

<p><b>Nazwa projektu</b></p> <p>Projekt ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw</p> <p><b>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące</b></p> <p>Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p><b>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu</b></p> <p>Pan Stanisław Szwed – Sekretarz Stanu w MRPiPS</p> <p><b>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu</b></p> <p>Aneta Przybysz tel. 661-15-27, e-mail: <a href="mailto:Aneta.Prybysz@mpips.gov.pl">Aneta.Prybysz@mpips.gov.pl</a></p>	<p><b>Data sporządzenia</b></p> <p>27 kwietnia 2016 r.</p> <p><b>Źródło:</b></p> <p>Exposé Prezesa Rady Ministrów</p> <p><b>Nr w wykazie prac UA11</b></p>
---	--

## OCENA SKUTKÓW REGULACJI

### 1) Jaki problem jest rozwiązywany?

- 1) W praktyce dochodzi do sytuacji, w których osoba wykonująca pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej ma ustaloną stawkę godzinową 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. Projekt ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz o zmianie niektórych innych ustaw ma przede wszystkim na celu uzyskanie pozytywnej zmiany na rynku pracy poprzez przeciwdziałanie nadużywaniu umów cywilnoprawnych oraz wprowadzenie ochrony osób otrzymujących wynagrodzenie na najniższym poziomie.
- 2) Nieuzasadnione jest również utrzymywanie możliwości ustalania wynagrodzenia pracownika w pierwszym roku jego pracy na poziomie 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę; takie rozwiązanie jest oceniane jako dyskryminująca młode osoby na rynku pracy.
- 3) Obecny stan prawny wskazujący, że dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej jest uwzględniany przy obliczaniu minimalnego wynagrodzenia za pracę, prowadzi do mniej korzystnego traktowania osób najniżej wynagradzanych w porównaniu do osób, które otrzymują wyższe wynagrodzenie (ponad obowiązującą w danym roku wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę). 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. Obecna ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę nie reguluje kwestii sposobu zaokrąglania kwot wynikających z obliczeń stosowanych przy ustalaniu minimalnego wynagrodzenia za pracę; w dotychczasowej praktyce wystąpiły przypadki kwestionowania obliczonej wysokości minimalnego wynagrodzenia przez partnerów społecznych.
- 4) Z uwagi na wątpliwości dotyczące obliczania wskaźnika weryfikacyjnego, stosowanego przy ustalaniu wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, doprecyzowania wymaga również przepis dotyczący parametru, w oparciu o który wielkość ta jest ustalana, tj. prognozowanego na rok poprzedni wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem.

### 2) Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

- 1) Wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej za pracę wykonywaną w ramach umowy zlecenia oraz umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu (art. 735 i 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 – z wyłączeniem określonych umów wskazanych w projekcie, m.in. tych, w których o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi, a przysługujące mu wynagrodzenie jest ustalane wyłącznie według zasad obowiązujących w systemie prowizyjnym.
- 2) nałożenie na Państwową Inspekcję Pracy zadań w zakresie kontroli przestrzegania obowiązku zapewnienia

minimalnej stawki godzinowej ustalonej dla określonych w ustawie umów zlecenia oraz umów o świadczenie usług, a także określenie sankcji w przypadku naruszenia ww. obowiązku przez podmiot, na rzecz którego realizowane jest zlecenie lub świadczone są usługi;

- 3) rezygnacja z możliwości różnicowania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę według stażu (tj. możliwości ustalania wynagrodzenia pracowników w okresie ich pierwszego roku pracy na poziomie 80% minimalnego wynagrodzenia);
- 4) poszerzenie katalogu składników wynagrodzenia nie podlegających uwzględnieniu przy obliczaniu wynagrodzenia pracownika, którego wysokość jest następnie porównywana z obowiązującą wysokością minimalnego wynagrodzenia za pracę, poprzez wskazanie, że przy obliczaniu minimalnego wynagrodzenia nie uwzględnia się dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej;
- 5) doprecyzowanie sposobu obliczania wysokości minimalnego wynagrodzenia w zakresie stosowanych zaokrągleń oraz wskaźnika weryfikacyjnego.

