

Elastyczne formy zatrudnienia - korzyści i zagrożenia

mecenas Katarzyna Krawczyk



Plan Webinarium

1. Współpraca na podstawie umów cywilnoprawnych
 - 1.1. umowa o dzieło
 - 1.2. umowa zlecenia
 - 1.3. kontrakt menadżerski
2. Zasady współpracy z pracownikami tymczasowymi
3. Zasady współpracy ze stażystami z urzędu pracy
4. Ostatnie i planowane zmiany w prawie wpływające na prawa i obowiązki pracodawcy i pracownika jako stron umowy o pracę

1.1. Umowa o dzieło

- Kiedy można umówić się o wykonanie dzieła? Co to jest dzieło?
- Główne obowiązki i prawa stron umowy o dzieło
- Umowa o dzieło a umowa o pracę
- ZUS
- Podatki

Kiedy umawiać się o „wykonanie dzieła”?

- wykonawca dzieła zobowiązuje się do zrealizowania określonego rezultatu, a nie dochowania należytej staranności przy realizacji umowy, jak w przypadku umowy zlecenia
- osoba przyjmująca zamówienie nie jest związana poleceniami zamawiającego podczas wykonywania dzieła, ale zamawiającemu służy prawo kontroli, czy wykonywane dzieło jest zgodne z umową;
- dzieło musi być jednorazowym efektem, zindywidualizowanym już na etapie zawierania umowy i możliwym do jednoznacznego zweryfikowania efektu pracy po wykonaniu
- dzieło może mieć charakter materialny albo niematerialny

Orzecznictwo sądów – co to jest dzieło?



- **Wykład** (wyrok SN z 4 czerwca 2014 r., II UK 542/13, oraz z 12 sierpnia 2015 r., I UK 389/14)

„umowa o przeprowadzenie cyklu bliżej niesprecyzowanych wykładów z określonej dziedziny wiedzy, których tematy pozostawiono do uznania wykładowcy, nie jest umową o dzieło”, ale gdy przedmiotem umowy było przygotowanie i wygłoszenie wykładów na ściśle określony temat przez osobę posiadającą specjalistyczną wiedzę, było to dzieło

- **Wykonanie utworu** (wyrok SN z 10 stycznia 2017 r., III UK 53/16)

„Artystka biorąca udział w koncercie nie miała większego wpływu na ostateczny kształt koncertu Poza tym sam przedmiot zawartej umowy: przygotowanie i udział w koncercie, trudno uznać za dzieło. Taki przedmiot umowy koresponduje natomiast z umową o świadczenie usług.”

Orzecznictwo sądów – co to jest dzieło?



➤ **Ochrona mienia**

(wyrok SN z 25 października 2016 r., I UK 446/15)

Dziełem jest działanie, które prowadzi do uzyskania określonego, indywidualnego rezultatu. Przedmiotem umowy o dzieło nie może być wykonywanie czynności, które cechują się **ciągłością i systematycznością**. Czynności związane z ochroną i strzeżeniem mienia były wykonywane przez osoby, które w danym momencie pełniły służbę i **bez znaczenia** było to, **kto** otwierał bramę lub podawał klucz. Ważne było, żeby dane czynności zostały wykonane.

➤ **Tłumacz z języka obcego** (wyrok SN z 6 kwietnia 2011 r., II UK 315/10)

Jest to umowa o świadczenie usług, ponieważ praca polegała na **powtarzalnym wykonywaniu** tłumaczeń związanych z działalnością określonej firmy za **stałym miesięcznym wynagrodzeniem**.





Dzieło – tendencja dzieło w rozumieniu prawa autorskiego

Ustawa prawo autorskie: „ **każdy przejaw działalności twórczej o indywidualnym charakterze, ustalony w jakiejkolwiek postaci, niezależnie od wartości, przeznaczenia i sposobu wyrażenia**”

Tendencja niesłuszna

Koszenie trawników – dzieło czy zlecenie

Serwisowanie i wymienianie części w maszynach – trudności z rozliczeniem umowy o mieszanym charakterze zlecenia i dzieło

Prawa i obowiązki stron umowy o dzieło

- wykonawca – dzieło; zamawiający – wynagrodzenie
- materiał może dostarczyć zamawiający
- **rękojmia i gwarancja** jak podczas sprzedaży
- **płatność** po wykonaniu dzieła lub partiami po oddaniu kolejnych części dzieła
- **odstąpienie zamawiającego** w każdym czasie

