

PROJEKT USTAWY

z dnia 2018 r..

o ustanowieniu 35 - godzinnego tygodnia pracy

Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 108, 4, 138 i 305) wprowadza się następujące zmiany:

1) Art. 129 § 1 *otrzymuje brzmienie:*

„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) Art. 130 § 1 *pkt 1 i 2 otrzymuje 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.”

3) Art. 130 § 2 *otrzymuje brzmienie:*

“Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 7 godzin.”

4) Art. 131. § 1 *otrzymuje brzmienie:*

“Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 42 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.”

Art. 2. W ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 2018 poz. 511) wprowadza się następujące zmiany:

1) Art. 15 ust. 1 *otrzymuje brzmienie:*

“Czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin pracy i 35 godzin tygodniowo.”

2) Art. 15 ust. 2 *otrzymuje brzmienie:*

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

Art. 3. W ustawie z dnia 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu (Dz.U. 2015 poz. 1569 oraz z 2017 poz. 60, 785 i 2181) wprowadza się następujące zmiany:

1) Art. 44 ust. 1 *otrzymuje brzmienie:*

“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 6 miesięcy.”

2) Art. 52 ust. 1 *otrzymuje brzmienie:*

“Czas pracy młodocianego nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo”

Art. 4. W ustawie z dnia 7 kwietnia 2017 r. o czasie pracy na statkach żeglugi śródlądowej (Dz.U. 2017 poz. 993) wprowadza się następujące zmiany:

1) Art. 4 ust. 1 *otrzymuje brzmienie:*

“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) Art. 4 ust. 2 *otrzymuje brzmienie:*

“Tygodniowy czas pracy na statku żeglugi śródlądowej łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 42 godzin w okresie rozliczeniowym.”

3) Art. 5 ust. 1 *otrzymuje brzmienie:*

“Maksymalny wymiar czasu pracy na statku żeglugi śródlądowej łącznie z godzinami nadliczbowymi oblicza się, mnożąc 42 godziny przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym.”

4) Art. 5 ust. 2 *otrzymuje brzmienie:*

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

5) Art. 5 ust. 4 *otrzymuje brzmienie:*

“W przypadku stosunku pracy trwającego krócej niż okres rozliczeniowy maksymalny wymiar czasu pracy na statku żeglugi śródlądowej oblicza się, mnożąc 42 godziny przez liczbę tygodni przypadających w okresie trwania tego stosunku pracy”

Art. 5. W ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o zasadach użycia lub pobytu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej poza granicami państwa (Dz.U. 2014 poz. 1510) wprowadza się następujące zmiany:

1) Art. 6a ust. 2 *otrzymuje brzmienie:*

“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 42 godzin w tygodniu, w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w okresie rozliczeniowym wynoszącym 4 miesiące”.

Art. 6. W ustawie z dnia z dnia 3 lipca 2002 r. Prawo lotnicze (Dz.U. 2017 poz. 959, 60 i 1089 oraz z 2018 poz. 138) wprowadza się następujące zmiany:

1) Art. 103 ust. 1 *otrzymuje brzmienie:*

“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) Art. 103 ust. 2 *otrzymuje brzmienie:*

“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) Art. 103 ust. 3 *otrzymuje brzmienie:*

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

4) Art. 103a ust. 5 pkt 2 *otrzymuje brzmienie:*

“35 godzin w ciągu każdych kolejnych 7 dni”

Art. 7. W ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz.U. 2017 poz. 2365 oraz z 2018 poz. 1321, 106, 138 i 2405) wprowadza się następujące zmiany:

1) Art. 37 ust. 2 *otrzymuje brzmienie:*

“Czas pełnienia służby funkcjonariusza wynosi 35 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym, nieprzekraczającym 3 miesięcy, z zastrzeżeniem ust. 2a.”

2) Art. 37 ust. 4 *otrzymuje brzmienie:*

“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, uwzględniają”.

3) Art. 37 pkt 5 *otrzymuje brzmienie:*

“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.”

Art. 8. W ustawie z dnia 8 grudnia 2006 r. o Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej (Dz.U. 2017 poz. 1967) wprowadza się następujące zmiany:

1) Art. 6a ust. 3 *otrzymuje brzmienie:*

“Czas pracy kontrolerów ruchu lotniczego obejmujący w szczególności:

- 1) szkolenie zawodowe, w tym trening na symulatorze kontroli ruchu lotniczego,
- 2) badania lotniczo-lekarskie,
- 3) udział w grupach zadaniowych i projektach związanych z rozwojem zarządzania ruchem lotniczym

– nie może przekraczać 8 godzin na dobę oraz 35 godzin na tydzień, w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym”

Art. 9. W ustawie z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz.U. 2012 poz. 1155, 2013 poz. 567 oraz z 2016 poz. 2206) wprowadza się następujące zmiany:

1) Art. 11 ust. 1 *otrzymuje brzmienie:*

“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) Art. 12 ust. 1 *otrzymuje brzmienie:*

“Tygodniowy czas pracy kierowcy, łącznie z godzinami nadliczbowymi, nie może przekraczać przeciętnie 42 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.”

3) Art. 12 ust. 2 *otrzymuje brzmienie:*

“Tygodniowy czas pracy, o którym mowa w ust. 1, może być przedłużony do 60 godzin, jeżeli średni tygodniowy czas pracy nie przekroczy 42 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy”.

4) Art. 26c ust. 1 *otrzymuje brzmienie:*

“Tygodniowy czas pracy nie może przekraczać przeciętnie 42 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.”

5) Art. 26c ust. 2 *otrzymuje brzmienie:*

“Tygodniowy czas pracy, o którym mowa w ust. 1, może być przedłużony do 60 godzin, jeżeli średni tygodniowy czas pracy nie przekroczy 42 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.”

Art. 10. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz.U. 2017 poz. 631 i 60 oraz z 2018 poz. 138 i 1321) wprowadza się następujące zmiany:

1) Art. 121 ust. 1 *otrzymuje brzmienie:*

“Czas służby wynosi przeciętnie 35 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy”

2) Art. 121 ust. 2 *otrzymuje brzmienie:*

“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”.

3) Art. 121 ust. 3 *otrzymuje brzmienie:*

“Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu służby o 7 godzin.”

- 4) Art. 122 ust. 1 *otrzymuje brzmienie:*
“Tygodniowy czas służby łącznie z przedłużonym czasem służby nie może przekraczać przeciętnie 42 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.”
- 5) Art. 124 ust. 1 *otrzymuje brzmienie:*
“Funkcjonariusz pełni służbę w jednozmianowym rozkładzie czasu służby przez nie więcej niż 8 godzin dziennie od poniedziałku do piątku.”
- 6) Art. 130 ust. 1 *otrzymuje brzmienie:*
“Czas służby funkcjonariusza może zostać przedłużony do 42 godzin tygodniowo, w szczególności ze względu na konieczność.”
- 7) Art. 133 ust. 3 *otrzymuje brzmienie:*
“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”
- 8) Art. 140 ust. 2 *otrzymuje brzmienie:*
“Przy udzielaniu urlopu wypoczynkowego zgodnie z ust. 1 jeden dzień urlopu wypoczynkowego odpowiada 7 godzinom służby.”