### 3) Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Projektowana ustawa podlega obowiązkowi notyfikacji, o której mowa w art. 15 ust. 7 dyrektywy 2006/123/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 12 grudnia 2006 r. dotyczącej usług na rynku wewnętrznym.

### 4) Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Podmioty gospodarki narodowej	<b>180 938</b> podmiotów z przewidywaną liczbą pracujących powyżej 9 osób.  <b>1 826 302</b> mikroprzedsiębiorstw, tj. podmiotów o liczbie pracujących do 9 osób, w tym: <b>537 014</b> mikropodmiotów o liczbie pracujących powyżej 1 osoby dla której jest to główne miejsce pracy	Liczba podmiotów gospodarki narodowej o liczbie pracujących powyżej 9 osób na podstawie rejestru REGON, według danych na dzień 29.02.2016 r.  Na podstawie danych GUS zawartych w publikacji: <i>Działalność przedsiębiorstw o liczbie pracujących do 9 osób w 2014 r.</i>	Prawdopodobne zwiększenie kosztów zatrudnienia wynikające z braku możliwości wynagradzania pracowników na poziomie 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz ze zmiany sposobu współpracy w części przypadków (zatrudnienie na umowę o pracę zamiast współpracy na podstawie umowy o świadczenie usług lub umowy zlecenia lub podniesienie stawki godzinowej do poziomu 12 zł).
Osoby aktywne zawodowo:	<b>17,4 mln osób</b>	GUS, dane za 2014 r. na podstawie BAEL	Zmiana warunków współpracy w przypadku niektórych umów zlecenia lub umów o świadczenie usług, w przypadku konieczności podwyższenia wynagrodzenia do poziomu co najmniej 12 zł za godzinę wykonanej pracy, a także w związku z obowiązkiem potwierdzania przez strony liczby przepracowanych godzin.
Państwowa Inspekcja Pracy	-	-	Ustawa rozszerza katalog podmiotów podlegających kontroli PIP, regulacje mogą również przełożyć się na zwiększenie liczby kierowanych do PIP skarg co będzie oznaczać konieczność przeprowadzania dodatkowych czynności kontrolnych bądź wyjaśniających.

Osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy w okresie pierwszego roku pracy pobierające wynagrodzenie minimalne	<b>34,1 tys.</b>	Szacunki MRPiPS na podstawie danych BAEL i GUS za 2014 r.	Zwiększenie dochodów netto osób, które w pierwszym roku pracy będą otrzymywały 100% kwoty minimalnego wynagrodzenia zamiast 80%, możliwe trudności z podjęciem pracy części osób o niskich kwalifikacjach rozpoczynających aktywność zawodową.  Część spośród tych osób, ze względu na zmianę regulacji może mieć trudności w utrzymaniu zatrudnienia.
Podmioty realizujące zamówienia w trybie ustawy - Prawo zamówień publicznych oraz poza nim	<b>brak danych</b>	brak danych	Możliwy wpływ na wysokość kosztów wykonania zamówienia realizowanego na podstawie umowy zawartej w wyniku postępowania o udzielenie zamówienia publicznego wszczętego przed dniem 1 września 2016 r. lub umowy realizowanej poza procedurą zamówień publicznych zawartej przed dniem 1 września 2016 r. i trwającej po tym dniu.

#### **5) Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji**

Projekt ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw stanowi zmienioną wersję projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Projekt, w poprzedniej wersji, był przedmiotem opiniowania i konsultacji publicznych. W dniu 19 stycznia br. został skierowany do opinii następującym partnerom społecznym:

1) na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881) do:

- a) Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych,
- b) Forum Związków Zawodowych,
- c) NSZZ „Solidarność”,

2) na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2015 r. poz. 2029) do:

- a) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej,
- b) Konfederacji „Lewiatan”,
- c) Związku Rzemiosła Polskiego,
- d) Business Centre Club – Związku Pracodawców.

