

**Zestawienie uwag zgłoszonych przez obywateli w ramach konsultacji publicznych
do projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy**

Projekt ustawy był przedmiotem konsultacji publicznych w styczniu i lutym br. W wyniku analizy zgłoszonych uwag oraz opinii do treści projektu ustawy zostały wprowadzone zmiany charakterze zasadniczym. W związku z powyższym zaistniała konieczność ponownego skierowania projektu ustawy do konsultacji publicznych (projekt ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw). Informacje o przebiegu prac legislacyjnym nad nowym projektem dostępne są na stronie BIP Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej oraz stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji.

Lp.	Podmiot zgłaszający uwagę	Treść uwagi
1.	Paweł M.	<p>Jako przedsiębiorca, ale przede wszystkim obywatel chcący przestrzegać prawo, z przerażeniem czytam (jak i wielu znajomych - przedsiębiorców) projekt zmiany ustawy o PIP pisany wg mnie chyba z myślą o wyeliminowaniu patologii w firmach ochroniarskich, całkowicie pomijając dziesiątki tysięcy pozostałych, legalnie i uczciwie prowadzonych firm, a chcących zlecać wykonywanie usług na zewnątrz. Mam nadzieję, że kilka moich krótkich uwag, pomoże spojrzeć pani jak i osobom odpowiedzialnym za finalny projekt - na to zagadnienie z punktu widzenia przedsiębiorców, ale także uniknąć późniejszych negatywnych dla budżetu skutków odszkodowań.</p> <p>Mam tylko dwie uwagi (nie odnoszące się w żaden sposób do wysokości zaproponowanej wysokości minimalnego wynagrodzenia):</p> <p>1) podstawową wątpliwość budzi fakt, że projekt ustawy może być niezgodny z kc oraz Konstytucją (swoboda umów oraz swoboda działalności gospodarcza). Wg mnie PIP powinna kontrolować czy dana umowa nie powinna podlegać pod kp, a nie pod kc i ewentualnie piętnować patologie. Państwo natomiast w projekcie próbujecie narzucać treść umów cywilnoprawnych dwóm równorzędnym podmiotom (w przypadku osób prowadzących działalność gospodarczą to już jakieś kuriozum),</p> <p>2) jednym z warunków umowy zlecenia (w przeciwieństwie do umowy o pracę) jest to, żeby czynności NIE były wykonywane pod kierownictwem, w ściśle określonym czasie i miejscu.</p> <p>Załóżmy sytuację, że jestem przedsiębiorcą, który rzeczywiście zleca wykonanie pewnych czynności, np. przysłowiowe złożenie długopisów. Płacę sumę x za złożenie długopisu (albo za jego sprzedaż). Od zleceniobiorcy zależy ile na koniec miesiąca przyniesienie mi złożonych długopisów. Nie obchodzi mnie czy robił to 100 godzin czy 10. Zlecam mu do wykonania zlecenie. Jak wg pani powinienem rozliczyć godzinowo zleceniobiorcę ??? Pomijam fakt, że gdybym to robił, to umowa podlegałaby pod umowę o pracę a nie zlecenie. Analogiczna sytuacja - agenci ubezpieczeniowi, sprzedawcy na prowizji i setki innych przypadków, gdzie osoby, czy to w formie UZ czy DG rozliczane są na podstawie rzeczywiście wykonanego zlecenia a nie czasu na niego poświęconego.</p> <p>Dlatego proponuję (jeżeli punkt 1 nie zostanie uznany za sprzeczny z obecnie obowiązującymi przepisami prawa) wprowadzenie WPROST zapisu, że dane rozwiązanie dotyczy godzinowego rozliczenia zlecenia. W przeciwnym wypadku obawiam się, że proponowane zmiany zamiast polepszyć byt zleceniobiorców doprowadzą nie tyle do ich zwolnienia, co do zwiększenia szarej/czarnej strefy, ponieważ obecny projekt to de facto likwidacja umów zleceń (jeszcze raz powtórzę - esencją UZ jest brak kierownictwa i określenia czasu - na jakiej więc podstawie prowadzić ewidencję czasu pracy?), a więc radykalne usztywnienie rynku pracy.</p>
2.	Andrzej P.	<p>Jako pracownik wyrażam zdecydowany sprzeciw wobec zaprezentowanego projektu. Każda ingerencja w swobodne zawieranie umów pomiędzy pracownikiem i pracodawcą zwiększa pośrednio koszt pracy i jako jedyny długofalowy efekt powoduje wykluczenie części pracowników z rynku pracy poprzez zwiększenie bariery wejścia na ten rynek. Oznacza to realne zwiększenie bezrobocia, poszerzenie szarej strefy i zepchnięcie do ekonomicznego podziemia działań, które nie przynoszą nikomu szkody (obie strony się na nie zgodziły). Wprowadzenie proponowanych</p>

		zapisów jest istotną ingerencją w wolność gospodarczą, pogorszy w znaczny sposób konkurencyjność naszej gospodarki i negatywnie przełoży się na jej wzrost. Zapisy tego typu są oderwane od ekonomicznej rzeczywistości, reprezentują typowe myślenie życzeniowe i co najmniej nie osiągają w praktyce założonych celów lub, co gorsza, osiągają cel przeciwny (wzrost bezrobocia, wzrost rozwarstwienia społecznego).
3.	Krzysztof B.	Zwracam się do Pani jako przedstawiciel środowiska, którego ustawa, zaprojektowana przez Państwa dotyczy szczególnie środowiska pracowników firm ochrony. Państwo znają doskonale realia panujące na rynku pracy i „śmieciowe” wynagrodzenia w naszej branży. Proszę o zastanowienie się nad sposobem, w jaki przedsiębiorcy prowadzący działalność w branży ochrony osób i mienia będą chcieli ograniczyć wzrost kosztów, jaki spowoduje ustawa, mianowicie: -rozwiązywanie umów z obecnymi pracownikami i zatrudnianie w ich miejsce osób z orzeczoną drugą stopniem niepełnosprawności, w ramach umowy o pracę. Tego typu działania są już od dawna wykorzystywane, aby zmniejszać koszty zatrudnienia-po wejściu w życie ustawy z pewnością się nasilą. Proszę, aby Państwo w jakiś sposób przeciwdziałali temu procederowi. W innym przypadku sytuacja nie ulegnie poprawie, ale pogorszeniu.
4.	Michał H.	W związku z opublikowanym projektem ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy zwracam się do Ministerstwa z następującymi pytaniami dot. stosowania minimalnej stawki godzinowej wobec praktykantów i stażystów. Niniejszym chciałbym też zgłosić własne propozycje do projektu. 1. Czy planowana godzinowa stawka minimalna ma obejmować również zatrudnianych w formie stażów i praktyk studentów? Czy ustawa obejmować będzie pracowników z każdym typem umowy cywilnoprawnej, w tym z umową o dzieło? 2. Czy i jakie środki może przedsięwziąć Państwowa Inspekcja Pracy wobec pracodawców, którzy zatrudniają praktykantów i stażystów i nie płacą im minimalnej stawki godzinowej? 3. Czy instytucje publiczne, tj. ministerstwa, agendy rządowe, jednostki samorządu terytorialnego i urzędy również będzie obowiązywała powyższa ustawa? Czy w/w instytucje zatrudniając praktykantów i stażystów będą zobowiązane do płacenia im godzinowej stawki minimalnej? 4. Czy w ustawie budżetowej na rok 2016 i projektach budżetów dla tychże organizacji uwzględniono wyższe koszty pracy? Pytania kieruję w imieniu licznego grona studentów uczelni publicznych i niepublicznych, którzy bardzo często odbywają nieodpłatne lub niskopłatne formy praktyki zawodowej i nie zawsze podlegają ochronie prawa pracy, a ich sytuacja materialna jest, przez brak wynagrodzenia i przepisów je regulujących, zasadniczo gorsza. Również w kontekście obecnego braku ogólnie przewidzianego budżetu na płace dla stażystów i praktykantów w w/w instytucjach i braku przepisów dot. ochrony PIP nad reprezentowaną przeze mnie grupą, chciałbym w tym temacie zgłosić propozycję szczególnego uwzględnienia roli studentów odbywających praktyki zawodowe. Sytuacja na rynku pracy mimo dobrej koniunktury nie sprzyja osobom o niskim doświadczeniu, zaś ich interesy nie są reprezentowane przez związki zawodowe. Tym samym pozycja negocjacyjna studentów ubiegających się o tak cenne miejsce stażu / praktyki jest gorsza od tych, które uznaje się za osoby w pełni aktywne zawodowo. Liczę na uwzględnienie mojego stanowiska w konsultacjach nad projektem i cieszę się, że mogę wziąć udział w kształtowaniu przepisów prawa pracy.
5.	Mateusz A.	Stawka w wysokości 12 zł za godzinę powinna obowiązywać także przy umowach o pracę, a nie tylko przy umowach zlecenia.
6.	Andrzej J. Piotr J.	Jeżeli stawka minimalna od umów zleceń ma na celu samoistną likwidację tych umów w celu przekształcenia umowy zlecenia w umowę o pracę, jako bardziej korzystną, zarówno dla pracownika i pracodawcy, to w myśl tych założeń obowiązkowa stawka godzinowa powinna dotyczyć grupy osób w wieku produkcyjnym w zasadzie osób między 26 a 65 rokiem życia i niebędących zatrudnionych dotychczas na pełen etat. Inne osoby, osoby pracujące na etat, posiadające emerytury, będące uczniami i studentami do 26 rok życia, generalnie są już w systemie pracy i ubezpieczeń społecznych itp. Stosowanie restrykcyjnych zasad (minimalna stawka godzinowa do wszystkich umów-zleceń) nawet dla osób posiadających emeryturę, będących już na etacie lub będących uczniem lub studentem jest nieuzasadnione, osoby te wykonują różne, często bardzo proste prace w formie umowy zlecenia dodatkowo, chcąc uzyskać dodatkowy zarobek. Przygotowane przepisy są regulowane ogólnie bez oglądania się na rynkowe uwarunkowania. Takie gwałtowne zmiany powinny być

