

Płaca minimalna w 2018 roku

- wynagrodzenie za pracę
 - stawka godzinowa
- dodatek za pracę w porze nocnej
- podstawa zasiłku chorobowego

Beata Opar

Spis treści

Konsekwencje wzrostu płacy minimalnej w 2018 roku.....	2
Minimalna pensja do wypłaty	4
Minimalna stawka godzinowa.....	7
Minimalna podstawa zasiłku chorobowego.....	8
Minimalna podstawa świadczenia rehabilitacyjnego	9
Świadczenie pieniężne dla praktykanta.....	9
Dodatek za pracę w porze nocnej	10
Kwota wolna od potrąceń	11
Maksymalna kwota odprawy z tytułu zwolnień grupowych lub indywidualnych.....	13
Odszkodowanie za mobbing.....	13
Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	14

KONSEKWENCJE WZROSTU PŁACY MINIMALNEJ W 2018 ROKU

Od 1 stycznia 2018 r. zmianie uległa wysokość minimalnego wynagrodzenia pracowników. **Najniższa** ustawowo gwarantowana **pensja** osób zatrudnionych w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy **wzrosła z 2000 zł do 2100 zł brutto**. Minimalne wynagrodzenie będzie zatem wyższe o 100 zł, czyli o 5% od obowiązującego w 2017 r.

W czerwcu 2017 r. rząd zaproponował Radzie Dialogu Społecznego, aby minimalne wynagrodzenie za pracę wzrosło o 80 złotych – do 2080 zł, a minimalna stawka godzinowa została podniesiona z 13 do 13,50 zł. Uwzględniając przebieg negocjacji prowadzonych w ramach Rady Dialogu Społecznego, resort pracy ostatecznie zaproponował podniesienie minimalnego wynagrodzenia z 2000 do 2100 zł. Związkowcy z Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych i Forum Związków Zawodowych proponowali wzrost do ok. 2220 zł. Przedstawiciele pracodawców w Radzie Dialogu Społecznego chcieli, aby płaca minimalna wzrosła jedynie o wskaźnik ustawowy i wynosiła 2050 zł. Ostateczna wysokość płacy minimalnej ogłoszona została w rozp. RM z dnia 12 września 2017 r. *w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2018 r.* (Dz.U. z 2017 r. poz. 1747).

Według szacunków resortu pracy podniesienie minimalnego wynagrodzenia do kwoty 2100 zł przełoży się na wzrost wydatków budżetu państwa w 2018 roku o ok. 164,2 mln zł w skali roku, z tytułu finansowania niektórych wynagrodzeń, składek i świadczeń, których wysokość relacjonowana jest do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Z danych GUS wynika, że liczba pracowników otrzymujących wynagrodzenie w wysokości płacy minimalnej wynosi ok. 1,4 mln osób.

W związku z podwyższeniem kwoty minimalnego wynagrodzenia od 01.01.2018 r.:

- **pracodawcy powinni zwiększyć wynagrodzenia** najmniej zarabiającym pracownikom, **tak aby ich pensja nie była niższa niż 2100 zł** na pełnym etacie,

- **pracodawcy powinni zwiększyć wysokość minimalnej stawki za godzinę wykonywania zlecenia lub świadczenia usług** (w tym dla jednoosobowych przedsiębiorców),
- **wzrasta najniższa podstawa wymiaru świadczeń chorobowych** – jeżeli podstawa wyliczona jako średnie wynagrodzenie z 12 lub mniej miesięcy jest niższa niż podstawa minimalna, wówczas płatnik jest zobowiązany do uwzględnienia w obliczeniach świadczeń chorobowych tej wyższej podstawy,
- **wzrasta wysokość świadczenia pieniężnego dla praktykanta,**
- **wzrasta dodatek za pracę w porze nocnej,**
- **zmieniają się kwoty wynagrodzenia wolne od potrąceń,**
- **wzrasta maksymalna kwota odprawy z tytułu zwolnień grupowych lub indywidualnych** dokonywanych na podstawie ustawy z dn. 13.03.2003 r. *o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników* (t. jedn. Dz.U. 2015 poz. 192, z późn. zm.),
- **wzrasta odszkodowanie za mobbing.**

MINIMALNA PENSJA DO WYPŁATY

Wynagrodzenie netto to kwota wypłacana pracownikowi po dokonaniu odliczeń składkowo-podatkowych. Na jej wysokość mają wpływ koszty uzyskania przychodu oraz kwota zmniejszająca zaliczkę na podatek dochodowy.

