

## Rejestrowanie godzin pracy wymaga zmian

Prawie co druga firma nie prowadzi **ewidencji czasu pracy** lub robi to nierzetelnie. Państwowa Inspekcja Pracy domaga się modyfikacji, które doprecyzują obowiązki z tym związane

Lukasz Guza

lukasz.guza@infor.pl

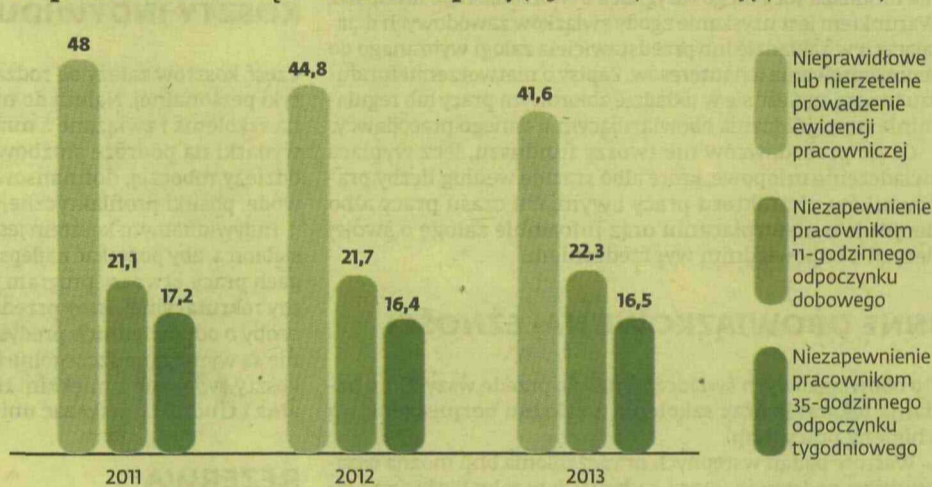
W tym roku przybywa pracodawców, którzy nie przestrzegają zasad ewidencjonowania godzin, w których zatrudnieni wykonują swoje obowiązki. Według wstępnych danych Państwowej Inspekcji Pracy (dalej PIP) za okres od stycznia do sierpnia 2014 r. takie nieprawidłowości dotyczyły 46 proc. skontrolowanych firm. Po dwóch latach, w których ubywało takich przypadków (2012-2013), ich liczba ponownie rośnie.

### Poprawa systemu ewidencji

Z powodu skali wspomnianych naruszeń PIP od lat postuluje zmiany w przepisach, które z jednej strony doprecyzują dane, jakie muszą znaleźć się w ewidencji, a z drugiej ułatwią inspekcji skuteczniejszą weryfikację tego, czy u danego pracodawcy dochodzi do nieprawidłowości. Takim rozwiązaniem miałyby być jednoznaczne ustalenie, że firma musi ewidencjonować godziny rozpoczynania i kończenia pracy przez zatrudnionych w każdej dobie pracownicz. Obecnie pracodawca musi wskazać jedynie liczbę godzin przepracowanych danego dnia, co w praktyce uniemożliwia PIP weryfikację, czy pracownikowi zagwarantowano prawo do 11-godzinnego odpoczynku dobowego lub 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego.

- Sprawdzenie, czy firmy spełniają wspomniane wymogi rzeczywiście jest obecnie

Nieprawidłowości związane z czasem pracy (wg odsetka firm dokonujących naruszeń)



### Zasady ewidencjonowania czasu pracy

Pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika kartę ewidencji czasu pracy obejmującą:

pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w:

- niedziele i święta
- porze nocnej
- godzinach nadliczbowych
- dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy

• dyżury

• urlopy

• zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy

problematiczne - podkreśla Piotr Wojciechowski, adwokat, of counsel w **Kancelarii Raczkowski i Wspólnicy**.

Tłumaczy, że to, czy firma zapewniła zatrudnionym należyty odpoczynek, jest możliwe na podstawie

list obecności. Ich prowadzenie - w przeciwieństwie do ewidencji czasu pracy - nie jest jednak obowiązkowe. Co więcej tworzenie listy polegającej na codziennym, pisemnym potwierdzeniu przybycia i opuszczenia firmy są coraz

### UWAGA!

W stosunku do pracowników młodocianych pracodawca uwzględnia w ewidencji także czas wykonywania obowiązków przy pracach im wzbronionych, których świadczenie jest dozwolone jedynie w celu odbycia przez nich przygotowania zawodowego

objęta ruchomym czasem pracy, czyli gdy w praktyce sama decyduje o konkretnej godzinie rozpoczęcia i zakończenia obowiązków w danej dobie - dodaje Piotr Wojciechowski.

Analizę przepisów określających sposób prowadzenia ewidencji czasu pracy zapowiedział już resort pracy w odpowiedzi na interpelację posła Stanisława Szweđa. Ministerstwo - podobnie jak nasi eksperci - podkreśliło, że przy ustalaniu zachowania okresów odpoczynku dobowego można pomocniczo posługiwać się dokumentami firmowymi, które określają sposób, w jaki podwładny potwierdza przybycie i obecność w pracy (czyli np. wspomnianą już listą obecności). Powinny być one określone w regulaminie pracy obowiązującym u pracodawcy. Natomiast u przedsiębiorcy niezobowiązanego do jego tworzenia tego typu zasady powinny się znaleźć w informacji przekazywanej pracownikowi na piśmie w ciągu 7 dni od zawarcia umowy o pracę.

### Z rezerwą

O tym, czy ewentualne zmiany w prawie są konieczne, zdecydował rząd. Część ekspertów przekonuje, że nie są one potrzebne.

- Skoro przepisy zobowiązują do zapewnienia pracownikowi dobowego i tygodniowego odpoczynku, to na ich podstawie powinna być możliwa także weryfikacja tego, czy firma realizują ten obowiązek - uważa Grzegorz Orłowski, radca prawny z Orłowski Pański Walczak.

Jego zdaniem nie należy tworzyć przepisów nakładających na firmy nowe obowiązki tylko po to, aby usprawnić kontrole organów publicznych.

- Rozumiem punkt widzenia inspekcji, ale tworzenie takich regulacji prowadzi do rozrostu biurokracji, która zniechęca pracodawców do zatrudniania - dodaje.

Podkreśla, że dla wielu firm już sam obowiązek prowadzenia ewidencji jest uciążliwy, a w przypadku tych małych nie wydaje się zasadny. Część z nich - co potwierdzają dane PIP - w ogóle rezygnuje z wypełniania tego obowiązku, godząc się na mandat w razie kontroli inspekcji.

- Z kolei problemy z rzetelnością ewidencji polegają np. na tym, że dane w niej zawarte są sprzeczne z tymi wynikającymi z innych źródeł informacji o czasie pracy, czyli np. z systemu informatycznego, dzięki któremu można ustalić, o których godzinach dany pracownik logował się w nim, a więc kiedy i jak długo wykonywał obowiązki - tłumaczy Piotr Wojciechowski.

Inna częsta nieprawidłowość polega na nieujmowaniu w ewidencji konkretnej informacji, która jest wymagana, np. tej wskazującej, jak długo dana osoba pracowała w danej dobie w porze nocnej. Zdarza się, że błędy te wynikają z zastosowania nieprawidłowego wzoru ewidencji, który nie ujmuje wszystkich wymaganych przepisami danych dotyczących czasu pracy.

mniej powszechne, zwłaszcza w sektorze prywatnym. Zastępują je systemy elektroniczne (pracownicy mają karty umożliwiające wstęp i opuszczenie zakładu).

- Dodatkowe problemy pojawiają się, gdy dana osoba jest