



MINISTERSTWO
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, dnia 28.11. 2019 r.

Stanisław Szwed
Sekretarz Stanu

DPR.I.053.69.2019.KJ

Działając na podstawie art. 13 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r. poz. 870) w związku z petycją z dnia 7 września 2019 r. zawierającą postulat zmiany przepisów Kodeksu pracy w zakresie obniżenia powszechnej, dobowej normy czasu pracy z 8 do 7 godzin, uprzejmie przekazuję następujące wyjaśnienia.

Zgodnie z zasadą uprzywilejowania pracownika, określoną w art. 9 Kodeksu pracy, postanowienia aktu znajdującego się na niższym szczeblu w hierarchii źródeł prawa pracy nie mogą być dla pracownika mniej korzystne niż przepisy prawa pracy. W konsekwencji, akt normatywny hierarchicznie niższy, lecz korzystniejszy dla pracownika, ma w prawie pracy pierwszeństwo zastosowania przed aktem hierarchicznie wyższym (post. SN z 27.2.2003 r., I PK 361/02). Zatem już dziś pracodawcy w wewnątrzzakładowych aktach prawnych mogą przewidywać korzystniejsze dla pracowników regulacje, także w zakresie dobowej normy czasu pracy.

Należy także stwierdzić, że stosownie do postanowień zawartych w art. 6 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy:

niepodlega

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

Przepisy Kodeksu pracy, przewidujące przeciętną 40-godzinną tygodniową normę czasu pracy oraz przeciętną 48-godzinną tzw. łączoną tygodniową normę czasu pracy (tj. tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi) nie są sprzeczne z ww. postanowieniami dyrektywy.

Należy przyznać, iż wprowadzenie postulowanego przez rozwiązania mogłoby mieć szereg pozytywnych skutków dla wypoczynku pracowników. Niemniej jednak nie można zapominać, iż taka zmiana oprócz pozytywnych następstw, mogłaby pociągnąć za sobą także negatywne skutki. Łącznie z obniżeniem wymiaru czasu pracy pracownika mogłoby nastąpić także obniżenie wysokości jego wynagrodzenia. Ponadto, z uwagi na zastosowanie takiego rozwiązania (tj. krótszego wykonywania pracy przez ogół pracowników) nie jest wykluczone podjęcie przez pracodawcę decyzji o ograniczeniu zatrudnienia (redukcji etatów), czy też rezygnacji z zatrudnienia na rzecz innych, bardziej elastycznych form wykonywania pracy (np. umów cywilnoprawnych).

Pomijając powyższe, trudno także jednoznacznie przesądzić, czy postulowana zmiana w postaci obniżenia dobowej normy czasu pracy o 1 godzinę (tj. z 8 godzin na 7 godzin) faktycznie przyczyni się w tak znacznym stopniu do zwiększenia wypoczynku pracownika, a w konsekwencji poprawy efektywności w wykonywaniu przez niego pracy.

Proponowany postulat wymagałby zatem przeprowadzenia wpieryw wnikliwej analizy pod względem skutków ekonomiczno-społecznych, w szczególności wpływu takiej regulacji m.in. na sektor finansów publicznych, konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość oraz na rynek pracy, a także dyskusji z partnerami społecznymi na forum Rady Dialogu Społecznego.

Pouczenie

Zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r. poz. 870) sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.

Z poważaniem
Stanisław Szewc