Składki ubezpieczeniowe są finansowane częściowo przez pracownika i w części przez pracodawcę. Dla ustalenia wysokości wynagrodzenia do wypłaty istotne znaczenie mają składki potrącane z pensji pracownika. W 2018 roku nie uległy zmianie **procentowe stawki składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne** – w części finansowanej przez pracownika wynoszą one:

- składka emerytalna – 9,76%,
- składki rentowe – 1,5%,
- składka chorobowa – 2,45%,
- składka zdrowotna do pobrania z pensji – 9%,
- składka zdrowotna odliczana od podatku – 7,75%.

Nie uległy zmianie również **koszty uzyskania przychodu**. W 2018 roku – tak jak dotychczas – będą wynosiły:

- 111,25 zł miesięcznie – gdy podatnik uzyskuje przychody od jednego zakładu pracy (są to tzw. koszty podstawowe),
- 139,06 zł miesięcznie – gdy miejsce stałego lub czasowego zamieszkania podatnika jest położone poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy, a podatnik nie otrzymuje dodatku za rozłąkę (są to tzw. koszty podwyższone).

Dla ustalenia wysokości wynagrodzenia „na rękę” niezbędne jest jeszcze uwzględnienie skali podatkowej i tzw. kwoty wolnej. Z początkiem 2018 r. weszły w życie przepisy ustawy z dnia 27 października 2017 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz ustawy o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne (Dz.U. z 2017 r. poz. 2175), zgodnie z którą kwota wolna została podwyższona do 8000 zł. Od 1 stycznia 2017 r. kwota wolna od podatku ma charakter degresywny. Oznacza to, że maleje ona wraz ze wzrostem dochodu. Mechanizm ten utrzymano także w 2018 roku.

W 2018 roku osoby, które zarobią do 8 tys. zł rocznie, są zwolnione z podatku, a osoby zarabiające powyżej 13 tys. zł, ale mniej niż 85 528,00 zł (czyli m.in. oso-

by otrzymujące minimalne wynagrodzenie przez cały rok) zapłacą podatek w wysokości 18% minus kwota zmniejszająca podatek w wysokości 556,02 zł. Zatem dla największej grupy podatników nic się nie zmieniło w tym zakresie. W poniższej tabeli przedstawiono wysokość kwoty zmniejszającej podatek w 2018 roku:

Podstawa obliczenia podatku w 2018 r.		Kwota zmniejszająca podatek odliczana w rocznym PIT za 2018 rok
ponad	do	
	8000 zł	1440 zł
8000 zł	13 000 zł	1440 zł – [883,98 zł × (podstawa obliczenia podatku – 8000 zł) / 5000 zł]
13 000 zł	85 528 zł	556,02 zł
85 528 zł	127 000 zł	556,02 zł – [556,02 zł × (podstawa obliczenia podatku – 85 528 zł) / 41 472 zł]
127 000 zł		brak kwoty zmniejszającej podatek

Poniżej zamieszczamy wyliczenie wysokości minimalnego wynagrodzenia do wypłaty dla pracownika zatrudnionego na pełnym etacie, który złożył oświadczenie na formularzu PIT-2, upoważniające pracodawcę do stosowania kwoty zmniejszającej zaliczkę na podatek w wysokości 46,33 zł ($556,02 \times 1/12$), przy zastosowaniu podstawowych kosztów uzyskania przychodów.

Aby ustalić **wynagrodzenie netto** dla pracownika otrzymującego minimalną pensję w wysokości 2100 zł brutto, należy **od tej kwoty odliczyć**:

- **204,96 zł** składki na ubezpieczenie emerytalne, czyli $2100 \text{ zł} \times 9,76\%$,
 - **31,50 zł** składki na ubezpieczenie rentowe, czyli $2100 \text{ zł} \times 1,5\%$,
 - **51,45 zł** składki na ubezpieczenie chorobowe, czyli $2100 \text{ zł} \times 2,45\%$,
- co razem daje **287,91 zł**,
- **163,09 zł** składki na ubezpieczenie zdrowotne, czyli $(2100 \text{ zł} - 287,91 \text{ zł}) \times 9\%$,
 - **119 zł** zaliczki podatkowej od najniższego wynagrodzenia (po odliczeniu składki zdrowotnej i zaokrągleniu), ustalonej w następujący sposób:

- ✓ 1 812,09 zł (podstawa opodatkowania) – 111,25 zł (koszty uzyskania przychodu) = 1 700,84 zł; po zaokrągleniu 1 701,00 zł;
- ✓ 1 701,00 zł × 18% – 46,33 zł = 259,85 zł;
- ✓ 259,85 zł – 140,44 zł (składka zdrowotna stanowiąca 7,75% podstawy wymiaru) = 119,41 zł; po zaokrągleniu 119 zł.

