25.05.2024 r.

Ministerstwo Rodziny, Pracy
i Polityki Społecznej
Pani Ministra
dr Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

Petycja
w sprawie zmiany godzin czasu pracy.

Pani Minister.

Przedstawiany pomysł zmiany godzin wymiaru czasu pracy jest bardzo dobrym przedsięwzięciem.

Pragnę złożyć petycję w tej sprawie i przedstawić swoje osobiste stanowisko. Wprowadzenia zmiany godzin czasu pracy można rozpatrzyć wg kategorii przepracowanych lat pracy lub wieku.

Uzasadnienie.

Pozytywne rozpatrzenie petycji leży w interesie publicznym.
Wydaje się rozsądnym, aby osoby z krótkim stażem pracy np. do 5 lat pracowały 8 godzin. Są to ludzie młodzi, bardzo wydajni. Można zwiększyć im jednak urlop do 26 dni zamiast obowiązujących 20 dni.
Ponad to, jako osoba z wieloletnim doświadczeniem zawodowym, uważam, że skrócenie czasu pracy do 35 godzin tygodniowo jest bardzo wskazane. Wiąże się to z dobrem dla rodzin, zdrowia i pewnego balansu życiowego. W dobrą zmianę wpisywałby się dłuższy urlop wydłużony np. do 30 dni po 10 lub 15 latach pracy.

Ze względu na dojrzały wiek, słabszy stan zdrowia osób tzw. 55 + bardzo pomocne byłoby wprowadzenie dodatkowych np. 5 dni urlopu przeznaczonego na wizyty lekarskie, które w tym wieku zdarzają się częściej niż młodym ludziom. Jest to wiek, w którym urlopy, przestają być wypoczynkowe, gdyż przeznacza się je coraz częściej na wizyty lekarskie niż na wypoczynek. Zachęciłoby to również do dłuższego stażu pracy powyżej 60 r. życia.

Mając powyższe na uwadze, zwracam się do Pani Minister z prośbą o podjęcie działań i pozytywnych zmian w tej kwestii dla dobra wszystkich pracujących osób.
Nie musimy naśladować innych krajów – mamy swoją tożsamość i własną mądrość. Narodową. Niech inni uczą się od nas.

Z szacunkiem i nadzieją

Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Departament Prawa Pracy

Dot. DPP-I.055.2.2024.EB
Warszawa, 20.06.2024 r.

Szanowna Pani,
działając na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r., poz. 870) w związku z petycją wniesioną w dniu 3 czerwca 2024 r. w sprawie zmian legislacyjnych mających na celu skrócenie czasu pracy oraz zmiany liczby dni urlopu wypoczynkowego, uprzejmie informuję, że przedmiotowa petycja została rozpatrzona negatywnie.

Uzasadnienie

Uprzejmie informuję, że Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej prowadzi analizę efektywności wykorzystywania czasu pracy pracownika. Obecnie analizowana jest kwestia, jaki system czasu pracy jest najkorzystniejszy oraz najbardziej optymalny dla pracodawcy i pracownika. Poddawane analizie jest także to, czy skrócenie czasu pracy, a tym samym wydłużenie okresów nieprzerwanego odpoczynku pracownika, wpłynęłoby na efektywność świadczonej przez niego pracy. Na podstawie wyników tych badań będą przygotowane optymalne rozwiązania.

Rozpoczęcie prac legislacyjnych dotyczących zmian przepisów w zakresie czterodniowego tygodnia pracy lub skrócenie czasu pracy z przeciętnie 40 godzinowego w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy do 35 godzin musi zostać poprzedzone dokonaniem oceny skutków wprowadzenia zmiany obecnych rozwiązań m.in. na sektor finansów publicznych, na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rynek pracy. Powinno być także poddane szerokiej dyskusji, m.in. z partnerami społecznymi, tj. przedstawicielami reprezentatywnych organizacji pracodawców i związków zawodowych w Radzie Dialogu Społecznego.

