

Chodzi o gwarancję stawki, a nie ewidencję samą w sobie

Prowadzenie dokumentacji potwierdzającej liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług ma umożliwić weryfikację zapłaty minimalnej stawki godzinowej. Jej brak nie uzasadnia automatycznego ukarania zleceniodawcy (świadczeniobiorcy).

Z 1 stycznia 2017 r. wprowadzono obowiązek ewidencjonowania czasu pracy wykonywanej na podstawie umowy zlecenia bądź umowy o świadczenie usług, w tym przez osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą. Celem jest umożliwienie kontroli zapewnienia tym osobom minimalnej stawki godzinowej (w 2017 r. – 13 zł brutto). Ustawodawca nie przesądził przy tym, w jaki sposób prowadzić tę ewidencję, dając tym samym stronom swobodę w tym zakresie. W myśl bowiem art. 8b ust. 1 ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (dalej: ustawa o minimalnym wynagrodzeniu) to strony powinny określić w umowie sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.

Gdy strony nie sprecyzują sposobu ewidencjonowania godzin pracy w umowie, przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi ma obowiązek przedłożyć drugiej stronie – w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia – informację o liczbie godzin w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej (np. wiadomości e-mail). Taki sam obowiązek ciąży na zleceniobiorcy (świadczeniodawcy) w sytuacji, gdy umowa została zawarta ustnie, a zleceniodawca (świadczeniobiorca) przed rozpoczęciem wykonywania zlecenia lub świadczenia usług nie potwierdził ustaleń co do sposobu potwierdzania liczby godzin pracy. Jeżeli kilka osób wspólnie przyjmuje zlecenie lub świadczy usługi, każda z nich powinna odrębnie potwierdzać liczbę godzin pracy.

Istotny cel raportów

Określając w umowie zasady potwierdzania liczby godzin pracy bądź też przygotowując stosowną informację dla zleceniodawcy (świadczeniobiorcy), należy mieć na uwadze przede wszystkim to, że ewidencja ma umożliwić zweryfikowanie, czy uzgodniona kwota wynagrodzenia zapewnia zleceniobiorcy (świadczeniodawcy) co najmniej minimalną stawkę godzinową za każdą godzinę wykonywania zlecenia lub świadczenia usług.

Przedsiębiorca lub inna jednostka organizacyjna, na rzecz której jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi, ma obowiązek przechowywać dokumenty określające sposób potwierdzania liczby godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumenty potwierdzające liczbę godzin pracy przez 3 lata od dnia, w którym nadszedł termin zapłaty wynagrodzenia.

Bez rejestracji godzin

Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu przewiduje wiele przypadków, w których nie stosuje się jej przepisów o minimalnym wynagrodzeniu godzinowym, w tym tych dotyczących obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy. Szczególną uwagę warto zwrócić na wyłączenie spod reżimu minimalnego wynagrodzenia godzinowego umów zlecenia i o świadczenie usług, przy których o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi, gdy jednocześnie przysługuje mu wyłącznie prowizyjne wynagrodzenie.

Przez wynagrodzenie prowizyjne należy przy tym rozumieć wynagrodzenie uzależnione od wyników:

- uzyskanych przez zleceniobiorcę (świadczeniodawcę) w ramach wykonania zlecenia lub świadczenia usług, lub
- działalności zleceniobiorcy (świadczeniobiorcy) – takich jak liczba zawartych umów, wartości zawartych umów, sprzedaż, obrót, pozyskane zlecenia, wykonane usługi lub uzyskane należności.

Ryzykowne próby obejścia

Niezbyt fortunne sformułowanie jednego z przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu – tj. art. 1 ust. 1b lit. a – w połączeniu z ukierunkowaną wykładnią umożliwia obejście obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi.

Przywołany przepis stanowi, że przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługi jest m.in. osoba fizyczna wykonująca działalność gospodarczą, niezatrudniająca pracowników lub niezawierająca umów ze zleceniobiorcami. A contrario osoba prowadząca działalność gospodarczą i zawierająca jakiegokolwiek umowy ze zleceniobiorcami nie jest przyjmującym zlecenie (świadczącym usługi). W odniesieniu do niej nie stosuje się zatem przepisów o minimalnym wynagrodzeniu godzinowym, w tym o obowiązku prowadzenia ewidencji.