Art. 11. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz.U. 2017 poz. 1204, 60 i 1567 oraz z 2018 poz. 1321, 106 i 138) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) Art. 35 ust. 1 *otrzymuje brzmienie:*
“Czas służby strażaka nie może przekraczać przeciętnie 35 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym, nieprzekraczającym 6 miesięcy.”
- 2) Art. 35 ust. 6 *otrzymuje brzmienie:*
“Codzienny rozkład czasu służby strażaka polega na wykonywaniu zadań służbowych przez nie więcej niż 7 godzin dziennie od poniedziałku do piątku”
- 3) Art. 35 ust. 9 *otrzymuje brzmienie:*
“Czas służby strażaka może być przedłużony do 42 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.”
- 4) Art. 71e ust. 1 *otrzymuje brzmienie:*
“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”

Art. 12. W ustawie z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (Dz.U. 2017 poz. 524) wprowadza się następujące zmiany:

1) Art. 85 ust. 1 *otrzymuje brzmienie:*

“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) Art. 85 ust. 2 *otrzymuje brzmienie:*

“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. 13. W ustawie z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. 2017 poz. 2142 oraz z 2018 poz. 2074, 2203 i 106) wprowadza się następujące zmiany:

1) Art. 29 ust. 1 *otrzymuje brzmienie:*

“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.”

2) Art. 29 ust. 1a *otrzymuje brzmienie:*

“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. 14. W ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz.U. 2017 poz. 2067 oraz z 2018 poz. 1321, 106, 138 i 416) wprowadza się następujące zmiany:

1) Art. 33 ust. 2 *otrzymuje brzmienie:*

“Zadania służbowe policjanta powinny być ustalone w sposób pozwalający na ich wykonanie w ramach 35-godzinnego tygodnia służby, w 3-miesięcznym okresie rozliczeniowym”

2) Art. 115a *otrzymuje brzmienie:*

“Ekwiwalent pieniężny za 1 dzień niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego lub dodatkowego oraz za każde rozpoczęte 7 godzin niewykorzystanego czasu wolnego przysługującego na podstawie art. 33 ust. 3 ustala się w wysokości 1/30 części miesięcznego uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym należnego na ostatnio zajmowanym stanowisku służbowym. “

Art. 15. W ustawie z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa (Dz.U. 2018 poz. 138) wprowadza się następujące zmiany:

1) Art. 81 ust. 6 *otrzymuje brzmienie:*

“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”

2) Art. 81 ust. 8 *otrzymuje brzmienie:*

“W przypadku 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.”

Art. 16. W ustawie z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (Dz.U. 2018 poz. 173 i 138) wprowadza się następujące zmiany:

1) Art. 60 ust. 2 *otrzymuje brzmienie:*

“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 42 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.”

2) Art. 60 ust. 5 *otrzymuje brzmienie:*

“Minister Obrony Narodowej określi, w drodze rozporządzenia, dodatkowe dni wolne od służby, rozkład czasu służby w tygodniu, sposób udzielania czasu wolnego oraz sposób prowadzenia ewidencji czasu służby, a także okoliczności powodujące przekroczenie tygodniowego czasu służby. Rozporządzenie powinno w szczególności tak określić rozkład czasu służby w tygodniu, aby ustalać zadania służbowe w ramach 35 godzin w pięciodniowym tygodniu służby.”

3) Art. 65 ust. 2 pkt. 1 *otrzymuje brzmienie:*

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

Art. 17. W ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. 2017 poz. 1889 i 2203 oraz z 2018 poz. 106) wprowadza się następujące zmiany:

1) Art. 97 ust. 1 *otrzymuje brzmienie:*

“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) Art. 97 ust. 2 *otrzymuje brzmienie:*

“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. 18. W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2017 poz. 1065, 962, 1292, 60, 38, 962, 1292, 1321, 1428, 1543, 2371 oraz z 2018 poz. 138, 107 i 2494) wprowadza się następujące zmiany:

1) Art. 53e ust. 1 *otrzymuje brzmienie:*

“Wymiar czasu odbywania przygotowania zawodowego dorosłych nie może przekraczać 8 godzin zegarowych dziennie i 35 godzin zegarowych tygodniowo”

Art. 19. W ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. 2016 poz. 360 oraz z 2017 poz. 658 i 962) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) Art. 17 ust. 8 pkt 1 *otrzymuje brzmienie:*
“w pełnym wymiarze czasu pracy – jeden dzień urlopu odpowiada 7 godzinom;”
- 2) Art. 17 ust. 8 pkt 2 *otrzymuje brzmienie:*
“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. 20. W ustawie z dnia 30 czerwca 2000 r. Prawo własności przemysłowej (Dz.U. 2017 poz. 776) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) Art. 272 ust. 1 *otrzymuje brzmienie:*
“Czas pracy ekspertów nie może przekraczać 8 godzin na dobę i średnio 35 godzin tygodniowo”

Art. 21. W ustawie z dnia 27 lipca 2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. 2018 poz. 23, 3, 106 i 138) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) Art. 151b § 2d *otrzymuje brzmienie:*
“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. 22. W ustawie z dnia 29 sierpnia 1997 r. o strażach gminnych (Dz.U. 2016 poz. 706 i 60) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) Art. 29a ust. 1 *otrzymuje brzmienie:*
“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) Art. 29a ust. 2 *otrzymuje brzmienie:*

“Tygodniowy czas pracy strażnika, łącznie z pracą w godzinach nadliczbowych, nie może przekraczać przeciętnie 42 godzin w 4-miesięcznym okresie rozliczeniowym.”

Art. 23. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. 2018 poz. 508 i 2491) wprowadza się następujące zmiany:

1) Art. 189 ust. 3 *otrzymuje brzmienie:*

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

2) Art. 189 ust. 4 *otrzymuje brzmienie:*

“Czas pełnienia służby funkcjonariusza może być przedłużony przeciętnie do 42 godzin tygodniowo, w okresie rozliczeniowym, o którym mowa w ust. 3, na polecenie przełożonego, w celu wykonania czynności służbowych.”

Art. 24. W ustawie z dnia 8 września 2006 r. o Państwowym Ratownictwie Medycznym (Dz.U. 2017 poz. 2195) wprowadza się następujące zmiany:

1) Art. 10a ust. 10 *otrzymuje brzmienie:*

“Osoby, o których mowa w ust. 1, odbywają praktykę na podstawie skierowania przez kierownika jednostki organizacyjnej uczelni prowadzącej działalność dydaktyczną w dziedzinie nauk medycznych, na której są prowadzone studia wyższe na kierunku studiów związanym z kształceniem w zakresie ratownictwa medycznego, o którym mowa w art. 10 ust. 1 pkt 4 lit. c, w ramach ustalonego przez niego harmonogramu i czasu jego odbywania w wymiarze maksymalnym 35 godzin tygodniowo, zgodnie z ramowym programem praktyki.”

