

CO OZNACZAJĄ DLA TRENERA ZMIANY PRZEPISÓW W ZAKRESIE MINIMALNEJ STAWKI ?

Autor: Katarzyna Filak

Z dniem 01 stycznia 2017 roku weszły w życie przepisy ustawy z dnia 22 lipca 2016r. o zmiany ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw. Cytowana ustawa wprowadza pojęcie minimalnej stawki godzinowej dla zleceniobiorców i świadczących usługi. W związku z wyżej wymienionymi zmianami przepisów zmieniają się zasady dokumentowania umów zlecenia.

Zgodnie z Obwieszczeniem Prezesa Rady Ministrów z dnia 21 września 2016r. minimalne wynagrodzenie w 2017 roku wynosi 13 zł za godzinę.

Kogo z trenerów dotyczy minimalne wynagrodzenie.

Przepisy odnoszą się do umów zleceń zawartych na podstawie art. 734 Kodeksu cywilnego oraz umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami a do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu – art. 750 Kodeksu pracy.

Reasumując minimalne wynagrodzenie dotyczy trenerów świadczący usługi na podstawie umowy zlecenia i samozatrudnienia (osób fizycznych prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą, niezatrudniających pracowników, ani zleceniobiorców). Dodatkowo nie istotny jest sposób ustalenia wynagrodzenia tj. według stawki godzinowej, dziennej, tygodniowej, miesięcznej itd.

Jak dokumentować ilość godzin na zleceniu.

Bez względu na sposób wynagradzania trzeba prowadzić rejestr godzin pracy na poszczególnym zleceniu. Zasady prowadzenia rejestru i jego potwierdzania wynikają z art. 8b, 8c i 8d ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Dodatkowo zasady te powinny zostać określone w umowie zawartej przez strony. Kiedy takich postanowień zabraknie w umowie, zleceniobiorca jest zobligowany do przedkładania w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej informacji o liczbie godzin wykonania zlecenia albo świadczenia usług, w terminie poprzedzającym wypłatę wynagrodzenia.

W przypadku zawarcia ustnej umowy, zleceniodawca potwierdza przed rozpoczęciem umowy zlecenia albo o świadczenie usług w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej ustalenia w zakresie potwierdzania godzin pracy. Jeśli powyższy obowiązek nie zostanie dopełniony, konieczność

potwierdzenia liczby przepracowanych godzin przechodzi na zleceniobiorcę lub osobę samozatrudnioną, w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej.

Jeśli zlecenie zobowiązuje się świadczyć kilka osób lub świadczyć usługi wspólnie to obowiązek w zakresie ewidencji godzin dotyczy każdej z tych osób.

Zgodnie z art. 738 Kodeksu cywilnego umowa zlecenie może dopuszczać wykonanie jej przez osobę trzecią. Rozważana ustawa nie przewiduje obowiązku odrębnego potwierdzania godzin wykonania zlecenia / usługi przez osobę trzecią. W takiej sytuacji ta osoba wstępuje w miejsce zleceniobiorcy. Godziny poświęcone na wykonanie zlecenia będą ujęte w godzinach dotyczących całego zlecenia.

Poniżej przykładowy wzór ewidencji godzin:

Załącznik nr 1 do umowy zlecenia nr zawartej.....

Ewidencja godzin za miesiąc

Zleceniodawca.....

Zleceniobiorca.....

Dzień miesiąca			Ilość godzin lub od... do....	Uwagi	Podpis Zleceniodawcy
1					
2					
Łączna liczba godzin					

Na kanwie cytowanych przepisów można dokonać wpis w umowie:

1. Potwierdzenie wykonania czynności określonych w §1 umowy (zakres zlecenia) nastąpi na podstawie ewidencji godzin wykonania zlecenia zgodnie z załącznikiem nr 1 do niniejszej umowy.
2. Ewidencja obejmuje okres miesiąca kalendarzowego. W/w ewidencja jest dostarczana Zleceniodawcy przez Zleceniobiorcę najpóźniej do..... np. do godz. 17,00 ostatniego dnia roboczego miesiąca którego dotyczy.
3. Dane zawarte w ewidencji akceptowane są przez Zlecającego lub przez osobę upoważnioną przez niego i podlegają kontroli. W razie jakichkolwiek wątpliwości w zakresie ewidencji Zleceniodawca niezwłocznie powiadomi Zleceniobiorcę.



