

Czy należy prowadzić ewidencję czasu pracy dla działacza organizacji zakładowej, który jest na etacie związkowym

Obowiązujące przepisy prawa pracy z jednej strony nakładają na pracodawców wymóg prowadzenia ewidencji czasu pracy swoich pracowników. Z drugiej strony zgodnie z ustawą o związkach zawodowych pracodawca może zwolnić działacza związkowego z obowiązku świadczenia pracy nawet w wymiarze pełnego etatu. Czy w takim przypadku będzie istniał obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy dla takiej osoby?



dr Marcin Wojewódka
radca prawny
z Wrocławia
i Wspólnicy Sp. k.

Jednym z podstawowych obowiązków każdego pracodawcy jest prowadzenie ewidencji czasu pracy swoich pracowników. Służy ona różnym potrzebom, w tym m.in. ustaleniu faktu świadczenia pracy przez pracownika oraz wysokości przysługującego mu wynagrodzenia, np. z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. W naszym kraju zasadą jest prowadzenie ewidencji czasu pracy dla każdego pracownika, a jedynie na zasadzie wyjątku – działając na podstawie przepisów prawa pracy – możliwe jest zwolnienie się przez pracodawcę z obowiązku jej prowadzenia. Podstawą takiego obowiązku jest art. 149 par. 1 kodeksu pracy, zgodnie z którym pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Natomiast kodeks pracy przewiduje wyjątki, kiedy taki obowiązek zostaje wyłączony. Dotyczy to np. pracowników zarządzających zakładem pracy czy świadczących pracę w zadaniowym systemie czasu pracy. Zgodnie z obowiązującymi przepisami pracodawca nie ewidencjonuje także godzin pracy pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej. Należy przy tym zaznaczyć, że katalog wyłączeń ma charakter zamknięty i na próżno szukać w nim pracowników zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy. Natomiast istniejącemu po stronie pracodawcy obowiązkowi prowadzenia ewidencji czasu pracy odpowiada po stronie pracownika powinność odpowiedniego dokumentowania faktu pojawienia się oraz świadczenia pracy w miejscu i w czasie wskazanym przez pracodawcę. Oba te obowiązki powinny być realizowane zgodnie z treścią łączącej strony umowy o pracę oraz postanowieniami źródeł zakładowego prawa pracy w danym podmiocie.

Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy

Ustawa z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 263 ze zm., ost. zm. z 2018 r. poz. 1608) daje możliwość wystąpienia przez organizację związkową do pracodawcy z wnioskiem o częściowe lub całkowite zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy określonej liczby działaczy związkowych. Liczba tych osób uzależniona jest co do zasady od liczby członków organizacji związkowej działającej u danego pracodawcy, a ustala się ją na podstawie odpowiednich przepisów ww. ustawy. Jeśli wskazane w tym akcie prawnym kryteria są spełnione, to zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy jest obowiązkiem pracodawcy czy wręcz – formalnością.

Istotą zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy jest możliwość powstrzymania się przez zwolnionego od świadczenia pracy na rzecz pracodawcy na zajmowanym przez niego stanowisku pracy, wynikającym z treści umowy o pracę. Natomiast pracodawca w tym okresie nie jest zwolniony ze swoich obowiązków wobec pracownika i musi np. wypłacać takiemu działaczowi związkowemu wynagrodzenie. Co do zasady takie, jakie pracownik ten by otrzymał, świadcząc pracę na swoim stanowisku pracy. Należy jednak pamiętać, że zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy nie zwalnia go automatycznie ze wszystkich obowiązków związanych ze stosunkiem pracy. Pracownik jest zwolniony jedynie z wykonywania dotychczasowych obowiązków wynikających z zakresu pracy na zajmowanym przez niego stanowisku. Warto pamiętać, że orzeczeniem Sądu Najwyższego w sprawie o sygn. II PK 270/11 z 19 czerwca 2012 r., że stan ten „oznacza zatem czasowe i zarazem częściowe «zawieszenie» funkcjonowania istniejącego już między stronami stosunku pracy, gdyż wprowadzie w okresie oddelegowania pracownik jest zwolniony z obowiązku spełnienia swojego podstawowego świadczenia składającego się na treść tegoż stosunku (tj. wykonywania oznaczonego w akcie kreującym

ten stosunek rodzaju pracy na rzecz pracodawcy), natomiast mimo owego zwolnienia pracodawca jest nadal zobligowany do realizacji swojego zobowiązania wobec pracownika, czyli do wypłaty wynagrodzenia”. Czyli zwolniony z obowiązku świadczenia pracy nadal jest pracownikiem, ale o szczególnym statusie. Należy jednakże zwrócić uwagę, że obowiązujące przepisy dają możliwość zwolnienia zarówno w pełnym wymiarze etatu, jak i częściowo (np. na pół etatu czy w wymiarze godzinowym, np. 40 godzin miesięcznie). O tym wymiarze decydują zaś treść wniosku organizacji związkowej oraz zgoda pracodawcy na ten wniosek.

