

Godziny przyścia i wyjścia z pracy



Każdy pracownik przed wejściem na zakład odbija CZIP, który pokazuje dokładny czas przyścia oraz wyjścia z pracy. Tymczasem prezes naszej firmy wywiesił pismo, w którym informował, że pracownicy zaczynający pracę o godz. 6.30 mają przychodzić do pracy 10 minut wcześniej tj. o godz. 6.20, a zaczynający o 7.00 mają przychodzić o 6.50. Jeśli pracownik przyjdzie do pracy np. o godz. 6.21 lub 6.51 traktowany jest jako spóźniony. To samo dotyczy wychodzenia z pracy. Dodatkowo przy wejściu do zakładu wywieszona jest lista spóźnionych i niezdyscyplinowanych pracowników, podpisana przez prezesa. Czy zachowanie prezesa jest zgodnie z prawem?

Zgodnie z art. 100 § 2 kodeksu pracy do podstawowych obowiązków pracownika należy w szczególności przestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy oraz przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie porządku. Pracownik jest zobowiązany zatem do punktualnego rozpoczynania pracy i jej świadczenia w ustalonym czasie i miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Kodeks pracy wskazuje, gdzie powinna być umieszczona informacja o ustalonym dla pracownika czasie pracy:

1. art. 150 § 1 k.p. – systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy,
2. art. 29 § 3 k.p. – pracodawca informuje pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, między innymi o obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy (poinformowanie pracownika może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy),
3. art. 104(1) § 1 pkt 2 k.p. – regulamin pracy, określając prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z porządkiem w zakładzie pracy, powinien ustalać między innymi systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy.
Pozostawanie przez pracownika w zakładzie pracy poza godzinami normalnej pracy z polecenia pracodawcy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z art. 128 kodeksu pracy czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Czasem pracy nie jest zatem tylko czas efektywnego wykonywania pracy, ale również czas, kiedy pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy, nie świadcząc pracy.

Pracownik pozostaje w gotowości do pracy – w momencie, gdy stawia się do pracy z zamiarem jej wykonywania, w umówionym czasie i miejscu, w którym ma wykonywać pracę.

Jak stwierdził Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 18 marca 1998 r.,(III ZP 20/97), okres pozostawania w dyspozycji pracodawcy rozpoczyna się z chwilą stawienia się pracownika w zakładzie lub innym miejscu wyznaczonym do świadczenia pracy, a kończy z upływem dniówki roboczej lub wyjątkowo później – w momencie zaprzestania wykonywania dodatkowych czynności zleconych przez pracodawcę (w razie polecenia pracy w godzinach nadliczbowych).

Posługiwanie się przez pracodawcę danymi pracownika w postaci jego imienia i nazwiska jest prawnie dopuszczalne i nie jest sprzeczne z przepisami ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, jednakże pracodawca powinien pamiętać, że zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2003 r. (I PK 590/02) „Nazwisko (i imię) jest skierowanym na zewnątrz znakiem rozpoznawczym osoby fizycznej i ujawnienie go w celu jej identyfikacji nie może być zasadniczo uznane za bezprawne, o ile nie łączy się z naruszeniem innego dobra osobistego, np. czci, prywatności lub godności osobistej. Ujawnienie przez pracodawcę nazwiska (imienia) pracownika bez jego zgody nie stanowi bezprawnego naruszenia dobra osobistego, jeżeli jest usprawiedliwione zadaniami i obowiązkami pracodawcy związanymi z prowadzeniem zakładu, jest niezbędne i nie narusza praw oraz wolności pracownika.”

W odpowiedzi na Pana pytania: I. Zobowiązanie pracowników do przyścia 10 minut przed godziną rozpoczęcia pracy i wyjście z pracy 10 minut po godzinie zakończenia pracy, określonych w zakładowych źródłach prawa pracy, powoduje, że minuty te powinny być traktowane, jako czas pozostawania do dyspozycji pracodawcy, czyli czas pracy. Pracodawca, żądając od pracowników pozostawania do jego dyspozycji przez 8 godzin i 20 minut na dobę, musi liczyć się z tym, iż praca w wymiarze wyższym niż 8 godzin będzie zakwalifikowana, jako praca w godzinach nadliczbowych. Ponadto zatrudnianie pracownika ponad 8 godzin nie może być planowane.

W mojej ocenie wywieszanie przez pracodawcę imiennych list spóźnionych i niezdyscyplinowanych pracowników w opisanym przez Pana przypadku może stanowić naruszenie dóbr osobistych pracowników. Ponadto w opisanej sytuacji nie mamy do czynienia ze spóźnianiem się do pracy.

Podstawa prawna:

ustawa z dnia 26.06.1974 r. – kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

Prawnik Barbara Stefaniak-Gnyp