



Warszawa, 2024-05-14



UNP:GIP-24-118448

GIP-GPP.450.97.2024.2

**Związek Zawodowy Pracowników Poczty
WRZ Wschód
Wspólna Reprezentacja Związkowa WRZ-28
OZZ Straż Pocztowa
ul. Świętokrzyska 31/33 skr. poczt. P-7
00-950 Warszawa
e-mail: robert.czyz@poczta-polska.pl**

Odpowiadając na Państwa pismo z dnia 23 kwietnia 2024 r. w sprawie dotyczącej wynagrodzenia za pracę w związku z planowanym strajkiem ostrzegawczym, Departament Prawny Głównego Inspektoratu Pracy uprzejmie informuje, że zgodnie z art. 12 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 123), jeżeli przebieg postępowania mediacyjnego uzasadnia ocenę, że nie doprowadzi ono do rozwiązania sporu przed upływem terminów przewidzianych w art. 7 ust. 2 i art. 13 ust. 3, organizacja, która wszczęła spór, może zorganizować jednorazowo i na czas nie dłuższy niż 2 godziny strajk ostrzegawczy. Stosownie do art. 23 ust. 2 przywołanej ustawy w okresie strajku zorganizowanego zgodnie z przepisami ustawy pracownik zachowuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia. Okres przerwy w wykonywaniu pracy wlicza się do okresu zatrudnienia w zakładzie pracy.

Co do zasady zatem za czas uczestniczenia w strajku pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia, ponieważ w tym okresie nie podlega uprawnieniom dyrektywnym pracodawcy, a więc nie jest zobowiązany do wykonywania poleceń przełożonych, które dotyczą pracy.

Odnosząc się do przedstawionego w Państwa piśmie stanu faktycznego należy mieć na względzie, że stosując zadaniowy czas pracy, który jest dopuszczalny w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem

wykonywania zadań, 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.

W wyroku z dnia 19 stycznia 2016 r. (I PK 24/15) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że zadaniowy czas pracy może być stosowany wówczas, gdy rodzaj pracy, jej organizacja lub miejsce wykonywania pracy uniemożliwiają lub znacznie utrudniają kontrolę pracodawcy nad pracownikiem w czasie wykonywania pracy. Drugą przesłanką zastosowania tego rodzaju czasu pracy jest skonkretyzowanie przez pracodawcę zadań pracownika, które albo realizuje w danym momencie albo będzie także realizował w przyszłości, przy czym zadania te powinny być tak określone, aby ich wykonanie było możliwe w ramach norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p. Wyznaczenie pracownikowi konkretnych zadań do wykonania jest koniecznym elementem zadaniowego czasu pracy dlatego, że jedynie w odniesieniu do skonkretyzowanego zadania (zadań) można mówić o jego wymiarze w odniesieniu do norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p. W przypadku prawidłowego ustanowienia zadaniowego czasu pracy miernikiem pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy staje się rodzaj i ilość pracy (zadań), którą pracownik ma wykonać, często w sposób powtarzający się. Zadania te nie mogą być zatem wyznaczane przez pracodawcę doraźnie, każdego dnia, lecz konieczne jest ich określenie w akcie (aktach) lub czynnościach kreujących treść stosunku pracy. Takim aktem jest przede wszystkim umowa o pracę, określająca rodzaj pracy, a więc zespół czynności należących do obowiązków pracownika związanych z zajmowanym stanowiskiem. Zakres tych czynności może również wynikać z kwalifikacji pracownika, rodzaju działalności pracodawcy oraz rodzaju czynności wykonywanych przez pracownika w ramach stosunku pracy. Możliwość ustanowienia zadaniowego czasu pracy istnieje wówczas, gdy czynności te mają charakter skonkretyzowany, zamknięty i powtarzający się. Pracownik objęty takim rodzajem czasu pracy samodzielnie organizuje sobie pracę i kształtuje swój rozkład czasu pracy, a więc wyznacza początek i koniec dnia pracy, a wymiar jego zadań powinien być tak ustalony przez pracodawcę, aby pracownik mógł je wykonać w normach czasu pracy określonych w art. 129 k.p.

Warto też zaznaczyć, że w związku z istotą zadaniowego systemu czasu pracy w stosunku do pracowników objętych tym systemem – stosownie do art. 149 § 2 k.p. – nie ewidencjonuje się godzin pracy.

Biorąc pod uwagę ogólnie przedstawiony w Państwa piśmie stan faktyczny wydaje się, że jeżeli pracownik w taki sposób zorganizuje swoją pracę, że pomimo udziału w strajku ostrzegawczym, wykona powierzone na ten dzień zadania (o ile jest to dopuszczalne i możliwe w świetle przyjętych u pracodawcy rozwiązań organizacyjno-

prawnych), to w ocenie Departamentu potrącenie mu z tego tytułu wynagrodzenia za pracę byłoby niezasadne.

Natomiast w kontekście wykonania zadań z danego dnia w dniu następnym należy zwrócić uwagę na istotę pracy w godzinach nadliczbowych i warunki jej powierzania, określone w art. 151 § 1 k.p.

Należy jednak zaznaczyć, że rozstrzygnięcie wątpliwości związanych z przedstawionym w Państwa piśmie stanem faktycznym wymagałoby oceny rozwiązań prawnych oraz organizacyjnych przyjętych u pracodawcy (w tym rodzaju zadań i przyjętych u pracodawcy zasad ich przydziału).

W razie dalszych wątpliwości, możliwe będzie zbadanie całokształtu okoliczności sprawy w trakcie kontroli przeprowadzonej przez inspektora pracy, a w sytuacji spornej – rozstrzygnięcie jej na drodze sądowej (art. 262 k.p.).

Z poważaniem,

Dyrektor
Departamentu Prawnego
Wojciech Gonciarz
/-podpisano elektronicznie/