		<p>wprowadzone etapowo, aby nie doprowadzić do szokowej utraty rentowności przez drobne podmioty, które w przypadku prawdopodobnego ich bankructwa z powodu gwałtownego wzrostu kosztów, nie będą tych osób, które chcą podjąć zajęcie tymczasowe na zasadzie wzajemnej dobrowolnej umowy między zleceniodawcą a zleceniobiorcą w dalszym ciągu zatrudniać.</p> <p>Nasze dotychczasowe doświadczenie pokazuje, że osobami, które chcą realizować nasze zlecenia na dotychczasowych warunkach są między innymi osoby starsze „+65”, oraz osoby już gdzieś pracujące. Pierwsze z nich chcą być dalej aktywne i potrzebne, przez pracę mają w dalszym ciągu kontakt z ludźmi realizując jakieś zadanie, natomiast osoby już pracujące chcą zrealizować jakiś zamierzony przez siebie cel finansowy. Przygotowane przepisy są regulowane ogólnie bez oglądania się na rynkowe uwarunkowania. Takie gwałtowne zmiany powinny być wprowadzone etapowo, aby nie doprowadzić do szokowej utraty rentowności przez drobne podmioty, które w przypadku prawdopodobnego ich bankructwa z powodu gwałtownego wzrostu kosztów, nie będą tych osób, które chcą podjąć zajęcie tymczasowe na zasadzie wzajemnej dobrowolnej umowy między zleceniodawcą a zleceniobiorcą w dalszym ciągu zatrudniać.</p> <p>W niektórych branżach, szczególnie usług niematerialnych, wzrost wydajności pracy, który powinien iść w parze ze wzrostem płacy, nie może być realizowany natychmiast, a w przypadku naszej działalności – prowadzenie parkingu strzeżonego 24h/ dobę nie może być realizowany w ogóle - bowiem przez 24h dobę trzeba dozorować parking. Biorąc pod uwagę nową stawkę minimalną to całkowity koszt pracy brutto na jeden miesiąc wyniesie wg naszych wyliczeń 10044 zł. Jest to ogromna kwota dla tego typu działalności i praktycznie pozbawia to jakiegokolwiek rentowności parkingu. Aby ten wzrost wynagrodzeń zrekompensować należałoby podnieść cenę za abonament parkingowy, co najmniej o 70 %, jest to nierealne w sposób gwałtowny, bowiem większość klientów nie przyjmie takiej podwyżki i zrezygnuje z usług, co doprowadzi do natychmiastowej utraty płynności finansowej przedsiębiorcy – czyli likwidacji miejsca pracy właściciela firmy oraz jego zleceniobiorców.</p> <p>Wprowadzenie zmian w roku 2017, aby firmy miały czas na przeorganizowanie i znalezienie ewentualnych rezerw finansowych lub przeprowadzenie koniecznych działań innowacyjnych, które będą się w tym przypadku równały ze znalezieniem alternatywnego sposobu prowadzenia działalności gospodarczej.</p>
7.	Leszek B.	<p>Piszę w sprawie, która bardzo mnie zainteresowała tj. ozusowanie umów zlecenie i planowana stawką minimalną na zleceniu 12 zł brutto. Szczególnie interesuje mnie to na przykładzie branży ochrony, ponieważ pracuję ponad 15 l w kadrze kierowniczej Agencji Ochrony- jednych z największych w Polsce. W Polsce mamy ok. 300 tyś osób związanych, zatrudnionych w branży ochrony w 90% na podstawie umów zlecenie. Rok 2016 spotkał się z pełnym uzusowaniem umów zlecenie, co spowodowało silne zawirowania na rynku w tej branży. Jak wiemy patologia była zawieranie 2 umów zlecenie i odciąganie tylko minimalnego ZUS-u. Natomiast pełne uzusowanie spowodowało deregulację zawartych kontraktów, co spowodowało dużo skutków negatywnych:</p> <ul style="list-style-type: none"> – wzrosła szara strefa wypłaty wynagrodzeń w agencjach ochrony ("do ręki"). Stosuje to już znaczna część agencji ochrony (prawie wszystkie te mniejsze i już nawet duże powoli zaczynają). A firmy obsługujące imprezy masowe prawie wszystkie wypłacają "pod stołem", – wielu klientów nie wyraziło zgody na podwyżki i zrezygnowało z ochrony, czego skutkiem były zwolnienia zleceniobiorców, – niektórzy się zgodzili, ale nie na tyle, aby pokryć pełen ZUS, czego skutkiem było zmniejszenie marży agencji ochrony, które i tak są na skraju opłacalności, – dużo firm uciekło w umowy o dzieło lub po prostu obniżyło głodowe już stawki pracownika szeregowym, – ucieczkę w elektroniczne i techniczne środki zabezpieczenia, czyli głównie monitoring lub zamiast człowieka podjazd patrolu interwencyjnego. <p>Mimo wszystko obecny stan uważam jeszcze za dobry.</p> <p>Natomiast, do czego zmierzam. W roku 2015 stawki kontraktu na usługi ochrony były w granicach 6,50-8,50/h od klienta. W roku jest to już 8,00-11,00 zł za godzinę netto dla agencji ochrony, co i tak już jest ciężko wynegocjować, gdyż dla klienta wydaje się za dużo i ich nie stać - co spowodowało spadek na tego typu usługi. Skutkiem tego są cięcia w branży ochrony i zmniejszenie zapotrzebowania, czyli zwolnienia osób związanych z systemem ochrony.</p> <p>Proponowana i planowana stawka 12 zł brutto/h dla zleceniobiorcy, czyli ok 8,00-9,00 netto/h spowoduje, że agencje ochrony będą musiały podnieść stawkę dla klientów do ok 16 zł/h, żeby zleceniobiorca mógł dostać minimalną, czyli w samym tylko 2016 r. wzrost ceny dla klienta ok. 120 %. Proszę Panią to jest po prostu nie możliwe. Klienci zrezygnują z ochrony, co spowoduje znaczny wzrost bezrobocia w tej branży, gdyż nie będzie ich na to stać. Pozostanie tylko ochrona w instytucjach podlegających obowiązkowej ochronie i imprezach masowych - gdyż tu nie ma</p>

