

USTAWA

z dnia 2022 r.

o zmianie niektórych ustaw w celu ustanowienia 35-godzinnego tygodnia pracy¹⁾

Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 i 1700) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 129 § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 35 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135–138, 143 i 144.”;

2) w art. 130:

a) w § 1 pkt 1 i 2 otrzymują brzmienie:

„1) mnożąc 35 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie

2) dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 7 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku.”;

¹⁾ Niniejszą ustawą zmienia się ustawy: ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, ustawę z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, ustawę z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, ustawę z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji, ustawę z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej, ustawę z dnia 20 lipca 1991 r. o Inspekcji Ochrony Środowiska, ustawę z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej, ustawę z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli, ustawę z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, ustawę z dnia 29 sierpnia 1997 r. o strażach gminnych, ustawę z dnia 17 grudnia 1998 r. o zasadach użycia lub pobytu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej poza granicami państwa, ustawę z dnia 30 czerwca 2000 r. – Prawo własności przemysłowej, ustawę z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych, ustawę z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym, ustawę z dnia 3 lipca 2002 r. – Prawo lotnicze, ustawę z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, ustawę z dnia 2004 r. o czasie pracy kierowców, ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawę z dnia 8 grudnia 2006 r. o Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej, ustawę z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, ustawę z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej, ustawę z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, ustawę z dnia 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu, ustawę z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej, ustawę z dnia 20 lipca 2017 r. – Prawo wodne, ustawę z dnia 7 kwietnia 2017 r. o czasie pracy na statkach żeglugi śródlądowej, ustawę z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa, ustawę z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej, ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, ustawę z dnia 11 września 2019 r. o pracy na statkach rybackich, ustawę z dnia 10 grudnia 2020 r. o zawodzie farmaceuty, ustawę z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny.

- b) w § 2 otrzymuje brzmienie:
 „§ 2. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 7 godzin.”;
- 3) w art. 131 § 1 otrzymuje brzmienie:
 „§ 1. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 43 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.”;
- 4) w art. 138:
- a) § 5 otrzymuje brzmienie:
 „§ 5. W przypadkach określonych w § 1 i 2 każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin.”;
- b) dodaje się § 6 w brzmieniu:
 „§ 6. Przepis art. 130 § 3 stosuje się odpowiednio.”.

Art. 2. W ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2021 poz. 1762 oraz z 2022 r. poz. 935, 1116, 1700 i 1730) w art. 42:

- 1) ust. 1 otrzymuje brzmienie:
 „1. Czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć nie może przekraczać 35 godzin na tydzień.”;
- 2) ust. 3 otrzymuje brzmienie:
 „3. Tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze zajęć ustala się, z zastrzeżeniem ust. 2a i 4a, według następujących norm:

Lp.	Stanowisko – typ (rodzaj) szkoły	Tygodniowa liczba godzin obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych, opiekuńczych

1	2	3
1	Nauczyciele przedszkoli, z wyjątkiem nauczycieli pracujących z grupami dzieci 6-letnich	22
2	Nauczyciele przedszkoli i innych placówek przedszkolnych pracujących z grupami dzieci 6-letnich	19
3	Nauczyciele: przedszkoli specjalnych, szkół podstawowych, szkół specjalnych, liceów ogólnokształcących, przedmiotów z zakresu kształcenia ogólnego i teoretycznych przedmiotów zawodowych w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe, w tym w szkołach specjalnych i szkolenia rzemieślniczego w schroniskach dla nieletnich oraz zakładach poprawczych, teoretycznych przedmiotów zawodowych na kwalifikacyjnych kursach zawodowych, przedmiotów artystycznych i ogólnokształcących w szkołach artystycznych	16
4	(uchylona)	
5	(uchylona)	
6	Wychowawcy świetlic szkolnych i pólinternatów (z wyjątkiem wychowawców świetlic szkół specjalnych), świetlic i klubów środowiskowych, w tym: profilaktyczno-wychowawczych i terapeutycznych, wychowawcy młodzieżowych ośrodków socjoterapii	23
7	Wychowawcy internatów, burs, ogrodów jordanowskich, świetlic dworcowych, stałych szkolnych schronisk młodzieżowych	26
8	Wychowawcy: a) w zakładach opiekuńczo-leczniczych dla dzieci, b) w domach wczasów dziecięcych – w tym na zajęcia dydaktyczne,	23 23 9

	c) w specjalnych ośrodkach szkolno-wychowawczych, zakładach poprawczych, schroniskach dla nieletnich, świetlicach szkół specjalnych, młodzieżowych ośrodkach wychowawczych, zespołach pozalekcyjnych zajęć wychowawczych zorganizowanych w podmiotach leczniczych	21
9	Nauczyciele pałaców młodzieży, młodzieżowych domów kultury, ognisk pracy pozaszkolnej, pozaszkolnych placówek specjalistycznych, międzyszkolnych ośrodków sportowych	16
10	Nauczyciele – bibliotekarze bibliotek szkolnych	26
11	Nauczyciele poradni psychologiczno-pedagogicznych	18
12	Nauczyciele posiadający kwalifikacje z zakresu pedagogiki specjalnej zatrudniani dodatkowo w celu współorganizowania kształcenia integracyjnego oraz współorganizowania kształcenia uczniów niepełnosprawnych, niedostosowanych społecznie oraz zagrożonych niedostosowaniem społecznym	18

3) w ust. 4a pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) od 17 do 24 godzin – przez nauczycieli, o których mowa w ust. 3 w tabeli w rubryce: stanowisko – typ (rodzaj) szkoły, w lp. 3 i 9.”,

4) w ust. 7 w pkt 3 lit. b-d otrzymują brzmienie:

„b) pedagogów, psychologów, logopedów, terapeutów pedagogicznych, doradców zawodowych, z wyjątkiem nauczycieli zatrudnionych w poradniach psychologiczno-pedagogicznych, z tym że wymiar ten nie może przekraczać 19 godzin,

c) nauczycieli przedszkoli i innych placówek przedszkolnych pracujących z grupami obejmującymi dzieci 6-letnie i dzieci młodsze, z tym że wymiar ten nie może przekraczać 22 godzin,

d) nauczycieli praktycznej nauki zawodu we wszystkich typach szkół i na kwalifikacyjnych kursach zawodowych, z tym że wymiar ten nie może przekraczać 18 godzin.”.

Art. 3. W ustawie z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 537 oraz z 2021 r. poz. 2447, 2448 i 2461) w art. 29 ust. 1 i 1a otrzymują brzmienie:

„1. Czas pracy urzędników państwowych nie może przekraczać 8 godzin na dobę i średnio 35 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 8 tygodni.

1a. W wypadkach uzasadnionych rodzajem pracy i jej organizacją mogą być stosowane rozkłady czasu pracy, w których jest dopuszczalne przedłużenie czasu pracy do 12 godzin na dobę. W tych rozkładach czas pracy nie może jednak przekraczać średnio 35 godzin na tydzień, w przyjętym okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 12 tygodni.”.

Art. 4. W ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2021 r. poz. 1882, 2333, 2447 i 2448 oraz z 2022 r. poz. 655, 1115 i 1488) w art. 33:

1) ust. 2 i 2a otrzymują brzmienie:

„2. Zadania służbowe policjanta powinny być ustalone w sposób pozwalający na ich wykonanie w ramach 35-godzinnego tygodnia służby, w okresach rozliczeniowych od dnia 1 stycznia do dnia 30 czerwca danego roku oraz od dnia 1 lipca do dnia 31 grudnia danego roku.

2a. Liczba godzin służby przekraczających normę określoną w ust. 2 nie może przekraczać 7 godzin tygodniowo w okresie rozliczeniowym.”;

2) w ust. 3a wyrazy „1/172” zastępuje się wyrazami „1/150”.

Art. 5. W ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1061 i 1115) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 37:

a) ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Czas pełnienia służby funkcjonariusza wynosi przeciętnie 35 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym od dnia 1 stycznia do dnia 30 czerwca danego roku oraz od dnia 1 lipca do dnia 31 grudnia danego roku.”,

b) ust. 2b otrzymuje brzmienie:

„2b. Przedłużenie czasu służby funkcjonariusza ponad przeciętną normę określoną w ust. 2 nie może spowodować przekroczenia 43-godzinnego tygodniowego wymiaru czasu służby w okresie rozliczeniowym.”.

c) w ust. 4 wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie:

„4. Minister właściwy do spraw wewnętrznych określi, w drodze rozporządzenia, rozkład czasu służby, tryb udzielania czasu wolnego w zamian za służbę w wymiarze przekraczającym 35 godzin tygodniowo, uwzględniając:”;

d) ust. 5 otrzymuje brzmienie:

„5. W przypadku ogłoszenia mobilizacji lub w czasie wojny Komendant Główny Straży Granicznej może wprowadzić, w zakresie określonym w ust. 4, odmienny od obowiązującego rozkład czasu służby i tryb udzielania czasu wolnego w zamian za służbę w wymiarze przekraczającym 35 godzin tygodniowo w jednostkach organizacyjnych Straży Granicznej, z zachowaniem przepisu ust. 3.”;

2) w art. 117c w ust. 1 wyrazy „1/172” zastępuje się wyrazami „1/150”.

Art. 6. W ustawie z dnia 20 lipca 1991 r. o Inspekcji Ochrony Środowiska (Dz. U. z 2021 r. poz. 1070 oraz z 2022 r. poz. 1726) w art. 8f ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Czas pracy pracowników, o których mowa w art. 8d ust. 3, nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 35 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 3 miesięcy.”.

Art. 7. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 35:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Czas służby strażaka nie może przekraczać przeciętnie 35 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym, nieprzekraczającym 6 miesięcy.”;

b) ust. 9 otrzymuje brzmienie:

„9. Czas służby strażaka może być przedłużony do 43 godzin tygodniowo, w okresie rozliczeniowym, o którym mowa w ust. 1, jeżeli jest to uzasadnione

potrzebami służby. W takim przypadku strażakowi przyznaje się czas wolny od służby w tym samym wymiarze albo rekompensatę pieniężną.”;

2) w art. 71e ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Urlopów, o których mowa w art. 71, 71a, 71c i 71d, udziela się w dni, które są dla strażaka dniami służby lub dyżuru, z wyjątkiem dyżuru domowego, o którym mowa w art. 35 ust. 8, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu służby, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi jego czasu służby lub dyżuru w danym dniu. Dzień urlopu odpowiada 7 godzinom służby lub dyżuru”;

3) w art. 97c w ust. 1 wyrazy „1/172” zastąpić wyrazami „1/150”.

Art. 8. W ustawie z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (Dz. U. z 2022 r. poz. 623) w art 85 ust. 1 i 2 otrzymują brzmienie:

„1. Czas pracy w Najwyższej Izbie Kontroli nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 35 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 3 miesięcy.

2. W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy i jej organizacją mogą być stosowane rozkłady czasu pracy, w których jest dopuszczalne przedłużenie czasu pracy do 12 godzin na dobę. Czas pracy w tych rozkładach nie może jednak przekraczać przeciętnie 35 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 3 miesięcy.”.

Art. 9. W ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2021 r. poz. 573 i 1981 oraz z 2022 r. poz. 558 i 1700) w art. 15:

1) ust. 1 i 2 otrzymują brzmienie:

„1. Czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

2. Czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 6 godzin na dobę i 30 godzin tygodniowo.”;

2) po ust. 2a dodaje się ust. 2b w brzmieniu:

„2b. Czasy pracy osoby niepełnosprawnej może na jej wniosek zostać wydłużony:

- 1) w przypadku osoby niepełnosprawnej, o której mowa w ust. 2 – do 7 godzin na dobę;
- 2) w pozostałych przypadkach – do 8 godzin na dobę.”.

Art. 10. W ustawie z dnia 29 sierpnia 1997 r. o strażach gminnych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1763) w art 29a ust. 1 i 2 otrzymują brzmienie:

„1. Obowiązki pracownicze strażnika powinny być ustalone w sposób pozwalający na ich wykonanie w ramach przeciętnie 35 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w 4-miesięcznym okresie rozliczeniowym.

2. Tygodniowy czas pracy strażnika, łącznie z pracą w godzinach nadliczbowych, nie może przekraczać przeciętnie 43 godzin w 4-miesięcznym okresie rozliczeniowym.”

Art. 11. W ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o zasadach użycia lub pobytu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej poza granicami państwa (Dz. U. z 2021 r. poz. 396 oraz z 2022 r. poz. 655) w art. 6a ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Zadania służbowe pracowników są ustalane przez przełożonych w sposób pozwalający na ich wykonywanie w ramach 35 godzin pracy w tygodniu. Wykonywanie zadań służbowych nie może przekraczać przeciętnie 43 godzin w tygodniu, w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w okresie rozliczeniowym wynoszącym 4 miesiące”.

Art. 12. W ustawie z dnia 30 czerwca 2000 r. – Prawo własności przemysłowej (Dz. U. z 2021 r. poz. 324) w art. 272 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Czas pracy ekspertów nie może przekraczać 8 godzin na dobę i średnio 35 godzin tygodniowo.”.

Art. 13. W ustawie z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 2072, z 2021 r. poz. 1236 oraz z 2022 r. poz. 655 i 1259) w art. 151b § 2d otrzymuje brzmienie:

„§ 2d. Czas pracy referendarza nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 35 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 3 miesięcy.”.

