

MINISTERSTWO RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ
DEPARTAMENT PRAWA PRACY

ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa, tel. +48 22 661 10 00, +48 22 661 11 00

DPR.III.053.365.2017.AG

Warszawa, 15 grudnia 2017 r.

W odpowiedzi na petycję z dnia 4.12.2017 r., Departament Prawa Pracy uprzejmie informuje, że kwestie objęte powyższą petycją w większości wykraczają poza właściwość Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Odnosząc się do kwestii dotyczących czasu pracy Departament pragnie zauważyć, że związane są one zarówno z problematyką regulacji czasu pracy zawartą w powszechnie obowiązujących przepisach Kodeksu pracy jak i regulacjami pragmatyk służbowych zawierających przepisy o czasie pracy, które mają zastosowanie do szczególnych grup pracowników, jakimi są m.in. pracownicy samorządowi. Status prawny pracowników samorządowych określa ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016 r., poz. 902), która jest objęta właściwością Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji.

Odnosząc się do przepisów zawartych w Kodeksie pracy Departament uprzejmie informuje, że regulacja czasu pracy wyznacza granice czasowe, w ramach których pracodawca może żądać od pracownika gotowości do świadczenia pracy. W związku z tym powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy wskazują normy czasu pracy, czyli maksymalną liczbę godzin (tym samym dni), jaką pracownik może przepracować zgodnie z obowiązującymi przepisami. Na gruncie Kodeksu pracy obowiązują norma dobową oraz norma przeciętnie tygodniową. Zgodnie z art. 129 § 1 k. p. czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 4 miesięcy.

Podstawowym przepisem Kodeksu pracy, regulującym kwestie wolnych dni jest art. 151⁹ § 1 Kodeksu pracy, który precyzuje, iż niedziele i święta określone odrębnymi

przepisami są dniami wolnymi od pracy. Tymi przepisami odrębnymi są przepisy ustawy z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz.U. z 2015 r. poz. 90), która w art. 1 enumeratywnie wymienia dni świąteczne wolne od pracy oraz niedziele, które są ustawowymi dniami wolnymi od pracy. Dniami wolnymi od pracy są m. in. 1 maja – Święto Państwowe oraz 3 maja – Święto Narodowe Trzeciego Maja.

Ponadto dni wolne od pracy wynikają z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy realizując zasadę, że praca ma być wykonywana w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy (art. 129 § 1 k. p.). Oznacza to, że poza niedzielą ma być zapewniony pracownikowi jako wolny od pracy inny dzień w tygodniu tak aby praca była wykonywana przeciętnie przez 5 dni w tygodniu. Jest on ustalany w rozkładach czasu pracy obowiązujących pracownika określonych w aktach wewnętrzzakładowych (układ zbiorowy pracy, regulamin pracy) lub w indywidualnych rozkładach czasu pracy (harmonogramach czasu pracy).

W związku z powyższym pracodawca może wyznaczyć dzień wolny z racji zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy także w dzień przypadający między dniami ustawowo wolnymi od pracy pod warunkiem, że w zamian za to wskaże w tym samym okresie rozliczeniowym inny dzień wolny o pracy (najczęściej jeżeli praca jest wykonywana u pracodawcy od poniedziałku do piątku będzie to sobota).

Biorąc powyższe pod uwagę, z punktu widzenia powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy, Departament nie widzi uzasadnionych przesłanek do dokonywania zmian w tych przepisach w kierunku wskazanym w petycji.

Departament
Departamentu Prawa Pracy
Agata Gwarek