

Czas pracy mierzony zadaniami

Zatrudniając handlowca w systemie zadaniowym, **należy uzgodnić z nim ilość obowiązków**, które powinien wykonać w ustawowym czasie



Agata Mierzwa
senior associate
z kancelarii
Domański
Zakrzewski
Palinka

W ostatnim tygodniku Kadry i Płace (nr 30/2014) pisaliśmy o najczęstszych problemach związanych z zatrudnianiem przedstawicieli handlowych. Przedstawiliśmy jakie znaczenie ma prawidłowe określenie miejsca pracy w kontekście obowiązków podatkowych, wyjaśniliśmy wątpliwości związane z rozliczaniem podróży służbowych takich pracowników, a także zasady wypowiadania im umów o pracę. Dziś kontynuując zagadnienie prezentujemy problemy związane z czasem pracy. Specyfika pracy handlowców sprawia, że w większości przypadków są oni zatrudniani w zadaniowym systemie czasu pracy. I choć system ten został uregulowany w przepisach ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.; dalej: k.p.), to w praktyce pojawia się wiele wątpliwości związanych z jego stosowaniem.

WĄTPLIWOŚĆ 1

Podróż do i od klienta

Zgodnie z art. 128 k.p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. W przypadku przedstawicieli handlowych praca polega w całości lub w większości na poruszaniu się samochodem (lub innym środkiem komunikacji) pomiędzy różnymi miejscowościami, przy czym zazwyczaj rozpoczynają oni i kończą podróż w swoim miejscu zamieszkania. Trudności interpretacyjnych nastęczało ustalenie, od kiedy liczyć ich czas pracy.

Wyjaśnienie

W interpretacji wąskiej, niekorzystnej dla pracownika, byłoby to przyjęcie, że czas pracy przedstawiciela rozpoczyna się z chwilą dojazdu do pierwszego klienta (kontrahenta) i kończy analogicznie z chwilą zakończenia ostatniej wizyty. W sytuacji jednak gdy większość czasu w ciągu dnia przedstawiciel poświęca na przejazd z jednej miejscowości do drugiej, niezaliczenie mu czasu podróży do czasu pracy mogłoby w skrajnych wypadkach spowodować, że

przedstawiciel nie jest w stanie wypracować dziennej normy czasu pracy.

Dlatego SN zajął zgoła odmienne stanowisko przyjmując, że czas pracy przedstawiciela rozpoczyna się od wyjazdu z mieszkania, jeśli pracodawca nie zorganizował dla niego żadnego miejsca, które mogłoby być traktowane jako zamieszekowa siedziba pracodawcy, a praca polegała w całości na wykonywaniu zadań w placówkach handlowych, do których pracownik dojeżdża samochodem z zajmowanego przez siebie mieszkania, i analogicznie czas ten obejmuje również powrót do mieszkania po wykonaniu zasadniczego zadania pracowniczego (wyrok z 3 grudnia 2008 r., sygn. akt I PK 107/08, OSNP 2010/11-12/133).

Warto w tym miejscu odnotować, że podobnie rzecz będzie się miała w razie ustalenia przez pracodawcę jako miejsca pracy przedstawiciela określonego punktu (w przeciwieństwie do częstszego w praktyce określenia jako miejsca pracy obszaru). W takiej sytuacji przedstawiciel znajdowałby się teoretycznie w podróży służbowej, w trakcie której – co do zasady – czas podróży wliczany jest do czasu pracy o tyle, o ile mieści się w dziennej normie czasu pracy pracownika ustalonej harmonogramem (np. wyrok SN z 27 października 1985 r., sygn. akt I PR 81/85, PiZS 1986/3/73). Pomijając w tym miejscu, iż SN w ogóle ograniczył możliwość zastosowania konstrukcji podróży służbowej do pracy przedstawicieli handlowych (np. wyrok z 11 kwietnia 2001 r., I PKN 350/00), w zakresie czasu pracy w wyroku z 27 stycznia 2009 r. dodatkowo jasno przesądził, że podróż służbowa polegająca na ciągłym przemieszczaniu się z jednego miejsca do innego w celu wykonywania obowiązków pracowniczych powinna być wliczana do czasu pracy (sygn. akt II PK 140/08, LEX nr 491567).

Powołane wyroki SN zakładają jednak, że przedstawiciel po przysłówiowym zamknięciu drzwi samochodu udaje się bezpośrednio, najkrótszą drogą, do klienta. W praktyce jednak wcale tak być nie musi, dlatego stanowisko to należy czytać z zastrzeżeniem, iż w razie wykonywania przez pracownika po drodze innych czynności, np. odwożenia dziecka do szkoły, zakupów czy wizyty na poczcie, czas na nie poświęcony nie zostanie wliczony do czasu pracy przedstawiciela. To oznacza jednak, że z reguły pracodawca

nie ma możliwości ustalenia dokładnego rzeczywistego czasu wykonywania zadań przez przedstawiciela, choć rozwój technologii – przynajmniej potencjalnie – sprzyja niwelowaniu tej trudności (np. lokalizatory GPS).

