



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, 20 lutego 2026 r.

DPP-I.055.5.2026

[Faint, illegible text, likely a signature or stamp]

Dotyczy: uregulowania godzin pracy placówek wielkopowierzchniowych

Szanowny Panie,

działając na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach¹ w związku z petycją z dnia 8 grudnia 2025 r. w sprawie zmian w funkcjonowaniu sektora handlowego, w tym w szczególności placówek wielkopowierzchniowych, proszę przyjąć następujące stanowisko.

W swoim wystąpieniu wskazuje Pan m.in. że z uwagi na okres przedświąteczny i spowodowany nim wzmożony ruch, operatorzy placówek handlowych wydłużają czas otwarcia sklepów (zamiast zatrudnienia dodatkowych osób na ten okres) co powoduje szkody pracowników handlu. Wskazuje Pan, że praktykę tą opisują artykuły prasowe. Dotyczy to m.in. takich dyskontów jak Lidl, Biedronka czy Dino. Wskazuje Pan również na protest NSZZ „Solidarność” wobec takich praktyk i zapowiedź złożenia przez związek skargi do Państwowej inspekcji Pracy. Związek podkreślał, że była to decyzja „w ostatniej chwili”, gdy grafiki pracy były już ułożone, a pracownicy wiedzieli, w których dniach i w jakich godzinach będą pracować i biorąc pod uwagę godziny pracy, mogli zaplanować załatwianie prywatnych spraw i przygotowania do Świąt Bożego Narodzenia. Podkreślono jednocześnie, że grudzień to dla pracowników handlu wyjątkowo obciążający okres, a zmiany w ostatniej chwili oznaczają konieczność całkowitej reorganizacji życia prywatnego.

W kontekście zgłoszonej potrzeby zmian w handlu wielkopowierzchniowym wskazuje Pan na dwa możliwe rozwiązania:

- ❑ przywrócenie możliwości handlu w niedziele przy jednoczesnym skróceniu godzin pracy sklepów we wszystkie dni tygodnia,
- ❑ skróceniu czasu pracy w pozostałe dni poza niedzielą, aby pracownicy handlu nie byli wykorzystywani w pozostałe dni tygodnia poza ustawowo wolnymi.

Ponadto, wnioskuje Pan również o:

- ❑ wydłużenie, od stycznia 2026 r., minimalnych przerw w pracy z 15 do 30 minut,
- ❑ zwiększenie wysokości dodatku za pracę w godzinach nocnych do 35 % (w 2026 roku) oraz do 50 % (od 2027 roku),
- ❑ ustanowienie soboty dniem wolnym od pracy na równi z niedzielą,
- ❑ wprowadzenia ograniczeń w handlu w dni robocze poniedziałek - piątek oraz soboty i niedziele.

Wskazuje Pan, że podejmowane działania mają na celu zagwarantowanie wszystkim pracownikom handlu godziwych warunków pracy. W Pana ocenie, na chwilę obecną nie mogą na nie liczyć. Sugeruje Pan, że prawo pracy oraz przepisy dot. organizacji handlu dają zbyt

¹ Dz.U. z 2018 r. poz. 870.

duże pole działania pracodawcom, co ci wykorzystywali bezwzględnie przez całe dekady po transformacji ustrojowej 1989 roku.

Pana wystąpienie koncentruje się na zgłoszeniu różnych postulatów legislacyjnych w zakresie zmian w funkcjonowaniu placówek handlowych, ale nie tylko – część postulatów odnosi się do wszystkich grup pracowniczych.

Jednocześnie jako podstawę swojego wystąpienia wskazuje Pan art. 241 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego², zwanego dalej: „KPA”.

Zgodnie z art. 63 Konstytucji RP³ każdy ma prawo składać petycje, wnioski i skargi w interesie publicznym, własnym lub innej osoby za jej zgodą do organów władzy publicznej oraz do organizacji i instytucji społecznych w związku z wykonywanymi przez nie zadaniami zleconymi z zakresu administracji publicznej. Tryb rozpatrywania petycji, wniosków i skarg określa ustawa.

Artykuł 241 KPA nie definiuje pojęcia wniosku, wskazując jedynie jego przedmiot. Stosownie do powołanego przepisu przedmiotem wniosku mogą być w szczególności sprawy ulepszenia organizacji, wzmocnienia praworządności, usprawnienia pracy i zapobiegania nadużyciom, ochrony własności, lepszego zaspokajania potrzeb ludności. Treścią wniosku jest więc propozycja poprawy działania organu, do którego jest on skierowany. We wniosku możemy zaproponować dowolne rozwiązanie, którego realizacja leży w kompetencjach urzędu.