Art. 14. W ustawie z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz. U. z 2022 r. poz. 180 i 209) w art. 77a ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Czas pracy pracowników, o których mowa w art. 77 ust. 2, nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 35 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 3 miesięcy.”.

Art. 15. W ustawie z dnia 3 lipca 2002 r. – Prawo lotnicze (Dz. U. z 2022 r. poz. 1235) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 103 ust. 1-3 otrzymują brzmienie:

„1. Czas pracy członków załóg statków powietrznych w przewozie lotniczym przy użyciu samolotu nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 35 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 3 miesięcy, z zastrzeżeniem ust. 2.

2. W stosunku do członków załóg statków powietrznych w przewozie lotniczym przy użyciu samolotu mogą być stosowane rozkłady czasu pracy, w których jest dopuszczalne przedłużenie wymiaru czasu pracy do 18 godzin na dobę w locie długodystansowym. W tych rozkładach czas pracy nie może przekroczyć przeciętnie 35 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 3 miesięcy.”;

„3. Praca w granicach przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy i przeciętnie 35 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.”;

2) w art. 103a w ust. 5 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) 140 godzin w ciągu każdego kolejnych 28 dni, rozłożonych możliwie równomiernie w tym okresie;”.

Art. 16. W ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1563) w art. 17 w ust. 8 pkt 1 i 2 otrzymują brzmienie:

- „1) w pełnym wymiarze czasu pracy – jeden dzień urlopu odpowiada 7 godzinom;
- 2) w niepełnym wymiarze czasu pracy – jeden dzień urlopu odpowiada liczbie godzin ustalonej proporcjonalnie do tego wymiaru czasu pracy, biorąc za podstawę 7 godzin, przy czym niepełne godziny urlopu zaokrągla się w górę do pełnych godzin.”

Art. 17. W ustawie z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2022 r. poz. 1473) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 11 ust. 1 otrzymuje brzmienie:
„1. Czas pracy kierowcy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 35 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 15 ust. 1 i 3-5.
- 2) w art. 12 ust. 1 i 2 otrzymują brzmienie:
„1. Tygodniowy czas pracy kierowcy, łącznie z godzinami nadliczbowymi, nie może przekraczać przeciętnie 43 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.
2. Tygodniowy czas pracy, o którym mowa w ust. 1, może być przedłużony do 60 godzin, jeżeli średni tygodniowy czas pracy nie przekroczy 43 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.”;
- 3) w art. 26c ust. 1 i 2 otrzymują brzmienie:
„1. Tygodniowy czas pracy nie może przekraczać przeciętnie 43 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.
2. Tygodniowy czas pracy, o którym mowa w ust. 1, może być przedłużony do 60 godzin, jeżeli średni tygodniowy czas pracy nie przekroczy 43 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.”.

Art. 18. W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690, 1079, 1383 i 1561) w art. 53e ust. 1 otrzymuje brzmienie:

- „1. Wymiar czasu odbywania przygotowania zawodowego dorosłych nie może przekraczać 8 godzin zegarowych dziennie i 35 godzin zegarowych tygodniowo.”.

Art. 19. W ustawie z dnia 8 grudnia 2006 r. o Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej (Dz. U. z 2021 r. poz. 260) w art. 6a:

- 1) w ust. 1 część wspólna otrzymuje brzmienie:
„– nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 26 godzin na tydzień, w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 3 miesięcy, z zastrzeżeniem ust. 3.”;
- 2) w ust. 3 część wspólna otrzymuje brzmienie:
„– nie może przekraczać 8 godzin na dobę oraz 35 godzin na tydzień, w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.”.

Art. 20. W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1614) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 10 w ust. 1 po pkt 15d dodaje się pkt 15e w brzmieniu:
„15e) kontrola przestrzegania przepisów ustawy z dnia ... r. o zmianie niektórych ustaw w celu ustanowienia 35-godzinnego tygodnia pracy (Dz. U. z ... r. poz. ...), w szczególności w zakresie wysokości wynagrodzenia i składników wynagrodzenia;”
- 2) w art. 58 ust. 1 i 2 otrzymują brzmienie:
„1. Czas pracy pracowników Państwowej Inspekcji Pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i średnio 35 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 3 miesiące.
2. W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy i jej organizacją mogą być stosowane rozkłady czasu pracy, w których jest dopuszczalne przedłużenie czasu pracy do 12 godzin na dobę. W tych rozkładach czas pracy nie może jednak przekraczać średnio 35 godzin na tydzień, w przyjętym okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 3 miesiące.”.

Art. 21. W ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1691) w art. 97 ust. 1 i 2 otrzymują brzmienie:

„1. Czas pracy członków korpusu służby cywilnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i średnio 35 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż osiem tygodni.

2. W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy i jej organizacją mogą być stosowane rozkłady czasu pracy, w których jest dopuszczalne przedłużenie czasu pracy do 12 godzin na dobę. W rozkładach tych czas pracy nie może jednak przekraczać średnio 35 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 12 tygodni.”.

Art. 22. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1064, 1728 i 2448 oraz z 2022 r. poz. 655 i 1115) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 121 ust. 1 i 2 otrzymują brzmienie:

„1. Czas służby wynosi przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym od dnia 1 stycznia do dnia 30 czerwca danego roku oraz od dnia 1 lipca do dnia 31 grudnia danego roku.

2. Obowiązujący funkcjonariusza wymiar czasu służby w przyjętym okresie rozliczeniowym oblicza się, mnożąc 35 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 7 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku.”;

2) w art. 122 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Tygodniowy czas służby łącznie z przedłużonym czasem służby nie może przekraczać przeciętnie 43 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.”;

3) w art. 124 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Funkcjonariusz pełni służbę w jednozmianowym rozkładzie czasu służby przez nie więcej niż 8 godzin dziennie od poniedziałku do piątku.”;

4) w art. 130 w ust. 1 wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie:

„1. Czas służby funkcjonariusza może zostać przedłużony do 43 godzin tygodniowo, w szczególności ze względu na konieczność.”;

5) w art. 133 ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Służba w ramach pełnienia dyżuru medycznego może być planowana również w zakresie, w jakim będzie przekraczać 35 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, z uwzględnieniem przepisów niniejszego rozdziału.”;

6) w art. 195b w ust. 1 wyrazy „1/172” zastępuje się wyrazami „1/150”.

Art. 23. W ustawie z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz. U. z 2022 poz. 633, 655, 974 i 1079) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 93 ust. 1 i 2 otrzymują brzmienie:

„1. Czas pracy pracowników zatrudnionych w podmiocie leczniczym, z zastrzeżeniem art. 94 ust. 1, w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie może przekraczać 6 godzin 35 minut na dobę i przeciętnie 32 godzin 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

2. Czas pracy pracowników technicznych, obsługi i gospodarczych, w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 35 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.”;

2) w art. 94 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, w stosunku do pracowników mogą być stosowane rozkłady czasu pracy, w których dopuszczalne jest przedłużenie wymiaru czasu pracy do 12 godzin na dobę, z zastrzeżeniem art. 93 ust. 3 i 4. W rozkładach czas pracy pracowników, o których mowa w art. 93 ust. 1, nie może przekraczać przeciętnie 32 godzin 55 minut na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, a w stosunku do pracowników, o których mowa w art. 93 ust. 2 – przeciętnie 35 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym.”;

3) w art. 95 ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. Praca w ramach pełnienia dyżuru medycznego może być planowana również w zakresie, w jakim będzie przekraczać 32 godzin 55 minut na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym. Do pracy w ramach pełnienia dyżuru nie stosuje się przepisów art. 151 § 3, art. 151³ i art. 151⁴ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.”;

4) w art. 96:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Pracownicy, o których mowa w art. 95 ust. 1 i 1a, mogą być, po wyrażeniu na to zgody na piśmie, zobowiązani do pracy w wymiarze przekraczającym przeciętnie 43 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym. Przepisu art. 151 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy nie stosuje się.”,

b) ust. 5-7 otrzymują brzmienie:

„5. Pracodawca jest obowiązany dostarczać organom, o których mowa w ust. 3, na ich wniosek, informacje o przypadkach, w których pracownicy wyrazili zgodę w celu wykonywania pracy w wymiarze przekraczającym 43 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, o którym mowa w ust. 2.

6. Pracownik może cofnąć zgodę na pracę w wymiarze przekraczającym 43 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, informując o tym pracodawcę na piśmie, z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia.

7. Do wynagrodzenia za pracę w wymiarze przekraczającym przeciętnie 43 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym stosuje się odpowiednio art. 151¹ § 1–3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.”.

Art. 24. W ustawie z dnia 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu (Dz. U. z 2022 r. poz. 1694) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 44 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Czas pracy na statku nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 35 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.”;

2) w art. 52 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Czas pracy młodocianego nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.”.

Art. 25. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, 835, 1079, 1301, 1488, 1713 i 1730) w art. 189 ust. 3 i 4 otrzymują brzmienie:

„3. Czas pełnienia służby funkcjonariusza wynosi przeciętnie 35 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie dłuższym niż 4 miesiące.

4. Czas pełnienia służby funkcjonariusza może być przedłużony przeciętnie do 43 godzin tygodniowo, w okresie rozliczeniowym, o którym mowa w ust. 3, na polecenie przełożonego, w celu wykonania czynności służbowych.”.

Art. 26. W ustawie z dnia 20 lipca 2017 r. – Prawo wodne (Dz. U. z 2021 r. poz. 2233 i 2368 oraz z 2022 r. poz. 88, 258, 855, 1079 i 1549) w art. 384:

1) ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Zmianowy rozkład czasu pracy pracowników, o których mowa w ust. 1 pkt 1, polega na wykonywaniu powierzonych im zadań nie dłużej niż przez 43 godziny, po których następuje co najmniej 48 godzin wolnych od pracy.”;

2) ust. 5 otrzymuje brzmienie:

„5. Czas pracy pracowników, o których mowa w ust. 1, nie może przekraczać przeciętnie 35 godzin tygodniowo w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 6 miesięcy.”.

Art. 27. W ustawie z dnia 7 kwietnia 2017 r. o czasie pracy na statkach żeglugi śródlądowej (Dz. U. z 2017 r. poz. 993) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 4 ust. 1 i 2 otrzymują brzmienie:

„1. Czas pracy na statku żeglugi śródlądowej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 35 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym 12-miesięcznym okresie rozliczeniowym, zwanym dalej „okresem rozliczeniowym”.

2. Tygodniowy czas pracy na statku żeglugi śródlądowej łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 43 godzin w okresie rozliczeniowym.”;

2) w art. 5:

a) ust. 1 i 2 otrzymują brzmienie:

„1. Maksymalny wymiar czasu pracy na statku żeglugi śródlądowej łącznie z godzinami nadliczbowymi oblicza się, mnożąc 43 godziny przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym.

2. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy na statku żeglugi śródlądowej o 7 godzin.”,

b) ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. W przypadku stosunku pracy trwającego krócej niż okres rozliczeniowy maksymalny wymiar czasu pracy na statku żeglugi śródlądowej oblicza się,

mnożąc 43 godziny przez liczbę tygodni przypadających w okresie trwania tego stosunku pracy”.

Art. 28. W ustawie z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa (Dz. U. z 2021 r. poz. 575, 1728 i 2333 oraz z 2022 r. poz. 655 i 1115) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 81:

a) ust. 2 i 2a otrzymują brzmienie:

„2. Czas pełnienia służby funkcjonariusza wynosi 35 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym, od dnia 1 stycznia do dnia 30 czerwca danego roku oraz od dnia 1 lipca do dnia 31 grudnia danego roku.

2a. Przedłużenie czasu służby funkcjonariusza ponad normę określoną w ust. 2 nie może spowodować przekroczenia przeciętnego 43-godzinnego tygodniowego wymiaru czasu służby w przyjętym okresie rozliczeniowym.”,

b) w ust. 6 wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie:

„6. Minister właściwy do spraw wewnętrznych określi, w drodze rozporządzenia, rozkład czasu służby oraz tryb udzielania czasu wolnego w zamian za służbę w wymiarze przekraczającym 35 godzin tygodniowo, wskazując:”,

c) ust. 8 otrzymuje brzmienie:

„8. W przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, wprowadzenia stanu klęski żywiołowej lub stanu wyjątkowego, ogłoszenia mobilizacji lub w czasie wojny Komendant SOP może wprowadzić, w zakresie określonym w ust. 2, odmienny od obowiązującego rozkład czasu służby i tryb udzielania czasu wolnego w zamian za służbę w wymiarze przekraczającym 35 godzin tygodniowo w SOP, z zachowaniem przepisu ust. 4.”;

2) w art. 172a w ust. 1 wyrazy „1/172” zastępuje się wyrazami „1/150”.

Art. 29. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) w art. 23:

1) ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Czas pełnienia służby funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej wynosi przeciętnie 35 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym od dnia 1 stycznia do dnia 30 czerwca danego roku oraz od dnia 1 lipca do dnia 31 grudnia danego roku.”;

- 2) w ust. 5 wyrazy „1/172” zastępuje się wyrazami „1/150”.