Wynagrodzenie netto wyniesie:

2100 zł – (287,91 zł + 163,09 zł + 119 zł) = 1530,00 zł

Przypominamy, że pracownicy w pierwszym roku pracy także otrzymają wynagrodzenie w wysokości 2100 zł. Z dniem 1 stycznia 2017 r. weszła w życie ustawa z 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2016 r., poz. 1265), która wprowadziła modyfikacje w zakresie ustalania minimalnego wynagrodzenia w 1. roku pracy. Wcześniej wynagrodzenie dla tej grupy pracowników mogło być niższe niż płaca minimalna i wynosić 80% kwoty „ogólnego” wynagrodzenia minimalnego. Po zmianach wprowadzonych wspomnianą wyżej nowelizacją minimalne wynagrodzenie zostało ustalone w jednolitej wysokości dla wszystkich pracowników.

MINIMALNA STAWKA GODZINOWA

Wraz z podwyższeniem minimalnej pensji **wzrosła** także **minimalna stawka godzinowa dla określonych umów cywilnoprawnych**, którą wprowadzono od 1 stycznia 2017 roku. Jej wysokość jest waloryzowana o wskaźnik wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Od 1 stycznia 2018 r. minimalna stawka godzinowa dla przyjmującego zlecenie lub osoby świadczącej usługi wynosi **13,70 zł brutto** (wzrost w stosunku do poprzedniego roku o 0,70 zł). Stawka została ustalona w następujący sposób: $2100 \text{ zł} / 2000 \text{ zł} = 1,05 \times 13 \text{ zł} = 13,65 \text{ zł}$, co po zaokrągleniu daje kwotę 13,70 zł. Z kolei w celu wyliczenia **minimalnej stawki godzinowej dla pracownika** należy podzielić nową stawkę miesięczną – 2100,00 zł brutto przez liczbę godzin do przepracowania w danym miesiącu. Przykładowo: w marcu do przepracowania jest 176 godzin, w związku z czym minimalna stawka godzinowa wyniesie 11,93 zł za godzinę pracy.

W poniższej tabeli przedstawiamy wysokość minimalnej stawki godzinowej dla pracownika w poszczególnych miesiącach 2018 roku:

Miesiąc	Wymiar czasu pracy	Minimalna stawka godzinowa pracownika
styczeń	168 godzin	12,50 zł
luty	160 godzin	13,13 zł
marzec	176 godzin	11,93 zł
kwiecień	160 godzin	13,13 zł
maj	160 godzin	13,13 zł
czerwiec	168 godzin	12,50 zł
lipiec	176 godzin	11,93 zł
sierpień	176 godzin	11,93 zł
wrzesień	160 godzin	13,13 zł
październik	184 godziny	11,41 zł
listopad	168 godzin	12,50 zł
grudzień	152 godziny	13,82 zł

MINIMALNA PODSTAWA ZASIŁKU CHOROBEWEGO

W związku z ogłoszeniem wyższej kwoty minimalnego uposażenia od nowego roku wzrosły najniższe świadczenia chorobowe.

Wysokość najniższych zasiłków związanych z chorobą lub macierzyństwem pracownika ustalana jest w oparciu o art. 45 ust. 1 oraz art. 47 ustawy z dn. 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t. jedn. Dz.U. z 2017 r. poz. 2017 poz. 1368).

Jeżeli kwota podstawy wymiaru wynikająca z obliczenia przeciętnego wynagrodzenia z okresu 12 lub mniej miesięcy **jest mniejsza niż najniższa podstawa – wówczas sumę wynikającą z obliczeń należy skorygować do wysokości podstawy minimalnej. Nie będzie miał w tym przypadku zastosowania przepis art. 43 ustawy chorobowej** (o nieobliczaniu ponownym podstawy, jeżeli między okresami pobierania zasiłków zarówno tego samego, jak i innego rodzaju nie było przerwy albo przerwa była krótsza niż 3 miesiące kalendarzowe).

UWAGA!

Minimalna podstawa wymiaru świadczeń chorobowych, zgodnie z podanymi wyżej regulacjami w 2018 roku wynosi 1812,09 zł (2100 zł minus składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownika, tj. 13,71%).

W związku z uchyleniem przepisu pozwalającego na obniżenie minimalnej pensji w 1. roku pracy do 80% od 2017 roku nie obowiązuje niższa podstawa wymiaru świadczeń chorobowych dla tej grupy osób.