Z regulacji przepisu art. 241 KPA wynika, że przedmiotem wniosku nie może być konkretny zarzut, lecz chęć ulepszenia istniejącego stanu rzeczy. Przepis ma charakter otwarty, bowiem wyliczenie zawarte w jego treści jest przykładowe. Wniosek taki uruchamia jednoinstancyjne postępowanie administracyjne o charakterze uproszczonym kończące się czynnością faktyczną - zawiadomieniem⁴. Wnioskodawcy nie przysługuje żaden środek prawny na akt kończący to postępowanie⁵.

Postulat legislacyjny nie jest klasyfikowany jako wniosek w rozumieniu art. 241 KPA. Wnioski w KPA obejmują różnorodne sprawy, w tym te dotyczące ulepszenia organizacji, wzmocnienia praworządności, usprawnienia pracy i zapobiegania nadużyciom, ochrony własności, lepszego zaspokajania potrzeb ludności. Postulat legislacyjny, jako forma prośby o wprowadzenie nowego przepisu lub zmianę istniejącego, nie spełnia definicji wniosku, który musi być złożony do organów właściwych ze względu na przedmiot wniosku.

Sprawy skarg i wniosków regulowanych w Dziale VIII KPA należy odróżnić od problematyki związanej z prawem składania petycji.

Zgodnie z art. 2 ust. 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach, zwanej dalej: „ustawą o petycjach” przedmiotem petycji może być żądanie, w szczególności, zmiany przepisów prawa, podjęcia rozstrzygnięcia lub innego działania w sprawie dotyczącej podmiotu wnoszącego petycję, życia zbiorowego lub wartości wymagających szczególnej ochrony w imię dobra wspólnego, mieszczących się w zakresie zadań i kompetencji adresata petycji.

W świetle powołanego przepisu petycja stanowi takie wystąpienie, które zawiera żądanie podjęcia przez organ władzy publicznej określonego co do treści i formy prawnej działania mieszczącego się w zakresie zadań i kompetencji jej adresata. Przedmiotowy przepis różnicuje prawny charakter żądanych w petycji działań, mówiąc o zmianie przepisów prawa, rozstrzygnięciu i innym działaniu, a także dokonuje charakterystyki celów, których

² Dz.U. z 2025 r. poz. 1691.

³ Ustawa zasadnicza z 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483).

⁴ Wyrok WSA w Łodzi z 17 kwietnia 2009 r., II SA/Łd 941/08.

⁵ Postanowienie WSA w Gorzowie Wielkopolskim z 7.12.2007 r., II SA/Go 717/07.

osiągnięciu służy wniesienie petycji, wskazując przedmiot sprawy, której postulowane działanie może dotyczyć. Oznacza to, że podmiot wnoszący petycję musi w niej wskazać zarówno cel, jaki organ powinien osiągnąć w swojej działalności, jak i prawną formę działania, która - w jego ocenie - powinna prowadzić do realizacji zawartego w petycji postulatu. Wymienione elementy konstytuują żądanie stanowiące przedmiot petycji⁶.

Mając na uwadze treść Pana wystąpienia oraz formułowane postulaty, wystąpienie zostało zakwalifikowane jako petycja.

Zasada wolności gospodarczej została wyrażona w Konstytucji RP jako jeden z elementów społecznej gospodarki rynkowej. Wolność gospodarcza przysługuje każdemu na równych prawach, co oznacza, że każdy ma prawo podjąć działalność gospodarczą, jeśli tylko posiada ku temu odpowiednie środki finansowe i jest gotów ponieść ryzyko. Ograniczenie wolności działalności gospodarczej jest dopuszczalne tylko w drodze ustawy i tylko ze względu na ważny interes publiczny.

Jednocześnie należy zaznaczyć, że uznając doniosłą rolę pracy dla społeczeństwa, ustrojodawca zapewnił jej ochronę przez Rzeczpospolitą Polską. Ustanawiający jedną z zasad ustroju Rzeczypospolitej Polskiej art. 24 Konstytucji RP, ze względu na swoją treść oraz umiejscowienie w systematyce ustawy zasadniczej, pozostaje w ścisłym związku z uznaniem społecznej gospodarki rynkowej za podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej jednoznacznie wskazując szczególną rolę, jaką pełni praca oraz zapewniając pracy szczególną ochronę.

