



Przemysław Mazur
radca prawny,
managing
associate
w Romanowski
i Wspólnicy

ANALIZA Brak ewidencji czasu pracy to ryzyko, które można rozwiązać

Jak pokazuje praktyka, wielu pracodawców nie prowadzi ewidencji czasu lub prowadzi ją w sposób niezgodny z przepisami. Pracodawcy często myślą ją z systemami do samodzielnego rejestrowania czasu pracy przez pracowników. Brak prawidłowej ewidencji czasu pracy generuje po stronie pracodawcy istotne ryzyka. Mogą one przyczynić się do powstania obowiązku wypłaty wynagrodzenia za niezasadnie deklarowane przez pracowników nadgodziny. Ryzyka wynikające z braku prowadzenia prawidłowej ewidencji czasu pracy można i należy rozwiązać, zanim pojawią się pierwsze roszczenia.

Prowadzenie ewidencji czasu pracy jest obowiązkiem pracodawcy. Ma on charakter bezwzględny. Pracodawca nie może się od niego uwolnić, np. przez wprowadzenie odpowiednich postanowień w regulaminie pracy. Obowiązek ten dotyczy wszystkich pracodawców niezależnie od liczby zatrudnionych i formy organizacyjnej przedsiębiorstwa. Ewidencja powinna dotyczyć wszystkich pracowników i dla każdego z nich prowadzi się ją odrębnie.

Kodeks pracy wprowadza jednak kilka wyjątków od obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy. Dotyczy to przykładowo pracowników wykonujących pracę w systemie zadaniowym.

Samodzielna rejestracja nie jest ewidencją

W niektórych organizacjach pracownicy sami rejestrują swój czas pracy, korzystając z systemów dostarczanych przez pracodawcę. Nie ma to jednak nic wspólnego z obowiązkiem ewidencji czasu pracy przez pracodawcę. Ewidencja to dokument przygotowywany przez pracodawcę, który powinien zawierać wszystkie elementy wymagane przez k.p. Oczywiście jego podstawą mogą być deklaracje pracowników, np. zawarte w systemie rejestracji czasu pracy, jednak same zapisy pracowników w wewnętrznym systemie firmy nie oznaczają, że pracodawca realizuje swój obowiązek.

Wielu pracodawców pozostaje też w błędnym przekonaniu, że rolę ewidencji czasu pracy spełnia przyjęty u nich sposób potwierdzania obecności w pracy (której jedną z technik, ale nie wyłączną, jest lista obecności). Tymczasem codzienne potwierdzanie obecności może być tylko dowodem na obecność pracownika w miejscu pracy i służy do uzupełnienia ewidencji pracy, np. w zakresie potwierdzania godziny rozpoczęcia oraz zakończenia pracy danego pracownika, ale nie stanowi ewidencji czasu pracy.

Istotne ryzyko

Ewidencja czasu ma znaczenie przede wszystkim w sporach z pracownikami o wypłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. W przypadku jej braku sytuacja procesowa pracodawcy jest znacznie trudniejsza. Często przegrzywają oni spory o wypłatę wynagrodzenia za nadgodziny wyłącznie z powodu braku ewidencji. W efekcie wiele sądów zasądza

wynagrodzenia za nadgodziny, opierając się wyłącznie na jednostronnych deklaracjach pracowników. Niejednokrotnie sądy stają na stanowisku, że w sporach o wynagrodzenie za nadgodziny brak ewidencji czasu pracy obciąża pracodawcę, a nie zgłaszającego roszczenia pracownika. W takich przypadkach często podchodzą bezkrytycznie do deklaracji pracowników, przyjmując je za rzeczywisty czas pracy będący podstawą do zasądzenia wynagrodzenia za nadgodziny.

Powyższy problem potęgowany jest tym, że w pandemii upowszechnił się model pracy zdalnej. Przy przechodzeniu na ten model wielu pracodawców nie posiadało instrumentów prawnych ani organizacyjnych, które pozwoliłyby kontrolować, czy i w jakim zakresie pracownicy rzeczywiście pracowali zdalnie (np. w domu). W takich przypadkach zatrudnieni najczęściej sami deklarowali swój czas pracy, np. za pomocą wewnętrznych systemów do jego rejestracji. Często pracodawcy nie weryfikują też wpisów w tych systemach ani nie sporządzają ewidencji czasu pracy. Problem ujawnia się zwykle, gdy pojawia się pierwszy pozew o wypłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Skala problemu jest znacząca, bo pracownicy mogą występować o wypłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe nawet za trzy lata wstecz.

