



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/
DPP-IV.055.7.2025



Zawiadomienie o sposobie załatwienia petycji

Szanowny Panie,

Działając na podstawie art. 13 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r. poz. 870), w zakresie właściwości Departamentu Prawa Pracy, uprzejmie informuję, że Pana petycja przekazana przez Ministerstwo Rozwoju i Technologii, w zakresie postulatów nr 3-5 dotyczących czasu pracy, nadgodzin oraz finansowania bhp – została rozpatrzona negatywnie.

Uzasadnienie

Postulat nr 3. Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, pracownik jest zasadniczo obowiązany pozostawać w dyspozycji pracodawcy tylko w czasie pracy, tj. w godzinach pracy wynikających z jego rozkładu czasu pracy.

Innymi słowy, należy mieć na uwadze, że czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Generalnie czas pracy pracownika nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym, co do zasady, 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135-138, 143 i 144 (art. 129 Kp). Pracownik jest zatem zobowiązany pozostawać w dyspozycji pracodawcy w ramach ustalonego zgodnie z art. 130 Kp wymiaru czasu pracy i obowiązującego go rozkładu czasu pracy, uwzględniającego przedstawione wyżej normy czasu pracy (tj. 8-godzinną normę dobową i 40-godzinną normę średniotygodniową).

Obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy uwzględnia dni ustawowo wolne od pracy (czyli niedziele i święta), wspomnianą wyżej zasadę

przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, jak również zasadę przeciętnie czterdziestogodzinnej tygodniowej normy czasu pracy (art. 129 § 1 Kp). Poza takimi godzinami pracy, pracodawca może polecić pracownikowi wyłącznie pracę nadliczbową (na zasadach określonych w art. 151 Kp) albo zobowiązać pracownika do pełnienia dyżuru (tj. pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę – zgodnie z art. 151⁵ § 1 Kp).

Na podstawie art. 151 § 1 zd. 1 Kp praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w przypadkach określonych w art. 151 § 1 pkt 1 i 2 Kp, tj.:

- konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;
- w razie wystąpienia szczególnych potrzeb pracodawcy.

Szczególne potrzeby pracodawcy, które uzasadniają pracę w godzinach nadliczbowych to sytuacje wyjątkowe, nie pozwalające na wcześniejsze zaplanowanie pracy. Normalne, przewidywalne zadania zakładu pracy powinny być tak rozplanowane, aby nie zachodziła potrzeba pracy w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy może odbywać się tylko w przypadku wystąpienia nadzwyczajnych potrzeb pracodawcy i nie powinna być stałym elementem organizacji pracy. Ocena zaistnienia szczególnych potrzeb pracodawcy, w rozumieniu tego przepisu, należy do pracodawcy. Nie oznacza to jednak dowolności w zakresie wydawania przez pracodawcę poleceń wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Zlecenie pracy w godzinach nadliczbowych w sposób powtarzalny, ciągły lub stały, a nie w sytuacjach wyjątkowych (czy nadzwyczajnych), nie może być uznane za mające podstawę prawną w treści art. 151 § 1 pkt 2 Kp. Może być ocenione jako naruszenie zakazu planowania pracy w godzinach nadliczbowych, a także świadczyć o złej organizacji pracy. Planowanie pracy nadliczbowej przez pracodawcę może być uznane za wykroczenie przeciwko prawom pracownika, zagrożone karą grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł (art. 281 § 1 pkt 5 Kp).

W świetle wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2017 r. (III BP 2/16, Legalis nr 1580522) „nieprzestrzeganie przez pracodawcę przepisów dotyczących zakazu pracy w godzinach nadliczbowych (przez stałe zlecanie wykonywania pracy w dniu wolnym od pracy wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy) jest to taka sama sytuacja, jak polecenie pracy w godzinach nadliczbowych niezgodnie z przepisami, np. w sytuacjach nieprzewidzianych przez art. 151 § 1 Kp. Nie ma wątpliwości, że jest to praca w godzinach nadliczbowych, a pracownik może żądać za taką pracę zapłaty, choć jest świadczona w warunkach niezgodnych z prawem.”. Trzeba też zauważyć, że na podstawie art. 151 § 3 Kp liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w § 1 pkt 2 (czyli ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy) nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym, przy czym 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, dopuszczalne jest ustalenie innej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym niż określona w § 3 (art. 151 § 4 Kp). Jest to roczny limit (czy też ograniczenie) liczby godzin pracy nadliczbowej z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy.

