

INSPEKTOR PRACY

Państwowej Inspekcji Pracy
Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach
40-158 Katowice, ul. Owocowa 6 - 6a
sekretariat tel. (32) 604 12 14, fax (32) 604 12 50
- 040241 -

Katowice, dnia 05.12.2022 r.

.....
(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 040241-53-K042-Ws01/22



221201102748036040241

00EBRAM 05.12.2022
ZASTĘPCA DYREKTORA
REGIONU SIECI W KATOWICACH

Wioletta Nowak

"POCZTA POLSKA SPÓŁKA AKCYJNA"
UL. RODZINY HISZPAŃSKICH 8
00-940 WARSZAWA

WYSTĄPIENIE

Na podstawie art. 11 pkt 8, w związku z art. 33 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1614) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 17,27.10; 25,28.11.2022 r.

wnoszę o:

- [REDAKCYJNA KREWIDKA]
1. Ustalenie rzeczywistego charakteru prawnego świadczeń wypłacanych listonoszom z tytułu tzw. „rozbiórek rejonu” (oraz innych przypadków pracy ponad zadania wyznaczone w zadaniowym systemie czasu pracy – jeżeli sytuacje takie występowały) zgodnie z wolą stron stosunku pracy, które ukształtowały praktykę stosowaną do łączących je stosunków zatrudnienia w zakresie naliczania i wypłacania tych świadczeń w okresie do 2022 r. Udokumentowanie przedmiotowej woli stron w formie pisemnej (potwierdzenie na piśmie tych indywidualnych warunków zatrudnienia) oraz ponowne rozliczenie wg tak dokonanych ustaleń, ww. świadczeń za okres 2022r.

Podstawa prawna:

- art. 65 § 2 (w związku z art. 300 Kp) ustawy z dnia 23 kwietnia 1964r. - Kodeks cywilny (Dz.U. z 2022r. poz. 1360),
- art. 18^{3c} § 1 i 3, art. 29 § 1 pkt 3 i § 2 oraz § 4, art. 42 § 1 i 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 1700),

Uzasadnienie:

W czasie kontroli UP Siemianowice Śl. 1 stwierdzono, że w kontrolowanej jednostce (co nie dotyczy to tylko tej jednostki z terenu Regionu Sieci w Katowicach) na przełomie 2021/2022 zmieniono praktykę rozliczania dodatkowych czynności listonoszom tzw. „rozbiórek rejonu” (tj. przydzielania dodatkowych zadań za pracowników nieobecnych, polegających na obsłudze części ich terenu). Do 2022 r. istniała praktyka rozliczania „rozbiórek rejonu” w pełni jako pracy w godzinach nadliczbowych, a w 2022 r. wprowadzano praktykę ścisłego rozliczania tej pracy wg definicji pracy w godzinach nadliczbowych z art. 151 § 1 Kp.

Dodać tu należy, że listonoszy objęto zadaniowym czasem pracy, a jak przedstawia pracodawca zadania (tj. przydział konkretnego terenu) były przydzielane tak, aby były realizowane w ramach obowiązujących norm czasu pracy - w granicach wynikających z art. 140 Kp, w związku z art. 129 § 1 Kp.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 27 stycznia 2016 r. (I PK 25/15; LEX nr 1982395): „ (...) Zadaniowy czas pracy polega między innymi na tym, że pracownik zatrudniony w tym systemie czasu pracy sam organizuje sobie pracę, tzn. wyznacza 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 (...). Ponadto, dla określenia czasu pracy jako zadaniowego - poza spełnieniem przesłanek z art. 140 k.p. - konieczne jest określenie zadań pracownika nie doraźnie, każdego dnia pracy, lecz w akcie (lub aktach) kreujących treść jego stosunku pracy (...). Elementem zadaniowego czasu pracy jest wyznaczenie pracownikowi konkretnego zadania (zadań) do wykonania. (...) Jeżeli pracownik wykonuje codziennie, w określonym przez pracodawcę czasie obowiązki wynikające z zakresu jego czynności, to bez względu na stosowaną nazwę nie można przyjąć, by jego czas pracy określały zadania. Przy takim rozumieniu, wszyscy pracownicy zatrudnieni byłiby w ramach zadaniowego czasu pracy, a przepisy o charakterze gwarancyjnym, regulujące normy czasu pracy pozbawione byłyby znaczenia".