Jaki okres przechowania ewidencji

Dokumenty w zakresie liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług musi przechowywać zlecniodawca przez okres 3 lat od dnia wymagalności wynagrodzenia.

Jakie sankcje

W zakresie stosowania w/w przepisów będzie podlegać kontroli Państwowej Inspekcji Pracy , a więc PIP zyska dodatkowe uprawnienia w zakresie kontroli przestrzegania przepisów dotyczących minimalnej stawki godzinowej zgodnie z ustawą o minimalnym wynagrodzeniu. Inspekcja będzie mogła skierować wystąpienie lub wydać polecenie w sprawie wypłacenia wynagrodzenia, tj. w wysokości wynikającej z ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Zgodnie z przepisami przedsiębiorca który będzie wypłacał przyjmującemu zlecenie wynagrodzenie za godzinę w wysokości poniżej niż obowiązująca wysokość minimalnej stawki godzinowej, będzie podlegał karze grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł.

Przykład wyliczenia umowy zlecenie określonej w kwocie ryczałtowej.

1. Kwota umowy określono na 1000 zł brutto, przedmiot: przeprowadzenie szkolenia: Komunikacja.
 - A. Zleceniobiorca składa oświadczenie, że uzyskuje przychodu w wysokości co najmniej najniższej krajowej.
 - B. Zlecniodawca oświadcza, że nie uzyskuje innych przychodów.

Załącznikiem do umowy jest ewidencja godzin z której wynika, że łączna liczba godzin wynosi 20. Obowiązek zapewnienia stawki minimalnej 13 zł za godzinę jest spełniony. Wyliczenia w zakresie obciążeń podatkowo – zusowskich przedstawiają się następująco:

Pozycja	Umowa zlecenie bez ZUS- A	Umowa zlecenie z ZUS- B
Kwota brutto	1000	1000
Koszty uzyskania przychodu	20%	20%
Składka emerytalna (9,76%)	0	97,60
Składka rentowa (1,5%)	0	15,00
Składka chorobowa (2,45%)	0	24,50
Razem Składki ZUS	0	137,10
Podstawa wymiaru składki zdrowotnej	1000	862,90
Koszty uzyskania przychodu (20%)	200	172,58
Podstawa opodatkowania	800	690,00
Naliczony podatek (18%)	144	124,20
Składka ub. zdrowotne	90	77,66
Skł. ub. zdrow. podl. odliczeniu (7,75%)	77,5	66,87
Podatek do urzędu skarbowego	67	57,00
Do wypłaty	843	728,24

Reasumując dodatkowy obowiązek dla trenera w zakresie zmiany przepisów dotyczy ewidencji czasu pracy oraz wprowadzeniu do umowy paragrafu w tym zakresie.



Autor: Katarzyna Filak



Trener, coach, pedagog, ekonomista, dyrektor finansowy. Posiadam międzynarodowy certyfikat International Association of Coaching Institutes (ICI) - Master coach i International Coach Federation (ICF) – poziomie ACC, ukończyłam studia podyplomowe w zakresie coachingu oraz Szkołę Trenerów Zarządzania MATRIK.

Specjalizuję się w sesjach coachingowych z klientami biznesowymi, prowadzę szkolenia miękkie i rozwojowe. Posiadam ponad 17 letnie doświadczenie jako menadżer zarządzający, aktywnie wykorzystując zdobytą wiedzę w praktyce.

Uwalnianie wewnętrznego potencjału ludzi jest moją największą pasją.