

# Milczarek Kamila, Wyłączenia dotyczące stosowania minimalnej stawki godzinowej zleceniobiorców

Opublikowano: ABC  
Status: aktualne

## Milczarek Kamila, Wyłączenia dotyczące stosowania minimalnej stawki godzinowej zleceniobiorców

### Streszczenie

Nowelizacja ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę przewiduje, że od 1 stycznia 2017 r. zawierając na określonych warunkach umowę zlecenie lub umowę o świadczenie usług, 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. Jednakże przepisy przewidują pewne wyjątki stanowiące, że nie w każdym przypadku osoba przyjmująca zlecenie lub świadcząca usługi nabędzie prawo do minimalnego wynagrodzenia. Konsekwencją tego będzie również wyłączenie, w stosunku do zleceniodawcy, nowych obowiązków wynikających z nowelizacji dotyczących m.in. ewidencjonowania godzin pracy zleceniobiorców.

#### I. Minimalna stawka godzinowa

Stosownie do art. 8a ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 10.10.2002 r. – dalej u.m.w.p., osobom wykonującym pracę na podstawie umów zlecenia, o których mowa w art. 734 ustawy - Kodeks cywilny z 23.04.1964 r. - k.c., a także umów o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu (art. 750 k.c.), 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.

**Ważne!**

Przepisy dotyczące minimalnej stawki godzinowej nie mają zastosowania do umów o dzieło. W przypadku gdy wysokość wynagrodzenia ustalonego w umowie nie zapewnia otrzymania za każdą godzinę wykonania zlecenia wynagrodzenia w wysokości co najmniej minimalnej stawki godzinowej, przyjmującemu zlecenie przysługuje wynagrodzenie w wysokości obliczonej z uwzględnieniem minimalnej stawki godzinowej. Jeżeli kilka osób przyjmie zlecenie lub zobowiąże się świadczyć usługi wspólnie, każdej z tych osób przysługiwać będzie minimalna stawka godzinowa.

**Ważne!**

W roku 2017 wysokość minimalnej stawki godzinowej wynosi 13 zł. W kolejnych latach, wysokość minimalnej stawki godzinowej będzie corocznie waloryzowana o wskaźnik wynikający z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonej na rok następny przez wysokość minimalnego wynagrodzenia obowiązującą w roku, w którym odbywają się negocjacje. Wysokość aktualnej minimalnej stawki godzinowej będzie ogłaszana corocznie w terminie do dnia 15 września w Monitorze Polskim.

Minimalne wynagrodzenie godzinowe jest świadczeniem, które zostało objęte ochroną. Ochrona ta usankcjonowana w art. 8a ust. 2-6 u.m.w.p. przejawia się:

- obowiązkiem wyrównania wynagrodzenia do wysokości obliczonej z uwzględnieniem minimalnej stawki wynagrodzenia w przypadku gdy wysokość wynagrodzenia ustalonego w umowie nie zapewnia przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi otrzymania za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług wynagrodzenia w wysokości co najmniej minimalnej stawki godzinowej (art. 8 ust. 2 u.m.w.p.),
- obowiązkiem wypłaty minimalnego wynagrodzenia każdej z osób, w przypadku, gdy kilka osób przyjmuje zlecenie lub zobowiązuje się świadczyć usługi wspólnie (art. 8 ust. 2 u.m.w.p.),
- brakiem możliwości zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej albo przeniesienia prawa do tego wynagrodzenia na inną osobę (art. 8 ust. 4 u.m.w.p.),
- zagwarantowaniem wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej w formie pieniężnej (art. 8 ust. 2 u.m.w.p.),
- zagwarantowaniem wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, co najmniej raz w miesiącu w przypadku umów zawartych na okres dłuższy niż 1 miesiąc (art. 8 ust. 2 u.m.w.p.).

Zawarcie umowy, z którą wiąże się obowiązek ustalenia wynagrodzenia w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej wiąże się również z obowiązkiem ustalenia sposobu potwierdzania liczby przepracowanych godzin w ramach umowy zlecenia oraz prowadzenia ewidencji liczby przepracowanych godzin. W przypadku jeżeli strony umowy zawarły ją w formie pisemnej, to mogą w jej treści określić sposób potwierdzania liczby godzin wykonywania zlecenia. Jeżeli natomiast strony w umowie nie dokonają takiego określenia, to zleceniobiorca lub osoba świadcząca usługi powinny przedkładać w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej informację o liczbie godzin wykonania zlecenia, w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia.

