

Gorzów Wlkp., dnia 10.03.2022 r.

(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 170089-53-K002-Ws01/22



220510085032897170089

"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 2018 r. poz. 623) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 17.12.2021 r.; 5,14,20,27.01; 14.02.2022 r.

### wnoszę o:

#-T090B-T-T-T-P29--0#

1. Skonkretyzowanie ilości zadań listonoszy pracujących w zadaniowym systemie czasu pracy w Regionie Sieci Gorzów Wlkp. i przeanalizowanie ich czasu pracy w 2021r.

#### Podstawa prawna:

- art. 140 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 1162),

#### Uzasadnienie:

W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych ustalono, że w stosunku do pracowników zatrudnionych na stanowiskach listonoszy w Regionie Sieci Gorzów stosowany jest zadaniowy system czasu pracy.

Z żadnego dokumentu pracowniczego ( akta osobowe, umowy o pracę, regulacje wewnętrzne itp. ) nie wynika, jaki dokładnie wymiar/ilość zadań spoczywa na poszczególnych pracownikach zatrudnionych na stanowisku listonosza.

W dokumencie: „karta czynności”, która znajduje się w każdym aktach osobowych listonosza, wskazano wyłącznie rodzaj zadań, jakie mają oni wykonać w ramach zadaniowego czasu pracy, natomiast nie wskazano wymiaru/ilości tych zadań.

Formalnie również nie wyznaczono dla danego listonosza zamkniętego katalogu ulic/miejscowości/adresów w ramach, którego miałby wykonywać pracę w zadaniowym systemie czasu pracy.

Z wyjaśnień złożonych przez pracownice zatrudnione na stanowiskach ( stanowią załącznik do protokołu z kontroli) wynika, że z jednej strony to one rozdzielają pracę pomiędzy poszczególnych listonoszy i określają godzinę rozpoczęcia pracy, co zaprzecza stosowaniu zadaniowego systemu czasu pracy, a z drugiej wskazują, że listonosz przypisany jest do danego rejonu - obszarowe ustalenie ilości zadań, co z kolei właściwe jest dla zadaniowego systemu.

Ponadto wyjaśniły cyt. :

„ To czy dana praca zostaje kwalifikowana jako praca w godzinach nadliczbowych zależy od tego czy listonosz dostaje dodatkowe zadanie. To znaczy czy będzie musiał pracować dodatkowo na innym rejonie niż zwykle, a nie to ile faktycznie godzin będzie w pracy. Wynika to z tego, że obszary listonoszy obciążone są w sposób odpowiadający pełnemu wymiarowi czasu pracy. O ile pamiętam jest to przedział między 95% a 105% obciążenia pracy. „

Z kolei w dniu 3 października 2021r.

w PP

S.A. skierował pismo do Dyrektorów Struktur Spółki, Jednostek Organizacyjnych Spółki o ogólnopolskim zasięgu działania oraz Samodzielnych komórek organizacyjnych w Centrali Spółki w którym między innymi pisze, cyt.:

„ W przypadku pracowników zatrudnionych w zadaniowym systemie czasu pracy, za nieprawidłowe uznaje się polecenie godzin nadliczbowych, jak w niżej wskazanych przykładach : godzina rozpoczęcia nadgodzin 12:00, godzina zakończenia nadgodzin 16:00, treść uzasadnienia „rozbiórka rejonu”

przez okres 2 tygodni pracownik miał polecane godziny nadliczbowe od 6:30 do 15:30 a w uzasadnieniu wpisano „rozbiórka rejonu”

Przypominamy, że pracowników zatrudnionych w zadaniowym systemie czasu pracy obowiązują normy czasu pracy określone a art.129 KP.: „Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (...). „ Niedopuszczalnym jest zatem, zlecenie godzin nadliczbowych przypadających podczas realizacji obowiązującej pracownika normy czasu pracy. „

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.

Z przepisu tego wynika, że istnieją dwie przesłanki zastosowania do pracowników tego systemu czasu pracy.

Po pierwsze zadaniowy system stosowany jest wtedy, gdy rodzaj pracy, jej organizacja lub miejsce wykonywania pracy uniemożliwiają lub znacznie utrudniają kontrolę pracodawcy wykonywania pracy przez pracownika.