Projektowane rozwiązania w tym zakresie muszą uwzględniać zatem interesy wszystkich podmiotów funkcjonujących na rynku pracy - zarówno pracowników (a szerzej - zatrudnionych), jak i pracodawców. Przyjęte rozwiązania powinny tym samym stanowić kompromis pomiędzy dążeniem do zapewnienia jak najwyższego poziomu ochrony pracy i pracowników, a, również konstytucyjnie chronioną, wolnością gospodarczą.

Przede wszystkim wskazać należy, że ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy⁷, zwany dalej: „Kodeks pracy”, w dziale szóstym „Czas pracy” reguluje m.in.:

- 2 normy i ogólny wymiar czasu pracy,
- 2 okresy odpoczynku,
- 2 systemy i rozkłady czasu pracy,
- 2 pracę w godzinach nadliczbowych,
- 2 pracę w porze nocnej,
- 2 pracę w niedzielę i święta

nadto zawiera regulację poświęconą bezpieczeństwu i higienie pracy – dział dziesiąty „Bezpieczeństwo i higiena pracy”.

Przedmiotowa regulacja odnosi się do wszystkich pracowników, niezależnie od sektora i branży, w jakiej świadczą oni pracę.

Co do zasady czas pracy pracownika nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin⁸ w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy – z zastrzeżeniem przepisów o systemie

⁶ Ustawa o petycjach. Komentarz. Gajewski/Jakubowski 2015, wyd. 1.

⁷ Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.

⁸ Art. 129 § 1 Kodeksu pracy.

równoważnego czasu pracy⁹, systemie czasu pracy w ruchu ciągłym¹⁰, systemie skróconego tygodnia pracy¹¹ oraz systemie pracy weekendowej¹².

Pracodawca ma obowiązek zaplanować w rozkładzie czasu pracy konkretnego pracownika (również zatrudnionego w handlu) w przyjętym okresie rozliczeniowym wymiar czasu pracy (czyli liczbę godzin do przepracowania), który nie będzie wyższy od wymiaru czasu pracy ustalonego na podstawie art. 130 Kodeksu pracy. A zatem, liczba godzin do przepracowania jest ustawowo limitowana, a ponadto w rozkładzie nie może być planowana praca w nadgodzinach.

Oznacza to w szczególności, że obowiązuje zasada przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy (np. wolne od pracy soboty lub inne dni). Przy uwzględnieniu tej zasady oraz 8 - godzinnej normy dobowej, jak również przeciętnej 40 – godzinnej normy tygodniowej, pracodawca ustala dla konkretnego pracownika, wymiar czasu pracy w obowiązującym go rozkładzie czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Istotne jest przy tym, że na bazie aktualnego stanu prawnego zawartego w przepisach Kodeksu pracy wymiar czasu pracy konkretnego pracownika (także zatrudnionego w handlu) w konkretnej dobie pracowniczej (czyli liczba godzin do przepracowania w dobie) jest również ograniczony (reglamentowany) przez obowiązek pracodawcy udzielenia pracownikowi odpowiedniej liczby godzin odpoczynku w każdej dobie.

Pracownikowi przysługuje¹³ w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku¹⁴.

Nie dotyczy to¹⁵:

- ☐ pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy,
- ☐ przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii (art. 132 § 2 K.p.).

W takim przypadku pracownikowi przysługuje, w okresie rozliczeniowym, równoważny okres odpoczynku¹⁶.

Oprócz odpoczynku dobowego ustawodawca zagwarantował pracownikowi także nieprzerwany odpoczynek tygodniowy. Pracownikowi przysługuje¹⁷ w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

W przypadku zmiany pory wykonywania pracy przez pracownika w związku z jego przejściem na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy, tygodniowy nieprzerwany odpoczynek może obejmować mniejszą liczbę godzin, nie może być jednak krótszy niż 24 godziny¹⁸. Odpoczynek ten powinien przypadać w niedzielę. Niedziela obejmuje 24 kolejne godziny, poczynając od godziny 6⁰⁰ w tym dniu, chyba że u danego

⁹ art. 135-137 Kodeksu pracy

¹⁰ Art. 138 Kodeksu pracy.

