

ROZMOWA

Zleceniobiorca pozwie o nadgodziny. Ewidencja czasu pracy na kontrakcie wywoła spory – mówi **Grzegorz Ruszczyk**, partner w kancelarii Raczkowski Paruch. •C5

Zleceniobiorca pozwie o nadgodziny

GRZEGORZ RUSZCZYK | Ewidencja czasu pracy na kontrakcie wywoła spory – mówi partner w kancelarii Raczkowski Paruch.

W: Jak pan ocenia najnowsza wersję projektu wprowadzającego minimalne wynagrodzenie godzinowe dla zleceniobiorców i samozatrudnionych?

GRZEGORZ RUSZCZYK W nowym brzmieniu projekt jest łagodniejszy niż w pierwotnym, bo nie przewiduje już nałożenia na przedsiębiorców obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy zleceniobiorców i prowadzących działalność gospodarczą. Bez takiej ewidencji inspektor pracy nie ukarze przedsiębiorcy. Mandat będzie możliwy, jedynie gdy inspektor uzna, że przedsiębiorca wypłaca wynagrodzenie zleceniobiorcy poniżej minimalnego. W praktyce mogą być jednak problemy z udowodnieniem, kto ma rację. Jeśli zleceniodawca i zleceniobiorca przedstawią dwie różne ewidencje ich czasu pracy, to inspektor będzie mógł weryfikować je tylko częściowo, w niespornym zakresie. Pytanie, czy będzie mógł wtedy nałożyć mandat na pracodawcę. Raczej taka sprawa nada się do rozstrzygnięcia przez sąd, a nie inspektora.

Może inspektor pracy będzie musiał zdecydować, komu ma

wierzyć: zleceniodawcy czy zleceniobiorcy?

Inspektor nie dostanie narzędzi do stwierdzenia, która z tych ewidencji jest tą właściwą. Zgodnie z nowym brzmieniem przepisu strony mają uzgodnić w umowie, kto ma prowadzić ewidencję, a jeśli takiego uzgodnienia nie ma, to zleceniobiorca czy samozatrudniony ma przedstawić własną ewidencję. Ten przepis nic nie mówi o sytuacji, gdy obie strony przedstawią własne rozbieżne ewidencje.

Wszystko wskazuje więc na to, że nowe przepisy dadzą zleceniobiorcom podstawę do pozywania przedsiębiorców z żądaniem wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za godziny pracy, które nie zostały ujęte w ewidencji. Zazwyczaj takie pozwy pojawiają się po zakończeniu współpracy.

Nie mam wątpliwości, że takie pozwy po zmianach się pojawiają.

Jaki sąd: cywilny czy pracy, będzie się zajmował takimi roszczeniami?

To sąd cywilny powinien zajmować się ich rozpatrzeniem. Sądy cywilne zajmowały się, zajmują się i będą się zajmowały takimi



MAT PRS

sprawami. Choć nowe przepisy mówią o czasie i miejscu pracy zleceniobiorcy, to nie można uznać, że spory o minimalne wynagrodzenie ze zlecenia powinny być rozpoznane przez sądy pracy. To zbyt daleko idące podejście.

Na czym polegają różnice w postępowaniu przed sądem cywilnym i przed sądem pracy?

W postępowaniu pracowniczym przyjmuje się,

• Zwiększenie kosztów współpracy ze zleceniobiorcami będzie też miało dla nich negatywne skutki – mówi Grzegorz Ruszczyk

że zatrudniony jest słabszą stroną postępowania i gdy jego roszczenia nie przekraczają 50 tys. zł, nie wnosi opłat za złożenie pozwu, a na kolejnych etapach opłaty sądowe są symboliczne. W normalnym postępowaniu cywilnym, które ma zastosowanie do zleceniobiorców, powód jest traktowany na równi z przedsiębiorcą i musi w pełni udowodnić swoje racje. Zleceniobiorca więcej zapłaci za złożenie sprawy do sądu,

gdyż opłata wynosi 5 proc. wartości przedmiotu sporu. W razie przegranej zleceniobiorca straci te pieniądze.

Nowe przepisy powodują jednak, że zlecenie i samozatrudnienie zaczynają się upodabniać do pracy na etacie. Po zmianach przedsiębiorca będzie mógł wyznaczyć takiej osobie miejsce i godziny pracy. Sąd już tylko krok do uznania umowy za etat w myśl art. 22 kodeksu pracy. Co jeśli zleceniobiorca złoży pozew do sądu pracy o uznanie jego umowy za etat? Czego przedsiębiorcy powinni unikać, by tak się nie stało?

Najważniejsza będzie ocena charakteru takiego zatrudnienia przez przyzmat art. 22 kodeksu pracy. Sąd Najwyższy niejednokrotnie już mówił, że nie ma obowiązku zatrudniania na etatach, i w takich przypadkach trzeba badać wolę obu stron. Skoro nowe przepisy w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu będą zobowiązywały do prowadzenia ewidencji czasu pracy zleceniobiorcy czy samozatrudnionego, to nie będzie mogło to posłużyć jako argument za ustaleniem istnienia stosunku pracy. Inaczej będzie, gdy okaże się, że zatrudniony na kontrakcie

czy współpracujący na działalności gospodarczej wykonywał w tym czasie na bieżąco polecenia i podlegał ciągłej kontroli przełożonego. Ważna jest także świadomość zleceniobiorcy, na jaką formę zatrudnienia się godzi. Jeśli udowodni, że chciał zawrzeć umowę o pracę, a jego obowiązki były podobne do osób zatrudnionych na etatach, to przedsiębiorcy trudno będzie wygrać w sądzie.

Co nowelizacja oznacza dla przedsiębiorców i jakie będą jej skutki dla zleceniobiorców i samozatrudnionych?

Taka zmiana powinna spowodować poprawę warunków pracy osób wykonujących zlecenia i świadczących usługi w ramach prowadzonej działalności. Nie oszukujemy się jednak: zwiększenie kosztów takiej współpracy będzie miało także negatywne skutki. Już teraz niektórzy pracodawcy mają kłopoty z prowadzeniem ewidencji czasu pracy zatrudnionych na etatach. Nie można więc oczekiwać, że nowe ewidencje będą odzwierciedlały czas pracy zleceniobiorców. Wydaje się, że część zleceniobiorców może także przejść do szarej strefy. ©

—rozmawiał Mateusz Rzemek