamówień publicznych proponuje się wprowadzić zmiany mające na celu uwzględnienie minimalnej stawki godzinowej analogicznie do sposobu, w jaki w przepisach tej ustawy uwzględnione jest minimalne wynagrodzenie za pracę. Obecnie, jeżeli cena oferty wydaje się rażąco niska w stosunku do przedmiotu zamówienia, zamawiający może zwrócić się o udzielenie wyjaśnień, w szczególności w zakresie kosztów pracy, których wartość przyjęta do ustalenia ceny nie może być niższa od minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego. Proponuje się, aby ta regulacja obejmowała również minimalną stawkę godzinową.

Ponadto, zgodnie z art. 142 ustawy umowa zawarta na okres dłuższy niż 12 miesięcy ma zawierać postanowienia o zasadach wprowadzania odpowiednich zmian wysokości wynagrodzenia należnego wykonawcy, w przypadku zmiany m.in. wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie art. 2 ust. 3-5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, jeżeli zmiany te będą miały wpływ na koszty wykonania zamówienia przez wykonawcę. Podobny mechanizm znajdzie zastosowanie w przypadku zmiany wysokości wprowadzanego minimalnej stawki godzinowej dla określonych umów cywilnoprawnych.

### **Czy znowelizowana ustawa będzie monitorowana?**

Tak. Ocena jej funkcjonowania zostanie dokonana i przekazana do Sejmu RP po upływie 24 miesięcy jej funkcjonowania.

### **Od kiedy będzie obowiązywała nowa ustawa?**

Zakłada się, że ustawa wejdzie w życie z dniem 1 stycznia 2017 r. Wyjątkiem będą przepisy przejściowe, umożliwiające stronom negocjowanie warunków zmiany zawartych umów lub ich rozwiązanie oraz przepis nakładający na Prezesa Rady Ministrów obowiązek ogłoszenia, do dnia 30 września 2016 r. wysokości minimalnej stawki godzinowej obowiązującej w 2017 r. – które wejdą w życie z dniem 1 września br. lub z dniem ogłoszenia ustawy.

## Wyjaśniamy krok po kroku

[Strona główna](#) [Prawo pracy](#) [Minimalna stawka godzinowa](#) [Wyjaśniamy krok po kroku](#)

### Jak jest obecnie?

Reguły ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia określają przepisy ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2015 r. poz. 2008). Określona ustawowo wysokość minimalnego wynagrodzenia ma formę zarówno stawki miesięcznej jak i godzinowej. W zależności od nominalnego czasu pracy w danym miesiącu, stawka godzinowa wyliczona według kwoty 1 850 zł wynosi w 2016 r. średnio 11,01 zł (10,51 zł przy 176 godzinach pracy natomiast 12,17 zł przy 152 godzinach pracy). Regulacje przewidziane w obowiązującej ustawie gwarantują pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy wynagradzanym według stawki godzinowej - otrzymanie w każdym miesiącu wynagrodzenia w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Obowiązująca obecnie ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę określa zasady i tryb ustalania tego wynagrodzenia wyłącznie dla osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, tj. umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Nie dotyczy natomiast osób zatrudnionych na podstawie umów prawa cywilnego.

Obecnie minimalne wynagrodzenie to łączne wynagrodzenie pracownika za nominalny czas pracy w danym miesiącu, a więc poza wynagrodzeniem zasadniczym obejmuje inne składniki wynagrodzenia i świadczenia pracownicze zaliczone do wynagrodzeń osobowych, w tym premie, nagrody i dodatki do wynagrodzenia jak np.: dodatek za pracę w porze nocnej.

### Dlaczego minimalna stawka godzinowa jest potrzebna?

Ustalenie przez państwo minimalnych stawek wynagrodzenia służy zapewnieniu godnej płacy za świadczoną pracę. Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę obecnie określa zasady tylko w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę, natomiast nie dotyczy osób pracujących na podstawie umowy zlecenia czy świadczących usługi, w tym jako samozatrudnieni.

Wprowadzenie gwarancji minimalnego wynagrodzenia przy umowach zlecenie oraz umowach o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu, ma na celu uzyskanie pozytywnej zmiany na rynku pracy przez przeciwdziałanie nadużywaniu umów cywilnoprawnych oraz wprowadzenie ochrony osób otrzymujących wynagrodzenie na najniższym poziomie. W praktyce dochodzi do sytuacji, w których osoba wykonująca pracę

na podstawie umowy cywilnoprawnej ma ustalone wynagrodzenie na poziomie znacznie niższym od minimalnego wynagrodzenia przysługującego za pracę w ramach stosunku pracy. Umowy cywilnoprawne często zastępują stosunek pracy stając się praktyką mającą na celu obniżenie kosztów zatrudnienia.