Obowiązki pracownicze

Nie może ulegać żadnym wątpliwościom, że tak jak każdy inny pracownik także pracownik zwolniony z obowiązku świadczenia pracy ma bezwzględnie obowiązek przestrzegania obowiązujących u danego pracodawcy regulacji z zakresu prawa pracy. Nie ma przy tym znaczenia, czy dotyczy one kwestii bhp, zasad organizacji pracy, czy np. zasad wynagradzania. Jeśli chodzi o ewidencję, tj. obecności w pracy oraz czasu pracy, to co do zasady – każdy pracownik – w tym także ten zwolniony z obowiązku świadczenia pracy – powinien stosować się do ustalonego przez pracodawcę w regulacjach wewnętrznych zakładowych porządku działania w tym zakresie. Pracodawca posiada bowiem nie tylko uprawnienie, ale wręcz obowiązek wskazania, w jaki sposób jego pracownicy muszą potwierdzać swoje przybycie oraz obecność w pracy. W praktyce może to przybierać tak formę podpisywania listy, jak też odbijania karty magnetycznej (pracownik rozpoczynając i kończąc pracę, wprowadza swoją indywidualną kartę do odpowiedniego czytnika). Nie ulega też wątpliwości, że pracodawca co do zasady powinien ewidencjonować czas pracy członków związku zawodowego, w tym także tych zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy na czas kadencji w zarządzie organizacji związkowej. Jednakże sam

sposób tego rozliczenia będzie uzależniony od tego, w jakim wymiarze dany pracownik korzysta ze zwolnienia od pracy.

W wymiarze częściowym...

W przypadku działacza związkowych zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy w części etatu, bez względu na to, czy będzie to zwolnienie w wymiarze godzinowym – np. przywołane powyżej 40 godzin w miesiącu czy też ułamkowa część etatu (np. zwolnienie w wymiarze 1/2 etatu), nie ulega żadnym wątpliwościom, że w stosunku do takiej osoby powinny mieć zastosowanie tożsame zasady jak dla pozostałych pracowników, czyli niekorzystających z uprawnienia do takiego zwolnienia. Należy tu prowadzić ewidencję czasu pracy i stosować te same zasady potwierdzania obecności oraz czasu pracy, jak w przypadku pozostałych pracowników. W tym bowiem przypadku zwolniony częściowo z obowiązku świadczenia pracy pracownik pozostaje – w części etatu – normalnym pracownikiem. Nie ma też żadnego powodu, aby jego działalność związkowa była prowadzona w innym wymiarze niż ten wynikający ze wniosku organizacji związkowej i następczej zgody pracodawcy. Można więc stwierdzić, że w przypadku etatu działacza związkowego zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy w części prowadzenie ewidencji czasu pracy jest wręcz jeszcze bardziej wskazane, gdyż jest to dodatkowa forma kontroli prawidłowości przestrzegania przez obie strony stosunku pracy uprawnień pracowniczych.

...i całkowitym

Natomiast zgoda odmiennie wygląda sytuacja w przypadku działaczy związkowych całkowicie zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy (w pełnym wymiarze etatu). W takiej sytuacji zarówno spoczywający na pracodawcy obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy takiej osoby, jak i odpowiadający mu obowiązek po stronie pracownika są w znaczącym stopniu uproszczone. Nie ulega bowiem wątpliwości, że w takim przypadku nie ma żadnego sensu, aby pracodawca odnotowywał dokładne godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy przez pracownika ani nawet wymiar godzinowy aktywności pracownika. Pracownik ten nie

świadczy przecież pracy na rzecz pracodawcy i nie ma żadnego powodu, aby kontrolować, czy przepracował określoną liczbę godzin czy dni. Dlatego też pracodawca, nie mając obowiązku odnotowywać dokładnych godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy, powinien przyjąć, że taki działacz związkowy pracuje każdego dnia roboczego osiem godzin. A to, co powinno się ewidencjonować w jego przypadku, to wykorzystanie dni urlopu wypoczynkowego. Warto przy tym wskazać, że nie ma tu podstaw do przyjęcia, aby taki pracownik posiadał w praktyce możliwość pracy w godzinach nadliczbowych. Należy jednoznacznie podkreślić, że taka osoba nie pozostaje w dyspozycji pracodawcy i nie wykonuje pracy na jego rzecz. Brak jest więc podstaw do zapłaty za więcej godzin niż wynosi wymiar czasu pracy, w jakim dana osoba korzysta ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy.