¹¹ Art. 143 Kodeksu pracy.

¹² Art. 144 Kodeksu pracy.

¹³ Art. 132 § 1 Kodeksu pracy.

¹⁴ Z zastrzeżeniem art. 132 § 3 oraz art. 136 § 2 i art. 137.

¹⁵ Art. 132 § 2 Kodeksu pracy.

¹⁶ Art. 132 § 3 Kodeksu pracy.

¹⁷ Art. 133 § 1 Kodeksu pracy.

¹⁸ Art. 133 § 2 Kodeksu pracy.

pracodawcy została ustalona inna godzina¹⁹. W przypadkach dozwolonej pracy w niedzielę odpoczynek, o którym mowa w § 1 i 2, może przypadać w innym dniu niż niedziela²⁰.

Podkreślić należy, że niezachowanie wymaganego nieprzerwanego odpoczynku dobowego czy tygodniowego nie może pozostawać bez jakichkolwiek sankcji dla pracodawcy i rekompensaty dla pracownika²¹. Pracownik może wystąpić o odszkodowanie na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego²². W opinii Sądu Najwyższego „nieudzielenie przez pracodawcę przewidzianych prawem okresów odpoczynku uznaje się za naruszenie jego obowiązków ze stosunku pracy, które uprawniałoby pracownika do wystąpienia z roszczeniem odszkodowawczym na podstawie art. 471 K.c. w związku z art. 300 K.p. w razie spełnienia pozostałych przesłanek, w szczególności zaistnienia po stronie pracownika szkody. Zarazem jednak takie niedozwolone zachowanie pracodawcy naruszające art. 132 i 133 K.p. biorąc pod uwagę, że przepisy K.p. wprowadzające minimalne normy odpoczynku mają na celu ochronę zdrowia pracowników, wobec czego ich naruszanie godzi w to dobro osobiste, jakim jest zdrowie, co może uzasadniać odpowiedzialność pracodawcy z tytułu naruszenia dóbr osobistych po myśli art. 24 K.c., w tym w postaci zadośćuczynienia pieniężnego, o którym mowa w art. 448 K.c.”²³.

Roszczenie o zadośćuczynienie i odszkodowanie z tytułu nieudzielenia pracownikowi obligatoryjnych godzin odpoczynku nie są roszczeniami alternatywnymi w stosunku do roszczenia o udzielenie skumulowanych dni wolnych z tego tytułu²⁴.

Ustawodawca wprowadził również pełnopłatne przerwy w pracy, wliczane do czasu pracy pracownika (w tym pracownika wykonującego pracę w handlu).

Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika²⁵:

- ☐ wynosi co najmniej 6 godzin - pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut,
- ☐ jest dłuższy niż 9 godzin - pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut,
- ☐ jest dłuższy niż 16 godzin - pracownik ma prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut.

W odniesieniu do kwestii pracy w nadgodzinach należy wskazać, że jest ona dopuszczalna w razie szczególnych potrzeb pracodawcy²⁶. Oznacza to, że praca w nadgodzinach może być polecana przez pracodawcę wyjątkowo. Nie może ona stanowić stałego elementu organizacji czasu pracy pracownika (także pracownika świadczącego pracę w handlu).

Kodeks pracy wprowadza ponadto roczne ograniczenie liczby godzin pracy nadliczbowej z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy na poziomie 150. Dotyczy to zarówno nadgodzin dobowych, jak i średniotygodniowych.

W układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, jest dopuszczalne ustalenie innej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym niż 150.

¹⁹ Art. 133 § 3 Kodeksu pracy.

²⁰ Art. 133 § 4 Kodeksu pracy.

²¹ wyrok SN z 11.1.2011 r., I PK 104/10 oraz wyrok SN z 16.11.2017 r., I PK 306/16.

²² wyrok SN z 8.10.2009 r., II PK 110/09, MoPr 2010, Nr 6, s. 314.

²³ wyrok SN z 18.3.2015 r., I PK 191/14, OSP 2016, Nr 10, poz. 91.

²⁴ w rozumieniu art. 477¹ Kodeksu postępowania cywilnego.

²⁵ Art. 134 § 1 Kodeksu pracy.

²⁶ art. 151 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy.