Umowa o dzieło a umowa o pracę

- podporządkowanie, nadzór
- czas i miejsce wykonywania pracy
- ryzyko wykonywanej pracy
- ZUS
- minimalna stawka godzinowa
- Nowe uprawnienia PIP – przekwalifikowanie umów

ZUS

Kontrole ZUS – „wstępna analiza ryzyka”

Skutki przekwalifikowania umów o dzieło na umowy zlecenia/umowy o świadczenie usług

Obecnie umowy o dzieło są nieoskładkowane, ale jaka będzie przyszłość?

Za i przeciw oskładkowaniu umów o dzieło

Ostatnie „pogłoski**”: składki rentowe i emerytalne – składki wypadkowe i składki chorobowe**

Podatki



- **Kwota brutto:** należność z tytułu umowy, od której wyliczany jest podatek dochodowy
- **Kwota netto:** należność do wypłaty wykonawcy dzieła z tytułu wykonanej umowy, po potrąceniu zaliczki na podatek dochodowy
- **Prawa autorskie:** przy korzystaniu z praw autorskich stosowane są 50% koszty uzyskania przychodów, stanowią one 50% uzyskanego przez podatnika przychodu. Roczny limit kwoty kosztów wynosi 42.764 zł
- **Próg podatkowy:** opodatkowanie na zasadach ogólnych - skala podatkowa. Obowiązują dwie stawki 18% oraz 32%
- **Własny pracownik:** przychód z tytułu umowy o dzieło zawartej z własnym pracownikiem podlega zarówno opodatkowaniu na zasadach ogólnych, jak i oskładkowaniu - w podstawie wymiaru składek uwzględnia się wynagrodzenie z pracy na etacie jak i wynagrodzenie z tytułu umowy o dzieło

1.2. Umowa zlecenia, czyli „umowa starannego działania”

- Kiedy można zawrzeć umowę zlecenia? Co to jest umowa zlecenia?
- Prawa i obowiązki stron umowy zlecenia
- Różnice i podobieństwa między umową zlecenia a umową o pracę
- **Uwaga!** Minimalna stawka godzinowa!
- ZUS
- Podatki

Umowa zlecenia

„Przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie.”

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

Prawa i obowiązki stron umowy zlecenia

- zleceniodawca przekazuje zleceniobiorcy wszystkie wiadomości potrzebne do wykonania zlecenia
- zleceniobiorca z reguły wykonuje zlecenie osobiście, chyba że umowa co innego
- zleceniodawca powinien zwrócić wszystkie wydatki poniesione w celu wykonania zlecenia
- **płatność** po wykonaniu zlecenia, jeżeli czego innego nie stanowi umowa lub przepisy szczególne
- **wypowiedzenie z ważnych powodów w każdym czasie**
- wypowiedzenie bez ważnego powodu przez zleceniobiorcę – odpowiedzialność za szkodę

Minimalna stawka godzinowa – 13 zł (+VAT)

- **Potwierdzenie godzin wykonywania zlecenia – ewidencja godzin pracy i konsekwencje braku odpowiednich ustaleń umownych**
- **Wyłączenia w stosowaniu minimalnej stawki godzinowej**
- **Wynagrodzenie – forma pieniężna, raz w miesiącu przy dłuższych okresach**
- **Sankcje za nieprzestrzeganie przepisów o minimalnej stawce godzinowej**

Wyłączenia w stosowaniu minimalnej stawki godzinowej

- o miejscu i czasie wykonywania zlecenia/świadczenia usługi decyduje zleceniobiorca, a wynagrodzenie określono prowizyjnie
- umowy **agencyjne i o dzieło**
- umowy dotyczące **usług opiekuńczych i bytowych** realizowanych przez **prowadzenie rodzinnego domu pomocy**, zgodnie z ustawą o pomocy społecznej
- umowy o pełnienie funkcji **rodziny zastępczej** zawodowej, o utworzeniu rodziny zastępczej zawodowej lub rodzinnego domu dziecka, o prowadzenie rodzinnego domu dziecka, o pełnienie funkcji dyrektora placówki opiekuńczo-wychowawczej typu rodzinnego (dłużej niż jedna doba)
- umowy dotyczących usług polegających na **sprawowaniu opieki nad grupą osób** lub osobami podczas wypoczynków lub wycieczek (dłużej niż jedna doba)

Wyłączenia w stosowaniu minimalnej stawki godzinowej – cd.

