

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
Zakład Ubezpieczeń Społecznych
Państwowa Inspekcja Pracy

Minimalna stawka godzinowa dla umów cywilnoprawnych

Informator

*Pamięci Romana Giedrojcia,
Głównego Inspektora Pracy w latach 2016-2017*

Warszawa, listopad 2017

Spis treści

- I. Zastosowanie minimalnej stawki godzinowej przy określonych umowach cywilnoprawnych 3
- II. Umowy cywilnoprawne, a obowiązek ubezpieczeń społecznych 13
- III. Państwowa Inspekcja Pracy - organ kontrolujący wypłatę minimalnej stawki godzinowej 21

I. Zastosowanie minimalnej stawki godzinowej przy określonych umowach cywilnoprawnych

- Obowiązek zapewnienia minimalnej stawki godzinowej dla określonych umów cywilnoprawnych wszedł w życie z dniem 1 stycznia 2017 r. na mocy ustawy z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1265, z późn. zm.).
- Minimalna stawka godzinowa ma zastosowanie do umów zlecenia (art. 734 Kodeksu cywilnego) oraz umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu (art. 750 Kodeksu cywilnego). Do pozostałych umów zawieranych na podstawie Kodeksu cywilnego, m.in. umowy o dzieło (art. 627 Kodeksu cywilnego), umowy akwizycji (art. 758 Kodeksu cywilnego) obowiązek zapewnienia minimalnej stawki godzinowej nie ma zastosowania.
- W przypadku umowy o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania określonego dzieła o charakterze materialnym lub niematerialnym - niezależnie od czasu oraz wysiłku, który w pracę nad nim zostanie włożony. Umowa o dzieło nie jest więc odpowiednia do regulowania stosunków, które są przedmiotem umów o pracę oraz zastępujących je w niektórych przypadkach umów zlecenia oraz umów o świadczenie usług (do których stosuje się przepisy o zleceniu); z tego względu umowa o dzieło pozostaje poza zakresem ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Przykład:

Pan Stefan pracuje dla firmy konsultingowej. Zajmuje się problematyką podatkową i w ramach zawieranych umów o dzieło wykonuje foldery informacyjne dotyczące funkcjonowania systemu podatkowego w Polsce, systemu podatkowego w UE oraz inne foldery związane z tą tematyką. W firmie na podstawie umowy zlecenia zatrudniony jest też Pan Krzysztof jako doradca podatkowy. Jego zadaniem jest udzielanie porad w zakresie obowiązującego w Polsce systemu podatkowego. W związku z wejściem w życie przepisów o minimalnej stawce godzinowej dla określonych umów cywilnoprawnych, w grudniu ubiegłego roku zleceniodawca (firma konsultingowa, w której zatrudnieni są obaj Panowie) poinformował Pana Krzysztofa o przysługujących mu uprawnieniach oraz wynikających z ustawy obowiązkach. Powyższe uprawnienia i obowiązki związane z minimalną stawką godzinową nie dotyczą Pana Stefana, gdyż ustawowy obowiązek stosowania minimalnej stawki godzinowej dla określonych umów cywilnoprawnych nie dotyczy umów o dzieło.

- Gwarancją otrzymywania minimalnej stawki godzinowej objęte zostały osoby fizyczne nieprowadzące działalności gospodarczej oraz osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, które prowadzą działalność jednoosobowo i osobiście wykonują zadania wynikające z umowy.

- Intencją ustawodawcy było ograniczenie kręgu osób prowadzących działalność gospodarczą, do których ma zastosowanie minimalna stawka godzinowa, do tzw. „osób samozatrudnionych”, to jest osób, które prowadzą działalność jednoosobowo i osobiście wykonują zadania wynikające z umowy, tj. nie zatrudniają pracowników oraz nie zawierają ze zleceniobiorcami lub świadczącymi usługi umów w celu wykonywania przez te osoby zadań realizowanych w ramach prowadzonej przez samozatrudnionego działalności gospodarczej.
- Minimalna stawka godzinowa ma zastosowanie do osób samozatrudnionych wykonujących działalność gospodarczą zarejestrowaną w Polsce albo w państwie niebędącym państwem członkowskim Unii Europejskiej lub w państwie Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

Przykład:

Pani Agata prowadzi jednoosobowo działalność gospodarczą. Zawarła z Panem Pawłem umowę dotyczącą naprawy sprzętu stosowanego w prowadzonej przez nią firmie. Usługa związana jest z działalnością gospodarczą Pani Agaty, tak więc jest ona, jako przedsiębiorca na którego rzecz Pan Paweł, jako osoba fizyczna, świadczy usługę, zobowiązana do stosowania minimalnej stawki godzinowej.

Przykład:

Firma X zawarła umowę o świadczenie usług z zakresu IT z Panem Zdzisławem, który prowadzi jednoosobowo działalność gospodarczą zarejestrowaną w Poznaniu oraz z Panem Adamem prowadzącym jednoosobowo działalność gospodarczą zarejestrowaną w Hamburgu. Zgodnie z ustawą o minimalnym wynagrodzeniu za pracę firma X zobowiązana jest zapewnić minimalną stawkę godzinową Panu Zdzisławowi, natomiast nie ma takiego obowiązku w odniesieniu do Pana Adama, którego działalność jest zarejestrowana w innym państwie UE.

Przykład:

Pani Marzena świadczy usługi doradztwa podatkowego w ramach prowadzonej przez siebie jednoosobowej działalności gospodarczej. Codzienne sprzątnięcie biura Pani Marzeny zapewnia Pan Czesław, który wykonuje tę pracę na podstawie zawartej z nią umowy zlecenia. Fakt zawarcia z Panem Czesławem umowy zlecenia nie zmienia statusu prowadzonej przez Panią Marzenę działalności gospodarczej jako działalności jednoosobowej oraz faktu, że sama realizuje ona usługi dla swoich klientów. Pani Marzena będzie nadal upoważniona do otrzymywania wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż wynikające z minimalnej stawki godzinowej, a jednocześnie – jako przedsiębiorca – do zapewnienia takiego wynagrodzenia Panu Czesławowi.

- Jeżeli chodzi o podmioty zobowiązane do zapewnienia zleceniobiorcom minimalnej stawki godzinowej (na rzecz których wykonywane jest zlecenie lub świadczona jest usługa) ustawa wskazuje przedsiębiorców albo inne jednostki organizacyjne w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności. Przez pojęcie „przedsiębiorcy” należy rozumieć przedsiębiorcę w rozumieniu art. 4 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej, w tym osobę fizyczną prowadzącą działalność w zakresie określonym w art. 3 tej ustawy.
- Gwarancja minimalnej stawki godzinowej ma zastosowanie również w odniesieniu do instytucji, które nie prowadzą działalności gospodarczej. W przypadku podmiotu będącego jednostką organizacyjną nie ma znaczenia czy posiada ona osobowość prawną oraz jaki rodzaj działalności prowadzi - będzie ona zobowiązana do stosowania wobec swoich zleceniobiorców minimalnej stawki godzinowej. Do wypłacania wynagrodzeń z zastosowaniem minimalnej stawki godzinowej zobowiązane są więc np. urzędy administracji samorządowej.

