



SEJM  
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ  
VIII kadencja

**Druk nr 2785**

Warszawa, 6 czerwca 2018 r.

Pan

Marek Kuchciński

Marszałek Sejmu

Rzeczypospolitej Polskiej

Na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. i na podstawie art. 32 ust. 2 regulaminu Sejmu niżej podpisani posłowie wnoszą projekt ustawy:

## **- o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.**

Do reprezentowania wnioskodawców w pracach nad projektem ustawy upoważniamy pana posła Macieja Masłowskiego.

(-) Piotr Apel; (-) Wojciech Bakun; (-) Barbara Chrobak; (-) Grzegorz Długi; (-) Marek Jakubiak; (-) Tomasz Jaskóła; (-) Bartosz Józwiak; (-) Norbert Kaczmarczyk; (-) Jerzy Kozłowski; (-) Jakub Kulesza; (-) Andrzej Maciejewski; (-) Maciej Masłowski; (-) Robert Mordak; (-) Błażej Parda; (-) Stefan Romecki; (-) Łukasz Rzepecki; (-) Tomasz Rzymkowski; (-) Jarosław Sachajko; (-) Paweł Skutecki; (-) Paweł Szramka; (-) Agnieszka Ścigaj; (-) Elżbieta Zielińska.

**USTAWA**

z dnia ..... 2017 r.

o zmianie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę

**Art. 1.** W ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. Dz. U. z 2017 r., poz. 847 z późn. zm.) w art. 8a ust. 6 otrzymuje brzmienie:

„6. W przypadku umów zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc, wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, a w wysokości przekraczającej tę wartość w terminach ustalonych między stronami.”.

**Art. 2.** Ustawa wchodzi w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia.

## UZASADNIENIE

### 1. Potrzeba i cel wydania aktu

W dniu 1 stycznia 2017 r. weszła w życie ustawa nowelizująca ustawę o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, która ma na celu ograniczenie liczby zawieranych umów cywilnoprawnych oraz zagwarantowanie osobom wykonującym pracę na tej podstawie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zmiana regulacji dotycząca wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, o której mowa w art. 8a pkt. 6 wskazanej ustawy jest konieczna ze względu na to, iż obecne regulacje prowadzą jedynie do nadmiernego sformalizowania i utrudnień zarówno po stronie zleceniodawcy jak i zleceniobiorcy. Ponadto zmiana jest konieczna z uwagi na fakt, iż obecny stan prawny przyczynia się do generowania zbędnych kosztów związanych z wypłatą wynagrodzeń.

### 2. Dotychczasowy stan prawny

Obecnie osoby zatrudnione na podstawie umowy cywilnoprawnej na czas dłuższy niż 1 miesiąc mają prawo otrzymywać wynagrodzenie w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej co najmniej raz w miesiącu. Regulacja ta ma na celu zapewnienie osobom wykonującym pracę na podstawie umowy zlecenia wypłatę wynagrodzenia co najmniej raz w miesiącu, co w pewien sposób potwierdza gwarancję otrzymania wynagrodzenia. Wskazany przepis w założeniu prawodawców miał zapewnić osobom wykonującym pracę na podstawie umowy zlecenia możliwość otrzymywania stałego wynagrodzenia.

### 3. Projektowany stan prawny

Projekt zmiany obecnie obowiązującej ustawy obejmuje doprecyzowanie art. 8a pkt. 6 poprzez umożliwienie wypłaty wynagrodzenia wyższego niż wynagrodzenie w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej w terminie ustalonym między stronami a nie minimum raz w miesiącu. Rozwiązanie takie przyczyniłoby się do usprawnienia procedury rozliczania i wypłaty wynagrodzenia. Osoby wykonujące pracę na podstawie umowy zlecenia a otrzymujące wynagrodzenie wyższe niż wynikające z wysokości minimalnej stawki godzinowej częstokroć traktują ją jako pracę dodatkową, a nie jako główne źródło dochodu, dlatego wypłata wynagrodzenia w takich przypadkach mogłaby następować w terminach ustalonych między stronami, a nie raz w miesiącu. Zmiana regulacji usprawniłaby system rozliczeń i wypłat wynagrodzeń. Dla przykładu, obecnie osoby

wykonujące pracę jako wykładowcy uczelni, prowadzący w ramach umowy zlecenia zajęcia w wymiarze 10 godzin miesięcznie muszą otrzymywać wynagrodzenie minimum raz w miesiącu, a korzystniejsza dla obu stron byłaby sytuacja, w której wynagrodzenie wypłacane byłoby np. raz na pół roku. Pozwoliłoby to uniknąć produkcji i gromadzenia dokumentów związanych z ewidencją czasu pracy i rozliczeniami wynagrodzeń, które zleceniodawca zobowiązany jest przechowywać przez okres 3 lat. Zmiana przepisu jest konieczna dla usprawnienia systemu rozliczania i ewidencjonowania wynagrodzeń za pracę. Wskazany przepis jest korzystny dla osób, które wykonują pracę na podstawie umowy zlecenia i dla których praca ta jest głównym źródłem dochodu. Regulacja ta zapewnia, iż wynagrodzenie za wykonaną pracę będą otrzymywać regularnie i w ustalonych z góry terminach. Przepis ten wymaga dopracowania ze względu na osoby, dla których korzystniejsze byłoby otrzymywanie wynagrodzenia w ustalonych terminach. Rozwiązanie takie jest też konieczne z uwagi na opłacanie składek ZUS, które w obecnym kształcie jest bardzo utrudnione.