Projekt został skierowany również do zaopiniowania przez Radę Dialogu Społecznego na podstawie art. 5 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2015 r. poz. 1240) oraz Komisję Wspólną Rządu i Samorządu Terytorialnego na podstawie art. 3 pkt 5 ustawy z dnia 6 maja 2005 r. o Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu oraz o przedstawicielach Rzeczypospolitej Polskiej w Komitecie Regionów Unii Europejskiej (Dz.U. Nr 90, poz.759).

Ponadto, projekt został poddany konsultacjom publicznym, w szczególności przesłany do: Stowarzyszenia Prawa Pracy, Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami, Naczelnej Rady Zrzeszeń Handlu i Usług, Krajowej Izby Gospodarczej, Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia, Polskiego Forum HR, Polskiej Izby Handlu, Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce, Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości, Mazowieckiej Izby Rzemiosła i Przedsiębiorczości, Polskiej Fundacji Społeczeństwa Przedsiębiorczego, Polskiego Instytutu Myśli Gospodarczej, Stowarzyszenia Inicjatyw Społeczno – Ekonomicznych, Centrum Analiz Społeczno – Ekonomicznych, Warszawskiego Instytutu Studiów Ekonomicznych, Fundacji Rozwoju Ekonomii Społecznej, NSZZ Rolników Indywidualnych „Solidarność”, Krajowego Związku Zawodowego Rolników, Kółek i Organizacji Rolniczych, OPZZ Rolników i Organizacji Rolniczych, Związku Zawodowego Centrum Narodowe Młodych Rolników, Federacji Związków Pracodawców – Dzierżawców i Właścicieli Rolnych, Związku Zawodowego Pracowników Rolnictwa w RP, Związku Zawodowego Rolnictwa „SAMOOBRONA”, Związku Sadowników RP, Krajowej Rady Izb Rolniczych, Krajowej Rady Spółdzielczej, Centrum Przewodnictwa

Tatrzańskiego, Federacji Stowarzyszeń Przewodnickich, Izby Turystyki RP, Polskiej Federacji Pilotażu i Przewodnictwa, Polskiej Izby Turystyki, Polskiej Izby Turystyki Młodzieżowej, Polskiego Związku Organizatorów Turystyki, Polskiego Stowarzyszenia Pilotów Wycieczek Zagranicznych w Warszawie, Polskiego Towarzystwa Turystyczno-Krajoznawczego, Ogólnopolskiego Konwentu Agencji Pracy, Polskiej Izby Ochrony, Polskiego Stowarzyszenie Pracowników Ochrony, Fundacji Rozwoju Rynku Finansowego, Fundacji Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego, Fundacji Kaleckiego, Związku Przedsiębiorców i Pracodawców, Stowarzyszenia Inspektorów Pracy RP, Fundacji Małych i Średnich Przedsiębiorstw, Stowarzyszenie na Rzecz Niepełnosprawnych SPES, Stowarzyszenie na Rzecz Chorych Długotrwale Unieruchomionych "Niebieski Parasol".

W wyniku analizy nadesłanych uwag i opinii została opracowana nowa wersja projektu zawierająca zasadnicze zmiany m.in. dotyczące zakresu umów objętych regulacją, czynności ewidencyjnych, zasad stosowania projektowanych rozwiązań w odniesieniu do umów zawartych przed dniem wejścia w życie ustawy i obowiązujących w tym dniu, uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy.

Projekt ustawy został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, stosownie do wymogów art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414, z późn. zm.) oraz zgodnie z § 52 uchwały Nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. Regulamin pracy Rady Ministrów (M. P. z 2013 r. poz. 979) projekt został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie rządowy Proces Legislacyjny.

W dniu 18 marca br. projekt został ponownie skierowany do opinii ww. podmiotów. Z uwagi na ważny interes publiczny, polegający na konieczności niezwłocznego wprowadzenia rozwiązań mających na celu przeciwdziałanie nadużywaniu umów cywilnoprawnych oraz wprowadzenie ochrony osób otrzymujących wynagrodzenie na najniższym poziomie – przewidziano zastosowanie skróconego terminu przeprowadzenia opiniowania i konsultacji, tj. 21 dni.