Tygodniowy czas pracy pracownika łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 131 § 1 Kp). Jest to maksymalny limit łącznego (obejmującego normalne godziny pracy plus nadgodziny) tygodniowego czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Jednocześnie informujemy, że zgodnie z art. 281 § 1 pkt 5 Kp, kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu narusza przepisy o czasie pracy, podlega karze grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł.

Wykonywanie pracy nadliczbowej podlega rekompensacie dodatkiem do wynagrodzenia albo czasem wolnym (na zasadach określonych odpowiednio w art. 151¹ i art. 151² Kp).

Należy zauważyć, że wykonywanie pracy nadliczbowej nie może, co do zasady, naruszać minimalnych okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego pracownika (wskazanych w art. 132 i w art. 133 Kp); odpoczynki (dobowy i tygodniowy) są okresami przeznaczonymi na wypoczynek pracownika i mają być wolne od wykonywania obowiązków służbowych.

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

Warto także nadmienić, że regulacja zawarta w treści art. 132 § 1 Kp, czyli prawo do odpoczynku, została wprowadzona do przepisów Kodeksu pracy w celu jego dostosowania do standardów prawa UE, a konkretnie do gwarancji zapewnienia każdemu pracownikowi minimalnego, nieprzerwanego odpoczynku przewidzianej w art. 3 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. Urz. UE. L Nr 299, poz. 9). Statuuje on prawo pracownika do minimalnego odpoczynku dobowego, którego czas powinien wynosić co najmniej 11 nieprzerwanych godzin w okresie każdej doby. Przy tym, przez dobę należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy (por. art. 3 ww. dyrektywy oraz art. 128 § 3 pkt 1 Kp), a nie dobę astronomiczną (dzień kalendarzowy). Przedmiotem ochrony art. 132 § 1 i art. 133 Kp są między innymi zdrowie i życie pracownika. Nie można tracić z pola widzenia również tej okoliczności, że niezachowanie wymaganego nieprzerwanego odpoczynku dobowego czy tygodniowego nie może pozostawać bez jakichkolwiek sankcji dla pracodawcy i rekompensaty dla pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11.1.2011 r., I PK 104/10, Legalis oraz wyrok SN z 16.11.2017 r., I PK 306/16, Legalis). Pracownik może wystąpić o odszkodowanie na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego (zob. wyrok SN z 8.10.2009 r., II PK 110/09, MoPr 2010, Nr 6, s. 314). W opinii SN „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 Kp w razie spełnienia pozostałych przesłanek, w szczególności zaistnienia po stronie pracownika szkody. Zarazem jednak takie niedozwolone zachowanie pracodawcy naruszające art. 132 i 133 Kp biorąc pod uwagę, że przepisy Kodeksu pracy, które wprowadzają 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.” (wyrok SN z 18.3.2015 r., I PK 191/14, OSP 2016, Nr 10, poz. 91).

Warto podkreślić, że z mocy art. 218 § 1a Kodeksu karnego kto, wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

Należy również zauważyć, że zgodnie z art. 283 § 1 Kp kto, będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierując pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, podlega karze grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł.

Postulat nr 4. Należy wyjaśnić, że niekorzystna sytuacja finansowa przedsiębiorstwa nie zwalnia pracodawcy z konieczności zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy określonych w przepisach prawnych. Natomiast zgodnie z systematyką określoną w Kodeksie pracy odpowiedzialność za bezpieczeństwo i higienę pracy jest hierarchiczna. Pracodawca ponosi pełną i ostateczną odpowiedzialność za stan bhp w przedsiębiorstwie (zgodnie z art. 207 Kp), kierownik odpowiada za bezpośrednie egzekwowanie przepisów i organizację pracy (art. 212 Kp), a pracownik jest zobowiązany do przestrzegania przepisów i zasad bhp (art. 211 Kp).