MINIMALNA PODSTAWA ŚWIADCZENIA REHABILITACYJNEGO

W związku z waloryzacją płacy minimalnej wyższa jest również kwota minimalnej podstawy świadczenia rehabilitacyjnego. Od dnia 01.01.2018 r. wynosi ona odpowiednio:

- 90% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego za okres pierwszych trzech miesięcy, czyli co najmniej **1630,88 zł**,
- 75% tej podstawy za pozostały okres, czyli **1359,07 zł**,
- 100% tej podstawy – jeżeli niezdolność do pracy przypada w okresie ciąży lub spowodowana została wypadkiem przy pracy bądź chorobą zawodową, czyli co najmniej **1812,09 zł**.

ŚWIADCZENIE PIENIĘŻNE DLA PRAKTYKANTA

Od wysokości minimalnej pensji uzależniona jest także kwota **świadczenia pieniężnego dla praktykantów** odbywających praktyki na podstawie ustawy z 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich (Dz.U. z 2009 r. Nr 127, poz. 1052, z późn. zm.).

Zgodnie z ww. ustawą praktykę odbywać mogą osoby, które ukończyły co najmniej gimnazjum i jednocześnie w dniu jej rozpoczęcia nie ukończyły 30 lat. Praktyka może być płatna lub bezpłatna – w zależności od uzgodnień między podmiotem organizującym praktykę i praktykantem.

W przypadku praktyki płatnej, zgodnie z art. 3 ust. 2 ustawy o praktykach absolwenckich, maksymalna kwota miesięcznego świadczenia dla praktykanta **nie może przekraczać dwukrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę**. Oznacza to, że w 2018 roku maksymalna kwota takiego świadczenia wynosi **4200,00 zł**. Jeśli praktyka jest odpłatna, podmiot przyjmujący praktykanta nie ma obowiązku odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne. Musi natomiast odprowadzić zaliczkę na podatek dochodowy w wysokości 18% uzyskanego przez praktykanta przychodu.

DODATEK ZA PRACĘ W PORZE NOCNEJ

Na mocy **art. 151⁸ § 1 k.p.** pracownikom **wykonującym pracę w porze nocnej** (8 godzin między godzinami 21.00 a 7.00) przysługuje specjalny **dodatek** do wynagrodzenia – wynosi on **20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia** za pracę – za każdą godzinę pracy w porze nocnej. Od początku br. zmianie uległ zakres składnikowy minimalnego wynagrodzenia za pracę. Nie obejmuje ono już dodatku za pracę w porze nocnej. Nowa regulacja spowodowała, że pracownicy wykonujący pracę w porze nocnej, zarabiający minimalne wynagrodzenie, otrzymają – niezależnie od tego wynagrodzenia – dodatek za pracę w porze nocnej.

Podstawa naliczania dodatku w roku 2017 wynosiła 400,00 zł, od **01.01.2018 r.** wzrosła do **420,00 zł**. Oznacza to, że w miesiącach, w których wymiar czasu pracy wynosi 160 godzin, czyli np. w lutym 2018 roku, dodatek ten równy jest 2,63 zł za każdą godzinę pracy w nocy, a w miesiącach liczących 168 godzin, np. w czerwcu – 2,50 zł.

W poniższej tabeli przedstawiamy kwoty dodatku za jedną godzinę pracy w porze nocnej w poszczególnych miesiącach 2018 roku:

Miesiąc	Wymiar czasu pracy	Kwota dodatku
styczeń	168 godzin	2,50 zł
luty	160 godzin	2,63 zł
marzec	176 godzin	2,39 zł
kwiecień	160 godzin	2,63 zł
maj	160 godzin	2,63 zł
czerwiec	168 godzin	2,50 zł
lipiec	176 godzin	2,39 zł
sierpień	176 godzin	2,39 zł
wrzesień	160 godzin	2,63 zł
październik	184 godziny	2,28 zł
listopad	168 godzin	2,50 zł
grudzień	152 godziny	2,76 zł

KWOTA WOLNA OD POTRĄCENÍ

Przepisy Kodeksu pracy przewidują szczególną ochronę wynagrodzenia pracowników przed potrąceniem, ustanawiając tzw. **kwotę wolną od potrąceń**. Wysokość tej kwoty zależna jest od minimalnego wynagrodzenia, dlatego z dniem 01.01.2018 r. uległa ona zmianie.

Zgodnie z zapisem **art. 87¹ § 1 k.p. wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości:**

- **wynagrodzenia minimalnego**, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych – przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- **75% wynagrodzenia minimalnego** – przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi,
- **90% wynagrodzenia minimalnego** – przy potrącaniu kar pieniężnych przewidzianych w art. 108 k.p.

11

UWAGA!