## 6) Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z 2016 r.)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]										
	0 2016	1 2017	2 2018	3 2019	4 2020	5 2021	6 2022	7 2023	8 2024	9 2025	Łącznie (0-9)
<b>Dochody ogółem</b>	0	36,8	38,6	40,4	42,4	44,4	46,5	48,7	51,0	53,3	402,1
budżet państwa	0	-24,7	-25,6	-26,5	-27,4	-28,4	-29,4	-30,4	-31,5	-32,6	-256,3
ZUS	0	50,3	52,3	54,4	56,6	58,9	61,3	63,8	66,4	69,0	532,9
NFZ	0	12,2	12,7	13,2	13,8	14,3	14,9	15,5	16,2	16,8	129,7
Fundusz Pracy	0	3,9	4,0	4,2	4,3	4,5	4,7	4,9	5,1	5,3	40,9
Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	0	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	1,7
JST	0	-5,0	-5,0	-5,1	-5,1	-5,2	-5,2	-5,3	5,4	5,4	-46,7
<b>Wydatki ogółem</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ZUS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NFZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fundusz Pracy	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Saldo ogółem</b>	0	36,8	38,6	40,4	42,4	44,4	46,5	48,7	51,0	53,3	402,1
budżet państwa	0	-24,7	-25,6	-26,5	-27,4	-28,4	-29,4	-30,4	-31,5	-32,6	-256,3
ZUS	0	50,3	52,3	54,4	56,6	58,9	61,3	63,8	66,4	69,0	532,9
NFZ	0	12,2	12,7	13,2	13,8	14,3	14,9	15,5	16,2	16,8	129,7

Fundusz Pracy	0	3,9	4,0	4,2	4,3	4,5	4,7	4,9	5,1	5,3	40,9
Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	0	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	1,7
JST	0	-5,0	-5,0	-5,1	-5,1	-5,2	-5,2	-5,3	5,4	5,4	-46,7