W wyroku z dnia 15 listopada 2006 r. - I PK 117/06 (OSNP 2007/21-22/310, M.P.Pr. 2007/4/198, OSP 2008/7-8/85, LEX nr 237349) Sąd Najwyższy wskazał: „(...) elementem zadaniowego czasu pracy jest wyznaczenie pracownikowi konkretnego zadania (zadań) do wykonania. Jedyne bowiem w odniesieniu do skonkretyzowanego zadania można mówić o jego wymiarze (...) dla skutecznego wprowadzenia zadaniowego czasu pracy wymagane jest skonkretyzowanie zadań pracownika, przy czym chodzi tu nie tylko o zadanie realizowane w danym momencie, ale mające być realizowanym również w przyszłości; w tym kontekście koncepcja czynności dorozumianych wydaje się szczególnie trudna do przyjęcia”.

W wyroku z dnia 10 czerwca 2010 r. - LEX nr 589951, M.P.Pr. 2010/12/642-647; Sąd Najwyższy wskazał, że art. 140 k.p. regulujący zadaniowy czas pracy, nie przewiduje konstrukcji "mieszanego czasu pracy", w ramach którego pracownik byłby zobowiązany do świadczenia pracy bez wynagrodzenia ponad powszechnie obowiązujące wszystkich pracowników podstawowe normy czasu pracy, które nie mogą przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy (...)."

W badanej sprawie mamy do czynienia ze stworzeniem takiego „mieszanego systemu czasu pracy”, poprzez:

- Skonkretyzowanie zadań pracownika, w sposób ogólny i działający na przyszłość – tj. całą procedurę szacowania obciążenia pracą i przydzielania na tej podstawie listonoszowi określonego terenu.

2. „Nałożenie” na tak stworzony system zadaniowy, poleceń wydawanych ad hoc -np. w przypadku potrzebnych zastępstw w związku z nieobecnościami („rozbiórek rejonu”).

Bezdiskusyjne jest, że taka dodatkowa (w rozumieniu przydzielonych zadań) praca nie będzie pracą w godzinach nadliczbowych, jeżeli nie spełni definicji pracy w godzinach nadliczbowych, z art. 151 § 1 Kp. W ocenie kontrolującego nie można jednak stwierdzić, że opłacenie tzw. „rozbiórki rejonu” wynagrodzeniem obliczonym „jak” wynagrodzenie z dodatkiem za godziny nadliczbowe w sytuacji, gdy nie były to czynności realizowane w czasie przekraczającym obowiązujące normy czasu pracy, było wypłacaniem świadczeń nienależnych (argumentu takiego nie podnosi również podmiot kontrolowany). Podstawą do ich wypłacania była niewątpliwie regulacja Kodeksu pracy w zakresie równego traktowania:

- art. 18^{3c} Kp: § 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. (...) § 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Zatem w granicach ww. przepisu pozostawałoby dodatkowe wynagradzanie pracowników za przydzielone im dodatkowe zadania np. z tytułu „rozbiórki rejonu”. Nieprawidłowe byłoby tu wówczas jedynie nazywanie takiego świadczenia wynagrodzeniem i dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli nie wiązało się z pracą w godzinach nadliczbowych, a tylko pracą „ponadzadaniową” w zadaniowym czasie pracy.

W sprawie należy również przytoczyć tezy z uzasadnienia do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 października 2019 r. I PK 141/18 (LEX nr 2763391): „(...) prawo pracy nie zabrania pracodawcy składania różnych ofert czy propozycji pracownikom, pod warunkiem, że nie są one dla nich mniej korzystne niż przepisy prawa pracy. Wynika to wprost z art. 18 § 1 k.p.”.

Fakt braku zapisów w umowach o pracę na temat ww. systemu dodatkowego opłacania „rozbiórek rejonu” nie jest dowodem na to, że takiego systemu nie było i pracownicy nie mają żadnych roszczeń w tym zakresie. Należy wskazać, że zgodnie z art. 29 § 2 Kp nie ma w prawie pracy zasady nieważności umowy o pracę zawartej z niedochowaniem formy pisemnej – co

odpowiednio należy odnieść, do sytuacji braku pisemnego potwierdzenia określonych warunków umownych z zakresu wynagradzania za pracę.