- umowy dotyczące **usług opieki domowej** nad osobą niepełnosprawną, przewlekłe chorą lub w podeszłym wieku (dłużej niż jedna doba)
- umowy zawierane **między osobami fizycznymi**
- umowy zawierane z osobą mającą zarejestrowaną działalność gospodarczą w innym niż Polska państwie członkowskim UE
- umowy zawarte z osobą mającą działalność zarejestrowaną w Polsce albo poza strefą UE, zatrudniającą własnych pracowników bądź zawierającą umowy zlecenia/o świadczenie usług z własnymi zleceniobiorcami

Case study

- Czy wynagrodzenie (określone z góry) za wykonanie całości umowy zlecenia trzeba podzielić na miesiące i wypłacać w częściach?
- Jak powinna wyglądać płatności za miesiące, w których zlecenie nie było wykonywane?
- Czy powinno się stosować stawkę minimalną do zleceniobiorcy współpracującemu z call center, którego wynagrodzenie jest uzależnione od ilości sprzedanych towarów?
- Co z okresami krótszymi niż godzina?
- Czy „samozatrudnieni” podlegają przepisom o stawce minimalnej?
- Jakie umowy zlecenia powinny zawierać osoby prowadzące działalność gospodarczą, aby nie podlegać obowiązkowi ewidencji przepracowanych godzin?

Case study cd.

- Jak zweryfikować, czy zatrudniają pracowników lub mają zawarte umowy zlecenia?
- Jak potwierdzać ilość godzin poświęconych na wykonanie zlecenia? Jak powinniśmy ustalać to w umowie?
- Czy wynagrodzenie dla zleceniobiorcy musi być ustalane w formie stawki godzinowej?
- Dlaczego obowiązuje stawka 13 zł chociaż w ustawie jest wskazana stawka 12 zł?
- Czy możliwe jest charytatywne świadczenie usług?
- Jak powinniśmy zapłacić zleceniobiorcy, który zlecenie wykonał w sposób wadliwy?

1.3. Kontrakt menadżerski

- Kiedy powinien zostać zawarty kontrakt menadżerski?
- Podatek dochodowy – opodatkowanie jak działalność gospodarcza czy umowa zlecenia?
- VAT
- ZUS

Pracownicy tymczasowi

- Kto to jest pracownik tymczasowy? Charakter prawny pracownika tymczasowego
- Kiedy można a kiedy nie można „zatrudnić” pracownika tymczasowego
- Ustalenia z agencją pracy tymczasowej
- Wynagrodzenie pracownika tymczasowego
- Urlop pracownika tymczasowego

Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych – zmiany

- Maksymalny okres zatrudnienia pracownika tymczasowego (18 miesięcy w ciągu 3 lat), również inna agencja, umowy cywilnoprawne?
- Dodatkowe ograniczenia w zatrudnianiu pracowników tymczasowych (stanowisko pracy a rodzaj pracy)
- Obowiązki informacyjne pracodawcy
- Ochrona kobiet w ciąży
- Nadzór nad agencjami – zaspokajanie roszczeń pracowniczych

Stażysta z urzędu pracy, czyli aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych

- **Kto i kiedy może odbywać staż z urzędu pracy?**
- **Warunki zawarcia umowy o zorganizowanie stażu u pracodawcy**
- **Korzyści dla pracodawcy ze współpracy ze stażystą**
- **Obowiązki pracodawcy wobec stażysty**
- **Czas pracy i urlop stażysty**
- **Zatrudnienie po stażu**

Prawo pracy – pozostałe zmiany

- Okres na odwołanie do sądu pracy
- Regulaminy pracy i wynagradzania, ale związki zawodowe (jak zrezygnować z aktów już obowiązujących?)
- Fundusz Zakładowych Świadczeń Socjalnych (wybór między ZŚŚ a świadczeniami urlopowymi)
- Świadectwa pracy
- Umowy o współodpowiedzialności materialnej