



Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

Departament Prawa Pracy
Dyrektor
Marcin Stanecki

DPP-I.055.2.2023.EB
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 25 października 2023 r., zawierającą postulaty obniżenia wymiaru czasu pracy oraz podwyższenia wymiaru urlopu wypoczynkowego dla pracowników w wieku ochronnym, Departament Prawa Pracy, w zakresie swojej właściwości, przekazuje następujące informacje.

Uzasadnienie

W obowiązującym systemie prawa, prawa i obowiązki pracowników i pracodawców określa Kodeks pracy (K.p.), przy czym zgodnie z zasadą zawartą w art. 5 K.p., jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne (tzw. pragmatyki zawodowe), przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Dodać należy, że regulacje Kodeksu pracy mają charakter norm ogólnych/gwarancyjnych i prawa oraz obowiązki pracowników mogą być kształtowane korzystniej dla nich w drodze układów zbiorowych pracy, regulaminów wynagradzania lub indywidualnych umów o pracę (art. 9, art. 77¹ – 77³ K.p.), z poszanowaniem zasad ogólnych przewidzianych w Kodeksie pracy. Jednocześnie zauważyć należy, że do obowiązków pracodawcy należy takie kształtowanie organizacji procesu pracy, w tym polityki zatrudnienia, które zapewnią prawidłowe funkcjonowanie zakładu pracy, zgodnie ze specyfiką prowadzonej działalności i z potrzebami w tym zakresie. Warto przy tym wspomnieć o szczególnej regulacji zawartej w art. 92 K.p., celem której jest obniżenie wydatków pracodawcy z tytułu wypłacania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby pracownika, który ukończył 50 rok życia poprzez ograniczenie tego obowiązku do 14 dni, w porównaniu do okresu 33 dni w odniesieniu do innych pracowników.

W związku z powyższym, odnosząc się do postulatów podnoszonych w petycji, a dotyczących w szczególności skrócenia wymiaru czasu pracy oraz zwiększenia wymiaru urlopu ze względu na wiek pracownika, podkreślenia wymaga, iż oprócz ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę dla osób w wieku przedemerytalnym na zasadach określonych w art. 39 K.p., realizacji indywidualnych potrzeb pracownika, powiązanych także z jego wiekiem, może służyć szereg rozwiązań zawartych w przepisach K.p., przewidujących, w drodze uzgodnienia stron stosunku pracy, m.in. możliwość świadczenia pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, świadczenie pracy w formie zdalnej, korzystanie z elastycznych

systemów i rozkładów czasu pracy, zwolnień od pracy w przypadku załatwiania spraw prywatnych, itp.

Przyjęte w art. 129 § 1 K.p. ogólne zasady stanowią o przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy oraz o przeciętnie czterdziestogodzinnej tygodniowej normie czasu pracy. Zatem 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.

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

Należy także zauważyć, że na podstawie § 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. z 2014 r., poz. 1632) pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy, jeżeli obowiązek taki wynika z Kodeksu pracy, z przepisów wykonawczych do Kodeksu pracy albo z innych przepisów prawa. Powołane przepisy przewidują szereg przypadków zwolnienia pracownika od obowiązku świadczenia pracy (za część tych zwolnień pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia). Ponadto, przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy mogą być inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy (§ 1 ww. rozporządzenia).

Warto mieć na uwadze, że 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.). Dodać także należy, iż przepisy prawa pracy zawierają możliwość stosowania rozkładu czasu pracy, który może przewidywać różne godziny rozpoczynania pracy lub przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy – tzw. ruchomy czas pracy (art. 140¹ K.p.).

Z kolei w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy, świadczenie pracy może odbywać się również w ramach systemu zadaniowego czasu pracy (art. 140 K.p.). Wówczas pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 K.p.. Istotą ww. systemu czasu pracy jest traktowanie jako czasu pracy okresu, który jest niezbędny pracownikowi do wykonania określonych zadań, pozostawiając swobodę co do organizacji jego rozkładu czasu pracy. To pracownik decyduje, w jakich dniach i w jakich godzinach wykona wyznaczone mu zadania. W tym kontekście nie ma znaczenia, o której godzinie pracownik rozpocznie pracę.

