

Elastyczny czas pracy

PYTANIA I ODPOWIEDZI



e-book „Elastyczny czas pracy. Pytania i odpowiedzi” to zbiór odpowiedzi na pytania zadane przez uczestników webinaru „Elastyczny czas pracy – co zrobić by mechanizm działał?”, który został zorganizowany 3 marca 2020 r. przez kancelarię PCS Paruch Chruściel Schiffter | Littler Global pod patronatem Dziennika Gazety Prawnej.

Podczas webinaru zostały omówione wybrane zagadnienia z cyklicznej publikacji "Czas pracy" wydawanej wspólnie z Dziennikiem Gazetą Prawną.

PCS Paruch Chruściel Schiffter

DZIENNIK GAZETA PRAWNA



Elastyczny czas pracy – pytania i odpowiedzi

1

Jeśli pracownik w ruchomym czasie pracy przepracuje w danym dniu 7 godzin, to jak należy rozliczyć to niedopracowanie? Czy pracodawca może nie zapłacić za tę godzinę?

Odpowiedź:

Ruchomy czas pracy nie daje pracownikowi uprawnienia do jednostronnego zmniejszenia liczby godzin pracy w danym dniu. Jest tylko uprawnieniem do odmiennego kształtowania rozkładu czasu pracy, czyli godziny rozpoczęcia i tym samym kończenia pracy w danym dniu. W przypadku podstawowego systemu czasu pracy pracownik ma obowiązek przepracować 8 godzin. Jeżeli przepracuje mniej i wynikało to z jego wyłącznej decyzji to pracodawca nie ma obowiązku, a nawet prawa zapłacić za tę brakującą godzinę. Wynagrodzenie należy się tylko za pracę wykonaną.

2

Czy wszystkie osoby pracujące na zasadzie telepracy mogą mieć wprowadzony zadaniowy system czasu pracy, jeśli inni pracownicy na tych samych stanowiskach pracujący w biurze mają podstawowy system czasu pracy?

Odpowiedź:

Telepraca dotyczy miejsca pracy i sposobu wykonywania pracy – nie narzuca żadnego systemu czasu pracy. W konsekwencji może być łączona z niemal każdym systemem czasu pracy. Jeżeli zatem praca pracownika ma charakter zadaniowy, nadaje się do powierzenia w ramach zadaniowego czasu pracy i nadaje się do wykonywania zdalnego to pracodawca może połączyć system zadaniowy z telepracą. W przypadku pracy zadaniowej pracodawca nie ma obowiązku stosowania zadaniowego czasu pracy – może stosować podstawowy jak u Państwa. Oczywiście taki rozdział pracowników wykonujących tę samą pracę na 2 systemy czasu pracy nie jest zabroniony, ale rodzi pytania. Z doświadczenia wynika, że w wielu przypadkach pracodawcy stosują zadaniowy czas pracy nie dlatego, że praca się nadaje do takiego systemu, ale dlatego że jest to dla nich pozornie wygodniejsze np. unikają prowadzenia ewidencji godzin pracy.

3

Czy jeśli pracownik pracuje w równoważnym czasie pracy w trzy miesięcznym okresie rozliczeniowym, to należy układać harmonogram czasu pracy, czy wystarczy tylko przedział czasowy dla danych pracowników z informacją, kiedy mają zacząć pracę?

Odpowiedź:

W przypadku stosowania równoważnego systemu czasu pracy i 3 miesięcznego okresu rozliczeniowego konieczne jest ustalanie harmonogramu czasu pracy, tak by każdy pracownik wiedział, w jakie dni, w jakich godzinach i w jakim wymiarze czasu pracy będzie wykonywał pracę. Taki harmonogram może zostać sporządzony na część okresu rozliczeniowego, co najmniej jednak na miesiąc. Możliwe jest połączenie równoważnego systemu czasu pracy z ruchomym rozkładem czasu pracy. Ale w takich przypadkach nawet jeżeli ustalimy pewien przedział czasu, w którym pracownicy mogą rozpocząć pracę, to w dalszym ciągu konieczne jest ustalenie wymiaru dobowego w konkretnych dniach. Jest to istotne chociażby z punktu widzenia oceny, czy nie występuje praca w godzinach nadliczbowych (pamiętajmy, że w równoważnym systemie czasu pracy z pracą w godzinach nadliczbowych dobowych możemy mieć do czynienia dopiero po np. 12 godzinach, a nie jak w podstawowym systemie czasu pracy po 8 godzinach; zależy to jednak każdorazowo od ustalonego na ten dzień wymiaru dobowego).