Przykład:

Pan Michał, będący przedsiębiorcą, zlecił Panu Robertowi remont kuchni w swoim prywatnym mieszkaniu. Umowa zlecenia zawarta z Panem Robertem nie ma związku z prowadzoną przez Pana Michała działalnością gospodarczą, gdyż dotyczy remontu wykonanego w jego prywatnym mieszkaniu. Tak więc, Pan Michał nie będzie zobowiązany do wypłacenia Panu Robertowi wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej. Wysokość wynagrodzenia z tytułu wykonanego zlecenia oraz zasady jego rozliczenia Panowie ustalą swobodnie w umowie.

Przykład:

Pan Andrzej wykonuje prace remontowe na rzecz urzędu gminy. Podstawą wykonania prac jest zawarta umowa o świadczenie usług. Charakter realizowanej umowy oraz podmiot, na rzecz którego świadczona jest usługa uprawnia Pana Andrzeja do wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż wynikająca z minimalnej stawki godzinowej.

- Wysokość minimalnej stawki godzinowej stanowi kwotę przysługującą zleceniobiorcy za każdą godzinę wykonanego zlecenia lub świadczonych usług, podlegającą opodatkowaniu i oskładkowaniu (o ile przychód z tytułu wykonywanej pracy został wypłacony lub postawiony do dyspozycji zleceniobiorcy) według zasad określonych w powszechnie obowiązujących przepisach, a także ewentualnym potrąceniom wierzytelności oraz egzekucji z uwzględnieniem przepisów ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2016 r. poz. 1822, z późn. zm.).

Przykład:

Firma X prowadząca działalność w zakresie pielęgnacji terenów zielonych zatrudnia Pana Piotra na podstawie umowy zlecenia do wykonywania prac ogrodniczych u klientów tej firmy. Ustalone w umowie wynagrodzenie wynosi 13 zł brutto za każdą godzinę wykonanego zlecenia. Czas wykonania zlecenia w miesiącu kwietniu wyniósł łącznie 100 godzin, co oznacza, że przysługujące mu wynagrodzenie wyniosło 1300 zł (w tzw. ujęciu „brutto”). Jednocześnie, uwzględniając obowiązujące przepisy dotyczące obowiązku odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne oraz zdrowotne, a także podatku dochodowego od osób fizycznych kwota wynagrodzenia, która zostanie do dyspozycji Pana Piotra będzie odpowiednio niższa, tj. zostanie pomniejszona o wysokość potrąconych zobowiązań publiczno-prawnych, do których poniesienia zobowiązany będzie Pan Piotr.

- **Nie wszystkie umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług podlegają obowiązkowi zapewnienia minimalnej stawki godzinowej.**
- **Obowiązek ten nie ma zastosowania do umów zawieranych między osobami fizycznymi nieprowadzącymi działalności gospodarczej.**

Przykład:

Pani Beata zawarła z Panią Anną umowę o opiekę nad dzieckiem. Obie Panie są osobami fizycznymi nieprowadzącymi działalności gospodarczej, tak więc minimalna stawka godzinowa nie będzie miała zastosowania.

- **Wyłączone spod stosowania minimalnej stawki godzinowej zostały także następujące umowy, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kc:**
 - jeżeli o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług będzie decydował przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi i będzie mu przysługiwało wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne; przestanką wyłączenia ze stosowania obowiązku zapewnienia minimalnej stawki godzinowej jest więc spełnienie trzech warunków łącznie (czas, miejsce i prowizja),
 - określone umowy o świadczenie usług dotyczące sprawowanej osobiście w sposób ciągły całodobowej opieki nad osobami lub grupą osób.

Przykład:

Pan Marek świadczy usługi konserwatorskie na rzecz urzędu w ramach zawartej z tym urzędem umowy o świadczenie usług. Uwzględniając zakres podmiotów zobowiązanych do zapewnienia minimalnej stawki godzinowej oraz charakter wykonywanych usług (wykonywane w określonym miejscu i czasie, a więc nieobjęte katalogiem wyłączeń), Pan Marek będzie uprawniony do wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż wynikająca z minimalnej stawki godzinowej.

Przykład:

Pani Agnieszka świadczy usługi w zakresie sprzątnia dla firmy, która zapewnia obsługę wielu obiektów, w związku z czym Pani Agnieszka jest kierowana przez zleceniodawcę do różnych lokalizacji. Ze względu na naturę zadań powierzonych Pani Agnieszce, ściśle powiązanych z miejscem ich wykonywania (miejsce wskazane przez zleceniodawcę), umowa na podstawie której Pani Agnieszka świadczy usługi nie podlega wyłączeniu i jest objęta stosowaniem minimalnej stawki godzinowej.

Przykład:

Pan Filip jest przedstawicielem handlowym firmy X. Jego wynagrodzenie jest w całości uzależnione od wartości umów zawartych na rzecz firmy X. Sam zdobywa klientów, spotyka się z nimi i prowadzi rozmowy oraz zawiera umowy, a więc sam decyduje o miejscu i czasie świadczenia usług a jego wynagrodzenie ma charakter prowizyjny. Pan Filip nie będzie objęty minimalną stawką godzinową.

Przykład:

Biuro turystyczne zawarło umowę z Panem Michałem na pełnienie funkcji instruktora żeglarstwa podczas obozów młodzieżowych. Charakter jego pracy polega na pozostawaniu w gotowości psycho-fizycznej przez 24 godziny na dobę, przez cały okres trwania obozu, nie oznacza to jednak aktywności przez całą dobę. W związku z powyższym nie można uznać, że wykonuje on usługi w przeliczeniu na konkretną liczbę godzin. Wynagrodzenie Pana Michała nie będzie więc musiało uwzględniać obowiązującej minimalnej stawki godzinowej.

- **Aby zastosowanie znalazła minimalna stawka godzinowa strony nie muszą w umowie określić wynagrodzenia w stawce godzinowej. Wynagrodzenie może być w umowie określone dowolnie, np. w stawce miesięcznej. Istotne jest, aby wypłacone wynagrodzenie, w przeliczeniu na godzinę wykonanej pracy, nie było niższe niż gwarantowana minimalna stawka godzinowa obowiązująca w danym roku.**

Przykład:

Pan Mateusz zawarł z firmą Y bezterminową umowę o świadczenie usług doradczych. W treści umowy znalazł się zapis, że z tytułu wykonywanej umowy przysługuje Panu Mateuszowi wynagrodzenie w kwocie miesięcznej, wypłacane na podstawie przedłożonego rachunku. Przewidziane w umowie wynagrodzenie nie musi przyjąć postaci stawki godzinowej, może być określone w formie ryczałtu; istotne jest natomiast, aby w przeliczeniu na godzinę wykonanej

pracy, nie było ono niższe niż wynikające z gwarantowanej minimalnej stawki godzinowej.

