

Samorządowe prawo pracy

Jakie skutki dla samorządów mają zmiany w przepisach o wynagrodzeniach

1 stycznia 2017 r. weszły w życie zmiany w systemie wynagrodzeń. Dotyczą one wynagrodzeń miesięcznych i godzinowych. Wdrożenie nowych przepisów w praktyce może być dużym problemem dla pracodawców, w tym dla jednostek samorządu terytorialnego.



**MAŁGORZATA
BRZÓSKA**

radca prawny,
partner w kancelarii
BBP Legal

Nowe zasady wynagradzania wprowadziła od 1 stycznia 2017 r. ustawa z 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (dalej: nowelizacja). Warto jednak przypomnieć, że **strona samorządowa, w ramach prowadzonych konsultacji, sprzeciwiała się nowym przepisom**. Zdaniem samorządów nie wzięto pod uwagę kosztów, które będą musiały samodzielnie ponieść samorządy w związku z podwyżką. W ocenie samorządowców nie sposób określić skutków finansowych wdrożenia nowelizacji dla jednostek samorządu terytorialnego, co może wpłynąć na podniesienie kosztów usług publicznych.

W uzasadnieniu do rządowego projektu ustawy wskazano, że nowelizacja ma na celu uzyskanie pozytywnej zmiany na rynku pracy przez przeciwdziałanie nadużywaniu umów cywilnoprawnych oraz wprowadzenie ochrony osób otrzymujących wynagrodzenie na najniższym poziomie. Co więcej, nowelizacja ma ukrócić patologię polegającą na zawieraniu umów cywilnoprawnych, przy spełnianiu wszelkich warunków zawarcia umowy o pracę, tylko po to, by obniżyć koszty zatrudnienia. Zagwarantowanie minimalnego wynagrodzenia osobom świadczącym pracę/usługi na podstawie umów cywilnoprawnych (głównie umów-zleceń) jest kolejnym krokiem do uszczelnienia systemu prawa pracy i wyrównywania poziomów zarobków niezależnie od podstawy prawnej zatrudnienia.

Przed nowelizacją przepisy określały zasady ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę wyłącznie w odniesieniu do pracowników, czyli osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub

spółdzielczej umowy o pracę. Także w ramach dotychczasowego porządku prawnego możliwe było ustalanie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w stawce miesięcznej lub w stawce godzinowej poprzez ustalenie stawki godzinowej dla pracownika na podstawie wymiaru czasu pracy obowiązującego pracownika. Rozwiązanie to i gwarancje najniższego wynagrodzenia nie obejmowały pracowników zatrudnionych na podstawie innych niż umowa o pracę stosunków prawnych, a to z uwagi na nieobjęcie ich definicją legalną minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Stawka godzinowa

Od nowego roku, określona w przepisach gwarancja minimalnego wynagrodzenia wyznacza dolną granicę wynagrodzenia, jakie przysługuje pracownikowi zatrudnionemu w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy, niezależnie od posiadanych kwalifikacji, składników wynagrodzenia, jak i szczególnych właściwości i warunków pracy. Kluczowe zmiany nowelizacji dotyczą wprowadzenia w art. 1 po pkt 1 pkt 1a i 1b, które definiują „minimalną stawkę godzinową” oraz „przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi”. W świetle nowych przepisów **minimalna stawka godzinowa oznacza minimalną wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usługi, przysługującą przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi**.

Natomiast przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi rozumie się osobę fizyczną:

- 1) wykonującą działalność gospodarczą zarejestrowaną w Rzeczypospolitej Polskiej albo państwie niebędącym państwem członkowskim Unii Europejskiej lub państwem Europejskiego Obszaru Gospodarczego niezależnie



trudniącą pracowników lub niezawierającą umów ze zleceniobiorcami albo

2) niewykonującą działalności gospodarczej, która przyjmuje zlecenie lub świadczy usługi na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (dalej: k.c.) na rzecz przedsiębiorcy w rozumieniu przepisów ustawy z 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej albo na rzecz innej jednostki organizacyjnej, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności. Wprowadzenie nowych definicji legalnych prowadzi do znacznego zrównania sytuacji osób wykonujących pracę (świadczących usługi) na podstawie ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, jak i na podstawie przepisów k.c. Oznacza to, że przepisy nowelizacji stosuje się zarówno

Nowe przepisy o wynagrodzeniach stosuje się do osób fizycznych nieprowadzących działalności gospodarczej, jak również do osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą.

no do osób fizycznych nieprowadzących działalności gospodarczej, jak i do osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą. Na gruncie nowelizacji następuje zatem zrównanie sytuacji prawnej takich osób, a zmiany prawne nie ominą jednostek samorządu terytorialnego. Warto również nadmienić, że wysokość minimalnej stawki godzinowej będzie corocznie waloryzowana o wskaźnik wynikający z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonej na rok następny przez wysokość minimalnego wynagrodzenia obowiązującej w roku, w którym odbywają się negocjacje.