4

Czy skrócony dzień pracy może być interpretowany jako coś „ponad” kodeks? Chodzi o rozwiązanie takie, aby nie wydłużać godzin w trakcie tygodnia.

Odpowiedź:

Zapewne uczestnikowi webinaru chodziło o taką sytuację, że np. w ramach podstawowego systemu czasu pracy w piątek dochodzi do skrócenia pracy, a jednocześnie w trakcie tygodnia nie dochodzi do wydłużenia godzin pracy ponad 8 godzin (aby zrównoważyć czas pracy). Jest to możliwe, jednak będzie się wiązało na ogół z niewypracowaniem pełnego wymiaru czasu pracy przez danego pracownika (okaże się bowiem, że zamiast np. 168 godzin pracy w miesiącu, przepracował jedyne 160 godzin). Należy natomiast pamiętać, że wynagrodzenie poza pewnymi wyjątkami przysługuje za czas wykonywania pracy. Jeżeli jednak pracodawca, działając na korzyść pracownika wyraża taką wolę, by w taki sposób kształtować czas pracy (tj. planować ją poniżej wymiaru) i jednocześnie wypłacać wynagrodzenie za pełny wymiar to jest to dopuszczalne. Jeżeli nie, to zatrudniając pracownika na pełny wymiar, pracodawca powinien zaplanować mu pracę w pełnym wymiarze (gdyż zgodnie z tym wymiarem powinien mu wypłacać wynagrodzenie).

5

Kiedy mówimy o nadgodzinach przy zadaniowym czasie pracy?

Odpowiedź:

W przypadku zadaniowego systemu czasu pracy pracownik nie jest rozliczany z czasu pracy, a z realizacji zadań. Ważne jest jednak to, by powierzone mu zadania były możliwe do wykonania przy dochowaniu należytej staranności w ramach obowiązujących go norm czasu pracy. Jeżeli tak jest, to nawet w przypadku ustalenia, że pracownik wykonywał pracę np. 9 godzin na dobę pracowniczą nie będzie to oznaczało pracy w godzinach nadliczbowych. Jeśli jednak okazałoby się, że powierzone zadania nie były możliwe do wykonania w ramach obowiązujących go norm, to możemy mieć w takiej sytuacji do czynienia z pracą w nadgodzinach. Aby uniknąć wątpliwości warto uregulować na poziomie aktów wewnętrznych zasady ustalania zadań w ramach zadaniowego systemu czasu pracy, w tym chociażby możliwość zgłaszania zastrzeżeń w celu weryfikacji zakresu powierzonych zadań np. przez przełożonego wyższego szczebla.

6

Czy jeżeli pracownik nie dopracuje normy czasu pracy w danym miesiącu w 3 miesięcznym okresie rozliczeniowym, to można potrącić mu automatycznie za niedopracowane godziny?

Odpowiedź:

W przypadku dłuższych okresów

rozliczeniowych niż miesiąc, możemy mieć do czynienia z sytuacją, gdy pracownik ma zaplanowaną na przestrzeni miesiąca mniejszą liczbę godzin, niż wynika to z jego wymiaru czasu pracy, a z kolei w kolejnym miesiącu liczba godzin przewyższa wymiar na dany miesiąc. W przypadku pracowników uzyskujących wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości, przyjmuje się, że pracownik powinien otrzymywać takie samo wynagrodzenie w każdym miesiącu niezależnie od rzeczywistej liczby zaplanowanych i przepracowanych godzin. Inaczej będzie w przypadku pracowników rozliczanych według stawek godzinowych. W ich przypadku uznaje się, że przysługuje im wynagrodzenie za liczbę godzin rzeczywiście przepracowanych zgodnie z rozkładem czasu pracy. Jeżeli zatem pracownik w jednym miesiącu przepracuje mniej godzin niż pełen wymiar, to otrzyma niższe wynagrodzenie niż w miesiącu, gdy liczba przepracowanych godzin będzie większa niż pełny wymiar czasu pracy. Trzeba jednak pamiętać, że w każdym przypadku wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, nie może być niższe niż ustawowe minimalne wynagrodzenie za pracę. Jeżeli zatem z liczby przepracowanych godzin wynikałoby wynagrodzenie poniżej ustawowego minimalnego wynagrodzenia za pracę, to należy je uzupełnić do tego poziomu.