Art. 25. W ustawie z dnia 20 lipca 2017 r. - Prawo wodne (Dz.U. 2017 poz. 1566 i 2180) wprowadza się następujące zmiany:

1) Art. 384 ust. 3 *otrzymuje brzmienie:*

“Zmianowy rozkład czasu pracy pracowników, o których mowa w ust. 1 pkt 1, polega na wykonywaniu powierzonych im zadań nie dłużej niż przez 42 godzin, po których następuje co najmniej 42 godzin wolnych od pracy.”

2) Art. 384 ust. 5 *otrzymuje brzmienie:*

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

Art. 26. W ustawie z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. 2011 nr 112 poz. 654) wprowadza się następujące zmiany:

1) Art. 93 ust. 1 *otrzymuje brzmienie:*

“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) Art. 93 ust. 2 *otrzymuje brzmienie:*

“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.”

3) Art. 94 ust. 1 *otrzymuje brzmienie:*

“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 czasu 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.”

4) Art. 95 ust. 4 *otrzymuje brzmienie:*

“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.”

5) Art. 96 ust. 1 *otrzymuje brzmienie:*

“Pracownicy, o których mowa w art. 95 ust. 1, mogą być, po wyrażeniu na to zgody na

piśmie, zobowiązani do pracy w wymiarze przekraczającym przeciętnie 42 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym. Przepisu art. 151 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy nie stosuje się.”

6) Art. 96 ust. 5 *otrzymuje brzmienie:*

“Pracodawca jest obowiązany dostarczać organom, o których mowa w ust. 3, na ich wnioski, informacje o przypadkach, w których pracownicy wyrazili zgodę w celu wykonywania pracy w wymiarze przekraczającym 42 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, o którym mowa w ust. 2.”

7) Art 96 ust. 6 *otrzymuje brzmienie:*

“Pracownik może cofnąć zgodę na pracę w wymiarze przekraczającym 42 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, informując o tym pracodawcę na piśmie, z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia.”

8) Art. 96 ust. 7 *otrzymuje brzmienie:*

“Do wynagrodzenia za pracę w wymiarze przekraczającym przeciętnie 42 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym stosuje się odpowiednio art. 15(11) § 1–3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy”

Art. 27. W ustawie z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. 2017 poz. 2183, 1321, 1428, 1530, 2201, 1530 i 138) wprowadza się następujące zmiany:

1) W art. 130 ust. 3 pkt 1 - 3 otrzymuje brzmienie:

- 1) od 105 do 210 godzin dydaktycznych – dla pracowników naukowo-dydaktycznych;
- 2) od 210 do 315 godzin dydaktycznych – dla pracowników dydaktycznych, z zastrzeżeniem pkt 3;
- 3) od 262 do 472 godzin dydaktycznych – dla pracowników dydaktycznych zatrudnionych na stanowiskach lektorów i instruktorów lub równorzędnych

2) Art. 130 ust. 7 otrzymuje brzmienie:

“Obowiązkowy wymiar czasu pracy pracowników, o których mowa w art. 113, a także pracowników bibliotecznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej, zatrudnionych na stanowiskach kustosa bibliotecznego, starszego bibliotekarza i starszego dokumentalisty, wynosi 31 godzin tygodniowo.”

Art. 28. W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. 2017 poz. 786 i 962 oraz z 2018 poz. 305) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) W art. 10 ust. 1 po pkt 15 c wprowadza się pkt 15d o następującym brzmieniu:
“kontrola przestrzegania przepisów ustawy z dnia ... r. o ustanowieniu 35 - godzinnego tygodnia pracy (Dz. U. ... poz. ...), w zakresie powierzania pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu lub wykonywania czynności związanych z handlem w placówkach handlowych;”
- 2) Art. 58 ust. 1 otrzymuje brzmienie:
“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.”
- 3) Art. 58 ust. 2 otrzymuje brzmienie:
“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. 29. W ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz.U. 1982 nr 3 poz. 19) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) Art. 42 ust. 1 otrzymuje brzmienie:
“Czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć nie może przekraczać 40 godzin na tydzień”
- 2) Art. 42 ust. 3 otrzymuje brzmienie:
„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 teoretycznych w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe, w tym w szkołach specjalnych i szkolenia rzemieślniczego w schroniskach dla nieletnich oraz zakładach poprawczych, przedmiotów teoretycznych na kwalifikacyjnych kursach zawodowych, przedmiotów artystycznych i ogólnokształcących w szkołach artystycznych i innych placówkach kształcenia artystycznego	16
4	(uchylona)	
5	Nauczyciele praktycznej nauki zawodu we wszystkich typach szkół i na kwalifikacyjnych kursach zawodowych	19

6	Wychowawcy świetlic szkolnych i półinternatów (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,	23
	b) w domach wczasów dziecięcych	23
	– w tym na zajęcia dydaktyczne,	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) Art. 42 ust. 4a otrzymuje brzmienie:

„Zajęcia dydaktyczne, opiekuńcze i wychowawcze mogą być realizowane, z zastrzeżeniem ust. 2a, w wymiarze: 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; 2) od 20 do 23 godzin – przez nauczycieli, o których mowa w ust. 3 w tabeli w rubryce: stanowisko – typ (rodzaj) szkoły, w lp. 5.”

4) Art. 42 ust. 7 pkt 3) lit. b) otrzymuje brzmienie:

„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.”

Art. 30. 1. W okresie od dnia 1 stycznia 2019 r. do dnia 31 grudnia 2019 r. przeciętna tygodniowa norma czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy nie może przekraczać 38 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Praca w granicach nie przekraczających 8 godzin na dobę i przeciętnie 38 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 46 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin.

2. W okresie od dnia 1 stycznia 2020 r. do dnia 31 grudnia 2020 r. przeciętna tygodniowa norma czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy nie może przekraczać 37 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Praca w granicach nie przekraczających 8 godzin na dobę i przeciętnie

37 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 44 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin.

3. Ilekroć w niniejszym artykule jest mowa o czasie pracy, należy przez to rozumieć również czas pełnienia służby, czas służby, czas odbywania przygotowania zawodowego i czas odbywania praktyk.

Art. 31. 1. W okresie od dnia 1 stycznia 2019 r. do dnia 31 grudnia 2019 r. przeciętna tygodniowa norma czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy pracowników o których mowa w art. 15 ust. 1 ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 2018 poz. 511) nie może przekraczać 38 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Praca w granicach nie przekraczających 8 godzin na dobę i przeciętnie 38 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 46 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin.

2. W okresie od dnia 1 stycznia 2020 r. do dnia 31 grudnia 2020 r. przeciętna tygodniowa norma czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy pracowników o których mowa w art. 15 ust. 1 ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 2018 poz. 511) nie może przekraczać 37 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Praca w granicach nie przekraczających 8 godzin na dobę i przeciętnie 37 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 44 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin.

