

Prawo pracy
w kontekście realizacji wskaźników
zw. z miejscami pracy w ramach
Priorytetu 4 PO RYBY 2014-2020

Warszawa, 21.04.2017

Spis treści

Umowy na okres próbny	4
Umowy na czas określony	5
Zmiany w zatrudnianiu pracowników tymczasowych	7
Obowiązek informacyjny względem PIP	9
Umowy zlecenia i umowy o dzieło	10
Dzieło czy zlecenie.....	11
Swoboda umów	12
Umowa zlecenie a umowa o świadczenie usług.....	12
Kontrola umów cywilnoprawnych przez Państwową Inspekcję Pracy	17
Nowe regulacje płacowe dot. umów cywilnoprawnych.....	19
Potwierdzanie przepracowanego czasu	21
Praktyczne wyjaśnienia	25
CEIDG – jednoosobowa działalność gospodarcza.....	29
Wniosek o wpis do CEIDG	30
Inne obowiązki po rejestracji firmy w CEIDG.....	31

Fragment instrukcji wypełniania wniosku o dofinansowanie na operacje w zakresie działania „Realizacja lokalnych strategii rozwoju kierowanego przez społeczność” w ramach Priorytetu 4 „Zwiększenie zatrudnienia i spójności terytorialnej”, objętego Programem Operacyjnym „Rybnactwo i Morze”, z wyłączeniem projektów grantowych:

Przez utworzenie miejsca pracy rozumie się zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, spółdzielczej umowy o pracę, umowy zlecenia lub umowy o dzieło.

Warunek utworzenia miejsca pracy uznaje się za spełniony, jeśli zatrudnienie:

- bezpośrednio związane jest z realizowaną operacją,
- w wymiarze czasu co najmniej 20 godzin tygodniowo,
- umowa o pracę lub spółdzielcza umowa o pracę może zostać zawarta na czas określony, jednak nie krótszy niż 3 lata,
- związane z wykonywaniem prac sezonowych na podstawie stosunku pracy, zawierane na czas wykonania określonych czynności, jednak ponawiane co roku, co najmniej przez 3 lata,
- polega na świadczeniu pracy na rzecz beneficjenta przez członków rodziny pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym, pod warunkiem, że pomiędzy beneficjentem a członkiem rodziny zostanie zawarta pisemna umowa (jeśli dotyczy),
- ogółem zwiększy się łączna liczba zatrudnionych pracowników do dnia złożenia wniosku o płatność w stosunku do liczby zatrudnienia w dniu złożenia wniosku o dofinansowanie.

Do zatrudnienia nie należy wliczać pracowników przebywających na urlopie:

- bezpłatnym,
 - macierzyńskim,
 - bezpłatnym w celu sprawowania opieki nad dzieckiem,
 - bezpłatnym udzielonym pracownikom powołanym do pełnienia określonych funkcji z wyboru,
- oraz
- stażystów,
 - osób zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego,
 - osób skazanych zatrudnionych na podstawie skierowania do pracy wydanego przez dyrektora zakładu karnego.

Utworzone miejsce pracy winno mieć charakter stały, a w przypadku stanowisk sezonowych – powtarzalny.

Jako utrzymanie miejsca pracy należy rozumieć dotychczas zatrudnioną osobę, której miejsce pracy było zagrożone

i prawdopodobnie byłoby utracone bez pomocy finansowej w ramach Priorytetu 4 „Zwiększenie zatrudnienia i spójności terytorialnej”, zawartego w Programie Operacyjnym „Rybnactwo i Morze”.

Podjęcie działalności gospodarczej należy rozumieć jako podjęcie działalności gospodarczej w myśl ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2016 r. poz.1829, z późn. zm.).

Prawo pracy

Umowy na okres próbny

Po nowelizacji przepisów umowę na okres próbny należy zawierać w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.

Umowa na okres próbny może być rozwiązana:

- za porozumieniem stron,
- za wypowiedzeniem przez pracownika lub pracodawcę,
- bez wypowiedzenia z winy pracownika (art . 52 Kodeksu pracy), bez winy pracownika (art . 53 Kodeksu pracy) lub z winy pracodawcy (art . 55 Kodeksu pracy) .

Okresy wypowiedzenia umowy o pracę na okres próbny

Okres wypowiedzenia	Długość umowy na okres próbny
3 dni robocze	okres próbny nie przekracza 2 tygodni
1 tydzień	okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie, ale krótszy niż 3 miesiące
2 tygodnie	okres próbny wynosi 3 miesiące

Zgodnie z brzmieniem nowego przepisu sprawdzenie kwalifikacji pracownika ma na celu możliwość zatrudnienia go do wykonywania określonego rodzaju pracy Wynika z tego, że okres próbny służy do sprawdzenia pracownika na konkretnym stanowisku pracy (zespołu czynności przewidzianych do wykonywania na tym stanowisku), a nie w pracy jako takiej w rozumieniu ogólnym .

Nowelizacja reguluje przypadki, w których dopuszczalne będzie zawarcie ponownej próbnej umowy z tym samym pracownikiem . Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny od 22 lutego 2016 r będzie możliwe:

- jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy;
- po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy; w tym przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.

Umowy na czas określony

Zgodnie z nowymi zasadami okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, jak również łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie będzie mógł przekroczyć 33 miesięcy (art . 25¹ § 1 Kodeksu pracy po nowelizacji) . Nowe przepisy wprowadzają również maksymalny limit w zakresie liczby umów na czas określony - te same strony będą mogły zawrzeć maksymalnie 3 takie umowy. W wyniku nowelizacji doszło zatem do zwiększenia dopuszczalnej liczby umów tego rodzaju - z 2 do 3 .

Nowe przepisy regulują również sytuację, w ramach której umówiony okres zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony przekracza dopuszczalny czas trwania takiej umowy (umów) wynoszący 33 miesiące . Wówczas będzie się przyjmować, że pracownik od dnia następnego po upływie 33 miesięcy terminowego zatrudnienia będzie zatrudniony z mocy prawa na podstawie umowy na czas nieokreślony. Ta sama zasada - automatycznego przekształcania umowy terminowej w bezterminową - będzie miała zastosowanie w przypadku, gdy strony przekroczą dopuszczalny limit 3 umów na czas określony (art . 25¹ § 3 Kodeksu pracy po nowelizacji)

W przypadku przekształcenia umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony przepisy Kodeksu pracy nie nakładają na pracodawcę obowiązku zmiany umowy o pracę . Taka umowa automatycznie przekształci się w umowę o pracę na czas nieokreślony. Nie ma jednak przeszkód, aby pracodawca poinformował pracownika na piśmie o zmianie rodzaju zawartej umowy o pracę . Kopię przekazanego pracownikowi pisma należy włączyć do części B akt osobowych .

Zgodnie z nowymi zasadami dopuszczalny 33-miesięczny okres zatrudnienia pracownika na podstawie umów na czas określony oraz dopuszczalna liczba 3 takich umów nie będą dotyczyć umów na czas określony zawieranych:

- w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
- w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie .

Wyłączenie zastosowania wskazanych limitów trwania umów na czas określony oraz ich liczby w stosunku do wyżej wymienionych umów będzie możliwe, gdy ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego zapotrzebowania o charakterze okresowym i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy (art . 25¹ § 4 Kodeksu pracy po nowelizacji) .

Potrzeba zastępstwa pracownika w trakcie jego usprawiedliwionej nieobecności wiąże się z koniecznością zatrudnienia zastępcy na czas określony. Tego typu umowy nie będą podlegały ograniczeniom jak w przypadku typowych umów na czas określony

Przepisy nie definiują pojęcia „praca sezonowa”, mimo że pojęcie to funkcjonuje w powszechnym użytku podobnie jak „pracownicy sezonowi”. Należy zatem odwołać się do dosłownego, powszechnego znaczenia słowa „sezonowy”, które jest elementem kluczowym, decydującym w praktyce o możliwości zaliczenia danej pracy do prac o charakterze sezonowym. Właśnie sezon, a ściślej mówiąc czas jego trwania wyznacza maksymalną długość umowy terminowej z pracownikiem. Umowa, której przedmiotem ma być świadczenie omawianego rodzaju pracy, jest więc zawierana maksymalnie na czas trwania sezonu, a zakresem jej pracy powinny być czynności związane z tzw. sezonowością

Z przepisów prawa pracy nie wynika wprost, jakie przyczyny obiektywne będą tymi, które należy wskazać pracownikowi w zawartej umowie o pracę i które spowodują, że taka umowa nie będzie wchodziła do wspomnianych limitów. Na podstawie wyjaśnień Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z 27 sierpnia 2015 r. dokonanie oceny, czy zostały spełnione przesłanki pozwalające na zawarcie umowy powyżej limitów, będzie należeć w pierwszej kolejności do stron, które zawarły umowę o pracę. W razie wątpliwości każda ze stron może się zwrócić do właściwego okręgowego inspektoratu pracy, który jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy w tym w zakresie. Ewentualny spór między stronami stosunku pracy może zostać wiążąco rozstrzygnięty przez sądy pracy.

Dla oceny prawidłowości wskazania przyczyn obiektywnych w zawartej umowie o pracę na czas określony przydatne może być orzecznictwo sądowe dotyczące zawierania kilkuletnich umów o pracę na czas określony. Za przyczynę obiektywną można uznać zatrudnienie pracownika do realizacji pewnego projektu, zatrudnienie aplikanta na czas odbywania aplikacji czy realizację kilkuletniego kontraktu na budowę kompleksu handlowego. Przyczyna obiektywna może również wynikać z przepisów odrębnych, np. ustawy - Karta Nauczyciela, która nakłada obowiązek zawierania z nauczycielem umów na konkretny okres.