**Ważne!**

Obowiązki dotyczące konieczności ustalenia w umowie sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz ewidencjonowania liczby godzin

wykonania zadań nie mają zastosowania w przypadku osób skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego. W tym bowiem przypadku to pracodawca użytkownik, na rzecz którego jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi, prowadzi ewidencję liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.

Dodatkowo zgodnie z art. 8c u.m.w.p., przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna, na rzecz której jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi, powinien przechowywać dokumenty określające sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia oraz dokumenty potwierdzające liczbę przepracowanych godzin przez okres 3 lat od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne.

## **II. Podmioty objęte minimalną stawką godzinową**

Powyżej wskazane obowiązki zarówno w zakresie ustalenia i wypłaty minimalnego wynagrodzenia godzinowego jak i dotyczące ewidencjonowania godzin pracy i przechowywania dokumentacji, stosownie do art. 1 ust. 1b lit. a u.m.w.p., powstają jedynie w sytuacji zawarcia umowy z:

- 1) osobą fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą i niezatrudniającą pracowników lub nie zawierającą umów ze zleceniobiorcami, która przyjmuje zlecenie lub świadczy usługi na podstawie umów zlecenia lub umowy o świadczenie usług, na rzecz przedsiębiorcy albo na rzecz innej jednostki organizacyjnej, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności. Działalność gospodarcza osoby fizycznej musi być zarejestrowana w Rzeczypospolitej Polskiej albo w państwie niebędącym państwem członkowskim Unii Europejskiej lub państwem Europejskiego Obszaru Gospodarczego,
- 2) osobą fizyczną niewykonyującą działalności gospodarczej, która przyjmuje zlecenie lub świadczy usługi na podstawie umów zlecenia lub umowy o świadczenie usług, na rzecz przedsiębiorcy albo na rzecz innej jednostki organizacyjnej, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności.

Pierwszy z wymienionych przypadków wskazuje jako podmioty, których dotyczy minimalna stawka godzinowa osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. Należy jednak zwrócić uwagę, że zakres tych osób, został ograniczony wyłącznie do osób niezatrudniających pracowników lub zleceniobiorców. Zatem obowiązkiem zapewnienia minimalnej stawki godzinowej objęto jedynie tzw. „osoby samozatrudnione”, tj. osoby, które prowadzą działalność gospodarczą jednoosobowo i osobiście wykonują zadania wynikające z umowy.

**Ważne!**

Zakres osób prowadzących działalność gospodarczą, do których mają zastosowanie przepisy ustawy dotyczące obowiązku zapewnienia minimalnej stawki godzinowej, został ograniczony wyłącznie do osób fizycznych niezatrudniających pracowników lub zleceniobiorców.

Wskazaniem jest zatem, w celu prawidłowego określenia obowiązków w zakresie wysokości wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia lub świadczenia usług, uzyskanie od osoby fizycznej

prowadzącej działalność gospodarczą, oświadczenia w zakresie zatrudniania pracowników lub zleceniobiorców.

Kolejnym warunkiem, w tym przypadku odnoszącym się zarówno do obydwu wskazanych przypadków, a zatem do osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą jak również do osoby fizycznej takiej działalności nie prowadzącej, jest wykonywanie pracy na podstawie umów zlecenia lub umowy o świadczenie usług, na rzecz przedsiębiorcy albo na rzecz innej jednostki organizacyjnej, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności. Zgodnie z ustawą z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej przedsiębiorcą jest osoba fizyczna, osoba prawna i jednostka organizacyjna, nie będąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną - wykonująca we własnym imieniu działalność gospodarczą. Za przedsiębiorców uważa się także wspólników spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej. Status przedsiębiorcy nie przysługuje natomiast samej spółce cywilnej. Spółka cywilna jest bowiem umową, a nie podmiotem prawa. W konsekwencji w kontekście omawianych przepisów Spółki należy traktować jako „inną jednostkę organizacyjną”.

**Ważne!**

Minimalna stawka godzinowa przysługuje osobom fizycznym prowadzącym działalność gospodarczą i nie zatrudniającym pracowników lub zleceniobiorców oraz osobom fizycznym nie prowadzącym takiej działalności jeżeli świadczą one pracę na podstawie umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług zawartych z firmami.