Art. 32. 1. W okresie od dnia 1 stycznia 2019 r. do dnia 31 grudnia 2019 r. przeciętna tygodniowa norma czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy pracowników o których mowa w art. 15 ust. 2 ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 2018 poz. 511) nie może przekraczać 33 godzin w przyjętym okresie

rozliczeniowym. Praca w granicach nie przekraczających 7 godzin na dobę i przeciętnie 33 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

2. W okresie od dnia 1 stycznia 2020 r. do dnia 31 grudnia 2020 r. przeciętna tygodniowa norma czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy pracowników o których mowa w art. 15 ust. 2 ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 2018 poz. 511) nie może przekraczać 32 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Art. 33. 1. W okresie od dnia 1 stycznia 2019 r. do dnia 31 grudnia 2019 r. przeciętna tygodniowa norma czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy pracowników o których mowa w:

a) art. 44 ust. 1 i art. 52 ust. 1 ustawy z dnia 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu (Dz.U. 2015 poz. 1569 oraz z 2017 poz. 60, 785 i 2181);

b) art. 4 i 5 ustawy z dnia 7 kwietnia 2017 r. o czasie pracy na statkach żeglugi śródlądowej (Dz.U. 2017 poz. 993) grudnia 1998 r. o zasadach użycia lub pobytu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej poza granicami;

c) art. 6a ust. 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o zasadach użycia lub pobytu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej poza granicami państwa (Dz.U. 2014 poz. 1510);

d) art. 103 ust. 1-3 i art. 103a ust. 5 pkt 2 ustawy z dnia z dnia 3 lipca 2002 r. Prawo lotnicze (Dz.U. 2017 poz. 959, 60 i 1089 oraz z 2018 poz. 138);

e) art. 37 ust 2, 4 i 5 ustawy z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz.U. 2017 poz. 2365 oraz z 2018 poz. 1321, 106, 138 i 2405);

f) art. 6a ust. 3 ustawy z dnia 8 grudnia 2006 r. o Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej (Dz.U. 2017 poz. 1967);

g) art. 11 ust 1, art. 12 ust. 1-2, art. 26c ust. 1-2 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz.U. 2012 poz. 1155, 2013 poz. 567 oraz z 2016 poz. 2206);

h) art. 121 ust. 1-3, art. 122 ust. 1, art. 124 ust. 1, art. 130 ust. 1, art. 133 ust. 3 i art. 140 ust. 2 ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz.U. 2017 poz. 631 i 60 oraz z 2018 poz. 138 i 1321);

i) art. 35 ust 1, 6, 9 i art. 71e ust. 1 z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz.U. 2017 poz. 1204, 60 i 1567 oraz z 2018 poz. 1321, 106 i 138);

- j) art. 85 ust. 1-2 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (Dz.U. 2017 poz. 524);
- k) art. 29 ust. 1 i 1a ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. 2017 poz. 2142 oraz z 2018 poz. 2074, 2203 i 106);
- l) art. 33 ust. 2 i art 115 a ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz.U. 2017 poz. 2067 oraz z 2018 poz. 1321, 106, 138 i 416);
- m) art. 81 ust 6 i 8 ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa (Dz.U. 2018 poz. 138);
- n) art. 60 ust. 2, 5 i art. 65 ust. 2 pkt. 1 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (Dz.U. 2018 poz. 173 i 138);
- o) art. 97 ust. 1-2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. 2017 poz. 1889 i 2203 oraz z 2018 poz. 106);
- p) art. 53e ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2017 poz. 1065, 962, 1292, 60, 38, 962, 1292, 1321, 1428, 1543, 2371 oraz z 2018 poz. 138, 107 i 2494);
- r) art. 17 ust. 8 pkt 1-2 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. 2016 poz. 360 oraz z 2017 poz. 658 i 962);
- s) art. 272 ust. 1 ustawy z dnia 30 czerwca 2000 r. Prawo własności przemysłowej (Dz.U. 2017 poz. 776);
- t) art. 151b § 2d ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. 2018 poz. 23, 3, 106 i 138);
- u) art. 29a ust. 1-2 z dnia 29 sierpnia 1997 r. o strażach gminnych (Dz.U. 2016 poz. 706 i 60);
- w) art. Art. 189 ust. 3-4 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. 2018 poz. 508 i 2491);
- x) art. 384 ust. 3 i 5 ustawy z dnia 20 lipca 2017 r. - Prawo wodne (Dz.U. 2017 poz. 1566 i 2180);
- y) art. 58 ust. 1-2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. 2017 poz. 786 i 962 oraz z 2018 poz. 305);
- z) art. 93 ust. 2 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. 2011 nr 112 poz. 654)

nie może przekraczać 38 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Praca w granicach nie przekraczających 8 godzin na dobę i przeciętnie 38 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. Tygodniowy czas pracy łącznie z

godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 46 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin.

2. W okresie od dnia 1 stycznia 2020 r. do dnia 31 grudnia 2020 r. przeciętna tygodniowa norma czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy pracowników o których mowa w:

a) art. 44 ust. 1 i art. 52 ust. 1 ustawy z dnia 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu (Dz.U. 2015 poz. 1569 oraz z 2017 poz. 60, 785 i 2181);

b) art. 4 i 5 ustawy z dnia 7 kwietnia 2017 r. o czasie pracy na statkach żeglugi śródlądowej (Dz.U. 2017 poz. 993) grudnia 1998 r. o zasadach użycia lub pobytu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej poza granicami;

c) art. 6a ust. 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o zasadach użycia lub pobytu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej poza granicami państwa (Dz.U. 2014 poz. 1510);

d) art. 103 ust. 1-3 i art. 103a ust. 5 pkt 2 ustawy z dnia z dnia 3 lipca 2002 r. Prawo lotnicze (Dz.U. 2017 poz. 959, 60 i 1089 oraz z 2018 poz. 138);

e) art. 37 ust 2, 4 i 5 ustawy z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz.U. 2017 poz. 2365 oraz z 2018 poz. 1321, 106, 138 i 2405);

f) art. 6a ust. 3 ustawy z dnia 8 grudnia 2006 r. o Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej (Dz.U. 2017 poz. 1967);

g) art. 11 ust 1, art. 12 ust. 1-2, art. 26c ust. 1-2 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz.U. 2012 poz. 1155, 2013 poz. 567 oraz z 2016 poz. 2206);

h) art. 121 ust. 1-3, art. 122 ust. 1, art. 124 ust. 1, art. 130 ust. 1, art. 133 ust. 3 i art. 140 ust. 2 ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz.U. 2017 poz. 631 i 60 oraz z 2018 poz. 138 i 1321);

i) art. 35 ust 1, 6, 9 i art. 71e ust. 1 z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz.U. 2017 poz. 1204, 60 i 1567 oraz z 2018 poz. 1321, 106 i 138);

j) art. 85 ust. 1-2 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (Dz.U. 2017 poz. 524);

k) art. 29 ust. 1 i 1a ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. 2017 poz. 2142 oraz z 2018 poz. 2074, 2203 i 106);

l) art. 33 ust. 2 i art 115 a ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz.U. 2017 poz. 2067 oraz z 2018 poz. 1321, 106, 138 i 416);

