



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, /elektron. znacznik czasu/
DPP-I.055.7.2025

Dotyczy: petycji z dnia 18 marca 2025 r. w sprawie zmiany przepisów Kodeksu pracy i wprowadzenia skróconego tygodnia pracy.

Szanowna Pani,

działając na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach w związku z petycją wniesioną w dniu 18 marca 2025 r. w sprawie zmiany przepisów Kodeksu pracy i wprowadzenia skróconego tygodnia pracy bez obniżania wynagrodzenia pracowników, przekazuję następujące informacje.

W Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej były prowadzone analizy najkorzystniejszego (najbardziej optymalnego) dla pracodawcy i pracownika systemu czasu pracy. Analiza obejmowała przede wszystkim fakt, czy skrócenie czasu pracy, a tym samym wydłużenie okresów nieprzerwanego odpoczynku pracownika, wpłynęłoby na efektywność świadczonej przez niego pracy.

Obecnie w Ministerstwie została podjęta decyzja dotycząca przygotowywania założeń do naboru na pilotaż skróconego czasu pracy. Prawdopodobnie do końca czerwca br. zostaną ogłoszone założenia, kto i na jakich zasadach może aplikować do pilotażu. Celem pilotażu jest odpowiedzialne przetestowanie różnych modeli skróconego czasu pracy w polskich warunkach. Ministerstwo będzie szeroko informować o tej

sprawie we właściwym czasie, zatem zachęcamy do obserwowania strony Ministerstwa oraz naszych mediów społecznościowych.

Dopiero na podstawie wyników tych badań będą rozważane ewentualne decyzje legislacyjne. Warto także dodać, iż 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.

Pomijając powyższe należy dodać, że Kodeks pracy przewiduje obecnie 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.).

Ponadto, 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 przykładowo ustalić w umowie o pracę, że pracownik będzie

wykonywał pracę przez np. 4 dni w tygodniu lub przez 6 godzin w poszczególnych dniach pracy, a zatem w niższym niż pełny wymiarze czasu pracy, przy zachowaniu wysokości wynagrodzenia jak dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy.

Pouczenie

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

Podstawa prawna: art. 13 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r. poz. 870).

Z wyrazami szacunku

dr hab. Jakub Szmit
Dyrektor
Departamentu Prawa Pracy
/-podpisano elektronicznie-/

Do wiadomości: Biuro Ministra