### **III. Wyłączenia dot. realizacji obowiązków zw. z minimalną stawką godzinową 1.**

#### **Wyłączenie ze względu na miejsce, czas i wynagrodzenie prowizyjne**

Obowiązki wynikające z art. 8a do 8c u.m.w.p. ciężące na przedsiębiorcy albo innej jednostce organizacyjnej zostały wyłączone w sytuacji gdy zostanie podpisana umowa zlecenia lub o świadczenie usług z:

- osobą prowadzącą działalność gospodarczą, która nie zatrudnia pracowników oraz
- osobą fizyczną, która nie prowadzi działalności gospodarczej,

jeżeli przy realizacji tych umów o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi i przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne (art. 8d ust. 1 pkt 1 u.m.w.p.).

**Ważne!**

Wszystkie warunki, tj. warunek decydowania o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi i warunek przysługiwania mu wyłącznie wynagrodzenia prowizyjnego muszą być spełnione łącznie.

#### **Przykład**

Pan Jan prowadzi samodzielnie działalność gospodarczą, podpisał umowę o świadczenie usług, w ramach której będzie przyjmował telefonicznie i osobiste zgłoszenia reklamacji od klientów zleceniodawcy. W ramach realizacji usługi ma przebywać w punkcie obsługi klienta od poniedziałku do piątku w godzinach od 10.00 do 13.00. Za wykonywanie pracy będzie otrzymywał stałe zryczałtowane wynagrodzenie. W tym

przypadku, z uwagi na fakt, że o czasie i miejscu świadczenia pracy decyduje zleceniodawca, a wynagrodzenie nie jest prowizyjne, to wysokość wynagrodzenia powinna być ustalona w taki sposób, aby za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej.

#### **Przykład**

Pan Andrzej prowadzi samodzielnie działalność gospodarczą, podpisał umowę o świadczenie usług, w ramach której będzie sprzedawał polisy ubezpieczeniowe. W ramach realizacji usługi sam będzie decydował o czasie wykonywania zadań i miejscach pozyskiwania klientów. Wynagrodzenie za realizację umowy określono w stałej wysokości 3.500 zł miesięcznie. Z uwagi na fakt, że wynagrodzenie nie jest wynagrodzeniem prowizyjnym, zleceniodawca będzie zobowiązany do realizacji obowiązków związanych z wypłatą minimalnej stawki godzinowej.

#### **Przykład**

Pan Roman podpisał umowę o świadczenie usług, w ramach której będzie sprzedawał produkty Firmy. W ramach realizacji usługi sam będzie decydował o czasie wykonywania zadań i miejscach pozyskiwania klientów. W ramach wynagrodzenia będzie otrzymywał 100 zł od każdego sprzedanego produktu. W tym przypadku nie mają zastosowania przepisy dotyczące minimalnej stawki godzinowej. Zleceniobiorca sam bowiem decyduje o czasie i miejscu wykonywania pracy i otrzymuje wynagrodzenie prowizyjne.

W przypadku przedstawionego wyłączenia należy wskazać, że godzinowa stawka minimalna nie obejmuje również osób fizycznych, prowadzących działalność gospodarczą, które realizując zlecenie lub świadcząc usługi nie mają wyboru co do miejsca i czasu realizacji przedmiotu takiej umowy i nie otrzymują wynagrodzenia prowizyjnego, ale zatrudniają pracowników lub zleceniobiorców (art. 1 ust. 1b lit. a w związku z art. 8d ust. 1 pkt 1 u.m.w.p.).

#### **Przykład**

Pan Robert ma zarejestrowaną działalność gospodarczą i świadczy usługi księgowo. W ramach prowadzonej działalności zleca na podstawie umowy zadania informatykowi. Podpisał umowę na świadczenie usług księgowych z dużą Firmą Doradcą. W ramach tej umowy został zobowiązany do przebywania w siedzibie Firmy doradczej w dniach od środy od czwartku w godzinach od 9.00 do 14.00, a za realizację umowy będzie otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 3.000 zł. W tym przypadku, z uwagi na zatrudnianie przez Pana Roberta zleceniobiorcy, mimo, że nie ma on swobody w decydowaniu o czasie i miejscu wykonywania zadań i nie otrzymuje wynagrodzenia prowizyjnego, nie mają zastosowania przepisy dotyczące minimalnej stawki godzinowej.

### **1.1. Miejsce i czas**

Spod stosowania minimalnej stawki godzinowej wyłączone są przypadki, w których m.in. zleceniobiorca lub osoba świadcząca usługi samodzielnie ustala miejsce i czas realizacji zadań będących przedmiotem umowy, zachowując w tym zakresie pełną swobodę.

