

Ewidencja czasu pracy zleceńbiorców

stan na 1 stycznia 2019 r.

Od 1 stycznia 2017 r. zleceńbiorcy lub osoby świadczące pracę na podstawie umowy o świadczenie usług (dalej zwanych zleceńbiorcami) mają zagwarantowaną ustawowo minimalną stawkę wynagrodzenia za każdą godzinę pracy przepracowaną w ramach zlecenia. Narzędziem służącym do weryfikacji czy zleceńbiorcy faktycznie zapewniono ustawową minimalną stawkę godzinową jest ewidencja czasu pracy zawierająca informację o liczbie godzin pracy w ramach umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług. Warto wspomnieć, że nowe przepisy dotyczą zarówno osób fizycznych nieprowadzących działalności gospodarczej jak i samozatrudnionych.

Nowy zapis w umowie zlecenia i umowie o świadczenie usług

Z dniem 1 stycznia 2019 r. weszły w życie znówelizowane przepisy ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Przewidują one obowiązek zapewnienia zleceńbiorcy minimalnej stawki za godzinę pracy przepracowaną w ramach umowy. W 2017 r. godzinowa stawka minimalna dla zleceńbiorcy wynosi **14,70 zł**. Konsekwencją wprowadzenia minimalnej stawki dla umów zleceń i o świadczenie usług jest konieczność posiadania informacji o ilości godzin pracy przepracowanych na podstawie umowy.

Kwota wynagrodzenia na umowie może bowiem nie odpowiadać wynagrodzeniu, jakie należy się zleceńbiorcy z uwagi na liczbę godzin pracy w danym okresie. Dlatego, zgodnie z art. 8b ust. 1 (patrz tekst ustawy na końcu opracowania) ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, strony umowy zlecenia lub o świadczenie usług powinny określić w umowie sposób potwierdzania liczby godzin pracy przepracowanych w ramach umowy. Nowe przepisy nie precyzują, jaką formę należy zastosować do potwierdzania liczby godzin pracy na zleceniu. Kwestię tę pozostawiono do swobodnego uznania stron (art 8b. ust. 1 i 2).

Przykładowo, strony mogą w umowie ustalić, że zleceńbiorca w każdym miesiącu składa oświadczenie o ilości przepracowanych godzin w tym miesiącu. Dodatkowo mogą określić formę tego oświadczenia, np. zawężając ją tylko do tradycyjnej formy pisemnej lub dopuszczając także drogę elektroniczną bądź formę dokumentową. Można też np. wprowadzić obowiązek dołączenia do oświadczenia zestawienia godzin pracy zleceńbiorcy w danym okresie, choć nie jest to ustawowo wymagane.

Ewidencja czasu pracy podstawą rozliczenia zlecenia

Omawiany (art. 8b. ust. 1) przepis przewiduje wprowadzenie do umowy zlecenia zapisu określającego sposób potwierdzania liczby godzin pracy na podstawie tej umowy. W razie braku takiego zapisu od zleceńbiorcy wymagana jest informacja o liczbie godzin pracy na zleceniu, przedkładana co najmniej raz w miesiącu, w terminie poprzedzającym dzień wypłaty za ten miesiąc. Wspomniana informacja może być przekazywana w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej. W praktyce oznacza to, że zleceńbiorca dla celów przedstawienia rzetelnej i wiarygodnej informacji o liczbie przepracowanych godzin powinien prowadzić ich ewidencję. Będzie to konieczne również wtedy, gdy strony określą w umowie sposób potwierdzenia liczby godzin pracy na zleceniu. W celu dokonania takiego potwierdzenia zleceńbiorca musi bowiem dysponować wiedzą o liczbie faktycznie przepracowanych godzin, co w większości przypadków

będzie wymagało ich ewidencjonowania. Jeżeli zlecenie przyjęło kilka osób, potwierdzanie liczby godzin pracy następuje odrębnie w stosunku do każdej z nich (art 8b. ust. 5).

Ewidencja godzin pracy na zleceniu i dokumenty określające sposób potwierdzania ilości tych godzin (w tym umowa zlecenia) muszą być przechowywane **przez 3 lata od dnia**, w którym wynagrodzenie, którego dotyczy dany dokument, stało się wymagalne.

Ewidencja czasu pracy raczej ogólna

Nowe przepisy nie określają formy, w jakiej ma nastąpić potwierdzanie liczby godzin pracy na zleceniu. Ogólnie rzecz ujmując sposób przekazywania zleceniodawcy informacji na ten temat zależy od ustaleń stron, a jeżeli nie określiły tego w umowie, od uznania zleceniobiorcy.

Zestawienie godzin pracy na zleceniu może więc wyglądać różnie, teoretycznie dopuszczalne jest również nieprowadzenie omawianej ewidencji - w przypadku, gdy np. strony określiły w umowie, że zleceniobiorca ma przedkładać tylko oświadczenie o ilości przepracowanych godzin. Dla celów dowodowych warto jednak prowadzić ewidencję w każdej sytuacji, chociażby po to, aby w razie potrzeby potwierdzić wiarygodność podanej w oświadczeniu liczby godzin pracy na zleceniu. W praktyce wspomniana ewidencja może się ograniczać do wskazania liczby godzin pracy w odniesieniu do danego miesiąca, może też być bardziej szczegółowa.