7

W czasie równoważnym – jak to jest z wykorzystaniem przerwy na karmienie (połączonej w jedną godzinę). Czy pracownica ma prawo do takiej przerwy godzinnej (lub wcześniejszego wyjścia) codziennie, nawet gdy pracuje jednego dnia 12 godzin, a drugiego np. 5 godzin?

Odpowiedź:

Uprawnienie do przerwy na karmienie, w tym liczby takich przerw zależy jest od dobowego wymiaru czasu pracy pracownicy w poszczególnych dniach. Jeżeli czas pracy jest krótszy niż 4 godziny dziennie to nie przysługuje w ogóle prawo do przerwy na karmienie. Jeżeli czas pracy nie przekracza 6 godzin dziennie to przysługuje jedna przerwa na karmienie (w przypadku jednego dziecka półgodzinna, a w przypadku karmienia większej liczby dzieci 45-minutowa). Dopiero w przypadku czasu pracy przekraczającego 6 godzin dziennie pracownica jest uprawniona do dwóch przerw na karmienie, które może wykorzystać łącznie. Zatem jeżeli danego dnia pracownica karmiła jedno dziecko pracuje 12 godzin to przysługują jej dwie przerwy na karmienie, które może wykorzystać łącznie, a w przypadku dnia, kiedy pracuje tylko 5 godzin będzie uprawniona do jednej półgodzinnej przerwy.

8

Czy gdy chcemy płacić za nadgodziny w zadaniowym czasie pracy to pracodawca ma taką możliwość?

Odpowiedź:

Pracodawca, jeżeli chce zawsze może zachować się korzystniej dla pracownika niż wynika to z kodeksu pracy. To jednak nie kwestia chcenia jest kluczowa. Kluczowe jest pytanie, czy w zadaniowym czasie pracy mogą wystąpić nadgodziny. Jeżeli tak, to wówczas zapłata za te godziny nie jest kwestią chcenia, ale obowiązku. Nadgodziny w zadaniowym czasie pracy mogą wystąpić, ale tylko w specyficznych okolicznościach np. gdy powierzone zadania były w takim wymiarze, że nie nadawały się do wykonania w ramach norm czasu pracy (8 godz. na dobę i średnio 40 godzin na tydzień). Jeżeli jednak zadania nadawały się do wykonania w ramach tych norm, ale pracownikowi z przyczyn jego dotyczących zajęło to 10 godzin danego dnia to te nadmiarowe 2 godziny nie są traktowane jak godziny nadliczbowe.



9

Czy w przypadku kierowników mówimy o godzinach nadliczbowych i czy ma znaczenie zastosowany system czasu pracy?

Odpowiedź:

Kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują w razie konieczności pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia i dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Pomimo, że przepis wyraźnie o tym nie stanowi przyjmuje się również, że za taką pracę nie przysługuje w zamian także czas wolny. Wyjątek stanowi wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święta. W takich przypadkach kierownicy będą uprawnieni do wynagrodzenia wraz z dodatkiem, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego. Powyższe zasady są niezależne, od tego w jakim systemie pracy zatrudnieni są ww. kierownicy. Należy jednak podkreślić, iż zasady te stosuje się jedynie do kierowników „wyodrębnionych komórek organizacyjnych”. Odrębność komórki powinna wynikać z istotnych cech organizacyjnych dotyczących zarządzania zakładem pracy, z uzyskania przez daną komórkę względnej samodzielności.

10

Czy dyrektorom i managerom lepiej jest zaproponować zadaniowy czas pracy i wówczas nie myślimy o godzinach nadliczbowych?

Odpowiedź:

Niemyślenie o godzinach nadliczbowych w zadaniowym czasie pracy jest pewnym skrótem myślowym. Rzeczywiście co do zasady w zadaniowym czasie pracy nie ma godzin nadliczbowych, ale pod warunkiem, że powierzone zadania były w takim wymiarze, że nadawały się do wykonania w ramach norm czasu pracy (8 godz. na dobę i średnio 40 godzin na tydzień). W takim przypadku nawet 12 godzin na dobę nie jest pracą nadliczbową, bo uznaje się, że była wykonywana w takim wymiarze z przyczyn dotyczących pracownika.