Wyłączenie to nie będzie więc obejmowało przypadków, w których wykonanie zlecenia lub świadczenie usług w konkretnym miejscu lub czasie będzie wynikało nie tylko z umowy lecz

również z istoty zlecenia lub usługi.

### **Przykład**

Pan Marian podpisał umowę na realizację usługi niszczenia materiałów pozostałych po likwidacji Magazynu Drukarni. Z treści umowy wynika, że Pan Marian otrzyma 20 zł od metra bieżącego zniszczonych materiałów. Pan Marian, mimo że nie wynika to z umowy może realizować zadanie w dowolnym dla siebie czasie lecz na terenie Magazynu Drukarni. Tym samym brak dowolności co do miejsca świadczenia usługi powoduje, że nie można w tej sytuacji zastosować wyłączenia dotyczącego minimalnej stawki godzinowej.

Ponadto, omawiany przypadek wyłączający zastosowanie przepisów o minimalnej stawce godzinowej nie zaistnieje, jeżeli zleceniobiorca lub osoba świadcząca usługi może decydować tylko o jednym z dwóch elementów, tzn. gdy:

- może decydować o miejscu wykonania zlecenia lub świadczenia usług, ale nie może decydować o czasie,
  
- może decydować o czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług, ale nie może decydować o miejscu.

**Ważne!**

Aby omawiany przypadek wyłączenia zaistniał, zleceniobiorca lub świadcząca usługi powinien móc decydować o obydwu elementach, tj. o miejscu i czasie wykonania.

### **Przykład**

Pani Natalia podpisała umowę z Przedsiębiorstwem w ramach, której będzie opiekowała się czworgiem dzieci pracowników uczestniczących w akcji "Wakacje w mieście". Jako opiekunka jest zobowiązana zajmować się dziećmi od 8.00 do 12.00 każdego dnia w dni robocze, przy czym sama decyduje, czy opiekę sprawuje danego dnia w zorganizowanym pokoju zabaw, czy też w innym (np. zabiera dzieci do swojego domu, do klubu dla maluchów, na wycieczkę itp.). W tym przypadku wyznaczenie godzin, w których ma być sprawowana opieka powoduje brak możliwości zastosowania wyłączenia.

### **Przykład**

Pani Anna podpisała umowę z Fundacją na świadczenie usług opiekuńczych nad trzema podopiecznymi. W każdym tygodniu ma odwiedzić każdego z nich w jego domu i wykonać wskazane w umowie zadania. O kolejności i czasie realizacji usługi u podopiecznych Pani Ania będzie decydowała sama. W tym przypadku wyłączenie w zakresie stosowania stawki minimalnej nie będzie miało zastosowania, gdyż zostaną wskazane lokalizacje, w których mają być świadczone usługi.

**Ważne!**

Wskazany w omawianym przepisie czas wykonania zlecenia lub świadczenia usług oznacza wymiar czasowy wykonywania zlecenia lub świadczenia usług w danym okresie (dzienny, tygodniowy, miesięczny), w tym wraz z określeniem początku i końca tego wymiaru (np. od poniedziałku do piątku od 8:00 do 16:00), a nie termin, do którego zlecenie czy usługa ma być wykonana (np. przygotowanie przed doradcę

którego zlecenie czy usługa ma być wykonana (np. przygotowanie przed doradcę analizy w danym temacie i dokonanie prezentacji klientowi wyników analizy, nie później niż w ciągu 3 tygodni od zawarcia umowy).

## **1.2. Wynagrodzenie prowizyjne**

Oprócz swobody decyzji o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usługi elementem decydującym o wyłączeniu spod stosowania minimalnej stawki godzinowej jest sposób ustalania wynagrodzenia. Wynagrodzenie musi być wyłącznie prowizyjne. Przez wynagrodzenie prowizyjne, co wynika z art. 8d ust. 3 u.m.w.p., należy rozumieć wynagrodzenie uzależnione od wyników uzyskanych przez:

- przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi w ramach wykonania zlecenia lub świadczenia usług lub
- działalności przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, na rzecz których jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi.

Prowizja jest to forma wynagrodzenia ustalana jako procent od wartości wykonanej pracy/celu. Wartość tę mierzy się wysokością obrotu, dochodu lub przychodu, ceną netto lub brutto towarów, wartością zawartych umów albo sprzedanych towarów bądź wykonanych usług. Może być ono również określone kwotowo w zależności od ilości wykonanej usługi (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z 8 czerwca 1993 r., III AUr 199/93).