Przykładowo, w ewidencji za dany miesiąc można wskazywać liczbę godzin pracy w każdym dniu pracy tego miesiąca, a na koniec podać łączną sumę godzin. Taka ewidencja za dany miesiąc może być podpisana przez zleceniobiorcę - podpis może dotyczyć całej ewidencji lub też każdego dnia z osobna. Należy zauważyć, że ewidencja czasu pracy zleceniobiorcy (lub oświadczenie o liczbie przepracowanych godzin) **nie powinna być zbyt szczegółowa**. Nie powinno się wzorować ewidencji czasu pracy dla umów na ewidencji czasu pracy stosowanej w przypadku pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Przykładowo, ewidencja godzin pracy na zleceniu opracowana w formie klasycznej listy obecności - w której zaznacza się nie tylko liczbę godzin pracy w danym dniu, ale także przedział godzin, w których była wykonywana oraz charakter nieobecności - może nasuwać skojarzenia ze stosunkiem pracy. W przypadku zleceniobiorców lepiej więc pozostać przy prostym wskazaniu liczby godzin pracy w danym miesiącu, ewentualnie liczby przepracowanych godzin w miesiącu rozbitym na poszczególne dni. Nie ma potrzeby, a nawet nie jest wskazane, opisywanie faktu niewykonania pracy w ramach umowy zlecenia w danym dniu, poprzez wskazywanie przyczyny nieobecności. Wystarczy pominąć ten dzień lub w ewidencji wskazać tylko te dni miesiąca, w których była świadczona praca. Można też poprzestać na najbardziej ogólnej formie ewidencji w postaci wskazania zbiorczej liczby godzin pracy w danym miesiącu.

Podstawa prawna Ustawa z dnia 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2015 r. poz. 2008 ze zmianami)

USTAWA

z dnia 22 lipca 2016 r.

o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw[1])

.....

po art. 8 dodaje się art. 8a–8f w brzmieniu:

Art. 8a.

1. W przypadku umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, wykonywanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi, 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 ustalonej zgodnie z art. 2 ust. 3a, 3b i 5.

2. 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, przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi przysługuje wynagrodzenie w wysokości obliczonej z uwzględnieniem minimalnej stawki godzinowej ustalonej zgodnie z art. 2 ust. 3a, 3b i 5.
3. Jeżeli kilka osób przyjmuje zlecenie lub zobowiązuje się świadczyć usługi wspólnie, każdej z tych osób przysługuje wynagrodzenie ustalone zgodnie z ust. 1 i 2.
4. Przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej albo przenieść prawa do tego wynagrodzenia na inną osobę.
5. Wpłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się w formie pieniężnej.
6. W przypadku umów zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc, wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, dokonuje się co najmniej raz w miesiącu.

Art. 8b.

1. W przypadku umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, strony określają w umowie sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.
2. 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.
3. Jeżeli umowa nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej, przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna, przed rozpoczęciem wykonania zlecenia lub świadczenia usług, potwierdza przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej ustalenia co do sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, a w przypadku braku takiego potwierdzenia przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio.
4. Przepisów ust. 1–3 nie stosuje się do wykonującego zlecenie lub świadczącego usługi w przypadku skierowania takich osób do wykonania zlecenia lub świadczenia usług na podstawie przepisów ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 360). W takim przypadku pracodawca użytkownik, na rzecz którego jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi, prowadzi ewidencję liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.
5. Jeżeli kilka osób przyjmuje zlecenie lub zobowiązuje się świadczyć usługi wspólnie, potwierdzanie liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług następuje odrębnie w stosunku do każdej z tych osób.

Art. 8c.

Przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna, na rzecz której jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi, przechowuje dokumenty określające sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumenty potwierdzające liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług przez okres 3 lat od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne.

Art. 8d.

1. Przepisów art. 8a–8c nie stosuje się do:

1) umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, jeżeli o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi i

przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne;

2) umów dotyczących usług opiekuńczych i bytowych realizowanych poprzez prowadzenie rodzinnego domu pomocy na podstawie art. 52 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2016 r. poz. 930);

3) umów:

- a) o pełnienie 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) 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;

4) umów dotyczących 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;

5) umów dotyczących 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.

2. Przez dobę, o której mowa w ust. 1 pkt 3, 4 i 5, należy rozumieć 24 kolejne godziny poczynając od godziny, w której następuje rozpoczęcie świadczenia usług.

3. Przez wynagrodzenie prowizyjne, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, należy rozumieć wynagrodzenie uzależnione od wyników:

1) uzyskanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi w ramach wykonania zlecenia lub świadczenia usług lub

2) działalności przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, na rzecz których jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi – takich jak liczba zawartych umów, wartość zawartych umów, sprzedaż, obrót, pozyskane zlecenia, wykonane usługi lub uzyskane należności.

Art. 8e.

Kto, będąc przedsiębiorcą albo działając w imieniu przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, wypłaca przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi wynagrodzenie za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług w wysokości niższej niż obowiązująca wysokość minimalnej stawki godzinowej, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Art. 8f.

Orzekanie w sprawach o czyny, o których mowa w art. 8e, następuje w trybie przepisów ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2013 r. poz. 395, z późn. zm.[3])).

Opr. JK-Soft Jerzy R. Kopiński