



Radom dnia 09.07.2015 r.

15530 – 4560 – Sp 20745 – Sa 01/15

Pan/i/
Przewodniczący
Dariusz Cudnik
OPZZ Provident Polska S.A.

W odpowiedzi na Pana pismo z dnia 11.06.2015 r. uprzejmie informuję, że zgodnie z art. 1 Ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U.2015.640) Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym w ustawie.

Jednocześnie informuje, że zgodnie z 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 może być stosowany tylko w wąskim zakresie, tj. wówczas, gdy rodzaj pracy, jej organizacja albo miejsce wykonywania uniemożliwiają lub znacznie utrudniają kontrolę pracodawcy nad pracownikiem w czasie wykonywania pracy. Samo określenie przez strony czasu pracy jako zadaniowego nie jest podstawą do stosowania omawianego przepisu, jeżeli nie jest to uzasadnione rodzajem pracy i jej organizacją (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 181/99). Zadania powinny być tak ustalone, aby pracownik, przy dołożeniu należytej staranności i sumienności (art. 100 § 1 kodeksu pracy), mógł je wykonać w ciągu 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo

w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 kodeksu pracy). W tych granicach czas niezbędny do wykonania powierzonego zadania ustala pracodawca po porozumieniu z pracownikiem (wysłuchanie stanowiska pracownika tj. jego opinii- wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2008 r., II PK 148/07). W razie zastosowania zadaniowego czasu pracy pracownik nie pozostaje w dyspozycji pracodawcy w określonym miejscu i określonym czasie. Dlatego wadliwe wydają się praktyki polegające na wprowadzaniu zadaniowego czasu pracy, a następnie określaniu godzin pracy, w ramach których pracownik powinien pozostawać w dyspozycji pracodawcy. W takim przypadku należy przyjąć, że czas pracy pracownika jest określony godzinowo i jest on zatrudniony w takim systemie, jaki wynika z przyjętego układu godzin (np. podstawowy, równoważny).

Ponadto informuję, że w przypadku sporu dotyczącego zadaniowego czasu pracy to pracodawca powinien wykazać, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z norm określonych w art. 129 kodeksu pracy Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2008 r. I PK 262/07.

Z poważaniem

INSPEKTOR PRACY
[Signature]
mgr Tomasz Kwiecień

Otrzymują:

1. Przewodniczący

Dariusz Cudnik

Sporządził:

mgr Tomasz Kwiecień