Jeżeli jednak zadania nie nadawały się do wykonania w ramach tych norm to wystąpią godziny nadliczbowe. Dyrektorzy i managerowie, jeżeli są pracownikami zarządzającymi w imieniu pracodawcy zakładem pracy mają wyłączone prawo do godzin nadliczbowych, a ograniczone, jeżeli są kierownikami wyodrębnionych komórek organizacyjnych (art. 151(4) k.p.) O zastosowaniu do nich zadaniowego czasu pracy powinna przede wszystkim decydować natura pracy tj. możliwość wyodrębnienia zadań do powierzenia.

11

Czy równoważny system czasu pracy dla grupy pracowników można wprowadzić zarządzeniem prezesa?

Odpowiedź:

Możliwość wprowadzenia równoważnego systemu czasu pracy w drodze zarządzenia prezesa nie jest całkowicie wykluczona. Jednakże możliwość ta ogranicza się jedynie do sytuacji, gdy pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym ani nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. Wówczas przepisy przewidują możliwość ustalenia systemu czasu pracy w drodze obwieszczenia, które może zawierać treść wydanego przez prezesa zarządzenia.

12

Czy pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy, pracując poza normalnymi godzinami mają prawo do rekompensaty w formie czasu wolnego?

Odpowiedź:

Przepis art. 1514 § 1 wskazuje, że pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy wykonują w razie konieczności pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia i dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Pomimo, że przepis wyraźnie o tym nie stanowi przyjmuje się również, że za taką pracę nie przysługuje w zamian także czas wolny, gdyż uprawnienie to stanowi alternatywną formę rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych.

13

Pracownik ma równoważny czas pracy średniotygodniowy, 40 h, okres rozliczeniowy 3 miesiące. Czy w takim przypadku nadgodziny wypłacamy na końcu okresu rozliczeniowego? Co w przypadku pracy w mniejszej liczbie godzin, jak wówczas wypłacamy wynagrodzenie?

Odpowiedź:

Wynagrodzenie wypłaca się na końcu okresu rozliczeniowego w przypadku tzw. nadgodzin średniotygodniowych, a na końcu miesiąca w przypadku tzw. nadgodzin dobowych, chyba że strony ustaliły odbiór czasu wolnego. Jeżeli mniejsza liczba godzin wynika z przyczyn dotyczących pracodawcy np. sporządził nieprawidłowy grafik na niepełny wymiar czasu pracy, wówczas pracownik ma prawo do wynagrodzenia za czas gotowości (art. 81 § 1 k.p.). Niektórzy wskazują, że przysługuje pełne wynagrodzenie, szczególnie jeżeli zaniżenie wymiaru było celowe i miało poszkodować pracownika. Jeżeli wynika z przyczyn dotyczących pracownika to co do zasady wynagrodzenie nie przysługuje.

14

Czy w regulaminie pracy można ustalić, że stanowiska np. od poziomu dyrektora są objęte zadaniowym czasem pracy, a dodatkowo są zakwalifikowane do kategorii kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych i dlatego nie mają prawa do rekompensaty za nadgodziny?

Odpowiedź:

Dopuszczalność stosowania zadaniowego czasu pracy nie zależy od hierarchii stanowiska, ale rodzaju zadań. Musi to być praca indywidualna (czyli nieskooperowana), elastyczna co do czasu i miejsca, a zadania powinny mieć charakter skonkretyzowany, zamknięty i co do zasady powtarzalny. Najlepszym przykładem są przedstawiciele handlowi, których zadaniem jest np. odwiedzić 20 klientów na tydzień. Jeżeli dyrektorzy spełniają te przesłanki to mogą mieć system zadaniowy. Nazwa stanowiska nie przesądza o zakwalifikowaniu danej osoby jako „kierownika wyodrębnionej komórki”. Kierownik musi mieć realne uprawnienia do kierowania pracownikami zespołu i decydować o ich sprawach oraz nie może wykonywać takiej samej pracy jak członkowie zespołu (dopuszczalna jest praca sporadyczna).

15

Czy w zadaniowym systemie czasu pracy pracownik może mieć wyznaczone godziny pracy tożsame z godzinami pracy biura? T. j., jeśli biuro jest otwarte w danych ramach to pracownik musi pracować w tych właśnie godzinach?