		<p>wyjścia. W środowisku ochrony jak i właściciele agencji jawnie się już mówi o zamknięciu Agencji Ochrony i likwidacji na skutek upadku całej branży. Czy tego chcemy żeby kilkadziesiąt tysięcy ludzi związanych z systemem ochrony zasiliło urzędy pracy? Oczywiście zmiany są potrzebne, ale nie tak drastyczne. A może należałoby się zainteresować nadużyciami w umowach o dzieło np. w Agencjach Ochrony i dotacjami dla niepełnosprawnych- wyludzenie z PRFON. Patologią są osoby niepełnosprawne w ochronie, szczególnie z grupą specjalną - albo jest zdrowy i pracuje w ochronie, albo niepełnosprawny. Tworzenie fikcyjnych stanowisk dla nich, czyli pomocnik pomocnika, i kilka osób obsługuje jedno stanowisko pracy, bo pieniądze z PFRON-u „leczą”. Osoby chore i bez kwalifikacji nie powinny pracować w ochronie wtedy by nie była potrzebna minimalna stawka. Do tego dochodzą biedni emeryci, którzy zaniżają stawki poprzez godzenie się na zlecenie za małe pieniądze, jedni z przymusu, bo muszą dorobić inni, bo im się w domu nudzi. Również emeryci mający powyżej pewnej kwoty powinni mieć zakaz dorabiania - psują rynek. Być może źle rozumie plan 12 zł brutto na zleceniu w związku z powyższym prosilbym o bliższe wyjaśnienie tematu.</p>
8.	Przemysław M.	<p>Projekt przewiduje bezwarunkowe określenie stawki godzinowej brutto na podstawie prowadzonej ewidencji czasu pracy. Pozwolę sobie przytoczyć przykład zlecenie, które wykonywałem i będę wykonywał, który zobrazuje absurdalny charakter tego przepisu. W ramach umowy zlecenie pełnię funkcję wychowawcy oraz instruktora żeglarstwa podczas obozów młodzieżowych W miejscu pracy przebywam całą dobą i całą dobę sprawuję opiekę nad dziećmi i młodzieżą i jestem za nich odpowiedzialny. W przypadku prowadzenia przez mojego zleceniodawcę ewidencji czasu pracy i wylizania na tej podstawie wynagrodzenia, moje wynagrodzenie miesięczne będzie wynosić: $12 \text{ zł} \times 24 \text{ h} \times 31 \text{ dni} = 8928 \text{ zł brutto}$.</p> <p>Do kosztów tego wynagrodzenia należy doliczyć jeszcze składki na ubezpieczenie społeczne po stronie pracodawcy. Czy sądzą Państwo, że jakkolwiek przedsiębiorca jest w stanie wypłacić takie wynagrodzenie kadrze instruktorskiej? Przychód przedsiębiorcy przypadający na jednego instruktora często jest mniejszy niż ta kwota. Czy przedsiębiorca ma te pieniądze ukraść? Podrobić? A może poświadczyć nieprawdę w ewidencji czasu pracy? Drugim przykładem jest określenie stawki godzinowej również w wypadku świadczenia usług przez przedsiębiorców wykonujących usługi osobiście na rzecz innych przedsiębiorców. Umowy pomiędzy przedsiębiorcami są zawierane zwykle w celu uzyskania konkretnego rezultatu. Przedsiębiorca nie zarabia za przesiedzane godziny tak jak urzędnik tylko za skończoną pracę, z której wykonania zadowolony jest klient. Rozważmy prosty przypadek: firma x zleca przedsiębiorcy prowadzącemu jednoosobową działalność gospodarczą pomalowanie pokoju biurowego. Przedsiębiorca wykona to zlecenie osobiście. Zleceniodawcy nie interesuje ile czasu będzie malowany pokój. Umawia się na określoną kwotę za usługę i po jej wykonaniu opłaca fakturę. Czy w takim wypadku również ma obowiązywać prowadzenie ewidencji czasu pracy?</p> <p>Kolejnym niepokojącym zapisem, tym razem dotyczącym ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy jest przepis, według którego: „1. Inspektorzy pracy są uprawnieni do przeprowadzania, (kontroli) bez uprzedzenia i o każdej porze dnia i nocy”. Czy ma to na celu wprowadzanie ustroju totalitarnego? Czy przedsiębiorca ma obowiązek przyjmować jakiegokolwiek urzędnika w godzinach nocnych, kiedy firma nie pracuje? Mam nadzieję, że w razie takiej „kontroli” w nocy większość przedsiębiorców po prostu „spuści psa ze smyczy”.</p> <p>Zacząłem od wyjaśnienia sprawy na przystępnych przykładach. Teraz przedstawię swoje zastrzeżenia dotyczące kwestii prawnych i finansowych. Umowa zlecenie jest umową regulowaną kc. Według art. 735 &1 kc może być ono wykonane nawet bez wynagrodzenia. Dlaczego zmiany nie są wprowadzane w kodeksie cywilnym tylko w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę? Przepisy, której ustawy będą wiążące? Kodeksu cywilnego czy ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę? A może obie: kc w dni parzyste, a ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę w dni nieparzyste?</p> <p>Według Oceny Skutków Regulacji ustawa spowoduje bardzo duże straty przedsiębiorstw niezależnie od ich wielkości. Jest pewne, że spowoduje to duże zwolnienia na rynku pracy a co za tym idzie konieczność wypłacania zasiłków. Dlaczego w ocenie skutków regulacji są przedstawione tylko wpływy do budżetu, a nie ma obliczonego kosztu zasiłków dla osób zwolnionych z pracy?</p> <p>Mając na uwadze powyższe zastrzeżenia, proszę o pisemną odpowiedź na opisane problemy oraz o wycofanie projektu ustawy ze względu na to, że niemożliwa jest jego poprawa w taki sposób, aby był zgodny z prawem, a w szczególności z kc, z elementarną logiką i aby nie spowodował katastrofy finansów publicznych w związku z drastycznym zwiększeniem się szarej strefy.</p>
9.	Aleksandra Sz.	<p>Projektowana regulacja wymaga wyjaśnienia, czy proponowane minimalne wynagrodzenie 12 zł brutto/h w umowach cywilno-prawnych będzie waloryzowane co roku – jak np. minimalna krajowa na umowę o pracę.</p>
10.	Tadeusz K.	<p>Zycie pokazało jak łatwo obecnie okradać pracowników, ZUS, czyli Państwo Polskie. Firma ochroniarska z umowy zlecenie usunęła termin</p>

		<p>płacenia wynagrodzenia (taką umowę Wam przesłałem). W dniu ...lutego zapłacił za pracę na umowę zlecenie dokonaną w styczniu, a w dniu ...lutego zapłacił ochroniarzom za pracę w lutym (zakładając ilość godzin przepracowanych do końca miesiąca). Czyli nie płacił ZUS. Druga wypłata była poza płacą minimalną. Pełne składki ZUS winny obowiązywać od wszystkich umów zleceń i o dzieło. Specjaliści liczą, że ponad 1.500.000 ludzi zamiast na etatach pracuje na umowy zlecenie. Pomyślcie, jaką armię zwolenników zyskacie wprowadzając odpowiednie zmiany. Sam nie mogę zaskarżyć tej umowy, bo stracę pracę ja i moi synowie. Winno być przepisami określone ile godzin dziennie można pracować (pracujemy około 240 godzin miesięcznie), a umowa nie dłuższa niż 3 miesiące, dalej etat. Właściciele i zarządzający dużymi firmami to nie ludzie, to nawet nie hieny, to coś gorszego. Przedsiębiorcy łączą się by nas dobić, swoich karmiciele. Lewiatan uważa, że umowa o pracę ogranicza przedsiębiorców, winny być tylko zlecenia i umowy o dzieło.</p>
11.	Tadeusz K.	<p>Firmy ochroniarskie, kombinują, aby nie płacić minimalnego wynagrodzenia za pracę na umowie zlecanej. W umowach brak ilości godzin i wynagrodzenia za godzinę pracy, tylko stwierdzenie: „przysługuje wynagrodzenie wg kwoty wzajemnie akceptowanej”.</p> <p>Zlecający widząc, że mają być karani za nieprawidłowości w umowach zlecenie, wprowadzili do umowy zlecenie kary umowne w wysokości 1000 zł za każde zdarzenie nienależytego wykonania umowy (czyli prawdopodobnie, np. za każdą kradzież w sklepie) oraz „odpowiedzialność na ogólnych zasadach za szkodę wynikłą z nienależytego wykonania przedmiotu umowy”. Biorąc pod uwagę, że na konkretnym obiekcie pracuję na dwóch umowach (od firm powiązanych kapitałowo i mających tych samych dyrektorów – patrz podpis), to można karać z każdej umowy.</p> <p>Sądzę, że powinien być wzór umowy zlecenia, w załączonych nie wyszczególnia się zakresu prac, ilości godzin, stawki za godzinę, tylko kary i odpowiedzialność.</p> <p>Pracujemy na niektórych obiektach po 240 godzin miesięcznie (10 dni po 24 godziny pracy, nie siedzenia), bez prawa zwolnienia, chorowania, urlopu wypoczynkowego, ale z obowiązkiem z raze choroby, wyszukania następcy i jego zapoznania ze specyfiką pracy. Ochroniarz to też przyjmujący dostawy i wykonujący wiele operacji i czynności niezwiązanych z ochroną - najtańszą formą wykonania pracy.</p> <p>Powinno być ograniczenie długości czasu trwania umowy zlecenie ciężącej na zlecającej firmie i jej kapitałowo, osobowo powiązanych firm, do maksymalnej 1000 godzin. Jak więcej godzin to etat, pół etatu.</p> <p>Stawki minimalne na zleceniu powinny być wyższe niż na umowę o pracę, co powinno być materialnym bodźcem do zatrudnienia na etat. Obecnie umowa ze składkami ZUS jest z firmą X (wysokość najniższej pensji), a pozostałe wynagrodzenie bez składek z ZUS przez firmę X.</p> <p>Zaskakujące, że nadal średnia za godzinę wyszła 5,5 zł netto, pomimo opłacenia częściowo składki.</p> <p>Pracownicy etatowi (inwalidzi), z etatu mieli najniższe wynagrodzenie, a nadgodziny płacone netto po 4 zł z umowy zlecenia.</p> <p>Kary dla łamiących Ustawę winny być bardziej dotkliwie, proponowane za jedno przewinienie, zwielowokrotnione ilością przewinień.</p>
12.	Piotr R.	<p>W odpowiedzi na ogłoszony w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz na stronie internetowej Rządowego Centrum Legislacji projekt ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy (zwanej dalej „projektem”) oraz zaproszenie do konsultacji publicznej w zakresie treści przedmiotowego projektu, niniejszym pragniemy wnieść następujące uwagi oraz propozycje zmian do projektu.</p> <p>I. Treści art. 1 ust. 1 pkt 3 projektu proponuje się nadać nowe, następujące brzmienie (zmiany w stosunku do pierwotnego brzmienia zakreślono w kolorze):</p> <p>„Art. 8a.</p> <p>1. <i>W przypadku umów, o których mowa w art. 734 i 750 Kodeksu cywilnego, wysokość wynagrodzenia dla:</i></p> <p>1) <i>osoby fizycznej przyjmującej zlecenie lub świadczącej usługi albo</i></p> <p>2) <i>osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą, która przyjęte zlecenie lub usługi wykonuje osobiście na rzecz przedsiębiorcy albo na rzecz innej jednostki organizacyjnej w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności, za każdą godzinę – w zależności od charakteru przedmiotu umowy - prawidłowo wykonanej, bądź starannie wykonywanej pracy takich osób, niezależnie od sposobu ustalenia wynagrodzenia, nie może być niższa niż 12 zł.</i></p> <p>2. <i>Przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna będąca stroną umowy, o której mowa w ust. 1, prowadzi pisemną ewidencję liczby godzin przepracowanych przez osobę fizyczną przyjmującą zlecenie lub świadczącą usługi albo przez osobę fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą i osobiście świadczącą usługi; taka osoba pisemnie potwierdza liczbę przepracowanych godzin. W ewidencji liczby przepracowanych godzin osobno wskazuje się, odpowiednio, liczbę godzin przeznaczonych na prawidłowe wykonanie pracy, bądź liczbę</i></p>

godzin starannego jej wykonywania.

