

Minimalna stawka godzinowa w umowach zlecenia

Wchodząca w życie od 1 stycznia 2017 roku minimalna stawka godzinowa dla osób zatrudnionych na umowę zlecenia lub w oparciu o umowę o świadczenie usług jest zupełnie nową instytucją, której wprowadzenie powoduje wątpliwości praktyczne. Oprócz regulacji związanych z wypłacaniem minimalnej stawki godzinowej przepisy przewidują także obowiązki w zakresie m.in. dokumentowania ilości przepracowanych godzin, czy sytuacji, gdy stawka minimalna na zleceniu nie znajdzie zastosowania.

Wraz z nadejściem nowego roku wejdzie w życie nowelizacja ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, której skutkiem będzie wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej dla osób wykonujących umowę zlecenia lub pracujących na podstawie umowy o świadczeniu usług (dalej zwanych zleceniobiorcami). Minimalna stawka godzinowa wynosić będzie 13 zł brutto na godzinę. Ustawa zawiera także wiele regulacji chroniących zleceniobiorców i zapobiegających obchodzeniu przepisów.

Jeszcze zlecenie czy już praca?

Wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej dla zleceniobiorców pośrednio prowadzi także do zbliżenia praw zleceniobiorcy pracującego około 40 godzin tygodniowo z pracownikiem otrzymującym płacę minimalną. Chociaż zleceniobiorców w dalszym ciągu nie obowiązuje ochrona z Kodeksu pracy, a zarówno umowa zlecenia, jak i o świadczenie usług mają charakter cywilnoprawny, wysokość najniższego wynagrodzenia wypłacana zleceniodawcy i pracownikowi będzie bardzo zbliżona. Powyższe okoliczności powinny zniechęcać pracodawców do sztucznego zastępowania umów o pracę umowami zlecenia, w sytuacji gdy relacja pomiędzy stronami jest faktycznie stosunkiem pracy. Należy bowiem pamiętać, iż zleceniobiorca ma możliwość wystąpienia do sądu pracy z pozwem o ustalenie istnienia stosunku pracy, a w przypadku zasadności jego pozwu pracodawca zobowiązany jest m.in. do uiszczenia zaległych składek ZUS za pracownika.

Umowa zlecenia oraz umowa o pracę różnią się od siebie. Zleceniobiorcę wyróżniać powinien brak pracowniczego podporządkowania czy pewna swoboda w zakresie sposobu wykonania zlecenia. Typowym przykładem umowy zlecenia (o świadczenie usług) jest np. umowa o prowadzenie sprawy przed sądem czy księgowości. Natomiast przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (**art. 22 § 1** Kodeksu pracy).

Jeżeli umowa spełnia powyższe cechy, ma ona charakter umowy o pracę niezależnie od jej nazwy ustalonej pomiędzy stronami. Ponadto zgodnie z treścią art. 22 § 1² K.p., niedopuszczalne jest zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w art. 21 § 1 Kodeksu pracy. Przepis ten nie zakazuje jednak zawierania umów cywilnoprawnych, a jedynie zastępowania nimi umów o pracę. Jak uznał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 września 2013 r., sygn. akt II PK 372/12, z przepisów Kodeksu pracy nie wynika ograniczenie ani zakaz zawierania umów cywilnoprawnych.

Minimalna stawka godzinowa dla zleceniobiorców w 2017 r. wyniesie 13 złotych brutto.

Ewidencja godzinowa

Ustawodawca wprowadził też obowiązek ewidencjonowania ilości godzin przepracowanych przez zleceniobiorcę. Z treści **art. 8b ust. 1** znowelizowanej ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę wynika, iż strony określają w umowie sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług. Ustawa nie zawiera w tym zakresie szczegółowych regulacji, pozostawiając stronom pewną swobodę w tym zakresie. Jej zakres ogranicza jednak treść **art. 8b ust. 2** tej ustawy. Zgodnie z jego treścią w przypadku gdy strony w umowie nie określą sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi przedkłada w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej informację o liczbie godzin

wykonania zlecenia lub świadczenia usług, w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia.

Sposób prowadzenia ewidencji ilości godzin przepracowanych przez zleceniobiorców wywołuje duże wątpliwości w praktyce. Zleceniodawcy obawiają się, że prowadzenie ewidencji godzinowej na wzór ewidencji, którą podpisują pracownicy, zostanie wykorzystane przeciwko nim w sytuacji wystąpienia przez zleceniobiorcę z pozwem o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Ustawa w żaden sposób nie wskazuje, jak ma być prowadzona ewidencja godzinowa, pozostawiając w tym zakresie swobodę stronom. Nie musi być to zatem typowa "lista", jaką podpisują pracownicy. Strony nie muszą zaznaczać, w jakich godzinach pracuje zleceniodawca, a także, o jakiej porze dnia ma to miejsce. Ewidencja powinna jednak pozwolić na weryfikację czy otrzymane wynagrodzenie po podzieleniu przez ilość godzin daje minimalną stawkę godzinową.