Natomiast drugą przesłanką jest skonkretyzowanie przez pracodawcę zadań pracownika. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, np. wyrok SN z 19 stycznia 2016r., I PK 24/15 wyznaczenie pracownikowi konkretnych do wykonania zadań jest koniecznym elementem zadaniowego systemu czasu pracy, ponieważ jedynie w odniesieniu do sprecyzowanych zadań można mówić o jego wymiarze. W przypadku prawidłowego ustalenia wymiaru zadań miernikiem pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy jest rodzaj i ilość tych zadań, które ma wykonywać w sposób powtarzający się. Zadania te tj. ich rodzaj i ilość nie mogą być wyznaczane doraźnie, to znaczy każdego dnia, lecz konieczne jest ich określenie w akcie kreującym stosunek pracy.

Istotą bowiem zadaniowego systemu czasu pracy jest swoboda pracownika w organizowaniu sobie pracy i kształtowaniu rozkładu czasu pracy.

Zgodnie z wyrokiem SN z 4 sierpnia 1999r. I PKN 181/99, jeżeli pracownik wykonuje codziennie w określonym przez pracodawcę czasie polecenia przełożonego nie można przyjąć, by jego czas pracy określały zadania. Taki sposób zarządzania czasem pracy właściwy jest dla podstawowego systemu czasu pracy, o którym mowa w art. 129 Kodeksu pracy. To określenie zadań co do rodzaju i ilości jest determinanetm stosowania zadaniowego systemu czasu pracy, a nie sama nazwa.

Reasumując z zadaniowym systemem czasu pracy mamy do czynienia wtedy, gdy określony jest w sposób skonkretyzowany wymiar powierzonych pracownikom zadań i to tak aby mogli oni je wykonać, przy dochowaniu należytej staranności i sumienności w ramach norm czasu pracy wynikających z art. 129 Kodeksu pracy. Dopiero powierzenie im pracy ponad tak ustalony wymiar zadań, stanowić będzie pracę w godzinach nadliczbowych.

W piśmie z 3 października 2021r. ( cytowane wyżej) przypomina, że pracowników w zadaniowym systemie czasu pracy obowiązują normy czasu pracy wynikające z art. 129 Kodeksu pracy.

Otóż tak, te normy obowiązują pracodawcę i pracowników, ale w momencie ustalania rodzaju i wymiaru zadań w ramach zadaniowego systemu czasu pracy, a nie na etapie wykonawczym.

Biorąc pod uwagę indywidualne cechy pracowników, ich sumienność i zaangażowanie naturalnym jest, że w zadaniowym systemie czasu pracy jedni będą pracowali dłużej, a inni krócej. Nie oznacza to bynajmniej, że pracownikom pracującym efektywniej można powierzyć kolejne zadania, a innym nie, gdyż pracują mniej wydajnie.

W przypadku nie określenia w sposób precyzyjny ilość zadań do wykonania przez pracowników, w ogóle nie można mówić o zadaniowym systemie czasu pracy. Jeżeli miernikiem dyspozycji pracownika wobec pracodawcy jest czas określony w rozkładzie godzinowym np. 7:30-15:30, to bez wątplenia nie jest to zadaniowy, a podstawowy system czasu pracy. I w takim przypadku niezależnie o wykonanych zadań, praca w godzinach nadliczbowych będzie miała miejsce po przekroczeniu wartości liczbowych norm określonych w art. 129 Kodeksu pracy. Natomiast w zadaniowym systemie czasu pracy, praca w godzinach nadliczbowych ma miejsce wtedy, gdy pracownikom powierza się dodatkowe zadania, które nie były objęte ustalonym wcześniej wymiarem zadań, a który został ustalony w zgodzie z normami wynikającymi z art. 129 Kodeksu pracy i bez znaczenia przy tym jest, czy z uwagi na swoje predyspozycje oraz zaangażowanie pracownicy wykonali je w czasie krótszym, niż założony przy ustalaniu tego wymiaru przez pracodawcę.

W związku z powyższym uzasadnionym jest sprecyzowanie wymiaru zadań listonoszy pracujących w zadaniowym systemie czasu pracy i w konsekwencji przeanalizowanie ich czasu pracy w 2021r.

#### 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).

[SP]

ST. INSPEKTOR PRACY  
SPECJALISTA

*mgr Szczepan Przewylok*

(opis i pieczęć inspektora pracy)

(\*) – niepotrzebne skreślić