Wolna od potrąceń w 2018 roku jest kwota minimalnej pensji po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki podatkowej (wyliczenia podano wyżej, ustalając kwotę wynagrodzenia netto). Podstawowa kwota wolna od potrąceń w przyszłym roku wyniesie:

$$2100 \text{ zł} - (287,91 \text{ zł} + 163,09 \text{ zł} + 119 \text{ zł}) = 1530,00 \text{ zł}$$

Należy też pamiętać, że zgodnie z zapisem art. 22 ust. 2 ustawy z dn. 26.07.1991 r. *o podatku dochodowym od osób fizycznych* (t. jedn. Dz.U. z 2016 r. poz. 2032, z późn. zm.), jeżeli miejscem zamieszkania podatnika jest inna miejscowość niż ta, w której znajduje się zakład pracy, wówczas ryczałtowe, miesięczne koszty uzyskania przychodu są wyższe niż koszty podstawowe – wynoszą bowiem 139,06 zł zamiast 111,25 zł.

Niższa zaliczka podatkowa **dla pracowników pełnoetatowych zamieszkujących w miejscowości innej niż zakład pracy** spowoduje, że dla

tej grupy osób kwota wolna od potrąceń będzie wyższa – **wyniesie 1535,00 zł.**

W poniższej tabeli przedstawiamy **kwoty wynagrodzeń wolne od potrąceń, w zależności od:**

- miejsca zamieszkania podatnika **oraz**
- rodzaju potrącenia.

Kwoty wolne od potrąceń w 2018 r.

Tytuł potrącenia	Podstawowe koszty podatkowe (111,25 zł)	Podwyższone koszty podatkowe (139,06 zł)
Należności inne niż alimentacyjne potrącane na mocy tytułów wykonawczych	1530,00 zł	1535,00 zł
Udzielone pracownikowi zaliczki pieniężne	1147,50 zł	1151,25 zł
Kary pieniężne nałożone na pracownika, zgodnie z art. 108 k.p.	1377,00 zł	1381,50 zł
Dobrowolne potrącenia inne niż te na rzecz pracodawcy	1224,00 zł	1228,00 zł

MAKSYMALNA KWOTA ODPRAWY Z TYTUŁU ZWOLNIEŃ GRUPOWYCH LUB INDYWIDUALNYCH

Pracodawca ma obowiązek wypłacić pracownikowi odprawę w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem lub na mocy porozumienia stron z przyczyn nie dotyczących pracownika. W zależności od stażu pracy u danego pracodawcy pracownikowi przysługuje odprawa w wysokości:

- **jednomiesięcznego wynagrodzenia** – gdy pracownik był zatrudniony **krócej niż 2 lata**,
- **dwumiesięcznego wynagrodzenia** – gdy pracownik był zatrudniony **od 2 do 8 lat**,
- **trzymiesięcznego wynagrodzenia** – gdy pracownik był zatrudniony **ponad 8 lat**.

Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Jej wysokość **nie może jednak przekraczać** kwoty 15-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę, czyli od 01.01.2018 r. **31 500 zł**.

ODSZKODOWANIE ZA MOBBING

Mobbing – stosownie do definicji zawartej w Kodeksie pracy – to działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Zgodnie z **art. 94³ § 4 k.p.** pracownik, który wskutek tego typu działań rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Oznacza to, że od 2018 roku wysokość **odszkodowania za mobbing nie może być niższa niż 2100 zł**.

USTAWA Z DNIA 10 PAŹDZIERNIKA 2002 r. O MINIMALNYM WYNAGRODZENIU ZA PRACĘ

Opracowano na podstawie: **Dz.U. z 2017 r. poz. 847**

Art. 1.

Użyte w ustawie określenia oznaczają:

1) „Rada Dialogu Społecznego” — Rada Dialogu Społecznego, o której mowa w ustawie z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. poz. 1240);

1a) „minimalna stawka godzinowa” — minimalna wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przysługująca przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi;

1b) „przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi”:

a) osoba fizyczna wykonująca działalność gospodarczą zarejestrowaną w Rzeczypospolitej Polskiej albo w państwie niebędącym państwem członkowskim Unii Europejskiej lub państwem Europejskiego Obszaru Gospodarczego, niezatrudniająca pracowników lub niezawierająca umów ze zleceniobiorcami albo

b) osoba fizyczna niewykonująca działalności gospodarczej

— która przyjmuje zlecenie lub świadczy usługi na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2017 r. poz. 459), zwanej dalej „Kodeksem cywilnym”, na rzecz przedsiębiorcy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. 2016 r. poz. 1829, 1948, 1997 i 2255 oraz z 2017 r. poz. 460) albo na rzecz innej jednostki organizacyjnej, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności;

2) „prognozowany wskaźnik cen” — średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem, przyjęty do opracowania projektu ustawy budżetowej;