### **Co się zmieni?**

Nowa regulacja ma przeciwdziałać nadużywaniu umów cywilnoprawnych i chronić osoby otrzymujące wynagrodzenie na najniższym poziomie. Chodzi o to, aby ograniczyć zjawisko polegające na tym, że osoba zatrudniona na umowie cywilnoprawnej ma wynagrodzenie znacznie niższe od minimalnego wynagrodzenia przysługującego pracującemu na etacie.

Minimalna stawka godzinowa będzie miała zastosowanie do umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, wykonywanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi na rzecz przedsiębiorcy albo na rzecz innej jednostki organizacyjnej, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności; obejmie także samozatrudnionych, którzy świadczą usługi jednoosobowo.

Stawka godzinowa nie będzie dotyczyła jednak osób, które same decydują o miejscu i czasie wykonywania pracy i jednocześnie przysługuje im wynagrodzenie prowizyjne. Wyłączono także określone umowy opiekuńcze - np. zawierane w celu prowadzenia rodzinnego domu pomocy, umowy dotyczące opieki nad dzieckiem w pieczy zastępczej czy opieki nad grupą osób podczas wycieczek, trwających dłużej niż jeden dzień.

Poziom minimalnej stawki godzinowej jest skorelowany z wysokością ustalanego corocznie minimalnego wynagrodzenia za pracę (tj. minimalna stawka godzinowa będzie wzrastała w stopniu równym wzrostowi minimalnego wynagrodzenia ustalanego dla pracowników). Od 1 stycznia 2017 r., przy kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę wynoszącej 2000 zł, wprowadzana minimalna stawka godzinowa dla określonych umów cywilnoprawnych wynosić będzie – zgodnie z przepisami ustawy - 13 zł za godzinę. W latach kolejnych, wysokość tej stawki uzależniona będzie również od corocznej dynamiki wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W przypadku, gdy zlecenie (lub usługi) realizowane jest wspólnie przez kilka osób, minimalna stawka godzinowa przysługuje każdej z nich. Odrębnie w stosunku do każdej z tych osób następuje potwierdzanie liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.

W ramach ochrony zatrudniony (na umowie zlecenia lub o świadczenie usług) nie będzie mógł się zrzec prawa do minimalnej stawki godzinowej lub przenieść go na inną osobę. Ma to chronić zleceniobiorcę przed próbami omijania tej regulacji przez zleceniodawcę. Wynagrodzenie wynikające z zastosowania minimalnej stawki godzinowej ma być wypłacane w formie pieniężnej. Rozwiązanie takie ma zapobiegać nadużyciom ze strony zleceniodawcy, który może nakłaniać zleceniobiorcę, aby wynagrodzenie przyjął np. w formie towarów produkowanych przez firmę.

Sposób potwierdzania liczby godzin pracy ma być ustalany między zleceniodawcą a zleceniobiorcą. W przypadku braku takich ustaleń zleceniobiorca będzie przekazywał zleceniodawcy informację o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.

### **100 proc. minimalnego wynagrodzenia w pierwszym roku**

Ustawa likwiduje przepisy różnicujące wysokość minimalnego wynagrodzenia dla pracownika etatowego ze względu na staż pracy. Obecnie pracownik w pierwszym roku pracy musi otrzymać co najmniej 80 proc. płacy minimalnej. Po zmianach, wszyscy pracownicy – niezależnie od stażu pracy – będą otrzymywać minimalne wynagrodzenie w jednakowej, pełnej wysokości. Rozwiązanie to znosi dyskryminację młodych ludzi na rynku pracy.

### **Wyłączenie dodatku za pracę w porze nocnej**

Ustawa wyłącza z zakresu minimalnego wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikom (tj. osobom zatrudnionym na podstawie stosunku pracy) dodatek za pracę w porze nocnej. Dodatek ten będzie wypłacany poza minimalnym wynagrodzeniem za pracę, co wpłynie na zwiększenie uzyskiwanego przez pracownika wynagrodzenia, jeżeli wykonuje on pracę w porze nocnej. Takie rozwiązanie służy wypracowaniu bardziej sprawiedliwego i przejrzystego kształtu tego wynagrodzenia.

### **Nowe uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy**

Ustawa przewiduje także zmiany w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy. Znalazły się w niej przepisy nakładające na PIP zadania oraz uprawnienia w zakresie kontroli przestrzegania obowiązku zapewnienia minimalnej stawki godzinowej. Za naruszenie przepisów wprowadzanej stawki godzinowej przewidziano kary od 1. do 30 tys. zł.

Zmiany wejdą w życie 1 stycznia 2017 r.