

Stawka minimalna 12 zł – pracownik powinien móc żądać wypłaty pensji od każdego podmiotu w łańcuchu zlecenia

Odpowiedzialność nie tylko pracodawcy, ale także zamawiającego pracodawcy, a nawet jego zleceniodawcy

W projekcie regulacji o minimalnej stawce na poziomie 12 zł dla umów zleceń powinny znaleźć się zapisy, które umożliwią pracownikom i zleceniobiorcom żądanie wypłaty pensji u każdego podmiotu w łańcuchu zlecenia – nie tylko od pracodawcy, ale także od zamawiającego pracodawcy, a nawet od jego zleceniodawcy. To wyeliminuje z rynku niewypłacających wynagrodzeń dostawców. W sektorze zamówień publicznych muszą funkcjonować tylko sprawdzone firmy. Każdy zamawiający ma obowiązek wnikliwie weryfikować z kim kontraktuje i brać współodpowiedzialność za los pracowników wykonawcy, którzy wykonują usługę na jego rzecz. W projekcie należy uwzględnić również odpowiednie vacatio legis oraz przepisy, które zobligowałyby zamawiających do waloryzacji umów w toku.



*„Należy ustawowo zabezpieczyć interes pracownika i zleceniobiorcy, zapewniając im prawo do żądania wypłaty ustawowej płacy minimalnej nie tylko od pracodawcy, ale także od zleceniodawcy swego pracodawcy, a nawet od jego zleceniodawcy. **Pracownik powinien móc pozwać o wypłatę wynagrodzenia każde przedsiębiorstwo w łańcuchu zlecenia.** Mechanizm taki zapobiegać będzie kupowaniu usług od nierzetelnych dostawców, którzy nie wypłacają swoim pracownikom i zleceniobiorcom należnych pensji. **Każdy zamawiający – zarówno na rynku publicznym, jak i prywatnym – będzie musiał wnikliwie weryfikować podmioty, z którymi kontraktuje.** Solidarna odpowiedzialność wszystkich podmiotów w łańcuchu zlecenia nie może być wyłączona wyłącznie w drodze umowy cywilnoprawnej” – mówi Arkadiusz Pączka Zastępca Dyrektora Generalnego,*

Dyrektor Departamentu CML Pracodawców RP.

Nowe prawo musi zobowiązać uczestników rynku zamówień publicznych do ponownego skalkulowania budżetów w oparciu o 12-złotową minimalną stawkę godzinową i podjęcia renegocjacji kontraktów. **Wszyscy zamawiający muszą być odpowiedzialni i świadomi, że pracownicy wykonawcy wykonują usługę na jego rzecz – tym samym powinni stosować minimalną stawkę w każdym przetargu i to od momentu wejścia w życie nowych regulacji. W tym celu konieczne jest półroczne vacatio legis dla nowych kontraktów i roczne dla umów w toku.**

*„Stosowanie płacy minimalnej w odniesieniu do umów zleceń na poziomie 12 zł za godzinę sprawi, że **wzmocniony zostanie negatywny efekt obowiązywania minimalnego wynagrodzenia dotyczącego umów o pracę** w obecnej wysokości, co będzie się przejawiać w rozszerzeniu szarej strefy, wzroście bezrobocia oraz częstszym nadużywaniu umów o dzieło. W związku z tym **Rząd powinien po prostu promować szerokie stosowanie umów o pracę – w szczególności w zamówieniach publicznych**” – dodaje Arkadiusz Pączka.*

Zastrzeżenia wywołuje również ingerencja projektowanej regulacji dotyczącej **Państwowej Inspekcji Pracy w zasadę swobody umów**, a także właściwość kompetencyjną PIP. Część nowych **uprawnień może być kwestionowane jako niezgodne z Konstytucją RP**. Naruszenie fundamentalnych reguł w systemie prawa cywilnego, celem jego zbliżenia do prawa pracy, zaburzy odrębność i ład tych dwóch gałęzi prawa.

Brak ustawowej regulacji prawnej w kwestii ochrony płacy minimalnej wpływa na patologiczne zjawiska w sektorze zamówień publicznych. Obowiązujący system nie uwzględniał dotychczas relacji między zamawiającym a wykonawcą w tym aspekcie. Zamawiający korzysta z usług pracowników wykonawcy, ale de facto **nie bierze odpowiedzialności m.in. za coroczną podwyżkę płacy minimalnej**. W ten sposób Państwo reguluje ustawowo płacę minimalną, ale bez konsekwentnego jej egzekwowania.

1. Jeśli wykonawca nie może waloryzować długoletnich umów to zmuszony jest do poszukiwania rozwiązań, które pozwolą mu dokończyć realizację zlecenia – **tak właśnie wygląda główna przyczyna szerokiego stosowania cywilnoprawnych form zatrudnienia.**
2. Beneficjentem **takiej optymalizacji jest zawsze zamawiający**, który płaci coraz mniej.
3. **Wykonawca tymczasem balansuje na granicy opłacalności** z kontraktem o 3-4% rentowności.
4. **Pracownik traci jednak najwięcej, gdyż przez lata zostaje z zamrożoną pensją**, która wobec rosnącej płacy minimalnej z roku na rok realnie maleje.
5. Konsekwencją takiej praktyki jest powszechność przetargów, **gdzie stawka za roboczogodzinę wynosi ok. 8 zł**, co nie stanowi nawet 80% płacy minimalnej.
6. **Gdyby ustawodawca uregulował prawnie stosunek między zamawiającym a wykonawcą w zakresie ochrony płacy minimalnej, to z rynku zostałyby wyeliminowane patologiczne praktyki.**

Nie byłoby wówczas potrzeby wprowadzania rozwiązań pośrednich m.in. w postaci ingerencji w umowy zlecenia, gdzie kodeks cywilny próbuje upodobnić się do kodeksu pracy. Uregulowanie systemu umów zleceń jest dobrym kierunkiem, ale geneza problemu znajduje się gdzie indziej. **Jeśli zamawiający nie uwzględni w budżecie zwiększającej się płacy minimalnej i nie zwaloryzuje odpowiednio wynagrodzenia wykonawcy, to nie dojdzie do podniesienia płac, a patologiczne stawki godzinowe będą w dalszym ciągu powszechnie stosowane.**