

Najciekawsze
orzeczenia

Trzeba skonsultować z etatowcem, ile da radę zrobić

WOKANDA

Wprowadzając zadaniowy system czasu pracy, szef musi porozumieć się z pracownikiem co do wymiaru czasu pracy potrzebnego na realizację powierzonych mu czynności.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 5 lutego 2008 r. (II PK 148/07).

Porozumienie w tym zakresie nie oznacza jednak wymogu uzgodnienia, ale wyłącznie dokonania konsultacji z pracownikami. Brak narady nie wpływa na prawidłowość ustalenia zadaniowego systemu czasu pracy. U pracodawcy rodzi jednak konieczność wykazania, że zadania były możliwe do wykonania w ustawowych normach czasu pracy.

Stan faktyczny

Pracownik był zatrudniony w zadaniowym systemie czasu pracy, który został wprowadzony prawidłowo. Zapoznano go z zakresem obowiązków. Zwykle pracował dłużej, niż wynikało to z norm czasu pracy. Nie zgłaszał jednak, aby powierzone zadania były niemożliwe do realizacji w tym czasie. Po rozwiązaniu angażu pracownik wystąpił z powództwem o zapłatę wynagrodzenia za nadgodziny.

Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy oddalił powództwo. Uznał, że zadaniowy system został wprowadzony prawidłowo, a wymiar zadań określono w taki sposób, że były one możliwe do wykonania w ustawowych normach. Pozostawianie po godzinach wynikało ze złej organizacji pracy etatowca. Sąd okręgowy podtrzymał wyrok. Sprawa trafiła do Sądu Najwyższego. Pracownik zarzucił brak ustalenia z nim wymiaru czasu pracy potrzebnego na wykonanie powierzonych czynności. SN uznał, że zakres zadań podwładnego oraz czas potrzebny na ich wykonanie ustalono prawidłowo, choć nie podano tych zadań na piśmie. ■

•ZDANIEM EKSPERTA



Sławomir Paruch

radca prawny,
partner w **kancelarii Raczkowski i Wspólnicy**

Jedną z przesłanek zastosowania zadaniowego systemu czasu pracy jest skonkretyzowanie przez pracodawcę zadań etatowca. Powinny być one określone w taki sposób, aby były możliwe do wykonania w kodeksowych normach czasu pracy (zwykle 8 godzin na dobę i średnio 40 tygodniowo). Zgodnie z art. 140 k.p. powinny być ustalone w porozumieniu z pracownikiem.

Kodeks pracy nie określa formy, w jakiej należy ustalić zadania oraz jak rozumieć „porozumienie z pracownikiem”. Jak wskazuje SN, wystarczy skonsultować z nim wymiar zadań, wysłuchując jego opinii. Nie jest natomiast wymagana zgoda etatowca. Nie trzeba też ustalać zadań na piśmie. Warto jednak zrobić to w takiej formie. Pracownik powinien ponadto złożyć pisemne oświadczenie, że zapoznał się z ustalonym wymiarem zadań oraz potwierdza, że są one możliwe do wykonania w obowiązujących go normach. Ponadto warto zobowiązać etatowca, aby cyklicznie składał oświadczenia potwierdzające możliwość wykonania zadań oraz aby niezwłocznie zgłaszał pracodawcy każdy przypadek, w którym ich wykonanie byłoby niemożliwe w tym czasie. Wszystkie dokumenty należy przechowywać. Pozwoli to pracodawcy każdorazowo wykazać, że zadania były możliwe do realizacji w ustawowych normach oraz bronić się przed ewentualnymi zarzutami ich przekroczenia (w razie kontroli inspekcji pracy czy sporu z pracownikiem). O ile bowiem, jak wskazuje SN, brak ustalenia wymiaru zadań nie wpływa na prawidłowość wprowadzenia zadaniowego systemu czasu pracy, o tyle szefowi może być trudno dowieść, że zadania były możliwe do zrealizowania w ustawowych normach. Ponadto tylko prawidłowe ustalenie z etatowcem czasu potrzebnego na wykonanie zadań zwalnia przełożonego z wymogu sporządzania harmonogramu czasu pracy dla takiej osoby. Jeśli nie ma takich ustaleń, szef powinien sporządzić grafik. ■