Wprowadzenie zasady nieprzerwanego dobowego odpoczynku w praktyce limituje dopuszczalny czas dobowy pracy do 13 godzin, ograniczając liczbę nadgodzin od 1 do 5 na dobę, w zależności od obowiązującego pracownika wymiaru dobowego czasu pracy.

Odnośnie do rekompensowania pracy w nadgodzinach, to należy zauważyć, że za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości²⁷:

- 2 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - 2 w nocy,
 - 2 w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - 2 w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
- 2 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca²⁸, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy.

Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy²⁹.

W takich przypadkach pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych³⁰.

Jednocześnie należy nadmienić, że bez względu na sposób rekompensaty pracy w godzinach nadliczbowych, na pracodawcy spoczywa obowiązek prowadzenia oddzielnie dla każdego pracownika ewidencji czasu pracy, zawierającej m.in. informacje o: liczbie przepracowanych godzin oraz godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy, liczbie godzin nadliczbowych, dniach wolnych od pracy, z oznaczeniem tytułu ich udzielenia³¹.

Pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 Kodeksu pracy³² wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym³³.

Zgodnie z tym przepisem pracownikowi (także wykonującemu pracę w handlu), który ze względu na przyczyny uzasadniające pracę w godzinach nadliczbowych wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy, udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym. Oznacza to, że praca w

²⁷ art. 151¹ § 1 Kodeksu pracy.

²⁸ Art. 151² § 1 Kodeksu pracy.

²⁹ Art. 151² § 2 Kodeksu pracy.

³⁰ Art. 151² § 3 Kodeksu pracy.

³¹ (§ 6 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej, Dz.U. z 2024 r. poz. 535, z późn. zm.).

³² tj. prowadzenie akcji ratowniczej, usuwanie awarii, szczególne potrzeby pracodawcy.

³³ Art. 151³ Kodeksu pracy.

dniu wolnym, wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy (np. w sobotę) powinna być zrekompensowana udzieleniem innego dnia wolnego, nie później niż do końca okresu rozliczeniowego. Pracodawca nie ma prawa wyboru sposobu rekompensowania pracy w dniu wolnym, wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Ustawowo przewidzianą formą jest udzielenie innego dnia wolnego od pracy. Art. 151³ Kodeksu pracy nie przewiduje możliwości wypłaty żadnego dodatkowego wynagrodzenia.

Należy jednak podkreślić, że gdyby pracodawca nie miał możliwości udzielenia pracownikowi innego dnia wolnego do końca okresu rozliczeniowego i w ten sposób doszłoby do przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, wówczas pracownik – na podstawie przepisu art. 151¹ § 2 Kodeksu pracy – nabywa prawo do wynagrodzenia, powiększonego o dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia.

Podkreślić należy, że przesłanką stosowania art. 151³ Kodeksu pracy nie jest przekroczenie przeciętnej czterdziestogodzinnej normy tygodniowej – co oznacza, że pracodawca ma obowiązek udzielenia pracownikowi dnia wolnego od pracy nawet gdy nie doszło do przekroczenia obowiązującego pracownika wymiaru czasu pracy w okresie rozliczeniowym.

Dniami wolnymi od pracy³⁴ są niedziele i święta określone w przepisach o dniach wolnych od pracy³⁵. Pracownikowi (również zatrudnionemu w handlu) wykonującemu pracę w niedzielę, pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy w zamian za pracę w niedzielę – w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedziel³⁶.

Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w tym terminie dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę, pracownikowi przysługuje dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego, a w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w tym terminie – dodatek do wynagrodzenia w wysokości 100% wynagrodzenia³⁷, za każdą godzinę pracy w niedzielę³⁸.

W przypadku pracy przypadającej w porze nocnej pracownikowi (także zatrudnionemu w handlu) wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje³⁹ dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Przy czym, w stosunku do pracowników wykonujących pracę w porze nocnej stale poza zakładem pracy dodatek ten może być zastąpiony ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej⁴⁰.

Odnosnie do kwestii świadczenia pracy na podstawie umowy zlecenia, to trzeba podkreślić, że umowy te są umowami prawa cywilnego⁴¹ i jako takie nie podlegają regulacjom prawa pracy⁴². Osoby wykonujące pracę na podstawie umów zlecenia (zleceniobiorcy) nie są pracownikami w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy, a zatrudniający je zleceniodawcy nie są dla takich osób pracodawcami w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy. Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub

³⁴ Art. 151⁹ § 1 Kodeksu pracy.