WĄTPLIWOŚĆ 2

Prowadzenie ewidencji

Z powyższych względów większość przedstawicieli jest zatrudniona w zadaniowym systemie czasu pracy, dla którego art. 149 par. 2 k.p. przewiduje zniesienie obowiązku ewidencjonowania godzin pracy. To oznacza, że pracodawca nie ewidencjonuje godzin rozpoczynania i zakończenia pracy, w tym także pracy w ewentualnych godzinach nadliczbowych. Pojawia się jednak pytanie, czy ma obowiązek prowadzenia ewidencji w pozostałym zakresie, np. nieobecności w pracy.

Wyjaśnienie

Na pracodawcy spoczywa jednak obowiązek ewidencjonowania czasu pracy takiego pracownika, czyli zgodnie z par. 8 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 28 maja 1996 r. 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 z późn. zm.), odnośnie do pracy w niedziele i święta (przy czym ta, co do zasady, będzie w przypadku przedstawicieli zabroniona na podstawie art. 151¹⁰ k.p.), w porze nocnej, w dodatkowe dni wolne od pracy, urlopy, zwolnienia od pracy oraz wszystkie inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy. W stosunku do osób zatrudnionych w zadaniowym systemie czasu pracy pracodawca ma także nadal obowiązek ustalenia sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy.

Przepisy nie określają przy tym możliwych sposobów potwierdzenia przybycia i obecności w pracy – decydują o tym konkretne okoliczności. W przypadku przedstawicieli będzie się to zazwyczaj odbywać zdalnie np. poprzez zalogowanie się w systemie (komputerowym lub z wykorzystaniem systemu GPS), wysłanie przez pracownika e-maila lub rzadziej zgłoszenia telefoniczne. Przyjęty system musi wynikać z regulaminu pracy, bądź przy jego braku zostać wskazany w pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia (art. 29 par. 3 k.p.).

WĄTPLIWOŚĆ 3

Określenie wymiaru zadań

Największą trudnością stanowi jednak ustalenie dla przedstawicieli zadań i ich

wymiaru w kontekście dopuszczalnych dobowych i tygodniowych norm czasu pracy. Praca w zadaniowym systemie czasu pracy nie oznacza bowiem, że pracownik w niniejszym zatrudnieniu nie ma prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeśli przekracza normy czasu pracy (wyrok SN z 4 sierpnia 1999 r., sygn. akt I PKN 181/99, OSNP 2000/22/810). Chodzi zatem o to, aby zadania wyznaczone do wykonania były obiektywnie możliwe do zrealizowania w 8-godzinny dzień i przeciętnie 40-godzinny tygodniu pracy w przyjętym u danego pracodawcy okresie rozliczeniowym, przy czym jak wskazywać powyżej, muszą one uwzględnić czas dojazdu do i powrotu od klienta (wyrok SN z 16 października 2009 r., sygn. akt I PK 89/09, OSNP 2011/11-12/147).

Wyjaśnienie

Zgodnie z art. 140 k.p. czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań ustala pracodawca, jednak po porozumieniu z pracownikiem. Ustalenie zadań w porozumieniu nie powinno być fikcją. Jest ono ważne, bowiem zgodnie z orzecznictwem to na pracodawcy spoczywa obowiązek wykazania, że powierzył pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z ogólnie przyjętych norm czasu pracy (wyrok SN z 21 maja 2008 r., sygn. akt I PK 262/07, LEX nr 491433; wyrok SN z 18 sierpnia 2008 r., sygn. akt I PK 51/09, LEX nr 602053). Jak przyjął SN w wyroku z 5 lutego 2008 r., porozumienie nie oznacza osiągnięcia zgody co do wymiaru zadań, chodzi raczej o „konsultację”; jeśli jej zabraknie to na pracodawcy spocznie ciężar dowodu co do możliwości wykonania zadań w normach czasu pracy, choć samo ustalenie zadaniowego czasu pracy będzie skuteczne (wyrok SN z 5 lutego 2008 r., sygn. akt II PK 148/07, OSNP 2009/7-8/93). Zatem jeśli zadania nie są w ogóle z pracownikiem uzgadniane, sytuacja procesowa pracownika staje się łatwiejsza.

Określenie zadań nie powinno następować doraźnie, poprzez wydanie codziennych poleceń co do czasu i miejsca wykonania konkretnej czynności, bo to kłóci się ze specyfiką zadaniowego systemu czasu pracy (wyrok SN 4 sierpnia 1999 r., I PKN 181/99, OSNP 2000/22/810). Zadania powinny wynikać z umowy o pracę lub innych aktów; powinny także mieć charakter skonkretyzowany i powtarzający się. Jednak co ważne, w ramach zadaniowego czasu pracy nie jest dopuszczalne wskazanie osiągnięcia określonego rezultatu ekonomicznego jako podstawy wymiaru czasu pracy (wyrok SN z 15 listopada 2006 r., sygn. akt I PK 117/06, OSNP 2007/21-22/310).

Podsumowanie

- Czasem pracy przedstawiciela jest czas podróży do i od klienta
- Pracodawca nie ewidencjonuje godzin pracy pracownika zatrudnionego w zadaniowym czasie pracy
- Przedstawiciel ma prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, także wtedy gdy pracuje w zadaniowym systemie czasu pracy
- Wymiar zadań należy z pracownikiem konsultować