Zgodnie z nowymi zasadami obowiązkiem pracodawcy będzie zawiadomienie właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę na czas określony podyktowanej obiektywnymi przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia właśnie takiej umowy. Obowiązek informacyjny względem PIP powinien zostać wykonany w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia. Wskazany termin nie jest tylko terminem instrukcyjnym. Ustawodawca uzupełnił bowiem katalog wykroczeń i niezawiadomienie PIP o zawarciu takiej umowy będzie zagrożone grzywną w wysokości od 1000 zł do 30 000 zł.

W wyniku omawianej nowelizacji zostały uchylone przepisy regulujące możliwość wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony. Po zmianach przepisów od 22 lutego 2016 r. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę

zawartej na czas określony będzie uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Nastąpi zatem zrównanie długości okresów wypowiedzenia niezależnie od tego, czy wypowiedziana jest umowa na czas określony czy nieokreślony.

UWAGA! Pracodawca nie musi wskazywać przyczyny wypowiedzenia w umowach na czas określony.

Zmiany w zatrudnianiu pracowników tymczasowych

Nowelizacja wprowadza też zmiany dotyczące zatrudniania pracowników tymczasowych . Obecnie agencja pracy tymczasowej ma prawo zatrudniać pracowników tymczasowych na podstawie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy (art . 7 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych) . Po nowelizacji przepisów, w związku z uszczupleniem katalogu umów o pracę, agencja będzie miała prawo zatrudniać pracowników tymczasowych wyłącznie na podstawie umowy o pracę na czas określony.

Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych reguluje również kwestie formalne związane z umową o pracę zawieraną z pracownikiem tymczasowym . Przepisy te w dotychczasowym kształcie wskazują na obowiązek określenia w umowie jej rodzaju (umowa na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy) . Zgodnie z nową regulacją nie będzie już obowiązku wskazywania rodzaju umowy zawieranej z pracownikiem tymczasowym, ponieważ może nią być wyłącznie umowa na czas określony (art . 13 ust . 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych po nowelizacji)

Pozostawiono również możliwość zawarcia w umowie o pracę z pracownikiem tymczasowym klauzuli dopuszczającej jej wcześniejsze rozwiązanie . Z uwagi na fakt, że strony mogły zawrzeć umowę na czas wykonania określonej pracy, dotychczasowe przepisy wskazywały wyraźnie, że możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy dotyczyła tylko umowy na czas określony. Po zmianach możliwość taka będzie istnieć ogólnie w stosunku do umowy o pracę zawieranej z pracownikiem tymczasowym (która będzie jedynie umową na czas określony) . Zatem w umowie o pracę zawartej z pracownikiem tymczasowym na czas określony strony nadal będą mogły przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego jej rozwiązania za wypowiedzeniem przez każdą ze stron . W takim przypadku umowę można rozwiązać za:

- 3-dniowym wypowiedzeniem, gdy umowa została zawarta na okres nieprzekraczający 2 tygodni,
- 1-tygodniowym wypowiedzeniem, gdy umowa o pracę została zawarta na okres dłuższy niż 2 tygodnie

W razie braku w umowie zawartej z pracownikiem tymczasowym klauzuli o dopuszczalności wcześniejszego rozwiązania umowy za wypowiedzeniem żadna ze stron umowy nie ma możliwości szybszego zakończenia stosunku pracy w formie wypowiedzenia.

Brak zapisu na temat możliwości wypowiedzenia umowy nie jest natomiast przeszkodą do zastosowania innych trybów rozwiązania umowy tymczasowej, tj. bez wypowiedzenia bądź za porozumieniem stron.

Do pracownika tymczasowego stosuje się również przepisy o wygaśnięciu umowy o pracę, np. z uwagi na śmierć pracownika lub ze względu na upływ 3 miesięcy tymczasowego aresztowania.

Zasadą jest zawieranie z pracownikiem tymczasowym umowy o pracę w formie pisemnej. W sytuacji gdy umowa nie została zawarta w takiej formie, obowiązkiem agencji jest pisemne potwierdzenie pracownikowi tymczasowemu warunków zatrudnienia, najpóźniej w 2. dniu wykonywania pracy. Po zmianie przepisów nie będzie już w tym przypadku obowiązku wskazywania rodzaju zawieranej umowy z pracownikiem tymczasowym.

Ponadto pomimo faktu, że umowa między agencją a pracownikiem tymczasowym jest umową na czas określony, nie będzie miał do niej zastosowania nowy przepis Kodeksu pracy ograniczający dopuszczalną liczbę umów terminowych i maksymalny czas ich trwania. W przepisach wprowadzono bowiem dla zatrudnienia w ramach pracy tymczasowej limit czasowy. W okresie 36 kolejnych miesięcy agencja pracy tymczasowej może skierować danego pracownika do tego samego pracodawcy użytkownika maksymalnie na 18 miesięcy (art. 20 ust. 1 ustawy o pracownikach tymczasowych).

Limit 18-miesięczny nie dotyczy pracownika tymczasowego, który wykonuje w sposób ciągły zadania w zastępstwie osoby nieobecnej. W takim przypadku okres wykonywania pracy tymczasowej na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika może wynosić 36 miesięcy.

Po okresie wykonywania pracy tymczasowej we wspomnianych okolicznościach pracownik tymczasowy może być ponownie skierowany do wykonywania pracy tymczasowej u tego pracodawcy użytkownika, jednak nie wcześniej niż po upływie 36 miesięcy.

Wzór umowy na czas określony zawartej na okres powyżej 33 miesięcy

UMOWA O PRACĘ

między:.,

reprezentowana przez :
*(imię i nazwisko pracodawcy lub osoby reprezentującej
pracodawcę albo osoby upoważnionej do składania
oświadczeń w imieniu pracodawcy)*

a

.....
.....
(imię i nazwisko pracownika oraz jego miejsce zamieszkania)

na czas określony *(okres próbny, czas nieokreślony, czas określony)*

Strony ustalają następujące warunki zatrudnienia:

- 1) rodzaj umówionej pracy: *(stanowisko, funkcja, zawód, specjalność)*
- 2) miejsce wykonywania pracy: siedziba pracodawcy przy ul.
- 3) wymiar czasu pracy:
- 4) wynagrodzenie: *1*
(składniki wynagrodzenia i ich wysokość oraz podstawa prawna ich ustalenia)
- 5) inne warunki zatrudnienia.....
- 6)
(dopuszczalna liczba godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151^{§ 1} Kodeksu pracy)

Termin rozpoczęcia pracy:

Termin zakończenia pracy:

Umowa zostaje zawarta na okres dłuższy niż dopuszczalne 33 miesiące ze względu na wykonanie projektu unijnego, do którego pracownik zostaje zatrudniony.

Obowiązek informacyjny względem PIP

.....
Miejscowość i data

.....
.....
Nazwa i adres pracodawcy

Okręgowy Inspektorat Pracy
w

.....
.....

Dotyczy: zawarcia umowy o pracę na czas określony ze wskazaniem przyczyny obiektywnej

Informuję, że 2016 r. została zawarta z pracownikiem 3-letnia umowa o pracę na czas określony w celu realizacji prac związanych z zawartą umową na

(podpis pracodawcy)

Umowy zlecenia i umowy o dzieło

Podstawy prawne

Zarówno umowa zlecenia, jak i umowa o dzieło mają swoje regulacje w Kodeksie cywilnym. Jak wynika z art. 734 § 1 K.c. przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Przedmiotem umowy zlecenia z założenia powinno być wykonanie konkretnie wskazanej czynności prawnej. W praktyce jednak, jeśli umowa ma cechy zbliżone do umowy o pracę polegającej na cyklicznym świadczeniu usług, chodzi o umowę o świadczenie usług, która jest podobna do umowy zlecenia. Natomiast jak wynika z art. 750 K.c. do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu.

Umowa o dzieło została natomiast zdefiniowana w art. 627 K.c. Przez tę umowę przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia.

Rozróżnienie umów

Jednym z podstawowych problemów praktycznych dotyczących umowy zlecenia oraz umowy o dzieło jest ich dopasowanie do konkretnej sytuacji i prawidłowe zastosowanie, czyli ustalenie czy dany stosunek prawny ma charakter dzieła, zlecenia czy umowy o pracę. Bardzo wielu pracodawców mając na celu obniżenie kosztów pracowniczych stara się obchodzić przepisy Kodeksu pracy oraz obowiązki pracodawcy i przywileje pracownika, nawiązując faktycznie umowę o pracę, a maskując ją inną umową, np. zlecenia. Takie postępowanie jest sprzeczne z treścią art. 22 § 1¹ Kodeksu pracy. Zgodnie z tym przepisem zatrudnienie w warunkach określonych w art. 22 § 1 K.p. (a więc wykonywanie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez

pracodawcę, za wynagrodzeniem) jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartą przez strony umowy. Zatrudnianie pracowników na umowę zlecenia zastępującej faktycznie umowę o pracę jest więc nie tylko niezgodne z prawem, ale także ryzykowne.

Dzieło czy zlecenie

Zarówno w praktyce, jak i w orzecznictwie dużo problemów sprawia odróżnienie umowy zlecenia i umowy o dzieło. Podstawowa różnica pomiędzy tymi umowami wynika z charakteru i celu zawierania umowy. Umowa zlecenia ma charakter umowy starannego działania. Oznacza to, że zawarcie umowy nakierowane jest na konkretne działanie (a nie na jego rezultat), np. prowadzenie lekcji, prowadzenie sprawy przed sądem czy prowadzenie ksiąg rachunkowych.

Umowa o dzieło ma natomiast charakter umowy rezultatu. Oznacza to, że jest ona nakierowana na osiągnięcie określonego, konkretnego, mierzalnego rezultatu. Modelowym przykładem umowy o dzieło może być np. wykonanie mebli na zamówienie czy umowa o wykonanie projektu konkretnego obiektu. Zastanawiając się, czy umowa ma charakter umowy o dzieło, czy umowy zlecenia należy zatem przeanalizować czy jest ona nastawiona przede wszystkim na konkretne działanie, np. sprzątanie pomieszczeń, czy na osiągnięcie konkretnego efektu, jak np. zaprojektowanie i wykonanie pomnika.