Warto też wskazać, że zgodnie z art. 11 Kodeksu pracy 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 (czyli pracownik i pracodawca) 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.).

Przedstawiając powyższe, w ocenie Departamentu obowiązujące przepisy prawa pracy gwarantują pracownikom prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urlopach wypoczynkowych. Przepisy te są zgodne z postanowieniami dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, która w art. 6 ww. stanowi, że Państwa Członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, że zgodnie z potrzebą zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników:

- a) wymiar tygodniowego czasu pracy jest ograniczony w drodze przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, lub układów zbiorowych pracy, lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi,
- b) przeciętny wymiar czasu pracy w okresie siedmiodniowym, łącznie z pracą w godzinach nadliczbowych, nie przekracza 48 godzin.

Warto nadmienić także, że na podstawie art. 15 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2023 r. poz. 100) czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Natomiast czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z art. 16 ww. ustawy przepisów art. 15 nie stosuje się:

- 1) do osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz
- 2) gdy, na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę.

Z kolei odnosząc się do postulatu zwiększenia wymiaru urlopu wypoczynkowego, uprzejmie informuję, że w obecnym stanie prawnym wymiar urlopu wypoczynkowego dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat oraz 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat (art. 154 § 1 K.p.). Taki wymiar urlopu jest zgodny z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy. Zgodnie z tym postanowieniem dyrektywy Państwa Członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, zgodnie z warunkami uprawniającymi i przyznającymi mu taki urlop, przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym i/lub w praktyce krajowej.

Pragnę zauważyć, że ochrona przedemerytalna przewidziana w przepisie art. 39 Kodeksu pracy polega na zakazie wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Ochrona ta dotyczy także wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. Zgodnie bowiem z art. 42 § 1 K.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Ochrona ta nie dotyczy natomiast możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, zarówno w sytuacji zawinonego, jak i niezależnego od pracownika powodu rozwiązania umowy (art. 52-53 K.p.).

Niemniej jednak istnieją przypadki, w których ochrona przed wypowiedzeniem warunków pracy i płacy podlega wyłączeniu. Na podstawie art. 43 K.p., pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 39 K.p.:

- 1) jeżeli stało się to konieczne ze względu na wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której należy pracownik, a także
- 2) ze względu na stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

Należy zauważyć, że przepis art. 43 K.p. nie przewiduje prawa do dodatku wyrównawczego.

Warto jednak zauważyć, że zmiana warunków pracy jest zawsze możliwa na zasadzie porozumienia stron (porozumienie zmieniające). W myśl przepisu art. 11 Kodeksu pracy strony stosunku pracy mają, co do zasady, swobodę w ustalaniu warunków pracy i płacy. Natomiast z art. 18 K.p. wynika zasada, według której odstępstwa od przepisów prawa pracy na korzyść pracownika w ramach umowy między stronami, są dopuszczalne. Mocą porozumienia stron pracownik z pracodawcą mogą ukształtować warunki pracy i płacy zgodnie ze swoją wolą. Oznacza to, że nawet przy zmianie rodzaju pracy na pracę, która zgodnie z odpowiednimi regulacjami obowiązującymi u danego pracodawcy jest niżej opłacana, strony mogą się umówić, że pracownik otrzymywać będzie rekompensatę pieniężną w związku z obniżeniem wynagrodzenia.

Należy również dodać, że w sytuacji, w której pracodawca wypowiada umowę o pracę pracownikowi w okresie poprzedzającym określony w art. 39 K.p. wiek przedemerytalny, przepisy prawa pracy nie pozostawiają takiego pracownika całkowicie bez ochrony. Trzeba zauważyć, iż art. 30 § 4 K.p. ustanowił obowiązek wskazania przez pracodawcę, w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia), przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (lub rozwiązanie) umowy o pracę. Z powyższego wynika zatem jednoznacznie, iż przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę na czas nieokreślony musi być „uzasadniająca”, to znaczy taka, której zaistnienie uzasadnia zastosowanie przez pracodawcę instytucji rozwiązania umowy o pracę. Jako naruszenie art. 30 § 4 K.p. traktuje się zarówno brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, jak również podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” (np. wyrok SN z 07.04.1999 r., I PKN 645/98).