Źródła finansowania:	<p>1) Koszty rozwiązań wynikających z projektowanej ustawy powinny zostać sfinansowane w ramach środków zaplanowanych w ustawie budżetowej na dany rok w budżetach poszczególnych dysponentów, a w konsekwencji projektowane przepisy nie powinny stanowić podstawy do ubiegania się o dodatkowe środki na ten cel.</p> <p>2) Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 149, z późn. zm.) przewiduje szereg świadczeń finansowanych z Funduszu Pracy, których wysokość uwarunkowana jest wysokością minimalnego wynagrodzenia za pracę. Podwyższenie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę nie będzie miało wpływu na wysokość wydatków z Funduszu Pracy. Kwoty środków Funduszu Pracy, jakie mogą być wydatkowane w roku budżetowym na realizację programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej oraz innych fakultatywnych zadań – zgodnie z art. 109 ust. 2 powołanej wyżej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – są ustalane przez ministra właściwego do spraw pracy według algorytmu, w postaci limitów. W wyniku podwyższenia wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, w ramach ustalonych limitów środków Funduszu Pracy zmniejszeniu może ulec liczba beneficjentów świadczeń, których wysokość uwarunkowana jest wysokością minimalnego wynagrodzenia za pracę bądź też skróceniu może ulec okres realizacji działań aktywizacyjnych.</p>
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	<p>1) Ponieważ część zapisów ustawy wchodzi w życie w 2016 r. (zmiany o charakterze dostosowawczym wynikające z wprowadzenia minimalnej stawki godzinowej dla określonych umów, obowiązek ogłoszenia, do dnia 30 września 2016 r., wysokości minimalnej stawki godzinowej obowiązującej w 2017 r., przepisy dotyczące możliwości negocjowania umów zawartych w wyniku postępowania o udzielenie zamówienia publicznego wszczętego przed dniem 1 września 2016 r. oraz umów realizowanych w innym trybie, zawartych przed dniem 1 września 2016 r. - przyjęto rok 2016 za rok zerowy.</p> <p>2) Według badania BAEL liczba osób pracujących o stażu krótszym niż 1 rok, wyniosła 267 tys. w 2014 r. Zakładając, że odsetek osób otrzymujących wynagrodzenie minimalne w tej grupie wynosił tyle samo, ile wśród ogółu pracujących, czyli 13%, wynagrodzenie minimalne mogło otrzymywać ok. 34,1 tys. osób. Założono również, że liczba takich osób nie zmieni się w okresie kolejnych 10 lat.</p> <p>3) Obliczone szacunkowe kwoty dochodów wynikają z różnicy między wysokością podatków i składek odprowadzanych w przypadku wypłacania 100% wynagrodzenia minimalnego oraz w przypadku 80% wynagrodzenia minimalnego, dla oszacowanej liczby pracowników otrzymujących obniżone wynagrodzenie minimalne. Podane w tabeli kwoty nie uwzględniają wpływu wprowadzenia minimalnej stawki godzinowej za pracę wykonywaną w ramach umowy zlecenia oraz umów o świadczenie usług, ponieważ skutki te nie są możliwe do oszacowania (p. punkty 7 i 8), oraz skutków finansowych zmiany polegającej na wyłączeniu dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ponieważ wpływ ten szacowany jest na marginalny (p. punkt 9).</p> <p>4) Zakładając, że odsetek rezygnacji z zatrudniania pracownika będzie niewielki, zmiany wejdą w życie od stycznia 2017 r., a kwota wynagrodzenia minimalnego w stosunku do obowiązującej w 2016 r. będzie wzrastać co roku zgodnie z prognozą Ministerstwa Finansów dotyczącą dynamiki realnych wynagrodzeń brutto w gospodarce narodowej, szacunkowe</p>

skutki finansowe regulacji dla sektora finansów publicznych to wzrost dochodów o 36,8 mln zł w 2017 r. i odpowiednio więcej w kolejnych latach.