3. Jeżeli przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna będąca stroną umowy, o której mowa w ust. 1, ze względu na miejsce wykonywania zlecenia lub świadczenia usług nie ma możliwości prowadzenia ewidencji liczby przepracowanych godzin, osoba fizyczna przyjmująca zlecenie lub świadcząca usługi albo osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą i osobiście świadcząca usługi przedkłada pisemnie informację obejmującą liczbę przepracowanych godzin przy realizacji zlecenia lub usługi zgodnie z treścią ust. 2; informację przedkłada się przedsiębiorcy albo innej jednostce organizacyjnej będącej stroną umowy, o której mowa w ust. 1, w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia, który następnie ją akceptuje lub zgłasza wątpliwości wymagające wyjaśnienia przez obie strony.
4. Przepisów ust. 1- 3 nie stosuje się do:
 - 1) umowy cywilnoprawnej zawartej przez radcę prawnego, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 507, z późn. zm.);
 - 2) pełnomocnictwa udzielanego adwokatowi przez klienta, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 maja 1982 r. – Prawo o adwokaturze (Dz. U. z 2015 r. poz. 615, z późn. zm.).
5. Przepisów ust. 2-3 nie stosuje się do osób fizycznych, o których mowa w ust. 1 pkt 1) lub 2), w przypadku skierowania ich do wykonywania zlecenia lub świadczenia usługi na podstawie art. 26 ust. 2 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. Nr 166, poz. 1608, z późn. zm.). W tym przypadku ewidencję liczby godzin przepracowanych przez osobę fizyczną przyjmującą zlecenie lub świadcząca usługi albo przez osobę fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą i osobiście świadcząca usługi prowadzi przedsiębiorca nie będący stroną umowy z osobami wskazanymi w ust. 1 pkt 1) lub 2), na którego rzecz zlecenie lub usługi są wykonywane. W ewidencji liczby przepracowanych godzin osobno wskazuje się – w zależności od charakteru przedmiotu umowy - liczbę godzin przeznaczonych na prawidłowe wykonanie pracy, bądź liczbę godzin starannego jej wykonywania.

Uzasadnienie do zmiany w art. 8a ust. 1, 2 i 3 ustawy zmienianej w art. 1 projektu.

Literalna treść omawianych przepisów projektu w dotychczasowym brzmieniu mogłaby sugerować, że zleceniobiorcom przysługuje wynagrodzenie w wysokości 12 zł za każdą przepracowaną godzinę niezależnie, od jakości, poprawności, czy też staranności w wykonywaniu przez nich powierzonych usług lub czynności. Idąc konsekwentnie, w skrajnych przypadkach zleceniodawca obowiązany może być do obliczenia i wypłacenia zleceniobiorcy wynagrodzenie stosując regulację określoną w ust. 1 także wówczas, gdy zleceniobiorca pomimo upływu czasu (np. 4 godzin) nie osiągnął żadnego efektu (jego etapu) w zakresie powierzonych mu do wykonania usług (np. nie posprzątał 3 z 4 pomieszczeń gospodarczych w umówionym i rozsądnym dla wykonania tego rodzaju czynności czasie), bądź też wyrządził zleceniodawcy szkodę.

Zatem celowe, sprawiedliwe i gospodarczo uzasadnione jest przewidzenie, że gwarantowana ustawowo minimalna stawka godzinowa znajduje zastosowanie dla tych przypadków, gdy zlecenie lub usługi są wykonywane w sposób prawidłowy.

Wniosku powyższego nie niweczy okoliczność, że umowa zlecenia lub o świadczenie usług (art. 734 i art. 750 k.c.) traktowane są w literaturze przedmiotu i orzecznictwie, jako zobowiązania starannego działania. Właśnie ochronie i zachowaniu tej właściwości tych stosunków zobowiązaniowych ma służyć zaproponowana zmiana w projekcie. Brak działania w ogóle, bądź też brak starannego działania w wykonywaniu powierzonych zadań lub usług nie powinien uprawniać do otrzymania gwarantowanej ustawowo stawki godzinnej wynagrodzenia za każdą godzinę poświęconą ich wykonywaniu. Celowo zatem zaproponowane zmiany w art. 8a ust. 1, 2 i 3 ustawy zmienianej w art. 1 projektu nawiązują do pracy wykonanej, bądź starannego jej wykonywania mając na względzie zróżnicowanie w ramach umów, o których mowa w art. 750 k.c. tych stosunków zobowiązaniowych, w których dłużnik podejmuje czynności zmierzające w jakimś kierunku, ale bez obowiązku osiągnięcia określonego celu tych czynności (np. umowa o opiekę, nauczanie, nadzór), jak również tych stosunków zobowiązaniowych, w których dłużnik podejmuje czynności skutkujące jakimś rezultatem, który nie ma wszakże materialnej postaci lub nośnika (np. umowa umycia okien domu mieszkalnego) (por. P. Machnikowski, *Kodeks cywilny. Komentarz*, pod red. E. Gniewek, P. Machnikowski, wyd. 7, *Legalis*, Nb 2).

Jak zatem wynika z powyższego, wprowadzenie zmian do przedmiotowego projektu w kierunku wskazywanym przez autora uwag wydaje się konieczne. Wykonywanie czynności przez zleceniobiorcę na podstawie art. 734 lub 750 k.c. odbywa się *de iure* i najczęściej także *de facto* bez bieżącego nadzoru ze strony zleceniodawcy. Projektowany stan prawny może zatem prowadzić do szeregu nadużyć, i to ze strony samych zleceniobiorców, którzy np. wykonując zleczone czynności w zakresie wprowadzania danych do właściwych systemów informatycznych zleceniodawcy (wykonując te czynności w swojej siedzibie - usługobiorca będący przedsiębiorcą - lub w miejscu zamieszkania – usługobiorca

nie będący przedsiębiorcą) zawiązać będą w przedkładanej przez siebie ewidencji liczbę godzin poświęconą na wykonywanie powierzonego zadania. Projektodawca w ogóle nie uwzględnił takiej możliwości, przyjmując zdaje się *a priori* uczciwość i rzetelność każdego usługobiorcy. Praktyka obrotu nakazuje jednak poddać w wątpliwość założenie o tej treści.

Innymi słowy, w projektowanym stanie prawnym nie przewidziano żadnych odpowiednich instrumentów prawnych dla zleceniodawcy na wypadek nielojalnego postępowania przez zleceniobiorcę przy wykonywaniu zlecenia, bądź usługi, a co więcej, ryzyko takiego postępowania zleceniobiorcy przerzucane jest w co najmniej w dwóch płaszczyznach na zleceniodawcę. Pierwszą płaszczyzną stanowi ryzyko obowiązku zapłaty wynagrodzenia zgodnie z ewidencją godzin przygotowaną przez nielojalnego zleceniobiorcę, a drugą płaszczyzną stanowi możliwość poniesienia przez zleceniodawcę odpowiedzialności za wykroczenie, którego opis znamion projektodawca poczynił w art. 8b ust. 1 pkt 1 projektu ustawy. Zwraca bowiem uwagę, że projektowany obecnie w art. 8b ust. 1 pkt 1 opis czynu zabronionego jako wykroczenie odnosi się jedynie do obiektywnego stanu rzeczy, jakim jest niewypłacenie wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w wysokości nie niższej aniżeli 12 zł. Wskazane powyżej dwa aspekty ryzyka obciążającego zleceniodawcę mogą w praktyce prowadzić do takich sytuacji, w których zleceniodawcy będą podejmować decyzję o wypłacie zleceniobiorcy wynagrodzenia w kwotach im faktycznie nienależnych (gdyż np. w godzinach wykazanych w ewidencji na wykonanie powierzonego zadania, zleceniobiorca wykonywał zupełnie inną pracę na rzecz innego podmiotu) z tego powodu, że będą obawiać się wyższych aniżeli kwota wynagrodzenia wskazana przez zleceniobiorcę grzywien, bądź też będą w swoisty sposób szantażowani przez nielojalnych zleceniobiorców zawiadomieniem organów ochrony prawnej o niewypłaceniu im przez usługodawców wynagrodzenia nienależnego.

Brak aksjologicznych podstaw do zaakceptowania takich skutków projektowanych regulacji.

Uzasadnienie do zmiany polegającej na dodaniu nowego ust. 5 do art. 8a ustawy zmienianej w art. 1 projektu.

Zważyć trzeba, że treść projektu w zakresie określonym art. 8a ustawy zmienianej w art. 1 projektu zdaje się w ogóle nie uwzględniać możliwości i charakteru wykonywania pracy przez zleceniobiorców skierowanych do pracy tymczasowej zgodnie z art. 26 ust. 2 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. Nr 166, poz. 1608, z późn. zm.). W przypadku powierzenia zleceniobiorcy wykonywania pracy tymczasowej (por. art. 2 pkt 3 wskazanej wyżej ustawy), obowiązek prowadzenia ewidencji liczby przepracowanych godzin powinien spoczywać na pracodawcy użytkownikowi, tj. przedsiębiorcy nie będącym stroną umowy zlecenia, na rzecz którego zlecenie jest wykonywane. Przedsiębiorca związany z takim zleceniobiorcą umową (agencja pracy tymczasowej) nie ma faktycznej możliwości prowadzenia przedmiotowej ewidencji, gdyż zlecenie wykonywane jest nie w jej przedsiębiorstwie, a w przedsiębiorstwie pracodawcy użytkownika.

Nadto zważyć trzeba na to, że doprecyzowanie, na jakim podmiocie w danych stosunkach społecznych spoczywa obowiązek prowadzenia przedmiotowej ewidencji jest istotne z tego powodu, że projektowany art. 8b ust. 1 pkt 2 zaniechanie w tym zakresie ujmuje, jako czyn zabroniony jako wykroczenie. Skoro znamię podmiotowe tego typu czynu zabronionego projektodawca ujmuje tak szeroko („Kto”), to konieczne jest dla niebudzącego wątpliwości stosowania tego przepisu art. 8b ust. 1 pkt 2 określić wyraźnie w przepisie materialnoprawnym katalog podmiotów, na których ten obowiązek ma spoczywać. Jak już wskazano wyżej, dotychczasowa redakcja projektowanych przepisów art. 8a ust. 2-3 nie uwzględnia wszelkich określonych ustawowo form wykonywania czynności przez osoby zatrudnione na podstawie art. 750 k.c.

