

2. Jak rozliczać wynagrodzenie zleceniobiorców po zmianach

Od 1 stycznia 2017 r. pracodawcy muszą stosować minimalną stawkę godzinową w stosunku do umów zlecenia i umów o świadczenie usług. Wynosi ona 13 zł brutto za godzinę. Jeśli wysokość wynagrodzenia nie zapewnia tego minimum, wówczas osobie realizującej umowę przysługuje wynagrodzenie obliczone z uwzględnieniem gwarantowanej ustawowo stawki.

Obowiązujące od 1 stycznia 2017 r. znowelizowane przepisy ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę określają, że wysokość wynagrodzenia z tytułu umów zlecenia i o świadczenie usług powinna być ustalona w taki sposób, aby wynagrodzenie za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie było niższe niż wysokość minimalnej stawki godzinowej wynoszącej 13 zł. Nowe przepisy ustanawiają ponadto zakaz zrzekania się prawa do wynagrodzenia, a także obowiązek ewidencjonowania przepracowanego czasu oraz stosowania minimalnej częstotliwości wypłat za wykonane prace przy umowach zawieranych na okresy dłuższe niż miesiąc. Za ich nieprzestrzeganie zakładom pracy grozi kara grzywny od 1000 do 30 000 zł.

Minimalne wynagrodzenie jest gwarantowane tym osobom fizycznym, które:

- wykonują zlecenia/usługi na rzecz przedsiębiorców w ramach prowadzonej działalności gospodarczej (zarejestrowanej w Polsce lub w innym kraju niebędącym członkiem Unii Europejskiej lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego), pod warunkiem że w ramach tej działalności nie zatrudniają pracowników lub zleceniobiorców, albo
- wykonują zlecenia/usługi na rzecz przedsiębiorców osobiście – nie prowadząc działalności gospodarczej.

Z powyższego wynika zatem, że zleceniodawca, podpisując w 2017 r. umowę zlecenia lub umowę o świadczenie usług ze zleceniobiorcą będącym osobą prowadzącą działalność (przedsiębiorcą), powinien pobrać od niego oświadczenie, czy zatrudnia on pracowników bądź zleceniobiorców,