



Kraków, 9 maja 2007 r.

2C-095-4560-390/07

Pan Maciej Neusser
Przew. Zarządu Ogólnopolskiego
Stowarzyszenia Referendarzy Sądowych
ul. Skawińska 23/8
31-066 Kraków

Odpowiadając na Pana pismo z 18.04.2007 roku (data wpływu 20.04.2007r.), wyjaśniam:

1. Istota zadaniowego czasu pracy polega na tym, że wprowadzony jest on wówczas, gdy bezpośrednia kontrola i nadzór pracodawcy nad świadczeniem pracy przez pracownika są niemożliwe bądź utrudnione, gdy decydującym czynnikiem dla wykonania pracy jest indywidualne zaangażowanie pracownika a nie fakt uczestnictwa w kolektywie pracy i bezpośrednie podporządkowanie kierownictwu pracy.

Zgodnie z art. 140 Kodeksu pracy stosowanie wobec pracownika systemu zadaniowego czasu pracy może być stosowane w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy i jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy. Pracodawca po porozumieniu z pracownikiem ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań względnie wymiar czasu pracy wynikający z norm art. 129 Kp lub przepisów szczególnych, regulujących stosunek pracy określonych kategorii pracowników.

2. Zgodność z prawem stosowania tego systemu powinna być oceniana z uwzględnieniem zasady, że wprowadzenie tego systemu musi być uzasadnione rodzajem pracy i jej organizacją u konkretnego pracodawcy, a wymiar przydzielonych pracownikowi zadań zgodny z zasadą, że będą je mogli wykonać w ramach norm czasu pracy obowiązujących daną grupę pracowników. W takim przypadku wymiar czasu pracy pracownika nie przekroczy norm ogólnych, a ponadto pracownik przy wydajnej pracy może skrócić swój rzeczywisty czas pracy, a przede wszystkim może swobodnie kształtować jego rozkład i własną organizację pracy np. wyznaczać początek i koniec dnia pracy, a praca w godzinach przekraczających ustawowe normy czasu pracy nie jest uzależniona od zgody pracodawcy i nie jest zasadniczo wynagradzana jako praca w godzinach nadliczbowych (wyrok SN z 15.11.2006r. I PK 117/06.)

3. W opisanej przez Pana sytuacji, należałoby odróżnić powierzone przez pracodawcę zadania do wykonania (zakres czynności) od „zadaniowego czasu pracy”, gdyż jak Pan podaje pracownicy pracują u pracodawcy „od do”, co wyklucza zadaniowy czas pracy.

W opisanej przez Pana sytuacji, nie będzie możliwe przejście referendarza na zadaniowy czas pracy, gdyż pozostaje on w dyspozycji i pod kierownictwem pracodawcy w wyznaczonym przez niego miejscu wykonywania pracy i czasie. Ustawa z 27.07.2001r.

Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. nr 98, poz. 1070 ze zm) przewiduje w art. 83 **jedynie w stosunku do sędziów** zadaniowy system czasu pracy.

Natomiast zgodnie z art. 152 § 3 cytowanej ustawy w sprawach nieuregulowanych w ustawie, do referendarzy sądowych stosuje się odpowiednio przepisy o pracownikach sądów i prokuratury, tj. ustawy z 18.12.1998r. (Dz.U. nr 162, poz. 1125 ze zm) . Z kolei ustawa ta odwołuje się w art. 18 do ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych cytując: *"w sprawach nie uregulowanych niniejszą ustawą do urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury stosuje się odpowiednio przepisy ustawy o pracownikach urzędów państwowych"* a w sprawach nie uregulowanych także w tej ustawie - przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, Nr 106, poz. 668 i Nr 113, poz. 717).

Zgodnie z art. 29 1. ustawy o urzędnikach państwowych cytując:

„Art. 29 ust. 1 : czas pracy urzędników państwowych nie może przekraczać 8 godzin na dobę i średnio 40 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 8 tygodni.