Przed wszystkim zleceniodawca powinien zatem zadbać, aby sposób określenia czasu wykonywania zlecenia strony ustaliły w umowie. W przeciwnym razie zleceniobiorca będzie musiał prowadzić ewidencję godzin pracy w ramach umowy zlecenia, tak aby móc przedstawić stosowną informację w terminie poprzedzającym moment wypłaty wynagrodzenia. Z uwagi na fakt, że umowa zlecenia charakteryzuje się pewną swobodą zleceniobiorcy, dopuszczalne wydaje się, aby zleceniobiorca przed rozpoczęciem miesiąca przedkładał zleceniodawcy, np. w formie mailowej lub pisemnej, planowaną ilość godzin wykonania zlecenia w danym miesiącu w celu uzyskania jego akceptacji.

Ryczałt i działalność

Wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej na zleceniu nie powoduje, że strony nie mogą już się umawiać na wynagrodzenie ryczałtowe. Jednak z uwagi na konieczność zapewnienia minimalnego wynagrodzenia godzinowego oraz ewentualną kontrolę PIP należy prowadzić ewidencję liczby godzin wykonywanego zlecenia. W takim przypadku trzeba oczywiście zadbać, aby wynagrodzenie ryczałtowe po podzieleniu przez liczbę godzin wykonywania zlecenia było co najmniej równe stawce minimalnej. W przeciwnym razie zleceniobiorcy przysługuje wynagrodzenie według stawki minimalnej na podstawie **art. 8a ust. 2** znowelizowanej ustawy.

Co ważne, definiując zleceniobiorcę oraz podmiot świadczący usługi, ustawa wskazuje, iż mogą to być zarówno osoby fizyczne niewykonyjące działalności gospodarczej, jak i prowadzące taką działalność. Oznacza to, że minimalna stawka godzinowa na zleceniu znajdzie zastosowanie także do przedsiębiorców wykonujących usługi na podstawie umowy zlecenia lub o świadczenie usług. Zatem także te podmioty chcąc uniknąć ewentualnych kłopotów powinny ustalić sposób prowadzenia ewidencji godzin lub prowadzić taką ewidencję.

Dozwolone wyjątki

Nowelizacja ustawy o płacy minimalnej przewiduje także sytuacje, gdy wobec pewnych grup zleceniobiorców nie stosuje się przepisów o minimalnej stawce godzinowej. Wyłączenia od obowiązku zapłaty stawki minimalnej dotyczą przede wszystkim konkretnych rodzajów zleceń (patrz ramka). Nowelizacja zawiera także generalne wyłączenie od obowiązku stosowania stawki minimalnej w sytuacji, gdy to zleceniobiorca lub świadczący usługi decyduje o miejscu i czasie wykonania zlecenia i przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne (**art. 8d ust. 1** ustawy w brzmieniu po nowelizacji). Przepis ten w założeniu dotyczyć ma wyjątkowych sytuacji i powinien znaleźć zastosowanie do osób, które zajmują się np. dystrybucją produktów ubezpieczeniowych czy bankowych, a ich wynagrodzenie uzależnione jest od uzyskanych wyników. W praktyce jednak może stać się sposobem na obejście przepisów o minimalnej stawce godzinowej na zleceniu. W zależności od przedmiotu zlecenia część zleceniobiorców może próbować obchodzić przepisy, próbując zrehabilitować umowę w sposób umożliwiający zleceniobiorcy wybór miejsca świadczenia zlecenia i wprowadzając wynagrodzenie prowizyjne. Rozwiązanie takie jest jednak nie tylko niezgodne z prawem, ale też bardzo ryzykowne. Z treści **art. 8e** ustawy wynika bowiem możliwość nałożenia na zleceniodawcę wypłacającego wynagrodzenie poniżej minimalnej stawki godzinowej grzywny w wysokości od 1.000 zł do 30.000 zł. Ponadto do ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy dodano przepis pozwalający organom PIP na skierowanie wystąpienia lub wydanie polecenia w sprawie wypłacenia wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej.

Minimalna stawka godzinowa nie dotyczy m.in. umów:

- a) o pełnieniu funkcji rodziny zastępczej zawodowej,
- b) o 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) dotyczących usług opiekuńczych i bytowych realizowanych poprzez prowadzenie rodzinnego domu pomocy.

Podstawa prawna

Ustawa z dnia 22.07.2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1265)