- 5) Wraz ze wzrostem płac, zwiększą się składki na ubezpieczenie społeczne (ZUS), NFZ, Fundusz Pracy, FGŚP oraz wpływy z podatku dochodowego od osób fizycznych (PIT). W przypadku dochodów z podatku dochodowego wzięto pod uwagę, że 51% wpływów z tytułu tego podatku zasila budżety jednostek samorządu terytorialnego, natomiast pozostałe 49% trafia do budżetu państwa.
- 6) Zwiększenie całkowitych kosztów pracy z tytułu konieczności wypłacania wynagrodzenia minimalnego w pełnej wysokości, a nie obniżonej, obciąży stronę rozchodową przedsiębiorstw. W efekcie oznaczać to będzie obniżenie podstawy opodatkowania, co przyczyni się do spadku wpływów budżetowych z podatku dochodowego. W związku z brakiem danych dotyczących rozkładu zatrudnienia osób pracujących za sub-minimum w zależności od typu podmiotu zatrudniającego (osoba fizyczna czy prawna, sektor publiczny czy prywatny), przyjęto, że koszty wpłyną w całości na bilans osób prawnych rozliczających dochody na podstawie CIT. Zgodnie z ustawą z dnia 13 listopada 2003 r. o dochodach jednostek samorządu terytorialnego, 23% niezrealizowanych wpływów z tego podatku spowoduje obniżenie dochodów samorządów, natomiast pozostałe 77% obciąży budżet państwa. Szacunkowy spadek dochodów z CIT wynikający z obniżenia podstawy opodatkowania, to 36,1 mln zł w roku 2017 r. oraz więcej w latach kolejnych, adekwatnie do wzrostu ponoszonych przez przedsiębiorców całkowitych kosztów pracy.
- 7) Skutki finansowe wprowadzenia stawki godzinowej w przypadku umów o świadczenie usług i umów zlecenia nie są możliwe do wiarygodnego oszacowania, ponieważ nie są dostępne pełne dane liczbowe o pracujących na podstawie tych umów oraz w szczególności - ich wynagrodzeniach. Nie są także dostępne dane statystyczne dotyczące liczby osób wykonujących pracę na podstawie umów zlecenia lub umów o świadczenie usług, w ramach których określony jest czas pracy zleceniobiorcy / usługodawcy. Ponieważ zmiany odnośnie minimalnej stawki godzinowej dotyczą zarówno umów w przypadkach, gdy zleceniobiorca lub osoba świadcząca usługi osiąga przychody wyłącznie z jednego źródła, jak i takich, gdy umowa zlecenia lub umowa o świadczenie usług jest podpisywana przez osoby pracujące także na podstawie umowy o pracę - zmiany w tym zakresie mogą potencjalnie dotyczyć wszystkich osób aktywnych zawodowo.
- 8) Skutki finansowe wprowadzenia stawki godzinowej nie są możliwe do oszacowania także w związku z charakterem umów cywilnoprawnych, które odznaczają się dużą elastycznością relacji między ich stronami, m.in. brakiem obowiązku określenia pory i liczby godzin wykonywania pracy, a także miejsca jej wykonywania.
- 9) Skutki finansowe wyłączenia dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę są trudne do oszacowania, ponieważ nie są dostępne dane o liczbie godzin pracy w porze nocnej, za które wynagrodzenie wliczane jest do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Na podstawie danych BAEL można oszacować, że w porze nocnej pracuje 2,7% ogółu pracujących. Przy założeniu, że 5% pracujących w porze nocnej otrzymuje za pracę w nocy wynagrodzenie, które wliczane jest do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, można oszacować, że zmiana dotyczyć będzie ok. 0,13% ogółu zatrudnionych. Skutkiem zwiększenia wynagrodzeń tych osób o 20% dodatek za każdą godzinę pracy w porze nocnej z punktu widzenia finansów publicznych będzie wzrost wpływów ze składek na ubezpieczenia zdrowotne i społeczne oraz podatku PIT płaconych przez pracowników, a zarazem spadek wpływów z podatków płaconych przez pracodawców, jednak kwoty te nie będą znaczące.
- 10) Przy obecnej skali świadczenia pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, wejście w życie projektu ustawy spowoduje znaczący wzrost liczby dodatkowych czynności kontrolnych bądź wyjaśniających w postępowaniu wykroczeniowym. W wyniku

wprowadzonej regulacji poszerzeniu ulegnie krąg podmiotów podlegających kontroli PIP; będzie to skutkowało koniecznością przeszkolenia obecnie zatrudnionych pracowników w zakresie nowych regulacji prawnych, jak również metodyki prowadzenia kontroli w tych sprawach. Nałożenie nowych obowiązków, bez zmiany zakresu dotychczasowych zadań PIP wymagałoby zatrudnienia nie mniej niż 59 inspektorów pracy (po 1 w każdym okręgowym inspektoracie pracy i oddziale). Szacunkowy roczny koszt związany z zatrudnieniem nowego pracownika przypadający na 1 etat wyniósłby ok. 127 200 zł, co oznacza łącznie ponad 7 mln zł.

