



Warszawa, z dnia 17 kwietnia 2020 r.

MINISTER
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Podsekretarz Stanu
Alina Nowak

DF.III.058.14.2020.SRT

Dyrektorzy Wojewódzkich Urzędów Pracy

Szanowni Państwo,

w związku ze zgłaszanymi wątpliwościami dotyczącymi stosowania art. 15g ustawy z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych przedsiębiorcy (Dz. U. poz. 374, z późn. zm.), zwanej dalej uCOVID-19, w przypadku obniżenia czasu pracy przez przedsiębiorcę w celu udzielenia wsparcia osobom zatrudnionym na podstawie umowy zlecenia, uprzejmie wyjaśniam.

Zgodnie z art.15g ust. 1 uCOVID-19, przedsiębiorca, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 może zwrócić się o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, o wypłatę ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy, w następstwie wystąpienia COVID-19 na zasadach określonych w ust. 7 i 10. Przepis art. 15g ust. 4 uCOVID- 19 umożliwia odpowiednie stosowanie ust. 1 do osób zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia, jeżeli z tego tytułu podlegają obowiązkowi ubezpieczeń: emerytalnemu i rentowemu.

Przepis art. 15g ust. 8 uCOVID-19 stanowi, iż przedsiębiorca, może obniżyć wymiar czasu pracy o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Przepis art. 15g ust. 11 uCOVID-19 zdanie wstępne stanowi z kolei, iż warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu. Należy przy tym zwrócić uwagę, iż uregulowania art. 15g ust. 11 – 15

uCOVID-19 dotyczą stricte stosunku pracy (dotyczą działania pracodawcy, organizacji związkowych, przedstawicieli pracowników). Art. 15g ust. 8 uCOVID-19 przy określeniu obniżenia wysokości czasu pracy uprawniającego do ubiegania się o wsparcie z FGŚP odnosi się do „etatu”, a więc pojęcia dotyczącego jedynie stosunku pracy.

Umowa zlecenia jest umową cywilnoprawną uregulowaną w art. 734 i nast. *ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2019 r. poz. 1145)*, dalej jako KC, i nie stosuje się do niej przepisów Kodeksu pracy. Umowa zlecenia jest umową starannego działania, na mocy której zleceniobiorca zobowiązuje się do wykonania usług, spełnienia określonych czynności na rzecz i w imieniu dającego zlecenie (zleceniodawcy). Przepis art. 735 § 1 KC ustanawia domniemanie odpłatności umowy zlecenia, co nie zmienia faktu, iż umowy takie mogą mieć charakter nieodpłatny. W przypadku tej umowy (podobnie jak w przypadku innych umów cywilnoprawnych) strony mają możliwość swobodnego kształtowania łączącego je stosunku prawnego (w tym określenia wynagrodzenia należnego zleceniobiorcy, terminu i miejsca wykonania przedmiotu umowy) zgodnie z zasadą swobody umów i autonomii woli stron. W odróżnieniu od stosunku pracy, w ramach którego pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, zleceniobiorca nie podlega takim ograniczeniom. Na zleceniobiorcy spoczywa jednak obowiązek wykonania usługi (dokonania czynności) zgodnie ze sposobem określonym postanowieniami zawartej umowy, a zleceniodawcy przysługuje – stosownie do treści art. 737 KC – uprawnienie do wskazania zleceniobiorcy sposobu wykonania zlecenia.

Jeżeli strony nie umówiły się, co do wysokości wynagrodzenia i brak jest obowiązującej taryfy w tym przedmiocie, zleceniobiorcy należy się wynagrodzenie odpowiadające wykonanej pracy. (art. 735 § 2 KC). W praktyce stosuje się różne formy określenia wynagrodzenia: wynagrodzenie ryczałtowe, wynagrodzenia odpowiadające nakładowi pracy (np. wg stawki godzinowej) lub wynagrodzenie uzależnione od wyniku (np. wynagrodzenie prowizyjne).