II. Treści art. 5 projektu proponuje się nadać oznaczenia art. 6 i poprzedzić go przepisem art. 5 projektu o nowym, następującym brzmieniu:
„Art. 5

- 1. Każda ze stron umowy w sprawie zamówienia publicznego zawartej przed dniem opublikowania niniejszej ustawy w Dzienniku Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej jest uprawniona w terminie 30 dni od dnia jej opublikowania do wystąpienia do drugiej strony umowy o przeprowadzenie negocjacji w sprawie odpowiedniej zmiany wynagrodzenia, jeżeli zmiany przepisów prawa dokonane niniejszą ustawą będą miały wpływ na koszty wykonywania przez wykonawcę zamówienia publicznego.*
- 2. Przez odpowiednią zmianę wynagrodzenia, o której mowa w ust. 1, rozumie się kwotę odpowiadającą wzrostowi kosztów wykonawcy w związku ze zwiększeniem wysokości wynagrodzenia należnego osobom zatrudnionym przez wykonawcę, na innej podstawie aniżeli umowa o pracę, przy wykonywaniu przedmiotu umowy w sprawie zamówienia publicznego, i uwzględniającą wszystkie obciążenia publicznoprawne od kwoty wynagrodzenia należnego od wykonawcy tym osobom po wejściu w życie przepisów niniejszej ustawy.*
- 3. Odpowiednia zmiana wynagrodzenia wchodzi w życie w terminie uzgodnionym przez strony umowy w sprawie zamówienia publicznego nie później jednak niż w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy w zakresie określonym w art. 1 pkt 3.*

		<p>4. <i>W przypadku niezawarcia przez strony umowy w sprawie zamówienia publicznego porozumienia co do odpowiedniej zmiany wynagrodzenia w terminie 30 dni od dnia wystąpienia ze stosownym wnioskiem, każda ze stron tej umowy może ją wypowiedzieć z zachowaniem dwumiesięcznego okresu wypowiedzenia.</i></p> <p>Proponowana zmiana nie jest objęta obecnym zakresem projektu zmiany ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, niemniej jej uwzględnienie wydaje się być konieczne ze względów systemowych. Wprowadzenie minimalnego wynagrodzenia za pracę wykonywaną przez osobę zatrudnioną na podstawie 750 k.c. będzie miało istotny wpływ na wzrost kosztów wykonawców realizujących umowy w sprawie zamówień publicznych. Spostrzeżenie to jest zwłaszcza istotne przy tego rodzaju zamówieniach publicznych na usługi, gdzie główny koszt realizacji zamówienia stanowią koszty osobowe. Umowy w sprawie zamówień publicznych zawierane są zasadniczo na czas określony, a możliwość ich swobodnego wypowiedzenia jest ograniczona. We wszystkich tych przypadkach, w których wykonawcy nie będą mogli wypowiedzieć za wartych już umów dotyczących zamówień publicznych dalsza ich realizacja, na skutek znacznego zwiększenia kosztów osobowych wywołanych wejściem w życie projektowanych zmian, będzie prowadziła do nierentowności realizowanych umów, a w konsekwencji do otrzymania przez zamawiających znacznie gorszych jakościowo usług. Może zatem okazać się, że każda ze stron umowy dotyczącej zamówienia publicznego będzie zainteresowana wcześniejszym zakończeniem umowy zawartej na czas określony, bądź też takim podziałem skutków zmian prawnych wprowadzonych niniejszym projektem, który będzie akceptowalny przez obie strony umowy w sprawie zamówienia publicznego. Aby uniknąć dowolności w prowadzeniu rokowań przez strony umowy w sprawie zamówienia publicznego konieczne jest jednak określenie metodologii ustalenia wzrostu kosztów wykonawcy zamówienia oraz zdyscyplinowania stron poprzez określenie terminów na podjęcie przez nie określonych czynności.</p>
13.	Aleksandra Z.	<p>Dokonując z klientem wspólnej analizy treści Projektu, pod kątem możliwości jego zastosowania do cywilnoprawnych kontraktów, którymi klient ten jest związany, doszliśmy do wspólnego przekonania, iż realizacja obowiązku <u>zgodnego z rzeczywistością ewidencjonowania liczby przepracowanych godzin</u>, o którym mowa w art. 8a Projektu będzie praktycznie niemożliwa.</p> <p>Otóż klient ten (zamawiający), jest związany szeregiem umów cywilnoprawnych z osobami fizycznymi nieprowadzącymi działalności gospodarczej (zleceniobiorcy), których przedmiotem jest wykonanie przez zleceniobiorcę na rzecz zamawiającego ściśle określonych drobnych powtarzalnych czynności (dalej: „zlecenie akordowe”). Zleceniobiorcy są wynagradzani w zależności od ilości wykonanych czynności, w oparciu o sporządzone zestawienie. Zleceniobiorcy nie wykonują czynności pod kierownictwem i nadzorem zamawiającego, samodzielnie decydują o czasie i tempie realizacji czynności. Z uwagi na charakter zleconych prac, absolutnie niemiernodajny jest miernik w postaci liczby przepracowanych godzin. Zlecenie akordowe zakłada, iż rzeczywista liczba przepracowanych godzin nie ma absolutnie żadnego znaczenia, bowiem zleceniobiorcy rozliczają się w oparciu o faktycznie wykonane w oparciu o zestawienie czynności.</p> <p>W art. 8a ust. 2 i 3 przewidziano jednostronne ewidencjonowanie liczby przepracowanych godzin przez podmiot zatrudniający (ust. 2) lub przez samego wykonawcę (ust. 3). Brak nadzoru i kontroli realizacji zlecenia (co zresztą jest istotą różnicującą kontrakt cywilnoprawny od umowy o pracę) uniemożliwia weryfikację poprawności sporządzonej ewidencji godzin pracy. Realizacja obowiązku ewidencjonowania godzin pracy może okazać się fikcją.</p> <p>Z tego względu prosimy o odpowiedź:</p> <p>1) czy art. 8a noweli odnosi się do zleceń akordowych przyjętych przez osoby fizyczne nie prowadzące działalności gospodarczej na rzecz zamawiającego będącego przedsiębiorcą w ramach prowadzonej przez tego przedsiębiorcę działalności gospodarczej?</p> <p>W szczególności czy zamawiający (przedsiębiorca) zlecając wykonanie w ramach działalności gospodarczej określonych czynności, za których prawidłowe wykonanie zleceniobiorca (osoba fizyczna nieprowadząca działalności gospodarczej) otrzymywał wynagrodzenie (odpłatne zlecenie akordowe) jest zobowiązany do zagwarantowania zleceniobiorcy stawki 12 złotych brutto za godzinę pracy?</p> <p>2) czy w ramach konsultacji społecznych ktokolwiek (jeżeli tak to kto) zaproponował wyłączenie systemu akordowego wynagradzania spod reżimu projektowanej ustawy?</p> <p>3) czy stawkę 12 złotych za godzinę należy odnieść do godziny faktycznie wykonanej pracy?</p> <p>4) w jaki sposób sporządzać ewidencję czasu pracy, jeżeli współpraca pomiędzy zamawiającym i zleceniobiorcą jest na tyle luźna, iż zamawiający (w trybie art. 8a ust. 2 noweli) nie ma możliwości kontroli godzin wykonywania pracy przez zleceniobiorcę i ich ustalenia?</p> <p>5) w jaki sposób kontrolować poprawność sporządzonej ewidencji godzin pracy przez zleceniobiorcę (w trybie art. 8a ust. 3 noweli), jeżeli</p>