I tak zgodnie z art. 207 § 1 Kodeksu pracy pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy, o których mowa w art. 237¹¹ § 2. W myśl 207 § 2 Kp pracodawca ma obowiązek chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany:

- organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
- zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń;

- reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy;
- zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy;
- uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych;
- zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy;
- zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

Natomiast zgodnie z art. 207 § 3 pracodawca oraz osoba kierująca pracownikami są obowiązani znać, w zakresie niezbędnym do wykonywania ciężących na nich obowiązków, przepisy o ochronie pracy, w tym przepisy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zgodnie z art. 212 kodeksu pracy osoba kierująca pracownikami jest obowiązana:

- organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy;
- dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem;
- organizować, przygotowywać i prowadzić prace, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy;
- dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem;
- egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- zapewniać wykonanie zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.

Kodeks pracy nie określa pojęcia osoby kierującej pracownikami.

W związku z tym należy wyjaśnić, że pojęcie to odnosi się do każdej osoby

pełniącej jakąkolwiek funkcję kierowniczą w ramach struktury pracodawcy, poczynając od osób zarządzających zakładem pracy, przez kadrę kierowniczą najwyższego i średniego szczebla, aż do osób kierujących najmniejszymi jednostkami organizacyjnymi lub zespołami pracowników (np. brygadzystów). Stanowisko to znalazło uzasadnienie w wyroku Sądu Najwyższego z 19.02.2013 r., IV KK 216/12, Legalis. W orzeczeniu tym Sąd zajmował się wprawdzie zagadnieniem odpowiedzialności z art. 220 k.k., uznał jednak pracującego na budowie majstra, kierującego pracą podległych mu pracowników, za osobę kierującą pracownikami w rozumieniu art. 212 Kp.

Inaczej niż w art. 211, katalog obowiązków osoby kierującej ma charakter zamknięty. Naruszenie tych obowiązków stanowi wykroczenie zagrożone karą grzywny zgodnie z art. 283 § 1 Kp.

Zasada odpowiedzialności pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy obejmuje wszystkie sektory gospodarki. Jednak w zależności od charakteru prowadzonej działalności mogą obowiązywać dodatkowe, szczegółowe przepisy oraz specyficzne zasady BHP, dostosowane do warunków i zagrożeń występujących w danej branży. I tak należy wskazać, że obowiązki kierownika budowy, w tym dotyczące jego roli zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy na budowie zostały określone w szczególności w art. 22 i 23 ustawy z dnia 7 lipca 1994 r. – Prawo budowlane (Dz. U. z 2025 r. poz. 418, z późn. zm.). Interpretacja przepisów prawa budowlanego pozostaje poza właściwością Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Postulat nr 5. W stosunku do pracowników, którzy stale wykonują pracę poza zakładem pracy, dodatek za nadgodziny może zostać zastąpiony ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych (art. 151¹ § 4 Kp). Ponadto, pracodawca określając wysokość ryczałtu, powinien brać pod uwagę ograniczenia dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych, w szczególności wynikającą z art. 131 § 1 Kp zasadę, zgodnie z którą praca łącznie z godzinami nadliczbowymi nie powinna przekraczać 48 godzin przeciętnie na tydzień, zatem praca nadliczbowa - a co za tym idzie stawka ryczałtu - nie powinna przekraczać 8 godzin na tydzień. W doktrynie przyjmuje się, że te przekroczenia mogą wskazywać, iż wysokość ryczałtu nie jest ekwiwalentna do przewidywanej wartości godzin nadliczbowych¹. Warto

¹ P. Prusinowski, *Ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych*, PiZS 2011/7, s. 34

dodać, że Sąd Najwyższy przyjmuje, iż wykonanie przez pracownika pracy nadliczbowej w wyższym wymiarze niż wypłacony ryczałt uprawnia go do roszczenia o dopłatę do ustalonego ryczału ².

Pouczenie:

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

Z wyrazami szacunku

dr hab. Krzysztof Stefański
Dyrektor
Departamentu Prawa Pracy
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

² Wyrok SN z 20.05.1998 r., I PKN 143/98, OSNAPiUS 1999/12, poz. 389