

Wraz ze stawką godzinową więcej zapisów w umowach. Czy będzie lawina pozwów o ustalenie stosunków pracy

Wpisywanie do umów większej liczby danych o miejscu i czasie wykonania zlecenia to pokusa dla zleceniobiorców. Mogą oni chcieć to **wykorzystać przed sądem**



Agata Mierzwa
advokat w praktyce prawa pracy kancelarii Domański Zakrzewski Palinka

Przepisy dotyczące minimalnego wynagrodzenia zleceniobiorców i osób świadczących usługi w ramach prowadzonej działalności gospodarczej zaczęły obowiązywać 1 stycznia 2017 r. Wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia przez zleceniobiorcę lub przez osobę samozatrudnioną nie będzie mogła być niższa niż wysokość stawki minimalnej ustalonej zgodnie z odpowiednimi przepisami, czyli w 2017 r. nie niższa niż 13 zł brutto. Ta reguła będzie miała zastosowanie do wynagrodzenia ustalonego zarówno w stawce godzinowej, jak i miesięcznej.

Koncepcja minimalnego wynagrodzenia oznacza, że jeśli zleceniobiorca nie otrzyma w danym miesiącu za każdą godzinę wykonania zlecenia 13 zł brutto, to będzie miał roszczenie o uzupełnienie wynagrodzenia do poziomu minimalnego będącego iloczynem stawki minimalnej i liczby godzin.

Obawy przedsiębiorców

Aby ustalenie wysokości płacy za godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usługi było w ogóle możliwe, ustawa z 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1265; dalej: ustawa) wprowadza obowiązek określenia przez strony umowy sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub usługi. Jeśli taki sposób nie zostanie przyjęty, to zleceniodawca będzie związany informacją o liczbie godzin przedłożoną przez zleceniobiorcę lub usługodawcę.

Ten obowiązek rodzi największe wątpliwości i kontrowersji w firmach, które już teraz dopytują o prawidłowy sposób jego ujęcia w wiążących je umowach cywilnoprawnych. Do tej pory bowiem w umowach-zleceniach zwyczajowo ograniczono zakres postanowień, które mogłyby na późniejszym etapie służyć jako argument przemawiający za ustaleniem ist-

nienia stosunku pracy pomiędzy stronami tych kontraktów. Dotyczyło to w szczególności dookreślenia czasu i miejsca wykonania usługi, co jest immanentną cechą definicyjną stosunku pracy. Jednym z jego elementów konstrukcyjnych jest wykonywanie pracy w miejscu i w czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Mimo że zgodnie z najnowszym orzecznictwem Sądu Najwyższego nie jest to cecha najistotniejsza przy kwalifikowaniu danej relacji jako pracowniczej [linia orzecnicza], firmy wystrzegają się regulowania czasu świadczenia usługi w treści umowy. To będzie się musiało częściowo zmienić wraz z wejściem w życie ustawy.

Sposób potwierdzania godzin

Obowiązek potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia jest jednak często mylnie interpretowany jako obowiązek prowadzenia szczegółowej ewidencji wykonanych godzin zlecenia. Tymczasem z regulacji nie wynika obowiązek prowadzenia ewidencji godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usług rozumianej jako zapis każdej „przepracowanej” godziny, jak to mam miejsce w przypadku umów o pracę, ze wskazaniem pracy w poszczególnych dobach, w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy. W szczególności strony umowy-zlecenia nie mają obowiązku sporządzania kart ewidencji pracy zleceniobiorców.

Metody ustalania sposobu potwierdzania godzin wykonania zlecenia lub usługi będą się różnić w zależności od specyfiki danego zlecenia czy wykonywanej usługi. Może ono być na przykład przeprowadzane poprzez logowanie się do systemu informatycznego przez samozatrudnionego programistę, co pozwala na obiektywną weryfikację czasu spędzonego na rzeczywistym wykonaniu zlecenia. W przypadku wynagrodzenia miesięcznego strony mogą założyć, że ustalone wynagrodzenie odpowiada danej liczbie godzin i dopiero przekroczenie tego pułapu pociąga za sobą konieczność wskazania liczby „przepracowa-

nych” godzin (wszystkich lub tylko tych ponad pułap). Ważne jest, aby zleceniodawca zachował prawo weryfikacji. Dlatego dobrym pomysłem wydaje się określenie, jakie konkretnie czynności pociągały za sobą konieczność wykonania zlecenia w takim wymiarze czasowym.

