

Nowe zasady zatrudniania na umowę zlecenie

Prowadzący: **adw. Piotr Wojciechowski**

ZLECENIE A UMOWA O PRACĘ

Art. 22.

- § 1. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.
- § 1¹. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

STAWKA GODZINOWA ZLECENIE USŁUGI

- 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.

ART. 734, 750 K.C.

Art. 734.

- § 1. Przez umowę zlecenia **przyjmujący zlecenie** zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie.
- § 2. W braku odmiennej umowy zlecenie obejmuje umocowanie do wykonania czynności w imieniu dającego zlecenie.
Przepis ten nie uchybia **przepisom** o formie pełnomocnictwa.

Art. 750.

- Do umów o **świadczenie usług**, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio **przepisy o zleceniu**.

PRZYJMUJĄCY ZLECENIE LUB ŚWIADCZĄCY USŁUGI

„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...

PRZYJMUJĄCY ZLECENIE LUB ŚWIADCZĄCY USŁUGI

b) osoba fizyczna niewykonywająca 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 2016 r. poz. 380 i 585), zwanej dalej „Kodeksem cywilnym”

- na rzecz przedsiębiorcy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz.U. z 2015 r. poz. 584, z późn.zm.),
- albo na rzecz innej jednostki organizacyjnej, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności.

„minimalna stawka godzinowa” –
minimalna wysokość wynagrodzenia
za każdą godzinę wykonania zlecenia
lub świadczenia usług, przysługująca
przyjmującemu zlecenie
lub świadczącemu usługi.

PONIŻEJ MINIMALNEJ KONSEKWENCJE

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.

KILKA OSÓB

Jeżeli kilka osób przyjmuje zlecenie lub zobowiązuje się świadczyć usługi wspólnie, **każdej z tych osób przysługuje wynagrodzenie.**



ZAKAZ ZRZEKANIA SIĘ

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.

FORMA PIENIĘŻNA

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



RAZ W MIESIĄCU

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.

POTWIERDZENIE LICZBY GODZIN

- 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.
- 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.

POTWIERDZENIE LICZBY GODZIN

- 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, przyjmujący zlecenie samodzielnie przedkłada wykaz godzin.

WYKAZ GODZIN

SIERPIEŃ

- 1. 10
- 2. 12
- 3. 4
- 4. 7
- 5. 9

PRZECHOWYWANIE DOKUMENTÓW

- 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.



WYJĄTKI

Przepisów 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;**

WYJĄTKI

Przez **wynagrodzenie prowizyjne** 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.

WYJĄTKI

- 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).

WYJĄTKI

3) 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) 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;**

WYJĄTKI

- 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;**

WYJĄTKI

- umów dotyczących **usług opieki domowej nad osobą niepełnosprawną, przewlekłe 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, przewlekłe chorych lub w podeszłym wieku.

WYJĄTKI

Przez dobę należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której następuje rozpoczęcie świadczenia usług.

NOWE UPRAWNIENIA PIP

UPRAWNIENIE PIP

- Kontrola wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

SANKCJE

- Właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione do skierowania **wystąpienia** lub **wydania polecenia** w sprawie wypłacenia wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej.

SANKCJE

- 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.**

SANKCJE

**Oskarżycielem publicznym
jest inspektor pracy.**

WEJŚCIE W ŻYCIE

- **Art. 15.**

**Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2017 r.,
z wyjątkiem:**

- 1) art. 1 pkt 1 lit. a (definicje) oraz art. 7 (wskaźnik na 2017 r.), **które wchodzi w życie z dniem ogłoszenia;**
- 2) art. 4 (prawo zamówień publicznych) oraz art. 8–11 (zamówienia publiczne), **które wchodzi w życie z dniem 1 września 2016 r.**

INNE KONSEKWENCJE PRAWNE

- 1. dodatek za pracę w porze nocnej** – dodatek ten jest obliczany poprzez podzielenie minimalnego wynagrodzenia przez wymiar czasu pracy pracownika przypadający w danym miesiącu, w którym doszło do pracy w nocy,
- 2. wynagrodzenie za czas gotowości do pracy i przestój** – nie może być niższe od minimalnego,
- 3. odprawa z tytułu zwolnień grupowych** – wysokość tej odprawy nie będzie mogła przekraczać 15-krotności minimalnego wynagrodzenia,
- 4. odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, mobbing lub dyskryminację** – wysokość odszkodowania nie będzie mogła być niższa niż minimalne wynagrodzenie,

INNE KONSEKWENCJE PRAWNE

- 5. minimalna podstawa wymiaru zasiłku chorobowego,**
- 6. kwota wolna od potrąceń** – nowe, wyższe kwoty wolne, czyli obliczone na podstawie podwyższonej płacy minimalnej, stosujemy od 1.01.2016 r., niezależnie od tego, czy potrąceń dokonujemy z wynagrodzenia należnego za któryś z miesięcy 2015 r., czy z przysługującego już za nowy rok kalendarzowy (pismo Głównego Inspektoratu Pracy z 26.01.2011 r., GPP-364-4560-3-1/11/PE/RP).
- 7. podstawa wymiaru składek ZUS za pracownika korzystającego z urlopu wychowawczego,**
- 8.** od 1.01.2016 r. zleceniobiorca, którego podstawa wymiaru składek emerytalnej i rentowych w danym miesiącu nie osiąga kwoty minimalnej płacy (1850 zł), podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z drugiej wykonywanej jednocześnie umowy zlecenia.

SKREŚLENIA – PIERWSZY ROK PRACY

Wysokość wynagrodzenia pracownika w okresie jego pierwszego roku pracy nie może być niższa niż 80% wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę **(przepis skreślony)**.

DODANY

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.**

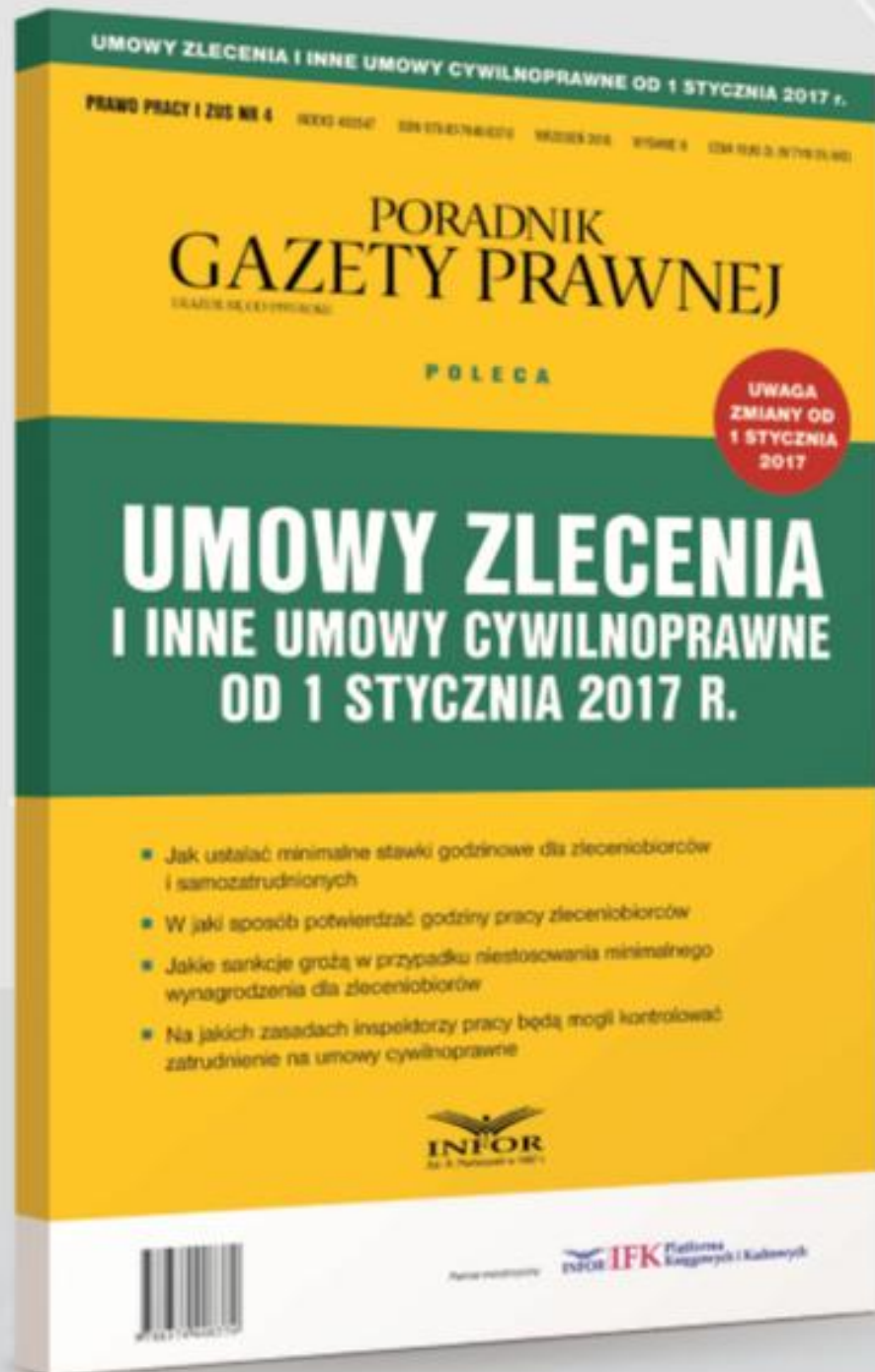


ZAPRASZAMY DO ZADAWANIA PYTAŃ

Nowe zasady zatrudniania na umowę zlecenie

Prowadzący: **adw. Piotr Wojciechowski**

Więcej certyfikowanych videoszkoleń i wideoporad
na www.wideoakademia.infor.pl



Umowy zlecenia i inne umowy cywilnoprawne od 1 stycznia 2017 r.

Cena 19,90 zł