Uprzejmie wyjaśniam, że na podstawie art. 129 § 1 Kodeksu pracy obowiązuje zasada przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, jak również zasada przeciętnie czterdziestogodzinnej tygodniowej normy czasu pracy. Zatem pracownik pracuje przeciętnie pięć dni w tygodniu oraz przeciętnie czterdzieści godzin na tydzień; oznacza to w szczególności, że wymiar czasu pracy pracownika ustala się przy uwzględnieniu normy przeciętnie 40 – godzinnej na tydzień w ramach danego okresu rozliczeniowego.

telefon
adres email
strona www

adres korespondencyjny
organu administracji rządowej

Wymiar czasu pracy pracowników zatrudnionych na podstawie przepisów Kodeksu pracy, z wyjątkiem zatrudnionych w ruchu ciągłym, ustala się zgodnie z art. 130 Kp. Obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy uwzględnia dni ustawowo wolne od pracy (czyli niedziele i święta), wspomnianą wyżej zasadę przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy (tzw. wolne soboty), jak również zasadę przeciętnie czterdziestogodzinnej tygodniowej normy czasu pracy (art. 129 § 1 k.p.).

Przepisy Kodeksu pracy przewidują również obowiązek udzielenia pracownikowi minimalnego, nieprzerwanego okresu odpoczynku dobowego w wymiarze, co do zasady, co najmniej 11 godzin w każdej dobie (art. 132 § 1 k.p.) oraz minimalnego, nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego, który co do zasady, wynosi co najmniej 35 godzin w każdym tygodniu (art. 133 § 1 k.p.).

Należy również zauważyć, że na podstawie § 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. z 2014 r., poz. 1632) pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy, jeżeli obowiązek taki wynika z Kodeksu pracy, z przepisów wykonawczych do Kodeksu pracy albo z innych przepisów prawa. Powyższe przepisy przewidują liczne przypadki zwolnienia pracownika od obowiązku świadczenia pracy (za część tych zwolnień pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia). Ponadto, przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy mogą być inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy(§ 1 ww. rozporządzenia).

Ponadto warto mieć na uwadze, że Kodeks pracy przewiduje także możliwość stosowania systemów czasu pracy, w których praca jest świadczona przez mniej niż 5 dni w tygodniu, jak np. system skróconego tygodnia pracy (art. 143 Kodeksu pracy), w którym praca jest wykonywana maksymalnie przez 4 dni w tygodniu w wymiarze dobowym do 12 godzin.
W ten sposób pracownik może mieć na stałe zapewnione, między innymi, dłuższe weekendy mając wolne od pracy 3 dni, a pracując 4 dni tygodniowo. W praktyce świadczenie pracy w niektórych tygodniach przez mniej niż 5 dni może mieć miejsce także np. w systemie równoważnego czasu pracy (art. 135 i nast. Kodeksu pracy).
Dodatkowo przepisy prawa pracy regulują rozkład czasu pracy, który może przewidywać różne godziny rozpoczynania pracy lub przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy – tzw. ruchomy czas pracy (art. 140^1 Kodeksu pracy).

Z kolei w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy, świadczenie pracy może odbywać się również w ramach systemu zadaniowego czasu pracy (art. 140 Kodeksu pracy). Wówczas 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. Istotą ww. systemu czasu pracy jest traktowanie jako czasu pracy okresu, który jest niezbędny pracownikowi do wykonania określonych zadań, pozostawiając swobodę co do organizacji jego rozkładu czasu pracy. To pracownik decyduje, w jakich dniach i w jakich godzinach wykona wyznaczone mu zadania. W tym kontekście nie ma znaczenia, o której godzinie pracownik rozpocznie pracę.

Warto też wskazać, że zgodnie z art. 11 Kodeksu pracy nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Oznacza to m.in., że to strony umowy o pracę (czyli pracownik i pracodawca) ustalając wymiar czasu pracy (art. 29 § 1 pkt 4 Kodeksu pracy) mogą np. ustalić w umowie o pracę, że pracownik będzie wykonywał pracę przez np. cztery dni w tygodniu lub przez 6 godzin w poszczególnych dniach pracy, a zatem w niższym niż pełny wymiarze czasu pracy (niepełny etat), przy zachowaniu wysokości wynagrodzenia jak dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy. Ponadto przy zawieraniu umowy o pracę to strony tej umowy (czyli pracownik i pracodawca) określają również wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, które będzie przysługiwać pracownikowi (art. 29 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy).