#### 4. Różnice między obecnym a proponowanym stanem prawnym

Rozbieżności pomiędzy obecnym a proponowanym stanem prawnym polegają w głównej mierze na doprecyzowaniu wskazanego przepisu. Obecnie wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się co najmniej raz w miesiącu a projekt zakłada, iż wypłaty wynagrodzenia w wysokości przekraczającej tę wartość następuje w terminach ustalonych między stronami. Doprecyzowanie przepisu nie przyniosłoby żadnych negatywnych skutków dla osób otrzymujących wynagrodzenie w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, ponieważ w tym zakresie przepis pozostaje bez zmian. Osoby które otrzymują wynagrodzenie przekraczające wskazaną wartość otrzymywałyby wynagrodzenie w terminie ustalonym między stronami, co również nie wyklucza wypłaty wynagrodzenia co najmniej raz w miesiącu, a jedynie daje szansę na dogodne rozliczenie wynagrodzenia.

#### 5. Skutki wejścia w życie

Wejście w życie proponowanej zmiany przyczyniłoby się do usprawnienia systemu rozliczeń osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia a otrzymujących wynagrodzenie w wysokości przekraczającej wysokość minimalnej stawki godzinowej. Zmiana ta pozwoliłaby uniknąć sytuacji, w której zleceniodawca po wystawieniu nadmiernej ilości dokumentów zobowiązany jest również do przechowywania ich przez okres 3 lat, co generuje dodatkowe

koszty. Przyjęcie propozycji doprecyzowania art. 8 a pkt. 6 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę usprawniłoby procedurę wynagradzania, a także zmniejszyłyby koszty związane z wypłatą wynagrodzeń.

Projektowana ustawa nie rodzi skutków finansowych dla budżetu państwa oraz budżetów jednostek samorządu terytorialnego.

Proponowana nowelizacja przyniesie pozytywne skutki społeczne, gospodarcze i finansowe, przede wszystkim dla małych i średnich przedsiębiorców. Zaoszczędzone dzięki niej czas i środki przeznaczyć będą mogli na rozwijanie swojej działalności gospodarczej.

Projekt ustawy nie przewiduje wydania aktów wykonawczych.

Przedkładany projekt jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

BAS-WAPM-1747/18

Warszawa, 17 lipca 2018 r.

Pan  
Marek Kuchciński  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej

**Opinia w sprawie zgodności z prawem Unii Europejskiej poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (przedstawiciel wnioskodawców: poseł Maciej Masłowski)**

Na podstawie art. 34 ust. 9 uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 30 lipca 1992 roku – Regulamin Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej (Monitor Polski z 2012 r. poz. 32, ze zmianami) sporządza się następującą opinię:

**1. Przedmiot projektu ustawy**

Projekt zawiera propozycję zmiany art. 8a ust. 6 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2017 r. poz. 847 i z 2018 r. poz. 650). Projekt zakłada rozszerzenie dyspozycji obowiązującego przepisu, zgodnie z którym w przypadku umów zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc, wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się co najmniej raz w miesiącu. Zmiana polega na dodaniu do przepisu reguły, w myśl której w przypadku, gdy wysokość wynagrodzenia przekracza tę wartość, wypłata następuje w terminach ustalonych między stronami.

Proponowana ustawa ma wejść w życie po upływie 30 dni od dnia jej ogłoszenia w Dzienniku Ustaw.

**2. Stan prawa Unii Europejskiej w materii objętej projektem**

Prawo Unii Europejskiej nie obejmuje przedmiotu projektu ustawy.

**3. Analiza przepisów projektu pod kątem ustalonego stanu prawa Unii Europejskiej**

Przedmiot projektu ustawy nie jest objęty prawem Unii Europejskiej.

#### **4. Konkluzja**

Przedmiot poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę nie jest objęty prawem Unii Europejskiej.

Akceptował:  
Dyrektor Biura Analiz Sejmowych

  
Wojciech Arndt

BAS-WAPM-1748/18

Warszawa, 17 lipca 2018 r.

Pan  
Marek Kuchciński  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej

**Opinia w sprawie stwierdzenia – w trybie art. 95a ust. 3 regulaminu Sejmu  
– czy poselski projekt ustawy o zmianie ustawy o minimalnym  
wynagrodzeniu za pracę (przedstawiciel wnioskodawców: poseł Maciej  
Masłowski) jest projektem ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej**

Projekt zawiera propozycję zmiany art. 8a ust. 6 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2017 r. poz. 847 i z 2018 r. poz. 650). Projekt zakłada rozszerzenie dyspozycji obowiązującego przepisu, zgodnie z którym w przypadku umów zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc, wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się co najmniej raz w miesiącu. Zmiana polega na dodaniu do przepisu reguły, w myśl której w przypadku, gdy wysokość wynagrodzenia przekracza tę wartość, wypłata następuje w terminach ustalonych między stronami.

Projekt nie zawiera przepisów mających na celu wykonanie prawa UE.

Projekt ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę nie jest projektem ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej.

Akceptował:  
Dyrektor Biura Analiz Sejmowych

Wojciech Arndt

