

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 Wojewódka
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 wprowadzenie 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 ewidencje, 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 następniej zgody pracodawcy. Można więc stwierdzić, że w przypadku etatu działacza związkowego zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy w części 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 bezpodstawnie 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).