

Sejm przyjął ustawę o godzinowej płacy minimalnej

8 lipca 2016

Prawo i Sprawiedliwość wywiązało się właśnie z jednej ze swoich najważniejszych obietnic wyborczych – ustanowiona została godzinowa stawka minimalna, obejmująca także osoby pracujące na umowach zlecenie.[S]

„Zależy nam niezwykle i było to zawarte w exposé pani premier, i w programie Prawa i Sprawiedliwości, by w Polsce pracownicy byli godnie wynagradzani. Mam nadzieję, że ta ustawa kończy czas patologii w wynagradzaniu polskiego pracownika” – powiedziała Elżbieta Rafalska, minister rodziny, pracy i polityki społecznej.[S]

Trzeba przyznać, że nowelizacja wprowadza prawdziwą rewolucję na rynku pracy. Godzinowa stawka minimalna, która do końca 2016 r. wynosić ma 12 zł brutto, jednak kwota ta ma być waloryzowana co roku (na rok 2017 zaplanowano podwyżkę o 1 zł), stanowi pierwszą regulację, dotyczącą wysokości wynagrodzeń rzeszy pracowników, zatrudnionych na umowach zlecenie bądź wypchniętych na fikcyjne samozatrudnienie. Co więcej, za nowelizacją idą także konkretne mechanizmy kontrolne – Państwowa Inspekcja Pracy będzie miała prawo do przeprowadzania kontroli bez uprzedzenia, o każdej porze dnia i nocy. W związku ze zniesieniem absurdałnego przepisu o “pierwszym dniu pracy”, pracodawcom znacznie trudniej będzie zatrudniać pracowników na czarno, zaś umowy będą podlegały szczegółowej kontroli. W przypadku wynagrodzeń niższych niż 12 zł za godzinę, PIP będzie mogła ukarać nieuczciwego przedsiębiorcę mandatem w wysokości od 1 tys. do nawet 30 tys. zł.[S]

Wprowadzenie godzinowej płacy minimalnej jednogłośnie poparł PiS, za była także Platforma Obywatelska. O odrzucenie całego

projektu wnioskowała .Nowoczesna, przeciw była także większość posłów klubu Kukiz'15. W sumie nowelizację poparło 380 posłów, 47 było przeciwko, a 14 wstrzymało się od głosu.[S]

Po zmianie prawa firmy szukają sposobów na omijanie minimum płacowego. Mogą wykorzystywać umowy o dzieło, kary umowne i opłaty za ułatwienia w świadczeniu pracy. O sprawie pisze „Gazeta Prawna”.[N0]

Najniższa stawka może jednak nie objąć wszystkich osób, które są zatrudnione na zleceniu lub umowie o świadczenie usług. Bo nowe przepisy da się obejść. Firmy, które chcą oszczędzać na wynagrodzeniach, już rozważają możliwe sposoby na omijanie prawa. Sposobem na obniżenie wynagrodzeń może być ponoszenie kosztów z tytułu udostępniania przez zleceniodawcę narzędzi do wykonywania pracy lub upowszechnienie zatrudnienia na umowach o dzieło. Wszystkie fortELE oparte są na jednej podstawie – w stosunkach cywilnoprawnych obowiązuje zasada swobody umów, więc strony tak mogą ukształtować ich treść, aby to oni, a nie ustawa, decydowali ostatecznie o wysokości wynagrodzenia. Nawet jeśli odbywa się to na granicy prawa. Przykłady? Sprzątaczką może otrzymać stawkę w wysokości ponad 12 zł za godzinę, ale będzie musiała wynająć od zleceniodawcy sprzęt umożliwiający jej pracę za np. 5 zł za godzinę.[N0]

Niestety przepisy nie zabraniają stosowania takich rozwiązań. W jednej umowie-zleceniu można ustalić wynagrodzenie danego zleceniobiorcy oraz zastrzec koszty, jakie ponosi on w związku z wykonywaniem obowiązków. Zleceniobiorców i samozatrudnionych nie obowiązują przepisy, które wskazują, że zapewnienie narzędzi do wykonywania pracy to obowiązek pracodawcy.[N0]

Jak pisze serwis, na podobnej zasadzie mogą być stosowane także kary umowne. Zleceniodawcy mają prawo do zawierania w umowach klauzul przewidujących, że naprawienie szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania niepieniężnego nastąpi poprzez zapłatę określonej sumy. Zatrudniający może więc domagać się określonej kwoty od

zleceniobiorcy, jeśli ten nienależycie wykona zadanie (polegające np. na sprzątaniu, pilnowaniu mienia), ale już pracownik nie ma takiego prawa, jeśli firma zwleka z zapłatą wynagrodzenia (bo jej świadczenie ma wyłącznie charakter pieniężny). Teoretycznie kara umowna może być przewidziana np. nawet za spóźnienie się zleceniobiorcy do pracy. W ramach „triku” firmy przewidują za pewne zachowania wysokie kary umowne i jednocześnie starają się porozumieć z zatrudnionymi, że zrekompensują im utracone sumy poprzez wypłaty nieformalne („pod stołem”). Te kwoty nie są oskładkowane ani opodatkowane, więc firma na tym oszczędza, a pracownik dostanie do ręki w praktyce tyle, ile zarabiał przed wprowadzeniem stawki godzinowej (lub nawet nieco więcej). Oczywiście zatrudniony może uznać, że jest w tej sytuacji wykorzystywany. W praktyce jednak dochodzenie swoich roszczeń w takich przypadkach nie będzie łatwe.[N0]

Znacznie mniej wyrafinowanym sposobem na obchodzenie stawki godzinowej jest upowszechnienie umów o dzieło. Nie będą one podlegać ustawowej stawce godzinowej. Oczywiście z wykorzystaniem takich umów wiąże się spore ryzyko – mają one służyć opracowaniu dzieła, np. utworu, obrazu, prezentacji, a nie wykonywaniu zwykłych obowiązków zawodowych. Zasadność ich stosowania mogą kwestionować PIP i ZUS, jednak nie zawsze zniechęca to pracodawców.[N0]

Autorstwo: JS [S], Nowy Obywatel [N0]

Źródła: Strajk.eu [S], NowyObywatel.pl [N0]

Kompilacja 2 wiadomości: WolneMedia.net