**7) Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe**

		Skutki						
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2 2017	3 2018	5 2020	10 2025	Łącznie (0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z 2016 r.)	Przedsiębiorstwa – osoby prawne odprowadzające podatek dochodowy CIT	-	0	-154	-160	-174	-212	-1634
	Rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	-	0	117	122	131	158	1232
W ujęciu niepieniężnym	Przedsiębiorstwa	Rezygnacja z sub-minimum na poziomie 80% wynagrodzenia minimalnego za pracę oraz wyłączenie dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę oznaczać będzie dla niektórych pracodawców wzrost całkowitych kosztów pracy z tytułu zatrudnienia osób. W niektórych przedsiębiorstwach nowe regulacje oznaczać będą również konieczność zmiany struktury zatrudnienia.						
	Rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	<p>Podniesienie wynagrodzenia minimalnego najbardziej wpływa na sytuację osób nisko zarabiających, których wynagrodzenie ulega zmianie wraz z podniesieniem minimum ustawowego. Wzrost płacy minimalnej wpłynie pozytywnie na sytuację dochodową pracowników (co zostało uwzględnione w skutkach w ujęciu pieniężnym), jednak może także zwiększyć ryzyko utraty pracy. To, który z efektów będzie przeważał zależy od wielu czynników: dostosowanie zmian w poziomie tego wynagrodzenia do sytuacji przedsiębiorstw, sytuacja makroekonomiczna kraju, elastyczność rynku pracy, stopień ochrony pracowników przed zwolnieniami itp. Biorąc pod uwagę dobrą sytuację na rynku pracy oraz pozytywne prognozy (zarówno krajowe jak i międzynarodowe), oraz wyższy poziom kwalifikacji kolejnych roczników wchodzących na rynek pracy (większy odsetek osób z wykształceniem wyższym, znajomością języków obcych, etc.) w porównaniu do sytuacji w przeszłości, potencjalne negatywne efekty wprowadzenia rozwiązań nie powinny być znaczące. Przeciwnie jednak, rodziny i gospodarstwa domowe, w których będą osoby otrzymujące wynagrodzenie minimalne w pełnej wysokości zamiast w wysokości 80%, będą miały większe dochody.</p> <p>Większe dochody będą uzyskiwały również gospodarstwa domowe, w których są osoby pracujące w porze nocnej otrzymujące dotychczas wynagrodzenie minimalne bez dodatku za pracę w porze nocnej. Wskutek wprowadzonych zmian osoby te będą otrzymywać wynagrodzenie minimalne powiększone o ten dodatek.</p>						
Dodatkowe informacje, w tym		1) Powyższe kwoty wynikają jedynie ze zmiany regulacji dotyczących wynagrodzenia minimalnego w postaci rezygnacji z możliwości ustalania wynagrodzenia pracownika w						

wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	<p>pierwszym roku jego pracy na poziomie 80% minimalnego wynagrodzenia. Nie odnoszą się natomiast do ewentualnego wpływu wprowadzenia minimalnej stawki godzinowej.</p> <p>2) Skutki dla przedsiębiorstw obliczono jako różnicę w całkowitych kosztach pracy, która wynikać będzie z likwidacji sub-minimum oraz nieodprowadzonego podatku CIT od dochodów, które pomniejszone będą w związku z ponoszeniem wyższych kosztów pracy.</p> <p>3) Wzrost dochodów rodzin, obywateli oraz gospodarstw domowych obliczono jako różnicę w dochodach netto uzyskiwanych przez ok. 34,1 tys. osób, które, będą otrzymywać w wyniku zmian regulacji wyższe wynagrodzenie minimalne.</p> <p>4) Dla kolejnych lat przyjęto założenie, że poziom minimalnego wynagrodzenia będzie zwiększać się o prognozowaną przez Ministerstwo Finansów dynamikę realnych wynagrodzeń brutto w gospodarce narodowej.</p>
--	--

### 8) Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

X nie dotyczy	
Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności)	<input checked="" type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy
<input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:	<input checked="" type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.	<input checked="" type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy

Komentarz: W przypadku wprowadzenia stawki godzinowej dla umów zlecenia lub umów o świadczenie usług, o których mowa w ustawie, w niektórych przypadkach nastąpi zwiększenie obciążeń regulacyjnych w postaci konieczności dokonywania czynności związanych z potwierdzaniem liczby godzin wykonania zlecenia lub usługi oraz przechowania związanej z tym dokumentacji. Strony mogą swobodnie zdecydować o sposobie potwierdzanie liczby godzin pracy, dlatego też nie musi się to wiązać z dodatkowymi obciążeniami.