Należy przy tym zwrócić uwagę, iż z dniem z 1 stycznia 2017 r. na mocy *ustawy z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1265)* wprowadzono obowiązek zapewnienia minimalnej stawki godzinowej dla umów zlecenia (art. 734 KC) oraz umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu (art. 750 KC). Gwarancją otrzymywania minimalnej stawki godzinowej objęte zostały osoby fizyczne nieprowadzące działalności gospodarczej oraz osoby fizyczne wykonujące działalność gospodarczą zarejestrowaną w Rzeczypospolitej

Polskiej albo w państwie niebędącym państwem członkowskim Unii Europejskiej lub państwem Europejskiego Obszaru Gospodarczego, które prowadzą działalność jednoosobowo i osobiście wykonują zadania wynikające z umowy (art. 1 pkt 1a i 1b *ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, Dz.U. z 2018 r. poz. 2177, z późn. zm.*). Podmiotami zobowiązanymi do wypełnienia obowiązków wynikających z przepisów o minimalnej stawce godzinowej są przedsiębiorcy oraz inne jednostki organizacyjne. Wysokość minimalnej stawki godzinowej stanowi kwota należna zleceniobiorcy za każdą godzinę wykonanego zlecenia lub świadczonych usług. W celu realizacji przepisów prawa regulujących stawkę godzinową i umożliwienie kontroli ich przestrzegania ustawa o minimalnym wynagrodzeniu o pracę w art. 8a – 8c nakłada na strony umów, o których mowa w art. 734 i 750 KC obowiązki w przedmiocie ustalenia zasad potwierdzania liczby godzin poświęconych na wykonanie przez zleceniobiorcę zlecenia lub świadczenia usług. Co do zasady kwestia ustalania liczby ww. godzin powinna zostać określona w łączącej strony umowie. W przypadku braku takich postanowień zleceniobiorca jest zobowiązany do przedłożenia w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej informacji o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.

Należy również zwrócić uwagę, iż art. 8d ustawy o minimalnym wynagrodzeniu (...) zawiera kilka wyłączeń w zakresie stosowania przepisów o minimalnym wynagrodzeniu godzinowym, w tym wyłączenie dotyczy umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 KC, jeżeli o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi i przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne. Powyższe skutkuje również tym, iż nie przy każdej umowie zlecenia będzie występowała informacja o przepracowanej przez zleceniobiorcę liczbie godzin.

Wyżej opisana duża swoboda w zakresie możliwości ukształtowania przez strony stosunku prawnego w ramach zawartej umowy zlecenia może powodować istotne trudności w odpowiednim stosowaniu art. 15g uCOVID-19 do tychże umów i w opracowaniu jednolitych zasad udzielania wsparcia z FGŚP na podstawie art. 15g uCOVID-19 do umów zlecenia.

W celu uzyskania ww. wsparcia strony umowy zlecenia: przedsiębiorca (dający zlecenie) oraz zleceniobiorca powinny osiągnąć porozumienie, co do zmiany łączącego ich stosunku prawnego w zakresie sposobu czy zakresu wykonania przedmiotu umowy zlecenia i związanym z tym zmniejszeniem liczby godzin poświęconych przez zleceniobiorcę wykonaniu zlecenia, będącej następstwem wystąpienia COVID-19. Co do zasady zmiana w tym zakresie może wiązać się również ze zmianą wynagrodzenia należnego

zleceniobiorcy. Potwierdzeniem ww. porozumienia powinien być podpisany przez strony aneks do zawartej uprzednio umowy zlecenia. Przedsiębiorca ubiegając się o wsparcie dla zleceniobiorcy na podstawie art. 15g uCOVID-19 wraz z wnioskiem składanym do WUP powinien złożyć pisemne oświadczenie o zmianie zawartej ze zleceniobiorcą umowy zlecenia powodującej zmniejszenie liczny godzin poświęconych przez zleceniobiorcę na wykonanie zlecenia, będącej następstwem wystąpienia COVID-19, w formie aneksu.

Dla odpowiedniego stosowania art. 15g ust. 8 uCOVID-19 należy przyjąć, że zmniejszenie tego czasu nie może być wyższe niż 20% wynikającej pierwotnie z umowy zlecenia liczby godzin lub w odniesieniu do liczby godzin za poprzedni okres rozliczeniowy. Warunek dotyczący minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalony ww. przepisem należy rozumieć w ten sposób, że wynagrodzenie przysługujące zleceniobiorcy na podstawie aneksu do umowy musi być ustalone z uwzględnieniem aktualnie obowiązującej minimalnej stawki godzinowej, o której mowa w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę lub stawki wyższej.

z poważaniem
Alina Nowak
Podsekretarz Stanu
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki
Społecznej
/podpisano elektronicznie/