- **Co do zasady, kwestia ustalania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług powinna być ustalona w umowie zawartej przez strony. W przypadku braku takich ustaleń zleceniobiorca będzie zobowiązany do przedłożenia w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej informacji o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.**

Przykład:

Pani Hanna świadczy usługi tłumaczenia na spotkaniach z zagranicznymi kontrahentami w firmie Z. W umowie ustalono, że ewidencja liczby godzin wykonania usługi będzie prowadzona przez zleceniodawcę, w związku z czym zleceniodawca opiera obliczenia dotyczące wysokości wynagrodzenia na prowadzonej we własnym zakresie ewidencji.

Przykład:

Pan Tomasz wykonuje usługi konserwacji obiektu. Firma zlecająca wykonanie zadania mieści się w istotnej odległości od miejsca wykonywanej usługi, w związku z powyższym zleceniodawca zdecydował, że nie będzie prowadził ewidencji godzin pracy wykonywanej przez Pana Tomasza. Strony nie dokonały jednak ustaleń tej kwestii w umowie. W takim przypadku podstawą ustalenia bądź weryfikacji wysokości wynagrodzenia przysługującego Panu Tomaszowi będzie przedłożona przez niego informacja (np. rachunek zawierający wskazanie liczby godzin wykonania usługi).

- **Minimalna stawka godzinowa ma również zastosowanie do umów zawartych w formie ustnej. W takim przypadku, zleceniodawca, przed rozpoczęciem wykonania zlecenia lub świadczenia usług, powinien potwierdzić zleceniobiorcy ustalenia co do sposobu potwierdzania liczby godzin.**

Przykład:

Firma Y zleciła Pani Ewie pielęgnację zieleni na jej terenie. Umowa o świadczenie usług ogrodniczych została zawarta ustnie, przy czym strony ustaliły, że liczba godzin świadczenia usług będzie ewidencjonowana przez firmę Y. W tej sytuacji przed przystąpieniem przez Panią Ewę do świadczenia usług zleceniodawca powinien potwierdzić ustalenia dokonane w ww. zakresie. Może to uczynić w formie pisma lub np. z zastosowaniem poczty elektronicznej. W przypadku, jeżeli firma Y nie potwierdzi ustaleń przed rozpoczęciem świadczenia usług przez Panią Ewę, to Pani Ewa będzie przedstawiać informację o liczbie godzin świadczenia usług, w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia.

- **Gwarancja minimalnej wysokości wynagrodzenia przy umowach cywilnoprawnych, podobnie jak wynagrodzenie za pracę, podlega szczególnej ochronie:**
 - wypłata musi nastąpić w formie pieniężnej,
 - 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. W tym zakresie należy stosować art. 112 Kodeksu cywilnego. W myśl tego przepisu, termin oznaczony w tygodniach, miesiącach lub latach kończy się z upływem dnia, który nazwą lub datą odpowiada początkowemu dniowi terminu, a gdyby takiego dnia w ostatnim miesiącu nie było - w ostatnim dniu tego miesiąca,

Przykład:

Hotel X zawarł z Panem Robertem - ratownikiem wodnym - bezterminową umowę o świadczenie usług, której przedmiotem jest zapewnienie bezpieczeństwa użytkownikom kompleksu basenów od dnia 10 maja br. Wysokość wynagrodzenia wynosi 13 zł za każdą godzinę świadczonych usług. Uwzględniając przepisy ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, dotyczące częstotliwości wypłaty wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej, w przypadku umów zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc, zleceniodawca zobowiązany jest wypłacić Panu Robertowi przysługujące wynagrodzenie w terminie do 10 – go dnia kolejnego miesiąca, np. do dnia 10 czerwca br.

- **obowiązuje zakaz zrzeczenia się prawa do tego wynagrodzenia oraz przeniesienia go na inną osobę,**

Przykład:

Spółka X zawarła z Panem Jakubem umowę o świadczenie usług, w której wskazano, że wynagrodzenie będzie wypłacane w części przewyższającej wysokość minimalnej stawki godzinowej w formie innej niż pieniężna, tj. w formie wyprodukowanych przez spółkę towarów. Takie rozwiązanie, w kontekście wymagań ustawy dotyczących formy wypłaty wynagrodzenia jest prawidłowe. Obowiązek wypłaty wynagrodzenia w formie pieniężnej dotyczy kwoty odpowiadającej wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej. Jeżeli należne Panu Jakubowi wynagrodzenie wynosi 2500 zł, a w tym kwota wynikająca z minimalnej stawki godzinowej wynosi 1300 zł (100 godz. x 13 zł), pozostała część wynagrodzenia tj. 1200 zł może być wypłacona w formie innej niż pieniężna.

Przykład:

Z tytułu wykonanej usługi dotyczącej przygotowania witryny internetowej dla organizacji pożytku publicznego, Pan Karol, zgodnie z zawartą umową, był uprawniony do wynagrodzenia w wysokości 1000 zł. W związku z trudnościami finansowymi zleceniodawcy, Pan Karol zaproponował, że zrezygnuje z prawa do przysługującego mu wynagrodzenia i nie będzie pobierał z tego tytułu żadnych należności. Zleceniodawca częściowo skorzystał z propozycji Pana Karola. Wypłacił Panu Karolowi wynagrodzenie w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej (13 zł x 30 godz. = 390 zł). Takie rozwiązanie, w kontekście wymagań ustawy, jest dopuszczalne. Zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia dotyczy kwoty odpowiadającej wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej. Jeżeli należne Panu Karolowi wynagrodzenie wynosi 1000 zł, a w tym kwota wynikająca z minimalnej stawki godzinowej wynosi 390 zł, to w odniesieniu do pozostałej części wynagrodzenia tj. 610 zł, Pan Karol może zdecydować o zrzeczeniu się prawa do tej części, albo przenieść je na inną osobę.

- **podlega ochronie przed egzekucją na zasadach określonych w art. 833 Kodeksu postępowania cywilnego; będzie korzystał z analogicznej ochrony w zakresie egzekucji jak wynagrodzenie za pracę, jeżeli w konkretnym przypadku będzie ono świadczeniem powtarzającym się, którego celem jest zapewnienie utrzymania,**

Przykład:

Pan Przemysław wykonuje prace konserwatorskie na rzecz firmy Y, w ramach bezterminowej umowy o świadczenie usług. Umowa zawarta pomiędzy firmą Y, a Panem Przemysławem przewiduje wynagrodzenie w wysokości 13 zł za każdą godzinę świadczonych usług. Jednocześnie, z wynagrodzenia Pana Przemysława dokonywane jest potrącenie na rzecz komornika z tytułu niespłaconej pożyczki. Zgodnie z art. 833 §2 Kpc do egzekucji ze świadczeń powtarzających się, których celem jest zapewnienie utrzymania, należy odpowiednio stosować przepisy Kodeksu pracy określające zakres egzekucji z wynagrodzenia za pracę. Egzekucja świadczeń alimentacyjnych może objąć 3/5 wynagrodzenia, natomiast egzekucja innych należności lub potrącanie zaliczek pieniężnych – połowę wynagrodzenia. W przypadku jednoczesnego prowadzenia egzekucji świadczeń alimentacyjnych, innych należności niż świadczenia alimentacyjne oraz potrącenia zaliczek pieniężnych – potrącenia mogą objąć nie więcej niż 3/5 wynagrodzenia.