- 3) „wskaźnik cen” — średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem, ogłoszony przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”;
- 3a) „przeciętne wynagrodzenie” — przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej, ogłoszone przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”;
- 4) „prognozowany wskaźnik przeciętnego wynagrodzenia” — średnioroczny wskaźnik przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, przyjęty do opracowania projektu ustawy budżetowej;
- 5) „wydatki gospodarstw domowych” — przeciętne w roku miesięczne wydatki na jedną osobę na towary i usługi konsumpcyjne dla 20% osób o najniższych dochodach w gospodarstwach domowych pracowników, uzyskane z prowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny badania budżetów gospodarstw domowych;
- 6) „wskaźnik udziału dochodów z pracy najemnej” — przeciętny w roku udział dochodów z pracy najemnej w wydatkach gospodarstwa domowego dla 20% osób o najniższych dochodach w gospodarstwach domowych pracowników, uzyskany z prowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny badania budżetów gospodarstw domowych;
- 7) „przeciętna liczba osób na utrzymaniu osoby pracującej najemnie” — przeciętna w roku liczba osób na utrzymaniu osoby pracującej najemnie dla 20% osób o najniższych dochodach w gospodarstwach domowych pracowników, uzyskana z prowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny badania budżetów gospodarstw domowych;
- 8) „rok następny” — rok, na który ustala się wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokość minimalnej stawki godzinowej;
- 9) „rok poprzedni” — rok poprzedzający rok, w którym odbywają się negocjacje Rady Dialogu Społecznego.

Art. 2.

1. Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, zwanego dalej „minimalnym wynagrodzeniem”, jest corocznie przedmiotem negocjacji w ramach Rady Dialogu Społecznego.

2. Rada Ministrów, w terminie do dnia 15 czerwca każdego roku, przedstawia Radzie Dialogu Społecznego:

1) propozycję wysokości minimalnego wynagrodzenia w roku następnym oraz propozycję wysokości minimalnej stawki godzinowej w roku następnym określoną zgodnie z ust. 3a i 3b, wraz z terminem zmiany tych wysokości, zgodnie z art. 3;

2) informację o wskaźniku cen w roku poprzednim;

3) informację o prognozowanych na rok następny: wskaźniku cen oraz wskaźniku przeciętnego wynagrodzenia;

4) wysokość przeciętnego wynagrodzenia w pierwszym kwartale roku, w którym odbywają się negocjacje;

5) informację o wydatkach gospodarstw domowych w roku poprzednim;

6) informację o wskaźniku udziału dochodów z pracy najemnej oraz przeciętnej liczbie osób na utrzymaniu osoby pracującej najemnie w roku poprzednim;

7) informację o wysokości przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń w roku poprzednim według rodzajów działalności;

8) informację o poziomie życia różnych grup społecznych;

9) informację o warunkach gospodarczych państwa, z uwzględnieniem sytuacji budżetu państwa, wymogów rozwoju gospodarczego, poziomu wydajności pracy i konieczności utrzymania wysokiego poziomu zatrudnienia;

10) wskaźnik prognozowanego realnego przyrostu produktu krajowego brutto.

3. Rada Dialogu Społecznego, po otrzymaniu propozycji i informacji, o których mowa w ust. 2, uzgadnia wysokość minimalnego wynagrodze-

nia oraz ustala wysokość minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z ust. 3a i 3b, w terminie 30 dni od dnia otrzymania propozycji i informacji.

3a. Wysokość minimalnej stawki godzinowej jest corocznie waloryzowana o wskaźnik wynikający z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonej na rok następny przez wysokość minimalnego wynagrodzenia obowiązującą w roku, w którym odbywają się negocjacje, o których mowa w ust. 1.

3b. Przy ustalaniu wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z ust. 3a, przepis art. 5a stosuje się odpowiednio.

4. Wysokość minimalnego wynagrodzenia, a także wysokość minimalnej stawki godzinowej, o których mowa w ust. 3, podlegają ogłoszeniu w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów, w terminie do dnia 15 września każdego roku.

5. Jeżeli Rada Dialogu Społecznego nie uzgodni w terminie, o którym mowa w ust. 3, 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 dnia 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 minimalnego wynagrodzenia, a także wysokość minimalnej stawki godzinowej ustalone przez Radę Ministrów nie mogą być niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej, o których mowa w ust. 2 pkt 1.

6. Terminy, o których mowa w ust. 2–5, Rada Dialogu Społecznego zmienia na wniosek przedstawiciela Rady Ministrów w jej składzie, odpowiednio do zmiany terminu dokonanej na podstawie art. 19 ust. 2 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego.

Art. 3.