Art. 30. W ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2022 r. poz. 574, 655, 807, 1010, 1079 i 1459) w art. 127 w ust. 2 pkt 1-4 otrzymują brzmienie:

- „1) do 210 godzin dydaktycznych – dla pracownika badawczo-dydaktycznego,
- 2) do 150 godzin dydaktycznych – dla pracownika badawczo-dydaktycznego zatrudnionego na stanowisku profesora,
- 3) do 330 godzin dydaktycznych – dla pracownika dydaktycznego,
- 4) do 480 godzin dydaktycznych – dla pracownika dydaktycznego zatrudnionego na stanowisku lektora lub instruktora, jeżeli statut uczelni przewiduje takie stanowisko”.

Art. 31. W ustawie z dnia 11 września 2019 r. o pracy na statkach rybackich (Dz. U. z 2019 r. poz. 2197) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 18 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Średni czas pracy na statku rybackim nie może przekraczać przeciętnie 43 godzin w tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy.”;

- 2) w art. 22 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Czas pracy młodocianego nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.”.

Art. 32. W ustawie z dnia 10 grudnia 2020 r. o zawodzie farmaceuty (Dz. U. z 2022 r. poz. 1873) w art. 12 ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Praktykę zawodową odbywa się na podstawie skierowania uczelni w ramach ustalonego przez nią harmonogramu i czasu jej odbywania w wymiarze maksymalnym 35 godzin tygodniowo, zgodnie z programem praktyki zawodowej.”.

Art. 33. W ustawie z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. z 2022 r. poz. 655, 974 i 1725

) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 275:

a) ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Zadania służbowe żołnierzy zawodowych powinny być ustalane przez przełożonych w sposób pozwalający na ich wykonywanie w ramach 35 godzin służby w tygodniu. Wykonywanie zadań służbowych nie może przekraczać przeciętnie 43 godzin w tygodniu, w czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym. W zamian za czas służby przekraczający 35 godzin służby w tygodniu żołnierzowi zawodowemu przysługuje czas wolny od służby w takim samym wymiarze.”,

b) ust. 7 otrzymuje brzmienie:

„7. Minister Obrony Narodowej określi, w drodze rozporządzenia, dodatkowe dni wolne od służby, rozkład czasu służby w tygodniu oraz sposób prowadzenia ewidencji czasu służby, uwzględniając taki rozkład czasu służby w tygodniu, aby możliwe było ustalenie zadań służbowych w ramach 35 godzin w 5-dniowym tygodniu służby.”;

2) w art. 284 w ust. 2 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) nie powierza się obowiązków w wymiarze przekraczającym 35 godzin służby w tygodniu i w porze nocnej;”;

3) w art. 622 w ust. 1 wyrazy „1/178” zastępuje się wyrazami „1/156”.

Art. 34. 1. W okresie od dnia 1 stycznia roku wejścia w życie ustawy do dnia 31 grudnia roku po nim następującego:

- 1) przeciętna tygodniowa norma czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy nie może przekraczać 38 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym;
- 2) praca w granicach nieprzekraczających 8 godzin na dobę i przeciętnie 38 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych;
- 3) tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 46 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym;

- 4) każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin.

2. Przepisy ust. 1 stosuje się odpowiednio do czasu pełnienia służby, czasu służby, czasu odbywania przygotowania zawodowego i czasu odbywania praktyk.

Art. 35. 1. W okresie od dnia 1 września roku wejścia w życie ustawy do dnia 31 sierpnia drugiego następującego po nim roku tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, o których mowa w art. 42 ust. 3 ustawy zmienianej w art. 2, ustala się według następujących norm:

Stanowisko – typ (rodzaj) szkoły	Tygodniowa liczba godzin obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych, opiekuńczych
Nauczyciele przedszkoli, z wyjątkiem nauczycieli pracujących z grupami dzieci 6-letnich	24
Nauczyciele przedszkoli i innych placówek przedszkolnych pracujących z grupami dzieci 6-letnich	21
Nauczyciele: przedszkoli specjalnych, szkół podstawowych, szkół specjalnych, liceów ogólnokształcących, przedmiotów z zakresu kształcenia ogólnego i teoretycznych przedmiotów zawodowych w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe, w tym w szkołach specjalnych i szkolenia rzemieślniczego w schroniskach dla nieletnich oraz zakładach poprawczych, teoretycznych przedmiotów zawodowych na kwalifikacyjnych kursach zawodowych, przedmiotów artystycznych i ogólnokształcących w szkołach artystycznych	17
Wychowawcy świetlic szkolnych i pólinternatów (z wyjątkiem wychowawców świetlic szkół specjalnych), świetlic i klubów	25

środowiskowych, w tym: profilaktyczno-wychowawczych i terapeutycznych, wychowawcy młodzieżowych ośrodków socjoterapii	
Wychowawcy internatów, burs, ogrodów jordanowskich, świetlic dworcowych, stałych szkolnych schronisk młodzieżowych	29
Wychowawcy:	
a) w zakładach opiekuńczo-leczniczych dla dzieci,	25
b) w domach wczasów dziecięcych	25
– w tym na zajęcia dydaktyczne,	10
c) w specjalnych ośrodkach szkolno-wychowawczych, zakładach poprawczych, schroniskach dla nieletnich, świetlicach szkół specjalnych, młodzieżowych ośrodkach wychowawczych, zespołach pozalekcyjnych zajęć wychowawczych zorganizowanych w podmiotach leczniczych	23
Nauczyciele pałaców młodzieży, młodzieżowych domów kultury, ognisk pracy pozaszkolnej, pozaszkolnych placówek specjalistycznych, międzyszkolnych ośrodków sportowych	17
Nauczyciele – bibliotekarze bibliotek szkolnych	29
Nauczyciele poradni psychologiczno-pedagogicznych	19
Nauczyciele posiadający kwalifikacje z zakresu pedagogiki specjalnej zatrudniani dodatkowo w celu współorganizowania kształcenia integracyjnego oraz współorganizowania kształcenia uczniów niepełnosprawnych, niedostosowanych społecznie oraz zagrożonych niedostosowaniem społecznym	19

2. W okresie od dnia 1 września roku wejścia w życie ustawy do dnia 31 sierpnia drugiego następującego po nim roku liczba godzin, o której mowa:

- 1) w art. 42 ust. 4a pkt 1 ustawy zmienianej w art. 2 wynosi od 18 do 23 godzin;

- 2) w art. 42 ust. 7 pkt 3:
- a) lit. b ustawy zmienianej w art. 2 nie może przekraczać 21 godzin,
 - b) lit. c ustawy zmienianej w art. 2 nie może przekraczać 24 godzin,
 - c) lit. d ustawy zmienianej w art. 2 nie może przekraczać 19 godzin.

Art. 36. 1. W okresie od dnia 1 stycznia roku wejścia w życie ustawy do dnia 31 grudnia roku po nim następującego rekompensatę pieniężną, o której mowa w art. 33 ust. 3a ustawy zmienianej w art. 4, art. 177c ust. 1 ustawy zmienianej w art. 5, art. 97c ust. 1 ustawy zmienianej w art. 7, art. 195b ust. 1 ustawy zmienianej w art. 22, art. 172a ust. 1 ustawy zmienianej w art. 28 lub art. 23 ust. 5 ustawy zmienianej w art. 29, przyznaje się w wysokości 1/164 miesięcznego uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym.

2. W okresie od dnia 1 stycznia roku wejścia w życie ustawy do dnia 31 grudnia roku po nim następującego ryczałt godzinowy za wykonanie świadczenia osobistego, o którym mowa w art. 622 ust. 1 ustawy zmienianej w art. 33, przysługuje w wysokości 1/169 kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w grudniu roku poprzedniego.

Art. 37. W okresie od dnia 1 stycznia roku wejścia w życie ustawy do dnia 31 grudnia roku po nim następującego czas pracy:

- 1) o którym mowa w art. 15 ust. 1 ustawy zmienianej w art. 9, nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 38 godzin tygodniowo;
- 2) o którym mowa w art. 15 ust. 2 ustawy zmienianej w art. 9, nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 33 godzin tygodniowo.

Art. 38. 1. W okresie od dnia 1 stycznia roku wejścia w życie ustawy do dnia 31 grudnia roku po nim następującego czas pracy, o którym mowa w art. 103a ust. 5 pkt 1 ustawy zmienianej w art. 15, nie może przekroczyć 152 godzin rozłożonych możliwie równomiernie w ciągu każdych kolejnych 28 dni.

2. W okresie od dnia 1 stycznia roku wejścia w życie ustawy do dnia 31 grudnia roku po nim następującego przeciętny tygodniowy czas pracy, o którym mowa w art. 6a ust. 1 ustawy zmienianej w art. 19, nie może przekraczać przeciętnie 29 godzin.

Art. 39. W okresie od dnia 1 stycznia roku wejścia w życie ustawy do dnia 31 grudnia roku po nim następującego czas pracy, o którym mowa w art. 93 ust. 1 ustawy zmienianej w art. 23, nie może przekraczać 7 godzin 35 minut na dobę i przeciętnie 35 godzin 50 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Art. 94 ust. 1 i art. 94 ust. 4 ustawy zmienianej w art. 23 stosuje się odpowiednio.

Art. 40. Wprowadzenie norm czasu pracy przewidzianych w ustawie nie powoduje obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi w stałej miesięcznej wysokości. Składniki wynagrodzenia określone w inny sposób ulegają podwyższeniu w stopniu zapewniającym zachowanie przez pracownika wynagrodzenia nie niższego niż dotychczas otrzymywane.

Art. 41. 1. Przy ustalaniu wysokości minimalnej stawki godzinowej, o której mowa w art. 1 pkt 1a ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207), na rok wejścia w życie ustawy, wskaźnik, o którym mowa w art. 2 ust. 3a ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, mnoży się przez 1,053.

2. Przy ustalaniu wysokości minimalnej stawki godzinowej na rok rozpoczynający się po upływie dwóch lat od dnia wejścia w życie ustawy wskaźnik, o którym mowa w art. 2 ust. 3a ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, mnoży się przez 1,086.

Art. 42. 1. Jeżeli obniżenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy następuje w trakcie okresu rozliczeniowego, pracodawca jest obowiązany rozliczyć czas pracy pracowników przepracowany do dnia obniżenia normy.

2. Przepisy ust. 1 stosuje się odpowiednio do czasu pełnienia służby i czasu służby.

Art. 43. Ustawa wchodzi w życie pierwszego dnia roku następującego po upływie 90 dni od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem:

- 1) art. 2, który wchodzi w życie dnia 1 września roku następującego po upływie 90 dni od dnia ogłoszenia;
- 2) art. 16, który wchodzi w życie pierwszego dnia roku następującego po upływie 2 lat i 90 dni od dnia ogłoszenia;

- 3) art. 30, który wchodzi w życie dnia 1 października roku trzeciego roku następującego po upływie 90 dni od dnia ogłoszenia;
- 4) art. 41, który wchodzi w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia.

UZASADNIENIE

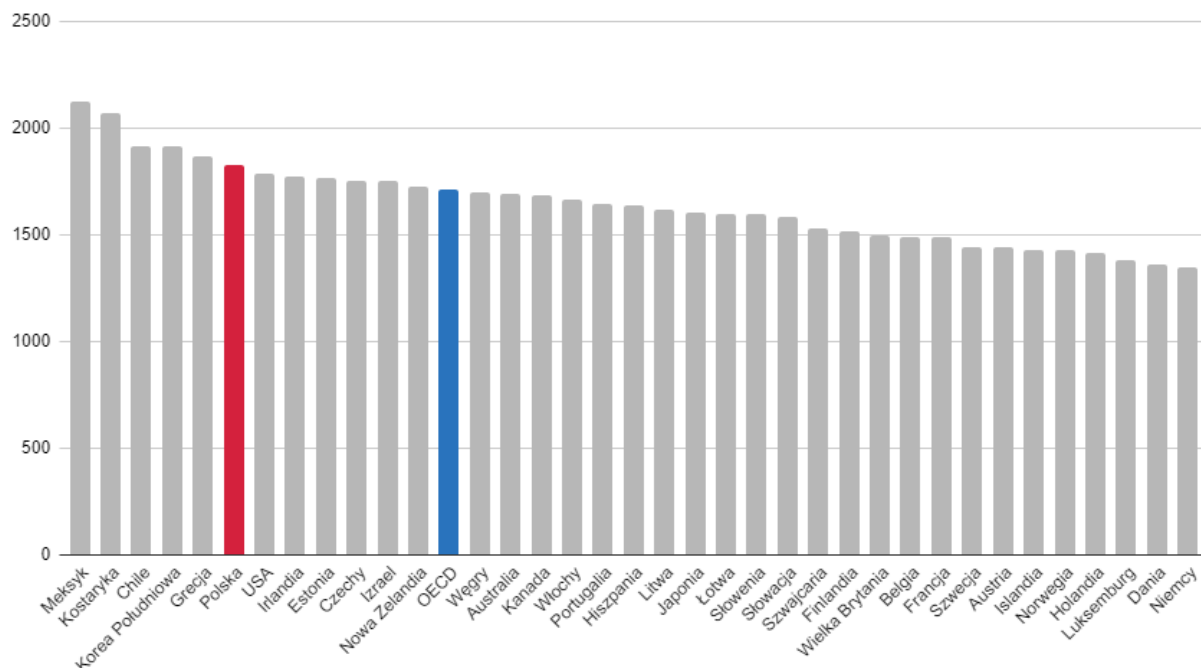
1. Cel i potrzeba uchwalenia ustawy

Projekt ustawy zakłada stopniowe skrócenie normy tygodniowego czasu pracy z przeciętnie 40 godzin do przeciętnie 35 godzin przy zachowaniu dotychczasowej wysokości wynagrodzeń. W tym celu w projekcie uwzględniono zmiany w Kodeksie pracy oraz w 32 innych ustawach regulujących czas wykonywania pracy, pełnienia służby, odbywania przygotowania zawodowego lub odbywania praktyk. Skrócenie tygodnia pracy pozwoli na zwiększenie czasu, który pracownicy i pracownice mogą przeznaczyć na odpoczynek. Przyczyni się to do poprawy stanu zdrowia Polaków i zapobiegania wypaleniu zawodowemu. Krótszy tydzień pracy pozwoli pracownikom spędzać więcej czasu z rodziną i przyjaciółmi. Mniejsze zmęczenie pracą zachęci do częstszego kontaktu z kulturą i większej aktywności fizycznej oraz ułatwi naukę, w tym zwiększanie kompetencji zawodowych. Dodatkowe godziny wolne od pracy pozwolą na większe zaangażowanie społeczne, w tym w formie wolontariatu. Spodziewanymi skutkami skrócenia czasu pracy są również wzrost wydajności pracy i nieznaczne zwiększenie zatrudnienia.