³⁵ Przepisy te zawarte są w ustawie z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 296).

³⁶ Art. 151¹¹ § 1 Kodeksu pracy.

³⁷ określonej w art. 151¹ § 1 pkt 1 Kodeksu pracy.

³⁸ Art. 151¹¹ § 2 Kodeksu pracy.

³⁹ Art. 151⁸ § 1 Kodeksu pracy,

⁴⁰ Art. 151⁸ § 2 Kodeksu pracy.

⁴¹ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, Dz.U. z 2025 r. poz. 1071 ze zm.

⁴² Do umowy zlecenia stosuje się przepisy art. 734 - 749 Kodeksu cywilnego.

spółdzielczej umowy o pracę. Natomiast, pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.

Należy też zauważyć, że zgodnie z obowiązującą w polskim prawie zasadą swobody umów, strony posiadają swobodę wyboru rodzaju umowy oraz kształtowania jej treści⁴³. Mają więc one prawo decydowania o wyborze podstawy świadczenia pracy (umowa o pracę, umowa zlecenia, umowa o dzieło, umowa o świadczenie usług, itp.).

Oznacza to, że osoba świadcząca pracę na podstawie umowy zlecenia nie ma prawa do świadczeń przewidzianych przepisami prawa pracy, np. do urlopu wypoczynkowego. Nie mają do niej również zastosowania normy ochronne czasu pracy, m.in. limitujące liczbę godzin do przepracowania w okresie rozliczeniowym.

Granice swobody stron określają jednak przepisy obowiązującego prawa. Zgodnie z art. 22 Kodeksu pracy zatrudnienie w warunkach, w których pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Powołany przepis zabrania zastępowania umów o pracę umowami prawa cywilnego, jeżeli praca jest wykonywana w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy.

Jeżeli mimo występowania tych cech została zawarta umowa cywilnoprawna, takie zatrudnienie jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy⁴⁴. Zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których powinna być zawarta⁴⁵ umowa o pracę, stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika zagrożone karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł⁴⁶.

W przypadku gdyby doszło do zawarcia umowy cywilnoprawnej (np. umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy o świadczenie usług) w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę, może mieć zastosowanie przepis art. 189 Kodeksu postępowania cywilnego⁴⁷, na podstawie którego powód może żądać ustalenia przed sądem istnienia stosunku prawnego (np. stosunku pracy), gdy ma w tym interes prawny. W drodze tego powództwa można żądać także ustalenia rzeczywistej treści stosunku prawnego.

Innymi słowy, oznacza to, że pracownik wykonujący pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, np. umowy zlecenia – może mieć interes prawny w uzyskaniu orzeczenia sądowego stwierdzającego, iż stosunek prawny łączący konkretne strony spełnia przesłanki określone w przepisach art. 22 § 1 Kodeksu pracy i faktycznie oznacza istnienie stosunku pracy. W takiej sytuacji, powództwo w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy może wytoczyć na rzecz pracownika także inspektor pracy. Oznacza to także, że w razie sporu, co do treści umowy (np. dotyczącego wysokości wynagrodzenia za pracę, rodzaju wykonywanej pracy) lub rodzaju stosunku prawnego (stosunek pracy czy stosunek cywilnoprawny), na podstawie którego jest (lub była) świadczona praca, pracownikowi przysługuje roszczenie o ustalenie rodzaju i treści umowy właśnie w oparciu o treść art. 189 K.p.c. Powództwo o ustalenie nie jest ograniczone żadnym terminem, dlatego może być wytoczone w każdym czasie.

⁴³ Art. 353¹ Kodeksu cywilnego.

⁴⁴ Art. 22 § 11 Kodeksu pracy.

⁴⁵ Zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy.

⁴⁶ Art. 281 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy.

⁴⁷ Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego Dz.U. z 2024 r. poz. 1568 ze zm, zwany dalej: „k.p.c.”.

Jednocześnie należy zauważyć, że rodzaj umowy o pracę oraz jej treść, określają strony umowy o pracę, czyli pracownik i pracodawca. Nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika⁴⁸.

Trzeba przy tym dodać, że kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu narusza przepisy o czasie pracy, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł⁴⁹.

Natomiast roszczenia ze stosunku pracy (np. wynagrodzenie i stosowny dodatek za pracę w nadgodzinach) ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne⁵⁰.