- m) art. 81 ust 6 i 8 ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa (Dz.U. 2018 poz. 138);
- n) art. 60 ust. 2, 5 i art. 65 ust. 2 pkt. 1 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (Dz.U. 2018 poz. 173 i 138);
- o) art. 97 ust. 1-2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. 2017 poz. 1889 i 2203 oraz z 2018 poz. 106);
- p) art. 53e ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2017 poz. 1065, 962, 1292, 60, 38, 962, 1292, 1321, 1428, 1543, 2371 oraz z 2018 poz. 138, 107 i 2494);
- r) art. 17 ust. 8 pkt 1-2 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. 2016 poz. 360 oraz z 2017 poz. 658 i 962);
- s) art. 272 ust. 1 ustawy z dnia 30 czerwca 2000 r. Prawo własności przemysłowej (Dz.U. 2017 poz. 776);
- t) art. 151b § 2d ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. 2018 poz. 23, 3, 106 i 138);
- u) art. 29a ust. 1-2 z dnia 29 sierpnia 1997 r. o strażach gminnych (Dz.U. 2016 poz. 706 i 60);
- w) art. Art. 189 ust. 3-4 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. 2018 poz. 508 i 2491);
- x) art. 384 ust. 3 i 5 ustawy z dnia 20 lipca 2017 r. - Prawo wodne (Dz.U. 2017 poz. 1566 i 2180);
- y) art. 58 ust. 1-2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. 2017 poz. 786 i 962 oraz z 2018 poz. 305);
- z) art. 93 ust. 2 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. 2011 nr 112 poz. 654)

nie może przekraczać 37 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Praca w granicach nie przekraczających 8 godzin na dobę i przeciętnie 37 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 44 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin.

3. Ilekroć w niniejszym artykule jest mowa o czasie pracy, należy przez to rozumieć również czas pełnienia służby, czas służby, czas odbywania przygotowania zawodowego i czas odbywania praktyk.

Art. 34. 1. W okresie od dnia 1 stycznia 2019 r. do dnia 31 grudnia 2019 r. przeciętna tygodniowa norma czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy pracowników o których mowa w art. 93 ust. 1, art. 94 ust. 1, art. 95 ust. 4, art. 96 ust. 1, 5-7 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. 2011 nr 112 poz. 654) nie może przekraczać 35 godzin 55 minut w przyjętym okresie rozliczeniowym. Praca w granicach nie przekraczających 7 godzin 35 minut na dobę i przeciętnie 35 godzin 55 minut na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 46 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.

2. W okresie od dnia 1 stycznia 2020 r. do dnia 31 grudnia 2020 r. przeciętna tygodniowa norma czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy pracowników o których mowa w art. 93 ust. 1, art. 94 ust. 1, art. 95 ust. 4, art. 96 ust. 1, 5-7 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. 2011 nr 112 poz. 654) nie może przekraczać 34 godzin 55 minut w przyjętym okresie rozliczeniowym. Praca w granicach nie przekraczających 7 godzin 55 minut na dobę i przeciętnie 34 godzin 55 minut na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 44 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Art. 35. 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. 36. Jeżeli obniżenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy z 40 do 38 godzin, z 38 do 37 godzin oraz z 37 do 35 godzin następuje w trakcie okresu rozliczeniowego, pracodawca jest obowiązany rozliczyć czas pracy pracowników przepracowany do dnia obniżenia normy.

Art. 37. Ustawa wchodzi w życie z pierwszym dniem miesiąca następującego po miesiącu ogłoszenia tej ustawy.

UZASADNIENIE

I. Określenie potrzeb i celu ustawy

Wychodząc naprzeciw palącej potrzebie społecznej – ulżeniu przepracowanym i przemęczonym pracownikom i pracownikom w Polsce – ustawa ma na celu zmniejszenie ogólnego wymiaru czasu pracy z 40 do 35 godzin w tygodniu.

Pozwoli to realizację takich społecznie pożytecznych celów jak: zwiększenie czasu, który pracownicy i pracownice mogą spędzać z rodziną czy na rozwoju osobistym, zwiększenie wydajności pracownic i pracowników dzięki dłuższemu czasowi na odpoczynek pomiędzy zmianami, ochrona zdrowia polskich pracowników i pracownic, nieznaczne zwiększenie liczby miejsc pracy¹ w Polsce. Zwiększenia liczby miejsc pracy można spodziewać się głównie w okresie przejściowym, zanim nastąpią korzystne dostosowania organizacyjne w przedsiębiorstwach. Wszystko to powinno odbyć się bez wpływu na miesięczne dochody osób pracujących obecnie w wymiarze 40 i więcej godzin w tygodniu – zmniejszenie czasu pracy nie powinno mieć wpływu na bezwzględny poziom miesięcznych zarobków pracowników i pracownic w Polsce.

Projekt ustawy zakłada nowelizację zarówno Kodeksu Pracy, jak i innych aktów prawnych regulujących czas pracy poszczególnych grup zawodowych, m.in. służb mundurowych, kierowców i kierowczyń czy urzędniczek oraz urzędników.

II. Aktualny, rzeczywisty stan dziedzinie, która ma być unormowana.

Kodeks Pracy stanowi obecnie w art. 129 § 1, że *czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy*. Dla coraz większej liczby polskich pracownic i pracowników ustawowe 8 godzin dziennie czy 40 godzin tygodniowo jest fikcją.

¹ Gerhard Bosch, Steffen Lehndorff (2001), *Working-time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations*, „Cambridge Journal of Economics”, t. 25, z. 2, s. 209–243, artykuł dostępny online: <https://academic.oup.com/cje/article-abstract/25/2/209/1729807> [dostęp: 20 marca 2018]

Z badania Kantar Millward Brown dla Work Service² wynika, że średni tygodniowy czas pracy wynosi w Polsce 45 godzin. W żadnej grupie dochodowej nie zanotowano w tym badaniu realnego czasu pracy poniżej 40 godzin, a wraz ze wzrostem uposażenia średni czas pracy potrafi przekraczać 50 godzin. Te obserwacje potwierdzają również dane OECD za rok 2016 – według nich 90,7% zatrudnionych pracuje 40 godzin lub więcej; wśród mężczyzn 94,9%, wśród kobiet 86%. Większość zatrudnionych pracuje również w weekendy i zabiera pracę do domu. Dla rosnącej rzeszy pracujących normą jest 10-12 godzin pracy. Według badań CBOS, aż 7 proc. z około 16 mln aktywnych zawodowo Polaków pracuje na kilka etatów.

W świetle powyższych wyników można się obawiać, że większość pracowników i pracowników w Polsce pracuje w warunkach sprzecznych z dyrektywą 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy.

Według badań OECD z 2015 roku, pod względem liczby przepracowanych godzin (1963 godziny rocznie) zajmujemy drugie miejsce w całej Unii Europejskiej, a piąte na świecie. Raport Ipsos Global wskazuje Polskę jako 11. najbardziej zapracowany kraj świata. W tych samych badaniach za rok 2016 ilość przepracowanych godzin w roku spadła do 1928 godzin, co wciąż daje Polsce drugie miejsce za Grecją.