Odpowiedź:

W zadaniowym systemie czasu pracy to pracownik powinien decydować w jakich konkretnie godzinach będzie wykonywać pracę w ramach obowiązujących go norm czasu pracy. Wyznaczanie przez pracodawcę sztywnych godzin pracy byłoby niezgodne z istotą tego systemu.

Pewne ograniczenia mogą jednak wynikać ze specyfiki danej pracy i konieczności jej realizacji w określonym miejscu lub czasie. Jeżeli zatem praca musi być realizowana w biurze, do którego dostęp jest możliwy jedynie w godzinach np. od 7 do 22, to wprowadzenie takiego ograniczenia nie przekreśla w dalszym ciągu swobody co do konkretnych godzin pracy. Pracownik bowiem dalej ma możliwość decydowania w jakich godzinach będzie realizował swoje obowiązki w ramach ustalonego przedziału czasowego. Takie rozwiązanie należy zatem uznać za dopuszczalne.

16

Czy na wniosek pracownika nadgodziny dobowe można przenieść na kolejny okres rozliczeniowy?

Odpowiedź:

Na wniosek pracownika zrekompensowanie mu pracy w godzinach nadliczbowych dobowych może nastąpić poprzez udzielenie mu czasu wolnego w kolejnym okresie rozliczeniowym (1:1). Należy jednak podkreślić, iż dotyczy to sytuacji, gdy z wnioskiem o taką formę rekompensaty występuje pracownik przed zakończeniem okresu rozliczeniowego. Jeżeli to pracodawca zamierza udzielić pracownikowi czasu wolnego w zamian za godziny nadliczbowe to musi go udzielić najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego i to w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych (1:1,5).

17

Jak ustalić stawkę godzinową w przypadku godzin średniotygodniowych, tzn. przez ile godzin podzielić wynagrodzenie miesięczne?

Odpowiedź:

Zgodnie z wytycznymi PIP i ministerstwa w celu ustalenia wysokości dodatku za jedną godzinę nadliczbową wynikającą

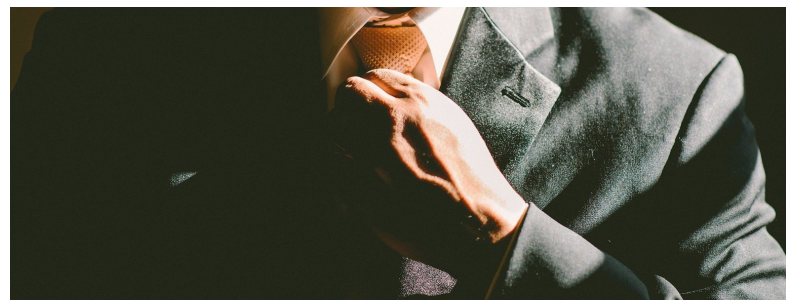
z przekroczenia średniotygodniowej normy czasu pracy, należy podzielić miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w ostatnim miesiącu okresu rozliczeniowego. Jeżeli zatem wymiar czasu pracy pracownika w ostatnim miesiącu okresu rozliczeniowego wynosił 168 godzin, to należy wziąć pod uwagę właśnie tę liczbę.

18

Czy dyrektor ma prawo do rekompensaty z tytułu pracy w sobotę?

Odpowiedź:

Jeżeli dyrektor jest pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy lub kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej wówczas za pracę nadliczbową w sobotę nie ma prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Jeżeli w sobotę przypada święto, to kierownik wyodrębnionej komórki ma prawo do wynagrodzenia i dodatku, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymał innego dnia wolnego od pracy.



19

O ile przy zadaniowym czasie pracy jest w miarę jasne, kiedy dochodzi do nadgodzin, to pytanie: co zrobić, gdy pracownik (np. dzięki właściwościom osobistym – zdolnościom, wiedzy) wykonuje zadania szybciej (choć „modelowy” pracownik wykonałby to w 40 godzin)? Czy powinien się zgłosić po więcej zadań (choć wtedy pracowałby więcej niż inni...), czy to jego korzyść? Spotkałem się z różnymi interpretacjami.

