

Data: 20 stycznia 2021 r.
Znak sprawy: DPP-III.053.1.2021

Ministerstwo Rozwoju,
Pracy i Technologii

Department Prawa Pracy

Dotyczy: opracowania przez producentów telefonów komórkowych i komputerów kalendarza harmonogramu pracy oraz kalendarza biegu terminów kalendarzowych

Szanowna Pani,

w odpowiedzi na petycję z dnia 21 grudnia 2020 r., przekazaną przez Urząd Komunikacji Elektronicznej w dniu 5 stycznia br. Departament Prawa Pracy uprzejmie informuje, że Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii nie jest właściwe dla opracowania czy też zobowiązania innych podmiotów do opracowania kalendarzy lub harmonogramów, o których mowa w petycji.

Jednocześnie Departament informuje, że rozkład czasu pracy (harmonogram pracy) jest opracowywany przez danego pracodawcę dla określonego stanowiska lub grupy pracowników stosownie do organizacji czasu pracy u tego pracodawcy.

Zgodnie z art. 129 Kodeksu pracy rozkład czasu pracy danego pracownika może być sporządzony – w formie pisemnej lub elektronicznej – na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak co najmniej 1 miesiąc. Pracodawca przekazuje pracownikowi rozkład czasu pracy co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład. Pracodawca nie ma obowiązku sporządzania rozkładu czasu pracy, jeżeli:

1) rozkład czasu pracy pracownika wynika z prawa pracy, obwieszczenia ustalającego systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy, albo z umowy o pracę;

2) w porozumieniu z pracownikiem ustali czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 § 1; w takim przypadku rozkład czasu pracy ustala pracownik;

3) na pisemny wniosek pracownika stosuje się do niego rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹ (tzw. ruchomy czas pracy);

4) na pisemny wniosek pracownika ustali mu indywidualny rozkład czasu pracy.

Z kolei dni wolne od pracy określa ustawa z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1920).

Jeżeli chodzi o bieg terminów należy zwrócić uwagę na odrębność prawa pracy w tym zakresie. Jak orzekł Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 11 grudnia 2009 r. (II PK 223/09, Lex nr 585777) sposób liczenia terminów określonych w przepisach Kodeksu cywilnego nie ma zastosowania do okresów, od których zależy nabycie uprawnień pracowniczych. W uzasadnieniu do ww. postanowienia Sąd Najwyższy stwierdził, iż „w judykaturze utrwalony jest pogląd, że sposób liczenia terminów określonych w przepisach Kodeksu cywilnego nie ma zastosowania do okresów, o których zależy nabycie uprawnień pracowniczych (por. uchwałę Sadu Najwyższego z dnia 21 maja 1991 r., I PZP 16/91, OSNCP z 1992 r. z. 1 poz. 10, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1996 r., I PKN 47/96, OSNP z 1997 r. nr 17, poz. 310). Nie ma więc obecnie jednej reguły dotyczącej stosowania terminów, która mogłaby być stosowana w każdym przypadku, niezależnie od obszaru, w którym miałyby znaleźć zastosowanie.

Jednocześnie Departament informuje, że Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii nie jest uprawnione do dokonywania powszechnie obowiązującej wykładni przepisów prawa, a poglądy prawne Departamentu nie są wiążące dla stron stosunku pracy, inspektorów pracy oraz sądów. Organem uprawnionym do oceny prawidłowości stosowania przepisów prawa pracy przez pracodawców oraz do udzielania porad w tym zakresie jest Państwowa Inspekcja Pracy zgodnie z ustawą z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2019 r., poz. 1251).

Z poważaniem Anita Gwarek

Dyrektor Departamentu

/-/ podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym