

Zadaniowy system czasu pracy

Art. 140 Kodeksu Pracy:

„W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 Kodeksu 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.

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:

- dla danej pracy co najmniej utrudnione jest precyzyjne określenie momentu jej rozpoczęcia i zakończenia,
- niemożliwym jest sprawowanie faktycznej kontroli i nadzoru nad wykonywaną pracą,
- niemożliwa jest kontrola czasu poświęconego wykonywaniu pracy,
- praca może być wykonywana poza normalnym rytmem funkcjonowania zakładu pracy,
- wykonywanie pracy zależy od zmiennych, trudnych do przewidzenia okoliczności i warunków,
- zapotrzebowanie na daną pracę jest nierytmiczne,
- decydującym czynnikiem dla wykonywania pracy jest indywidualne zaangażowanie pracownika, a nie fakt jego uczestnictwa w kolektywie pracy skoooperowanej,
- niemożliwa lub znacznie utrudniona jest kontrola i ewidencja czasu poświęconego wykonywaniu pracy ze względu na miejsce wykonywania pracy.

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.

Wykonanie pracy zależy w głównej mierze od indywidualnego zaangażowania pracownika.

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.

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.

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.

Cechą charakterystyczną zadaniowego systemu pracy jest, że pracownicy zatrudnieni w takim systemie samodzielnie gospodarują rozkładem czasu, a pracodawca – zgodnie z treścią art. 149 § 2 k.p. nie kontroluje godzin pracy pracowników. Mimo tego pracodawca nie jest całkowicie zwolniony z obowiązku ewidencjonowania czasu pracy. 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.

Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że wprowadzenie zadaniowego czasu pracy w firmie może nastąpić dopiero wtedy, gdy w wewnętrznych aktach znajdują się odpowiednie zapisy. Zapis dotyczący wdrożenia zadaniowego czasu pracy powinien znaleźć się w układzie zbiorowym, regulaminie pracy lub, jeżeli powyższych dokumentów w firmie nie ma, w obwieszczeniu. Muszą być w nim precyzyjnie określone stanowiska pracy, które objęte są systemem. Niezgodne z prawem jest wprowadzenie zadaniowego czasu pracy bez pisemnych ustaleń, czyli przez rzeczywiste przystąpienie do wykonywania pracy w tym systemie.