Odpowiedź:

Rzeczywiście to ciekawe zagadnienie. Jeżeli pracownik wykona zadania w czasie krótszym niż 40 godzin, to jego korzyść polega na tym, że może wcześniej zakończyć pracę. Pracownik nie musi się zgłaszać po więcej zadań. Pracodawca może jednak podwyższyć pracownikowi wymiar zadań tak, by dostosować go do 40 godzin – wówczas jednak powinno to znaleźć odzwierciedlenie w kwocie wynagrodzenia, skoro zgodnie z art. 78 k.p. powinno ono być tak ustalone, by uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Realizacją tej zasady będzie objęcie pracownika systemem premiowym czy prowizyjnym zależnym od wykonanych zadań. Ostatecznie może się okazać, że korzyścią pracownika będzie wyższa premia lub prowizja, jeżeli pracownik taki będzie mimo wszystko pracować 40 godzin i przez to wykona więcej zadań niż koledzy.

20

Czy kierowca pracujący w szkole, który dowozi dzieci rano i po południu oraz ma w ciągu dnia przerwę, może być zatrudniony w zadaniowym systemie pracy?

Odpowiedź:

Zastosowanie w takiej sytuacji zadaniowego systemu czasu pracy nie będzie właściwe, gdyż pracownik nie ma swobody w zakresie organizowania swojego czasu pracy. Pracownik ma obowiązek wykonywać swoją pracę o ściśle określonych porach, a zatem to pracodawca ustala mu rozkład czasu pracy. W przedstawionym przykładzie warto jednak zastanowić się nad możliwością zastosowania przerywanego systemu czasu pracy, w ramach którego dopuszczalna jest przerwa w pracy trwająca nie dłużej niż 5 godzin (niewliczana do czasu pracy). Za czas przerwy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.



21

Jak ewidencjonować nadgodziny przy systemie zadaniowym, skoro przełożony nie może kontrolować czasu pracy? Jak liczyć (czy w ogóle) przerwy dobowe 11h i tygodniowe 35h?

Odpowiedź:

Przełożony może kontrolować czas pracy – robi to poprzez kontrolę wykonania zadań. Przełożony nie może narzucać rozkładu czasu pracy wykonywania tych zadań – rozkład ustala bowiem samodzielnie pracownik. To oznacza, że również w gestii pracownika jest dochowanie przerw. Pracodawca naruszy przepisy o przerwach tylko wtedy, jeżeli powierzy zadania nienadające się do wykonania w 8 godz. i wymuszające pracę z naruszeniem tych przerw.

22

Praca w piątek o 2h krócej. Jeżeli norma tygodniowa przeciętnie wynosi 40 h w okresie rozliczeniowym, czy może wystąpić roszczenie o nadgodziny od poniedziałku do czwartku?

Odpowiedź:

Zakładam, że pytanie dotyczy sytuacji pracy krótszej o 2 godz. w piątek a dłuższej o 2 godz. np. w czwartek. Jeżeli poniedziałek do piątku to dni pracy danego pracownika wynikające

z harmonogramu, to te 2 godz. czwartkowe są godzinami nadliczbowymi dobowymi. Istnieją 2 wyjątki, gdy nie będzie to praca nadliczbowa: po pierwsze, jeżeli pracownika obowiązywał równoważny czas pracy, który wydłużył normę dobową, po drugie, jeżeli 2 godz. pracy w czwartek to odpracowanie 2 godzin pracy w piątek wziętych na pisemny wniosek pracownika jako zwolnienie w celu załatwienia spraw osobistych.

23

Jak ma się zadaniowy czas pracy do pracy w nadgodzinach na delegacji? Kiedy będzie to miało miejsce?

Odpowiedź:

Uznaje się, że dłuższa praca danego dnia w zadaniowym czasie pracy nie stanowi godzin nadliczbowych, jeżeli powierzone zadania były możliwe do wykonania w ramach 8 godzin. Wówczas dłuższa praca to albo wynik decyzji pracownika, który sam decyduje o swoim rozkładzie czasu pracy albo jego nienależytej staranności i zaangażowania. Jeżeli jednak zadania nie nadawały się do wykonania w 8 godz. to będą godziny nadliczbowe. Przy delegacji należy pamiętać, że czas podróży służbowej nie jest czasem pracy z wyjątkiem niektórych grup pracowników np. mobilnych.

24

Jak szczegółowo muszą być określone zadania w zadaniowym systemie czasu pracy?

