

---

Departament Prawa Pracy

**Dotyczy:** petycji w sprawie wprowadzenia do Kodeksu pracy pojęcia podmiotu gospodarczego „czynnego całą dobę”, „pracującego całą dobę” w systemie pracy zmianowej, „całodobowego”, „dwudziestoczerogodzinnego” oraz posiadania przez podmioty gospodarcze stron internetowych i „zakładek w opiniach google” o określonej treści, a także „uregulowania na stronach internetowych podmiotów gospodarczych i CEIDG informacji o godzinach otwarcia i godzinach pracujących”

**Szanowna Pani,**

W odpowiedzi na Pani petycję z dnia 7 stycznia 2021 r. Departament Prawa Pracy, w zakresie swojej właściwości (tj. przepisów dotyczących prawa pracy), przesyła następującą informację.

Kodeks pracy zawiera regulacje określające wzajemne relacje między pracownikiem i pracodawcą, wynikające z łączącego ich stosunku pracy. Natomiast zasady prowadzenia działalności gospodarczej przez przedsiębiorców określa ustawa Prawo działalności gospodarczej.

Jeżeli określony przedsiębiorca/podmiot gospodarczy zatrudnia pracowników w rozumieniu Kodeksu pracy (osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, powołania, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę), to jako pracodawca jest obowiązany do przestrzegania obowiązującego ustawodawstwa pracy dotyczącego m.in. czasu pracy, w tym systemów i rozkładów czasu pracy, norm czasu pracy, okresów minimalnego odpoczynku dobowego i tygodniowego, przepisów o dniach ustawowo wolnych od pracy, etc.

Należy podkreślić, że pracodawca może stosować w zakładzie pracy każdy system organizacji czasu pracy oraz rozkład czasu pracy odpowiadający jego potrzebom, o ile nie narusza on obowiązujących przepisów Kodeksu pracy.

Stosując określony system organizacji czasu pracy oraz rozkład czasu pracy pracodawca musi zachować następujące zasady:

- ustalić wymiar czasu pracy w okresie rozliczeniowym i zaplanować pracę w ramach tego wymiaru; planowanie pracy w godzinach nadliczbowych jest niedopuszczalne,
- zapewnić pracownikowi odpowiednią liczbę dni wolnych od pracy,
- nie naruszać doby pracowniczej,
- zapewnić pracownikowi w każdym tygodniu odpoczynek tygodniowy, a w każdym dniu minimum 11 godzin odpoczynku dobowego,
- zapewnić minimum co czwartą niedzielę wolną od pracy.

Jednocześnie bez względu na stosowany system czasu pracy dopuszczalna jest np. praca zmianowa (art. 146 k.p.). Przez pracę zmianową, zgodnie z art. 128 § 2 pkt 1 k.p., należy rozumieć wykonywanie pracy według ustalonego rozkładu czasu pracy przewidującego zmianę pory wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników po upływie określonej liczby godzin, dni lub tygodni.

Systemy i rozkłady czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub obwieszczeniu (art. 150 k.p.).

Przepisy Kodeksu pracy określają także szczegółowo tryb wprowadzania ww. aktów prawa zakładowego oraz zasady podawania ich do wiadomości pracowników i udostępniania pracownikom ich treści.

W ocenie Departamentu obowiązujące ustawodawstwo pracy zapewnia zarówno możliwość sprawnego organizowania przez pracodawcę procesu pracy w danym zakładzie pracy, stosownie do rodzaju i charakteru prowadzonej przez pracodawcę/przedsiębiorcę działalności (w tym możliwość pracy zmianowej w ramach doby pracowniczej), jak i dostęp pracowników do treści obowiązujących ich regulacji prawnych w zakresie czasu pracy. W związku z powyższym nie zachodzi potrzeba wprowadzania zmian w Kodeksie pracy w kierunku postulowanym w petycji.

**Z poważaniem,**

Anita Gwarek  
Dyrektor

Departamentu Prawa Pracy  
/podpisano kwalifikowanym podpisem  
elektronicznym/