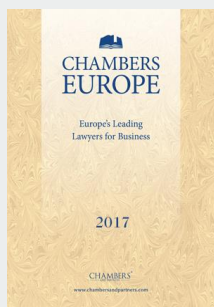


WYNIKI RANKINGÓW PRAWNICZYCH

Kancelaria Raczkowski Paruch ponownie zajęła 1. miejsce w międzynarodowych rankingach kancelarii prawniczych **Chambers & Partners Europe** (Band 1) oraz **Legal 500 EMEA** (Top Tier), jak również otrzymała tytuł Lidera w kategoriach prawo pracy w Rankingu Kancelarii Prawniczych **Rzeczpospolitej**.



Jesteśmy ponadto dumni z indywidualnych wyróżnień przyznanych w dwóch dziedzinach: **Employment** oraz **White - Collar Crime**.

Top Ranked Leading Individual - adw. Bartłomiej Raczkowski

Leading Individual - r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Katarzyna Dobkowska, r. pr. Łukasz Chruściel oraz adw. Dominika Stępińska-Duch.



Szanowni Państwo,

10 kwietnia br. minęło dokładnie sto dni obowiązywania minimalnej stawki godzinowej, która już na etapie procesu legislacyjnego budziła wiele kontrowersji i pytań przedsiębiorców. Taka „rocznica” to dobra okazja, aby ocenić praktyczne aspekty nowej regulacji.

Życzę owocnej lektury
r. pr. Łukasz Kuczkowski, partner

MINIMALNA STAWKA GODZINOWA:

Kogo dotyczy?

Minimalna stawka godzinowa co do zasady obowiązuje w umowach zlecenia i umowach o świadczenie usług pomiędzy przedsiębiorcami a osobami fizycznymi oraz pomiędzy przedsiębiorcami i osobami prowadzącymi działalność gospodarczą, o ile ci ostatni sami nie zatrudniają pracowników lub nie zawierają umów ze zleceniobiorcami.

Wyjątki:

Od powyższej zasady ustawodawca wprowadził szereg wyjątków. I tak, stawki minimalnej nie stosuje się jeżeli o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie i przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne, uzależnione od wyników (liczba zawartych umów, wartość zawartych umów, sprzedaż, obrót, pozyskane zlecenia, wykonane usługi lub uzyskane należności).

WYDARZENIA

Monitorowanie pracowników z wykorzystaniem nowych technologii

10-11 maja 2017

r. pr. Edyta Jagiełło prelegentem Forum IT i nowych technologii organizowanym przez Puls Biznesu. Podczas prelekcji opowie o monitorowaniu pracowników z wykorzystaniem nowoczesnych technologii. Szczegółowe informacje dostępne [tutaj](#).



Minimalnej stawki godzinowej nie stosuje się również w relacji z przedsiębiorcami, którzy mają swoją działalność gospodarczą zarejestrowaną na terenie innego kraju członkowskiego Unii Europejskiej (np. w Czechach, na Słowacji lub w Niemczech).

Obowiązki związane z minimalną stawką godzinową:

- 1) Wypłata 13,00 zł brutto za każdą godzinę świadczenia usług przez zleceniobiorcę
- 2) Wypłata wynagrodzenia co najmniej raz w miesiącu, jeśli umowa została zawarta na czas dłuższy niż 1 miesiąc
- 3) Potwierdzanie godzin wykonywania usług przez zleceniobiorców albo rozliczanie czasu wykonywania usług na podstawie ich oświadczenia.

Sankcje za naruszenie

Wypłacanie stawki niższej aniżeli minimalna stawka godzinowa jest karana grzywną od 1000 zł do 30 000 zł.

WZMOŻONA DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA PIP



r. pr. Łukasz
Kuczkowski

Podstawowym postulatem w toku prac legislacyjnych dotyczących minimalnej stawki godzinowej było „wylimitowanie patologii na rynku pracy”. Realizacja tego celu jest wciąż aktualna. Objawia się poprzez wzmożoną działalność kontrolną Państwowej Inspekcji Pracy, wspieraną przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Zakład Ubezpieczeń Społecznych, a w wymiarze praktycznym także przez organy centralne największych związków zawodowych. Główny Inspektor Pracy wprost przyznaje, że „stawka godzinowa ma być święta”.