1a. W wypadkach uzasadnionych rodzajem pracy i jej organizacją mogą być stosowane rozkłady czasu pracy, w których jest dopuszczalne przedłużenie czasu pracy do 12 godzin na dobę. W tych rozkładach czas pracy nie może jednak przekraczać średnio 40 godzin na tydzień, w przyjętym okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 12 tygodni.

2. Jeżeli wymagają tego potrzeby urzędu, urzędnik państwowy może być zatrudniony poza normalnymi godzinami pracy, a w wyjątkowych wypadkach także w nocy oraz w niedziele i święta.

3. Przepisów ust. 1a i 2 nie stosuje się do kobiet w ciąży, kobiet opiekujących się dziećmi w wieku do ośmiu lat oraz w innych wypadkach określonych w odrębnych przepisach.

Art. 30. 1. *Rozkład czasu pracy w tygodniu oraz jego wymiar w poszczególnych dniach tygodnia ustala kierownik urzędu zgodnie z zasadami określonymi, w drodze rozporządzenia, przez Prezesa Rady Ministrów.*

1a. Dni tygodnia nie będących dniami pracy w urzędzie nie wlicza się do urlopu wypoczynkowego.

2. Urzędnikowi państwowemu za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego poza normalnymi godzinami pracy przysługuje według jego wyboru wynagrodzenie lub wolny czas, z tym że wolny czas może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.

3. Urzędnikom państwowym zatrudnionym w urzędach naczelnych i centralnych organów administracji państwowej na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych przysługuje wolny czas za pracę poza normalnymi godzinami pracy wykonywaną w porze nocnej oraz w niedzielę lub święto."

Cytowane wyżej przepisy ustawy o urzędnikach państwowych nie zezwalają moim zdaniem, na zastosowanie wobec pracowników objętych jej regulacjami na stosowanie zadaniowego czasu pracy (a więc do referendarzy).

4. Objęcie opieką praktykanta może być dodatkowo wynagrodzone przez pracodawcę, jeżeli uprawnienie takie wynika z wewnętrznych uregulowań pracodawcy lub wymaga zwiększonego nakładu czasu pracy nie mieszczącego się w obowiązujących go normach czasu pracy.

5. Zgodnie z art. 130 § 3 Kodeksu pracy wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym, ustalony zgodnie z art. 129 § 1 lub przepisami szczególnymi, ulega w przyjętym okresie rozliczeniowym obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym

rozkładem czasu pracy. Przerwy w pracy na karmienie piersią są wliczane do czasu pracy i są płatne.

Zgodnie z § 8 rozporządzenia MPiPS z 28.05.1996r. w sprawie w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. nr 62, poz. 286 ze zm),

Pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika:

- 1) kartę ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym: pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy;

6. Reasumując, przydzielanie pracownikowi dodatkowych zadań jest możliwe, jeżeli mieszczą się one w normalnym czasie pracy, a jeżeli czynności te wykroczą na polecenie przełożonego (gdy wymagają tego potrzeby urzędu) poza nominal przyjętego czasu pracy – spowodują roszczenia o rekompensatę pracy poza normalnymi godzinami pracy, według art. 30 ust. 2 ustawy o urzędnikach państwowych.

Jeżeli zlecone pracownikowi prace nie należą do czynności związanych z zajmowanym przez pracownika stanowiskiem pracy, to możliwe byłoby zawarcie dodatkowej umowy o pracę z tym samym pracodawcą - ale w ramach innego stanowiska, o ile przepisy obowiązujące daną grupę pracowników nie wykluczają możliwości dodatkowego zatrudnienia, które określa ustawa o ustroju sądów powszechnych i ustawa o pracownikach urzędów państwowych.

Renata Słezak
mgr Renata SŁEZAK
Specjalista

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
Okręgowy Inspektorat Pracy
31-011 Kraków, Pl. Szczepański 5
tel. sekret.: 427-90-82 • fax: 421-50-11
tel. centrala: 424-04-50

2C-095-4560-390/07
09.05.07



OPŁATA PODPISANA - TAKI REKURSU
umowa z ORCUP w Nr. 0000000000
Nr ORCUP 37/554/0000/11050717-02/06
z dnia 28.12.2006 r.
NADANO w POC 11 Kraków, Kraków 110