W orzecznictwie wskazuje się także, iż dzieło musi istnieć w postaci postrzegalnej, pozwalającej nie tylko odróżnić je od innych przedmiotów, ale i uchwycić istotę osiągniętego rezultatu (np. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 4 listopada 2015 r., sygn. akt III AUa 844/15). Istotny jest także czasowy aspekt dzieła i jego powtarzalność, na który uwagę zwrócił Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 4 listopada 2015 r., sygn. akt III AUa 875/15. Uznał on, że stosunek prawny wynikający z umowy o dzieło nie ma charakteru zobowiązania trwałego (ciągłego). Stanowi zobowiązanie do świadczenia jednorazowego i to po obu stronach tego stosunku zobowiązaniowego.

Rękojmia

Warto wiedzieć, w jaki sposób można odróżnić umowę o dzieło od umowy zlecenia także z punktu widzenia ewentualnej kontroli ZUS. Należy bowiem przypomnieć, iż organ ten dokonuje licznych kontroli, w których kwestionuje zakwalifikowanie danej umowy jako umowy o dzieło, a co za tym idzie - nakłada wynikające z umowy zlecenia obowiązki składowe. Stronom pozostaje w takiej sytuacji odwołanie do sądu. Jednak znajomość różnic między tymi umowami oraz podstawowego orzecznictwa sądowego w tym zakresie umożliwia uniknięcie nieprawidłowości.

W orzecznictwie jako jeden z bardziej skutecznych sposobów na odróżnienie od siebie umów o dzieło i zlecenia wskazuje się tzw. test rękojmi. Polega on na możliwości poddania dzieła testowi na istnienie wad. Jeżeli taki test można przeprowadzić (np. wykonana zabudowa kuchni ma wady w postaci nierówności zawiasów), oznacza to, że umowa miała charakter umowy o dzieło. W przypadku natomiast, gdy test rękojmi nie jest możliwy do wykonania, umowa ma

w rzeczywistości charakter umowy zlecenia. Stosowanie tego argumentu w orzecznictwie potwierdził chociażby wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 28 maja 2013 r., sygn. akt III AUa 987/12. Sąd uznał, że gdy granica między usługami a dziełem jest płynna, to za kryterium odróżniające uznaje się możliwość poddania umówionego rezultatu dzieła sprawdzianowi na istnienie wad fizycznych.

Swoboda umów

Osoby zlecające określone prace bądź pracodawcy, często mając wątpliwości, jaką umowę powinni zawrzeć, ze względów składkowych nadają umowie cechy umowy o dzieło. Chcąc zabezpieczyć się przed skutkami ewentualnych kontroli starają się nadać umowom na siłę cechy takiej umowy. W Kodeksie cywilnym znajduje się co prawda zasada swobody umów, wyrażona w art. 353¹. Należy jednak pamiętać, iż nie ma ona bezwzględnego charakteru. Zgodnie bowiem z tym przepisem strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiał się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego.

Dla wykładni umowy nie jest istotna jej nazwa czy przyjęta w niej nomenklatura (zleceniodawca, wykonawca), ale okoliczności zawarcia umowy. Zgodnie bowiem z treścią art. 65 § 2 K.c. w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Zatem samo nadanie umowie cech danego stosunku prawnego czy nazewnictwa nie gwarantuje prawidłowego jej zawarcia, decyduje bowiem całokształt okoliczności sprawy oraz faktyczny cel zawarcia umowy. Pogląd taki wyrażony został w wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 29 października 2015 r., sygn. akt III AUa 546/15. Sąd uznał, że ograniczeniem swobody umów jest właściwość (natura) stosunku. Niezależnie od deklaracji stron co do nazwy zawieranej umowy, podstawowe znaczenie ma przede wszystkim zgodny zamiar stron i cel umowy.

Biorąc pod uwagę powyższe, strony zawierając umowę powinny wziąć pod uwagę argumenty wskazane w niniejszym opracowaniu i ustalić, jaki faktycznie charakter ma zawierana przez nie umowa, zamiast próbować na siłę zrobić z niej np. umowę o dzieło. W przypadku ewentualnej kontroli zamierzony skutek w postaci ominięcia składek ZUS nie zostanie osiągnięty, wręcz przeciwnie - powstanie m.in. obowiązek zapłaty odsetek.

Umowa zlecenie a umowa o świadczenie usług

Wspólne omówienie dwóch wskazanych rodzajów umów uzasadnione jest faktem, iż w obydwu przypadkach zastosowanie znajdują te same przepisy Kodeksu cywilnego, czyli przepisy o umowie zlecenia, tyle że w przypadku umów o świadczenie usług stosuje się je

odpowiednio, to znaczy z koniecznymi modyfikacjami, jakie wynikają z odmiennego charakteru przedmiotu świadczenia.

W praktyce obrotu prawnego większość zawieranych umów, nawet nazywanych przez strony umowami zlecenia, ma charakter umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu. Jest to wynikiem wąskiego ukształtowania umowy zlecenia w prawie polskim. Zgodnie bowiem z art. 734 K.c., zawierając umowę zlecenia, zleceniobiorca zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej na rzecz dającego zlecenie. Rzadko zdarza się, aby przedmiotem umowy było jedynie dokonywanie czynności prawnych. Zazwyczaj jej przedmiotem będzie dokonywanie czynności faktycznych – np. wykonywanie określonych prac fizycznych, takich jak sprzątnięcie, lecz również prowadzenie przedsiębiorstwa, świadczenie usług marketingowych, obsługa prawna. Do umów o świadczenie usług, na podstawie art. 750 K.c., stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu, choć nie są one umowami zlecenia w ścisłym znaczeniu. Umową zlecenia w ścisłym znaczeniu będzie taka umowa, w której zleceniobiorca zobowiąże się do dokonania określonej czynności lub określonych czynności prawnych. Nie wydaje się natomiast, aby nadanie umowie niewłaściwej nazwy, tzn. nazwanie umowy o świadczenie usług umową zlecenia, mogło wywoływać poważniejsze komplikacje prawne. O charakterze zawartej umowy decyduje jej treść, a nie nazwa, jeśli więc przedmiotem zobowiązania będzie dokonywanie czynności faktycznych, będzie to po prostu umowa o świadczenie usług. Prawa i obowiązki stron w obydwu przypadkach są analogiczne, obydwie umowy są również traktowane w ten sam sposób na gruncie przepisów ubezpieczeniowych. Można więc przyjąć, iż w tym zakresie niewłaściwa kwalifikacja umowy nie pociągnie za sobą niekorzystnych skutków prawnych.

Przepisy nie określają wyraźnie prac, których wykonywanie powoduje, że właściwą podstawę prawną stanowić będzie umowa o świadczenie usług. Ogólnie można przyjąć, że będą to różnego rodzaju czynności faktyczne, przy których wykonywaniu zleceniobiorca nie będzie pozostawał w stosunku podporządkowania względem zleceniodawcy. Mają to być również czynności, których wykonywanie nie stanowi przedmiotu innych umów, które dotyczą świadczenia usług, jak np. umowy agencji, rachunku bankowego, przewozu, przechowania czy też składu.

Przy kształtowaniu treści umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług strony zachowują swobodę charakterystyczną dla umów prawa cywilnego, z ograniczeniami wynikającymi z art. 58 oraz 353¹ K.c. Strony, zgodnie z własnymi potrzebami, określają rodzaj czynności, które mają być wykonywane, ogólne ramy organizacyjne, w jakich praca ma przebiegać oraz wynagrodzenie przysługujące z tytułu jej wykonania. Zlecenie, w przeciwieństwie do umowy o pracę, może mieć charakter nieodpłatny, jednakże brak wynagrodzenia musi wynikać albo z samej umowy, albo z okoliczności sprawy (art. 735 § 1 K.c.). Wobec stosunkowo nieostrego charakteru drugiej z przesłanek, rozwiązaniem najpewniejszym, jeśli oczywiście strony chcą nawiązać stosunek zlecenia nieodpłatnego, jest wprowadzenie wyraźnego postanowienia do treści umowy, iż zlecenie ma charakter nieodpłatny. Jeśli nie ma takiego postanowienia i jeśli nic innego nie wynika z okoliczności sprawy, zlecenie będzie miało charakter odpłatny. W takim przypadku rozwiązaniem właściwym będzie wprowadzenie do treści umowy wyraźnego

postanowienia określającego wysokość świadczenia, jakie zleceniobiorcy przysługuje. Jeśli kwestia ta nie zostanie rozstrzygnięta w sposób wyraźny, przysługiwać będzie wynagrodzenie odpowiadające wykonanej pracy, którego określenie może w praktyce powodować duże trudności. Warto przy tym zauważyć, że jeśli w umowie nie znajdzie się postanowienie odmienne, wynagrodzenie przysługiwać będzie po wykonaniu zlecenia (art. 744 K.c.). Jeśli więc strony są zainteresowane okresowym przekazywaniem części wynagrodzenia, odpowiednia klauzula powinna znaleźć się w treści umowy.

W umowie zlecenia można zamieścić również klauzulę o dopuszczalności zastępstwa, na podstawie której zleceniobiorca będzie mógł powierzyć wykonanie wszystkich lub określonych czynności osobie trzeciej. Wprowadzenie do umowy takiego postanowienia podkreśla jej cywilnoprawny charakter, gdyż na gruncie umowy o pracę zastępstwo nie jest dopuszczalne. Jeśli do umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług nie została wprowadzona klauzula o dopuszczalności zastępstwa, powierzenie wykonania umowy osobie trzeciej będzie mogło nastąpić jedynie wówczas, gdy wynika to z obowiązującego w danym zakresie zwyczaju albo gdy zleceniobiorca jest do tego zmuszony okolicznościami. W takim przypadku zleceniobiorca powinien niezwłocznie zawiadomić dającego zlecenie o osobie zastępcy i jej miejscu zamieszkania.