Kodeks pracy stanowi w art. 129 § 1, że czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Ponadto w art. 131 § 1 określono, że tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Na rzeczywisty czas pracy polskich pracowników – przy założeniu, że nie dochodzi do łamania prawa pracy – wpływać mogą ponadto m.in. zatrudnienie na część etatu, zatrudnienie w więcej niż jednym zakładzie pracy czy wykonywanie pracy na podstawie umowy innej niż umowa o pracę.

Według danych OECD za 2021 r. polscy pracownicy pracują przeciętnie 1830 godzin w roku, co stanowi szósty najwyższy wynik wśród wszystkich państw OECD i drugi najwyższy wśród państw europejskich.

Wykres nr 1: Przeciętna roczna liczba godzin przepracowanych przez pracownika w 2021 r. w krajach OECD



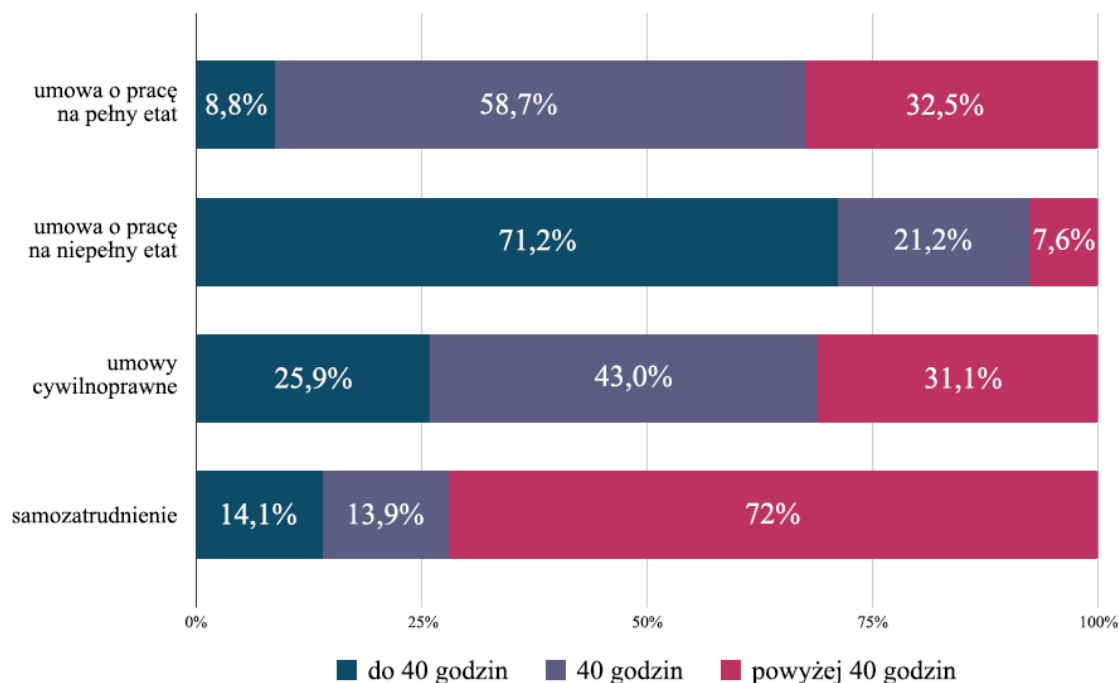
Uwagi: Ze względu na brak danych dot. 2021 r. na wykresie nie uwzględniono będących członkami OECD Kolumbii i Turcji.

Źródło: OECD.

W przeprowadzonym w 2017 r. badaniu Kantar Millward Brown dla Work Service² średni tygodniowy czas pracy ankietowanych pracowników wynosił 45 godzin. 36,6% pracowników wskazało, że pracuje więcej niż kodeksowe 40 godzin na tydzień, a tylko 14,7%, że pracuje mniej niż 40 godzin w tygodniu. Zatrudnieniu na pełny etat na podstawie umowy o pracę pracowali średnio 44,2 godziny w tygodniu. W przypadku samozatrudnionych tygodniowy czas pracy wynosił średnio aż 54,9 godziny.

² Work Service (2017) *Barometr Rynku Pracy – VIII edycja*, raport dostępny online: <http://www.workservice.com/pl/Centrum-prasowe/Raporty/Barometr-Rynku-Pracy/Barometr-Rynku-Pracy-Work-Service-VIII-edycja>

Wykres nr 2: Tygodniowy czas pracy w zależności od stosunku pracy w 2017 r.



Źródło: Work Service (2017), *Barometr Rynku Pracy – VIII edycja*, s. 28.

Główny Urząd Statystyczny wskazuje, że w IV kwartale 2020 r. w badanym tygodniu 60,7% pracowników przepracowało od 40 do 49 godzin, a 7,3% pracowników – 50 godzin lub więcej.³

Tabela nr 1: Pracujący według liczby godzin przepracowanych w badanym tygodniu w IV kwartale 2020 r.

Pracujący, którzy w badanym tygodniu przepracowali godzin					Pracujący, którzy posiadali pracę, ale w badanym tygodniu jej nie wykonywali	
1-19	20-29	30-39	40-49	50 i więcej	razem	w tym z powodu choroby

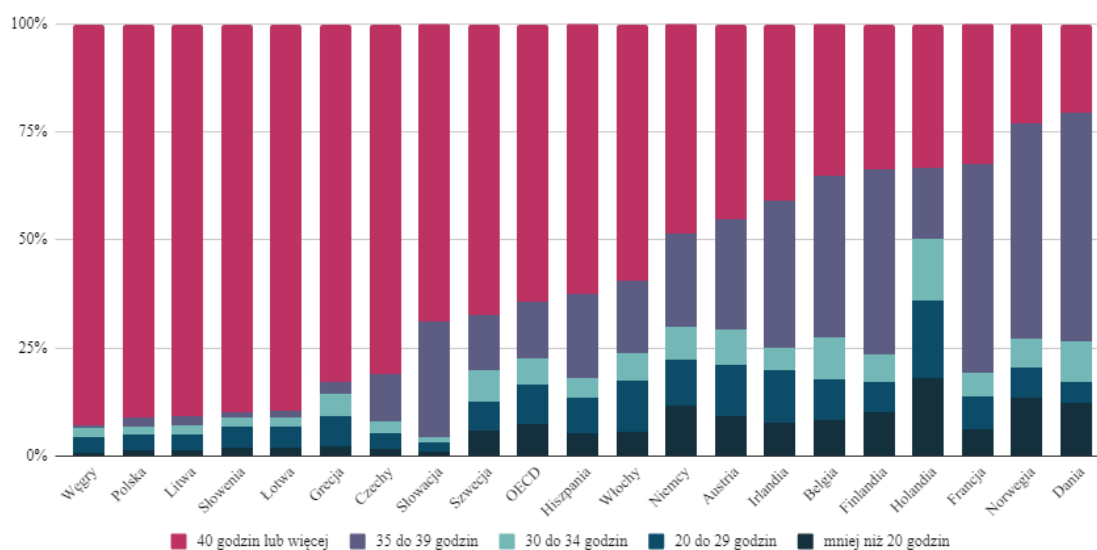
³ Główny Urząd Statystyczny (2021) *Rocznik statystyczny pracy 2021*, publikacja dostępna online: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-pracy-2021,7,7.html>

3,4%	7,8%	13,4%	60,7%	7,3%	7,4%	2,3%
------	------	-------	-------	------	------	------

Źródło: Główny Urząd Statystyczny (2021) *Rocznik statystyczny pracy 2021*.

Z kolei według danych OECD, w 2021 r. 91,1% polskich pracowników pracowało tygodniowo 40 godzin lub więcej – to drugi po Węgrzech (92,8%) najwyższy odsetek spośród państw OECD, dla których dostępne są dane za ten rok.

Wykres nr 3: Pracownicy według liczby godzin przepracowanych w typowym tygodniu pracy w 2021 r. w wybranych europejskich państwach OECD



Źródło: OECD.

Różnice w podawanych danych wynikają z przyjętej w danym badaniu metodologii. Niezależnie od tego, można zauważyć, że zdecydowana większość pracowników w Polsce pracuje tygodniowo 40 lub więcej godzin, a praca w wymiarze krótszym niż kodeksowe 40 godzin występuje stosunkowo rzadko.

Według raportu firmy Randstad z 2019 r. 74% polskich pracowników zdarza się pracować w nadgodzinach⁴. Ponadto 14% ankietowanych zadeklarowało, że pracuje tak prawie codziennie, a kolejne 21% – co najmniej raz w tygodniu. 44% badanych uważa, że praca po godzinach jest w ich firmach normą. Większość pracujących w nadgodzinach otrzymuje dodatkowe wynagrodzenie lub odbiera za nie dni wolne, ale co piątemu ankietowanemu zatrudniający w żaden sposób nie wynagradzał pracy w godzinach nadliczbowych. Z kolei ADP Research Institute w analizującym wpływ pandemii COVID-19 na warunki pracy raporcie *People at Work 2021: A Global Workforce View* wskazuje, że statystyczny polski pracownik w każdym tygodniu przez 5,5 godziny pracował w nadgodzinach za darmo, a aż 1 na 5 Polaków miał pracować za darmo od 6 do 10 godzin w każdym tygodniu⁵.

Nadmierny czas pracy, wymóg ciągłej dostępności i nieograniczonej dyspozycyjności skutkują chronicznym zmęczeniem, wysokim poziomem stresu i chorobami. Długi czas pracy związany jest z szeregiem problemów ze zdrowiem – od bezsenności, napięcia nerwowego⁶ i zwiększonego ryzyka depresji⁷, przez zwiększone ryzyko wystąpienia cukrzycy typu 2⁸ i nadciśnienia⁹, obniżoną sprawność układu immunologicznego¹⁰, dolegliwości mięśniowo-szkieletowe¹¹, aż po zwiększone ryzyko wystąpienia choroby niedokrwiennej serca¹² i trwałe uszczerbki na zdrowiu. Osoby pracujące powyżej 40 godzin doświadczają zwiększonego ryzyka udaru mózgu w stosunku do tych pracujących mniej niż 40 godzin. Ryzyko wzrasta o 10% przy

⁴ Randstad (2019) *Monitor Rynku Pracy*. 36. edycja, raport dostępny online: <https://www.randstad.pl/strefa-pracownika/praca-na-co-dzien/w-nadgodzinach-pracuje-3-na-4-polskich-pracownikow-po-wyjsciu-z-pracy-odbieramy-telefony-i-e-maile-sluzbowe/>

⁵ ADP Research Institute (2021) *People at Work 2021: A Global Workforce View*, raport dostępny online: <https://www.adpri.org/assets/people-at-work-2021-a-global-workforce-view/>

⁶ Akira Bannai, Akiko Tamakoshi (2014) *The association between long working hours and health: A systematic review of epidemiological evidence*, „Scandinavian Journal of Work, Environment & Health”, t. 40, z. 1, s. 5-18, DOI: 10.5271/sjweh.3388.

⁷ Takashi Amagasa, Nakayama Takeo (2013) *Relationship between long working hours and depression: a 3-year longitudinal study of clerical workers*, „Journal of occupational and environmental medicine”, t. 55, z. 8, s. 863-872, DOI: 10.1097/JOM.0b013e31829b27fa.

⁸ Mika Kivimäki et al. (2015) *Long working hours, socioeconomic status, and the risk of incident type 2 diabetes: a meta-analysis of published and unpublished data from 222 120 individuals*, „The Lancet. Diabetes & Endocrinology”, t. 3, z. 1, s. 27-34, DOI: 10.1016/S2213-8587(14)70178-0.

⁹ Takeshi Hayashi et al. (1996) *Effect of overtime work on 24-hour ambulatory blood pressure*, „Journal of Occupational and Environmental Medicine”, t. 38, z. 10, s. 1007-1011, DOI: 10.1097/00043764-199610000-00010.

¹⁰ Steffen Jais Rosenstock et al. (1996) *Socioeconomic factors in Helicobacter pylori infection among Danish adults*, „American Journal of Public Health”, t. 86, z. 11, s. 1539-1544, DOI: 10.2105/ajph.86.11.1539..