W myśl art. 65 § 2 Kodeksu cywilnego (w związku z art. 300 Kp) w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. W ocenie kontrolującego, w badanej sprawie pracodawca zmieniając praktykę naliczania i wypłacania świadczeń za „rozbiórki rejonu” dla listonoszy, skupił się na nazwie tego świadczenia, bez pogłębionej analizy, dlaczego poprzedni system był wprowadzony i stosowany oraz jakie wynikałyby z tego okoliczności faktyczno-prawne na gruncie indywidualnych warunków wynagradzania – tj. czy (dla sytuacji pracy „ponadzadaniowej” nie spełniającej ustawowej definicji pracy w godzinach nadliczbowych) faktycznie płacono świadczenia prawnie nienależne, czy też wieloletnia praktyka służb pracodawcy stworzyła przyjętą przez pracowników ofertę nienazwanego świadczenia za dodatkowe obowiązki (błędne rejestrowanego, jako wynagrodzenie za godziny nadliczbowe), która weszła do indywidualnych warunków wynagradzania listonoszy i nadal obowiązuje (gdyż nikt nie zmienił tych warunków w formie wypowiedzeń lub porozumień stron).

Istotne jest również to, że pracodawca zmienił praktyki w badanej sprawie jednostronnie, a to przecież zgodnie z oświadczeniem woli stron kształtuje treść umowy o pracę (w tym przypadku przyjęte i zaakceptowane przez listonoszy warunki ich wynagradzania).

Reasumując – pracodawcy należy wskazać na potrzebę takiej analizy problemu i jego rozpatrzenia, aby dalsze działania w sprawie były podejmowane na podstawie rzetelnego rozpatrzenia wszystkich argumentów faktyczno-prawnych (czego - wg oceny kontrolującego - służby pracodawcy dotychczas nie zrobiły, analizując problem i dokonując zmian w praktykach swojego działania opierając się tylko i wyłącznie na nazwie wypłacanego dotychczas świadczenia, pod którą była ona ujmowana w dokumentacji).

- [REDAKTION]
2. Dokonanie weryfikacji stosowanego dla listonoszy systemu czasu pracy w celu zapewnienia, aby stosowane dla tej grupy zawodowej rozwiązanie nie było „mieszanym” systemem czasu pracy jednocześnie z elementami systemu zadaniowego (wg § 34 ust. 1 regulaminu pracy czas pracy pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy określany jest wymiarem zadań – tj. faktycznie ustany przez przydzielenie rejonu doręczeń, z nieprowadzeniem ewidencji czasu pracy) i systemu podstawowego (bieżące przydzielanie dodatkowych zadań w ramach tzw. „rozbiórek rejonu” - lub innych możliwych zadań ponad przydzielone w zadaniowym czasie pracy - i ich rozliczanie w ramach wykorzystywania Mobilnego Listonosza do rozliczania godzin nadliczbowych, jako quasi ewidencji godzin pracy, której zgodnie z § 61 ust. 5 regulaminu pracy nie prowadzi się dla pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy).

Podstawa prawna:

- art. 140 i art. 149 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 1700),

Uzasadnienie:

Jak do wniosku nr 1.

- [REDAKTION]
3. Zapewnienie rzetelnego prowadzenia dokumentacji pracowniczej w zakresie czasu pracy i płac, w szczególności tak, aby dodatkowe zadania i świadczenia za te zadania, były ujmowane w tej dokumentacji zgodnie z ich rzeczowym charakterem faktyczno-prawnym.

Podstawa prawna:

- § 6 pkt 1 i 3 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2018 r. poz. 2369),

Uzasadnienie:

Jak do wniosku nr 1.

Pouczenie:

O terminie i sposobie realizacji ujętych w wystąpieniu wniosków należy zawiadomić inspektora pracy kierującego niniejsze wystąpienie w terminie 30 dni od dnia otrzymania wystąpienia (art. 36 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).

[GB]

NADINSPEKTOR PRACY

mgr Grzegorz Biski.....

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

(*) – niepotrzebne skreślić