Strony mogą wprowadzić również inne postanowienia, które są dla nich istotne. Pewnych przykładów dostarcza w tym zakresie orzecznictwo. I tak – w wyroku z dnia 9 grudnia 1999 r. (I PKN 434/99, OSNAP 2001, nr 9, poz. 311) – Sąd Najwyższy dopuścił w umowie o świadczenie usług ukształtowanie zakresu odpowiedzialności usługodawcy przez odesłanie do przepisów Kodeksu pracy o odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się (art. 124 K.p.).

W przypadku zawarcia umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług podmiotu zatrudniającego nie wiążą ochronne przepisy prawa pracy dotyczące takich kwestii, jak urlopy wypoczynkowe, czas pracy, minimalne wynagrodzenie za pracę czy ograniczona odpowiedzialność materialna, choć oczywiście kwestie te mogą zostać uregulowane w umowie.

Odpowiedzialność za szkodę - przykład

Nasza spółka prowadzi działalność gospodarczą. Oprócz osób zatrudnionych na umowę o pracę, zlecamy także mniejsze prace w ramach umowy zlecenia. Jeden ze zleceniobiorców podczas wykonywania zlecenia uszkodził pojazd naszego klienta. Czy możemy go obciążyć kosztami naprawienia szkody?

Odpowiedzialność zleceniobiorcy znacznie różni się od odpowiedzialności pracownika, bowiem zleceniobiorca nie podlega ochronie na podstawie przepisów Kodeksu pracy. Jak wynika z art. 114 i następnym K.p., pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną w granicach rzeczywistej straty, pracownik nie ponosi jednak ryzyka związanego z działalnością pracodawcy. W przypadku stosunku pracy odszkodowanie ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty

trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody. Regulacje te dotyczą jednak tylko stosunku pracy i nie znajdują zastosowania do odpowiedzialności wynikającej z umowy zlecenia czy umowy o dzieło.

Odpowiedzialność zleceniobiorcy jest równa wyrządzonej szkodzie i nie stosuje się do niej ograniczeń analogicznych dla regulacji Kodeksu pracy. Zleceniobiorca może ponosić odpowiedzialność zarówno za nienależyte wykonanie umowy na podstawie art. 471 Kodeksu cywilnego, jak i odpowiedzialność za zawinione działanie na podstawie art. 415 K.c. w sytuacji, która ma miejsce w pytaniu. Zleceniodawca może zatem obciążyć zleceniobiorcę kosztami naprawienia szkody w pełnej wysokości na podstawie art. 415 K.c., jeżeli szkoda powstała z winy zleceniobiorcy. Zgodnie z tym przepisem, kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia. Warunkiem poniesienia odpowiedzialności zleceniobiorcy za szkodę jest wystąpienie trzech jej przesłanek: winy zleceniobiorcy, szkody w określonej wysokości oraz tzw. adekwatnego związku przyczynowo- skutkowego pomiędzy winą a szkodą. W przypadku gdy zleceniobiorca odmówi dobrowolnej zapłaty odszkodowania (i nie posiada polisy odpowiedzialności cywilnej), warunkiem zasądzenia odszkodowania od zleceniobiorcy będzie wykazanie wszystkich przesłanek odpowiedzialności. Zleceniodawca powinien jednak mieć świadomość, iż jeżeli stosunek prawny pomiędzy nim a zleceniobiorcą w istocie ma charakter stosunku pracy, to zleceniobiorca (pracownik) korzystał będzie z ograniczenia swojej odpowiedzialności wynikającej z Kodeksu pracy. Jak bowiem wynika z art. 22 § 1¹ K.p., zatrudnienie na warunkach typowych dla stosunku pracy (określonych w art. 22 § 1 K.p.) jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

W przypadku gdy sprawa trafi do sądu, zleceniobiorca może bronić się zarzutem, iż pozostaje faktycznie w stosunku pracy.

Okres wypowiedzenia - przykład

Przedsiębiorstwo na potrzeby realizowanych kontraktów zawiera z osobami fizycznymi umowy zlecenia. Czy w takich umowach może zgodnie z prawem stosować zapis o okresie wypowiedzenia, który wynosi np. 2 tygodnie?

Częstym błędem popełnianym w praktyce jest automatyczne przenoszenie regulacji dotyczących umowy o pracę na umowy cywilnoprawne. Umowa zlecenia uregulowana jest w art. 734 i następnym Kodeksu cywilnego. Pomimo faktu, że przepisy K.c. dość szczegółowo regulują stosunek zlecenia, strony w ramach zasady swobody umów mogą dostosować umowę do swoich potrzeb. Regulując wzajemne zobowiązania stron, mogą one ustalić także zasady dotyczące wypowiedzenia umowy. Choć zgodnie z treścią art. 746 § 1 i § 3 K.c. obie strony umowy zlecenia mogą wypowiedzieć je w każdym czasie, istnieje możliwość zmodyfikowania tych zasad w umowie. Jak bowiem wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 września 2002 r., sygn. akt V CKN 1152/2000, strony umowy zlecenia mogą określić w umowie terminy i sposoby wypowiedzenia i przez to zrzec się możliwości wypowiedzenia zlecenia "w każdym czasie".

Chcąc zatem zabezpieczyć się przed nagłym czy wcześniejszym wypowiedzeniem umowy, można wprowadzić do niej zapisy dotyczące długości terminu wypowiedzenia.

"W umowie o świadczenie usług, do której mają zastosowanie przepisy o wypowiedzeniu zlecenia, dopuszczalne jest określenie przez strony terminu jej wypowiedzenia także z ważnych powodów".

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 kwietnia 2004 r., sygn. akt V CK 433/2003

Rozwiązanie umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług - tak jak zasygnalizowałem wcześniej - nie napotyka na ograniczenia, jakie dotyczą umowy o pracę. Zgodnie bowiem z art. 746 § 1 K.c. zd. pierwsze dający zlecenie może je wypowiedzieć w każdym czasie. Wypowiedzenie umowy zlecenia nie musi być więc uzasadnione, nie występują również okresy ochronne, w czasie których z prawa do wypowiedzenia w ogóle nie można skorzystać. Nieograniczona dopuszczalność wypowiedzenia jest zasadą, od której wyjątki wprowadzić mogą same strony. Zgodnie z art. 746 § 3 K.c. nie można zrzec się jedynie uprawnienia do wypowiedzenia umowy z ważnych powodów. Strony mogą również, w sposób odpowiadający własnym potrzebom, ukształtować długość okresów wypowiedzenia, gdyż kwestia ta nie jest przedmiotem wyraźnej regulacji ustawowej. W niepublikowanej uchwale z dnia 11 listopada 1983 r. (III CZP 55/83) Sąd Najwyższy stwierdził, że strony umowy, w której przyjmujący zlecenie zobowiązał się prowadzić na rzecz dającego zlecenie punkt sprzedaży detalicznej, mogą zastrzec dowolny termin wypowiedzenia umowy oraz ograniczyć jej wypowiedzenie szczególnymi warunkami. Takie ograniczenie nie wyłącza jednak wypowiedzenia umowy z przyczyny, która powoduje, że dalsze trwanie wymienionego stosunku umownego byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Większa swoboda w wypowiedzaniu umów zlecenia (umów o świadczenie usług) nie oznacza jednak całkowitej dowolności. Wypowiadając taką umowę, zleceniodawca powinien zwrócić przyjmującemu zlecenie wydatki, które ten poczynił w celu należytego wykonania zlecenia; w razie odpłatnego zlecenia obowiązany jest uiścić przyjmującemu zlecenie część wynagrodzenia odpowiadającą jego dotychczasowym czynnościom. Należy również wyraźnie podkreślić, iż jeśli wypowiedzenie nastąpiło bez ważnego powodu, zleceniodawca powinien także naprawić szkodę. W świetle ostatniego z przedstawionych ograniczeń, kluczowego znaczenia nabiera pojęcie ważnego powodu, który uzasadnia wypowiedzenie umowy. Jako ważne powody w rozumieniu art. 746 § 1 K.c. traktowane są takie okoliczności, jak choroba zleceniodawcy, zmiana miejsca zamieszkania czy utrata zaufania do kontrahenta, oparta na okolicznościach natury obiektywnej. Naprawienie szkody, w przypadku gdy wypowiedzenie nastąpiło bez ważnego powodu, opierać się będzie na ogólnych zasadach wynikających z przepisów o odpowiedzialności kontraktowej.

Charakterystyczny dla umów zlecenia oraz umów o świadczenie usług jest również fakt, że śmierć zleceniobiorcy lub utrata przez niego pełnej zdolności do czynności prawnych nie musi prowadzić do wygaśnięcia umowy. Wygaśnięcie umowy jest w takim przypadku zasadą, jednak umowa może zawierać postanowienia odmienne (art. 748 K.c.). Strony mogą więc postanowić, że w przypadku śmierci zleceniobiorcy lub utraty przez niego pełnej zdolności do

czynności prawnych stosunek zlecenia trwać będzie nadal, a jego stroną stanie się określona osoba, którą w szczególności może być spadkobierca dotychczasowego zleceniobiorcy. Powyższe rozwiązanie różni umowę zlecenia oraz umowę o świadczenie usług od umowy o pracę, która zawsze, w przypadku śmierci pracownika, wygasa (art. 63¹ § 1 K.p.).

