

Mam zadaniowy system pracy. Ile powinienem pracować



Jednym z kluczowych obowiązków pracowników jest przestrzeganie obowiązującego ich czasu pracy. Czas pracy definiowany jest w polskim ustawodawstwie jako okres, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 kodeksu pracy).

Kodeksowa regulacja dotycząca czasu pracy obejmuje, poza samą definicją, mechanizmy, które określają zakres podporządkowania czasowego pracowników (przede wszystkim są to normy czasu pracy, okresy odpoczynku i wskazanie maksymalnej liczby godzin nadliczbowych), systemy czasu pracy (czyli zespół parametrów wskazujących sposób, w jaki pracodawca może rozplanowywać czas pracy pracowników), zasady ewidencji czasu pracy, reguły dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych (czym są godziny nadliczbowe, formy rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych) i pracy w porze nocnej oraz zasady dotyczące pracy w niedziele i święta.

Obecne rozwiązania dają pracodawcom szeroki wachlarz możliwości wyboru sposobu dysponowania czasem pracy swoich pracowników. W art. od 135 do 150 kodeksu pracy ustawodawca przewidział blisko 10 systemów czasu pracy (poza systemem podstawowym), a dodatkowo zawarł rozwiązania dające swobodę w kwestii rozkładu czasu pracy (godzin rozpoczęcia i końca pracy w danym dniu), wprowadzania określonych przerw w pracy czy stosowania pracy zmianowej.

Jednym z systemów jest wprowadzony w art. 140 k.p. zadaniowy system czasu pracy. Zgodnie z tym przepisem w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy, jej organizacją albo miejscem wykonywania może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. W orzecznictwie wskazuje się: „Zadaniowy czas pracy w szczególności przeznaczony jest dla prac prowadzonych nierytmicznie, prac prowadzonych poza kolektywną pracą skooperowaną. Ponadto, zadaniowy czas pracy nie łączy się ze wskazaniem osiągnięcia określonego rezultatu ekonomicznego.” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009 r., II PK 72/09).

W praktyce system ten wiąże się często z sytuacjami, w których pracodawcy zależy przede wszystkim na rezultacie i wykonaniu danej pracy, a w mniejszym na świadczeniu jej w konkretnym przedziale czasowym. Cechą charakterystyczną zadaniowego systemu czasu pracy jest bowiem to, że to pracownik decyduje o konkretnym momencie i zakończeniu wykonywania pracy, a także o kolejności realizowanych zadań. Tym, co jest charakterystyczne dla zadaniowego systemu czasu pracy, jest rozliczanie pracownika nie tyle z czasu poświęconego na wykonanie pracy, ile z ilości wykonanych zadań.

Jakub Szmit

Cały artykuł w najnowszym numerze "TS" (31/2016) - do kupienia również w wersji cyfrowej [TUTAJ](#)