Pokusa dla zleceniobiorców

Należy założyć, że dla wielu zleceniobiorców sam fakt przyjęcia, że ma do nich zastosowanie stawka minimalna, będzie oznaczać, iż są związani de facto stosunkiem pracy, co może ich zachęcić do występowania do sądu pracy. W związku z nowymi regulacjami pozwów o ustalenie istnienia stosunku pracy może być więcej, choć nie wydaje się, aby lawinowo zasypały sądy pracy.

Z prawnego punktu widzenia sam zapis o sposobie potwierdzania godzin wykonania zlecenia nie jest rozstrzygający. Będzie on działał obosiecznie. Ponieważ ustawodawca przyjął obowiązek określania liczby godzin również w przypadku umów cywilnoprawnych, samo jego istnienie nie będzie mogło być zasadnie wykorzystywane jako argument przemawiający za związaniem stron stosunkiem pracy.

Co więcej, warto zwrócić uwagę na wyjątek od stosowania stawki minimalnej do umowy-zlecenia. Jest tak skonstruowany, że nawet gdyby zleceniobiorca miał swobodę decydowania o miejscu i czasie wykonania zlecenia, ale nie przyzysługiwała mu za wykonane zlecenie wyłączenie stawki prowizyjna (co w mojej ocenie jest przypadkiem niezmiernie częstym w praktyce), nie znajdzie on zastosowania. Firmy nadal zatem będą miały prawo wykazywać istnienie takiej swobody lub co najmniej prawa zleceniobiorcy do współdecydowania o czasie wykonania zlecenia w ramach określonych ustawą z 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 380 ze zm.).

Niebezpieczne zapisy

Wychodzenie poza ramy ustawy i regulowanie w umowie-zleceniu kwestii ponadprogramowych, czyli wprowadzanie ewidencji za-

Linia orzecnicza

9
GRUDNIA
1999

WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO, SYGN. AKT I PKN 432/99

!!! O tym, jaką podstawę zatrudnienia strony wybrały, decydują ich zgodny, świadomy zamiar z chwili dokonywania czynności prawnej.

9
LIPCA
2008

WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO, SYGN. AKT I PK 315/07

!!! Jeśli umowa ma cechy tak umowy o pracę, jak i umowy cywilnej, przy ocenie charakteru umowy powinno decydować, które cechy przeważają.

13
LISTOPADA
2008

WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO, SYGN. AKT II UK 209/09

!!! Ocenie podlega nie tylko treść samej umowy, ale przede wszystkim sposób jej wykonywania.

8
LIPCA
2009

WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO, SYGN. AKT I UK 43/09

!!! Podporządkowanie jest jedną z najistotniejszych cech stosunku pracy. Jego brak jest z kolei wystarczający dla uznania, że wykonywana praca nie jest świadczona w ramach stosunku pracy.

7
PAŹDZIERNIKA
2009

WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO, SYGN. AKT III PK 38/09

!!! O ustaleniu charakteru danej umowy nie może przesądzać jednoznacznie jeden jej element, konieczne jest wzięcie pod uwagę całości kształtu konkretnych, indywidualnych okoliczności faktycznych.

11
WRZEŚNIA
2013

WYROK SĄDU NAJWYŻSZEGO, SYGN. AKT II PK 372/12

!!! Z wprowadzenia do kodeksu pracy przepisu art. 22 par. 1² kodeksu pracy nie wynika ograniczenie ani zakaz zawierania umów cywilnoprawnych.

su wykonania zlecenia opartej na analogicznych regulacjach dotyczących stosunku pracy, może jednak w wielu przypadkach ułatwić dochodzenie roszczeń o dodatkowe wynagrodzenie. Tym bardziej że firmy mają obowiązek przechowywać taką dokumentację przez okres 3 lat właściwy dla przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy. Przedsiębiorcy powinni więc się wystrzeżać przy ustalaniu sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia nadmiernego zbliżania się do typowej ewidencji pracowniczej.

Warto też wskazać, że same przepisy ustawy dają podstawę do żądania wynagrodzenia w wysokości stawki minimalnej, czyli 13 zł brutto w 2017 r. Dopiero zatem skuteczne wykazanie, że

strony łączył stosunek pracy, pozwoli na formułowanie roszczeń dalej idących, np. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkkiem za pracę w takich godzinach (liczonych od stawki minimalnej) czy o ekwiwalent za niewykorzystany urlop. Sąd pracy nie będzie jednak władny ustalić wyższej niż minimalna stawki wynagrodzenia. Sposobem na obejście tego ograniczenia byłoby natomiast zażądanie odszkodowania z tytułu nierównego traktowania równoległe z roszczeniem o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeśli zleceniobiorca wykazałby, że za jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości otrzymał wynagrodzenie niższe niż kolega zatrudniony od początku na umowie o pracę. ©