Kontrola umów cywilnoprawnych przez Państwową Inspekcję Pracy

1 stycznia 2017 r. Państwowa Inspekcja Pracy otrzymała nowe uprawnienia kontrolne w zakresie umów cywilnoprawnych. Inspekcja nie ma natomiast takich uprawnień, by ustalić, że umowa o dzieło jest pozorna i de facto jest zleceniem. Jeśli inspektorzy PIP będą mieli wątpliwości w tym zakresie, prześlą je ZUS. Dopiero ustalenia organu rentowego pozwolą rzekomemu „dziełobiorcy” uzyskać 13 zł za każdą godzinę wykonywania zlecenia.

Państwowa Inspekcja Pracy otrzymała nowe uprawnienia kontrolne w zakresie minimalnej stawki godzinowej. Inspektorzy mogą sprawdzać, czy za każdą godzinę wykonywania usług zleceniobiorcy otrzymują ustawowe minimum, które w tym roku wynosi 13 zł.

Wyjaśnienia Głównego Inspektoratu Pracy z 2 stycznia 2017 r., GNP-364/306-4560-23-1/16/PE/RP

Czy inspektor PIP ma prawo kwestionować charakter umów cywilnoprawnych i uznać np., że umowa o dzieło jest tak naprawdę umową zlecenia, a w konsekwencji zobowiązać zleceniodawcę do wypłacenia wynagrodzenia za jej wykonanie w kwocie nie niższej niż minimalna stawka godzinowa?

Inspektor pracy nie jest uprawniony do kwestionowania rodzaju zawartej umowy cywilnoprawnej. Zgodnie z przepisami ustawy z 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1265) gwarancja minimalnego wynagrodzenia odnosi się wyłącznie do osób świadczących pracę na podstawie umów zlecenia i umów o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu. W przypadku umów o dzieło ustawodawca nie zdecydował się na objęcie ich minimalną stawką godzinową. W konsekwencji wykonawcy dzieła będzie przysługiwać wynagrodzenie określone w umowie.

Co może inspektor?

Inspektor pracy w pierwszej kolejności zweryfikuje, czy umowa cywilnoprawna nie ma cech charakterystycznych dla umowy o pracę. Jeśli stwierdzi, że umowa zlecenia czy umowa o dzieło zostały zawarte w warunkach właściwych dla stosunku pracy, wówczas wystąpi do

pracodawcy lub przedsiębiorcy o przekształcenie umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę, a w przypadku odmowy skieruje wniosek do sądu o ustalenie stosunku pracy.

Jeśli zaś inspektor uzna, że zawarta umowa o dzieło faktycznie ma cechy charakterystyczne dla zlecenia, to poinformuje o takim przypadku ZUS. Zakład może bowiem wydać w takiej sytuacji decyzję nakładającą obowiązek odprowadzenia składek od takiego kontraktu. W konsekwencji takiej decyzji osoba wykonująca umowę cywilnoprawną otrzyma 13 zł stawki godzinowej przewidzianej dla zleceniobiorców i usługobiorców. Zleceniodawca zaś zostanie zobowiązany do odprowadzenia należnych składek do ZUS. PIP nie ma uprawnień do przekształcania umowy o dzieło w umowę-zlecenie.

Ustawa o PIP daje inspekcji w kwestii badania stawki minimalnej zleceniobiorców wyłącznie prawo do kontroli wypłacania wynagrodzenia (w wysokości wynikającej z nowych przepisów). Inspektor może więc, jeśli stwierdzi fakt wykonywania u przedsiębiorcy umowy-zlecenia, poprosić o nią i o ewidencję godzin zleceniobiorcy i na tej podstawie badać, czy zachowano stawkę minimalną. Inspektor nie ma uprawnień do dalej idącej kontroli.

Jednym z podstawowych zadań ZUS jest natomiast nadzorowanie prawidłowego opłacania składek przez płatników. Oznacza to nie tylko sprawdzanie, czy je dobrze obliczyli, ale także, czy je w ogóle płacą. ZUS ma do tego różne narzędzia, w tym możliwość przeprowadzenia kontroli, w trakcie której może m.in. sprawdzić, czy płatnik zgłosił do ubezpieczeń wszystkie osoby podlegające temu obowiązkowi.

Spór z płatnikiem bardzo często będzie dotyczył charakteru umów, jakie zawarł z podwładnymi. Wynagrodzenie z umowy o dzieło, w przeciwieństwie do umowy zlecenia, nie jest oskładkowane. Co jednak istotne, o rodzaju umowy nie decyduje jej nazwa, a prawa i obowiązki stron. ZUS przeprowadzając kontrolę u płatnika, poddaje więc sprawdzeniu wszystkie lub losowo wybrane kontrakty i ocenia ich charakter, aby stwierdzić, czy należne są od nich składki. Innymi słowy – ocena rodzaju umowy nie jest celem samym w sobie, a jedynie środkiem do jego osiągnięcia. ZUS nie stwierdza w swoich decyzjach, że dana umowa jest umową zlecenia, mimo że jest zatytułowana „umowa o dzieło”, a jedynie stwierdza, że dana osoba podlega ubezpieczeniom społecznym, co pociąga za sobą obowiązek zapłaty składek z danego stosunku prawnego zgodnie z ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych. Analiza umów jest więc niezbędnym elementem realizacji przez ZUS ustawowych zadań. Gdyby bowiem nie mógł kontrolować umów tylko dlatego, że płatnik nadałby jej tytuł „umowy o dzieło” albo dowolnej innej, np. „umowy sprzedaży”, jego kontrola byłaby iluzoryczna, a przepisy ustawy systemowej – martwe. Sądy nie kwestionują takich uprawnień ZUS. Nawet jeśli uwzględniają odwołanie płatnika i zmieniają zaskarżoną decyzję, to nie dlatego, że stwierdzają, że organ emerytalno-rentowy nie miał prawa sprawdzić umów innych niż oznaczone jako umowy zlecenia czy umowy o dzieło, ale dlatego, że w ich ocenie np. umowa o dzieło była rzeczywiście umową o dzieło.

Nowe regulacje płacowe dot. umów cywilnoprawnych

Nowelizacja ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę niesie ze sobą rewolucję w zakresie płac zleceniobiorców. Jej istotą jest wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej w umowach-zleceniach. Nowelizacja przewiduje, że wysokość wynagrodzenia zleceniobiorcy powinna być ustalona w umowie w taki sposób, aby za każdą godzinę wykonania zlecenia nie było ono niższe niż wysokość minimalnej stawki godzinowej. Zleceniobiorca będzie miał roszczenie o wypłatę tej stawki nawet jeżeli w umowie określono kwotę wynagrodzenia na niższym poziomie. W przypadku gdy zlecenie zostanie przyjęte do wykonania wspólnie przez kilka osób, stawka minimalna odnosić się będzie do każdej z nich.

Co istotne, przyjmujący zlecenie nie będzie mógł zrzec się prawa do wynagrodzenia w wysokości równej minimalnej stawce godzinowej ani przenieść prawa do tego wynagrodzenia na inną osobę.

Wypłaty wynagrodzenia w kwocie wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej mają być dokonywane w formie pieniężnej. Ta część należności nie będzie więc mogła być zrealizowana poprzez świadczenie inne niż pieniężne (np. towary czy usługi oferowane przez zleceniodawcę). Nie wprowadzono jednak obowiązku realizowania całego wynagrodzenia w pieniądzu.

Kogo dotyczy

Minimalna stawka godzinowa przysługiwać będzie przyjmującemu zlecenie, przez które to pojęcie będziemy rozumieli:

- osoby fizyczne wykonujące działalność gospodarczą zarejestrowaną w Rzeczypospolitej Polskiej albo w państwie niebędącym państwem członkowskim Unii Europejskiej lub państwem Europejskiego Obszaru Gospodarczego, niezatrudniające pracowników lub niezawierające umów ze zleceniobiorcami albo

- osoby fizyczne niewykonujące działalności gospodarczej

– które realizują zlecenie na rzecz przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności.

Zatem stawka godzinowa będzie odnosiła się nie tylko do zleceniobiorców niebędących przedsiębiorcami oraz wykonujących zlecenie poza prowadzoną działalnością. Dotyczyć będzie również osób realizujących zlecenia w ramach prowadzonej działalności gospodarczej – ale pod warunkiem, że nie zatrudniają pracowników i nie zlecają usług na podstawie umów-zleceń.

Już sam ten zakres podmiotowy tworzący katalog osób, w stosunku do których wprowadza się obowiązek stosowania minimalnej stawki godzinowej, będzie stwarzać realne problemy interpretacyjne. O ile bowiem samo zatrudnienie przez przedsiębiorcę pracowników, wyłączające konieczność stosowania stawki minimalnej, nie powinno budzić problemów, o tyle już zlecenie przez nich usług w praktyce może. Zwykle zatrudnienie pracownicze jest rozciągnięte w czasie, bardziej sformalizowane etc. Zawarcie umowy dotyczącej świadczenia usług jest zaś proste, niekiedy krótkotrwałe, co może prowadzić do znacznych problemów w zakresie tego wyłączenia. W ustawie nowelizującej nie wyjaśniono też, czy zawieranie takich zleceń musi mieć jakikolwiek związek ze zleceniem realizowanym przez tegoż przedsiębiorcę.

