

UMOWY ZLECENIA od 1 stycznia 2019 r.

Prowadząca: mec. Edyta Jagiełło-Jaroszewska



Agenda

- MINIMALNA STAWKA GODZINOWA W 2019 R.
- KWOTY WOLNE OD POTRĄCEŃ Z UMÓW ZLECENIA
- PRAWO DO TWORZENIA I WSTĘPOWANIA DO ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH DLA ZLECENIOBIORCÓW
- UMOWY CYWILNOPRAWNE A OBOWIĄZEK UTWORZENIA PPK
- OKRESY PRZECHOWYWANIA DOKUMENTACJI ZLECENIOBIORCÓW

Minimalna stawka godzinowa w 2019 r.

Zmiany wynikają z rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 września 2018 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2019 r., które weszło w życie z dniem **1 stycznia 2019 r.**

Minimalna stawka godzinowa w 2019 r.

W przypadku **umów zlecenia** lub **umów o świadczenie usług**, do których odpowiednio stosuje się przepisy o zleceniu, wykonywanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi, wysokość wynagrodzenia powinna być ustalona w umowie w taki sposób, aby **wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę** wykonania zlecenia lub świadczenia usług **nie była niższa** niż wysokość **minimalnej stawki godzinowej**.

Minimalna stawka godzinowa w 2019 r.

Od dnia 1 stycznia 2019 r. ustala się minimalną stawkę godzinową w wysokości **14,70 zł**.

Poprzedni rok

Od dnia 1 stycznia 2018 r. ustala się minimalną stawkę godzinową w wysokości 13,70 zł.

Minimalna stawka godzinowa w 2019 r.

- Określenie w umowie sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia
- Informacja przyjmującego zlecenie o liczbie godzin wykonania zlecenia w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia

Kwoty wolne od potrąceń z umów zlecenia

Zmiany wprowadzone do kodeksu postępowania cywilnego (Dz.U. z 2018 r., poz.1360, t.j. z dnia 2018.07.16) mocą ustawy z dnia 22 marca 2018 r. o komornikach sądowych (Dz.U. z 2018 r., poz. 771), które weszły w życie **1 stycznia 2019 r.**

Kwoty wolne od potrąceń z umów zlecenia

Przepisy dotyczące ochrony wynagrodzenia za pracę stosuje się **odpowiednio** do wszystkich świadczeń **powtarzających się**:

- których celem jest **zapewnienie utrzymania**
ALBO
- stanowiących **jedyne źródło dochodu** dłużnika będącego osobą fizyczną.

Dawniej:

Powszechną praktyką zajmowanie nawet całego wynagrodzenia zleceniobiorcy.

Kwoty wolne od potrąceń z umów zlecenia

Które przepisy stosować?

Art. 87 kp – kolejność i granice potrąceń oraz

Art. 87(1) kp – kwoty wolne od potrąceń

Kwota wolna = minimalne wynagrodzenie za pracę po odliczeniu:

- Składek ZUS
- Zaliczek na PIT
- Wpłat na PPK

tj. minimalne wynagrodzenie za pracę netto

- przy potrącaniu należności innych alimenty

Problemy związane z obliczeniem kwoty wolnej od potrąceń z umów zlecenia

- Czy stosować ulgę podatkową?
- Czy stosować podstawowe czy podwyższone koszty uzyskania przychodów?
- Czy w ogóle stosować „pracownicze” netto

W zależności od powyższego są 4 kwoty netto dla płacy minimalnej:

- 1633,78 zł – przy kosztach podstawowych i z ulgą podatkową
- 1587,78 zł – przy kosztach podstawowych i bez ulgi podatkowej
- 1638,78 zł – przy kosztach podwyższonych i z ulgą podatkową
- 1592,78 zł – przy kosztach podwyższonych bez ulgi podatkowej

Problemy związane z obliczeniem kwoty wolnej od potrąceń z umów zlecenia

Stanowisko Ministerstwa Sprawiedliwości z dnia 15 stycznia 2019 r.

Zdaniem Ministerstwa właściwa kwota wolna to **1 587,78 zł tj. przy kosztach podstawowych i bez ulgi podatkowej**

Inne poglądy:

- 1633, 78 zł tj. z uwzględnieniem ulgi podatkowej
- kwota bazowa 2250 zł, ale **odliczenia podatkowo-składkowe typowe dla zleceń** (20% koszty uzyskania przychodu, 18% podatek, dobrowolna składka chorobowa, czasem brak ZUS – studenci)

Inne problemy

Czy zmniejszać kwotę wolną w zależności od liczby godzin wykonywania zlecenia?