Przeprowadzone pod dyktando biznesu „uelastycznienie rynku pracy”, normalizacja umów śmieciowych, *outsourcing* przez agencje pracy tymczasowej, wypychanie pracowników na fikcyjne samozatrudnienie w połączeniu z upadkiem tradycyjnych gałęzi przemysłu i wzrostem sektora usług stworzyły toksyczną sytuację, w której umowa o pracę jest przywilejem, na który pracownik musi sobie zasłużyć.

Według raportu Hays Polska³, niemal 75% zatrudnionych w Polsce świadczy pracę w

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>* [dostęp: 20 marca 2018]

³ Hays Polska (2016), *Nadgodziny. Ile tak naprawdę pracujemy i jak to się odbija na naszym zdrowiu?*, raport dostępny online: <http://www.hays.pl/Badania/Nadgodziny/index.htm> [dostęp: 20 marca 2018]

nadgodzinach, ponad połowa z nich nie otrzymuje za tę pracę wynagrodzenia – czyli pracę w godzinach nadliczbowych świadczy nieodpłatnie. 62% pracujących w nadgodzinach skarży się na stres, przemęczenie i inne dolegliwości związane z pracą. O skali problemu świadczą doniesienia Państwowej Inspekcji Pracy – kontrole wykazują przypadki osób, które w ciągu kilku lat wyrobiły nawet 700 godzin nadliczbowych, za które nie otrzymały wynagrodzenia ani dnia wolnego.

Bezwzględny wyzysk, któremu poddawani są imigranci ekonomiczni, żałośnie niski zasiłek dla bezrobotnych, słabość związków zawodowych i Państwowej Inspekcji Pracy sprawiły, że jedynym pomysłem na konkurencyjność polskiej gospodarki jest wyścig na dno poprzez cięcie kosztów i warunków pracy. Wydłużanie realnego dziennego i tygodniowego wymiaru czasu pracy jest natomiast najprostszym z punktu widzenia przedsiębiorców mechanizmem zwiększania obciążeń pracowników.

Rosnąca wydajność pracy (przez ostatnie dwadzieścia lat Polska uzyskała najwyższy wzrost wśród krajów OECD) nie przekłada się na odpowiadający jej wzrost wynagrodzeń. Coraz większa intensywność pracy, wymóg ciągłej dostępności i nieograniczonej dyspozycyjności skutkują chronicznym zmęczeniem, wysokim poziomem stresu i problemami ze zdrowiem – od bezsenności, napięcia nerwowego⁴ i zwiększonego ryzyka depresji⁵, przez zwiększone ryzyko wystąpienia cukrzycy typu 2⁶ i nadciśnienia⁷, obniżoną sprawność układu immunologicznego⁸,

⁴ 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, artykuł dostępny online: http://www.sjweh.fi/download.php?abstract_id=3388&file_nro=1 [dostęp: 20 marca 2018].

⁵ 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.

⁶ 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, artykuł dostępny online: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4286814/> [dostęp: 20 marca 2018].

⁷ 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.

⁸ 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, artykuł dostępny online: <https://ajph.aphapublications.org/doi/pdf/10.2105/AJPH.86.11.1539> [dostęp: 20 marca 2018].

dolegliwości mięśniowo-szkieletowe⁹, aż po zwiększone ryzyko wystąpienia choroby niedokrwiennej serca¹⁰ i trwałe uszczerbki na zdrowiu.

Według badań opublikowanych przez renomowane czasopismo naukowe „The Lancet”, osoby pracujące powyżej 40 godzin doświadczają zwiększonego ryzyka udaru mózgu w stosunku do tych pracujących mniej niż 40 godzin. Ryzyko wzrasta o 10% przy tygodniowym wymiarze 41-48 godzin i rośnie aż do 33% przy pracy powyżej 55 godzin tygodniowo¹¹. 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 uwidocznionych w omawianej publikacji.

Praca zarobkowa nie wyczerpuje listy obowiązków polskich pracownic i pracowników. Według danych OECD kobiety w Polsce codziennie świadczą nieodpłatną pracę w średnim wymiarze prawie 5 godzin (296 minut) dziennie – o blisko 2,5 godziny więcej niż mężczyźni (159 minut). Polega ona na wykonywaniu tak zwanych „prac domowych”, takich jak sprzątanie czy gotowanie, oraz na opiece nad dziećmi.

Permanentne przemęczenie i brak czasu wolnego ma katastrofalne skutki dla polskiego społeczeństwa – rozpadowi ulegają więzi rodzinne i społeczne, spada aktywność obywatelska, pogarsza się stan zdrowia obywateli i obywaterek, wzrasta liczba osób uzależnionych od używek.

III. Różnice pomiędzy dotychczasowym a projektowanym stanem prawnym.

Projektowane zmiany dotyczą Kodeksu Pracy oraz innych ustaw, które określają przeciętny tygodniowy wymiar pracy. We wszystkich przypadkach figurujący tam wymiar 40 godzin pracy

⁹ Dorota Żołnierczyk-Zreda (2009), *Długi czas pracy a zdrowie fizyczne pracowników*, „Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka”, 3, s. 6-8, artykuł dostępny online: <http://archiwum.ciop.pl/32005> [dostęp: 20 marca 2018].

¹⁰ 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, artykuł dostępny online: <https://academic.oup.com/eurheartj/article/31/14/1737/436396> [dostęp: 20 marca 2018].

¹¹ 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, artykuł dostępny online: [http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(15\)60295-1/fulltext](http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(15)60295-1/fulltext) [dostęp: 20 marca 2018].

w tygodniu zostaje zmieniony na 35 godzin. W przypadkach, gdy dotychczasowy wymiar pracy nie wynosił 40 godzin, zostaje on również odpowiednio skrócony. W związku z tą nowelizacją zmianie we wszystkich ustawach ulega również wymiar urlopu wypoczynkowego – jeden dzień urlopu odpowiada 7 godzinom pracy (w miejsce dzisiejszych 8). Skróceniu ulega również tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi – w projektowanym brzmieniu nie może on przekraczać przeciętnie 42 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Projekt ustawy zakłada stopniowe zmniejszanie ogólnego wymiaru czasu pracy – do 38 godzin od 1 stycznia 2019 r., 37 godzin od 1 stycznia 2020 r. i do docelowych 35 godzin od 1 stycznia 2021 r.

IV. Przewidywane skutki społeczne, gospodarcze, finansowe i prawne.

Należy zauważyć, że w najnowszej historii Polski norma tygodniowego czasu pracy została już raz zmniejszona. Sejm III kadencji przyjął Ustawę z dnia 1 marca 2001 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy (Dz.U. 2001 nr 28 poz. 301), na mocy której przeciętny tygodniowy czas pracy został skrócony z 42 do 40 godzin. Wejście w życie ustawy nie wywołało negatywnych skutków dla gospodarki ani finansów publicznych.

Zmniejszenie ogólnego tygodniowego wymiaru pracy do 35 godzin, według obserwacji poczynionych w krajach, które testują rozwiązania zmniejszające czas pracy, będzie skutkowało zwiększeniem wydajności pracy, spójności społecznej i poprawą stanu zdrowia fizycznego i psychicznego populacji.