Odpowiedź:

Ustalenie zadań w zadaniowym systemie czasu pracy należy do kompetencji pracodawcy, a wyznaczone zadania powinny być obiektywnie możliwe do wykonania w ramach obowiązującego pracownika czasu pracy. Przepisy nie regulują jak szczegółowo powinny być określone zadania, jednak powinny one być sformułowane w taki sposób, by na tej podstawie można było oszacować czas ich realizacji i nie wymagały one wydawania bieżących poleceń.

25

Czy opis stanowiska/zadań w umowie jest wystarczający w zadaniowym systemie czasu pracy? Co jaki czas warto taki zakres aktualizować?

Odpowiedź:

W ramach zadaniowego systemu czasu pracy, zadania pracownika powinny być ustalone przez pracodawcę z wyprzedzeniem, a nie zlecane na bieżąco. Zadania mogą być ustalone bezpośrednio w umowie o pracę, jeżeli już na tym etapie strony są w stanie je skonkretyzować (np. obowiązkiem pracownika jest wykonywanie określonej liczby telefonów do klientów na tydzień).

Minusem jednak takiego rozwiązania będzie konieczność wprowadzania zmian do umowy ilekroć dochodziłoby do modyfikacji obowiązków. Dlatego częściej w umowie znajduje się jedynie rodzaj pracy i ogólny opis stanowiska, a konkretne zadania do wykonania np. w danym tygodniu czy miesiącu są ustalane poza umową. Nie została przewidziana jakakolwiek szczególna forma w jakiej zadania powinny być zlecane, dlatego może to się odbywać ustnie czy mailowo. Warto jednak zadbać o to by w razie ew. sporu móc wykazać jakie zadania były zlecane pracownikowi dlatego rekomendowana jest forma co najmniej dokumentowa.



26

Jak ma się wykonanie zadań, w krótszym okresie, np. 3 dni robocze, w zadaniowym systemie czasu pracy do normy tygodniowej, która w tym systemie również musi być spełniona?

Odpowiedź:

W systemie zadaniowym nie ma normy czasowej, ale zadaniowa. Liczy się to, czy pracownik wykonał zadania, a nie czy przepracował średnio 40 godz. tygodniowo. Oczywiście, zadania powinny być wyznaczone w takim wymiarze by nadawały się do wykonania w średnio 40 godzin tygodniowo. Jeżeli tak było, a pracownik wyrobi się szybciej jest to jego „zysk”, jeżeli wolniej, to czas ponad normę nie jest pracą nadliczbową.

27

W jaki sposób traktować nadgodziny osób wspomnianych w art. 154 zn4? Czy mogą takie nadgodziny wystąpić? Jak należy dokumentować ten fakt?

Odpowiedź:

Jak rozumiem chodzi o 1514 k.p. Takim osobom nie przysługuje prawo do nadgodzin, bo to one decydują o swojej organizacji pracy. Jeżeli jednak praca nadliczbowa jest wynikiem stałej i wadliwej organizacji pracy narzuconej przez pracodawcę, wówczas rekompensata przysługuje. Godziny kierowników są ewidencjonowane, w przypadku osób zarządzających nie ma

takiego obowiązku – mogą wykazywać liczbę godzin każdym innym dowodem.

28

Jeżeli pracodawca ustala ruchomy czas pracy między godzinami 7 a 11, to w razie pojawienia się potrzeby rozpoczęcia pracy (ze względów biznesowych), o godzinie 10 w wyznaczonym okresie, czy będzie wymagane ustalenie rozkładu czasu pracy? Na przykład, z 7-dniowym wyprzedzeniem?

Odpowiedź:

Przepisy tego nie regulują. Najlepiej gdyby regulamin pracy przewidywał, aby w wyjątkowych sytuacjach pracodawca był uprawniony do wskazania konkretnej godziny danego dnia. 7-dniowe uprzedzenie nie znajdzie zastosowania, choć istotnie pracownik powinien być poinformowany zawczasu, żeby móc przeorganizować swój czas np. jeżeli planował przyjść na godz. 11, bo na 10 miał umówionego lekarza.



29

Czy Dyrektor Finansowy pracujący w podstawowym rozkładzie czasu pracy ma prawo do nadgodzin?