Zatem, jeśli faktyczną przyczyną rozwiązania bezterminowej umowy o pracę przez pracodawcę byłaby wyłącznie chęć obejścia przepisów art. 39 K.p. (i nie zaistniałyby żadne okoliczności mogące stanowić inną „uzasadnioną” przyczynę wypowiedzenia), to oznaczałoby to, iż przyczyna podana w wypowiedzeniu była w rzeczywistości „pozorną”. W takiej sytuacji pracownik może wystąpić do sądu pracy z roszczeniem o orzeczenie bezskuteczności złożonego przez pracodawcę wypowiedzenia (co w następstwie wydanego przez sąd orzeczenia może oznaczać kontynuowanie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nie określony), a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywrócenie pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie (art. 45 § 1 K.p.).

Departament jednocześnie informuje, że na podstawie art. 11³ K.p. jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.

Natomiast w świetle art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania

polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Kodeks pracy ustanawia otwarty katalog przesłanek dyskryminacji. We wspomnianym art. 11³ Kodeksu pracy ustanawia się zakaz jakiejkolwiek dyskryminacji bez względu na przyczynę. Podobnie przepis art. 18^{3a} § 1 K.p. wprowadzający nakaz równego traktowania pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, także posługuje się otwartym, przykładowym katalogiem przesłanek dyskryminacji.

Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z ww. przyczyn (art. 18^{3a} § 2 K.p.). Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku ww. przyczyn był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Z kolei dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka ww. przyczyn, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne (18^{3a} § 3-4 K.p.).

Stosownie do regulacji zawartej w treści art. 18^{3b} § 1 Kodeksu pracy, co do zasady, za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe

- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Powody te nie mogą się przy tym opierać się na zakazanej przyczynie dyskryminacji.

Należy też zauważyć, że na podstawie art. 18^{3d} K.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Należy zwrócić uwagę, że w obowiązującym systemie prawa, nadzór i kontrolę przestrzegania przez pracodawców prawa pracy Państwowa Inspekcja Pracy – w zakresie i na zasadach określonych w ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1614, ze zm.). Inspekcja ta jest podmiotem ustawowo wyposażonym w odpowiednie uprawnienia i środki prawne do nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, ścigania wykroczeń przeciwko prawom pracownika oraz innych osób wykonujących pracę zarobkową, a także dysponuje odpowiednimi uprawnieniami i środkami umożliwiającymi wykonywanie zadań związanych z egzekwowaniem przestrzegania przez pracodawców obowiązujących przepisów prawa.

Z kolei rozstrzyganie sporów stron na tle stosowania przepisów prawa pracy należy do sądów pracy. Do roszczeń związanych z naruszeniem zakazu dyskryminacji

w zatrudnieniu ma zastosowanie ogólny termin przedawnienia roszczeń pracowniczych, który wynosi 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne (art. 291 k.p.).

Jeżeli w ocenie pracownika pracodawca naruszył wobec niego zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, to wszelkie spory na tym tle rozstrzyga sąd pracy, który na podstawie obowiązujących przepisów ocenia słuszność zgłoszonych przez pracownika roszczeń wynikających ze stosunku pracy.

W sprawach o naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu obowiązuje reguła odwróconego ciężaru dowodu. Oznacza to, że ciężar udowodnienia, że nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania spoczywa na pracodawcy. Pracownik ma tylko uprawdopodobnić zdarzenie/okoliczność, na podstawie którego twierdzi, że doszło do naruszenia zasady równego traktowania. Zatem jeżeli pracownik wskaże fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania, to pracodawca musi dowieść, że nie dyskryminował pracownika. Dla pracowników oznacza to znacznie łatwiejsze dochodzenie roszczeń z tytułu dyskryminacji.

Na podstawie art. 365 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby. Niewykonanie przez pracodawcę orzeczenia sądu pracy zasądzającego dochodzone należności, stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika, zagrożone grzywną od 1000 zł do 30 000 zł. (art. 282 § 2 K.p.), ścigane przez inspekcję pracy na zasadach i w trybie określonym w Kodeksie postępowania w sprawach o wykroczenia.

Pouczenie

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

Z wyrazami szacunku
Marcin Stanecki
Dyrektor
Departamentu Prawa Pracy
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/