Ustawowy 35-godzinny tydzień pracy wprowadzono w roku 2000 we Francji. Dane OECD wskazują, że francuska siła robocza jest jedną z najefektywniejszych w Europie¹². Skrócenie ustawowego wymiaru pracy przyczyniło się również do skrócenia średniego wymiaru pracy w tygodniu w całej gospodarce. Skrócenie czasu pracy we Francji przy zachowaniu dotychczasowego wynagrodzenia przyczyniło się do spadku odsetka osób z nadwagą oraz otyłością i częstotliwości palenia papierosów.¹³ Korzystne efekty pojawiły się bardzo szybko, bo

¹² Anders Hayden (2006), *France's 35-Hour Week: Attack on Business? Win-Win Reform? Or Betrayal of Disadvantaged Workers?*, „Politics & Society”, t. 34, z. 4, s. 503-542, artykuł dostępny online: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0032329206293645> [dostęp: 20 marca 2018].

¹³ Inés Berniell, Jan Bietenbeck (2017), *The Effect of Working Hours on Health*, artykuł dostępny online: <http://ftp.iza.org/dp10524.pdf> [dostęp: 20 marca 2018]; 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 [dostęp: 20 marca 2018].

już w 4 lata po wprowadzeniu przepisów. Należy również pamiętać, że te zmiany zostały osiągnięte już przy bardzo niewielkim realnym spadku przepracowanych tygodniowo godzin – około 2-godzinnych. Poprawił się też, w ocenie samych pracowników i pracowniczek, stan ich zdrowia. Należy przewidywać, że również w Polsce skrócenie czasu pracy proponowane w ustawie przyniesie dodatkowe korzyści wynikające ze zmniejszenia populacji pracowników i pracowniczek w grupach ryzyka pracujących powyżej 40 godzin tygodniowo.

Eksperymenty z sześciogodzinnym dniem pracy przeprowadza wiele firm i gmin w Szwecji. Obniżenie wymiaru pracy sprawiło, że pracownice i pracownicy są mniej zestresowani i bardziej wypoczęci, co z kolei zwiększyło ich kreatywność, zmniejszyło rotację oraz przyniosło wzrost produktywności ich pracy.

Szpitalny kompleks w Sahlgrenska w Szwecji (Sahlgrenska Universitetssjukhuset), w ramach walki z wypaleniem i nieobecnościami, w 2015 roku skrócił czas pracy 89 osób personelu medycznego do sześciu godzin dziennie, zatrudniając jednocześnie w celu wyrównania łącznej liczby przepracowanych godzin kolejnych 15 osób, również pracujących sześć godzin dziennie. Efekty przerosły oczekiwania – drastycznie spadła ilość nieobecności chorobowych, a wzrosła efektywność pracy. Szpital wykonuje o 20% więcej zabiegów i operacji, które wcześniej wykonywały inne szpitale. Czas oczekiwania na zabieg zmniejszył się z miesięcy do tygodni, pozwalając pacjentom i pacjentkom na szybszy powrót do pracy poprzez skrócenie długości koniecznych zwolnień lekarskich.

Szpital inspirował się zmianami, które już w 2003 roku – w odpowiedzi na wysoki poziom stresu pracowników oraz skargi klientów na długi czas oczekiwania – wprowadziło działające w Göteborgu centrum serwisowe Toyoty. Martin Banck, dyrektor centrum, w rozmowie z *New York Timesem* 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, obsługuje więcej klientów (w pierwszym roku wzrost sprzedaży wyniósł 30%) i przynosi większe zyski (w pierwszym roku wzrost rentowności o 25%), ponieważ samochody są naprawiane szybciej i sprawniej.

Zatrudniający 20 osób szwedzki startup Brath, specjalizujący się w SEO, w 2012 roku przeszedł na sześciogodzinny dzień pracy. Według słów jego założycielki, Marii Bråth, wzrost efektywności

pracy z łatwością wyrównał skrócenie o dwie godziny dziennego czasu pracy, a firma co roku podwaja przychody i zyski¹⁴. Szwedzkie mikroprzedsiębiorstwo programistyczne Filmundus w 2014 roku skróciło czas pracy do 6 godzin z dodatkową godziną przerwą na lunch przy zachowaniu wynagrodzenia co najmniej nie mniejszego od dotychczas otrzymywanego. Efektem było zmniejszenie liczby konfliktów w pracy, większa kreatywność programistów i mniejsza absencja chorobowa. Przykłady Brath i Filmundus pokazują, że skrócenie czasu pracy może szczególnie pozytywnie wpływać na kreatywność pracowników w branżach wymagających zaawansowanej wiedzy¹⁵.

Należy zauważyć, że w podanych jako przykłady przedsiębiorstwach prywatnych – serwisie Toyoty w Göteborgu z jednej strony oraz niewielkich przedsiębiorstwach zajmujących się marketingiem internetowym i programowaniem z drugiej – wykonywana jest praca o całkowicie różnym charakterze. Wprowadzenie skróconego czasu pracy przyniosło pozytywne efekty niezależnie od specyfiki danego zajęcia. Dodatkowo utrzymanie 6-godzinnego czasu pracy w prywatnym przedsiębiorstwie przez okres kilkunastu lat (serwis Toyoty – od 2002 r.) można uznać za potwierdzenie możliwości osiągnięcia dużych korzyści ze skrócenia czasu pracy także przez pracodawców.

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 węgla¹⁶, strukturalnych nierówności, braku równowagi między życiem prywatnym a pracą zawodową, spadku ogólnego dobrobytu społeczeństw i wzajemnej troski¹⁷.

¹⁴ Brath (2015), *Why we started with 6 hour work days*, tekst dostępny online: <http://brath.com/why-we-started-with-6-hour-work-days/> [dostęp: 20 marca 2018].

¹⁵ Piotr Maleszyk, Piotr Wetoszka (2017), *Sześciogodzinny dzień pracy w Szwecji: przesłanki, rozwiązania i efekty*, „Polityka Społeczna”, nr 11-12, s.34-39.

¹⁶ 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, artykuł dostępny online: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959378013000472> [dostęp: 20 marca 2018].

¹⁷ 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://b.3cdn.net/nefoundation/f49406d81b9ed9c977_p1m6ibgje.pdf [dostęp: 20 marca 2018].

Zmniejszenie tygodniowego wymiaru czasu pracy z jednoczesnym utrzymaniem miesięcznych pensji na tym samym poziomie pozwoli pracownikom oraz pracownikom spędzać więcej czasu na odpoczynku z bliskimi osobami. W naturalny sposób przełoży się to na wzrost konsumpcji i wydatków populacji na usługi związane z wypoczynkiem i rekreacją, zwiększając budżetowe wpływy z podatków. 35-godzinny tydzień pracy powinien być również bodźcem dla przedsiębiorstw do inwestowania w innowacyjne, wydajniejsze sposoby produkcji czy świadczenia usług. W okresie przejściowym można natomiast spodziewać się niewielkiego wzrostu zatrudnienia w wyniku podziału dotychczasowych miejsc pracy – co może sprzyjać obniżeniu bezrobocia w trakcie spodziewanego w najbliższych latach spowolnienia gospodarczego. Stopniowe, rozłożone na 2 lata, skrócenie wymiaru czasu pracy umożliwi przedsiębiorstwom usprawnienie organizacji pracy i zmniejszy ryzyko wystąpienia presji inflacyjnej.