Pracodawca jak Wielki Brat

Przyjęcie powyższej konstrukcji – czyli systemowego zwolnienia z konieczności prowadzenia ewidencji czasu pracy działaczy związkowych korzystających z etatów związkowych – znajduje uzasadnienie także w innych przyczynach niż te wynikające bezpośrednio z prawa pracy. Otóż przyjęcie odmiennego stanowiska rodziłoby pytanie o granice wolności związkowej oraz swobody prowadzenia działalności związkowej. Gdyby bowiem przyjęć, że zwolniony z obowiązku świadczenia pracy na pełen etat działacz związkowy winien „podpisywać listę obecności” każdego dnia w wyznaczonych godzinach pracy i stawiać się w miejscu wskazanym w jego umowie o pracę jako miejsce świadczenia pracy, to oznaczałoby to de facto bezpośrednią kontrolę pracodawcy nad działalnością związkową. Może więc warto przypomnieć, że w treści art. 1 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych ustawodawca wskazał jednoznacznie, że związek zawodowy jest niezależny w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji. ©P

Podstawa prawna:

- ustawa z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 263 ze zm., ost. zm. z 2018 r. poz. 1608
- ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 730, ost. zm. Dz.U. z 2019 r. poz. 1043).

Skład ławniczy nawet wtedy, gdy podstawą odszkodowania jest kodeks cywilny

Były pracownik wytoczył przeciwko mnie powództwo o zapłatę odszkodowania za bezpodstawne rozwiązanie umowy o pracę. Podstawą prawną pozwu stanowi art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Pierwsza rozprawa, we wrześniu 2019 r., odbyła się w nielawniczym składzie. Czy w takim składzie będzie procedował również w listopadzie, kiedy przypada kolejna rozprawa? Słyszałem, że SN niedawno stwierdził, że takie sprawy muszą być rozstrzygane nie tylko przez sędziego, lecz także przez dwóch ławników. Jeżeli tak jest, to, czy w listopadzie postępowanie będzie toczyło się od nowa?

W I instancji sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników rozpoznaje sprawy z zakresu prawa pracy m.in. o: ustalenie istnienia, nawiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi

dochodzone roszczenia, a także o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy.

Jak zaś uznał Sąd Najwyższy w uchwale siedmiu sędziów z 17 października 2019 r., sygn. III PZP 5/19, mającej moc zasady prawnej: „Sprawę o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy

wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy dochodzone przez pracownika od pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. rozpoznaje sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników”. Powyższa wykładnia art. 47 par. 2 pkt 1 lit. a k.p.c. od 17 października 2019 r. obowiązuje jednak „na przyszłość”. Oznacza to, że za-

prezentowana w ww. uchwale zasada znajduje zastosowanie tylko w tych sprawach z zakresu prawa pracy o zapłatę „uzupełniającego” odszkodowania, dochodzonego na podstawie art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p., które jeszcze nie zostały definitywnie zakończone. Natomiast w sprawach już zakończonych wyroki nie będą mogły być wzruszone z powodu nieważności postępowania, której przyczyną była wadliwa obsada sądu orzekającego w I instancji (art. 379 pkt 4 k.p.c.).

Odpowiadając zatem na pytanie czytelnika: jego sprawa, jako niezakończona jeszcze w sądzie I instancji, od listopa-

da br. będzie się toczyć od nowa w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników, a nie – jak dotychczas – tylko w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego. W przeciwnym przypadku w sprawie doszłoby do nieważności postępowania. ©P

Anna Borysewicz, adwokat

Podstawa prawna

- art. 415 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1145) w zw. z art. 300 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 730, ost. zm. Dz.U. z 2019 r. poz. 1043), art. 47 par. 2 pkt 1 lit. a art. 379 pkt 4 ustawy z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1460 ze zm., ost. zm. z 2019 r. poz. 1469).