Od początku lutego PIP rozpoczęła wzmożone kontrole dotyczące respektowania nowej regulacji. Co więcej, nawet jeśli przedmiotem kontroli będą inne kwestie, kontrolerzy będą sprawdzać także realizację obowiązków związanych z minimalną stawką godzinową. Do końca roku ma zostać przeprowadzonych co najmniej 300 000 kontroli. Prawdopodobieństwo wszczęcia kontroli przez PIP jest zatem wysokie. Tym bardziej uzasadniona jest ocena wypracowanej praktyki biznesowej w kontekście poprawnego stosowania minimalnej stawki godzinowej.

Niższy wiek emerytalny – praktyczne aspekty 17 maja 2017

r. pr. Katarzyna Sarek – Sadurska podczas Forum kadry i płace omówi nowe przepisy dot. wieku emerytalnego i przepisy obowiązujące od 31 września 2017 r.

Szczegółowe informacje dostępne [tutaj](#).

Przeciwdziałanie nadużywaniu zwolnień lekarskich 23 maja 2017

Zapraszamy na najbliższe spotkanie przy śniadaniu, które będzie poświęcone przeciwdziałaniu nadużywaniu zwolnień lekarskich. Prowadzący r. pr. Katarzyna Dobkowska oraz r. pr. Robert Stępień.

ZATRUDNIANIE CUDZOZIEMCÓW – WSKAZÓWKI PRAKTYCZNE 8 czerwca 2017

Kancelaria Raczkowski Paruch oraz Dom Wiedzy zapraszają do udziału w seminarium, którego celem jest przedstawianie praktycznych aspektów problematyki zatrudniania cudzoziemców.

Szczegółowe informacje [tutaj](#).

Pytania prosimy kierować na adres:

marketing@raczkowski.eu



STAWKA GODZINOWA W PYTANIACH I ODPOWIEDZIACH

Zawarliśmy z usługobiorcami umowę o świadczenie usług na czas nieokreślony. Czy możemy wypłacać zleceniobiorcom wynagrodzenie do 10 dnia następnego miesiąca?

Tak, przepisy nakładają obowiązek comiesięcznej wypłaty wynagrodzenia, nie określają jednak dokładnego terminu. Tym samym można wypłacać wynagrodzenie do 10 dnia miesiąca, z zastrzeżeniem, że należy zachować regularność i cykliczność wypłat.

Czy możemy zrezygnować z prowadzenia ewidencji czasu wykonywania usług?

Tak. W takim jednak przypadku rozliczenie liczby godzin realizacji usług będzie odbywał się na podstawie oświadczenia usługobiorcy.



apl. radc. Paula Koczara

Czy możemy kwestionować oświadczenie usługobiorcy o liczbie godzin realizacji usług?

Tak. Warto jednak zastrzec stosowne uprawnienia w umowie zawartej z usługobiorcą. Należy przy tym określić procedurę takiej weryfikacji aby ograniczyć ryzyko uznania takich działań za próbę obejścia przepisów dotyczących minimalnej stawki godzinowej.

W umowie o świadczenie usług jest postanowienie, z którego wynika, że wynagrodzenie jest wypłacane na podstawie oświadczenia usługobiorcy o czasie przeznaczonym na wykonanie usługi. Usługodawca nie złożył jednak oświadczenia w umówionym terminie. Co powinniśmy zrobić w takiej sytuacji?



r. pr. Marlena Maniecka

Jeżeli strony nie określiły sposobu ewidencjonowania umowy w samej umowie i opierają rozliczenie na oświadczeniu usługobiorcy, to brak takiego oświadczenia zwalnia usługodawcę z obowiązku wypłaty wynagrodzenia wedle stawki minimalnej. Usługodawca nie ma bowiem podstawy do rozliczenia wynagrodzenia minimalnego. Oczywiście usługodawca nadal jest zobowiązany zapłacić usługobiorcy wynagrodzenie za wykonanie usługi (np. ryczałtową kwotę wskazaną w umowie).