Jeżeli prognozowany na rok następny wskaźnik cen, o którym mowa w art. 2 ust. 2 pkt 3, wynosi:

- 1) co najmniej 105% — ustala się dwa terminy zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej: od dnia 1 stycznia i od dnia 1 lipca;
- 2) mniej niż 105% — ustala się jeden termin zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej: od dnia 1 stycznia.

Art. 4.

1. Od dnia 1 stycznia 2003 r. ustala się minimalne wynagrodzenie w wysokości 800 zł.
2. Wysokość minimalnego wynagrodzenia, o której mowa w ust. 1, stanowi podstawę do ustalenia wysokości minimalnego wynagrodzenia w 2004 r.

Art. 5.

1. Wysokość minimalnego wynagrodzenia, o której mowa w art. 2, jest ustalana w taki sposób, aby przeciętna wysokość minimalnego wynagrodzenia w danym roku wzrastała w stopniu nie niższym niż prognozowany na dany rok wskaźnik cen, z zastrzeżeniem ust. 4.
2. Jeżeli w roku poprzednim prognozowany wskaźnik cen różni się od wskaźnika cen, przy ustalaniu wysokości minimalnego wynagrodzenia w roku następnym uwzględnia się wysokość minimalnego wynagrodzenia w roku poprzedzającym rok, na który jest ustalane minimalne wynagrodzenie, skorygowaną wskaźnikiem weryfikacyjnym, o którym mowa w ust. 3.
3. Wskaźnik weryfikacyjny otrzymuje się przez podzielenie wskaźnika cen w roku poprzednim przez prognozowany wskaźnik cen w roku poprzed-

nim, w oparciu o który została określona propozycja wysokości minimalnego wynagrodzenia, o której mowa w art. 2 ust. 2 pkt 1.

4. Jeżeli w roku, w którym odbywają się negocjacje, wysokość minimalnego wynagrodzenia będzie niższa od połowy wysokości przeciętnego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 2 ust. 2 pkt 4, stopień wzrostu, o którym mowa w ust. 1, zwiększa się dodatkowo o $\frac{2}{3}$ wskaźnika prognozowanego realnego przyrostu produktu krajowego brutto.

Art. 5a.

Końcowy wynik obliczeń, o których mowa w art. 5, zaokrągla się do pełnych dziesiątek groszy w ten sposób, że końcówki kwot wynoszące mniej niż 5 groszy pomija się, a końcówki kwot wynoszące 5 i więcej groszy podwyższa się do pełnych dziesiątek.

Art. 6.

1. Wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonego w trybie art. 2 i art. 4.

2.–3. (uchylone)

4. Do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych, z zastrzeżeniem ust. 5.

5. Przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się:

- 1) nagrody jubileuszowej;
- 2) odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy;
- 3) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;

4) dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej.

Art. 7.

1. Jeżeli w danym miesiącu, z uwagi na terminy wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub rozkład czasu pracy, wynagrodzenie pracownika, obliczone zgodnie z art. 6 ust. 4, jest niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia, następuje uzupełnienie wynagrodzenia do tej wysokości w postaci wyrównania.

2. Wyrównanie wypłaca się za okres każdego miesiąca łącznie z wypłatą wynagrodzenia.

3. Pracownikom wynagradzanym na podstawie godzinowych stawek wynagrodzenia wyrównanie wypłaca się za każdą godzinę pracy. Wyrównanie stanowi różnicę między wysokością wynagrodzenia godzinowego, wynikającą z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu w ramach pełnego wymiaru czasu pracy, a wysokością wynagrodzenia pracownika w danym miesiącu, obliczoną zgodnie z art. 6 ust. 4, przeliczoną na godzinę pracy.

4. Pracownikom wynagradzanym na podstawie miesięcznych stawek wynagrodzeń, którym nie przysługuje wynagrodzenie za pełny miesięczny wymiar czasu pracy, wyrównanie wypłaca się za każdą godzinę pracy. Wyrównanie stanowi różnicę między wysokością wynagrodzenia godzinowego, wynikającą z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu w ramach pełnego wymiaru czasu pracy, a wysokością wynagrodzenia pracownika w danym miesiącu, obliczoną zgodnie z art. 6 ust. 4, przeliczoną na godzinę pracy.

Art. 8.

1. Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy, wysokość minimalnego wynagrodzenia ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin pracy przypadającej do przepracowania

przez pracownika w danym miesiącu, biorąc za podstawę wysokość minimalnego wynagrodzenia ustalonego na podstawie niniejszej ustawy.

2. Do obliczenia wyrównania pracownikom zatrudnionym w niepełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy stosuje się odpowiednio przepisy art. 7 ust. 3 i 4.

Art. 8a.