Przedstawiając powyższe, należy podkreślić, że organizowanie procesu pracy przez pracodawców z różnych branż (w tym również handlowej) powinno odbywać się z poszanowaniem obowiązujących regulacji Kodeksu pracy (w szczególności przepisów o czasie pracy) oraz przepisów ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni⁵¹.

Natomiast ewentualne naruszenia przepisów Kodeksu pracy o czasie pracy oraz przepisów ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, podlegają określonym tymi przepisami sankcjom karnym.

Podkreślić również należy, że wśród obowiązków pracodawcy znajduje się obowiązek dotyczący zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz prowadzenia systematycznego szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy⁵². Obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy został określony jako podstawowa zasada prawa pracy⁵³. Szczegółowo obowiązki pracodawcy w tym zakresie zostały określone w rozdziale I działu X Kodeksu pracy.

Bezpieczeństwo i higiena pracy obejmuje ogół norm prawnych oraz środków badawczych, organizacyjnych i technicznych mających na celu stworzenie pracownikowi takich warunków pracy, aby mógł on wykonywać pracę w sposób produktywny, bez narażania go na nieuzasadnione ryzyko wypadku lub choroby zawodowej oraz nadmierne obciążenie fizyczne i psychiczne.

Organem ustawowo powołanym do nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy jest Państwowa Inspekcja Pracy, zwana dalej: „PIP”.

Jednym z zadań PIP jest nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych⁵⁴. PIP zarówno prowadzi kontrole planowane, jak i interwencyjne. Każdemu pracownikowi przysługuje prawo złożenia skargi do PIP i zwrócenia się o kontrolę. Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie posiada uprawnień kontrolnych w tym zakresie.

⁴⁸ Art. 11 Kodeksu pracy.

⁴⁹ Art. 281 § 1 pkt 5 Kodeksu pracy.

⁵⁰ Art. 291 § 1 Kodeksu pracy.

⁵¹ Dz.U. z 2025 r. poz. 301.

⁵² Art. 94 pkt 4 Kodeksu pracy.

⁵³ Art. 15 Kodeksu pracy.

⁵⁴ Art. 10 ust. 1 pkt 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy.

A zatem, określając zasady i warunki prowadzenia przez siebie działalności, niewątpliwie pracodawca uwzględnia kwestie dotyczące osiągnięcia dobrych wyników ekonomicznych czy też potrzeb swoich klientów, ale także w szczególności powinien mieć na względzie dbałość o życie i zdrowie pracowników oraz bezpieczne i higieniczne warunki ich pracy, a także obowiązujących w tym zakresie reguł, zasad, warunków i wymogów.

W kontekście powyższego nie ma uzasadnienia do podejmowania interwencji legislacyjnej, gdyż poprawa warunków pracy, w tym ich bezpieczeństwa i higieny, jest możliwa do uzyskania za pośrednictwem alternatywnych środków niż zmiana prawa⁵⁵. Wystarczające wydaje się przestrzeganie przez pracodawcę obowiązujących przepisów i realizacja ciążących na nim obowiązków w tym zakresie.

Jednocześnie należy zaznaczyć, że ewentualne propozycje zmian dotyczące sektora handlu powinny stanowić element kompleksowych rozwiązań dotyczących czasu pracy oraz pracy w niedziele i święta, stanowiącej wyjątek od kodeksowej zasady, że dni te są dniami wolnymi od pracy. Z tego też względu należy wypracować kompleksowy model pracy w niedziele i święta oraz wynagradzania za pracę w te dni. Nie ma żadnego uzasadnienia, aby pracę w handlu traktować w tym zakresie odrębnie od innych branż.

W MRPiPS trwały analizy co do możliwości skrócenia czasu pracy, które zaowocowały uruchomieniem programu pilotażowego. Wyniki tego pilotażu będą determinowały decyzje co do zasadności i kierunków interwencji legislacyjnej w tym zakresie.

Jednocześnie podkreślenia wymaga, że z uwagi na materię istotnie ingerującą w sytuację zarówno pracowników, ale i pracodawców, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców, w szczególności mikro, małych i średnich, propozycje zmian w tym zakresie winny być poprzedzone szerokimi konsultacjami społecznymi oraz wnikliwą analizą i oceną skutków proponowanej regulacji.

Departament Prawa Pracy informuje, że w kontekście powyżej przedstawionych uwag, w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie są planowane prace legislacyjne we wskazanym przez Pana zakresie.

