



Zadaniowy czas pracy w praktyce

Wprowadzenie zadaniowego systemu czasu pracy stanowi korzystne rozwiązanie zarówno dla pracodawcy, jak i dla pracownika. Pracodawcy zwolnieni są wówczas z obowiązku sprawowania bezpośredniej kontroli nad właściwym wykorzystaniem przez pracownika czasu pracy, nie muszą prowadzić jego ewidencji czasu pracy, a przy prawidłowym ustaleniu zadań – nie wypłacają wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Pracownik, mając większą swobodę w realizacji powierzonych mu zadań, sam ustala swój rozkład czasu pracy.

Zadaniowy czas pracy jest szczególnym, elastycznym rodzajem czasu pracy. Stanowi doskonały przykład alternatywnego podejścia do wykonywania pracy. W systemie tym czas pracy pracownika określony jest wymiarem jego zadań. Występują w nim jednak elementy wymiaru i rozkładu czasu pracy. Zadania robocze powinny być ustalone tak, aby pracownik mógł je wykonać w ramach norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p., czyli w ciągu 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy.

Zadaniowy czas pracy jest doskonałym rozwiązaniem dla osób, które mają wiele zajęć i muszą pogodzić życie prywatne z zawodowym – przekonuje Daniel Prędkopowicz, koordynator projektu AlterPraca.pl – szczególnie dla młodych rodziców, studentów czy osób pracujących dla kilku firm jednocześnie.

Pracodawca może umówić się z pracownikiem, że praca będzie wykonywana w określonych dniach tygodnia, czy też oczekiwać, że pracownik będzie wykonywał pracę o określonej porze dnia. Z powodu braku możliwości ścisłego określenia rozmiaru czasu pracy pracowników zatrudnionych w zadaniowym czasie pracy ograniczone jest stosowanie przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych.

Zadaniowy czas pracy nie może być wprowadzony dla każdego pracownika i dla każdego rodzaju pracy.

Zadaniowy czas pracy można wprowadzić w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją (gdy nie ma np. potrzeby ustalania sztywnych granic czasowych przebywania pracownika na terenie zakładu pracy), albo miejscem wykonywania pracy.

Zadaniowy czas pracy można zastosować w następujących szczególnych przypadkach:

1. Rodzaj pracy powoduje, że może być ona wykonywana poza zwykłym rytmem pracy zakładu, w zasadzie o dowolnej porze. Przykładowo może to być praca programisty komputerowego. – *Moja praca nie określa ram czasowych. Powierzone mi zadania powinny być wykonane w określonym terminie, natomiast, kiedy i jak je sobie zaplanuję zależy w dużej mierze ode mnie* – potwierdza pan Piotr Konopacki, starszy programista w firmie BL Stream.
2. Zapotrzebowanie na pracę jest nierytmiczne i zależy od zmiennych okoliczności i uwarunkowań, a pracownik może sam decydować o rozkładzie czasu, w którym będzie wykonywał swoje zadania. Przykładem takiej pracy jest praca listonosza czy dozorca domu.
3. Niemożliwa lub znacznie utrudniona jest kontrola i ewidencja czasu poświęconego wykonywaniu pracy ze względu na miejsce wykonywania pracy. Przykładem jest tu praca akwizytorów, doręczycieli oraz przedstawicieli handlowych, czyli różnego rodzaju prace w terenie.
4. Rodzaj pracy i jej organizacja nie wymagają, by praca rozpoczynała się i kończyła o ściśle ustalonej godzinie.

Zadaniowy czas pracy można wprowadzić, gdy rodzaj pracy i jej organizacja sprawiają, że nie ma potrzeby ustalania ścisłych granic czasowych przebywania pracownika na terenie zakładu pracy. Można jednak wyznaczyć pewien przedział czasowy, w którym praca powinna być wykonywana, np. przed południem, czy po południu. Przykładowo, inkasent może sprawdzać liczniki tylko w pewnych godzinach dnia, z wykluczeniem innych godzin i pory nocnej.

5. Wykonanie pracy zależy w głównej mierze od indywidualnego zaangażowania pracownika. Przykładem jest tu praca twórcza.

Rozliczam moich pracowników z faktycznie wykonanej pracy, a nie z czasu który spędzą w firmie. – mówi Adrian Sadziak właściciel firmy transportowej z Częstochowy - *Często pracownicy zatrudnieni standardowo, na osiem godzin*

pracy trzy spędzają na kawie, czy plotkach z kolegami. Ktoś kto jest rozliczany z konkretnego zadania sam ustala kiedy może sobie pozwolić na wcześniejsze wyjście z pracy lub dłuższą przerwę, tak aby zadanie wykonać terminowo.