- **Jeżeli kilka osób przyjmie zlecenie lub zobowiąże się świadczyć usługi wspólnie, minimalną gwarancją wynagrodzenia objęta będzie każda z tych osób.**

Przykład:

Pani Krystyna wykonuje tłumaczenia dla firmy X, jednak ze względu na konieczność załatwienia spraw prywatnych nie jest w stanie uczestniczyć w spotkaniu z zagranicznym kontrahentem firmy. W tej sytuacji jako tłumacz, w zastępstwie Pani Krystyny, w spotkaniu uczestniczy Pani Maria. Jeżeli liczbę godzin wykonywania usług przez Panią Krystynę ewidencjonuje zleceniodawca, to zapisze on w tej ewidencji liczbę godzin świadczenia usługi przez Panią Marię, bez tworzenia dla Pani Marii odrębnej ewidencji. Jeżeli liczba godzin wynika z informacji przedstawianych przez Panią Krystynę, to w tej informacji przedstawianej zleceniodawcy przed terminem wypłaty wynagrodzenia Pani Krystyna uwzględni również okres świadczenia usług przez Panią Marię.

- Wysokość minimalnej stawki godzinowej w 2017 r. wynosi 13 zł za każdą godzinę wykonanego zlecenia lub świadczonych usług. W latach kolejnych stawka ta będzie waloryzowana w stopniu odpowiadającym wzrostowi minimalnego wynagrodzenia za pracę pracowników.

Przykład:

wysokość minimalnej stawki godzinowej w 2018 r. wyniesie:

$$13 \text{ zł} \times \text{wskaźnik wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2018 r.} \\ = \text{wysokość minimalnej stawki godzinowej w 2018 r.}$$

Przykładowo:

- przy wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2018 r. na poziomie **2100 zł** (wzrost o 5,0%) - minimalna stawka godzinowa w 2018 r. powinna wynosić **13,70 zł**
- Zleceniodawca, który nie przestrzega minimalnej stawki godzinowej podlega karze grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł. Inspektor pracy może nałożyć grzywnę w drodze mandatu karnego w wysokości do 2000 zł, zaś w przypadku gdy ukarany co najmniej dwukrotnie za wykroczenie określone w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę popełni w ciągu dwóch lat od dnia ostatniego ukarania takie wykroczenie – do 5 000 zł, albo skierować do sądu wnioski o ukaranie (sąd może nałożyć grzywnę do 30 000 zł).

- **Minimalna stawka godzinowa ma zastosowanie do umów zawartych od dnia wejścia w życie ustawy, a także do umów zawartych przed dniem 1 stycznia 2017 r. i trwających po tym dniu.**

Przykład:

Pan Grzegorz we wrześniu 2016 r. zawarł ze spółką Y umowę o świadczenie usług w zakresie konserwacji sprzętu biurowego na okres 18 miesięcy. W związku z obowiązkiem stosowania od dnia 1 stycznia 2017 r. minimalnej stawki godzinowej, pomimo zawarcia umowy w 2016 r., wynagrodzenie przysługujące Panu Grzegorzowi za usługi wykonane od dnia 1 stycznia 2017 r. – będzie ustalane z uwzględnieniem obowiązującej wysokości minimalnej stawki godzinowej.

Dane teleadresowe:

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej,
ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa

Informacja dla Obywatela w MRPiPS: **222-500-108**

e-mail: **info@mrpips.gov.pl**

www.mrpips.gov.pl

II. Umowy cywilnoprawne, a obowiązek ubezpieczeń społecznych

- Tytuły do ubezpieczeń społecznych określone są w obowiązujących przepisach¹. Tytułem takim jest m.in. wykonywanie umowy zlecenia albo umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia.
- Dla zleceniobiorców obowiązkowe są ubezpieczenia: emerytalne i rentowe oraz wypadkowe. Natomiast ubezpieczenie chorobowe ma charakter dobrowolny, a objęcie tym ubezpieczeniem uwarunkowane jest podleganiem obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.
- W przypadku zleceniobiorców obowiązek ubezpieczeń może być wyłączone, z uwagi na wystąpienie okoliczności, o których mowa w art. 6 ust. 4 oraz art. 9 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Przykładowo osoba wykonująca umowę zlecenia, będąca równocześnie pracownikiem, nie podlega z tytułu jej wykonywania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym, jeżeli:
 - w umowie o pracę ma zagwarantowane co najmniej minimalne wynagrodzenie,
 - w razie braku zagwarantowania co najmniej minimalnego wynagrodzenia (co może mieć miejsce w przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy) - jeśli podstawa wymiaru składek z tytułu stosunku pracy, w przeliczeniu na okres miesiąca wynosi co najmniej minimalne wynagrodzenie.

Przykład:

Pani Maria jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę w wymiarze czasu pracy 1/2 etatu przez płatnika A od 1 września 2016 r. W umowie o pracę nie ma zagwarantowanego minimalnego wynagrodzenia. Comiesięcznie podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tego tytułu wynosi 1200 zł. Jednocześnie osoba ta zawarła z płatnikiem B od 1 stycznia 2017 r. umowę zlecenia (nie jest wykonywana na rzecz płatnika A). W styczniu 2017 r. z tytułu umowy zlecenia zawartej z płatnikiem B osoba ta osiągnęła przychód w wysokości 2 000 zł. Osoba ta w styczniu 2017 r. obowiązkowo podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu umowy o pracę oraz z tytułu umowy zlecenia.

¹ art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2016 r. poz. 963, z późn. zm.)

- Zleceniobiorcy, z wyłączeniem niań², nie podlegają ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, jeżeli są uczniami gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych, szkół ponadpodstawowych lub studentami, do ukończenia 26 lat³. W konsekwencji nie podlegają również ubezpieczeniu wypadkowemu. Nie mogą także wnioskować o objęcie dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym.

Przykład:

Pan Karol, student studiów magisterskich wykonuje umowę o świadczenie usług. W dniu 25 marca 2017 r. kończy 26 lat. Od tego dnia powinien zostać zgłoszony przez zleceniodawcę do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego, rentowych i wypadkowego jako zleceniobiorca. Ubezpieczenie chorobowe jest dla niego dobrowolne.