Tym samym nie jest możliwe wprowadzenie systemu prowizyjnego na każdym stanowisku pracy. Jest to sposób, który może być wykorzystywany dla wykonujących usługi przedstawicieli handlowych, ubezpieczeniowych, osób opracowujących np. dokumenty, materiały, gdzie wynagrodzenie będzie uzależnione od liczby np. zweryfikowanych dokumentów, sporządzonych opinii, opracowanych stron tekstu.

### **Przykład**

Pan Jakub podpisał umowę z wydawnictwem na napisanie poradnika. Z umowy wynika, że wysokość wynagrodzenia będzie uzależniona od liczby stron opracowanego materiału, przy czym za jedną stronę tekstu wydawnictwo zapłaci 100 zł. Pan Jakub o miejscu i czasie realizacji zleconej pracy decyduje sam. Ustalone wynagrodzenie ma charakter wynagrodzenia prowizyjnego. Zatem w tym przypadku będzie miało zastosowanie omawiane wyłączenie w zakresie obowiązku wypłaty stawki godzinowej wynagrodzenia.

Dodatkowo należy wskazać, że aby skorzystać z omawianego wyłączenia wynagrodzenie prowizyjne musi być jedynym wynagrodzeniem należnym zleceniobiorcy lub osobie świadczącej usługi. Zatem omawiane wyłączenie dotyczące minimalnej stawki godzinowej nie będzie miało zastosowania, jeżeli w umowie zleceniobiorcy lub osoby świadczącej usługi zostanie przewidziany mieszany system wynagradzania polegający na przyznawaniu dwóch składników wynagrodzenia, tj. np. stałej kwoty i dodatkowo wynagrodzenia prowizyjnego. Zatem jeśli zostanie zastosowany mieszany system wynagrodzenia, to łączna wysokość wynagrodzenia do wypłaty musi wynosić tyle aby został spełniony warunek wypłaty minimalnej stawki godzinowej.

### **Przykład**

Pan Dariusz podpisał umowę, w ramach której ma za zadanie pozyskiwać reklamodawców dla Gazety Lokalnej. Za realizację zadań będzie otrzymywał, oprócz prowizji naliczanej od liczby pozyskanych klientów, stałe miesięczne wynagrodzenie w wysokości 200 zł. Z uwagi na fakt, że wynagrodzenie jest mieszane, nie można zastosować wyłączenia dotyczącego stawki godzinowej wynagrodzenia.

## **2. Wyłączenia ze względu na przedmiot umowy**

Gwarancją minimalnej stawki godzinowej nie będą objęte również:

**1)** umowy dotyczące usług opiekuńczych i bytowych realizowanych poprzez prowadzenie rodzinnego domu pomocy na podstawie art. 52 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej;

**2)** umowy:

**a)** pełnienie funkcji rodziny zastępczej zawodowej,

**b)** utworzeniu rodziny zastępczej zawodowej lub rodzinnego domu dziecka,

**c)** w przedmiocie prowadzenia rodzinnego domu dziecka,

**d)** w przedmiocie pełnienia funkcji rodziny pomocowej,

**e)** w przedmiocie pełnienia funkcji dyrektora placówki opiekuńczo-wychowawczej typu rodzinnego,

**f)** w przedmiocie pełnienia funkcji wychowawcy wyznaczonego do pomocy w kierowaniu placówką opiekuńczo-wychowawczą typu rodzinnego, w przypadku gdy w tej placówce nie ma zatrudnionego dyrektora

– jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba, tj. 24 kolejne godziny poczynając od godziny, w której następuje rozpoczęcie świadczenia usług;

**3)** umowy dotyczące usług polegających na sprawowaniu opieki nad grupą osób lub osobami podczas wypoczynków lub wycieczek - jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba, tj. 24 kolejne godziny poczynając od godziny, w której następuje rozpoczęcie świadczenia usług;

**4)** umowy dotyczące usług opieki domowej nad osobą niepełnosprawną, przewlekle chorą lub w podeszłym wieku, gdy w związku z ich wykonywaniem osoba świadcząca usługi zamieszkuje wspólnie z podopiecznym w jego mieszkaniu lub domu, a ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone jednej osobie lub wspólnie zamieszkującej rodzinie nieprzerwanie przez okres dłuższy niż jedna doba, z wyjątkiem przypadku świadczenia usług we wszelkich placówkach świadczących całodobowe usługi dla osób niepełnosprawnych, przewlekle chorych lub w podeszłym wieku.