Odpowiedź:

To zależy czy jest członkiem zarządu lub kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Jeżeli jest członkiem zarządu to nie przysługuje mu prawo do godzin nadliczbowych. Jeżeli jest kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej również nie, z wyjątkiem pracy w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święta, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymał innego dnia wolnego. O takich pracownikach pisaliśmy szerzej w naszych wcześniejszych odpowiedziach. Jeżeli Dyrektor Finansowy nie jest żadnym z powyższych to traktowany jest jak zwykły pracownik i ma prawo do godzin nadliczbowych na zasadach ogólnych.



30

Jak w praktyce wprowadzić ruchomy czas pracy tak, aby pracownicy mogli zaczynać i kończyć pracę w pewnych ramach czasowych, przy ewidencji czasu pracy, kiedy trzeba dokładnie podawać godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy? Wiem, że należy podpisać porozumienie z pracownikami, ale jak to dokładnie wygląda, jak to sformułować?

Odpowiedź:

Ruchomy czas pracy to potoczne określenie rozkładu czasu pracy, w którym wskazany jest przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy. Przykładowo regulamin pracy może stanowić, że pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy mieszczącej się między godz. 7 a 10. Taki rozkład czasu pracy wprowadza się w porozumieniu ze stroną społeczną – związkami zawodowymi, a w przypadku ich braku z przedstawicielem pracowników. Ponadto nawet w braku takiego porozumienia może być stosowany na pisemny wniosek pracownika.



Autorzy publikacji



Łukasz Chruściel

Radca prawny, partner
Lukasz.Chrusciel@pcslegal.pl

Zarządzający biurem w Katowicach. Jest jednym z czołowych ekspertów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Ma wieloletnie doświadczenie w doradztwie na rzecz przedsiębiorców. Specjalista w zakresie sporów sądowych, w tym z ZUS, wynagradzania pracowników, czasu pracy, dyskryminacji, umów o zakazie konkurencji jak również outsourcingu pracowniczego i agencji zatrudnienia. Posiada bogate doświadczenie w zakresie zbiorowego prawa pracy, w szczególności relacji ze związkami zawodowymi i sporów zbiorowych. Autor szczególnie cenionego na rynku komentarza do ustawy o zfśś. Współautor komentarza do czasu pracy. Wykładowca na WPIA Uniwersytetu Śląskiego. Rekomendowany przez międzynarodowe rankingi prawnicze: Who's Who Legal, WWL Thought Leaders: Labour & Employment 2020, Legal 500 jako „elastyczny i przyjazny”.

Zarządzająca Zespołem Wynagrodzeń, Benefitów i PPK. Ma wieloletnie doświadczenie w obsłudze przedsiębiorstw w zakresie prawa pracy, w szczególności w sprawach związanych z: zatrudnianiem i zwalnianiem i wynagradzaniem pracowników, w tym kadry menedżerskiej, przepisami wewnątrzzakładowymi, czasem pracy i pracą w godzinach nadliczbowych, relacjami ze związkami zawodowymi, zakładowym funduszem świadczeń socjalnych, PPK i PPE.



Sandra Szybak-Bizacka

Radca prawny, starszy prawnik
Sandra.Szybak-Bizacka@pcslegal.pl

O KANCELARII

PCS Paruch Chruściel Schiffter | Littler Global specjalizuje się we wszystkich kwestiach **prawa HR** dot. zatrudnienia, w tym zatrudnienia i zwolnień, global mobility&immigration, wynagrodzeń i premii, compliance, ZFŚS, ZUS, sporów sądowych, restrukturyzacji, zasad motywacyjnych i lojalnościowych, czasu pracy, programów emerytalnych, PPK, PPE, danych osobowych.

Zespół **PCS Paruch Chruściel Schiffter | Littler Global** tworzy obecnie grono ponad 65 doświadczonych prawników, konsultantów oraz wsparcia administracyjnego.

Jesteśmy częścią **Littler** - największej na świecie praktyki prawa pracy, reprezentującej pracodawców. Globalny zasięg Littler to ponad **1600 prawników** w **26 krajach**, w **90 biurach**, na **4 kontynentach**. Jesteśmy w stanie koordynować i realizować międzynarodowe projekty w sposób komfortowy dla Państwa oraz efektywny czasowo i kosztowo.

Dostarczamy Klientom pragmatyczne rozwiązania na miarę ich potrzeb.

SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI:

PERSPEKTYWYHR@PCSLEGAL.PL

OBSERWUJ NAS:

