

# Wynagrodzenia 2017 r. na przykładach

Paweł Ziótkowski



**Kto w 2017 r. będzie zarabiał więcej –  
pracownicy czy zleceniobiorcy?**

# Minimalne wynagrodzenie 2017

- Minimalne wynagrodzenie dla pracownika

» 2000 zł / miesiąc

(11,90 zł za godzinę przy 168 godzinach)

- Minimalne wynagrodzenie dla zleceniobiorcy

» 13 zł / godzinę

(2184 zł za 168 godzin)





**Ile wynosi w 2017 r. wynagrodzenie  
w pierwszym roku pracy?**

# Wynagrodzenie w pierwszym roku pracy

- Ustawodawca zrezygnował z obniżenia minimalnego wynagrodzenia w pierwszym roku do 80%.  
Tym samym podejmując pierwszą pracę możemy liczyć od razu na 2000 zł.





**Czy do minimum liczymy dodatek  
w porze nocnej?**

# Wynagrodzenie w pierwszym roku pracy

- Od początku roku 2017 do minimalnego nie wlicza się dodatku za pracę w porze nocnej.





**Jakie wynagrodzenie minimalne  
obowiązuje w przypadku wypłaty  
wynagrodzenia grudniowego  
w styczniu?**



# Wynagrodzenie grudniowe w styczniu

- Nowa kwota wynagrodzenia minimalnego przysługuje za pracę świadczoną od stycznia 2017. Tym samym w przypadku pracy świadczonej w grudniu, należy stosować minimalne wynagrodzenie obowiązujące w grudniu, nawet jeśli wypłata następuje w styczniu.





**Czy pracodawca, zawierając umowę o pracę na niską kwotę, z założeniem, że co miesiąc składnikiem wynagrodzenia będzie wyrównanie wynagrodzenia do minimalnego wynagrodzenia, działa prawidłowo?**

# Wynagrodzenie poniżej minimum

- Pracodawca nie powinien tak działać.  
Zasady wynagradzania powinny umożliwić osiągnięcie minimum, a dodatek jest na wypadek, gdyby się to nie udało.





**Jak obliczyć wynagrodzenie minimalne  
dla pracownika zatrudnionego  
np. na 1/2 etatu?**

- Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy, wysokość minimalnego wynagrodzenia ustala się w kwocie **proporcjonalnej do liczby godzin pracy przypadającej do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu**, biorąc za podstawę wysokość minimalnego wynagrodzenia.





**Czy zleceniobiorca musi  
otrzymywać wynagrodzenie?**

# Obowiązek wypłaty wynagrodzenia

- Przy zleceniu przepisy mówią, że wynagrodzenie nie może być niższe od minimalnego. Nie stwierdzają natomiast, że wynagrodzenie musi być wypłacone.
- Tym samym: umowa zlecenia może być nieodpłatna, ale jeżeli jest odpłatna, to wynagrodzenie nie może być niższe od minimalnego





**Ustawodawca wprowadził minimalną stawkę godzinową przy zleceniu. Czy to oznacza, że zleceniobiorcę można wynagradzać wyłącznie godzinowo?**



# Sposoby wynagradzania zleceniobiorców

- Ustawodawca nie narzuca sposobu rozliczania zleceniobiorców. Tym samym wciąż można wynagradzać ich praktycznie w dowolny sposób – np. akordowo, miesięcznie itp.





**Jakich umów dotyczy minimalne wynagrodzenie?**

# Zakres ustawy

- Minimalne wynagrodzenie poza umowami o pracę dotyczy **umów zlecenia i umów o świadczenie usług**.






**A jakich nie dotyczy?**

# Zakres ustawy

- Minimalne wynagrodzenie nie dotyczy innych umów cywilnoprawnych – w szczególności umów o dzieło.





**Pracownik ma podpisaną umowę o pracę z minimalnym wynagrodzeniem i zawarty kontrakt menedżerski w formie umowy zlecenia z tym samym pracodawcą. Czy dla kontraktu również trzeba prowadzić ewidencję liczby przepracowanych godzin i ustalać stawkę za godzinę?**

# Etat + kontrakt

- Kontrakt menedżerski jest tak naprawdę specyficzną formą umowy zlecenia, więc ewidencja godzin jest wymagana.





**Czym się różni przyjmujący zlecenie  
od świadczącego usługi?**



# Przyjmujący zlecenie/świadczący usługi

Przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi to:

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

b) **osoba fizyczna niewykonująca działalności gospodarczej**

- która przyjmuje zlecenie lub świadczy usługi na podstawie umów zlecenia lub innych umów o świadczenie usług na rzecz przedsiębiorcy w rozumieniu przepisów ustawy o swobodzie działalności gospodarczej albo na rzecz innej jednostki organizacyjnej, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności.





**W jaki sposób ustalić, czy nasz kontrahent zatrudnia pracowników lub zleceniobiorców?**

# Korzystanie z pracy najemnej

- To, czy przedsiębiorca korzysta z pracy najemnej stanowi tajemnicę jego przedsiębiorstwa. Jeżeli nie przedstawi nam takiej informacji dobrowolnie – nie będziemy wiedzieć.





**W jakim czasie należy zatrudniać pracowników lub zleceniobiorców?**

# Korzystanie z pracy najemnej

- Ustawa tego nie określa.





**Czy zleceniobiorca może zrzec się  
wynagrodzenia?**

# Wynagrodzenie obowiązkowe

- 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.





**Czy można zastąpić wynagrodzenie świadczeniami niepieniężnymi?**



# Wypłaty wynagrodzeń

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





**Czy zwrot kosztów zleceniobiorcy przy wykonywaniu umowy zlecenia będzie można wliczyć do minimalnej stawki godzinowej?**

# Zwrot kosztów a wynagrodzenie

- Zwrot kosztów nie jest wynagrodzeniem, więc nie powinien być uwzględniany w minimum. Nie wynika to jednak wprost z ustawy.





# **Jak wypłacać wynagrodzenia w przypadku umów długoterminowych?**

# Wypłaty wynagrodzeń

- 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**.





**A jeżeli zleceniobiorca  
w danym miesiącu nie świadczył usług?**

# Wypłaty wynagrodzeń

- $0 \text{ godzin} * 13 \text{ zł} = 0 \text{ zł}$





**Czy wynagrodzenie minimalne  
u zleceniobiorców jest wolne od potrąceń?**



# Komornik

- Ustawodawca nie wprowadził takiej zasady.





**Zleceniobiorca świadczył swoje usługi przez 100 godzin z wynagrodzeniem 13/h. Jednakże 40% pracy było wykonane wadliwie. Jakie wynagrodzenie należy mu wypłacić?**

# Wadliwe świadczenie usług

- Ustawodawca nie napisał co robić w takiej sytuacji. Zasadnym jest jednak uznanie, że wynagrodzenie należy się wyłącznie za pracę wykonaną poprawnie.





# Jak ustalać liczbę godzin pracy?

# Ilość godzin

- W przypadku umów zlecenia (umów o świadczenie usług) strony **określają w umowie sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.**





**A jeżeli strony tego nie zrobią?**

# Ilość godzin

- 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.
- 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 pkt 2 stosuje się odpowiednio.





# Co to znaczy w formie dokumentowej?



# Forma dokumentowa

- Dokumentem jest zapisana informacja, której twórcę można zidentyfikować
- Forma dokumentowa to przede wszystkim mail





**Jeśli w zleceniu zostanie określona stawka wyższa niż minimalna, to i tak trzeba prowadzić ewidencję godzin?**

# Ewidencja godzin

- Wysokość oraz rodzaj wynagrodzenia nie ma znaczenia dla obowiązku prowadzenia ewidencji godzin.





**Czy przy umowach na konkretne zadanie za z góry ustaloną kwotę zawsze trzeba będzie prowadzić ewidencję godzin lub podawać konkretną liczbę godzin?**

# Ewidencja godzin

- Sposób wykonywania umowy nie ma znaczenia dla obowiązku ewidencjonowania godzin.





**Czy można zamieścić informację  
o godzinach pracy w rachunku?**

# Godziny na rachunku

- Jest to prawdopodobnie najprostsze rozwiązanie.





**Czy można określić liczbę godzin z góry?**



# Liczba godzin z góry

- Przepisy nie zabraniają takiego postępowania.





**Czy przedsiębiorca niezatrudniający pracowników i zleceniobiorców również musi informować swoich kontrahentów o godzinach pracy?**

# Informowanie o godzinach pracy

- Teoretycznie tak. W praktyce większość nie będzie tego robić.





**Jak długo trzeba przechowywać ewidencje godzin pracy i co grozi za jej brak?**

# 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.
- Dokumentację i zasady zawierania umów cywilnoprawnych skontroluje PIP.
- Kara za naruszenia wynosi **od 1.000 zł do 30.000 zł**





**Czy są jakieś umowy wyłączone  
z minimalnego wynagrodzenia?**

# Katalog wyłączeń

- Minimalne wynagrodzenie nie dotyczy usług opiekuńczych i bytowych, a także umów zlecenia (o świadczenie usług) **jeżeli o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi i przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne.**





**Czy wynagrodzenie prowizyjne może być stosowane tylko w handlu?**



# Wynagrodzenie prowizyjne

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.





**Czyli, jakie są warunki skorzystania  
z wyłączenia?**

# Warunki wyłączenia

- O miejscu wykonania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi.
- O czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi.
- Jego wynagrodzenie jest ustalane od wyników, takich jak liczba zawartych umów, wartość zawartych umów, sprzedaż, obrót, pozyskane zlecenia, wykonane usługi lub uzyskane należności.
- Nie otrzymuje innego typu wynagrodzenia.





**Czy w przypadku mieszanego zlecenia,  
tj. ryczałt + prowizja będzie obowiązywać  
stawka godzinowa?**

# Warunki wyłączenia

- Nie będą spełnione warunki do zwolnienia.