Ze względu na fakt, że przywołany przepis w żaden sposób nie różnicuje „umów ze zleceniobiorcami” poprzestanie wyłącznie na jego wykładni literalnej sugeruje, że obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy nie powstaje m.in. w odniesieniu do osoby, która zleca księgowemu prowadzenie swoich spraw finansowych.

Powoływanie się na taką interpretację przepisów jest jednak ryzykowne i nieuzasadnione. Interpretacja ta nie uwzględnia bowiem w ogóle wykładni celowościowej, w świetle której jasne jest, że celem ustawodawcy było wyłączenie spod wymogu ewidencjonowania czasu pracy przedsiębiorców prowadzących własną działalność gospodarczą przy znaczącym udziale pracowników bądź zleceniobiorców, a nie wobec osób pozostających na samozatrudnieniu.

Zgodnie z dyrektywami wykładni prawa nie można poprzestać wyłącznie na wykładni językowej przepisu, gdy nasuwa się podejrzenie, że jej wynik jest nieadekwatny do woli i celu ustawodawcy.

Kontrola Inspekcji

Od 1 stycznia 2017 r. Państwowa Inspekcja Pracy w związku z ustanowieniem minimalnej stawki godzinowej uzyskała nowe uprawnienia. Stosownie do treści art. 13 pkt 5 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy jej kontroli podlegają teraz również przedsiębiorcy oraz inne jednostki organizacyjne, na rzecz których jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi – w zakresie wypłacania takim osobom wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej. Ustawodawca przewidział także sankcję w postaci kary grzywny od 1000 zł do 30 000 zł wobec przedsiębiorców i osób działających w ich imieniu za wypłacanie zleceniobiorcom (świadczeniodawcom) wynagrodzenia w wysokości niższej niż ta wynikająca z obowiązującej minimalnej stawki godzinowej.

Bez sankcji za nieprzechowywanie

Ustawodawca nie przewidział kar za nieprowadzenie (nieprzechowywanie) ewidencji czasu pracy, a więc dokumentacji potwierdzającej liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług. Tak długo jak organ kontroli nie poweźmie wątpliwości co do zapewniania przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi minimalnej stawki godzinowej za każdą godzinę wykonania zlecenia

(świadczenia usług), tak długo zleceniodawca (świadczeniobiorca) nie powinien ponieść negatywnych konsekwencji nieprowadzenia (nieprzechowywania) wspomnianej dokumentacji.

Przy braku prowadzenia ewidencji kluczowe znaczenie ma całkowita kwota wynagrodzenia wypłaconego zleceniobiorcy (świadczeniodawcy) w przyjętym okresie rozliczeniowym. Innymi słowy, jeżeli jego globalne wynagrodzenie jest na tyle wysokie, że – nawet biorąc pod uwagę maksymalną, a przy tym racjonalną liczbę godzin, w trakcie których mógłby w przyjętym okresie rozliczeniowym je realizować – zapewni mu co najmniej minimalną stawkę godzinową za każdą taką potencjalną godzinę pracy, to przedsiębiorca nie powinien mieć żadnych kłopotów. Jak bowiem wynika z uzasadnienia ustawy nowelizującej, celem prowadzenia dokumentacji potwierdzającej liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług jest umożliwienie kontroli zapewnienia minimalnej stawki godzinowej zleceniobiorcy (świadczeniodawcy), a nie prowadzenie ewidencji samej w sobie.

Dowód na istnienie stosunku pracy

Ewidencja czasu pracy zleceniobiorcy (świadczeniodawcy) może stanowić ważki dowód na istnienie pomiędzy stronami umowy zlecenia (umowy o świadczenie usług) stosunku pracy. Tym samym może być wykorzystana przez zainteresowanego bądź inspektora Państwowej Inspekcji Pracy w postępowaniu sądowym o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Autor: Ewa Marczak, prawnik, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy

Podstawa prawna:

- art. 1 ust. 1b lit. a, art. 8b ust. 1, ust. 2, ust. 3, ust. 5, art. 8c, art. 8d, art. 8e ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tekst jedn. DzU z 2015 r., poz. 2008 ze zm.)
- art. 13 pkt 5 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jedn. DzU z 2015 r., poz. 640 ze zm.)