



ZADANIOWY SYSTEM CZASU PRACY – CZY W NASZEJ FIRMIE „TYKA BOMBA ZEGAROWA”?



Szanowni Państwo,

Tajemnicą poliszynela jest, iż zadaniowy system czasu pracy jest systemem „lubianym” przez pracodawców. Jak wynika z naszych obserwacji jest on bardzo popularną formą zatrudnienia, zaś pracowników zadaniowych wydaje się być coraz więcej.

Czy system zadaniowy rzeczywiście zasłużył na aż tak dużą popularność? W sytuacji zgodnego z przepisami prawa i umiejętnego jego wprowadzenia, jest to niezwykle pomocne narzędzie pozwalające znakomicie i bezpiecznie dla pracodawcy ułożyć stosunki z pracownikami. Z kolei stosowanie tej formy zatrudnienia bez uprzedniego dogłębnego i praktycznego poznania jej istoty i zasad, staje się niezwykle niebezpieczne dla pracodawcy i w bardzo wielu (niestety coraz częstszych) przypadkach jest źródłem kłopotów i długotrwałych procesów z pracownikami w sądach pracy oraz postępowań przed ZUS i US.

Zakładam, iż po przeczytaniu powyższego zadajecie sobie Państwo pytanie: „A jak to wygląda u nas?”. Odpowiedź jest wynikową wielu aspektów, niemniej chcąc jej udzielić, warto spróbować w pierwszej kolejności odpowiedzieć na kilka pytań:

- Czy system zadaniowy jest w naszej firmie traktowany jako tzw. „nienormowany” system czasu pracy?
- Czy pomijamy pracowników zadaniowych przy wypłacaniu wynagrodzenia za nadgodziny, gdyż uznajemy, że w tym systemie nadgodzin nie ma?
- Czy pomijamy pracowników zadaniowych przy prowadzeniu kart ewidencji czasu pracy?
- Czy zatrudniamy pracowników zadaniowych, którzy swoją pracę wykonują „stacjonarnie” i wymagamy od nich pracy w ścisłych godzinach „od - do”?
- Czy zadaniowemu pracownikowi mobilnemu (przedstawiciel handlowy, serwisant itp.) wypłacamy diety z tytułu przejazdów odbywanych przez niego w ramach przydzielonego mu obszaru?
- Czy zadaniowemu pracownikowi mobilnemu nigdy nie wypłacamy diet wychodząc z założenia, iż w żadnej sytuacji nie przebywa on w podróży służbowej?
- Czy oprócz umów o pracę zawartych z pracownikami zadaniowymi jedynym dokumentem związanym z określeniem ich zadań jest zwykły (standardowy) zakres obowiązków?
- Czy udzielanie przez nas pracownikom zadaniowym czasu wolnego od pracy w zamian za pracę w nadgodzinach oraz udzielanie dni wolnych od pracy w zamian za pracę w dniach harmonogramowo wolnych od pracy (np. udział w targach) oznacza dla nas to samo?

Pytań związanych z prawidłowością stosowania zadaniowego systemu czasu pracy jest oczywiście o wiele, wiele więcej. **Jeżeli jednak choćby na jedno z powyższych odpowiedzieliście Państwo „TAK” oznaczać może to, iż system ten funkcjonuje u Państwa wadliwie, nieświadomie kumulując na przyszłość (co najmniej potencjalne, jednak coraz częstsze w praktyce) problemy.**

Dostrzegając rosnącą popularność systemu zadaniowego oraz związaną z nią – niestety – skalę nieprawidłowości w jego stosowaniu, chcielibyśmy poddać pod Państwa rozagę możliwość przeprowadzenia **badania (audytu)** funkcjonowania w Państwa firmach zadaniowych stosunków pracy.

Audyt ów obejmowałby:



- 1) spotkanie lub przeprowadzenie z Państwem telekonferencji celem poznania specyfiki i potrzeb zakładu pracy ze szczególnym uwzględnieniem tych jego działów, w których zatrudnieni są „zadaniowcy”,
- 2) analizę umów o pracę zawartych z tą grupą pracowników i ich zakresów obowiązków (w zależności od Państwa preferencji – wszystkich lub przykładowych),
- 3) analizę ew. innych wewnętrznych dokumentów w zakresie, w jakim dotyczą one pracowników zadaniowych (regulamin pracy, zarządzenia dot. pracy w nadgodzinach itp.),
- 4) analizę świadczeń wypłacanych przez Państwa na rzecz pracowników zadaniowych pod kątem podatkowym oraz ubezpieczeń społecznych,
- 5) sporządzenie pisemnego raportu z badania, w którym przedstawione zostaną wyniki przeprowadzonej przez nas analizy prawnej ze wskazaniem *red flags* (tj. kwestii wiążących się z największym ryzykiem dla pracodawcy) oraz nasze rekomendacje w tym zakresie (na Państwa życzenie raport przedstawiony może zostać w formie spotkania i prezentacji).

W przypadku wykazania w audycie nieprawidłowości i zagrożeń jesteśmy oczywiście gotowi na dalsze wsparcie Państwa w opracowaniu i wdrożeniu nowych procedur i prawidłowej dokumentacji, czy też przeprowadzeniu wewnętrznych szkoleń.

Wynagrodzenie za przeprowadzenie audytu uzależnione jest od wielkości pracodawcy, liczby pracowników zadaniowych, miejsca i formy badania dokumentów itp. Jeżeli bylibyście Państwo zainteresowani jego przeprowadzeniem, bardzo proszę o kontakt z Kancelarią. W takim przypadku pozwolimy sobie przesłać Państwu NIEZOBOWIĄZUJĄCĄ ankietę, w której poprosimy o wskazanie określonych danych dot. Państwa firmy, która pozwoli nam zobrazować skalę potencjalnego badania i konieczne z naszej strony zaangażowanie. Na tej podstawie zaproponujemy Państwu wysokość naszego wynagrodzenia.

W razie jakichkolwiek wątpliwości chętnie odpowiem na Państwa wszelkie dalsze pytania.

Z wyrazami szacunku

Michał Szuszczyński
radca prawny

SZUSZCZYŃSKI Kancelaria Prawa Pracy

ul. Poznańska 62/93
60-853 Poznań
tel. +48 61 843 87 58
mobile +48 603 682 197
fax +48 61 622 93 62
michal.szuszczyński@szuszczyński.pl
www.szuszczyński.pl