		kontrakt cywilnoprawny nie powinien zakładać pracy w nadzorze i podporządkowaniu, która jest charakterystyczna dla kontraktu pracowniczego?
14.	Przemysław B.	<p>Chciałbym zwrócić uwagę na wadę w projekcie zmiany ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy (z dnia 15 stycznia 2016 r.).</p> <p>1. Proponowana zmiana wprowadza godzinową stawkę za pracę w wysokości 12 zł za godzinę <u>niezależnie od sposobu ustalania wynagrodzenia</u>. Nowy projekt nie uwzględnia, że w niektórych umowach określenie stawki godzinowej w taki sposób jest niemożliwe. Dotyczy to np. wychowawców na placówkach wypoczynku dzieci i młodzieży. Wychowawcy otrzymują tam stawkę ok. 100 zł dziennie plus wyżywienie, nocleg i dojazd. Pracę tą wykonują zazwyczaj studenci lub nauczyciele, dla których jest to „ekonomiczny” sposób na spędzenie wakacji. Dla nikogo nie jest to stała praca zarobkowa. Wychowawca na koloniach jest z dziećmi przez całą dobę. Gdyby więc przyjąć tu stawkę godzinową, to minimalna pensja za miesiąc pracy na koloniach powinna wynosić 8 640 zł. Czyli trzykrotnie więcej niż obecnie. Koszt uczestnictwa dziecka w koloniach wzrósłby o kilkaset złotych.</p> <p>Projekt zakłada wyjątki, w których stawka minimalna nie obowiązuje (np. radcy prawni). Zakres ten powinien być rozszerzony o te umowy, w których określenie stawki godzinowej jest niemożliwe, lub doprowadzi to do znacznego obciążenia finansowego obywateli, np. w przypadku wychowawców kolonijnych.</p> <p>Można też powrócić do projektu przedwyborczego PiS, w którym stawka 12 zł dotyczyła wyłącznie umów, w których określono stawkę godzinową:</p> <p>2. <i>Minimalne wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, dotyczy <u>wyłącznie umów zlecenia, w których określono stawkę godzinową, stanowiącą podstawę do ustalenia wynagrodzenia zleceniobiorcy.</u></i></p>
15.	Dominik H.	<p>Popieram zmiany, zwłaszcza te dotyczące zmian w zakresie minimalnego wynagrodzenia za godzinę zlecenia lub świadczonej usługi przez osoby fizyczne albo osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. Chciałbym jednak zauważyć, że zapis określający wprost z ustawy wysokość stawki godzinowej jest niefortunny. W moim przekonaniu minimalna stawka godzinowa powinna być określona w przepisach ogólnych i zdefiniowana jako stawka wynikająca z proporcjonalnego wyliczenia wartości minimalnego wynagrodzenia za pracę do wysokości przeciętnego etatu wyrażonego w godzinach określonego rozporządzeniem i dalej w punktach 8a i 8b posługiwać się określeniem ustawowym. Mój zapis może wymaga sprecyzowania, ale zwraca uwagę na istotny problem. Otóż minimalne wynagrodzenie za pracę zmienia się od jakiegoś czasu co rok, tym samym zmieniałaby się stawka godzinowa (o ile projekt wejdzie w życie), przy czym niemożliwa w obecnym brzmieniu jest zmiana tej stawki bez nowelizacji ustawy. Ponadto niepokoją mnie zapisy o PIP dające organowi szerokie kompetencje nadzorcze i kontrolne. O ile wychodzę z założenia, że PIP powinno rozmawiać z zatrudnionymi na umowach śmieciowych, to powinno odbywać się to anonimowo (żaden zatrudniony nie odważy się donieść na swojego „chlebodawcę” nawet jeżeli będzie pracował za absurdalną stawkę 3 zł na godzinę, w tym i zwłaszcza w środowisku wiejskim, gdzie często przedsiębiorca jest jedynym zatrudniającym). Problem jest o wiele bardziej złożony. Natomiast nowe zapisy o PIP ewidentnie wpływają na poczucie zagrożenia zatrudnionego jako zatrudniającego ze strony Państwa. Moim zdaniem wprowadzi to tylko niepotrzebny „terror”. Społeczeństwo potrzebuje zapisów, które wyjdą z pomocną ręką do „osób fizycznych przyjmujących zlecenie lub świadczących usługi albo osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą”. Chodzi mi bardziej o aspekt wychowujący. Aby osoby uświadomione same eliminowały „element”, tj. nieuczciwych zleceniodawców z obrotu. Z całym szacunkiem projekt w tym brzmieniu wydaje się rozwiązaniem krótkoterminowym.</p>
16.	Adam Z.	<p>W nawiązaniu do prośby o uwagi i wnioski proszę o zadbanie, żeby nie było możliwości obchodzenia prawa - nasza firma ochraniarska uzusowanie obeszła tak, że aneks do umowy mówi o nowej stawce wynoszącej połowę dotychczasowej, a druga połowa to premia. Albo od premii nie odprowadza się ubezpieczenia emerytalnego, albo są inne uwarunkowania ale nasz emerytalny ZUS płacą w połowie prawdziwej składki. Również kombinacje z wyłączeniami od stawki 12 zł brutto na pewno będą się zdarzać - wystarczy kilku prawników.</p>
17.	Ewa R.	<p>W związku z projektem ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy (z dnia 15 stycznia 2016r.) chciałabym wyrazić swoją opinię w niniejszym piśmie. Główne założenia ustawy przyniosą ogromną korzyść wielu milionom ludzi, którzy są zatrudnieni zgodnie z zasadami obowiązującego prawa. Ustawa wpłynie na nieuczciwych pracodawców, wprowadzi sprawiedliwość i etykę na rynku pracy.</p> <p>Chciałabym odnieść się bardziej szczegółowo do jednego aspektu ustawy tj. zastosowanie ustawy w przypadku umów trwających, po okresie 3</p>

		<p>miesiący od momentu wejścia w życie ustawy. Wielu pracodawców wykorzystuje warunki umowy zlecenia, by zatrudniać pracowników, którzy powinni posiadać umowę o pracę. Posłużę się przykładem firmy sprzątajacej, która wygrała przetarg i dostała po raz kolejny kontrakt na okres 3 lat. Taka firma powinna zatrudniać stałych pracowników na umowę o pracę. Niestety pracownicy są zatrudniani na umowę zlecenie, która jest podpisywana od nowa, co pewien czas (np. na rok). Trzy miesiące są dodatkowym czasem, w którym opisani pracodawcy będą wykorzystywać prawo na niekorzyść pracowników. Sądzę, że od momentu uchwalenia ustawy, do 1 lipca 2016 roku, pracodawcy będą w stanie przystosować do istniejących przepisów i zreformować system płac. Przez ostatnich kilka lat, w trakcie kadencji ostatnich rządów, nieuczciwi pracodawcy wystarczająco długo naginali prawo, dlatego sądzą, że nie powinni otrzymywać kolejnych ułatwień w postaci 3 miesięcy. Sądzę, że ten okres powinien być skrócony lub zupełnie usunięty z projektu ustawy. Znaczna większość pracowników, dla których ta ustawa jest znacząca, będzie zatrudniona przed dniem 1 lipca 2016 roku. Umowy, które są zawarte na rzeczywiste, krótkotrwałe zlecenie to niewielki procent w porównaniu z ludźmi pracującymi w takim systemie przez wiele lat. Od nowego roku pracodawców obowiązuje pełne ozusowanie umów zleceń, mieli na to aż rok, by przystosować się do tego przepisu. Mają pełną świadomość, że zostanie uchwalona nowa ustawa, jest to kolejny argument za tym, by wykluczyć 3 miesiące o których jest mowa.</p> <p>Chcę też zwrócić uwagę na propozycję, którą usłyszałam w telewizji. Mianowicie Państwowa Inspekcja Pracy powinna mieć uprawnienia w postaci niezapowiedzianych kontroli. W razie stwierdzenia, iż osoby pracujące w danej firmie powinny mieć umowy o pracę, PIP powinna nakazać pracodawcy zawarcie właśnie takiej umowy pod groźbą kary. Pośrednictwo sądu jest w tej sprawie zbyt dużym wydatkiem dla budżetu państwowego. Uczciwi pracodawcy nie będą mieli powodów do obaw, a nierzetelni zastanowią się czy warto naginać prawo.</p> <p>Od 1 lipca wszyscy pracownicy powinni dostawać wynagrodzenie, które zapewni ustawa. Miliony ludzi, pracujących na umowach "śmieciowych", zaufało obecnemu rządowi, w tym ja. Wiem, że to zaufanie nie pójdzie na marne. Mam nadzieję, że moja opinia zostanie wzięta pod uwagę i, że choć w niewielkim stopniu, przedstawiłam stanowisko wielu ludzi, którzy liczą na ustawę.</p>
18.	Marcin G.	<p>Piszę do Państwa w związku z planem wprowadzenia minimalnego wynagrodzenia 12 zł brutto za godzinę od 1 lipca 2016 roku. Pragnę nadmienić, że jest to bardzo dobra decyzja, która mam nadzieję, zlikwiduje patologie na rynku pracy polegające na płaceniu opiekunom osób starszych wynagrodzeń na poziomie 3 zł za godzinę netto (za przyzwoleniem Ośrodków Pomocy Społecznej). Poniżej opisuję pewne obawy związane z tą zmianą.</p> <p>Jestem właścicielem firmy zatrudniającej około 100 opiekunek na terenie Polski. Usługi świadczymy na rzecz klientów Ośrodków Pomocy Społecznej. Zamówienia udzielane są podstawie zamówień publicznych. Kontrakty organizowane są na okres, w 99% przypadków na okres 1 roku i trwają od 1 stycznia do końca roku. Stawki w przetargach na rok obecny kalkulowane były bez założenia minimalnego wynagrodzenia godzinowego na umowie zlecenie. Wprowadzenie obowiązku minimalnego wynagrodzenia może mieć niebezpieczne konsekwencje:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) bankructwo firm opiekuńczych, które nie będą mogły zrealizować zamówień (średnia stawka za godzinę usług jaką płacą OPS w Polsce obecnie to ok. 11-13 zł) co będzie skutkowało karami umownymi dla firm nie będącymi w stanie wywiązać się z podpisanych umów. 2) zwolnieniem kilku tysięcy opiekunek na terenie Polski z dniem 1 lipca. 3) pozostawienie kilku tysięcy podopiecznych Ośrodków Pomocy Społecznej na terenie Polski bez opieki. Są to często osoby samotne, „przykute” do łóżek, dla których taka sytuacja byłaby wyrokiem śmierci. <p>Powyższe punkty to tylko pobieżna analiza możliwych konsekwencji. Rozwiązaniem może być - jak w przypadku oskładkowania wszystkich umów zleceń, do kwoty minimalnego wynagrodzenia, przełożenie terminu wprowadzenia przepisów w życie przynajmniej do 1 stycznia 2017 roku.</p>
19.	Bakani	<p>Uwagi do projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy.</p> <p>Wniosek o zmianę kwoty w zł za 1 h na poniższy wzór:</p> <p>[minimalne wynagrodzenie pomnożone przez wskaźnik] podzielone przez 168 wynik do dwóch miejsc po przecinku</p> <ul style="list-style-type: none"> - w przypadku 12 zł na h będzie wyglądać to następująco: [1850 zł x 1,0900]/168 h = 12 zł/h - w przypadku 13 zł na h będzie wyglądać to następująco: [1850 zł x 1,1805]/168 h = 13 zł/h - w przypadku 14 zł na h będzie wyglądać to następująco:

[1850 zł x 1,271]/168 h = 14 zł/h

uzasadnienie: minimalne wynagrodzenie się zmienia a powyższy zapis zapewni bieżącą aktualizację stawki

Wniosek o zwiększenie stawki z 12 zł na 13 zł a nawet 14 zł/h brutto

Jak wiadomo od kilku lat przyspiesza tempo wymiany umowy o pracę na umowę zlecenie.