1. W przypadku umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, wykonywanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi, wysokość wynagrodzenia powinna być ustalona w umowie w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej ustalonej zgodnie z art. 2 ust. 3a, 3b i 5.

2. W przypadku gdy 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, przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi przysługuje wynagrodzenie w wysokości obliczonej z uwzględnieniem minimalnej stawki godzinowej ustalonej zgodnie z art. 2 ust. 3a, 3b i 5.

3. Jeżeli kilka osób przyjmuje zlecenie lub zobowiązuje się świadczyć usługi wspólnie, każdej z tych osób przysługuje wynagrodzenie ustalone zgodnie z ust. 1 i 2.

4. Przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej albo przenieść prawa do tego wynagrodzenia na inną osobę.

5. Wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się w formie pieniężnej.

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.

Art. 8b.

1. W przypadku umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, strony określają w umowie sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.
2. W przypadku gdy strony w umowie nie określą sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi przedkłada w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej informację o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia.
3. Jeżeli umowa nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej, przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna, przed rozpoczęciem wykonania zlecenia lub świadczenia usług, potwierdza przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej ustalenia co do sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, a w przypadku braku takiego potwierdzenia przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio.
4. Przepisów ust. 1–3 nie stosuje się do wykonującego zlecenie lub świadczącego usługi w przypadku skierowania takich osób do wykonania zlecenia lub świadczenia usług na podstawie przepisów ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 360 oraz z 2017 r. poz. 658). W takim przypadku pracodawca użytkownik, na rzecz którego jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi, prowadzi ewidencję liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.
5. Jeżeli kilka osób przyjmuje zlecenie lub zobowiązuje się świadczyć usługi wspólnie, potwierdzanie liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług następuje odrębnie w stosunku do każdej z tych osób.

Art. 8c.

Przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna, na rzecz której jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi, przechowuje dokumenty

określające sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumenty potwierdzające liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług przez okres 3 lat od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne.

Art. 8d.

1. Przepisów art. 8a–8c nie stosuje się do:

1) umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, jeżeli o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi i przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne;

2) umów dotyczących usług opiekuńczych i bytowych realizowanych poprzez prowadzenie rodzinnego domu pomocy na podstawie art. 52 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2016 r. poz. 930, z późn. zm);

3) umów:

a) o pełnieniu funkcji rodziny zastępczej zawodowej,

b) o utworzeniu rodziny zastępczej zawodowej lub rodzinnego domu dziecka,

c) w przedmiocie prowadzenia rodzinnego domu dziecka,

d) w przedmiocie pełnienia funkcji rodziny pomocowej,

e) w przedmiocie pełnienia funkcji dyrektora placówki opiekuńczo-wychowawczej typu rodzinnego,

f) 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 1 doba;

4) umów dotyczących usług polegających na sprawowaniu opieki nad grupą osób lub osobami podczas wypoczynków lub wycieczek — jeżeli ze

względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba;

5) umów 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.

2. Przez dobę, o której mowa w ust. 1 pkt 3, 4 i 5, należy rozumieć 24 kolejne godziny poczynając od godziny, w której następuje rozpoczęcie świadczenia usług.

3. Przez wynagrodzenie prowizyjne, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, należy rozumieć wynagrodzenie uzależnione od wyników:

1) uzyskanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi w ramach wykonania zlecenia lub świadczenia usług lub

2) działalności przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, na rzecz których jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi

— takich jak liczba zawartych umów, wartość zawartych umów, sprzedaż, obrót, pozyskane zlecenia, wykonane usługi lub uzyskane należności.

Art. 8e.

Kto, będąc przedsiębiorcą albo działając w imieniu przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, wypłaca przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi wynagrodzenie za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług w wysokości niższej niż obowiązująca wysokość minimalnej stawki godzinowej,

podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Art. 8f.

Orzekanie w sprawach o czyny, o których mowa w art. 8e, następuje w trybie przepisów ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2016 r. poz. 1713 i 1948 oraz z 2017 r. poz. 708).

Art. 9.-24.

(pominięte)

Art. 25.

Ilekcóż w przepisach prawa jest mowa o „najniższym wynagrodzeniu za pracę pracowników” przez odwołanie się do odrębnych przepisów lub do Kodeksu pracy albo przez wskazanie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, Ministra Pracy i Polityki Społecznej lub ministra właściwego do spraw pracy jako zobowiązanego do ustalania takiego wynagrodzenia na podstawie odrębnych przepisów lub Kodeksu pracy, oznacza to kwotę 760 zł.

Art. 26.

Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2003 r.

Wydawca:

Redakcja Prawo SIPP

kontakt: redakcja@sipp.pl