Wyłączenia ze względu na rodzaj podmiotu

Jak wyżej wskazano, zgodnie z art. 1 ust. 1b lit. a u.m.w.p., obowiązek realizacji powinności związanych z minimalnym wynagrodzeniem godzinowym powstają jedynie w sytuacji gdy zlecenie lub świadczenie usług na podstawie umów zlecenia lub umowy o świadczenie usług, na rzecz przedsiębiorcy albo na rzecz innej jednostki organizacyjnej, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności przyjmuje:

osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą i niezatrudniająca pracowników lub nie zawierająca umów ze zleceniobiorcami, albo

osobą fizyczną niewykonyującą działalności gospodarczej.

Przepis art. 1 ust. 1b lit. a u.m.w.p., wskazuje więc a contrario podmioty, w stosunku do których przy spełnieniu określonych przesłanek, nie zachodzi obowiązek wypłaty minimalnej stawki godzinowej.

W konsekwencji powyższego, przez analogię należy przyjąć, że wyłączenia dotyczące minimalnej stawki godzinowej będą miały miejsce w sytuacji gdy przyjmuje zlecenie lub świadczy usługi na podstawie umów zlecenia lub umowy o świadczenie usług:

1) osoba fizyczna wykonująca działalność gospodarczą i zatrudniająca pracowników lub zawierająca umowy ze zleceniobiorcami na rzecz:

– przedsiębiorcy albo na rzecz innej jednostki organizacyjnej, albo

– innej osoby fizycznej niewykonyującej działalności gospodarczej;

2) osoba fizyczna wykonująca działalność gospodarczą i nie zatrudniająca pracowników lub nie zawierająca umów ze zleceniobiorcami na rzecz:

– innej osoby fizycznej niewykonyującej działalności gospodarczej

3) osoba fizyczna niewykonyująca działalności gospodarczej na rzecz

– innej osoby fizycznej niewykonyującej działalności gospodarczej.

### **Przykład**

Pan Jan ma zarejestrowaną działalność gospodarczą i prowadzi Biuro Doradztwa Podatkowego. Zatrudnia trzy osoby. Podpisał umowę na świadczenie usług, w ramach której będzie realizował usługi księgowo dla Warsztatu Samochodowego. W tym przypadku fakt zatrudniania przez Pana Jana pracowników powoduje, że w zakresie omawianej umowy nie mają zastosowania przepisy ustawy o minimalnym wynagrodzeniu.

### **Przykład**

Pani Zofia prowadzi działalność gospodarczą, w ramach której realizuje usługi sprzątanania. Zatrudnia ona dwie osoby na podstawie umowy zlecenia i jedną na podstawie umowy o pracę. Zawarła ona umowę o świadczenie usług z Panią będącą sobą fizyczną nie prowadzącą działalności gospodarczej na sprzątananie jej mieszkania. W tym przypadku nie mają zastosowania przepisy o minimalnym wynagrodzeniu. Umowę będzie realizować osoba fizyczna mająca zarejestrowaną działalność gospodarczą dla osoby fizycznej nie prowadzącej takiej działalności.

**Przykład**

Pan Antoni ma zarejestrowaną działalność gospodarczą w zakresie pielęgnacji ogrodów. Nie zatrudnia pracowników. Podpisał umowę zlecenia z Panią będącą sobą fizyczną nie prowadzącą działalności gospodarczej w zakresie pielęgnacji jej ogrodu. W tym przypadku nie mają zastosowania przepisy o minimalnym wynagrodzeniu. Umowę będzie realizować osoba fizyczna mająca zarejestrowaną działalność gospodarczą dla osoby fizycznej nie prowadzącej takiej działalności. W tym przypadku nie ma znaczenia fakt niezatrudniania pracowników przez Pana Antoniego.

**Przykład**

Pani Ania będąca osobą fizyczną podpisała umowę z inną Panią będącą również osobą fizyczną nie prowadzącą działalności gospodarczej na sprawowanie opieki nad dzieckiem i prowadzenie domu. W tym przypadku, z uwagi na fakt, że jest to umowa zawarta między dwiema osobami fizycznymi nie mają zastosowania przepisy ustawy o minimalnym wynagrodzeniu.