Przykład:

Pani Jola, studentka studiów magisterskich (nie ma ukończonych 26 lat) od 5 stycznia 2017r. rozpoczęła pracę na podstawie umowy uaktywniającej (umowa o świadczenie usług) jako niania. Od tego dnia rodzic dziecka powinien zgłosić Panią Jolę do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego, rentowych i wypadkowego. Ubezpieczenie chorobowe jest dla niej dobrowolne.

Ważne!

- **Powyższe zasady nie dotyczą zleceniobiorców, którzy wykonują umowę zlecenia bądź umowę o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, jeżeli umowę taką zawarli z pracodawcą, z którym pozostają w stosunku pracy lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonują pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostają w stosunku pracy. Takie osoby w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych uważa się bowiem za pracowników⁴.**

Przykład:

Pani Kasia od 1 marca 2017 r. jest zatrudniona u płatnika A na podstawie umowy o świadczenie usług. Płatnik zgłosił Panią Kasię jako zleceniobiorcę do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego, rentowych i wypadkowego. Do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego nie została zgłoszona, bo nie wyraziła takiej woli. Dodatkowo od 20 marca 2017 r. Pani Kasia podjęła pracę u tego samego płatnika składek na podstawie umowy o pracę, w wymiarze ½ etatu,

² osoby wykonujące pracę na podstawie umowy uaktywniającej, o której mowa w ustawie z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi do lat 3 (Dz. U. z 2016 r. poz. 157, z późn. zm.)

³ art. 6 ust. 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych

⁴ art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych

z wynagrodzeniem 2000 zł. Płatnik od tego dnia powinien wyrejestrować Panią Kasię z ubezpieczeń emerytalnego, rentowych i wypadkowego jako zleceniobiorcę i zgłosić ją do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego, rentowych, chorobowego i wypadkowego jako pracownika. Od 20 marca 2017 r. Pani Kasia jest objęta tymi ubezpieczeniami jako pracownik. Płatnik A w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe tej osoby powinien uwzględnić łączny przychód z tytułu umowy o pracę i z tytułu umowy o świadczenie usług.

- Tytułem do ubezpieczeń społecznych nie jest natomiast wykonywanie pracy na podstawie umowy o dzieło. Wyjątkiem są osoby, które zawarły umowę o dzieło z pracodawcą, z którym pozostają w stosunku pracy lub wykonujące w ramach takiej umowy pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostają w stosunku pracy. W takiej sytuacji osobę wykonującą umowę o dzieło uważa się za pracownika. Tym samym podlega ona obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym na zasadach określonych dla pracowników, tj. obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu.

Przykład:

Od 5 marca 2017 r. Pani Elżbieta przyjęła zamówienie pracodawcy na wykonanie dzieła (poza obowiązkami służbowymi). Z tytułu wykonywania umowy o dzieło Pani Elżbieta jest objęta obowiązkowymi ubezpieczeniami emerytalnym, rentowymi, chorobowym i wypadkowemu jako pracownik. W konsekwencji w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe tej osoby płatnik A powinien uwzględnić łączny przychód z tytułu umowy o pracę i z tytułu umowy o dzieło.

Ważne!

- Zgodnie z określoną przepisami art. 353¹ Kodeksu cywilnego zasadą swobody umów strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego.
- Dokonując wyboru określonego rodzaju umowy, strony powinny przestrzegać obowiązujących przepisów, w szczególności odpowiednich przepisów Kodeksu cywilnego. Charakter prawny umowy określa bowiem nie tylko sama nazwa umowy, ale przede wszystkim jej treść, a także warunki i okoliczności towarzyszące jej wykonywaniu. W przypadku jeśli płatnik nie dokona zgłoszenia do ubezpieczeń osoby, z którą zawarł umowę nazywaną umową o dzieło, a w toku postępowania wyjaśniającego bądź kontroli zostanie stwierdzone, że faktycznie zawarta została umowa zlecenia albo umowa o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, terenowa jednostka organizacyjna

ZUS jest uprawniona do stwierdzenia obowiązku ubezpieczeń społecznych⁵. W przypadku sporu wydawana jest decyzja, od której przysługuje odwołanie do sądu.

Przykład:

Płatnik A w okresie od 1 do 28 lutego oraz od 6 marca 2017 r. zatrudnił Pana Grzegorza na podstawie umowy nazwanej „umową o dzieło”, której przedmiotem jest tłumaczenie z języka niemieckiego na polski, wszelkich materiałów wpływających do firmy. Płatnik nie zgłosił Pana Grzegorza do ubezpieczeń społecznych. W trakcie postępowania wyjaśniającego przeprowadzonego przez ZUS stwierdzono, w oparciu o okoliczności wykonywania pracy, że faktycznie została zawarta umowa o świadczenie usług. W konsekwencji płatnik składek jest zobowiązany do zgłoszenia Pana Grzegorza jako zleceniobiorcę do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego, rentowych i wypadkowego w okresie od 1 do 28 lutego oraz od 6 marca 2017 r.

Jeżeli zleceniodawca (płatnik składek) nie zgłosił Ciebie do ubezpieczeń, nie opłaca za Ciebie składek albo w inny sposób narusza przepisy o ubezpieczeniach społecznych możesz zgłosić się do terenowej jednostki organizacyjnej ZUS.

W piśmie musisz wskazać swoje dane (imię, nazwisko, adres oraz numer PESEL), podać dane podmiotu (nazwa lub imię i nazwisko zleceniodawcy, numer NIP oraz adres), którego Twoje wystąpienie dotyczy, opisać swoją sprawę oraz dołączyć dowody w sprawie, jeśli nimi dysponujesz.

Adres właściwego Inspektoratu lub Oddziału ZUS znajdziesz na stronie internetowej www.zus.pl/o-zus/kontakt/oddzialy-inspektoraty-biura-terenowe.

Podstawa wymiaru składek zleceniobiorców

- Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe zleceniobiorców, stanowi dochód – w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych – osiągniany z tytułu wykonywania umowy zlecenia, jeżeli w umowie tej określono odpłatność za jej wykonywanie kwotowo, albo w kwotowej stawce godzinowej lub akordowej, albo prowizyjnie. Jeżeli odpłatność za wykonanie umowy została ustalona w innej formie, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe stanowi zadeklarowana kwota, nie niższa jednak od kwoty minimalnego wynagrodzenia.

Przykład:

Pan Jan zatrudnił Pana Michała na podstawie umowy o świadczenie usług,

⁵ art. 68 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych

w ramach której zobowiązany był do wykonania prac porządkowych. Umowa została zawarta na okres od 3 do 28 kwietnia 2017 r. z odpłatnością 20 zł za godzinę pracy. Pan Michał w dniu 30 kwietnia 2017 r. otrzymał przychód w kwocie 3500 zł za wykonaną pracę. Ta kwota stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne Pana Michała jako zleceniobiorcy.