Przedsiębiorca może też wezwać usługobiorcę do złożenia oświadczenia i wypłacić wynagrodzenie po jego otrzymaniu. Brak oświadczenia wyłącza po stronie usługodawcy ryzyko ukarania za nieprzestrzegania przepisów o stawce minimalnej.

Czy mamy prawo nakładać na usługodawców kary umowne, które będą im potrącane z należnym wynagrodzeniem?

Tak, taka kara umowna nie może być jednak instrumentem wykorzystywanym do „obniżenia” wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej. W toku kontroli PIP będzie badać takie postanowienia pod kątem obejścia prawa.



r. pr. Łukasz
Kuczkowski

Czy przy obliczaniu wynagrodzenia usługobiorców należy wliczać czas przerw albo czas spożywania posiłków?

Co do zasady nie. Minimalną stawkę godzinową należy bowiem płacić wyłącznie za czas wykonywanie usług objętych umową. Rozstrzygające w tym zakresie będą jednak postanowienia umów zawartej ze usługobiorcą.

Umowa przewiduje wynagrodzenie za wykonanie danego projektu. Wykonanie projektu z założenia trwa dłużej niż miesiąc. Czy usługodawca jest zobowiązany rozliczać wynagrodzenie co miesiąc czy może, powołując się na umowę, wypłacić wynagrodzenie dopiero po zakończeniu projektu?

W przypadku umów zawartych na okres dłuższy niż 1 miesiąc, usługodawca jest zobowiązany rozliczać i wypłacać stawkę minimalną co miesiąc. Jeżeli zatem umowa przewiduje ewidencjonowanie godzin usługi lub usługobiorca przedłoży swoje oświadczenie o godzinach usługi wykonanych w danym miesiącu, to usługodawca jest zobowiązany zapłacić usługobiorcy 13 zł za każdą godzinę usługi wykonanej w danym miesiącu. Po zakończeniu projektu strony powinny uwzględnić to wypłacane co miesiąc wynagrodzenie przy ostatecznym rozliczeniu wynagrodzenia za projekt.

Jak długo należy przechowywać ewidencję czasu usługi czy rozliczenie z usługobiorcą? Czy ewidencja godzin wykonania usługi musi być prowadzona w formie papierowej?

Co do zasady trzy lata. Strony mogą stosować dowolną formę – zarówno elektroniczną jak i papierową, a nawet ustną. Dla ograniczenia ryzyka warto jednak unikać formy ustnej.

Czy osoby świadczące usługi na akord również są objęte stawką minimalną?

Tak, jeżeli nie decydują o miejscu i czasie wykonania usługi (i zakładamy, że za akord otrzymują wynagrodzenie prowizyjne w rozumieniu przepisów). W określonych okolicznościach objęcie takich osób stawką minimalną może oznaczać spadek wydajności (skoro bowiem taka osoba i tak ma prawo do 13 zł za każdą godzinę wykonania usługi). Warto się przed tym zabezpieczyć określając w umowie normy świadczonych usług, również w odniesieniu do wcześniejszej współpracy sprzed wprowadzenia stawki godzinowej.



r. pr. Marlena
Maniecka

Czy umowy o dzieło również są objęte stawką minimalną?

Nie. Istotna jest jednak ocena, czy zawarta umowa jest rzeczywiście umową o dzieło. Jeżeli jest to bowiem w praktyce umowa zlecenia lub świadczenia usług, to minimalna stawka godzinowa może mieć zastosowanie na analogicznych zasadach.

Co zrobić, jeżeli oświadczenia usługobiorcy o liczbie godzin usługi znacząco różni się od oceny usługodawcy?

W takim przypadku należy przeprowadzić weryfikację tych godzin. Może to być jednak trudne z praktycznego punktu widzenia, szczególnie gdy strony nie określiły w umowie procedury weryfikacyjnej. Dlatego warto w umowie z góry określić przewidywany poziom zaangażowania usługobiorcy w wykonanie usługi. Nie zawsze będzie to jednoznaczne z rzeczywistą liczbą godzin wykonanej usługi, ale daje pewien poziom odniesienia i ułatwia kwestionowanie zbyt wysokiej liczby zaraportowanych godzin usługi.