Na koniec dodać również należy, że mając na uwadze liczbę uruchomionych przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej inicjatyw legislacyjnych, ich wagę oraz złożoność, a także ograniczone zasoby kadrowe, uruchomienie kolejnych inicjatyw legislacyjnych będzie następowało stopniowo, sukcesywnie do kończonych projektów.

Jednocześnie pragnę zapewnić, że wszystkie przedstawione stanowiska i zgłoszone postulaty, w szczególności zgłoszone propozycje legislacyjne, w zakresie konieczności zmian w środowisku pracy, stanowią ważny element procesu wypracowywania optymalnych rozwiązań i będą brane pod uwagę w prowadzonych w przyszłości analizach.

Niezależnie od powyższego, Departament Prawa Pracy uprzejmie informuje, że inicjatywa ustawodawcza, oprócz Rady Ministrów, przysługuje, zgodnie z art. 118 ust. 1 i ust. 2

⁵⁵ Zgodnie z § 12 pkt 1 Rozporządzenie Prezesa RM z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad Techniki Prawodawczej” tj. Dz.U. z 2016 r. poz. 283.) uzasadnienie projektu ustawy, oprócz spełnienia wymagań określonych w ustawach, w regulaminie Sejmu i w regulaminie pracy Rady Ministrów, powinno zawierać przedstawienie możliwości podjęcia alternatywnych w stosunku do uchwalenia projektowanej ustawy środków umożliwiających osiągnięcie zamierzonego celu, ze wskazaniem, czy środki te zostały podjęte, a w przypadku ich podjęcia - przedstawienie osiągniętych wyników.

Konstytucji, posłom, Senatowi, Prezydentowi Rzeczypospolitej oraz grupie co najmniej 100.000 obywateli mających prawo wybierania do Sejmu.

Pouczenie

- 1) Na podstawie art. 8 ust. 1 ustawy o petycjach na stronie internetowej podmiotu rozpatrującego petycję lub urzędu go obsługującego niezwłocznie zamieszcza się informację zawierającą odwzorowanie cyfrowe (skan) petycji, datę jej złożenia oraz – w przypadku wyrażenia zgody na ujawnienie na stronie internetowej podmiotu rozpatrującego petycję lub urzędu go obsługującego danych osobowych podmiotu wnoszącego petycję lub podmiotu trzeciego – imię i nazwisko albo nazwę podmiotu wnoszącego petycję lub podmiotu, w interesie którego petycja jest składana.
- 2) Zgodnie z art. 8 ust. 2 ww. ustawy, powyższa informacja, jest niezwłocznie aktualizowana o dane dotyczące przebiegu postępowania, w szczególności dotyczące zasięgniętych opinii, przewidywanego terminu oraz sposobu załatwienia petycji.
- 3) Co do zasady, zgodnie z art. 10 ust.1 ustawy o petycjach, petycja powinna być rozpatrzona bez zbędnej zwłoki, jednak nie później niż w terminie 3 miesięcy od dnia jej złożenia (z wyjątkami wskazanymi w art. 10 ust. 2 i 3 ww. ustawy).
- 4) Zgodnie z art. 13 ust.1 ustawy o petycjach, podmiot rozpatrujący petycję zawiadamia podmiot wnoszący petycję o sposobie jej załatwienia wraz z uzasadnieniem w formie pisemnej albo za pomocą środków komunikacji elektronicznej.
- 5) Zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy o petycjach sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.
- 6) Na mocy art. 15 ustawy o petycjach, w zakresie nieuregulowanym w ustawie do petycji stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego.

Niezależnie od powyższego, Departament Prawa Pracy nadmienia, że zarówno Główny Inspektorat Pracy jak i okręgowe inspektoraty pracy udzielają bezpłatnych porad z zakresu prawa pracy (porady osobiste, telefoniczne, także z wykorzystaniem poczty elektronicznej, czy przy pomocy Elektronicznej Platformy Usług Administracji Publicznej (ePUAP). Więcej informacji w tym zakresie można uzyskać pod następującym linkiem: Uzyskaj poradę - Państwowa Inspekcja Pracy.

Do wiadomości: Biuro Ministra.

Z wyrazami szacunku

Mirosława Brzostek-Kleszcz
Zastępca Dyrektora
Departamentu Prawa Pracy
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

