

Ewidencja czasu pracy musi być dostępna dla każdego

data aktualizacji: 2019.07.22



Pracownicy powinni mieć wgląd do danych na temat czasu spędzonego w pracy. Niektórzy już dawno udostępniają zatrudnionym takie dane za pomocą e-systemów, ale są i tacy, którzy dokumentację prowadzą na papierze. Dla tych ostatnich zmiana będzie oznaczać konieczność poniesienia dodatkowych kosztów.

14 maja br. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej wydał wyrok, który może zaważyć na sposobie mierzenia czasu pracy we wszystkich krajach unijnych, w tym w Polsce. W myśl orzeczenia prawo krajowe powinno zobowiązywać pracodawców do wprowadzenia systemu umożliwiającego pomiar rzeczywistego dobowego czasu pracy każdego pracownika. Wyrok zobowiązuje wszystkie kraje Unii Europejskiej do wymagania od pracodawców obiektywnego, niezawodnego i dostępnego systemu pomiaru czasu pracy. Oznacza to, że pracodawca powinien udostępnić pracownikowi dokumentację.

Związek wnioskuje, Trybunał odpowiada

Wniosek o wydanie orzeczenia został złożony w ramach sporu pomiędzy hiszpańskim związkiem zawodowym (Federación de Servicios de Comisiones Obreras) a tamtejszym oddziałem Deutsche Banku, dotyczącego nieprowadzenia przez bank ewidencji dobowego czasu pracy świadczonej przez

zatrudnionych przez niego pracowników. Bank twierdził, że hiszpańskie prawo nie przewiduje mającego ogólne zastosowanie obowiązku ewidencji czasu pracy, natomiast związek uważał, że obowiązek ustanowienia takiego systemu wynika nie tylko z prawa krajowego, ale również z Karty praw podstawowych UE oraz z unijnej dyrektywy o czasie pracy (2003/88/WE). Wyrok argumentowano tym, że pracownika należy traktować jako słabszą stronę stosunku pracy, w związku z czym niezbędne jest uniemożliwienie ograniczania przez pracodawcę praw pracownika. - Z uwagi na swoją słabszą pozycję pracownik może zostać zniechęcony do powoływania się wobec pracodawcy wprost na przysługujące mu prawa, ponieważ dochodzenie tych praw może narazić go w szczególności na podjęcie przez pracodawcę działań, które mogłyby mieć niekorzystny wpływ na stosunek pracy tego pracownika - wskazał TS.

Wyrok a polskie przepisy

W Polsce niedawno wprowadzono zmiany przepisów dotyczących ewidencji pracowniczej. Od 1 stycznia 2019 roku ewidencja czasu pracy ma być gromadzona poza aktami pracowniczymi, a przepisy doprecyzowały, że karta ewidencji czasu pracy powinna zawierać m.in. informacje o liczbie przepracowanych godzin, czasie rozpoczęcia i zakończenia pracy, liczbie godzin przepracowanych nocą, godzinach nadliczbowych. Przepisy polskie nie precyzowały natomiast, w jakiej formie taka dokumentacja ma być prowadzona.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE oznacza, że pracodawcy mogą zostać zobowiązani do wprowadzenia dostępnego dla pracowników systemu pomiaru czasu pracy. Chodzi o to, aby pracownik w każdej chwili mógł skontrolować czas przyścia do pracy, liczbę godzin nadliczbowych, dostępny urlop. W niektórych przedsiębiorstwach o rozbudowanej strukturze, może oznaczać to konieczność wdrożenia systemów elektronicznego logowania do takich danych. Niektórzy pracodawcy już dawno udostępniają pracownikom takie dane, ale są i tacy, którzy dokumentację prowadzą na papierze, a pracownik odznacza swoją obecność, wpisując się na listę obecności. Dla tych ostatnich zmiana systemu będzie oznaczać konieczność poniesienia dodatkowych kosztów, przeszkolenia pracowników niezaznajomionych do tej pory z nowymi technologiami lub więcej pracy dla działu kadr, kiedy pracownicy upominają się będą o swoje prawa kontroli godzin.

Źródło: <https://www.wiadomoscihandlowe.pl/artykuly/ewidencja-czasu-pracy-musi-byc-dostepna-dla-kazdeg,55748>