Potencjalne rozwiązanie (przyjęte przez komorników):

Kwota wolna = kwota ponad minimalną stawkę godzinową

Prawo do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych dla zleceniobiorców

Zmiany wprowadzone do **ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych** (Dz.U. z 2015 r., poz.1881, z późn. zm.) ustawą z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2018 r., poz.1608), które weszły w życie 1 stycznia 2019 r. oraz wynikające z **rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 listopada 2018 r.** w sprawie trybu udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową, sposobu ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego przysługującego osobie w okresie zwolnienia od pracy oraz wynikających z tego tytułu uprawnień i świadczeń

Prawo do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych dla zleceniobiorców

Od 1 stycznia 2019 r. prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych przysługuje **osobom wykonującym pracę zarobkową**.

Dawniej prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych mieli **pracownicy** bez względu na podstawę stosunku pracy, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, jeżeli nie są pracodawcami.

Osoba wykonująca pracę zarobkową

Osoba wykonująca pracę zarobkową - należy przez to rozumieć pracownika lub osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli:

- nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia (np. umowa zlecenia, umowa o świadczenie usług) oraz
- ma takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronię przez związek zawodowy.

Realizacja wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r., K 1/13

Przepisy ustawy z 23.5.1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 167 ze zm.) ograniczające wolność tworzenia i wstępowania do związków zawodowych tylko do osób wykonujących pracę zarobkową określonych w tych przepisach, są niezgodne z konstytucyjną wolnością zrzeszania się.

Prawo zleceniobiorców do płatnego zwolnienia od pracy zawodowej

Osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnych (w tym także samozatrudnieni) należące do związku zawodowego i **będące członkami jej zarządu** będą miały prawo, na takich samych zasadach jak pracownicy, do zwolnienia od pracy zawodowej:

- na **okres kadencji**;
- na czas niezbędny do wykonania **czynności doraźnej** z zachowaniem prawa do wynagrodzenia

ALE: umowa cywilnoprawna zawarta pomiędzy pracodawcą a członkiem związku zawodowego, w której określono termin wykonania pracy **nie ulegnie przedłużeniu** o czas tego zwolnienia.

Obliczanie wysokości wynagrodzenia przysługującego w okresie zwolnienia od pracy

Innej niż pracownik osobie wykonującej pracę zarobkową w okresie zwolnienia od pracy ustala się:

- miesięczne świadczenie pieniężne w wysokości przeciętnego wynagrodzenia przysługującego tej osobie z okresu 6 miesięcy poprzedzających okres zwolnienia od pracy, a jeżeli osoba ta świadczy pracę przez okres krótszy niż 6 miesięcy - w wysokości przeciętnego wynagrodzenia przysługującego tej osobie z całego tego okresu
- w przypadku osoby korzystającej ze zwolnienia od pracy w niepełnym wymiarze godzin wysokość świadczenia pieniężnego za czas zwolnienia od pracy ustala się proporcjonalnie do tego wymiaru czasu pracy

Do świadczenia pieniężnego stosuje się terminy i warunki płatności wynagrodzenia wynikające z umowy zawartej między pracodawcą a inną niż pracownik osobą wykonującą pracę zarobkową.

Ochrona zleceniobiorców podczas pełnienia funkcji związkowej

Pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:

- 1) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego (np. umowy zlecenia) ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,
- 2) zmienić jednostronnie warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść osoby wykonującej pracę zarobkową, o której mowa w pkt 1
 - z wyjątkiem przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także jeżeli dopuszczają to przepisy odrębne.

Uprawnienia zleceniobiorcy w przypadku rozwiązania umowy zlecenia z naruszeniem zasad ochronnych

Możliwość dochodzenia przez osobę inną niż pracownik **rekompensaty** za rozwiązanie lub wypowiedzenie przez pracodawcę umowy cywilnej z naruszeniem zasad ochronnych w wysokości równej **6-miesięcznemu wynagrodzeniu** niezależnie od wielkości poniesionej szkody.

Osoba ta może żądać odszkodowania lub zadośćuczynienia w wysokości przewyższającej wartość rekompensaty, **ale nie może żądać przywrócenia do pracy!**

Umowy cywilnoprawne a obowiązek utworzenia PPK

Zmiany wprowadzone ustawą z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. z 2018 r., poz. 2215), która weszła w życie **1 stycznia 2019 roku**.

Czym jest PPK?

Uzupełniający system oszczędzania na emeryturę:

- obowiązkowy
- powszechny
- zorganizowany
- grupowy
- związany z zakładem pracy
- współfinansowany przez pracodawcę i pracownika oraz państwo

Uczestnicy PPK to osoby zatrudnione

Osoby zatrudnione w świetle ustawy o PPK, obejmują w szczególności:

- pracowników i młodocianych pracowników;
- osoby fizyczne wykonujące pracę nakładczą, które ukończyły 18. rok życia;
- członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielni kółek rolniczych;
- **osoby fizyczne**, które ukończyły 18. rok życia, **wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług**;
- członków rad nadzorczych wynagradzani z tytułu pełnienia tych funkcji;

- podlegających **obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym** z tych tytułów w Rzeczypospolitej Polskiej.

