

Ewidencja czasu pracy kierowców po zmianach

»» ZGODNIE Z NOWELIZACJĄ USTAWY O WYNAGRODZENIU MINIMALNYM Z DNIA 7 LIPCA 2016 R., POCZĄWSZY OD 1 STYCZNIA 2017 R., WPROWADZONE ZOSTAŁY ISTOTNE ZMIANY W SPOSOBIE ROZLICZANIA I WYNAGRADZANIA KAŻDEJ GODZINY WYKONYWANIA ZLECEŃ LUB ŚWIADCZENIA USŁUG. »»

W myśl nowych przepisów wynagrodzenie minimalne w kwocie 13 zł/h przysługuje osobom fizycznym niewykonyującym działalności gospodarczej, które przyjmują zlecenia lub wykonują usługi na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego oraz osobom fizycznym wykonującym działalność gospodarczą, nie zatrudniając osób lub nie zawierając umów ze zleceniobiorcami. Celem wprowadzenia tych przepisów jest zrównanie wysokości wynagrodzenia minimalnego przysługującego osobom wykonującym pracę na podstawie umowy o pracę z wymienionymi osobami wykonującymi zlecenia lub prowadzącymi działalność gospodarczą.

Po wprowadzeniu nowych przepisów pojawiło się wiele pytań dotyczących konieczności zawierania w umowach z kierowcami zapisów dotyczących stawki godzinowej. Czy poprawne będzie określenie wynagrodzenia w inny sposób niż stawka godzinowa, np. poprzez wskazanie kwoty za wykonanie danego zlecenia (stawka 1000 zł za wykonanie kursu)? Obecne przepisy nie zabraniają konstruowania umów w ten sposób, jednak istotne jest, aby wynagrodzenie to w przeliczeniu na jedną godzinę wykonywanej pracy nie było niższe niż minimalna stawka godzinowa obowiązująca w danym roku. Należy pamiętać również, że w przypadku umów obejmujących okresy dłuższe niż jeden miesiąc wprowadzono zapis o konieczności wypłaty wynagrodzenia co najmniej raz w miesiącu w wysokości minimalnej stawki godzinowej. Przepis ten, na wzór praw wynikających ze stosunku pracy, ma na celu zapewnienie zleceniobiorcy wypłatę wynagrodzenia w regularnych odstępach czasu. W związku z tym konieczne staje się prowadzenie ewidencji czasu pracy, która to pozwoli określić wysokość należnego w danym miesiącu wynagrodzenia. Nowe przepisy regulują również i to zagadnienie.

KONIECZNA EWIDENCJA CZASU PRACY?

Według ustawy, już w trakcie tworzenia umowy powinniśmy określić sposób potwierdzania liczby godzin wykonywania zlecenia lub usługi. Jest to pewna nowość, ponieważ dotychczas przedsiębiorcy zatrudniający kierowców na podstawie tych umów nie byli zobowiązani do wykonywania rozliczeń czasu pracy pod kątem należnego im wynagrodzenia. Obecnie tworzenie takiej ewidencji staje się koniecznością. W przeciwnym wypadku to sam zleceniobiorca może przedstawić własną ewidencję, na podstawie której przedsiębiorca zobowiązany będzie do wypłaty należnego wynagrodzenia. Dlatego, aby nie opierać się na rejestrach, warto zadbać o własne, które umożliwią ewentualną kontrolę rzetelności przedstawionych rozliczeń. Prawidłowe wykonanie ewidencji jest ważne, ponieważ w przypadku wypłaty wynagrodzenia w wysokości niższej niż obowiązująca minimalna stawka godzinowa narażamy się na karę grzywny w wysokości od 1000 do 30 000 zł.

Danymi niezbędnymi do stworzenia ewidencji, podobnie jak dla kierowców zatrudnionych na umowę o pracę, będą zapisy zarejestrowane na kartach kierowców i wykresówkach. Podstawą do prawidłowego wyliczenia czasu pracy są zapisy art. 26 Ustawy o czasie pracy kierowców z dnia 16 kwietnia 2004 r., które określają definicję oraz normy czasu pracy obowiązujące kierowców niepozostających w stosunku pracy. Zgodnie z przytoczonymi przepisami czasem pracy tych kierowców jest okres od rozpoczęcia do zakończenia pracy, w którym pozostają na swoim stanowisku pracy, będąc do dyspozycji podmiotu, dla którego świadczą usługę. Czasem pracy kierowców jest również czas poza przyjętym rozkładem czasu pracy, w którym kierowca pozostaje na stanowisku w gotowości do wykonywania pracy, w szczególności

podczas oczekiwania na załadunek lub rozładunek, których przewidywany czas trwania nie jest znany kierowcy przed wyjazdem albo przed rozpoczęciem danego okresu. Dodatkowo należy pamiętać, że zgodnie z ww. ustawą kierowców niepozostających w stosunku pracy obowiązują podobne normy, jak te określone dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, a mianowicie określające średni i maksymalny tygodniowy czas pracy na poziomie 48 h i 60 h w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.

Aby uchronić się przed ewentualnymi karami i roszczeniami ze strony zleceniobiorców, a także osób fizycznych wykonujących działalność gospodarczą, z którymi współpracujemy, konieczne jest wykonywanie ewidencji czasu pracy w taki sposób, aby dopełnić obowiązków wynikających z ustawy o wynagrodzeniu minimalnym, która dodatkowo stawia przed nami wymóg przechowywania tak przygotowanych rejestrów przez trzy lata. Dzięki temu będziemy pewni, że wypłacone przez nas wynagrodzenie spełnia wymóg minimalnej stawki godzinowej. Ewidencję tę może wykonać sama firma transportowa lub zlecić to zadanie profesjonalnemu podmiotowi zewnętrznemu, zajmującemu się rozliczaniem czasu pracy kierowców. »»



Ireneusz Czulak
ekspert OCRK ds. Analiz i Rozliczeń
www.ocrk.pl