

Dokument elektroniczny

Miejsce i data sporządzenia dokumentu

(miasto) 2024-05-13

Dane nadawcy

Dane adresata

MINISTERSTWO RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ (00-513 ŚRÓDMIEŚCIE
(DZIELNICA M.ST. WARSZAWY), WOJ. MAZOWIECKIE)

WNIOSEK

Petycja o wprowadzenie czterodniowego systemu pracy

Zwracam się do Ministerstwa Pracy z gorącą prośbą o rozważenie wprowadzenia czterodniowego systemu pracy jako standardowej formy zatrudnienia w Polsce. Jestem przekonany, że taki model przyniesie liczne korzyści dla pracowników, pracodawców i całego społeczeństwa.

- 1) Krótszy tydzień pracy przyczyni się do zmniejszenia poziomu stresu i poprawy ogólnego zdrowia psychicznego i fizycznego pracowników. Da to także więcej czasu na aktywność fizyczną, relaks i spędzanie czasu z rodziną, co przeloży się na lepszy stan zdrowia ogółem.
- 2) Krótszy czas pracy umożliwi pracownikom lepsze zrównoważenie życia zawodowego i prywatnego. Pozwoli to na większą elastyczność w planowaniu czasu wolnego, co będzie miało pozytywny wpływ na życie rodziny i społeczność lokalną.
- 3) Krótszy czas pracy doprowadzi do tego, że pracownicy będą bardziej skupieni i produktywni w krótszym czasie, co ostatecznie może przyczyni się do redukcji kosztów operacyjnych dla firm.

4) Krótszy tydzień pracy może być sposobem na wyrównanie szans na rynku pracy dla osób z różnych grup społecznych, w tym dla rodziców, opiekunów oraz osób z niepełnosprawnościami, którzy często napotykają na trudności w znalezieniu pracy kompatybilnej z ich potrzebami życiowymi.

5) Wprowadzenie bardziej elastycznego i ludzkiego systemu pracy może sprawić, że Polska stanie się atrakcyjniejszym miejscem dla inwestorów zagranicznych, którzy coraz częściej zwracają uwagę nie tylko na potencjał zysków, ale także na warunki pracy oferowane swoim pracownikom.

6) Krótszy tydzień pracy przyczyni się do znacznego zmniejszenia absencji chorobowej, co oszczędzi koszty dla pracodawców i zapewni stabilność zespołu pracy. Ponadto, mniej czasu spędzonego w pracy może pomóc w redukcji stanów związanych ze stresem, jak depresja i lęki.

Wprowadzenie czterodniowego systemu pracy byłoby krokiem naprzód w dążeniu do bardziej zrównoważonego i ludzkiego rynku pracy.

Dokument został podpisany, aby go zweryfikować należy użyć oprogramowania do weryfikacji podpisu. Data złożenia podpisu:

Podpis elektroniczny



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Departament Prawa Pracy
Dyrektor
Marcin Stanecki



DPP-I.055.1.2024.JK
Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

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 13 maja 2024 r. w sprawie wprowadzenia czterodniowego systemu pracy Departament Prawa Pracy przekazuje następujące informacje.

Uzasadnienie

W Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej analizowana jest kwestia, jaki system czasu pracy jest najkorzystniejszy (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.

Należy dodać, że zgodnie z art. 129 § 1 Kodeksu pracy obowiązuje zasada przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, jak również zasada przeciętnie czterdziestogodzinnej tygodniowej normy czasu pracy. W związku z powyższym 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.

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.). Ponadto, pracownikowi w każdym roku kalendarzowym przysługuje urlop wypoczynkowy, którego wymiar jest uzależniony od stażu pracy danego pracownika (czyli 20 albo 26 dni urlopu - dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy (art. 154 § 1 K.p.).

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 K.p.), 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. K.p.).

Zgodnie z art. 11 K.p. 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 ustalając wymiar czasu pracy (art. 29 § 1 pkt 4 K.p.) 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 określają również wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, które będzie przysługiwać pracownikowi (art. 29 § 1 pkt 3 K.p.).

Rozpoczęcie prac dotyczących zmian przepisów w zakresie czterodniowego tygodnia pracy 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.

Z wyrazami szacunku

Marcin Stanecki

Dyrektor

Departament Prawa Pracy

/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/