Obowiązek utworzenia PPK

Obowiązek tworzenia PPK od 1 lipca 2019 r. będzie spoczywał na **podmiotach zatrudniających** co najmniej **250 osób**.

Następnie:

- od 1 stycznia 2020 roku - co najmniej 50 osób;
- od 1 lipca 2020 roku - co najmniej 20 osób;
- od 1 stycznia 2021 roku – co najmniej 1 osobę oraz jednostki sektora finansów publicznych.

Wyjątek przy zleceniach

Do powyższego limitu będą się zaliczały umowy ramowe jeżeli zlecenie nie jest wykonywane na podstawie takiej umowy, tj. nie ma „aktywnej” umowy szczegółowej.

Okresy przechowywania dokumentacji zleceńobiorców

Zmiany związane z wejściem w życie **od 1 stycznia 2019 r.** przepisów ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną (Dz.U. z 2018 r., poz. 357).

Okresy przechowywania dokumentacji zleceniobiorców

Zasada:

Płatnik składek (podmiot zatrudniający) jest zobowiązany przechowywać:

- listy płac
- karty wynagrodzeń albo
- inne dowody, na podstawie których następuje ustalenie podstawy wymiaru emerytury lub renty

- przez okres **50 lat** od dnia zakończenia przez ubezpieczonego (np. zleceniobiorcę) pracy

Okresy przechowywania dokumentacji zleceńbiorców

Wyjątek:

Płatnik składek jest zobowiązany przechowywać listy płac, karty wynagrodzeń albo inne dowody, na podstawie których następuje ustalenie podstawy wymiaru emerytury lub renty **zleceńbiorcy**, przez okres **10 lat od końca roku** kalendarzowego, w którym:

- 1) ubezpieczony **zakończył pracę** u danego płatnika składek, w przypadku ubezpieczonego **zgłoszonego** u danego płatnika składek do ubezpieczeń **po** dniu 31 grudnia 2018 r.
- 2) został złożony **raport informacyjny** o którym mowa w art. 4 pkt 6a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Raport informacyjny

Raport informacyjny - zestawienie informacji dotyczące ubezpieczonego (pracownika lub zleceniobiorcy), który został zgłoszony przez płatnika składek (podmiot zatrudniający) do ubezpieczeń społecznych **po raz pierwszy po dniu 31 grudnia 1998 r., a przed dniem 1 stycznia 2019 r.**, obejmujące w szczególności:

- dane dotyczące **wypłaconego przychodu** niezbędne do ustalenia podstawy wymiaru emerytury lub renty - za lata kalendarzowe przypadające w okresie od dnia 1 stycznia 1999 r. do dnia 31 grudnia 2018 r.
- datę, tryb rozwiązania ostatniego stosunku pracy, podstawę prawną rozwiązania lub wygaśnięcia ostatniego stosunku pracy lub stosunku służbowego oraz informację, z czyjej inicjatywy stosunek pracy został rozwiązany

Podsumowanie

- okres przechowywania dokumentacji pracowniczej wynosi **10 lat** od końca roku kalendarzowego, w którym został zakończony stosunek prawny - dla pracowników i zleceniobiorców zatrudnionych **1 stycznia 2019 r. i później**
 - dla zatrudnionych **przed 1 stycznia 1999 r.** – okres przechowywania dokumentacji wynosi **50 lat od rozwiązania umowy**
 - dla zatrudnionych **po dniu 31 grudnia 1998 r. a przed 1 stycznia 2019 r.** okres przechowywania dokumentacji ulega skróceniu do **10 lat**, gdy zleceniodawca:
 - złoży oświadczenie do ZUS o zamiarze przekazania raportów informacyjnych (ZUS OSW) oraz
 - przekaże raport informacyjny
- Okres przechowywania wynosi wtedy 10 lat licząc od końca roku kalendarzowego, w którym zleceniodawca złożył raport informacyjny.

Termin przekazania raportu informacyjnego

Jeżeli pracodawca/zleceniodawca złoży oświadczenie o zamiarze przekazania raportów i go nie odwoła, raport informacyjny ZUS RIA za każdego pracownika i zleceniobiorcę należy przekazać:

- w terminie **roku od dnia złożenia oświadczenia** – jeżeli pracownik albo zleceniobiorca zakończył pracę u pracodawcy przed złożeniem oświadczenia,
- wraz z **wyrejestrowaniem** z ubezpieczeń społecznych na formularzu ZUS ZWUA – jeżeli pracownik albo zleceniobiorca zakończy pracę u pracodawcy po złożeniu oświadczenia.

**ZAPRASZAMY
DO ZADAWANIA PYTAŃ!**

Dziękujemy za uwagę!