Kluczową zmianą jest wprowadzenie do ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (dalej: u.m.w.p.) nowych artykułów od 8a do 8f. Przewidują one wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług. Oznacza to, że wysokość wynagrodzenia powinna być ustalona w umowie tak, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej. W konsekwencji ustalony w samej umowie sposób wynagradzania – według

stawki godzinowej, dziennej, tygodniowej czy miesięcznej – będzie w praktyce bez znaczenia, bowiem chodzi o to, by każda godzina świadczenia usług była wynagradzana na poziomie nie niższym niż minimalna stawka godzinowa. Nowe rozwiązania wprowadzają także automatyzm prawny w sytuacji, w której wysokość wynagrodzenia ustalonego w umowie nie zapewnia przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi otrzymania za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług wynagrodzenia w wysokości co najmniej minimalnej stawki godzinowej. W takim przypadku zleceniobiorca ma roszczenie o wynagrodzenie w wysokości obliczonej z uwzględnieniem minimalnej stawki godzinowej. Co więcej, przyjmujący zlecenie nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej albo przenieść prawa do tego wynagrodzenia na inną osobę.

Termin i forma wypłaty wynagrodzenia

Dodatkowa gwarancja dotyczy formy wypłaty wynagrodzenia. Od 1 stycznia 2017 r. jedyną dopuszczalną formą wypłaty wynagrodzenia w części odpowiadającej godzinowej stawce minimalnej jest forma pieniężna. Nie wyklucza to możliwości wprowadzenia innej formy wynagrodzenia, np. w postaci rzeczowej, niemniej tylko w zakresie wysokości przewyższającej kwotę minimalną za każdą godzinę świadczenia usług. Nowelizacja nie dopuszcza także wypłaty wynagrodzenia w okresach dłuższych niż jeden miesiąc w sytuacji, w której umowa zawarta jest na czas dłuższy niż jeden miesiąc. W takim przypadku wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się co najmniej raz w miesiącu.

Wyliczanie godzin pracy

Kolejnym obligatoryjnym *novum* jest wprowadzenie w treści samej umowy sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia

lub świadczenia usług. Jest to *quasi*-lista obecności, gdyby przyrównywać to rozwiązanie do postanowień przepisów z zakresu prawa pracy. Należy jednak pamiętać o tym, że w przypadku, gdy strony w umowie nie określą sposobu potwierdzenia liczby godzin wykonania zlecenia, to zleceniobiorca przedkłada w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej informację o liczbie godzin wykonania zlecenia, w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia. Tym samym **to w interesie zleceniodawcy jest takie sformułowanie umowy, by zapewnić sobie kontrolę nad sposobem (a w konsekwencji liczbą) godzin świadczenia usług.**

W przypadku umowy zawartej w formie ustnej zleceniodawca, przed rozpoczęciem wykonania zlecenia lub świadczenia usług, potwierdza zleceniobiorcy, w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej, ustalenia co do sposobu potwierdzenia liczby godzin wykonania zlecenia lub usługi. W sytuacji braku takiego potwierdzenia podstawą ustalenia liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług będzie stosowna informacja przedłożona przez zleceniobiorcę w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej.

W sytuacji, w której kilka osób przyjmuje zlecenie wspólnie, minimalną gwarancją wynagrodzenia objęta jest każda z tych osób. W takim przypadku potwierdzanie liczby godzin wykonania zlecenia następuje odrębnie w stosunku do każdej z tych osób.

Zleceniodawcy muszą pamiętać także o **nowym obowiązku archiwizacyjnym** wprowadzonym nowelizacją. Mianowicie przedsiębiorcy albo inne jednostki organizacyjne, na rzecz których są wykonywane zlecenia, mają obowiązek przechowywać dokumenty określające sposób potwierdzenia liczby godzin wykonania zlecenia oraz dokumenty potwierdzające liczbę godzin wykonania zlecenia przez trzy lata od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne.

Wyłączenia ze stawki godzinowej

Spod stosowania minimalnej stawki godzinowej wyłączone są umowy, w których o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie, a przystępującemu wynagrodzenie jest uzależnione wyłącznie

od rezultatu wykonania zlecenia lub świadczenia usług, a samo wynagrodzenie ma charakter prowizyjny.

Przepisy przewidują także wyłączenia umów cywilnoprawnych zawieranych w zakresie umów:

- 1) dotyczących usług opiekuńczych i bytowych realizowanych poprzez prowadzenie rodzinnego domu pomocy na podstawie art. 52 ustawy z 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej,
- 2) o pełnienie funkcji rodziny zastępczej zawodowej, o utworzeniu rodziny zastępczej zawodowej lub rodzinnego domu dziecka, w przedmiocie prowadzenia rodzinnego domu dziecka, w przedmiocie pełnienia funkcji rodziny pomocowej, w przedmiocie pełnienia funkcji dyrektora placówki opiekuńczo-wychowawczej typu rodzinnego, w przedmiocie pełnienia funkcji wychowawcy wyznaczonego do pomocy w kierowaniu placówką opiekuńczo-wychowawczą typu rodzinnego, w przypadku gdy w tej placówce nie ma zatrudnionego dyrektora – jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż jedna doba,
- 3) dotyczących usług polegających na sprawowaniu opieki nad grupą osób lub osobami podczas wycieczek lub wycieczek – jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż jedna doba,
- 4) dotyczących usług opieki domowej nad osobą niepełnosprawną, przewlekle chorą lub w podeszłym wieku, gdy w związku z ich wykonywaniem osoba świadcząca usługi zamieszkuje wspólnie z podopiecznym w jego mieszkaniu lub domu, a ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone jednej osobie lub wspólnie zamieszkującej rodzinie nieprzerwanie przez okres dłuższy niż jedna doba, z wyjątkiem przypadku świadczenia usług we wszelkich placówkach świadczących całodobowe usługi dla osób niepełnosprawnych, przewlekle chorych lub w podeszłym wieku.

