

Elastyczne formy zatrudnienia

Zadaniowy czas pracy jest korzystny dla pracodawców i pracowników

Wprowadzenie zadaniowego czasu pracy jest możliwe, gdy jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem jej wykonywania. Zakres zadań pracownika powinien być tak ustalony, by mógł on je wykonać w ramach podstawowych norm czasu pracy.

Przy zadaniowym czasie pracy pracownik praktycznie samodzielnie ustala czas realizacji powierzonych do wykonania zadań, a pracodawca zwolniony jest z prowadzenia ewidencji czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, przy prawidłowym ustaleniu zadań.

Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 k.p. Oznacza to, że wy-

miar doby czasu pracy, jak i wymiar tygodniowy takiego pracownika zastąpiony został wymiarem zadań, do których wykonywania zobowiązany jest pracownik. Zadania te muszą być jednak tak wyznaczone, aby pracownik mógł je wykonać w ciągu ośmiu godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy.

Zadaniowy czas pracy można wprowadzić wówczas, gdy jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy. Są to sytu-

acje, gdy praca może być wykonywana poza przyjętym rytmem pracy, gdzie jej wykonywanie nie jest związane ze sztywno określonymi godzinami (rozpoczynania i kończenia pracy). Wprowadzenie zadaniowego czasu pracy uzasadnia także zmienne zapotrzebowanie na pracę zależne od różnych czynników. Zadaniowy czas pracy może być stosowany wówczas, gdy rodzaj pracy, jej organizacja lub miejsce wykonywania uniemożliwiają lub znacznie utrudniają kontrolę pracodawcy nad pracownikiem w czasie jej wykonywania. Trzeba zaznaczyć, że mimo spełnienia tych przesłanek nie wszyscy pracownicy mogą być objęci wskazanym systemem. Na przykład wy-

łączenia obejmują kierowników, pracowników młodocianych czy pracowników na budowach.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem wyznaczenie pracownikowi konkretnych zadań do wykonania jest koniecznym elementem zadaniowego czasu pracy dlatego, że jedynie w odniesieniu do skonkretyzowanego zadania (zadań) można mówić o jego wymiarze w odniesieniu do norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p. Przy prawidłowym ustanowieniu zadaniowego czasu pracy miernikiem pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy staje się rodzaj i ilość zadań, które pracownik ma wykonać. Trzeba pamiętać, że zadania te nie mogą być wy-

znaczane przez pracodawcę doraźnie, każdego dnia, lecz konieczne jest ich określenie w umowie o pracę. Ponadto, co do zasady nie jest dopuszczalne w ramach zadaniowego czasu pracy wskazywanie osiągnięcia określonego rezultatu ekonomicznego jako podstawy wymiaru czasu pracy (por. wyrok SN z 15 listopada 2006 r., I PK 117/06, OSNP 2007/21-22/310).

Jeśli spełnione są te warunki, pracodawca może oczekiwać od pracownika, że praca będzie wykonywana w określonych dniach tygodnia bądź też ustalić z pracownikiem, że praca będzie wykonywana o określonej porze. Wynikające z art. 140 k.p. wymaganie porozumienia z pracownikiem nie oznacza uzgodnie-

nia, lecz konsultację. Brak takiego porozumienia nie powoduje nieskuteczności ustanowienia zadaniowego systemu czasu pracy. W razie sporu pracodawca musiałby jedynie wykazać, że powierzone pracownikowi zadania były możliwe do wykonania w granicach norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p. (por. wyrok SN z 5 lutego 2008 r., II PK 148/07, OSNP 2009/7-8/93).

Podstawa prawna

Art. 129, art. 140 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

Anna Krakowiak
prawnik, Chalias
i Wspólnicy Kancelaria
Prawna, Oddział we
Wrocławiu