Ważne!

- **Nie uzyskanie przychodu przez zleceniobiorcę w danym miesiącu oznacza, że podstawa wymiaru składek na jego ubezpieczenia będzie stanowić 0 zł.**

Przykład:

Pani Monika jest zatrudniona na podstawie umowy zlecenia od 1 lutego 2017 r. Wypłatę z umowy otrzymuje po przedłożeniu rachunku do 1 dnia następnego miesiąca za miesiąc poprzedni. Czyli wynagrodzenie za luty otrzymała dopiero 1 marca 2017 r. Zleceniodawca w dokumencie rozliczeniowym za miesiąc luty składanym do ZUS wykazuje w podstawie wymiaru oraz składek kwotę 0 zł.

- **Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia chorobowe i wypadkowe zleceniobiorcy stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe tej osoby, bez stosowania ograniczenia górnej rocznej podstawy wymiaru składek. Podstawa wymiaru składek na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe nie może przekraczać miesięcznie 250% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia przyjętą do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.**

Przykład:

Pani Agnieszka od 1 marca 2017 r. wykonuje pracę u płatnika B na podstawie umowy o świadczenie usług i jest objęta obowiązkowymi ubezpieczeniami emerytalnym, rentowymi i wypadkowym oraz dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym. W dniu 31 marca 2017 r. Pani Agnieszka z tytułu pracy wykonanej w marcu uzyskała przychód w wysokości 25 000 zł. Płatnik składek jest zobowiązany do opłacenia składek na ubezpieczenia: emerytalne, rentowe i wypadkowe za marzec 2017 r. od kwoty 25 000 zł. Podstawa wymiaru składki na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe za ten miesiąc powinna zostać ograniczona do kwoty 10 657,50 zł tj. do kwoty 250% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia.

- **Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe została przez ustawodawcę ograniczona w skali roku. Roczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe zleceniobiorców w danym roku kalendarzowym nie może być wyższa od kwoty odpowiadającej trzydziestokrotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego**

w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy.

- Podstawy wymiaru składek zleceniobiorcy nie stanowią:
 - zasiłki z ubezpieczenia społecznego (o ile zleceniobiorca nabędzie do niego prawo),
 - niektóre rodzaje przychodów wymienione w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r.⁶ - przepisy tego rozporządzenia stosuje się odpowiednio przy ustalaniu podstawy wymiaru składek m.in. osób wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia.

Przykład:

Pan Krzysztof od 1 marca 2012 r. jest zatrudniony jako zleceniobiorca u płatnika A. W dniu 10 marca 2017 r. otrzymał wypłatę nagrody jubileuszowej. Prawo do niej wynika z przepisów wewnętrznych obowiązujących u płatnika i zgodnie z zasadami w nim zawartymi, przysługuje również zleceniobiorcom, nie częściej niż co 5 lat. Nagroda jubileuszowa nie stanowi podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne Pana Krzysztofa.

Przykład:

Pani Zuzanna jest zatrudniona od 1 stycznia 2000 r. jako zleceniobiorca u płatnika B. W dniu 1 marca 2017 r. nabywa prawo do emerytury. Zgodnie z obowiązującym u płatnika przepisami wewnątrzzakładowymi pracownicy i zleceniobiorcy przechodzący na emeryturę mają prawo do odprawy w wysokości trzykrotności ustalonego wynagrodzenia. Kwota wypłaconej Pani Zuzannie odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę nie stanowi podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

Szczegółowe wyjaśnienia w tym zakresie dostępne są na stronie internetowej ZUS w poradniku „*Ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych*”

* * *

Ochrona ubezpieczeniowa zleceniobiorcy, a świadczenia z ubezpieczeń społecznych

Ważne!

- **Z tytułu obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego, rentowych i wypadkowego,**

⁶ § 5 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczególnych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. z 2015 r. poz. 2236, z późn. zm.)

a także jeśli ubezpieczony zgłosi wniosek o objęcie dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym, to także z ubezpieczenia chorobowego przysługują określone świadczenia krótko- i długoterminowe.

1. Świadczenia z tytułu ubezpieczenia chorobowego:

- a. **zasitek chorobowy** - w razie niezdolności do pracy z powodu choroby,
- b. **zasitek macierzyński** - w związku z urodzeniem dziecka albo przyjęciem na wychowanie dziecka w wieku do 7 roku życia (w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – w wieku do 10 roku życia),
- c. **zasitek opiekuńczy** - w związku z koniecznością sprawowania opieki nad chorym dzieckiem, chorym innym członkiem rodziny albo zdrowym dzieckiem do lat 8 w określonych ustawowo przypadkach,
- d. **świadczenie rehabilitacyjne** - jeśli po wyczerpaniu okresu pobierania zasiłku chorobowego ubezpieczony jest nadal niezdolny do pracy z powodu choroby, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokują odzyskanie zdolności do pracy.

2. Świadczenia z tytułu ubezpieczenia wypadkowego

- a. **zasitek chorobowy i świadczenie rehabilitacyjne, renty wypadkowe i dodatki do tych rent** - jeżeli niezdolność do pracy spowodował wypadek przy pracy albo choroba zawodowa.

3. Świadczenia z tytułu ubezpieczenia rentowego

- a. **świadczenia z tytułu niezdolności do pracy** - m.in. renty z tytułu niezdolności do pracy, renty szkoleniowe, renty rodzinne, dodatki do rent rodzinnych dla sierot zupełnych, dodatki pielęgnacyjne oraz zasiłki pogrzebowe,
- b. **zasitek pogrzebowy** - przysługuje po śmierci ubezpieczonego, emeryta, rencisty; ma do niego prawo osoba lub instytucja, która zaptaciła za pogrzeb.

4. Świadczenia z tytułu ubezpieczenia emerytalnego:

- a. **świadczenie emerytalne.**

- ✓ Jeśli chcesz dowiedzieć się więcej o ubezpieczeniach społecznych, swoim koncie w ZUS i przysługujących Ci świadczeniach, możesz skontaktować się z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych. Wybierz najwygodniejszy dla siebie sposób: **napisz, zadzwoń, przyjdź i porozmawiaj.**
- ✓ ZUS ma 323 placówki w całej Polsce. Gdzie jest najbliższa z nich i w jakich godzinach jest otwarta, dowiesz się na www.zus.pl (O ZUS > Kontakt) lub www.zus.pl/o-zus/kontakt/oddzialy-inspektoraty-biura-terenowe
- ✓ Centrum Obsługi Telefonicznej ZUS: **22 560 16 00** (koszt połączenia według umowy klienta z operatorem telekomunikacyjnym)
- ✓ Skype: [zus_centrum_obsługi_tel](https://www.skype.com/add?contactid=zus_centrum_obsługi_tel)
- ✓ e-mail: cot@zus.pl
- ✓ Platforma Usług Elektronicznych (PUE): www.zus.pl

PUE to nowoczesna i wygodna forma kontaktu z ZUS. Dzięki niej mogą Państwo przez internet załatwić większość spraw związanych z ubezpieczeniami społecznymi. Sprawdź Państwo swoje dane zapisane na indywidualnym koncie w ZUS, prześlą dokumenty, prześledzą stan swoich spraw, a także zarezerwują wizytę w placówce ZUS.