Wysokość stawki godzinowej

Wysokość minimalnego wynagrodzenia, a także wysokość minimalnej stawki godzinowej, podlegają ogłoszeniu w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów, w terminie do 15 września każdego roku. Jeżeli jednak Rada Dialogu Społecznego nie uzgodni w terminie wysokości minimalnego wynagrodzenia



w roku następnym oraz nie ustali wysokości minimalnej stawki godzinowej w roku następnym, Rada Ministrów ustala, w drodze rozporządzenia, w terminie do 15 września każdego roku, wysokość minimalnego wynagrodzenia w roku następnym, a także wysokość minimalnej stawki godzinowej w roku następnym wraz z terminem zmiany tych wysokości.

Wysokość minimalnej stawki godzinowej w 2017 roku ustalono w kwocie wynikającej ze zwaloryzowania kwoty 12 zł o wskaźnik wynikający z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonej na rok 2017 przez wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującą w 2016 roku (art. 7 nowelizacji).

Stawka godzinowa w 2017 roku wynosi 13 zł.

Z punktu widzenia zarówno zleceniobiorców, jak i kosztów ponoszonych przez zleceniodawców, istotne jest, że do umów cywilnoprawnych, zawartych przed dniem wejścia w życie nowych przepisów, czyli przed 1 stycznia 2017 r., i trwających w tym dniu stosuje się nowe zasady ustalania wynagrodzeń. Tym samym przepisy zostały ustanowione korzystnie dla zleceniobiorców. Ma to także istotne znaczenie z punktu widzenia odpowiedzialności potencjalnych zleceniodawców, bowiem nowy art. 8e u.m.w.p. penalizuje sytuację, w której przedsiębiorca albo osoba działająca w imieniu przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, wypłaca przyjmującemu zlecenie wynagrodzenie za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług w wysokości niższej niż obowiązująca wysokość minimalnej stawki godzinowej. W takiej sytuacji **podlega on karze grzywny od 1 tys. zł do 30 tys. zł**. Orzekanie w tych sprawach następuje w trybie przepisów ustawy z 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia.

Podstawy prawne

- ▶ art. 7 ustawy z 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2016 r. poz. 1265)
- ▶ art. 8a–8f ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (j.t. Dz.U. z 2015 r. poz. 2008; ost. zm. Dz.U. z 2016 r. poz. 1265)
- ▶ art. 734, art. 750 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (j.t. Dz.U. z 2016 r. poz. 380; ost. zm. Dz.U. z 2016 r. poz. 1579)

Czy naliczać trzynastki za 2016 rok w spółkach komunalnych

Popularne trzynastki, co do zasady, nie obejmują pracowników spółek komunalnych, gdyż nie są oni zaliczani do pracowników samorządowych. Niemniej nie jest wykluczone ich wprowadzenie na podstawie wewnętrznych regulacji obowiązujących w danej spółce. Należy jednak pamiętać, że w przypadku niektórych spółek, z uwagi na sposób ich utworzenia, może się okazać, iż dodatkowe wynagrodzenie roczne stanowi treść indywidualnego stosunku pracy danej osoby i z tego tytułu, pomimo statusu spółki prawa handlowego, trzynastka powinna być wypłacona.

Regulacje dotyczące dodatkowego wynagrodzenia rocznego, czyli tzw. trzynastek, zawarte są w ustawie z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (dalej: u.d.w.r.). Zgodnie z u.d.w.r. bezpośrednią podstawę do otrzymania trzynastek mają pracownicy:

- 1) państwowych jednostek sfery budżetowej, dla których środki na wynagrodzenia są kształtowane na podstawie odrębnej ustawy,
- 2) zatrudnieni w urzędach organów władzy publicznej, kontroli, ochrony prawa oraz sądach i trybunałach,
- 3) samorządowych jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych prowadzących gospodarkę finansową na zasadach określonych w ustawie z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (dalej: u.f.p.),
- 4) biur poselskich, senatorskich lub poselsko-senatorskich oraz klubów, kół albo zespołów parlamentarnych.

Dodatkowe roczne wynagrodzenie na zasadach określonych w u.d.w.r. przysługuje również pracownikom samorządowym, czyli osobom zatrudnionym w:



**PAWEŁ
MICHALSKI**

*radca prawny,
specjalista
z zakresu gospodarki
komunalnej, prowadzi
obsługę prawną spółek
komunalnych*