### 9) Wpływ na rynek pracy

- 1) Z uwagi na brak analiz dotyczących funkcjonowania dotychczasowych rozwiązań w zakresie korzystania z możliwości stosowania obniżonej stawki minimalnego wynagrodzenia, brak jest możliwości dokonania oceny projektowanej regulacji w zakresie rezygnacji z możliwości stosowania tzw. sub-minimum. W wyniku podwyższenia wynagrodzenia minimalnego osób w pierwszym roku pracy, część z osób wchodzących na rynek pracy może doświadczyć trudności ze znalezieniem zatrudnienia.
- 2) Jednak należy mieć na uwadze, że na zatrudnienie wpływa szereg czynników, nie tylko poziom wynagrodzenia minimalnego. W szczególności, działania podejmowane przez Rząd RP w celu zwiększenia zatrudnienia osób młodych (np. refundacja wynagrodzeń) będą przyczyniać się do zmniejszenia negatywnych efektów. Wzrost płacy minimalnej oznaczać będzie także wzrost siły nabywczej gospodarstw domowych co może pozytywnie wpłynąć na popyt na pracę.
- 3) To, który z efektów będzie przeważał zależy od wielu czynników: sytuacja makroekonomicznej kraju, elastyczność rynku pracy, stopnia ochrony pracowników przed zwolnieniami itp. Nie ma badań, które w jednoznaczny sposób przedstawiłyby dokładny wpływ zmiany poziomu płacy minimalnej na rynek pracy. Jednakże istnieją przesłanki, że zbyt gwałtowne – niedostosowane m.in. do tempa wzrostu gospodarczego – podniesienie minimalnego wynagrodzenia, może niekorzystnie oddziaływać na gospodarkę przyczyniając się do powstania ryzyka wystąpienia inflacji, spadku zatrudnienia lub wzrostu bezrobocia, w szczególności wśród osób wykonujących pracę o niskiej produktywności. Obecna sytuacja ekonomiczna Polski pozwala na zrównoważone podniesienie płacy minimalnej, współmierne do dynamiki wzrostu gospodarczego i spadku bezrobocia. Dlatego przyjęto, że proponowany poziom minimalnego wynagrodzenia wynikający z likwidacji sub-minimum nie powinien mieć negatywnego przełożenia na rynek pracy. Co więcej, może zachęcić obywateli do podejmowania zatrudnienia.



4) Wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej za pracę wykonywaną w ramach umów zlecenia i umów o świadczenie usług może spowodować zmniejszenie liczby osób, które wykonują pracę na podstawie takich umów, natomiast wzrost liczby osób pracujących na podstawie umowy o pracę, aczkolwiek nie można wykluczyć również niewielkiego wzrostu rozmiarów szarej strefy. Także obecnie zdarzają się przypadki, gdy umowa (umowa o pracę, umowa zlecenia lub umowa o świadczenie usług) podpisywana jest tylko dla niewielkiego zakresu wykonywanej pracy, natomiast część rozliczenia dokonywana jest nieoficjalnie, proponowane zmiany nie zlikwidują łamania prawa w ten sposób.

#### 10) Wpływ na pozostałe obszary

środowisko naturalne  
 sytuacja i rozwój regionalny  
 inne:

demografia  
 mienie państwowe

informatyzacja  
 zdrowie

Omówienie wpływu

Nie dotyczy

#### 11) Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Przewidywany termin wejścia w życie przepisów ustawy – 1 stycznia 2017 r. r., z wyjątkiem przepisów dotyczących: zmian o charakterze dostosowawczym wynikających z wprowadzenia minimalnej stawki godzinowej dla określonych umów cywilnoprawnych (zmiana tytułu ustawy, definicja minimalnej stawki godzinowej, zmiany w niektórych innych ustawach, przepisu nakładającego na Prezesa Rady Ministrów obowiązek ogłoszenia, do dnia 30 września 2016 r., wysokości minimalnej stawki godzinowej obowiązującej w 2017 r. oraz przepisów dotyczących możliwości negocjowania umów zawartych przed dniem 1 września 2016 r. - które wejdą w życie z dniem 1 września 2016 r.

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

Nie dotyczy

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

Nie dotyczy.