III. Państwowa Inspekcja Pracy - organ kontrolujący wypłatę minimalnej stawki godzinowej

Ustawa z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw poszerzyła dotychczasowe zadania Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) o kontrolę wypłacania wynagrodzenia za pracę wykonywaną w ramach umów zlecenia oraz umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu, w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej.

Od dnia 1 stycznia 2017 r. PIP może więc, obok warunków pracy osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, badać, czy zleceniodawca wypłaca za każdą godzinę pracy wynagrodzenie wynikające z minimalnej stawki godzinowej.

- **Gdzie złożyć skargę na zleceniodawcę niewypłacającego lub zaniżającego wynagrodzenie?**

Jeśli chcesz, by inspektor pracy skontrolował prawidłowość wypłaty wynagrodzenia za zrealizowane przez Ciebie zlecenie lub usługę, zgłoś skargę do PIP. Adres właściwego okręgowego inspektoratu pracy (są we wszystkich miastach wojewódzkich, a ich oddziały także w innych większych miastach) znajdziesz na stronie internetowej www.pip.gov.pl.

Skargę możesz wnieść pisemnie, za pomocą telefaksu, środków komunikacji elektronicznej, a także ustnie do protokołu, a nawet przez Internet za pomocą formularza dostępnego na stronie www.pip.gov.pl. Jeśli chcesz wnieść skargę w imieniu innej osoby, zostaniesz poproszony o pisemną zgodę osoby, na rzecz której wnoszona jest skarga.

W skardze musisz podać swoje imię, nazwisko i adres, zwięźle opisać swoją sprawę, podać dane podmiotu, którego skarga dotyczy oraz dołączyć dowody w sprawie, jeśli nimi dysponujesz.

Nie bój się, że Twój zleceniodawca dowie się o złożeniu przez Ciebie skargi. Swoje dane ujawniasz tylko Inspekcji – dla zleceniodawcy pozostajesz anonimowy, chyba że wyrazisz zgodę na ujawnienie faktu złożenia skargi. Pamiętaj, że inspektorzy pracy wykonujący czynności kontrolne są obowiązani do nieujawniania informacji, że kontrola przeprowadzana jest w następstwie skargi, chyba że zgłaszający skargę wyrazi na to pisemną zgodę.

- **Uprawnienia kontrolne inspektora pracy**

Kontrolując wypłatę minimalnej stawki godzinowej inspektor pracy dokonuje weryfikacji dokumentów dotyczących wykonania pracy przez osoby przyjmujące zlecenie lub świadczące usługi.

Zgodnie z art. 23 ust. 1 pkt 5 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, w toku postępowania kontrolnego inspektor pracy ma prawo żądania przedłożenia akt osobowych i wszelkich dokumentów związanych z wykonywaniem pracy przez pracowników lub osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Przepis ten upoważnia organy PIP do analizy:

- umów zlecenia, umów o świadczenie usług, uzgodnień stron (i ich potwierdzenia) co do sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług;
- dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usług ustalonych przez strony (np. kart ewidencji, list obecności, harmonogramów, rachunków wystawianych przez zleceniobiorcę zawierających dane na temat liczby godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usług, zbiorczych informacji o łącznej liczbie godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usług w danym miesiącu, w tym dostarczanych przez zleceniobiorcę czy sporządzanych przez zleceniodawcę);
- dokumentacji związanej z wypłatą zleceniobiorcy wynagrodzenia w wysokości co najmniej minimalnej stawki godzinowej, w tym rachunków, faktur, zestawień wypłaconych wynagrodzeń;
- wszelkich innych dokumentów wytwarzanych przez zleceniobiorcę i zleceniodawcę w związku z wykonywaniem zlecenia lub świadczeniem usługi, np. faktur VAT, raportów kasowych, dokumentów WZ, ksiąg służb (w ochronie), dokumentacji technicznej, itp.

W myśl art. 23 ust. 1 pkt 3 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, w toku postępowania kontrolnego inspektor pracy ma prawo żądania od podmiotu kontrolowanego oraz od wszystkich pracowników lub osób, które są lub były zatrudnione, albo które wykonują lub wykonywały pracę na jego rzecz na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, a także osób korzystających z usług agencji zatrudnienia, pisemnych i ustnych informacji w sprawach objętych kontrolą oraz wzywania i przesłuchiwania tych osób w związku z przeprowadzaną kontrolą.

Prowadząc kontrolę inspektor pracy może zatem żądać wyjaśnień na piśmie od zleceniodawców i zleceniobiorców oraz osób z nimi współpracujących bądź ich przesłuchiwać na temat:

- charakteru i cech pracy świadczonej na podstawie umowy zlecenia czy umowy o świadczenie usług;
- liczby godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usług w danym okresie;
- wysokości wynagrodzenia wypłaconego za wykonanie zlecenia lub świadczenie usługi w danym okresie.

- **W trakcie kontroli wypłaty minimalnej stawki godzinowej inspektor pracy sprawdzi, czy:**
 - został spełniony obowiązek ustalenia wysokości wynagrodzenia w umowie w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej,
 - wynagrodzenie za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług w wysokości co najmniej minimalnej stawki godzinowej zostało wypłacone w formie pieniężnej,
 - przedsiębiorca nie stosuje nieodpłatnych umów i nie dokonuje potrąceń z wynagrodzenia celem omijania przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (wprawdzie w świetle art. 735 kodeksu cywilnego umowa zlecenia może być nieodpłatna, przepisy ustawy nie wyłączają też możliwości dokonania potrącenia wierzytelności przysługujących zleceniodawcy, jednakże zarówno nieodpłatność umów, jak i dokonywanie potrąceń nie może służyć obejściu przepisów o minimalnej stawce godzinowej),
 - przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi nie zrzekł się prawa do wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej oraz czy nie przeniósł prawa do tego wynagrodzenia na inną osobę,
 - wynagrodzenie jest wypłacane co najmniej raz w miesiącu (przy umowach zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc),
 - strony ustaliły sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług w umowie lub w „potwierdzeniu zleceniodawcy” lub czy informacja o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług jest przedkładana przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi,
 - dokumenty określające sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumenty potwierdzające liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług są przechowywane przez wymagany okres.
- **Środki prawne inspektora pracy w ramach kontroli wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych**

Zgodnie z art. 11b ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy właściwe organy PIP są uprawnione do skierowania wystąpienia lub wydania polecenia w sprawie wypłacenia wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Jeśli zatem inspektor pracy stwierdzi naruszenie przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę będzie mógł wydać wystąpienie lub polecenie dotyczące w szczególności:

- wypłaty niewypłaconego albo zaniżonego wynagrodzenia;
- wypłaty wynagrodzenia co najmniej raz w miesiącu (przy umowach zawartych na czas dłuższy niż miesiąc);
- wypłaty wynagrodzenia w formie pieniężnej.