Gdzie ma miejsce (tzw. outsourcing lub praca czasowa)

- firmy produkcyjne
- markety (kasy, wykładanie towaru, bazarki)
- call center
- ochrona
- firmy sprzątające
- prywatne ośrodki opieki zdrowotnej (pielęgniarki, recepcja)
- działy sprzedaży (przedstawiciel handlowy)

W powyższych przypadkach przez firmę macierzystą pracuje kilka osób (umowa o pracę) a większość na tzw. outsourcingu (umowa zlecenie).

Co zachęca do zamiany umowy o pracę na zlecenie:

- mało kontroli z PiP lub są nieskuteczne
- przy braku minimalnej stawki za godzinę, ZUS pracodawcy płaci zleceniobiorca. Do grudnia 2015 średnia stawka za godzinę na umowę zlecenie była 6 zł na h brutto.

Od stycznia 2016 stawka ta wynosi 5 zł na h czyli została obniżona o ZUS pracodawcy i od tak obniżonej stawki zleceniobiorca płaci swój ZUS.

- umowa przedłużana co miesiąc (brak konieczności podpisania kolejnych umów na czas nieokreślony)
- brak ponoszenia kosztów badań wstępnych, okresowych
- umowa zlecenie nie przewiduje urlopu wypoczynkowego
- do umowy zlecenie nie mają zastosowanie przepisy o zwiększonej stawce za godziny nocne.

Spora oszczędność w firmach trzymianowych (tj. ochrona, produkcja, call center)

- brak zachowania 11 h odpoczynku
- brak ponoszenia kosztu odzieży roboczej (na halach produkcyjnych, przy wykładaniu towaru odzież jak też obuwiu bardzo szybko ulega zniszczeniu)
- dłuższy okres wyczekiwania na nabycie prawa do wynagrodzenia za chorobę. W przypadku umowy o pracę 1 m-c a 3 m-ce dla umowy zlecenie.

Jeżeli pracownik zachoruje to nie dostanie kolejnej umowy, która z reguły jest co miesiąc przedłużana czyli zanim nabędzie prawo do zasiłku zostanie zwolniony.

- brak kosztów nadgodzin
- nie ponoszenie kosztów narzędzi używanych do pracy (rękawiczki, nożyki do kartonów, pisaki, wykupienie abonamentu internetowego lub posiadanie sprzętu komputerowego o odpowiedniej specyfikacji a ostatnio nawet posiadanie własnego auta bo projekt tak przewiduje. Jak pracownik tego nie spełnia nie jest podpisywana umowa z taką osobą)

Skutki negatywne dla zleceniobiorcy przy obecnych przepisach:

- **ZUS pracodawcy płaci zleceniobiorca!**
- **nie ma równych praw do zasiłku dla bezrobotnych!**

Dla zobrazowania: Kowalski przez 12 m-cy pracował na umowę o pracę na pełen etat czyli średnio 168h na miesiąc i miał minimalne wynagrodzenie płacone

Nowak też pracował 12 m-cy na umowę zlecenie. Co miesiąc wypracował 168 h za 5 zł/h czyli 840 zł na miesiąc.

Po roku obaj zostali zwolnieni i zgłosili się na bezrobocie. Kowalski miał prawo do zasiłku a Nowak nie miał prawa.

Zgodnie z aktualnie obowiązującymi przepisami prawo do zasiłku nabywa osoba, która przez 12 m-cy miała odprowadzane składki od minimalnego wynagrodzenia

- okres wyczekiwania na chorobowe 3 miesiące w przypadku umowy zlecenie a w przypadku umowy o pracę 1 miesiąc
- brak gwarancji, że po chorobowym będzie miał podpisaną kolejną umowę. Umowy podpisywane co miesiąc
- koszt badań pierwszych sanepidowskich i okresowych ponosi zleceniobiorca
- koszt zakupu okularów w przypadku call center, recepcji ponosi zleceniobiorca
- brak możliwości: kupowania na raty, pożyczki, kredytu hipotecznego (większość banków honoruje umowy na czas dłuższy niż 1 m-c)

Co zachęci pracodawców do podpisywania umów o pracę

- **przy 12 zł/h i tak bardzo wiele zyskują** na rzecz umowy **zlecenie** (uproszczone zasady zatrudniania, brak badań wstępnych, okresowych, dodatek za godziny nadliczbowe, dodatek za godziny nocne, koszt narzędzi i odzieży roboczej, umowy miesięczne zamiast na czas nieokreślony, brak płacenia chorobowego). Średnio o **niecałą złotówkę** tj. $12,93 - 12 = 0,93$ zł/h brutto pracodawca zyskuje gdy umowę o pracę zamieni na zlecenie.
- **przy 13 zł/h zyska** na rzecz umowy zlecenie - **uproszczone zasady zatrudniania** bo w 13 zł mieści się ryczałt za: urlop, badania okresowe, dodatek za godziny nocne, koszty odzieży. Dodatkowo umowa na miesiąc zamiast na czas nieokreślony. Brak 11 h przerwy na odpoczynek. Mniejsze ryzyko płacenia chorobowego.
- **przy 14 zł/h zyska** na rzecz umowy zlecenie- uproszczone zasady zatrudniania lub odczuwalną **obniżkę kosztów ponad 1 zł/h brutto**, **gdy zamieni umowę zlecenie na umowę o pracę**

Sposób wyliczenia minimalnej stawki

- minimalne wynagrodzenie za prace 1850 zł dzielone przez 168 h (średnia liczba godzin na 1 etat) = 11,01 zł
- przeciętny wymiar urlopu 20 dni pracujących na rok czyli jednomiesięczne wynagrodzenia tj. 1850 zł brutto dzielone przez 12 m-cy wynosi 154, 17 zł na miesiąc. Ta kwota podzielona przez 168 h daje 0,92 zł/ h
- 1 zł (średni dodatek za godzinę nocną, lub/i ekwiwalent za: ubiór, narzędzia, badania okresowe i wstępne, okulary, dodatek za nadgodziny)

Razem 12,93 zł

Co się zyska dzięki minimalnej stawce za 1 h dla umowy zlecenie?

- względną równowagę w prawach pracowników bez zwiększania kontroli PiP
- wszyscy pracujący na pełen etat tzw. 168 h/m-c (umowa zlecenie lub umowa o pracę) będą mieli równe prawa w dostępie do zasiłku dla bezrobotnych
- ożywienie gospodarcze bo Kowalski pracujący na etat (umowa zlecenie) oraz Nowak pracujący na etat (umowa zlecenie) kupią tyle samo dóbr
- pracownicy pracujący zarówno na umowę zlecenie czy umowę o pracę będą mieli zagwarantowane wynagrodzenie za urlop (jak ma to miejsce w umowach tymczasowych, które w praktyce zostały wyparte przez umowy zlecenie)
- zmniejszenie outsourcingu celowego tj. wymiany umowy o pracę na umowę zlecenie.

Dlaczego tak dużo firm decyduje się na outsourcing?

- Firma outsourcingowa zatrudnia przeważnie na umowę zlecenie.
- Firma macierzysta płaci firmie zewnętrznej minimalne wynagrodzenie za 1 osobę 1850 zł/miesiąc a dzięki temu wiele zyskuje:
 - koszt urlopu 1850 zł brutto rocznie na osobę przy 100 pracownikach = 185.000 zł rocznie
 - koszt badania wstępnego/okresowego około 200 zł na osobę = $100 * 200$ zł = 20.000 zł
 - koszt ubioru/ narzędzi do pracy około 200 zł na osobę rocznie = $200 * 100$ = 20.000 zł
 - dodatek za godziny nocne przy 100 osobach 1/3 będzie pracowała na trzeciej zmianie = $168h * 1$ zł = 168 zł miesięcznie na osobę = 33 osoby * 168 zł = 5.544 zł razy 12 m-cy = 66.528 zł
 - koszt chorobowego ...
 - etat blokowany przez osoby na macierzyńskim i obowiązek zatrudnienia po nim ...
 - koszt refundacji za okulary do pracy ...
 - socjal na święta

Podsumowując z grubsza przy 100 osobach zatrudnionych na outsourcingu firma macierzysta zarabia rocznie:

- 185.000

- 20.000
- 20.000
- 168
- 66.528

razem 291.696 zł /12 m-cy = 24.308 zł/m-c dzielone przez 100 osób = 243,08 zł

Firma macierzysta średnio zyskuje około 243,08 zł miesięcznie na pracowniku (plus ewentualnie koszt chorobowego, socjalnego, refundacja za okulary do pracy)

- Firma outsourcingowa też na tym wiele zyskuje:

- otrzymuje co najmniej 1850 zł/m-c
- zatrudnia na umowę zlecenie ze stawką 5 zł na h brutto czyli pomnożone przez 168 h wynosi 840 zł brutto na miesiąc
- zysk na jednym pracowniku 1850 - 840 = 1010 zł dla agencji pracy tymczasowej
- średni **MIESIĘCZNY** przedział **zysku** dla agencji pracy **od** (5 osób x 1010zł = **5.050 zł**) **do** (1000 osób x 1010 zł = **1.010.000zł**)
- w marketach średnio od 5 do 15 osób na miesiąc pracuje przez agencje
- w call center, na produkcjach, przedstawiciele handlowi od 20 do 1000 osób na miesiąc

Tym sposobem umowa o pracę powoli staje się reliktem przeszłości.

