# Zmiana ustawy o minimalnym wynagrodzeniu

Kategoria: Sejm, Senat i Prezydent
Opublikowano: sobota, 14, lipiec 2018 08:46
Marcin Maksymiuk
Odsłony: 1804

Do Sejmu trafiła nowelizacja ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Jak czytamy w uzasadnieniu 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.

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.


Phoca PDF