¹¹ Dorota Żołnierczyk-Zreda (2009) *Długi czas pracy a zdrowie fizyczne pracowników*, „Bezpieczeństwo pracy. Nauka i praktyka”, t. 3, s. 6-8.

¹² Marianna Virtanen et al. (2010) *Overtime work and incident coronary heart disease: the Whitehall II prospective cohort study*, „European Heart Journal”, t. 31, z. 14, s. 1737-1744, DOI: 10.1093/eurheartj/ehq124.

tygodniowym wymiarze 41-48 godzin i rośnie aż o 33% przy pracy powyżej 55 godzin tygodniowo¹³. Mając na uwadze wymienione już dane dotyczące czasu pracy w Polsce, należy stwierdzić, że polskie pracownice i pracownicy znajdują się prawie wyłącznie w grupach ryzyka.

Długi czas pracy związany jest ze zwiększonym ryzykiem wystąpienia wypalenia zawodowego, zwłaszcza wśród pracowników wykonujących pracę umysłową lub opiekuńczą¹⁴. Wypalenie zawodowe to stan objawiający się emocjonalnym wyczerpaniem, depersonalizacją (rozumianą jako zdystansowana, pozbawiona empatii postawa wobec innych osób w kontekście środowiska pracy) oraz obniżeniem oceny własnych osiągnięć i kompetencji zawodowych. Jego negatywny wpływ zaobserwować można zarówno w życiu zawodowym (m.in. ze względu na nieefektywne wykonywanie obowiązków¹⁵) jak i osobistym (obniżone dobrostan psychiczny i poczucie sensu życia)¹⁶. Według badania przeprowadzonego w 2021 r. przez Smartscope na zlecenie Nationale-Nederlanden, objawy wypalenia zawodowego zauważa u siebie 2/3 polskich pracowników¹⁷.

GUS podaje, że 3,1% dorosłych Polaków uważa, że nie ma czasu nawet na wykonanie koniecznych zajęć, a kolejne 14,7% jest w stanie wykonać wszystkie wymagane zadania, ale nie ma czasu wolnego.¹⁸ Wyniki te są jednak wyraźnie zaniżone przez deklaracje emerytów i rencistów – szczegółowe wyniki badania przedstawione zostały w tabeli nr 2.

¹³ Mika Kivimäki et al. (2015) *Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603,838 individuals*, „The Lancet”, t. 386, z. 10005, s. 1739-1746, DOI: 10.1016/S0140-6736(15)60295-1.

¹⁴ Nieh-Chih Hu, Jong-Dar Chen, Tsun-Jen Cheng (2016) *The Associations Between Long Working Hours, Physical Inactivity, and Burnout*, „Journal of Occupational and Environmental Medicine”, t. 58, z. 5, s. 514–518, DOI: 10.1097/JOM.0000000000000715; Zhihui Wang et al. (2014) *Physician burnout and its associated factors: a cross-sectional study in Shanghai*, „Journal of Occupational Health”, t. 56, z. 1, s. 73-83, DOI: 10.1539/joh.13-0108-oa.

¹⁵ Toon W. Taris (2006) *Is there a relationship between burnout and objective performance? A critical review of 16 studies*, „Work & Stress. An International Journal of Work, Health & Organisations”, t. 20, z. 4, s. 316–334, DOI: 10.1080/02678370601065893.

¹⁶ Denise Albieri Jodas Salvagioni et al. (2017) *Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies*, „PLoS One”, t. 12, z. 10, DOI: 10.1371/journal.pone.0185781.

¹⁷ Nationale-Nederlanden (2022) *L4 na stres? Aż 2/3 pracowników zauważyło u siebie symptomy wypalenia zawodowego*, artykuł dostępny online: <https://media.nn.pl/202029-14-na-stres-az-23-pracownikow-zauwazylo-u-siebie-symptomy-wypalenia-zawodowego>

¹⁸ Główny Urząd Statystyczny (2021) *Uczestnictwo ludności w kulturze w 2019 roku*, raport dostępny online: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/kultura-turystyka-sport/kultura/uczestnictwo-ludnosci-w-kulturze-w-2019-roku,6,3.html>

Tabela nr 2: Sposób wykorzystania czasu w ciągu dnia powszedniego według grup społeczno-ekonomicznych

	Ogółem	W tym gospodarstwa domowe			
		pracow- ników	rolników	samozatru- dnionych	emerytów i rencistów
Czasu nie wystarcza mi nawet na wykonanie koniecznych zajęć	3,1%	3,6%	5,8%	5,3%	0,7%
Czasu wystarcza mi tylko na to, co muszę zrobić, ale nie mam czasu wolnego dla siebie	14,7%	18,5%	16,5%	26,9%	3,6%
Robię wszystko, co muszę zrobić, i mam jeszcze trochę czasu wolnego dla siebie	51%	60,1%	53,4%	53,1%	30,4%
Czasu wystarcza mi na wszystko bez specjalnego pośpiechu	25,2%	14,9%	22,1%	12,7%	51%
Mam aż za dużo wolnego czasu	5,7%	2,7%	2,1%	1,8%	14,1%

Źródło: Główny Urząd Statystyczny (2021) *Uczestnictwo ludności w kulturze w 2019 roku*.

Zgodnie z badaniami czytelnictwa przeprowadzonymi dla Biblioteki Narodowej, ze stwierdzeniem, że po pracy lub nauce są zbyt zmęczeni, by czytać, zdecydowanie identyfikuje się 20% dorosłych Polaków, a raczej zgadza się z nim kolejne 37%.¹⁹

Według badania przeprowadzonego w 2021 r. przez Kantar na zlecenie Benefit Systems tylko 41% dorosłych Polaków wypełnia podstawowe zalecenia WHO dotyczące aktywności fizycznej (tj. co najmniej 150 minut umiarkowanych lub 75 minut intensywnych ćwiczeń

¹⁹ Izabela Koryś et al. (2018) *Stan czytelnictwa w Polsce w 2017 roku*, raport dostępny online: <https://www.bn.org.pl/raporty-bn/stan-czytelnictwa-w-polsce/stan-czytelnictwa-w-polsce-w-2017-r>.

aerobowych tygodniowo).²⁰ Z kolei Ipsos Global Advisor w opublikowanym w 2021 r. raporcie *Global Views on Exercise and Team Sports* wskazuje, że 61% ankietowanych Polaków chciałoby uprawiać więcej ćwiczyć. 42% badanych z Polski jako podstawową przyczynę niedostatecznej aktywności fizycznej podaje brak czasu wolnego.²¹

2. **Zarys historii regulacji czasu pracy w Polsce**

W Polsce wprowadzenie ośmiogodzinnego dnia pracy wiązało się ściśle z odzyskaniem przez Rzeczpospolitą niepodległości – pierwotnie ogłosił je rząd ludowy Ignacego Daszyńskiego w odezwie z 7 listopada 1918 r., a następnie zostało potwierdzone przez marszałka Józefa Piłsudskiego i rząd Moraczewskiego. Zgodnie z wydanym 23 listopada 1918 r. dekretem o 8-mio godzinnym dniu pracy (Dz. U. z 1918 r. nr 17 poz. 42) liczba godzin pracy w tygodniu nie mogła przekraczać 46 godzin bez wliczania przerw odpoczynkowych. Od poniedziałku do piątku praca mogła trwać najwyżej 8 godzin na dobę, a w soboty do 6 godzin. Zasady te podtrzymano w ustawie z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz. U. z 1920 r. nr 2 poz. 7). Od 1934 r. na mocy ustawy z dnia 22 marca 1933 r. w sprawie zmian w ustawie czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz. U. z 1933 r. nr 27 poz. 227) czas pracy w soboty i w całym tygodniu został wydłużony do odpowiednio 8 i 48 godzin.

Postulat skrócenia czasu pracy poniżej podnoszony był już w II Rzeczypospolitej. Program Polskiej Partii Socjalistycznej, uchwalony na XXIV Kongresie w Radomiu 2 lutego 1937 r., zakładał ustanowienie sześciogodzinnego dnia pracy bez obniżenia płac i dalsze jego skracanie. Ten sam postulat głosiła część związków zawodowych.

46-godzinny tydzień pracy i 6 godzin pracy w sobotę zostały przywrócone po II wojnie światowej dekretem z dnia 19 września 1946 r. o zmianie ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz. U. z 1946 r. nr 51 poz. 285). Takie same normy czasu pracy określał początkowo uchwalony w 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1974 r. nr 24 poz. 141), przy czym na mocy art. 129

²⁰ PAP (2022) *Badanie: trzy piąte Polaków nie wypełnia zaleceń WHO odnośnie aktywności fizycznej*, artykuł dostępny online: <https://naukawpolsce.pl/aktualnosci/news%2C92093%2Cbadanie-trzy-piate-polakow-nie-wypelnia-zalecen-who-odnosnie-aktywnosci>

²¹ Ipsos Global Advisor (2021) *Global Views on Exercise and Team Sports*, raport dostępny online: <https://www.ipsos.com/en/global-views-to-sports-2021>

§ 2 Rada Ministrów mogła po porozumieniu Centralną Radą Związków Zawodowych określić w drodze rozporządzenia zakres i zasady skracania czasu pracy

W latach 70. władze PRL zaczęły stopniowo wprowadzać dodatkowe dni wolne w część sobót, przy czym początkowo (w 1972 i 1973 r.) każdy dodatkowy dzień wolny musiał być odpracowany dłuższą pracą w pozostałe dni tygodnia. W 1980 r. wolnych było 16 dodatkowych dni. Wśród 21 postulatów ogłoszonych tym samym roku przez Międzyzakładowy Komitet Strajkowy ostatni dotyczył ustanowienia wszystkich sobót dniami wolnymi od pracy. Porozumienia sierpniowe zawarte między strajkującymi robotnikami a rządem Pińkowskiego zakładały wprowadzenie wszystkich sobót wolnych od 1981 r. Z tego zobowiązania nie wywiązano się jednak w pełni: od marca 1981 r. zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 16 lutego 1981 r. w sprawie czasu pracy i zasad wprowadzania w uspołecznionych zakładach pracy dodatkowych dni wolnych od pracy w 1981 r. (Dz. U. z 1981 r. nr 3 poz. 15) wolne były co do zasady trzy soboty w miesiącu – przeciętny tydzień pracy w okresie rozliczeniowym miał trwać 42 godziny.

W III RP Sejm II kadencji przyjął ustawę z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1996 r. nr 24 poz. 110), na mocy której uchylono art. 129 § 2 Kodeksu pracy, a 42-godzinny przeciętny tydzień pracy stał się normą ustawową.

Sejm III kadencji przyjął ustawę z dnia 1 marca 2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz. U. z 2001 r. nr 28 poz. 301), która skróciła przeciętny tygodniowy tydzień pracy z 42 do 41 godzin w 2002 roku i do 40 godzin od 2003 roku. W ustawie określono, że wprowadzenie nowych norm czasu pracy nie może powodować obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi. Skrócenie tygodnia pracy do 40 godzin nie wywołało negatywnych skutków dla gospodarki ani finansów publicznych.

3. Tydzień pracy poniżej 40 godzin tygodniowo – dotychczasowe rozwiązania i propozycje

3.1. Reformy Aubry – 35-godzinny tydzień pracy we Francji

Francja już w 1982 r. skróciła tygodniowy czas pracy do 39 godzin. W 1996 r. w życie weszło *loi Robien*, zakładające częściowe zwolnienia pracodawców z odprowadzania składek społecznych w przypadku znacznego ograniczenia i reorganizacji czasu pracy w przedsiębiorstwach.

W 1998 r. przyjęto pierwszą reformę Aubry, która zakładała skrócenie czasu pracy w sektorze prywatnym do 35 godzin tygodniowo od 2000 r., z wyjątkiem małych firm (do 20 pracowników), w których skrócenie czasu pracy miało nastąpić najpóźniej w 2002 r. Ustawa zakładała również zachęty finansowe dla przedsiębiorstw, które zdecydowały się skrócić czas pracy przed wymaganym terminem. Przyjęte w 2000 r. *loi Aubry II* ustanowiło dodatkowy okres przejściowy dla małych firm, zmieniło definicję czasu pracy i wprowadziło możliwość organizacji pracy w rocznym okresie rozliczeniowym. Reformy Aubry przyczyniły się do skrócenia czasu pracy w całej francuskiej gospodarce, przy czym realny spadek liczby godzin przepracowanych przez przeciętnego pracownika wynosił około 2 godzin tygodniowo.

Od 2002 r., w związku ze zmianą władzy, reformy Aubry zostały w znacznym stopniu zdemonstrowane – pomimo teoretycznego zachowania normy 35 godzin tygodniowo, rząd Raffarina ustanowił zasady bardzo niekorzystne dla przedsiębiorstw pracujących w 35-godzinnym trybie w porównaniu z tymi firmami, które pozostały przy 39 godzinach tygodniowo (35 godzin normy + 4 godziny w nadgodzinach).²² Niemalże uniemożliwia to pełną ocenę długoterminowych skutków reform Aubry.

