

Stawka godzinowa sprzyja biurokracji

PRAWO PRACY

Łukasz Guza

lukasz.guza@infor.pl

Firmy narzekają, że przepisy o minimalnym wynagrodzeniu dla zleceniobiorców i samozatrudnionych nie uwzględniają specyfiki zatrudnienia na umowach cywilnoprawnych. Wskazują też, że regulacje obowiązujące od 1 stycznia 2017 r. nakładają na nie nowe obowiązki związane z prowadzeniem dokumentacji czasu pracy, nawet jeśli nie ulega najmniejszej wątpliwości, że wypłacają podwładnym co najmniej 13 zł za godzinę wykonywania obowiązków. Zatrudniający nie kwestionują samej potrzeby zmian, czyli poprawy warunków zatrudnienia osób niższej wynagradzanych, ale sposób, w jaki wprowadzono nowe obowiązki. Chodzi przede wszystkim o wspomniany wymóg potwierdzania godzin wykonywania zadań na zleceniu lub umowie o świadczenie usług.

Wywołuje on liczne problemy w przedsiębiorstwach, które stosowały do tej pory odmienny tryb rozliczeń z zatrudnionymi.

- Dla przykładu firma zajmująca się tłumaczeniem dokumentów z języka obcego dotychczas wynagradzała zatrudnionych na podstawie

stawki za stronę przetłumaczonego tekstu. Po wprowadzeniu wymogu potwierdzania godzin pracy musi prowadzić podwójną ewidencję - zarówno godzin pracy, bo do tego zmusza ją ustawa, jak i liczby przetłumaczonych stron, bo to sprawdzony i efektywny sposób wynagradzania, z którego zadowolone są obie strony - tłumaczy Adam Kraszewski, radca prawny z kancelarii Gessel.

Podobny problem dotyczy na przykład działów IT. Zatrudnieni w nich specjaliści często nie są zainteresowani umową o pracę. Jako freelancerzy (tzw. wolny strzelec) chcą podpisywać umowy cywilnoprawne i jednocześnie zarabiają zazwyczaj znacznie więcej niż 13 zł za godzinę. Niemniej jednak też muszą potwierdzać - w uzgodnieniu z zatrudniającym - swoje godziny pracy (choć często ich obowiązki polegają raczej na wykonaniu konkretnych zadań).

Dotyczy to również wysokiej klasy specjalistów z innych dziedzin (np. marketingu, consultingu itp.) funkcjonujących na rynku jako usługobiorcy. Ich zarobki w zdecydowanej większości przekraczają kwotę 2,5 tys. zł brutto (tyle wynosi miesięczne minimum wynikające ze stawki godzinowej

przy założeniu, że obowiązki wykonuje się średnio osiem godzin na dobę przez pięć dni w tygodniu).

Teoretycznie niektóre umowy w ogóle mogłyby być wyłączone z obowiązku ewidencjonowania godzin, ponieważ fizycznie niemożliwe byłoby niezapewnienie co najmniej 13 zł za godzinę pracę. Chodzi o te, które gwarantują wynagrodzenie miesięczne w wysokości co najmniej ok. 9,7 tys. zł. Zakładając bowiem nawet, że zleceniobiorca przepracował każdą godzinę miesiąca (nie spał, nie odpoczywał, pracował przez 24 godziny na dobę każdego dnia) przy takim poziomie płacy i tak zarobi co najmniej 13 zł za każde przepracowane 60 minut (w praktyce już wynagrodzenie w wysokości około 6-7 tys. zł brutto na 99 proc. gwarantuje, że firma przestrzega ustawowego minimum płacowego). Ale nawet w takiej sytuacji obowiązkowe jest ustalanie i potwierdzanie godzin pracy (oraz przechowywanie takiej dokumentacji przez trzy lata od momentu, gdy wynagrodzenie za dany miesiąc stało się wymagalne).

- Oczywiście przedsiębiorcy starają się racjonalnie realizować nowy obowiązek. W przypadku gdy wysokość wynagrodzenia danego zleceniobiorcy w praktyce nie

budzi najmniejszych wątpliwości co do zapewnienia minimalnej stawki, nie tworzy się skomplikowanych zestawień godzin pracy takiej osoby, tylko na przykład ustala, że w rachunku za usługi wskaże ona liczbę przepracowanych godzin. To wygodne rozwiązanie dla obu stron - wyjaśnia Katarzyna Dobkowska, radca prawny i partner w kancelarii Raczkowski Paruch.

Podkreśla, że istotne znaczenie w tym zakresie będzie miała jednak praktyka, jaką przyjmie Państwowa Inspekcja Pracy.

- Wydaje się, że przede wszystkim będzie ona zajmować się umowami cywilnoprawnymi, które ze względu na niezbyt wysoką wartość wynagrodzenia wzbudzają wątpliwości co do spełniania ustawowego minimum. A nie tymi gwarantującymi wysokie pensje - dodaje.

Jedno nie ulega jednak najmniejszej wątpliwości - stawka godzinowa powoduje nowe obowiązki dla działów kadrowych firm, co może wiązać się z koniecznością poniesienia dodatkowych kosztów. - Wzrosła liczba dokumentów, które muszą one gromadzić i przechowywać. Komuś trzeba też zlecić nadzór nad realizacją nowych obowiązków - podsumowuje Adam Kraszewski. © P

Więcej na
: www.gazeta-prawna.pl