Brak prowadzenia ewidencji czasu pracy stanowi też wykroczenie przeciwko prawom pracownika zagrożone karą grzywny w wysokości od 1 tys. zł do 30 tys. zł (art. 281 par. 1 k.p.).

Rozwiązanie części problemów

Pracodawcy, których dotyczy opisany problem, powinni rozpocząć prowadzenie ewidencji czasu pracy swoich pracowników. Ale rozwiązuje to wąski wycinek problemu, np. nie zmniejsza ryzyka za okres wsteczny, tj. za czas, kiedy ewidencja nie była prowadzona. Z perspektywy pracodawców ta kwestia ma znaczenie kluczowe. Brak zaadresowania problemu za okres wsteczny naraża bowiem na ryzyko zgłaszania przez pracowników roszczeń o wypłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe opartych na jednostronnych deklaracjach. Ryzyko to można zmniejszyć, ale wymaga to podjęcia dodatkowych działań prawnych oraz organizacyjnych, których zakres powinien zostać dostosowany do konkretnego przypadku.

Rejestracja a praca zdalna

Odrębną kwestią jest też wypracowanie właściwego modelu rejestracji czasu pracy pracowników wykonujących pracę zdalnie. W praktyce często nie sprawdzają się instrumenty kontroli czasu pracy, gdyż najczęściej łatwo je oszukać. Przykładowo niektórzy pracodawcy stosują aplikacje weryfikujące ruch myszki lub klawiatury, ale sama obecność przy komputerze nie świadczy jeszcze o tym, że pracownik wykonywał pracę. W przypadku pracy zdalnej zabezpieczenie pracodawcy przed ryzykiem rejestrowania niezasadnych nadgodzin również

wymaga wprowadzenia szczególnych instrumentów o charakterze organizacyjnym i prawnym. Przykładem może być tu wdrożenie dla niektórych stanowisk systemu równoważnego czasu pracy, który zwiększa elastyczność rozliczania czasu pracy, połączonego z odpowiednimi procedurami wewnętrznymi pracodawcy.

Zadaniowy czas pracy

Innym rozwiązaniem może być też wdrożenie dla szerszego kręgu pracowników zadaniowego czasu pracy, który w znaczący sposób minimalizuje obowiązki pracodawcy związane z rozliczaniem czasu pracy czy też roszczeniami o wynagrodzenie za niezasadne nadgodziny. Zadaniowy system czasu pracy może być też remedium na problemy z efektywnością pracowników podczas pracy zdalnej.

Należy jednak pamiętać, że nie może być on stosowany do wszystkich stanowisk. Jest on dedykowany tylko do tych pracowników, którzy mają określony zakres samodzielności w realizacji swoich obowiązków. Stosowanie zadaniowego czasu pracy jest zatem dla pracodawców bardzo korzystne, jednak jego wprowadzenie powinno być poprzedzone wnikliwą analizą, do których stanowisk system ten może zostać zastosowany. Jak wynika z moich doświadczeń, w zdecydowanej większości organizacji zadaniowy czas pracy może znaleźć zastosowanie do wielu stanowisk, nie tylko tych najwyższego szczebla.

Projekt nie rozwiązuje problemu

Aktualnie prowadzone są prace legislacyjne dotyczące uregulowania w kodeksie pracy zasad pracy zdalnej. Projekt nowelizacji jest bardzo obszerny, ale nie rozwiązuje kluczowych problemów praktycznych, a w szczególności zasad ewidencjonowania czasu pracy zdalnej. Nowelizacja ramowo wskazuje jedynie na możliwość przeprowadzenia za uprzednią zgodą pracownika kontroli wykonywania pracy zdalnej. Kontrole te mają jednak charakter incydentalny i w żaden sposób nie rozwiązują problemu ewidencji czasu pracy w trakcie pracy zdalnej. W jej przypadku na co dzień to sami pracownicy deklarują swój czas pracy, a pracodawca musi te deklaracje w jakiś sposób przełożyć na zapisy w ewidencji czasu pracy. Z reguły problem pojawia się wtedy, gdy pracownik deklaruje pracę w godzinach nadliczbowych, a pracodawca z tymi deklaracjami się nie zgadza. W takim przypadku przewidziane w projekcie nowelizacji kontrole incydentalne na nic się nie zdadzą.

Rozwiązanie tego problemu wymaga podjęcia przez pracodawców działań systemowych. Konieczne jest sięgnięcie po inne narzędzia prawne i organizacyjne, jak np. szczególne systemy czasu pracy w połączeniu z odpowiednimi procedurami wewnętrznymi. Obecnie obowiązujące przepisy k.p. są wystarczające do wdrożenia przez pracodawców instrumentów koniecznych do rozwiązania powyższego problemu. ©