Problem z terminem

Całkowitą nowością jest też obowiązek stosowania minimalnej częstotliwości wypłat wynagrodzenia dla zleceniobiorców. Od 2017 roku, w przypadku umów zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc, wypłaty wynagrodzenia w kwocie równej minimalnej stawce godzinowej dokonywać należy co najmniej raz w miesiącu. Ustawodawca nie przybliży przy tym, czy konieczne będzie wypłacanie wynagrodzenia w miesiącu, za który ono przysługuje, czy też możliwe będzie dokonanie wypłaty po jego zakończeniu. Uznać należy, że w pełni dopuszczalne jest zapisanie w umowie rozliczeń po zakończeniu miesiąca realizacji umowy. Chodzi tu bowiem o minimalną częstotliwość wypłat, a samo rozliczenie związane jest w wielu przypadkach z zamknięciem pewnego okresu. To też pośrednio wynika z nowych zapisów ustawowych. Skoro obowiązek wypłaty co najmniej raz w miesiącu dotyczy umów-zleceń zawartych na okres przekraczający jeden miesiąc, to ustawodawca nie zmienia zasad rozliczeń dokonywanych zgodnie z art. 744 k.c. co do zasady dopiero po wykonaniu zlecenia w przypadku umów zawieranych na okres do jednego miesiąca. Rozliczenie takie następuje więc standardowo po zakończeniu miesiąca. Ujęcie takie rodzi jednak problem związany z terminem. W przeciwieństwie do kodeksu pracy, który określa, że termin wypłaty składników miesięcznych nie może być ustalony później niż do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który wynagrodzenie przysługuje – nie pojawia się tutaj żadne ograniczenie czasowe (np. do 10, do 15 dnia itp.). Pozostaje to do ustalenia umownego. Dookreślenie terminu staje się w tym przypadku o tyle ważne, że jego brak w przypadku umów zawieranych np. na okres roku będzie utrudniał bezkonfliktowe rozliczenia.

Jeśli natomiast nie wskażemy terminów wypłaty, a poprzestaniemy np. na samym wskazaniu, że wynagrodzenie przysługuje po wykonaniu umowy, prowadzi to do konieczności zastosowania art. 455 k.c. Zgodnie z nim, jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania. Zleceniobiorca może zatem po wykonaniu zlecenia wezwać zleceniodawcę do niezwłocznego zrealizowania płatności. Przy czym użytego w art. 455 k.c. określenia „niezwłocznie” nie należy utożsamiać z terminem natychmiastowym; musi on być jednak realny, mający na względzie okoliczności miejsca i czasu, a także regulacje zawarte w art. 354 i 355 k.c. (wyrok SN z 13 grudnia 2006 r., sygn. akt II CSK 293/06). Odpowiednio – przy konieczności wypłaty co najmniej raz w miesiącu i

niedookreśleniu w umowie konkretnego terminu – płatność powinna nastąpić niezwłocznie po zakończeniu danego miesiąca.

Co istotne, obowiązek comiesięcznej wypłaty dotyczy jedynie wynagrodzenia w kwocie równej wysokości minimalnej stawki godzinowej. Stawka godzinowa nie znajdzie zastosowania do umów o dzieło i agencyjnych. Zleceniobiorca będzie miał roszczenie o wypłatę stawki godzinowej, nawet jeżeli w umowie określono kwotę wynagrodzenia na niższym poziomie.

Brak zmian w kodeksie cywilnym

Dziwić nieco może brak jakiegokolwiek odniesienia się w ustawie nowelizującej do kodeksu cywilnego i niewprowadzenie do niego jakichkolwiek zmian związanych z zagadnieniem wynagrodzeń. Zgodnie z art. 744 k.c. wypłata wynagrodzenia następuje dopiero po wykonaniu zlecenia, chyba że co innego wynika z umowy lub z przepisów szczególnych. Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę w brzmieniu wprowadzonym nowelizacją staje się w tym zakresie niewątpliwie regulacją szczególną, wskazującą na inną (miesięczną) częstotliwość wypłat przy umowach, które nie zostały spod tego obowiązku dokonywania miesięcznych wypłat wyłączone.

Warto jednak także zwrócić uwagę na art. 735 k.c. Odpłatność nie jest definicyjnym elementem umowy-zlecenia. Umowa ta może być realizowana nieodpłatnie, jeżeli bezpośrednio wynika to z treści umowy lub okoliczności jej zawarcia. Na pewno zlecenia wykonywane bez wynagrodzenia to dosyć marginalne przypadki (są przecież umowy wolontariacie czy dotyczące praktyk absolwenckich), niemniej możliwość zawarcia takiej umowy kodeks cywilny nadal przewiduje. Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu zawiera przepisy szczególne w stosunku do kodeksu cywilnego. Należałoby uznać, że wyłącza możliwość realizowania umów bez odpłatności poprzez obowiązek zapłaty wynagrodzenia wyrażonego w pieniądzu (poza umowami objętymi włączeniami). Tym bardziej, że według nowych przepisów, przyjmujący zlecenie nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia w kwocie równej wysokości minimalnej stawki godzinowej albo przenieść prawa do tego wynagrodzenia na inną osobę.

Potwierdzanie przepracowanego czasu

Skoro pojawiła się minimalna stawka godzinowa, do zapewnienia której będą zobowiązani pracodawcy, to jednocześnie musi być prowadzona jakaś forma ewidencjonowania przepracowanego czasu. Nowe przepisy regulują również to.

Nowelizacja wprowadza obowiązki w zakresie potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia. Najprościej będzie wówczas, gdy wynagrodzenie zostanie określone w umowie bezpośrednio jako stawka godzinowa. Sposób potwierdzania godzin realizacji zlecenia powinien zostać określony w treści umowy. Przy czym rejestr przepracowanego czasu powinien być prowadzony bez względu na sposób określenia wynagrodzenia. Najczęściej bowiem przy zleceniach wskazuje się wynagrodzenie za całość realizowanej usługi lub odnoszące się do pewnych okresów czasu (np. miesiąca). W tych

przypadkach szczególnie istotne staje się dookreślenie sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia, gdyż ustalone wynagrodzenie (np. za całość zlecenia) jest całkowicie oderwane od godzin realizacji umowy. Niezależnie od wyboru sposobu potwierdzania liczby godzin realizowanego zlecenia warto, by:

- obie strony potwierdzały na bieżąco te zestawienia, przy zleceniach realizowanych intensywnie przez cały miesiąc, w szczególności gdy ograniczona jest możliwość bieżącej kontroli faktycznego wykonywania usług wprowadzić obowiązek tworzenia zestawień cząstkowych, obejmujących krótsze przedziały czasu – ułatwi to kontrolę rzetelności zestawień.

Jeżeli kilka osób przyjmować będzie zlecenie wspólnie, potwierdzanie liczby godzin jego wykonania następować powinno odrębnie w stosunku do każdej z tych osób. Zleceniodawca ma dysponować dokumentacją odnoszącą się do każdej z tych osób osobno.

Dodatkowe obowiązki

Jeżeli umowa nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej, przedsiębiorca (albo inna jednostka organizacyjna) przed rozpoczęciem wykonania zlecenia będzie zobligowany do potwierdzenia zleceniobiorcy w jednej z wymienionych form ustalenia co do sposobu ewidencjonowania liczby godzin wykonania zlecenia.

W przypadku gdy strony w umowie nie określą sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia, a także gdy zleceniodawca nie potwierdzi ustaleń tego dotyczących, zleceniobiorca przedkładać będzie w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej informację o liczbie godzin wykonania zlecenia przed terminem wypłaty wynagrodzenia. A zatem – jakkolwiek jednym z elementów umowy powinny być ustalenia co do sposobu potwierdzania czasu realizacji zlecenia – brak jakichkolwiek regulacji w tym zakresie sam w sobie nie jest niezgodny z przepisami. Tworzy jednak potencjalny problem związany z niedookreśleniem sposobu weryfikacji informacji przedstawianych przez zleceniobiorcę.

Warte podkreślenia jest to, że końcowe wynagrodzenie musi być ustalone w oparciu o zestawienie przepracowanego czasu. Nie wyliczamy go poprzez jakiekolwiek odniesienia zawarte w umowie do wymiaru czasu pracy w danym miesiącu. Ponadto również wyliczanie stawek godzinowych w oparciu o wymiar czasu pracy dla miesiąca kalendarzowego dotyczyć będzie nadal jedynie pracowników (odnosimy się do niego np. ustalając wysokość wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe).

Wskazać też należy, że zestawienie godzin przepracowanych w ramach zlecenia służyć ma do oceny, czy zachowana jest minimalna stawka godzinowa. Zakres tego zestawienia nie jest równoważny z ewidencją czasu pracy prowadzoną dla pracowników. Nie obejmuje informacji o nieobecnościach itp., a jedynie same przepracowane godziny.

Dokumenty określające sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia oraz te potwierdzające już faktycznie przepracowany czas zleceniodawcy będą przechowywać przez okres 3 lat od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne. W wielu przypadkach

związane to będzie z przechowywaniem m.in. samych umów – zawsze wówczas, gdy w nich określono sposób potwierdzania czasu realizacji umowy.

Nowelizacja przewiduje również sankcję za niewypłacanie minimalnej stawki godzinowej. Przedsiębiorcy albo osobie działającej w jego imieniu (albo innej jednostce organizacyjnej), która wypłaca przyjmującemu zlecenie wynagrodzenie za każdą godzinę jego wykonania w kwocie niższej niż obowiązująca wysokość minimalnej stawki godzinowej, grozić będzie grzywna od jednego do 30 tys. zł.

Rejestr przepracowanego czasu ma być prowadzony bez względu na sposób określenia płacy.

Kogo nie obejmie minimalna stawka godzinowa

Minimalna stawka godzinowa nie będzie obowiązywała w przypadku każdej umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług wiążącej zleceniobiorcę albo samozatrudnionego z przedsiębiorcą bądź inną jednostką organizacyjną. Wyjątki będą dotyczyć niżej wymienionych sytuacji, w których nie trzeba będzie zapewniać płacy minimalnej.

Samozatrudniony niewykonujący osobiście pracy

Obowiązek zapewnienia od 1 stycznia 2017 r. minimalnej stawki godzinowej dotyczy tylko takiej pracy, którą samozatrudniony wykonuje osobiście, bez pomocy innych osób. Jeżeli do wykonania pracy zatrudnia inne osoby, np. na podstawie umowy zlecenia, musi im zapewnić przynajmniej minimalne wynagrodzenie godzinowe. Jeśli natomiast zatrudnienie ma charakter stosunku pracy – ma obowiązek wypłaty pracownikom przynajmniej minimalnej płacy lub jej części (w przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy). Zatem przedsiębiorcy zatrudniającemu inne osoby nie przysługuje od podmiotu zlecającego mu pracę minimalne wynagrodzenie godzinowe.

