



Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

Departament Prawa Pracy
Dyrektor
Marcin Stanecki

DPP-III.055.7.2023.AP
Warszawa, dnia /elektroniczny znacznik czasu/

Szanowna Pani,

w odpowiedzi na petycję, przesłaną przez

w dniu 25 września 2023 r., w sprawie wprowadzenia zmian w przepisach prawa pracy w zakresie wymiaru czasu pracy funkcjonariuszy służb, pracowników ochrony zdrowia oraz innych pracowników Departament Prawa Pracy, w zakresie swojej właściwości, przedstawia następujące stanowisko.

Należy zaznaczyć, że zgodnie z art. 5 Kodeksu pracy, jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Zatem kwestie czasu pracy (służby), ewentualnych nadgodzin, dodatkowych etatów i części etatów funkcjonariuszy służb oraz pracowników ochrony zdrowia są regulowane wewnętrznymi przepisami tych służb. Natomiast kwestie pracy w porze nocnej, świątecznej, weekendowej i niedzielnej, w systemie ciągłym są uregulowane w Kodeksie pracy, w szczególności w art. 138 K.p.

Przy pracach, które ze względu na technologię produkcji nie mogą być wstrzymane (praca w ruchu ciągłym), może być stosowany system czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie czasu pracy do 43 godzin przeciętnie na tydzień w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 tygodni, a jednego dnia w niektórych tygodniach w tym okresie dobowy wymiar czasu pracy może być przedłużony do 12 godzin.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 września 1975 r. (I PRN 23/75, OSNC 1976, nr 6, poz. 144) stwierdził, że o tym, czy praca ma charakter pracy „w ruchu ciągłym”, nie decyduje ani zakres wykorzystania mocy produkcyjnych zakładu pracy, ani zakres możliwości produkcyjnych pracownika, ale to, czy wykonywanie pracy przez 24 godziny na dobę i przez 7 dni w tygodniu jest konieczne z punktu widzenia zabezpieczenia prawidłowego procesu produkcyjnego oraz prawidłowej działalności urządzeń produkcyjnych.

Zatem praca w ruchu ciągłym wykonywana jest w systemie zmianowym (art. 128 § 2 pkt 1 K.p.), z reguły po 8 godzin na dobę. Do 12 godzin na dobę może być ona przedłużona tylko jednego dnia w niektóre tygodnie w okresie rozliczeniowym. Za każdą godzinę pracy ponad 8 godzin na dobę w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy oraz w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, pracownik ma prawo do wynagrodzenia ze stuprocentowym dodatkiem zgodnie z art. 151¹ § 1 pkt 1 K.p.



Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

Natomiast przedłużenie czasu pracy ponad 8 godzin jest niedopuszczalne wobec pracowników wymienionych w art. 148 K.p. tj. pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia, pracownic w ciąży oraz pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia, bez ich zgody. Dodatkowo pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru jego czasu pracy.

Ponadto należy podkreślić, że zawarta w piśmie klasyfikacja charakteru pracy od pracy lekkiej do krańcowo ciężkiej nie występuje w przepisach prawa. Zatem ustosunkowanie się do przedstawionych w piśmie postulatów dotyczących określenia ram czasowych wykonywania pracy w zależności od jej charakteru nie jest możliwe.

Niezależnie od powyższego należy zauważyć, że podstawowym wyznacznikiem ciężkości pracy jest wydatek energetyczny podawany według układu jednostek SI i taka forma jest stosowana w przepisach prawnych regulujących świadczenia z tytułu pracy ciężkiej i bardzo ciężkiej.

Ww. kwestia została uregulowana w poniższych aktach prawnych:

- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej, z dnia 24 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych oraz innych pracach związanych z wysiłkiem fizycznym (Dz. U. Nr 26, poz. 313);
- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 19 czerwca 2023 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunkach ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz. U. z 2023 r. poz. 1240);
- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz. U. Nr 60, poz. 279).

Jednocześnie należy zauważyć, że na obciążenie organizmu pracownika podczas pracy fizycznej wpływają grupy czynników:

- czynniki związane z wykonywaną pracą (rodzaj wysiłku, ciężkość pracy, czas trwania, pozycja podczas pracy, organizacja pracy);
- czynniki indywidualne (płeć, stan zdrowia, wiek, wydolność fizyczna);
- czynniki związane ze środowiskiem pracy (m.in. warunki mikroklimatu);

Z ww. względów koszt fizjologiczny pracy (obciążenie pracą) u osób wykonujących pracę o tej samej ciężkości może być różny, co wyklucza przypisanie maksymalnej długości czasu pracy w zależności od rodzaju jej ciężkości.

Mając na uwadze powyższe Departament uprzejmie informuje, że obecnie nie jest rozważane, ani planowane przeprowadzenie zmiany przepisów Kodeksu pracy o czasie pracy w kierunku postulowanym w petycji oraz nie widzi uzasadnienia dla proponowanych zmian w zakresie wymiaru czasu pracy.

Z wyrazami szacunku

Marcin Stanecki
Dyrektor
Departamentu Prawa Pracy
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/