Jak wynika z powyższego, obowiązujące przepisy gwarantują pracownikom prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urlopach wypoczynkowych. Przepisy te są zgodne z postanowieniami dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, która w art. 6 ww. stanowi, że Państwa Członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, że zgodnie z potrzebą zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników:

a) wymiar tygodniowego czasu pracy jest ograniczony w drodze przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, lub układów zbiorowych pracy, lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi;

b) przeciętny wymiar czasu pracy w okresie siedmiodniowym, łącznie z pracą w godzinach nadliczbowych, nie przekracza 48 godzin.

W kwestii zwiększenia wymiaru urlopu wypoczynkowego, uprzejmie informuję, że w obecnym stanie prawnym wymiar urlopu wypoczynkowego dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat oraz 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat (art. 154 § 1 Kodeksu pracy). Taki wymiar urlopu jest zgodny z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy. Zgodnie z tym postanowieniem dyrektywy Państwa Członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, zgodnie z warunkami uprawniającymi i przyznającymi mu taki urlop, przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym i/lub w praktyce krajowej.

Departament Prawa Pracy wyjaśnia, że na podstawie art. 11^3 Kodeksu pracy jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.

Natomiast w świetle art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Polski Kodeks pracy ustanawia otwarty katalog przesłanek dyskryminacji. We wspomnianym art. 11^3 Kodeksu pracy ustanawia się zakaz jakiejkolwiek dyskryminacji bez względu na przyczynę. Podobnie przepis art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy wprowadzający nakaz równego traktowania pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, także posługuje się otwartym, przykładowym katalogiem przesłanek dyskryminacji.

Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z ww. przyczyn (art. 18^{3a} § 2 k.p.). Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku ww. przyczyn był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Z kolei dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka ww. przyczyn, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne (18^{3a} § 3-4 k.p.).

Stosownie do regulacji zawartej w treści art. 18^{3b} § 1 Kodeksu pracy, co do zasady, za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:
1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe
- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Powody te nie mogą się przy tym opierać się na zakazanej przyczynie dyskryminacji.
Należy też zauważyć, że na podstawie art. 18^{3d} Kodeksu pracy osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Należy zwrócić uwagę, że w obowiązującym systemie prawa, nadzór i kontrolę przestrzegania przez pracodawców prawa pracy Państwowa Inspekcja Pracy – w zakresie i na zasadach określonych w ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 97). Inspekcja ta jest podmiotem ustawowo wyposażonym w odpowiednie uprawnienia i środki prawne do nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, ścigania wykroczeń przeciwko prawom pracownika oraz innych osób wykonujących pracę zarobkową, a także dysponuje odpowiednimi uprawnieniami i środkami umożliwiającymi wykonywanie zadań związanych z egzekwowaniem przestrzegania przez pracodawców obowiązujących przepisów prawa.

Z kolei rozstrzyganie sporów stron na tle stosowania przepisów prawa pracy należy do sądów pracy. Do roszczeń związanych z naruszeniem zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu ma zastosowanie ogólny termin przedawnienia roszczeń pracowniczych, który wynosi 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne (art. 291 k.p.). Jeżeli w ocenie pracownika lub pracodawca wobec niego naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, to wszelkie spory na tym tle rozstrzyga sąd pracy, który na podstawie obowiązujących przepisów ocenia słuszność zgłoszonych przez pracownika roszczeń wynikających ze stosunku pracy.

W sprawach o naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu obowiązuje reguła odwróconego ciężaru dowodu. Oznacza to, że ciężar udowodnienia, że nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania spoczywa na pracodawcy. Pracownik ma tylko uprawdopodobnić zdarzenie/okoliczność, na podstawie którego twierdzi, że doszło do naruszenia zasady równego traktowania.

Na podstawie art. 365 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby. Niewykonanie przez pracodawcę orzeczenia sądu pracy zasądzającego dochodzone należności, stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika, zagrożone grzywną od 1000 zł do 30 000 zł. (art. 282 § 2 k.p.), ścigane przez inspekcję pracy na zasadach i w trybie określonym w Kodeksie postępowania w sprawach o wykroczenia.

Pouczenie

Zgodnie z art. 13 ust. 2 ww. ustawy o petycjach sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.

Z wyrazami szacunku
Mirosława Brzostek-Kleszcz
Zastępca Dyrektora
Departamentu Prawa Pracy
/-podpisano elektronicznie-/