



# 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-/