Czy wprowadzenie minimalnej stawki za 1h umowy zlecenie spowoduje likwidację etatów?

- w większości przypadków należy się spodziewać zmniejszenia liczby zleceń na outsourcing pracowników. Firmy macierzyste mają pieniądze w wysokości 1850 zł/m-c na pracownika ale aktualnie płacą je do agencji tymczasowych zamiast bezpośrednio pracownikowi.

Inne zagrożenia

Aktualnie na forach pracownicy mówią, że dostają umowy z ryczałtem dziennym lub miesięcznym zamість stawki godzinowej.

Żeby minimalna stawka za 1h pracy na umowę zlecenie nie była martwym prawem, warto to zagrożenie rozważyć.

Wpływ stawki minimalnej na wzrost gospodarczy

Z powyższych wyliczeń wynika, że firma macierzysta średnio zyskuje na outsourcingu 243,08 zł na m-c za osobę.

$$243,08 \text{ zł} = x$$

$$1850 \text{ zł} = 100\%$$

$$x = 13,14\%$$

Teoretycznie gdyby firma macierzysta nie skorzystała z outsourcingu i chciała nie ponosić kosztów urlopów, badań wstępnych, ubioru to mogłaby zmniejszyć etat o 13,14% tj. o 22 h na miesiąc każdej zatrudnionej osobie.

Natomiast osoba, która jest zatrudniona przez firmę zewnętrzną otrzymuje 840 zł brutto zamiast

$$1850 \text{ zł} - 243,08 \text{ zł} = \underline{\underline{1606,92 \text{ zł}}} \quad [\underline{\underline{\text{wynagrodzenie osoby zatrudnionej bezpośrednio przez firmę macierzystą na 146h} = 168\text{h} - 22 \text{ h}}]$$

czyli netto około 613,20 zamiast 1140,91 zł.

Procentowo dostaje o 46,25 % mniej.

46,25% mniej kupuje jedzenia, sprzętu rtv/agd.

46,25% spowalnia wzrost gospodarczy. Płaci mniejsze składki ZUS, mniejszy podatek.

Gdyby ta osoba pracowała bezpośrednio przez firmę macierzystą oprócz płacenia wyższych składek i większego podatku, miało by to wpływ na ożywienie gospodarki. Wyższe wynagrodzenia o 46,25% zapewne poszłyby na jedzenie, ubiór, rtv/agd. Zwiększenie wydatków na jedzenie, ubiór, rtv/agd zwiększy produkcję tych dóbr. Zwiększona produkcja zwiększa zatrudnienie.

Podsumowując:

Zatrudniając pracownika bezpośrednio na umowę o pracę, na etecie zmniejszonym o 13,14%, zwiększamy mu wynagrodzenie o 46,25% w stosunku do wynagrodzenia jakie obecnie otrzymuje na umowie zlecenie przez firmę outsourcingową. Wiadomym jest, że w krótkim czasie wzrost wynagrodzenia o 46,25% pokryje chwilowe zmniejszenie zatrudnienia o 13,14% a docelowo je zwiększy o 33,11% (46,25-13,14%).

Wpływ outsourcingu na obecną gospodarkę

		<p>Firma macierzysta chce jak najmniej wydać na siłę roboczą. Firma outsourcingowa jest dla niej wybawieniem oraz zagrożeniem. Z jednej strony zmniejsza jej koszty zatrudnienia o 13,14% z drugiej zmniejsza sprzedaż jej produktów o 33,11%. Teoretycznie zyskuje 13,14% a praktycznie na sprzedaży swoich produktów traci 33,11% (46,25-13,14%) bo przeciętny Kowalski zatrudniony przez firmę zewnętrzną kupi mniej o 46,25%.</p> <p>Czy forma zatrudnienia ma wpływ na założenie rodziny?</p> <ul style="list-style-type: none"> - zleceniobiorca otrzymuje zaniżone wynagrodzenie (brak minimalnej stawki powoduje utrzymanie niskiej kwoty za 1 h pracy około 5 zł brutto oraz koszty ZUS pracodawcy płaci zleceniobiorca). Stąd ma problem aby kupić jedzenie i opłacić czynsz - zleceniobiorca w większości instytucji jest wykluczony z zakupów na raty a tym bardziej kredytu hipotecznego <p>Osoba zatrudniona przez firmę zewnętrzną na raty nie kupi domu, rtv/agd. Z czynszem i jedzeniem to ledwo na jedną osobę wystarczy. Przy takich perspektywach trudno myśleć o świadomym planowaniu rodziny.</p> <p>Czy 14 zł/h brutto dla umowy zlecenie jest za wysokie?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Z powyższego wynika, że 12 zł/h brutto jest równoważne z umową o pracę wraz z urlopem - 13 zł/h brutto dodatkowo zawiera (koszt badań wstępnych, okresowych, ubiór, narzędzia, nie zawsze pokrywa w pełni dodatek za godziny nocne, w niedziele i święta) - 14zł/h brutto zachęca do podpisania umowy o pracę zamiast umowy zlecenie celem zmniejszenia kosztów. <p>Obecnie pracodawca zamieniając umowę o pracę na zlecenie, średnio zyskuje 13,14% z 1850 zł czyli na 1h = $[(1850*13,14\%)/168]=1,45\text{zł/h}$ brutto].</p> <p><u>Firma macierzysta AKTUALNIE na umowę o pracę ponosi koszt 11,01 zł + 1,45 = 12,46 zł/h brutto.</u></p> <p>Zlecając tą samą pracę firmie zewnętrznej AKTUALNIE zapłaci jej 11,01 zł/h brutto. Czyli 1,45 zł/h było wystarczającą zachętą aby zamienić umowę o pracę na umowę zlecenie.</p> <p>Gdyby zwiększyć kwotę minimalną do postulowanych 12 zł/h brutto to nadal pracodawca średnio zyskuje 0,45 zł brutto na 1h a oprócz tego brak biurokracji, jaka rodzi umowa o pracę (badania, ubiór, plan urlopów, itd.). Nadal nie ma zachęty aby zamienić umowę zlecenie na umowę o pracę.</p> <p>Gdyby zwiększyć minimalną kwotę do 13 zł/h brutto to pracodawca zyska 0,54 zł/h zamieniając umowę zlecenie na umowę o pracę. Ale dużo przybędzie biurokracji (wnioski o urlop, urlop na żądanie, plan urlopów, kolejna umowa na czas nieokreślony, obowiązek przyjęcia kobiety po macierzyńskim, badania wstępne, okresowe, po chorobie, odzież robocza, narzędzia pracy, wynagrodzenie za chorobę, rozliczanie zasiłku chorobowego przez pracodawcę zatrudniającego powyżej 20 pracowników, BHP zwiększona składka na ubezpieczenie wypadkowe i wiele innych). W/w biurokracja zniechęca do tego małego zysku 0,54 zł/h brutto.</p> <p><u>Zwiększając</u> stawkę 12,46 o 1,45 otrzymujemy 13,91 zł czyli w zaokrągleniu 14 zł/h brutto. Można <u>wnioskować, że 1,46 zł/h brutto wynagrodzi trud</u> biurokracji związanej <u>z umową o pracę.</u></p> <p>Ktoś powie, że nie powinno się nadawać cech umowy o pracę (składki, stawka minimalna) umowie zlecenie. Można się z tym zgodzić, ale skoro z praktyki wiadomo, że obecnie umowa o pracę została zastąpiona umową zlecenie, to należy tak zniechęcić (w przepisach) do niej, aby nastąpiła pierwotna równowaga. Tą równowagę zachwiała obniżka kosztów o 1,45 zł/h brutto na rzecz umów zleceń. Stąd wydaje się słuszne zwiększenie kosztów o 1,54 zł/h na rzecz umowy o pracę.</p>
20.	Dariusz	<p>Chciałbym przy okazji się dowiedzieć gdzie obecnie znajduje się projekt czy został już skierowany do marszałka czy podkomisji. 12 zł brutto czyli ok. 8,75 netto już dawno powinno obowiązywać. Myślę że niegodziwe jest traktowanie ludzi pracy w Polsce jak siłę niewolniczą. Bo 4,5 czy 5 zł na godz. przy 160 godz. w miesiącu daje 720 - 800 zł. Za co nie da się żyć przez miesiąc. Nawet, jeśli jest to praca w ochronie czy praca sprzątaczką stawki już parę lat temu powinny być wiele wyższe. Jestem osobą z niepełnosprawnością 2 grupa. Mam umowę o pracę płaca minimalna. Pracuje w ochronie, dlatego też bardzo chciałbym wiedzieć, co dalej z dopłatami do zakładów pracy z PFRON-u. Czy będą w tym roku jak w przyszłym roku gdyż jak słyszałem kochana Unia Europejska nie chce się zgodzić na dalsze finansowanie w ten sposób. Czy może będą dopłaty bezpośrednio dla pracowników niepełnosprawnych? Uważam również, że płaca minimalna przy umowie zlecenia powinna być również rewaloryzowana co roku jak przy umowie o pracę.</p>

21.	Michał O.	Doszło do mnie, że wraz z ustawą 12 zł zostało podpisane, że renciści posiadający pierwszą grupę inwalidztwa nie będą mogli pracować. Czy to prawda? Jeśli tak to jak za 900 zł utrzymać rodzinę?
22.	Zdzisław B.	Jestem zatrudniony na śmieciową umowę zlecenie w agencji ochrony mienia ze stawką 5.08 zł za godzinę pracy. Czy wprowadzona od 1 stycznia 2017 roku stawka minimalnego wynagrodzenia na poziomie 12 zł na godzinę będzie miała również zastosowanie do pracy w ochronie mienia i osób?