• **Postępowanie w sprawach o wykroczenia:**

W myśl art. 8e ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę 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.

W przypadku, gdy inspektor pracy stwierdzi, że zleceniobiorca za wykonane zlecenie lub świadczone usługi nie otrzymał wynagrodzenia w minimalnej gwarantowanej przepisami wysokości, będzie mógł nałożyć na sprawcę wykroczenia mandat karny w wysokości od 1 000 zł do 2 000 zł, a w warunkach tzw. recydywy, tj. gdy ukarany co najmniej dwukrotnie za wykroczenie określone w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę popełni w ciągu dwóch lat od dnia ostatniego ukarania takie wykroczenie - do 5 000 zł, albo skierować do sądu wnioski o ukaranie (sąd może nałożyć grzywnę do 30 000 zł).

• **Pozostałe działania inspektora pracy:**

Poza stosowaniem poleceń i wniosków oraz postępowania wykroczeniowego, w niektórych stanach faktycznych organy PIP, w celu zapewnienia skuteczności w egzekwowaniu wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, mogą podjąć również inne działania, w tym poinformować o stwierdzonych nieprawidłowościach:

- Zakład Ubezpieczeń Społecznych (np. w przypadku uznania, że umowa o dzieło jest taką tylko „z nazwy” lub w przypadku uznania, iż nieodpłatność umowy lub stosowanie potrąceń mają na celu obejście przepisów o ubezpieczeniach społecznych);
- organy administracji skarbowej.

Ponadto w przypadku szczególnie rażących naruszeń (np. polegających na nieuprawnionym zawieraniu umów o dzieło z dużą liczbą osób) inspektor pracy może skierować do prokuratury zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 219 Kodeksu karnego (kto narusza przepisy prawa o ubezpieczeniach społecznych, nie zgłaszając, nawet za zgodą zainteresowanego, wymaganych danych albo zgłaszając nieprawdziwe dane mające wpływ na

prawo do świadczeń albo ich wysokość, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2).

Jeśli chcesz dowiedzieć się więcej o swoich prawach z tytułu wykonywania zlecenia lub świadczenia usługi, możesz zwrócić się o poradę do okręgowego inspektoratu pracy. Porady udzielane są pisemnie, pocztą elektroniczną, a także ustnie (telefonicznie i osobiście). Informacje o miejscach, dniach i godzinach udzielania porad możesz znaleźć na stronie internetowej www.pip.gov.pl.

Dane teleadresowe okręgowych inspektoratów pracy:

Państwowa Inspekcja Pracy
Okręgowy Inspektorat Pracy w Białymstoku
ul. Fabryczna 2, 15-483 Białystok
tel.: (85) 678 57 00
fax.: (85) 742 27 73
e-mail: kancelaria@bialystok.pip.gov.pl



Państwowa Inspekcja Pracy
Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy
Plac Piastowski 4a, 85-012 Bydgoszcz
tel.: (52) 320 24 00
fax.: (52) 321 42 40
e-mail: kancelaria@bydgoszcz.pip.gov.pl



Państwowa Inspekcja Pracy
Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku
ul. Okopowa 7, 80-819 Gdańsk
tel.: (58) 520 18 22 lub 23
fax.: (58) 520 18 24
e-mail: kancelaria@gdansk.pip.gov.pl



Państwowa Inspekcja Pracy
Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach
ul. Graniczna 29, 40-017 Katowice
tel.: (32) 60 41 208
fax.: (32) 60 41 250
e-mail: kancelaria@katowice.pip.gov.pl



Państwowa Inspekcja Pracy

Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach

Al. Tysiąclecia Państwa Polskiego nr 4, 25-314 Kielce

tel.: (41) 343 82 76

fax.: (41) 340 32 00

e-mail: kancelaria@kielce.pip.gov.pl



Państwowa Inspekcja Pracy

Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie

pl. Szczepański 5, 31-011 Kraków

tel.: (12) 424 04 50

fax.: (12) 421 50 11

e-mail: kancelaria@krakow.pip.gov.pl



Państwowa Inspekcja Pracy

Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie

Al. Piłsudskiego 13, 20-011 Lublin

tel.: (81) 53 71 131

fax.: (81) 53 71 161

e-mail: kancelaria@lublin.pip.gov.pl



Państwowa Inspekcja Pracy

Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi

al. Kościuszki 123, 90-441 Łódź

tel.: 42 636 23 13

fax.: 42 636 85 13

e-mail: kancelaria@lodz.pip.gov.pl



Państwowa Inspekcja Pracy

Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie

ul. Kopernika 29, 10-512 Olsztyn

tel.: (89) 527 42 75

fax.: (89) 533 96 48

e-mail: kancelaria@olsztyn.pip.gov.pl



Państwowa Inspekcja Pracy

Okręgowy Inspektorat Pracy w Opolu

ul. Oleska 121 „C”, 45-231 Opole

tel.: 77 47 00 900

fax.: 77 45 74 207

e-mail: kancelaria@opole.pip.gov.pl



Państwowa Inspekcja Pracy
Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu
ul. Św. Marcin 46/50, 61-807 Poznań
tel.: (61) 628 40 00
fax.: (61) 628 40 03
e-mail: kancelaria@poznan.pip.gov.pl



Państwowa Inspekcja Pracy
Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie
ul. Gen. St. Maczka 4, 35-234 Rzeszów
tel.: (17) 717 20 00
fax.: (17) 717 20 20
e-mail: kancelaria@rzeszow.pip.gov.pl



Państwowa Inspekcja Pracy
Okręgowy Inspektorat Pracy w Szczecinie
ul. Pszczelna 7, 71-663 Szczecin
tel.: (91) 431 19 30
fax.: (91) 431 19 32
e-mail: kancelaria@szczecin.pip.gov.pl



Państwowa Inspekcja Pracy
Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie
ul. Płocka 11/13, 01-231 Warszawa
tel.: (22) 425 11 94 - kancelaria
fax.: (22) 435 50 92
e-mail: kancelaria@warszawa.pip.gov.pl



Państwowa Inspekcja Pracy
Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu
ul. Zielonego Dębu 22, 51-621 Wrocław
fax.: (71) 371 04 70
e-mail: kancelaria@wroclaw.pip.gov.pl



Państwowa Inspekcja Pracy
Okręgowy Inspektorat Pracy w Zielonej Górze
ul. Dekoracyjna 8, 65-722 Zielona Góra
tel.: (68) 451 39 00
fax.: (68) 451 39 11
e-mail: kancelaria@zgora.pip.gov.pl