Stosowanie zadaniowego czasu pracy poza wskazanymi powyżej przypadkami stanowi naruszenie przepisów o czasie pracy. Jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika przewidzianym w art. 281 § 1 pkt 5 k.p. Zadaniowy czas pracy nie ma służyć, jako środek zwiększenia efektywności pracy pracownika. Do tego celu służą inne instrumenty, jak np. wynagrodzenie akordowe, czy premia oparta na normach pracy.

Pamiętajmy jednak, iż zadaniowego systemu wynagradzania nie powinno się więc mylić z zadaniowym systemem czasu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12.06.1997 r., I PKN 204/97, OSNAPiUS z 1998 r. Nr 10, poz. 290).

Rozmiaru powierzonych pracownikowi zadań nie ustalamy w dowolny sposób. Wymiar zadań powinien być tak ułożony, aby pracownicy, przy dochowaniu zwykłej w danych okolicznościach staranności i sumienności, mogli wykonać swoje obowiązki w ramach 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień. Zadania powinny być tak zaplanowane, aby możliwe było ich wykonanie przez przeciętnie pięć dni w tygodniu. Pracodawca powinien ustalić czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań po porozumieniu z pracownikiem.

Samo nazwanie systemu czasu pracy „zadaniowym” nie zwalnia pracodawcy ze stosowania przepisów regulujących pracę w godzinach nadliczbowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 181/99, OSNAPiUS z 2000 r. Nr 22, poz. 810).

Pracodawca, przydzielając zadania do wykonania, powinien pamiętać, że gdyby okazało się, że pracownikowi wyznaczono zadania z góry niemożliwe do wykonania w podstawowych normach czasu pracy, to może to być potraktowane, jako naruszenie przepisów o czasie pracy. Pracownik będzie miał wówczas roszczenie o ustalenie wynagrodzenia odpowiadającego faktycznie wykonanej pracy, z uwzględnieniem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Jeśli w umowie o pracę ustalono, że pracownik będzie zatrudniony na część etatu (1/4, 1/2 lub inną), to wymiar zadań musi być proporcjonalny do rozmiaru etatu.

Pracodawca, który godzi się na zadaniowy czas pracy jest bardziej konkurencyjny na rynku pracy – mówi Daniel Prędkopowicz – elastyczność zatrudnienia daje większą swobodę pracownikowi, ale też mobilizuje do większej odpowiedzialności.

Ze względu na to, że wymiaru pracy pracowników zatrudnionych w zadaniowym systemie czasu pracy nie określa się w jednostkach czasu, to nie można z wyprzedzeniem sporządzić rozkładu czasu pracy. Pracownik sam decyduje o tym, ile czasu w ciągu doby i tygodnia poświęci na wykonywanie zleconych zadań.

Pracodawca nie prowadzi indywidualnej karty ewidencjonującej przepracowane godziny pracowników, do których stosuje zadaniowy system czasu pracy (art. 149 § 2 k.p.). Zawsze należy jednak ewidencjonować w szczególności okresy urlopów wypoczynkowych, urlopów bezpłatnych, niezdolności do pracy z powodu choroby oraz opieki nad chorym członkiem rodziny, także w przypadku pracowników, w stosunku do których nie obowiązuje ewidencjonowanie godzin pracy.

Podsumowując więc, elastyczność zadaniowego czasu pracy polega na tym, że pracownik ma pełną swobodę w ustaleniu godzin pracy, pracodawca zaś rozlicza go z faktycznie wykonanych zadań. Czas niezbędny do ich wykonania z góry zostaje ustalony z pracownikiem. Ponieważ pracownikowi zatrudnionemu w systemie zadaniowego czasu pracy nie przysługuje wynagrodzenie za nadgodziny, w konsekwencji dla tych pracowników nie prowadzi się ewidencji czasu pracy.

O pozostałych możliwościach zastosowania innych form alternatywnego zatrudnienia dowiesz się na www.alterpraca.pl

*dr Magdalena Rycak
Pracownik Polskiej Akademii Nauk
Ekspert projektu AlterPraca.pl*