Szacuje się, że w krótkim terminie skrócenie tygodnia pracy umożliwiło powstanie 250-350 tys. miejsc pracy. Zauważono ponadto, że krótszy czas pracy przyczynił się do zmniejszenia problemów z nadmierną masą ciała i częstotliwości palenia papierosów.²³

²² Philippe Askenazy (2013) *Working time regulation in France from 1996 to 2012*, „Cambridge Journal of Economics”, t. 37, z. 2, s. 323–347, DOI: 10.1093/cje/bes084.

²³ María Inés Berniell, Jan Bietenbeck (2017), *The Effect of Working Hours on Health*, IZA Institute of Labor Economics Discussion Paper Series no. 10524, artykuł dostępny online: <http://ftp.iza.org/dp10524.pdf>; María Inés Berniell (2012), *The Effects of Working Hours on Health Status and Health Behaviors*, artykuł dostępny online: http://conference.iza.org/conference_files/SUMS2012/berniell_m7629.pdf.

Poprawił się też, w ocenie samych pracownic i pracowników, stan ich zdrowia. Według analiz francuskich ministerstw pracy i finansów koszt netto wprowadzenia 35-godzinnego tygodnia pracy miał wynieść dla finansów publicznych w 2002 r. między 200 mln a 1,5 mld euro. Przeprowadzone przez resort pracy badania ankietowe wśród pracodawców wskazują, że zauważyli oni pozytywny wpływ skrócenia czasu pracy na produktywność pracy. Nie zauważono negatywnego wpływu na konkurencyjność przedsiębiorstw, które przeszły na 35-godzinny tydzień pracy.

3.2. Pilotaże skrócenia czasu pracy w Islandii

W latach 2015-2019 w Islandii przeprowadzono dwa duże pilotaże skrócenia tygodniowego czasu pracy z 40 do 36 lub 35 godzin bez redukcji wynagrodzeń, często mylnie przedstawiane w mediach jako eksperyment z czterodniowym tygodniem pracy.²⁴ Pierwszy z nich został zorganizowany przez radę miejską Reykjavíku, drugi – przez władze centralne. Celem eksperymentów było zbadanie wpływu skrócenia czasu pracy na wydajność pracy oraz równowagę między życiem zawodowym a prywatnym pracowników. Łącznie w programach pilotażowych wzięło udział ponad 1% wszystkich islandzkich pracowników, zatrudnionych w zróżnicowanych zakładach pracy, m.in. w centrach usług społecznych, żłobkach, zakładzie utrzymania miasta, domach opieki, urzędach administracji rządowej, policji i ochronie zdrowia.

Skrócenie tygodniowego czasu pracy nie wpłynęło negatywnie na ilość wykonywanych zadań i jakość świadczonych usług. Było to możliwe dzięki m.in. skróceniu zebrań, eliminacji zbędnych zadań i reorganizacji pracy, w tym lepszemu dostosowaniu trybu zmianowego do zapotrzebowań. Nie spełniły się obawy, że skrócenie norm czasu pracy przyczyni się do ekwiwalentnego wzrostu nadgodzin. Ich liczba zwykle nie różniła się od poprzednich lat lub ograniczała do krótkich okresów zwiększonego – i często przewidywanego – obciążenia obowiązkami.

Poprawiły się równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i dobrostan psychiczny pracowników uczestniczących w programach pilotażowych. Pracownicy deklarowali, że dzięki krótszej pracy mają więcej czasu na aktywność fizyczną, kontakty z przyjaciółmi

²⁴ Guðmundur D. Haraldsson, Jack Kellam (2021) *Going Public: Iceland's journey to a shorter working week*, raport dostępny online: https://en.alda.is/wp-content/uploads/2021/07/ICELAND_4DW.pdf

i rozwój zainteresowań oraz odczuwają mniej stresu. Mniej godzin pracy najmniej wpłynęło pozytywnie na równość płci: mężczyźni w heteroseksualnych związkach w większym stopniu niż dotychczas angażowali się w wypełnianie obowiązków domowych. Podobnych pozytywnych efektów nie zauważono wśród pracowników zakładów wyznaczonych jako grupy kontrolne.

Sukces programów pilotażowych doprowadził do zawarcia przez centrale związkowe, organizacje pracodawców i władze publiczne nowych układów zbiorowych, obejmujących blisko 90% islandzkich pracowników, na mocy których skrócono czas pracy lub wprowadzono mechanizmy umożliwiające jego skrócenie w przyszłości.

3.3. Pilotaże w sektorze publicznym w Szwecji

Najdłuższy eksperyment ze skróceniem czasu pracy w sektorze publicznym przeprowadzono w latach 1989-2005 wśród pracowników socjalnych dojeżdżających do osób starszych w gminie Kiruna²⁵. Celem przejścia na sześciogodzinny dzień pracy było m.in. ograniczenie absencji chorobowych i rotacji pracowników. Udało się zmniejszyć liczbę dni straconych ze względu na choroby oraz poprawić relacje pracowników socjalnych z pacjentami, ale rzetelną ocenę testu utrudnia jego nieprzemyślana konstrukcja (w tym brak danych sprzed jego rozpoczęcia).

Wśród najważniejszych pilotaży skrócenia czasu pracy przeprowadzonych w ostatnich latach należy wymienić testy przeprowadzone w szpitalu uniwersyteckim Sahlgrenska i w centrum opieki nad osobami starszymi w Svartedalen w Göteborgu. Oddział ortopedyczny Sahlgrenska zmagał się z ciągłym odpływem pracowników wynikającym z uciążliwych warunków pracy, a w konsekwencji – z przedłużającym się czasem oczekiwania na zabiegi. Na przełomie 2014 i 2015 r. czas pracy personelu medycznego skrócono do 6 godzin dziennie (wraz z dwoma dodatkowymi godzinami w każdym tygodniu przeznaczonymi na doskonalenie zawodowe) bez obniżki wynagrodzeń. W połowie 2016 r. eksperyment przedłużono o kolejny rok.²⁶ Dzięki krótszemu dniowi pracy udało się uzupełnić braki kadrowe, zwiększyć liczbę wykonywanych

²⁵ Piotr Maleszyk, Piotr Wetoszka (2017), *Sześciogodzinny dzień pracy w Szwecji: przesłanki, rozwiązania i efekty*, „Polityka Społeczna”, t. 44, z. 11-12, s. 34-39.

²⁶ Sahlgrenska Universitetssjukhuset (2016) *Ytterligare ett år med sex timmars arbetsdag på Mölndals sjukhus*, komunikat prasowy dostępny online: <https://press.newsmachine.com/pressrelease/view/pressmeddelande-ytterligare-ett-ar-med-sex-timmars-arbetsdag-pa-molndals-sjukhus-29196>

zabiegów o ok. 20% i ograniczyć czas oczekiwania na operacje z kilku miesięcy do kilku tygodni.²⁷ Uczestnicy pilotażu deklarowali, że poprawiła się równowaga między ich życiem zawodowym a prywatnym, mieli więcej energii do pracy, lepiej odpoczywali, a w pracy zauważyli bardziej efektywne wykorzystanie zasobów szpitala.²⁸

Trwający od lutego 2015 r. do końca 2016 r. eksperyment w centrum opieki nad osobami starszymi w Svartedalen został zlecony przez radę miejską Göteborgu i miał na celu zbadać wpływ skrócenia czasu pracy bez obniżenia wynagrodzeń na m.in. zdrowie pielęgniarek i jakość świadczonych usług.²⁹ Grupę kontrolną stanowili pracownicy centrum opieki w Solängen. W centrum w Svartedalen zwiększono zatrudnienie, aby zachować dotychczasową łączną liczbę roboczogodzin. Obie grupy zobowiązane były do udziału w pomiarach ciśnienia krwi, masy ciała i VO₂ max oraz do wypełniania kwestionariuszy samooceny zdrowia. Nieobecności w pracy z powodu choroby zbadano także w grupie referencyjnej obejmującej wszystkie osoby wykonujące pracę opiekuńczą w centrach opieki w Göteborgu.

W wyniku skrócenia czasu pracy wśród pracowników Svartedalen zauważono m.in. zmniejszenie poziomu odczuwanego zmęczenia, więcej energii po zakończeniu pracy, mniejszy poziom stresu, lepszy sen oraz mniejsze dolegliwości związane z bólem pleców, ramion i głowy. Wzrosła samoocena poziomu zdolności do wywiązywania się z obowiązków zawodowych. Nieznacznie zmniejszyła się liczba absencji chorobowych, podczas gdy w tym samym okresie ich liczba wzrosła zarówno w grupie kontrolnej jak i w grupie referencyjnej. Zarówno w grupie eksperymentalnej jak i kontrolnej, bez związku z przeprowadzoną interwencją, w badanym okresie nieznacznie wzrosła liczba nadgodzin.

²⁷ Liz Alderman (2016) *In Sweden, an Experiment Turns Shorter Workdays Into Bigger Gains*, „New York Times”, artykuł dostępny online: <https://www.nytimes.com/2016/05/21/business/international/in-sweden-an-experiment-turns-shorter-workdays-into-bigger-gains.html>

²⁸ Kristina Gyllenstein, Gunnar Andersson, Helena Muller (2017) *Experiences of reduced work hours for nurses and assistant nurses at a surgical department: a qualitative study*, „BMC Nursing”, t. 16, DOI: 10.1186/s12912-017-0210-x.

²⁹ Piotr Maleszyk, Piotr Wetoszka, op. cit.; Bengt Lorentzon (2021) *Longitudinal, experimental evaluation of reduced weekly working hours for assistant nurses*, artykuł dostępny online: https://www.researchgate.net/publication/349947796_Longitudinal_experimental_evaluation_of_reduced_weekly_working_hours_for_assistant_nurses

3.4. Wybrane przypadki przedsiębiorstw obniżających tygodniowy czas pracy

Centrum serwisowe Toyoty w Mölndal pod Göteborgiem już pod koniec 2002 roku skróciło tydzień pracy mechaników do 30 godzin bez obniżania wynagrodzeń w odpowiedzi na wysoki poziom stresu, liczne absencje chorobowe i dużą rotację pracowników oraz skargi klientów na długi czas oczekiwania na naprawę³⁰. Martin Banck, dyrektor centrum, w rozmowie z *New York Times* stwierdził, że wypoczęci pracownicy są w stanie wykonać więcej napraw serwisowych w ciągu sześciogodzinnego dnia pracy, niż byli w stanie, pracując osiem godzin dziennie. Centrum jest otwarte dłużej (jedną ośmiogodzinną zmianę zastąpiono dwiema sześciogodzinnymi), obsługuje więcej klientów (w pierwszym roku wzrost sprzedaży wyniósł 30%) i przynosi większe zyski (w pierwszym roku wzrost rentowności o 25%). Zmniejszyła się rotacja pracowników i liczba nieobecności chorobowych. W związku z sukcesem eksperymentu podobny system organizacji pracy zastosowano w 2008 r. w nowo otwartym centrum serwisowym Toyoty w samym Göteborgu. Mechanicy w obu placówkach nadal pracują tylko 30 godzin tygodniowo.

W ostatnich latach coraz więcej przedsiębiorstw testuje lub wdraża na stałe krótszy tydzień pracy. Wśród często omawianych przypadków wymienić można:

- japoński oddział Microsoft: w sierpniu 2019 r. w celu zwiększenia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym wypróbowano czterodniowy tydzień pracy; pracownicy deklarowali zwiększoną satysfakcję i korzystali z mniejszej liczby dni urlopów (w tym chorobowych); zmniejszyły się koszty działalności; według wewnętrznych analiz wydajność pracy miała wzrosnąć o 40%³¹;
- nowozelandzki oddział Unilever: roczny pilotaż skrócenia tygodnia pracy do czterech dni bez obniżki wynagrodzeń przeprowadzono w 2021 r.; w związku z zadowalającymi wynikami pilotaż został następnie przedłużony³²;

³⁰ Harald Gatu (2017) *Här tjänar alla på sex timmars arbete*, „Dagens Arbete”, artykuł dostępny online: <https://da.se/2017/01/har-tjanar-alla-pa-sex-timmars-arbete/>

³¹ Jack Kelly (2019) *Microsoft Japan Launched A Four-Day Workweek To Much Success: Is This The Key To Attracting Talent In The Tight U.S. Job Market?*, „Forbes”, artykuł dostępny online: <https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2019/11/05/microsoft-japan-launched-a-four-day-week-work-to-much-success-is-this-the-answer-to-attract-talent-in-the-tight-us-job-market/>

³² Tess McClure (2022) *The New Zealander trying to revolutionise the working week: 'It's a rational business decision'*, „The Guardian”, artykuł dostępny online: <https://www.theguardian.com/money/2022/mar/12/the-new-zealander-trying-to-revolutionise-the-working-week-its-a-rational-business-decision>

- MŚP w sektorze kreatywnym i technologicznym: skracanie czasu pracy staje się w nich coraz częstszą praktyką; wśród pionierów wskazuje się m.in. szwedzkie przedsiębiorstwa Brath (SEO; sześciogodzinny dzień pracy bez obniżki wynagrodzeń od 2012 r.; wzrost efektywności pracy z łatwością wyrównał skrócenie o dwie godziny dziennego czasu pracy, a firma regularnie podwaja przychody)³³ i Filimundus (producent gier komputerowych dla dzieci; od 2014 r. sześciogodzinny dzień pracy bez obniżki wynagrodzeń; zaobserwowano zmniejszenie liczby konfliktów w pracy, większa kreatywność pracowników i mniej absencji chorobowych)³⁴; w ostatnich kilku latach m.in. producenci gier Eidos-Montréal i Bandai Namco Mobile, platforma crowdfundingowa Kickstarter, producent oprogramowania Basecamp i specjalizujący się w bankowości mobilnej Atom Bank.

