

Gdańsk, dnia 18 lutego 2016 roku

Szanowna Pani

Aneta Przybysz

Departament Prawa Pracy

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

aneta.przybysz@mrpips.gov.pl / Aneta.Przybysz@mpips.gov.pl

Szanowna Pani,

w związku z ogłoszeniem w dniach od 19 stycznia 2016 roku do 18 lutego 2016 roku konsultacji publicznych projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy:

- Gdańska Rada Działalności Pożytku Publicznego
- Gdańska Społeczna Rada ds. Osób Niepełnosprawnych
- Pełnomocnik Prezydenta Miasta Gdańska ds. Osób Niepełnosprawnych

zgłaszają następujące uwagi do opublikowanego projektu:

1. z uzasadnienia i oceny skutków regulacji wywieść można, że u podłoża projektu leży obserwowanie faktu nadużywania form zatrudnienia z wykorzystaniem umów cywilnoprawnych - jednak w ocenie zgłaszających uwagi, wśród powodów tych nadużyć istotniejsze są znaczące obciążenia budżetu, przeznaczanego na wynagrodzenia, na co składają się wysokie koszty pozapłacowe (przede wszystkim składki ubezpieczeniowe i fundusz pracy), w tym wynikające z mniej korzystnych (wobec umów – zleceń) uregulowań kodeksu pracy (płatne przez pracodawcę: urlopy wypoczynkowe i zwolnienia od wykonywania pracy z innych tytułów), wynagrodzenie chorobowe, płatne przez pracodawcę przez pierwsze 33 dni w roku (14 dni w przypadku pracowników w wieku 55 lat i więcej),

2. propozycja, określająca minimalną stawkę godzinową i konieczność ewidencjonowania godzin pracy narusza istotę umowy – zlecenia – po uwzględnieniu proponowanych zmian, przestanie ona być umową cywilnoprawną, pozostawiającą zleceniobiorcy swobodę organizacji czasu pracy (w tym jej intensywności) oraz sposobów czy technologii jej wykonywania dla realizacji zleconego zadania,
3. wprowadzenie zasady obligatoryjnego rejestrowania czasu pracy zleceniobiorcy przez zleceniodawcę łamie podstawowe reguły wykonywania umów –zleceń i umów o świadczenie usług – w celu rzeczywistego monitorowania czasu ich wykonywania, konieczne byłoby permanentne monitorowanie przez zleceniodawcę przebiegu realizacji zlecenia, co de facto doprowadziłoby do zrównania umowy – zlecenia z realizacją umów o pracę ze stawką godzinową (akordową),
4. obligatoryjna rejestracja czasu wykonywania zlecenia wiąże się także z koniecznością poniesienia dodatkowych kosztów przez zleceniodawców (system monitorowania, osoby do obsługi systemu, archiwizacja danych), którego skutki finansowe nie zostały jednak w projekcie ustawy oszacowane,
5. propozycja stawki godzinowej w odniesieniu do umów cywilnoprawnych w wysokości 12,00 PLN, przy intensywności pracy (w wymiarze godzinowym) porównywalnej z pracą na pełen etat (ok. 168 godzin w miesiącu), daje wynagrodzenie wyższe (2016,00 PLN) niż kwota minimalnego wynagrodzenia z umowy o pracę (1850,00 PLN), co skutkować może niechęcią do zatrudniania przez potencjalnych pracodawców i zatrudniania się przez potencjalnych pracowników na umowę o pracę,
6. oczekiwane przez projektodawcę ustawy skutki finansowe, wskazujące spodziewany wzrost dochodów składowych (ZUS) i dochodu budżetowych (podatki), w sytuacji braku dysponowania danymi o rzeczywistej liczbie osób, pracujących na umowy – zlecenia i świadczących usługi nie mogą zostać uznane za wiarygodne – jest to raczej wyraz nadziei na korzystne skutki ustawy, niż rzetelne opracowanie na podstawie zebranych danych,
7. nie do pominięcia jest fakt, że administracja rządowa i samorządowa oraz inne kategorie podmiotów, na realizację istotnych zadań (społecznych, pomocowych, kulturalnych, edukacyjnych, sportowych i innych), zlecanych w otwartych konkursach ofert, na podstawie przepisów ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie przeznacza co roku ogromne środki finansowe - zwykle zadania, wynikające z zawartych na podstawie rozstrzygnięć konkursowych umów, realizowane są nie przez organizacje pozarządowe, zatrudniające stałą kadrę pracowniczą (takich jest niewielka liczba), tylko mają charakter określony w czasie, wynikający z danego etapu realizacji projektu - wykonywanie ich, przy stosowaniu umów cywilnoprawnych spełnia gwarancję profesjonalizmu, wypełniając zasadę subsydiarności - proponowana w projekcie ingerencja przez obowiązek rejestracji godzin skutkować będzie koniecznością obniżenia stawek wynagrodzeń osobom zaangażowanym w działania merytoryczne, bądź ograniczeniem ilości i zakresu świadczeń, z koniecznością przeznaczenia „zaoszczędzonych” w ten sposób środków na pokrycie dodatkowych kosztów

monitorowania zleceniobiorców i osób świadczących usługi, zaś co do części już realizowanych umów (w tym wieloletnich) - skutkować będzie ich wypowiedaniem,

8. planowane wprowadzenie obowiązkowej stawki godzinowej do wszystkich (bez wyjątku) zakresów rodzajowych umów- zleceń i umów o świadczenie usług, budzi zastrzeżenia co do tych umów, którym poza celem dochodowym (zarobkowym), przyświeca cel społeczny, realizowany przez wszystkie kategorie przedsiębiorstw ekonomii społecznej (PESy): nauka nowych czynności, zdobycie nowego zawodu, aktywizacja na rynku zatrudnienia, rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych – konieczność obowiązkowego zastosowania stawki godzinowej, przy oczywistej niższej wydajności godzinowej (akordowej) powyższych grup osób spowoduje, że ich usługi przestaną być konkurencyjne na rynku; przykład: jeśli zleceniodawca zechce zlecić uszycie 100 siatek bawełnianych, a osobie biegłej w szyciu zajęłoby to ok. 30 godzin, zaś początkującej czy mniej sprawnej np. 50 godzin, to oczywistym jest, że zleceniodawca, zgodnie z zasadami oszczędności, gospodarności i osiągnięcia jak najlepszych efektów przy jak najniższych kosztach, wybierze uszycie siatek w ciągu 30 godzin, zatem przez osobę biegłą w szyciu; inny przykład: ten sam przedmiot zamówienia (100 toreb bawełnianych) i dwóch wykonawców: profesjonalny zakład krawiecki, pracujący na wysokowydajnych maszynach elektrycznych, sterowanych komputerowo i podmiot ekonomii społecznej, wykorzystujący maszyny do szycia z napędem nożnym czy zwykłym elektrycznym, bez sterowania komputerowego – czas wykonania zamówienia przez ten drugi podmiot także będzie dłuższy, więc droższy i przez to będzie on nieatrakcyjny i niekonkurencyjny; kolejny przykład – początkujący tłumacz technicznego języka obcego lub tłumacz będący osobą niewidomą, korzystającą z komputera z syntezatorem mowy - przegrają stawką, wynikającą z większej liczby godzin, jaką musieliby poświęcić na wykonanie tłumaczenia; w związku z realizowaniem takich zadań, jak podane w przykładach, postulujemy zachowanie możliwości korzystania z innych kategorii rozliczania wykonania zleceń, niż obowiązkowe wykorzystanie stawki godzinowej,
9. wprowadzanie obowiązkowej stawki godzinowej w połowie roku budżetowego (czy też na przełomie III/ IV kwartału roku budżetowego co do umów, zawartych przed wejściem w życie proponowanej zmiany), spowoduje perturbacje z realizacją zleconych już organizacjom (PESom) zadań, czy też nieadekwatność zaproponowanych w ofertach kosztorysów (o ile konkursów jeszcze nie rozstrzygnięto), co skutkować będzie wycofywaniem ofert i odstępowaniem od realizacji zawartych umów,
10. pragniemy podkreślić, że już trzy lata temu gdański samorząd, na wniosek Gdańskiej Rady Działalności Pożytku Publicznego, wprowadził w warunkach szczegółowych do konkursów ofert dla organizacji pozarządowych wymóg stosowania minimalnej stawki godzinowej, określonej jako odpowiednia część rocznego wynagrodzenia za pracę (np. w roku 2016 – osoba zatrudniona na etacie ma do wykonania 2016 godzin pracy, minimalne wynagrodzenie miesięczne wynosi 1850,00 PLN, zatem minimalne roczne: 22200,00 PLN, wynagrodzenie roczne podzielone przez 2016 godzin daje stawkę godzinową: 11,012 PLN) – minimum to ma zastosowanie do takich umów, gdzie zlecane zadania łączą się z wypracowaniem odpowiedniej liczby godzin danych świadczeń (np. usług opiekuńczych, usług asystenckich), zaś wynagrodzenie za wykonanie zlecenia, zależy od liczby wykonanych godzin danej

kategorii usług; przy zawieraniu umów – zleceń i umów o świadczenie usług w takich zadaniach, stosowanie stawek godzinowych jest uzasadnione, choć sama minimalna stawka powinna wynikać wprost z przeliczenia wartości godziny pracy w umowie o pracę z minimalnym wynagrodzeniem, by nie zadziało się tak, jak wskazaliśmy w punkcie 5 (wyższe wynagrodzenie dla wykonawcy zlecenia niż dla pracownika etatowego przy tym samym czasie wykonywania obowiązków).

Mając na uwadze powyższe argumenty wnosimy o zachowanie możliwości rozliczania umów zleceń i umów o świadczenie usług przez podmioty ekonomii społecznej (PESy) i zleceniobiorców takich podmiotów, jak i realizowane przez osoby niepełnosprawne (w tym także w ramach prowadzonej działalności gospodarczej) nie według proponowanej zasady obligatoryjnych stawek godzinowych, z obowiązkową rejestracją czasu wykonywania zlecenia, ale tak jak dotychczas – według innych jednostek/ oczekiwanych efektów zlecenia. Wnosimy także o powiązanie stawki godzinowej ze stawką wynikającą z przeliczenia minimalnego pełnoetatowego wynagrodzenia z tytułu umowy o pracę (wg obliczenia opisanego w punkcie 10).

Takie rozwiązania pozwolą na zachowanie równowagi w konkurovaniu podmiotów ekonomii społecznej oraz aktywnych zawodowo osób niepełnosprawnych z podmiotami, dla których podstawowym wyznacznikiem efektu działania jest wypracowywany zysk oraz nie wpłyną na zwiększenie się atrakcyjności umów cywilnoprawnych wobec umów o pracę.

Niniejsze stanowisko uzgodniły i przyjęły:

Gdańska Rada Działalności Pożytku Publicznego

Gdańska Społeczna Rada ds. Osób Niepełnosprawnych

Pełnomocnik Prezydenta Miasta Gdańska ds. Osób Niepełnosprawnych