Założmy, że przedsiębiorca prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą w styczniu 2017 r. wykonuje pracę na rzecz innego podmiotu. Od lutego 2017 r. zatrudnia do tych czynności pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy. W tej sytuacji podmiot, na rzecz którego praca była wykonywana przez jednoosobowego przedsiębiorcę, ma obowiązek zagwarantować mu minimalne wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w styczniu. Od lutego to ten przedsiębiorca ma obowiązek zapewnić pracownikowi przynajmniej minimalne wynagrodzenie za pracę.

Samodzielność wykonujących pracę i wynagrodzenie prowizyjne

Przepisy o minimalnej stawce godzinowej nie będą stosowane do umów zlecenia lub o świadczenie usług, jeżeli o miejscu i czasie ich wykonania decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi i przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne. Wszystkie wskazane warunki muszą zostać spełnione łącznie. Aby zatem w takim przypadku nie obowiązywało minimalne wynagrodzenie godzinowe, to wyłącznie przyjmujący zlecenie lub świadczący usługę za wynagrodzeniem prowizyjnym musi decydować o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług. Jak wynika z uzasadnienia do projektu ustawy zmieniającej:

(...) wyłączenie to nie będzie więc obejmowało przypadków, w których wykonanie zlecenia lub świadczenie usług w konkretnym miejscu lub czasie wynika z umowy bądź istoty zlecenia lub usługi (np. ochrona obiektów, sprząatanie, opieka nad dzieckiem lub osobą niepełnosprawną); wyłączenie nie będzie miało w szczególności zastosowania w przypadku, gdy w umowie zostaną wskazane np. trzy lokalizacje, których dotyczyć ma świadczona usługa, przy czym o kolejności i czasie realizacji usługi w kolejnych lokalizacjach będzie decydował sam zleceniobiorca.

Kolejnym warunkiem jest, aby osobom tym przysługiwało wynagrodzenie prowizyjne. Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę określa, że przez wynagrodzenie prowizyjne należy rozumieć wynagrodzenie uzależnione od wyników:

- uzyskanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi w ramach wykonania zlecenia lub świadczenia usług lub
 - 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.

Minimalna stawka godzinowa nie dotyczy m.in. umów:

- | | |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| a) | o pełnienie 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) | dotyczących usług opiekuńczych i bytowych realizowanych poprzez prowadzenie rodzinnego domu pomocy. |

Praktyczne wyjaśnienia

Firma ma podpisaną w marcu 2016 roku umowę zlecenia z osobą fizyczną na świadczenie usług księgowych dotyczących rozliczeń VAT. W związku z formą rozliczania VAT (kwartalnie), wynagrodzenie płatne jest również co kwartał w formie ryczału. Umowa została zawarta na czas nieokreślony. Czy po zmianach w umowach zlecenia od 1 stycznia 2017 r. należy zmienić okres wypłaty za umowę na miesięczny? Czy należy wprowadzić aneks do umowy ustalający wynagrodzenie zamiast ryczałtowego za godzinę?

Odpowiedź

W przypadku umów zlecenia zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc, wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się co najmniej raz w miesiącu. Jeśli usługa jest świadczona tylko w ostatnim miesiącu kwartału, to za ten miesiąc będzie się należało wynagrodzenie w wysokości odpowiadającej co najmniej iloczynowi minimalnej stawki godzinowej i ilości przepracowanych w tym miesiącu godzin.

Uzasadnienie

Dodane przepisy art. 8a - art. 8f u.m.w., które regulują zasady ustalania wynagrodzenia przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi wprowadzają zasadę na podstawie, której 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. 8a ust. 5-6 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z dnia 10 października 2002 r. - dalej u.m.w.).

Obowiązujące do końca 2016 r. przepisy nie wprowadzały ograniczeń dotyczących częstotliwości wypłaty wynagrodzenia z tytułu realizacji umowy zlecenia. Na podstawie przepisów art. 744 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny - dalej k.c., które nadal obowiązują, w razie odpłatnego zlecenia wynagrodzenie należy się przyjmującemu dopiero po wykonaniu zlecenia, chyba że co innego wynika z umowy lub z przepisów szczególnych. Ponadto jeżeli ani z umowy, ani z okoliczności nie wynika, że zleceniobiorca zobowiązał się wykonać zlecenie bez wynagrodzenia, za wykonanie zlecenia należy się wynagrodzenie (art. 735 § 1 k.c.).

Wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej dla umowy zlecenia zobowiązuje strony do ustalenia sposobu potwierdzania ilości przepracowanych godzin w ramach umowy zlecenia w celu prawidłowego ustalenia wysokości wynagrodzenia.

Strony umowy zlecenia mogą ustalić sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług w umowie, jeśli umowa zlecenia zostanie zawarta w formie pisemnej (art. 8b ust. 1 u.m.w.). Gdyby tak się nie stało jedna ze stron umowy powinna w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia przekazać informację o ilości przepracowanych godzin. Informacja ta powinna być przekazana w formie pisemnej, elektronicznej lub innej udokumentowanej (art. 8b ust. 2 u.m.w.).

Oznacza to, że po każdym miesiącu pracy w sposób ustalony przez strony należy ustalić i potwierdzić ilość przepracowanych przez zleceniobiorcę godzin. Zleceniodawca nie wypłaci

zleceniobiorcy wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej, jeśli w danym miesiącu zleceniobiorca nie przepracował ani jednej godziny.

Jeśli usługa jest świadczona tylko w ostatnim miesiącu kwartału, to za ten miesiąc będzie się należało wynagrodzenie w wysokości odpowiadającej co najmniej iloczynowi minimalnej stawki godzinowej i ilości przepracowanych w tym miesiącu godzin.

Stawka godzinowa a wynagrodzenie ustalone w stałej stawce miesięcznej

Wprowadzenie minimalnej stawki za godzinę pracy przyjmującego zlecenia lub świadczącego usługę nie oznacza, że wynagrodzenia ze wykonanie zlecenia nie można ustalić w stawce miesięcznej, prowizyjnej czy akordowej.

Niezależnie od sposobu wynagradzania strony po zakończeniu miesiąca będą zobowiązane do określenia ilości godzin faktycznej realizacji zlecenia. Ilość przepracowanych godzin pomnożona przez minimalną stawkę godzinową pozwoli ustalić minimalne wynagrodzenie jakie należy się zleceniobiorcy. Jeśli będzie ono wyższe niż stawka miesięczna ustalona w umowie, zleceniobiorcy będzie przysługiwało wynagrodzenie w wysokości obliczonej z uwzględnieniem minimalnej stawki godzinowej (art. 8a ust. 2 u.m.w.).

Zleceniodawca zatrudnia na umowę zlecenie kilka osób na okres dłuższy niż 1 miesiąc.

Jakie wynagrodzenie miesięczne w umowie zlecenie po 1 stycznia 2017 r. należy wpisać, jeżeli wykonanie powierzonych im zadań każdego miesiąca zajmuje inną liczbę godzin pracy?

Odpowiedź

W punkcie umowy zlecenia dotyczącym wynagrodzenia należy wpisać albo "minimalna stawka godzinowa brutto", albo - gdy stawka ta jest wyższa od minimalnej - "... (w tym wykropkowanym miejscu należy wpisać tę stawkę, np. 20 zł) brutto/1 godz. wykonania zlecenia."

Uzasadnienie

W świetle art. 8a ust. 1 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 10.10.2002 r. – dalej u.m.w.p., w przypadku umów zlecenia/o świadczenie usługi, wysokość wynagrodzenia zleceniobiorcy/świadczeniobiorcy powinna być ustalona w kontrakcie w taki sposób, aby kwota uposażenia za każdą godzinę wykonania zlecenia/świadczenia usługi nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej (w 2017 r. jest to 13 zł brutto). Gdyby zaś wysokość umownego wynagrodzenia nie zapewniała zleceniobiorcy/świadczeniobiorcy otrzymania za każdą godzinę wykonania przedmiotu tego kontraktu honorarium w kwocie co najmniej minimalnej stawki godzinowej, przyjmującemu zlecenie/świadczącemu usługę przysługuje wynagrodzenie w wysokości owej minimalnej stawki godzinowej (art. 8a ust. 2 u.m.w.p.). Natomiast, według art. 8a ust. 6 u.m.w.p., w przypadku ww. umów zawartych na czas dłuższy

niż 1 miesiąc, wypłaty uposażenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się co najmniej 1 raz w miesiącu.

Bez względu zatem na zapisy kontraktu zawartego na okres przekraczający 1 miesiąc, zleceniobiorcy/świadczeniobiorcy trzeba wypłacić z tytułu wykonania zlecenia/świadczenia usługi wynagrodzenie w kwocie wynikającej z przemnożenia liczby godzin przeznaczonych na realizację przedmiotu tejże umowy przez stawkę minimalną brutto/1 godz. (w 2017 r. - 13 zł). Pozostała kwota, z kolei, czyli ewentualna nadwyżka ponad godzinową stawkę minimalną, może być wypłacona później, w terminie wynikającym z umowy.

Zgodnie, tymczasem, z art. 8b. ust. 1- 3 u.m.w.p. w umowach zlecenia/o świadczenie usługi należy określić sposób potwierdzania liczby godzin wykonania jej przedmiotu. Gdy nie zostanie on ustalony, zleceniobiorca/świadczeniobiorca przedkłada w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej informację o liczbie godzin wykonania zlecenia/świadczenia usługi, w terminie poprzedzającym dzień wypłaty wynagrodzenia. Jeżeli natomiast omawiana umowa nie została zawarta w postaci pisemnej, elektronicznej bądź dokumentowej, przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna, przed przystąpieniem do realizacji zlecenia/świadczenia usługi, potwierdza przyjmującemu zlecenie/świadczącemu usługę w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej wskazania co do sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia/świadczenia usługi, w braku natomiast komentowanego potwierdzenia - zleceniobiorca/świadczeniobiorca przedkłada na piśmie, w postaci elektronicznej bądź dokumentowej informację o liczbie godzin wykonania zlecenia/świadczenia usługi, w okresie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia.

Odpowiadając zatem na pytanie: w punkcie umowy zlecenia dotyczącym wynagrodzenia należy wpisać albo "minimalna stawka godzinowa brutto", albo - gdy stawka ta jest wyższa od minimalnej - "... (w tym wykropkowanym miejscu należy wpisać tę stawkę, np. 20 zł) brutto/1 godz. wykonania zlecenia.". Ową stawkę zaś (czyli albo minimalną, albo wyższą od niej) trzeba następnie, co miesiąc, przemnożyć przez liczbę godzin przeznaczonych na realizację przedmiotu zlecenia w danym miesiącu.

Pytanie

Jak po zmianach mają wyglądać zapisy w umowach zlecenia?

Jaki zapis należy umieścić w aneksie do umowy zlecenia (zawartej w 2016 r. i trwającej w 2017 r.) po ustaleniu stawki godzinowej na 13 zł za godzinę, jeśli w umowie jest zapis o stawce miesięcznej?

Czy należy umieścić zapis o ewidencjonowaniu czasu pracy?

Jak ewidencjonować czas pracy zleceniobiorcy?

Ile wynosi stawka godzinowa netto, przy stawce 13 zł za godzinę brutto?

Odpowiedź

W przypadku, o którym mowa w pytaniu strony nie muszą wprowadzać zmian do umowy.

Uzasadnienie

Ustawa z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw, która weszła w życie 1 stycznia 2017 r., wprowadza minimalną stawkę godzinową za pracę wykonywaną na podstawie umów zlecenia i umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu. Na strony ww. umów nałożono też obowiązek określenia w umowie sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług. W razie braku stosowanych zapisów w umowie, liczba przepracowanych godzin ma wynikać z informacji przedkładanej przez zleceniobiorcę w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej, w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia. Obowiązek stosowania minimalnej stawki godzinowej oraz potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług będzie dotyczył umów zlecenia zawieranych między osobami fizycznymi (w tym także tzw. samozatrudnionymi) a przedsiębiorcą lub inną jednostką organizacyjną w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności.

Z pytania wynika, że wynagrodzenie zleceniobiorcy zostało ustalone w umowie w stawce miesięcznej. W takiej sytuacji co do zasady nie ma potrzeby wprowadzania zmian do umowy i przechodzenia na stawkę godzinową. Istotne jest jedynie, aby wysokość wynagrodzenia zleceniobiorcy została ustalona w taki sposób, żeby po przeliczeniu na godziny, wynagrodzenie nie było niższe niż minimalna stawka godzinowa, która w 2017 r. wyniesie 13 zł. Stąd też obowiązek potwierdzania liczby przepracowanych godzin. Strony mogą uzupełnić umowę o dodatkowe zapisy regulujące sposób potwierdzania liczby przepracowanych godzin (w tym zakresie ustawodawca pozostawił stronom pełną swobodę co do określenia, w jaki sposób będą one potwierdzać liczbę przepracowanych godzin). Jeżeli jednak tego nie zrobią, to zleceniobiorca będzie zobowiązany przedkładać w dowolnej formie (pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej) informację o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług przed terminem wypłaty wynagrodzenia. Informacja o liczbie przepracowanych godzin może być ujęta np. na rachunku składanym przez zleceniobiorcę lub w odrębnym dokumencie, złożonym w formie papierowej lub przesłanym np. mailem.

Podana wyżej kwota 13 zł/godzinę to wysokość minimalnej stawki godzinowej, podlegającej opodatkowaniu i oskładkowaniu, według zasad określonych w odrębnych przepisach. Kwota przypadająca do wypłaty zależy więc od wysokości odprowadzonej zaliczki na podatek oraz kwoty składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne.

Aby ustalić, czy wynagrodzenie za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie jest niższe niż wysokość minimalnej stawki godzinowej, w przypadku wynagrodzenia określonego w stawce miesięcznej, należy podzielić kwotę określoną w umowie (kwotę brutto) przez liczbę godzin wykonania zlecenia w okresie, za który następuje wypłata. Jeżeli otrzymany wynik jest równy lub wyższy niż 13 zł, zleceniobiorca ma gwarantowane wynagrodzenie minimalne. W przeciwnym wypadku przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości obliczonej z uwzględnieniem minimalnej stawki godzinowej (a więc stanowiące iloczyn liczby przepracowanych godzin i stawki 13 zł).

Pytanie

Czy wprowadzona od 2017 r. stawka minimalna za godzinę na podstawie umowy zlecenie zawsze musi wynosić minimum 13 zł, a dodatki są odrębnym składnikiem niezależnym od stawki godzinowej?

Czy może być np. tak: w umowie stawka za pracę 12 zł, ale po zliczeniu godzin z dodatkami za pracę w święto lub na II czy III zmianie i podzieleniu sumy przez ilość godzin wychodzi 13,50 zł za godzinę?

Odpowiedź

Minimalna stawka godzinowa przysługująca zleceniobiorcy może być wieloskładnikowa.

Uzasadnienie

Przez minimalną stawkę godzinową należy rozumieć minimalną wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przysługującą przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi. Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę w nowym brzmieniu nie wskazuje jakie składniki podlegają a jakie nie podlegają wliczeniu do minimalnej stawki godzinowej. Analogiczny przepis u.m.w.p. – art. 6 ust. 5- dotyczy jedynie kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, przy ustalaniu którego nie uwzględnia się:

- nagrody jubileuszowej;
- odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy;
- wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;
- dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej (od 1 stycznia).

Tym samym, wobec braku ustawowej regulacji w tym zakresie, należy przyjąć, że na minimalną stawkę godzinową mogą składać się różne składniki otrzymanego przez zleceniobiorcę lub świadczącego usługi wynagrodzenia. Ważne jest jedynie to, by po ich łącznym zsumowaniu i podzieleniu przez liczbę godzin wykonywania zlecenia (lub świadczenia usług) kwota należnego wynagrodzenia za godzinę pracy nie była niższa od 13 zł.

Działalność gospodarcza

CEIDG – jednoosobowa działalność gospodarcza

Do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG) może się wpisać wyłącznie osoba fizyczna.

W przypadku jednoosobowej działalności gospodarczej, przedsiębiorca odpowiada całym swoim majątkiem za zobowiązania powstałe w wyniku prowadzenia działalności. Oznacza to, że majątek prywatny i ten, wykorzystywany do prowadzenia działalności, są przez wierzycieli traktowane jednakowo. Jeżeli działalność nie wypracuje zysku, wszystkie zobowiązania (np. składki do ZUS, wynagrodzenia dla pracowników i współpracowników, rachunki, kary umowne, raty kredytu) należy pokryć z prywatnego majątku.

Przedsiębiorca ma wyłączne prawo do reprezentowania swojej działalności. Tylko on może zawierać umowy z dostawcami i odbiorcami, ma obowiązek wpłacać zaliczki na podatek, składać roczną deklarację podatkową i rozliczać się z ZUS.

Przy rejestracji działalności w CEIDG zostanie nadany numer NIP. Służy on do identyfikacji działalności przed organami podatkowymi. Przy każdej wpłacie zaliczki na podatek albo podatku należy podawać ten numer (NIP). W zależności od wybranej metody opodatkowania na koniec roku należy złożyć odpowiednią deklarację podatkową, zawsze jednak z tytułu prowadzonej działalności jest się podatnikiem PIT.

W celu rozliczenia podatków wystarczy jedynie złożenie zeznania rocznego, nie trzeba przygotowywać ani przekazywać do żadnego organu sprawozdań finansowych. Inaczej niż w przypadku spółek, jedna osoba fizyczna może mieć tylko jeden wpis w CEIDG.

Zarówno wpis do CEIDG jak i aktualizacja danych są bezpłatne. Z chwilą wpisu do CEIDG osoba fizyczna staje się przedsiębiorcą. Przedsiębiorca wysyłając korespondencję do innych podmiotów, musi wskazać nazwę swojej firmy, NIP i adres.

Wniosek o wpis do CEIDG

Rejestracja jednoosobowej działalności gospodarczej możliwa jest na kilka sposobów. Po pierwsze przygotowanie i podpisanie wniosku online. W tym celu należy zarejestrować się na stronie internetowej CEIDG, wypełnić formularz i podpisać go podpisem elektronicznym, Profilem Zaufanym lub bankowością internetową. Wniosek CEIDG-1 należy wypełnić samodzielnie uzupełniając pola formularza albo korzystając z pomocy tzw. kreatora.

Bez podpisu elektronicznego albo Profilu Zaufanego, można wypełnić wniosek online i podpisać go osobiście w urzędzie gminy. Po wypełnieniu wniosku na stronie CEIDG wystarczy zapamiętać kod (numer wniosku), który pojawi się po wypełnieniu na stronie CEIDG. Z tym kodem należy udać się do urzędu gminy..

Zarejestrować firmę można także przez telefon. W tym celu należy skontaktować się z infolinią Centrum Pomocy (tel.: 801 055 088). Po rozmowie, osoba otrzyma SMS z kodem (numerem wniosku). Z tym numerem osoba fizyczna udaje się do urzędu miasta/gminy/dzielnicy.

Wniosek można także złożyć osobiście w formie papierowej w urzędzie gminy. Urzędnik potwierdzi za pokwitowaniem przyjęcie wniosku i najpóźniej następnego dnia wprowadzi dane z wniosku do systemu CEIDG.