3.5. Planowany pilotaż w Hiszpanii

Pilotażowy program skrócenia tygodnia pracy o co najmniej 4 godziny przy zachowaniu dotychczasowych wynagrodzeń opracowuje obecnie rząd Hiszpanii. Zgodnie z projektem przedstawionym do konsultacji publicznych³⁵, dwuletni program ma objąć wyłącznie małe i średnie przedsiębiorstwa spoza sektora publicznego. Przedsiębiorstwa biorące w udział w pilotażu będą mogły liczyć na subwencje na pokrycie ewentualnych kosztów związanych ze skróceniem czasu pracy.

Ponieważ dotychczas skrócenie tygodnia pracy poniżej 40 godzin wdrażano lub testowano najczęściej w usługach i tzw. pracy kreatywnej, udział w hiszpańskim programie pilotażowym możliwy będzie tylko dla MŚP, których podstawowy rodzaj działalności to produkcja, przetwórstwo, odzysk surowców, usługi produkcyjne (pakowanie, magazynowanie, naprawa i konserwacja maszyn), projektowanie inżynierskie lub analizy techniczne.

³³ Magnus Bråth (2015) *Why we started with 6 hour work days*, artykuł dostępny online: <https://brath.com/why-we-started-with-6-hour-work-days/>

³⁴ Piotr Maleszyk, Piotr Wetoszka, op. cit.

³⁵ Proyecto de Orden ministerial por la que se establecen las bases reguladoras para el impulso de la mejora de la productividad en pequeñas y medianas empresas industriales a través de proyectos piloto de reducción de la jornada laboral, projekt dostępny online: https://industria.gob.es/es-es/participacion_publica/Paginas/DetalleParticipacionPublica.aspx?k=534

3.6. Pilotáže 4 Day Week Global

W czerwcu 2022 r. w Wielkiej Brytanii, a w sierpniu 2022 r. w Australii i Nowej Zelandii rozpoczęły się koordynowane przez organizację 4 Day Week Global sześciomiesięczne pilotaże czterodniowego tygodnia pracy bez obniżenia wynagrodzenia. W eksperymentach udział bierze odpowiednio 70 i 20 przedsiębiorstw. Podobny program pilotażowy ma ruszyć w październiku 2022 r. w Stanach Zjednoczonych i Kanadzie.

3.7. Uwagi końcowe

Choć postulat skrócenia czasu pracy poniżej 40 godzin tygodniowo nie jest nowy (związki zawodowe i partie lewicowe wysuwały go już w okresie międzywojennym; Keynes w eseju *Ekonomiczne perspektywy dla naszych wnuków* z 1930 r. wieszczył 15-godzinny tydzień pracy³⁶; w 1956 r. o tym, że w niedalekiej przyszłości każdy Amerykanin dzięki czterodniowemu tygodniowi pracy będzie mógł w pełni cieszyć się życiem rodzinnym, przekonywał Richard Nixon, wówczas wiceprezydent USA³⁷), to w ostatnich latach zainteresowanie nim wyraźnie wzrosło. W 2010 roku brytyjski think tank ekonomiczny New Economics Foundation zarekomendował przejście na 21-godzinny tydzień pracy jako rozwiązanie wielu palących i powiązanych ze sobą globalnych problemów: przepracowania, bezrobocia, nadmiernej konsumpcji, wysokiej emisji dwutlenku węgla³⁸, strukturalnych nierówności, braku równowagi między życiem prywatnym a pracą zawodową, spadku ogólnego dobrobytu społeczeństw i wzajemnej troski³⁹. W krajach o silnej tradycji dialogu społecznego czas pracy jest często przedmiotem uregulowań układów zbiorowych⁴⁰. Projekty aktów prawnych skracających tydzień

³⁶ John Maynard Keynes (1930/1963) *Economic Possibilities for our Grandchildren* [w:] Keynes, *Essays in Persuasion*, Nowy Jork, W.W.Norton & Co., s. 358-373.

³⁷ William M. Blair (1956) *Nixon Forsees 4-Day Work Week; Says G.O.P. Policies Assure Fuller Life for Family*, „The New York Times”, wydanie z 23 września 1956 r.

³⁸ Kyle W. Knight, Eugene A. Rosa, Juliet B. Schor (2013), *Could working less reduce pressures on the environment? A cross-national panel analysis of OECD countries, 1970–2007*, „Global Environmental Change”, t. 23, z. 4, s. 691-700, DOI: 10.1016/j.gloenvcha.2013.02.017.

³⁹ New Economics Foundation (2010), *21 hours. Why a shorter working week can help us all to flourish in the 21st century*, raport dostępny online: http://b3cdn.net/nefoundation/f49406d81b9ed9c977_p1m6ibgje.pdf

⁴⁰ Por. np. Thortsten Schulten (2019) *Collective bargaining report 2018. Large pay rises and more employee choice on working hours*, Hans-Böckler-Stiftung, raport dostępny online: https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_jb_2018_english.pdf

pracy do 32 godzin zostały przedstawione w 2021 r. w amerykańskiej Izbie Reprezentantów⁴¹ i w 2022 r. w Zgromadzeniu Stanowym Kalifornii⁴².

Dotychczasowe doświadczenia wskazują, że dalsze skracanie czasu pracy z pewnością przyczyni się do zwiększenia równowagi między życiem zawodowym i prywatnym, ograniczenia stresu, wypalenia zawodowego i ich konsekwencji zdrowotnych, zmniejszenia liczby absencji chorobowych oraz ograniczenia prezenteizmu. Należy jednak wskazać na ograniczenia, które nie pozwalają w pełni ekstrapolować opisanych programów pilotażowych i stałych wdrożeń na gospodarkę całego kraju. W przypadku nawet najlepiej zaprojektowanych pilotaży wzrost wydajności może wiązać się z samą świadomością pracowników, że ich praca jest obiektem badania (efekt Hawthorne). Pracownicy biorący udział w programach pilotażowych mogli też – świadomie bądź nie – pracować szczególnie intensywnie, kierując się nadzieją, że spowoduje to skrócenie czasu pracy na stałe. Z kolei przedsiębiorstwa, w których postanowiono skrócić tydzień pracy, stają się bardziej atrakcyjnym pracodawcą niż ich konkurencja. Pozwala im to przyciągać więcej chętnych do pracy i sprawia, że pracownikom szczególnie zależy na utrzymaniu zatrudnienia w przedsiębiorstwie. Często wskazuje się również, że o ile efekty skrócenia pracy w administracji, usługach publicznych czy sektorze kreatywnym zostały już dość szeroko opisane, to w przypadku produkcji i usług produkcyjnych brakuje nam podobnych doświadczeń (na ten problem odpowiedzieć ma pilotaż przygotowany przez rząd Hiszpanii).

4. Projektowane rozwiązania

Projektowane zmiany dotyczą Kodeksu pracy oraz 32 innych ustaw, które regulują czas wykonywania pracy, pełnienia służby, odbywania przygotowania zawodowego lub odbywania praktyk.

Zgodnie z proponowanym brzmieniem art. 129 § 1 Kodeksu pracy czas pracy miałby nie móc przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 35 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. Projektowany przepis daje zakładom pracy dużą swobodę w zakresie sporządzania rozkładów czasu pracy, w tym nie uniemożliwia stosowania systemu pracy na trzy ośmiogodzinne zmiany.

⁴¹ H.R.4728 - Thirty-Two Hour Workweek Act.

⁴² AB-2932 Workweek: hours and overtime.

Tabela nr 3: Przykładowe sposoby organizacji czasu pracy w okresie rozliczeniowym po wprowadzeniu 35-godzinnego tygodnia pracy

Okres rozliczeniowy będący wielokrotnością	Przykładowy rozkład godzin
1 tygodnia	pięć razy siedem godzin w tygodniu
2 tygodni	pięć razy osiem godzin w pierwszym tygodniu, pięć razy sześć godzin w drugim tygodniu
	trzy razy osiem godzin i dwa razy sześć godzin w pierwszym tygodniu, dwa razy osiem godzin i trzy razy sześć godzin w drugim tygodniu
4 tygodni	po osiem godzin od poniedziałku do czwartku i cztery godziny w piątek przez trzy tygodnie, po osiem godzin od poniedziałku do czwartku i wolny piątek w czwartym tygodniu
8 tygodni	ośmiogodzinny dzień pracy z trzema pięciodniowymi tygodniami pracy i pięcioma czterodniowymi
	pięć razy osiem godzin przez siedem tygodni, ósmy tydzień wolny

Konsekwencją zmiany długości maksymalnej przeciętnej długości tygodnia pracy są także zmiany zasad ustalania wymiaru czasu pracy (art. 130) i maksymalnego tygodniowego czasu pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi w wymiarze 43 godzin (art. 131). Ze względu na szczególnie charakter systemu czasu pracy w ruchu ciągłym, w jego przypadku zachowana zostaje zasada, że każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 – a nie 7 – godzin (art. 138 § 5).

Analogiczne zmiany wprowadza się w Karcie Nauczyciela, ustawie o pracownikach urzędów państwowych, ustawie o Policji, ustawie o Straży Granicznej, ustawie o Ochronie Środowiska, ustawie o Państwowej Straży Pożarnej, ustawie o Najwyższej Izbie Kontroli, ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, ustawie o strażach gminnych, ustawie o zasadach użycia lub pobytu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej poza granicami państwa, Prawie własności przemysłowej, Prawie o ustroju sądów powszechnych, ustawie o transporcie drogowym, Prawie lotniczym, ustawie o zatrudnianiu

pracowników tymczasowych, ustawie o czasie pracy kierowców, ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawie o Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej, ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy, ustawie o służbie cywilnej, ustawie o Służbie Więziennej, ustawie o działalności leczniczej, ustawie o pracy na morzu, ustawie o Krajowej Administracji Skarbowej, Prawie wodnym, ustawie o czasie pracy na statkach żeglugi śródlądowej, ustawie o Służbie Ochrony Państwa, ustawie o Straży Marszałkowskiej, ustawie o pracy na statkach rybackich, ustawie o zawodzie farmaceuty i ustawie o obronie Ojczyzny. W dalszej części uzasadnienia zmiany w powyższych ustawach omawiane są wyłącznie wtedy, gdy nie stanowią wyłącznie oczywistych zmian z 40 do 35 (i z 48 do 43 w przypadku nadgodzin) godzin pracy, służby, przygotowania zawodowego lub praktyk.

W Karcie Nauczyciela w związku ze skróceniem ogólnego czasu pracy proporcjonalnemu skróceniu podlega także tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz. Ograniczenie pensum pozwoli na lepszy kontakt z uczniami oraz zwiększy atrakcyjność zawodu nauczyciela.

W ustawach o Policji, o Straży Granicznej, o Państwowej Straży Pożarnej, o Służbie Więziennej, o Służbie Ochrony Państwa oraz o Straży Marszałkowskiej wysokość rekompensaty pieniężnej za czas służby przekraczający normę zostaje podwyższona z 1/172 do 1/150 części miesięcznego uposażenia.

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych określa maksymalny wymiar czasu pracy pracowników z niepełnosprawnością w sposób bardziej rygorystyczny niż czas pracy, określając 8 godzin na dobę i 40 godzin w tygodniu jako limit czasu pracy, który może zostać przekroczony wyłącznie, gdy na wniosek osoby zatrudnionej, zgodę wyrazi na to lekarz medycyny pracy, a także w przypadku osób zatrudnionych przy pilnowaniu. W przypadku osoby z niepełnosprawnością zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności limity te są niższe i wynoszą 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu. W projekcie ustawy proponuje się, by standardowy czas pracy osoby z niepełnosprawnością wynosił maksymalnie 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu, a w przypadku znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności odpowiednio 6 i 30 godzin. Jednocześnie zgodnie z projektowanym art. 15 ust. 2a maksymalny dobowy czas pracy mógłby zostać na wniosek zatrudnionego przedłużony do 7 godzin w przypadku osoby z niepełnosprawnością zaliczonej

do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, a przypadku pozostałych osób z niepełnosprawnością – do 8 godzin. Zmiana ma na celu zapewnić nieco większą elastyczność przy ustalaniu tygodniowych grafików.

Określony w ustawie – Prawo lotnicze czas pracy członków załóg statków powietrznych w przewozie lotniczym przy użyciu śmigłowca w ciągu każdych kolejnych 28 dni proponuje się skrócić ze 160 godzin do 140 godzin, przy jednoczesnym zachowaniu możliwości pracy do 40 godzin w ciągu każdych kolejnych 7 dni.

W ustawie o Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej zmianie ulega czas pracy kontrolerów ruchu lotniczego obejmującego pracę na stanowisku operacyjnym, czynności pomocnicze i przygotowawcze do wykonywania czynności na stanowisku operacyjnym, przejmowanie i przekazywanie stanowiska operacyjnego, prowadzenie i nadzorowanie szkolenia praktycznego oraz egzaminowanie – z przeciętnie 30 godzin tygodniowo do przeciętnie 26 godzin tygodniowo. Całkowity czas pracy kontrolerów ruchu lotniczego, obejmujący także m.in. trening w symulatorze kontroli ruchu lotniczego, podlega skróceniu na zasadach ogólnych – do 35 godzin tygodniowo.

W ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy do zadań PIP dodaje się kontrolę przestrzegania przepisów niniejszej ustawy, w szczególności w zakresie wysokości wynagrodzenia i składników wynagrodzenia.

Zmiany w Prawie o szkolnictwie wyższym i nauce dotyczą maksymalnego rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych. W przypadku pracownika badawczo-dydaktycznego, pracownika badawczo-dydaktycznego zatrudnionego na stanowisku profesora i pracownika dydaktycznego zostaje on skrócony o 30 godzin dydaktycznych, a w przypadku pracowników dydaktycznych zatrudnionych na stanowisku lektora lub instruktora – o 60 godzin dydaktycznych.

Wysokość ryczałtu godzinowego za wykonanie świadczenia osobistego określona w ustawie o obronie Ojczyzny zostaje podwyższona z 1/178 do 1/156 kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Art. 34-39 zawierają przepisy przejściowe. Projekt ustawy zakłada, że skrócenie tygodnia pracy nastąpi stopniowo. W dwóch pierwszych latach obowiązywania ustawy przeciętna tygodniowa norma czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy miałyby nie przekraczać 38 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Dopiero w trzecim roku obowiązywania ustawy byłoby to 35 godzin. Zasadę tę stosuje się analogicznie także w przypadku pozostałych

omówionych wyżej zmian w przepisach, z wyjątkiem zmniejszenia maksymalnego rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych, które nastąpi w całości dopiero po trzech latach.

Zgodnie z art. 40 skrócenie tygodnia pracy nie będzie mogło skutkować obniżeniem wysokości miesięcznego wynagrodzenia, a składniki wynagrodzenia określone w inny sposób ulegną podwyższeniu w stopniu zapewniającym zachowanie wynagrodzenia nie niższego niż dotychczas otrzymywane. Projektowany przepis odpowiada art. 5 ustawy z dnia 1 marca 2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz. U. z 2001 r. nr 28 poz. 301). Kontrola przestrzegania przepisu zostanie powierzona Państwowej Inspekcji Pracy.

Regulacje zawarte w art. 41 mają zapewnić wzrost wysokości minimalnej stawki godzinowej tak, aby zachować dotychczasową relację między wysokością minimalnego wynagrodzenia za pracę a iloczynem minimalnej stawki godzinowej i przeciętnej tygodniowej liczby godzin kodeksowego czasu pracy.

W przypadku, gdy skrócenie czasu pracy nastąpi w trakcie okresu rozliczeniowego, pracodawca będzie obowiązany rozliczyć czas pracy do dnia skrócenia czasu pracy.

Projekt ustawy zakłada wydłużone vacatio legis – przepisy miałyby wejść w życie z dniem 1 stycznia roku następującego po upływie 90 dni od dnia ogłoszenia. Proponowane zmiany w przepisach będą wymagać znacznego dostosowania organizacji pracy w zakładach pracy, w związku z czym należy zapewnić odpowiednio długi okres na przygotowanie się do nowych zasad. Wyjątki dotyczące dnia wejścia w życie art. 2 i art. 30 wynikają z organizacji odpowiednio roku szkolnego i roku akademickiego, przy czym zmiany w Prawie o szkolnictwie wyższym i nauce nastąpią w całości w trzecim roku obowiązywania ustawy. Z dniem następującym po dniu ogłoszenia wejść w życie miałyby art. 41, dotyczący zasad ustalania wysokości minimalnej stawki godzinowej, przy czym należy zwrócić uwagę, że samo rozporządzenie w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w danym roku wchodzi w życie 1 stycznia tego roku.

5. Przewidywane skutki społeczne i gospodarcze oraz źródła finansowania

Doświadczenia państw, które testują rozwiązania ograniczające czas pracy, wskazują, że skrócenie tygodniowego wymiaru czasu pracy do 35 godzin bez obniżki wynagrodzeń będzie

skutkowało zwiększeniem wydajności pracy, spójności społecznej i poprawą stanu zdrowia fizycznego i psychicznego pracowników.

Podstawowym, bezpośrednim skutkiem zmniejszenia ustawowych norm czasu pracy będzie przede wszystkim – wbrew twierdzeniom, że przyczyni się to wyłącznie do radykalnego zwiększenia liczby nadgodzin lub wypychania pracowników na niestandardowe formy zatrudnienia – skrócenie rzeczywistego czasu pracy polskich pracowników i wydłużenie ich odpoczynku. Wskazują na to zarówno dane zebrane w ramach pilotażu islandzkiego jak i doświadczenia przedsiębiorstw prywatnych dobrowolnie skracających tydzień pracy.

Krótszy czas pracy przekłada się na bardziej zrównoważony sposób spędzania czasu wolnego, a mniej zmęczony długim dniem pracy pracownik częściej decyduje się na aktywność społeczną, kulturalną lub sportową. Badania francuskiego resortu pracy wskazują, że dzięki dodatkowej wolnej godzinie pracownicy decydowali się przede wszystkim spędzać więcej czasu z rodziną (52%), dłużej odpoczywać (35%) oraz zwiększyć aktywność fizyczną (34%), kulturalną (18%) i społeczną (11%). Rzadko wskazywano za to na podróże (3%) czy częstsze i dłuższe zakupy (2%).⁴³ Dłuższy czas pracy związany jest z bardziej obciążającymi środowiskowo i klimatycznie wzorcami konsumpcji gospodarstw domowych – i to niezależnie od związków między dłuższym czasem pracy a wyższymi dochodami oraz między wyższymi dochodami a szkodami dla środowiska.⁴⁴ Skrócenie czasu pracy, jak wskazują doświadczenia pilotażu islandzkiego, przyczyni się do bardziej sprawiedliwego podziału obowiązków domowych, a tym samym lepszej realizacji zasady równości płci.

Skrócenie tygodnia pracy przyczyni się do niewielkiego wzrostu zatrudnienia. Wydłużone *vacatio legis* i rozłożenie reformy na dwa etapy umożliwią przedsiębiorstwom stopniowe usprawnienie organizacji pracy. 35-godzinny tydzień pracy będzie bodźcem dla przedsiębiorstw do inwestowania w innowacyjne, wydajniejsze sposoby świadczenia usług czy produkcji, zwłaszcza w połączeniu z wprowadzonymi w ostatnim czasie rozwiązaniami wspierającymi robotyzację przemysłu⁴⁵.

⁴³ Samy Sanches (2005) *Sustainable consumption à la française? Conventional, innovative, and alternative approaches to sustainability and consumption in France*, „Sustainability: Science, Practice and Policy”, t. 1, z. 1, s. 43-57, DOI: 10.1080/15487733.2005.11907964.

⁴⁴ François-Xavier Devetter, Sandrine Rousseau (2011) *Working Hours and Sustainable Development*, „Review of Social Economy”, t. 69, z. 3, s. 333–355, DOI: 10.1080/00346764.2011.563507; por. także Kyle W. Knight, Eugene A. Rosa, Juliet B. Schor, op. cit.

⁴⁵ Por. np. art. 38eb ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych.

Ponadto należy spodziewać się zwiększonego popytu na pracę w sektorze publicznym, w zakładach finansowanych m.in. z budżetu państwa lub jednostek samorządu terytorialnego, w szczególności w jednostkach realizujących zadania z zakresu edukacji, ochrony zdrowia i bezpieczeństwa publicznego. Należy przy tym założyć, że zwiększone zapotrzebowanie na pracowników – zarówno w sektorze publicznym jak i prywatnym – będzie znacznie mniejsze, niżby to wynikało z prostego arytmetycznego wyrównania liczby godzin, o które skrócony zostanie czas pracy. Nawet w przypadku bardzo ostrożnych szacunków koszt zwiększenia zatrudnienia w sektorze publicznym w pierwszym roku obowiązywania ustawy nie przekroczyłyby 11-13 mld zł – należy się jednak spodziewać, że będzie on niższy.

W związku z tym konieczne będzie zwiększenie kwoty części oświatowej subwencji ogólnej oraz zwiększą się wydatki budżetu państwa na wynagrodzenia. Konieczne może się okazać także zwiększenie wysokości dotacji z budżetu państwa dla Narodowego Funduszu Zdrowia. Aby umożliwić Państwowej Inspekcji Pracy skuteczną realizację zadania, o którym mowa w projektowanym art. 10 ust. 1 pkt 15e ustawy o PIP, wskazane byłoby również podniesienie wydatków budżetowych na tę instytucję.

Wymierne, choć trudne do oszacowania korzyści gospodarcze i finansowe będą efektem wskazanych już korzyści zdrowotnych. Ustawowe skrócenie tygodnia pracy do 35 godzin pozwoli na ograniczenie jednego z ważnych czynników ryzyka chorób o różnym charakterze (choroby psychiczne, choroby układu ruchu, choroby zakaźne, choroby metaboliczne, choroby układu krążenia), jakim jest zbyt długa praca, a tym samym – do ograniczenia wydatków na leczenie ich i ich powikłań. Spadną również koszty pośrednie chorób, takie jak straty produkcji wynikające z absencji chorobowych z jednej strony, a prezentyzmu (obniżonej produktywności chorych obecnych w pracy)⁴⁶ z drugiej.

6. Wpływ na działalność mikroprzedsiębiorców oraz małych i średnich przedsiębiorstw

Projekt ustawy wpłynie na działalność mikroprzedsiębiorców oraz małych i średnich przedsiębiorców poprzez zmniejszenie czasu pracy pracownic i pracowników. Projekt może wywołać potrzebę zwiększenia zatrudnienia w niektórych przedsiębiorstwach. Należy przy tym

⁴⁶ Marzena Malińska (2013) *Prezenteizm - zjawisko nieefektywnej obecności w pracy*, „Medycyna Pracy”, t. 64, z. 3, s. 439-447, DOI: 10.13075/mp.5893.2013.0037; Dorota Merecz, Agata Wężyk (2013) *Prezentyzm – (nie)nowe zjawisko w środowisku pracy*, „Medycyna Pracy”, t. 64, z. 6, s. 847-861, DOI: 10.13075/mp.5893.2013.0073.

pamiętać, że zmniejszenie liczby „roboczogodzin” będzie w dużej mierze zrekompensowane zwiększoną wydajnością pracy.

Wychodząc naprzeciw potrzebie możliwie dogodnego dostosowania organizacji pracy w zakładach, w tym w przypadku pracy zmianowej, do skróconego czasu pracy, projekt nie zakłada obowiązkowego skrócenia dobowego czasu pracy – tak długo jak przeciętny tygodniowy wymiar pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekracza 35 godzin. Rozwiązanie to ułatwi przedsiębiorcom, także małym i średnim, adaptację do nowych wymogów prawnych.

7. Zgodność z Konstytucją RP, umowami międzynarodowymi i prawem UE

Art. 66 ust. 2 Konstytucji RP stanowi, że maksymalne normy czasu pracy określa ustawa. Z tego samego przepisu wynika – jak wskazuje art. 233 ust. 3 – prawo do wypoczynku.

Art. 2 Europejskiej Karty Społecznej (Dz. U. z 1999 r. nr 8 poz. 67) zobowiązuje strony do określenia rozsądnego dziennego i tygodniowego czasu pracy oraz do stopniowego skracania tygodniowego czasu pracy do takiego wymiaru, na jaki pozwala wzrost wydajności. Zgodnie z art. 7 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (Dz. U. z 1977 r. nr 38 poz. 169) państwa strony uznają prawo każdego do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, w tym wypoczynku, wolnego czasu i rozsądnego ograniczenia czasu pracy.

Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej, w tym w szczególności z dyrektywą 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy.

8. Obowiązek notyfikacji przepisów technicznych lub przedłożenia instytucjom i organom UE

Projekt ustawy nie zawiera przepisów technicznych w rozumieniu rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. z 2002 r. poz. 2039 oraz z 2004 r. poz. 597) i w związku z tym nie podlega notyfikacji.

Projekt nie wymaga przedłożenia właściwym instytucjom i organom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji albo uzgodnienia.

9. Konsultacje społeczne

Projekt ustawy nie był poddany formalnym konsultacjom społecznym.

Poparcie dla inicjatywy skrócenia tygodnia pracy do 35 godzin z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia wyraziły Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych⁴⁷ i Konfederacja Pracy.

10. Założenia projektów podstawowych aktów wykonawczych

Wejście w życie zmian objętych projektem ustawy wymagać będzie dostosowania aktów wykonawczych odwołujących się w treści do aktualnie obowiązującego wymiaru czasu pracy lub służby, w szczególności rozporządzeń dotyczących rozkładu czasu służby funkcjonariuszy poszczególnych służb mundurowych.

W art. 41 określono szczególne zasady ustalania minimalnej stawki godzinowej na rok wejścia w życie ustawy oraz na rok rozpoczynający się po upływie dwóch lat od dnia wejścia w życie ustawy, co będzie musiało zostać uwzględnione przez Radę Ministrów przy wydawaniu na podstawie art. 2 ust. 5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2017 r. poz. 847) rozporządzenia w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej.

⁴⁷ Biuro prasowe OPZZ (2022) *Kiedy będziemy pracować krócej?*, komunikat prasowy dostępny online: <https://www.opzz.org.pl/aktualnosci/kraj/kiedy-bedziemy-krocej-pracowac/>