Na skróceniu czasu pracy zyskałyby szczególnie kobiety, które według danych OECD zdecydowanie dłużej zajmują się domem niż mężczyźni – średnio prawie pięć godzin dziennie, czyli o prawie 2,5 godziny dłużej niż mężczyźni. Skrócenie czasu pracy mogłoby przyczynić się do wyrównania tego stanu rzeczy.

Wywołane wejściem w życie ustawy zwiększenie popytu na pracę wpłynie w ograniczonym stopniu, choć zauważalnym stopniu na wzrost zatrudnienia oraz spadek bezrobocia. Przybliży to Polskę do realizacji celu założonego w Europejskiej strategii zatrudnienia – podniesienia stopy zatrudnienia do co najmniej 75% w grupie osób w wieku 20-64 lata. Choć Polska może się dziś poszczycić rekordowo niską stopą bezrobocia, stopa zatrudnienia w naszym kraju jest niższa niż średnia dla całej Unii Europejskiej. Według Rocznika Statystycznego Pracy 2017 przedstawionego przez GUS, współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 15-64 lata wynosił w 2016 roku 72,9% dla EU-28, a dla Polski – 68,8%. Wejście w życie projektowanych przepisów stanowiłoby również realizację art. 65 ust. 5 Konstytucji RP, zgodnie z którym władze publiczne prowadzą politykę zmierzającą do pełnego, produktywnego zatrudnienia.

Projekt może wywołać zwiększony popyt na pracę w sektorze publicznym, w zakładach finansowanych m.in. z budżetu państwa lub jednostek samorządu terytorialnego. Maksymalny teoretyczny wzrost kosztów, wynikający ze wzrostu zatrudnienia, nie przekroczy 14,3% – prostego arytmetycznego wyrównania liczby godzin, o które skrócony zostanie czas pracy. Mając

jednak na uwadze doświadczenia krajów, które w przeszłości zmniejszały tygodniowy wymiar pracy – w tym także Polski – jak również z uwagi na stopniowe wprowadzanie zmniejszenia tygodniowego czasu pracy oraz zakładany wzrost wydajności oraz efektywności pracownic i pracowników, należy przewidywać, że zwiększenie tego popytu nie będzie dokładnie odwrotnie proporcjonalne do zmniejszonej liczby godzin, w których pracować będą dotychczas zatrudnione osoby. W praktyce skrócenie czasu pracy będzie konieczne wymagało zwiększenia zatrudnienia jedynie w przypadku zakładów pracy ciągłej, w których występuje konieczność wykonywania pracy przez 24 godziny na dobę i 7 dni w tygodniu, oraz w przypadku niektórych innych jednostek budżetowych, ze względu na specyfikę wykonywanych przez nie działań, takich jak szkoły czy uczelnie. Jednakże także i w ich przypadku wyniesie ono zdecydowanie mniej niż 14,3%. Z uwagi na niedostępność lub niepełną dostępność danych dotyczących pracy w trybie ciągłym i w 12 godzinnym trybie dobowym, przedstawienie szacunku kosztów dla publicznych zakładów pracy zatrudniających w takim trybie jest praktycznie niemożliwe dla projektu obywatelskiego. Bez dostępu do danych ministerialnych, szacunki takie byłyby obciążone ogromnym ryzykiem błędu, a przedstawianie ich byłoby ze strony wnoszącego projekt ustawy działaniem nieodpowiedzialnym.

Wychodząc z założenia, że potrzeba zwiększenia zatrudnienia z dużym prawdopodobieństwem dotyczyć będzie przede wszystkim jednostek wykonujących zadania z zakresu edukacji, ochrony zdrowia i bezpieczeństwa publicznego (z wyłączeniem wojska), oraz że zwiększenie zatrudnienia będzie co najmniej trzykrotnie niższe od maksymalnego teoretycznego wzrostu (14,3% – odwrotnie proporcjonalnie do skróconego czasu pracy), można oszacować, że koszt utworzenia nowych miejsc pracy w sektorze publicznym wyniesie nie więcej niż 3,9 mld złotych.

Potencjalne zwiększenie stopy zatrudnienia oznaczać będzie większe wpływy do budżetu państwa z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych. Jednocześnie dalsze zmniejszenie bezrobocia skutkować będzie m.in. zmniejszeniem wymaganych nakładów na świadczenia pomocy społecznej. Większa ilość wolnego czasu przełoży się również na zwiększoną konsumpcję i większe wpływy do budżetu państwa z podatku od towarów i usług. Wymienione dodatkowe wpływy do budżetu państwa, w połączeniu ze stopniowym charakterem wprowadzanych zmian, pozwolą przynajmniej częściowo zniwelować wynikające z wejścia ustawy w życie obciążenie

budżetu państwa, wynikające z prawdopodobnych dodatkowych wydatków na zatrudnienie w sektorze publicznym.

Wymierne, choć trudne do oszacowania korzyści gospodarcze i finansowe będą efektem wymienionych już korzyści zdrowotnych. Ustawowe skrócenie tygodnia pracy do 35 godzin pozwoli na wyeliminowanie 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. W poniższej tabeli przedstawiono koszty leczenia chorób, dla których istnieją odpowiednie wyliczenia, jak również wnieź przewidywany ich spadek.

Choroba	Szacunkowe koszty leczenia	Przewidywany spadek zachorowań	Przewidywany spadek kosztów leczenia
Cukrzyca typu 2	1,7 mld zł ¹⁸	10%	0,17 mld zł
Udary mózgu	0,55 mld zł ¹⁹	17%	0,06 mld zł

Jednocześnie oprócz samych wydatków na leczenie chorób, dla których zbyt długi czas pracy stanowi czynnik ryzyka, skrócenie tygodnia pracy do 35 godzin zmniejszy również koszty pośrednie chorób. Elementy składowe kosztów pośrednich chorób to straty produkcji spowodowane m.in. absenteizmem (nieobecnością osób chorych w pracy), prezenteizmem (obniżoną produktywnością chorych obecnych w pracy), przedwczesnymi zgonami, trwałą lub okresową niezdolnością do pracy oraz niewykonaniem produkcji o charakterze nierynkowym (np. nieodpłatna praca domowa). W poniższej tabeli przedstawiono koszty pośrednie dla chorób, dla których istnieją odpowiednie wyliczenia, jak również przewidywany ich spadek.

¹⁸ Najwyższa Izba Kontroli (2018), *NIK o profilaktyce i leczeniu cukrzycy typu 2*, artykuł dostępny online: <https://www.nik.gov.pl/aktualnosci/nik-o-profilaktyce-i-leczeniu-cukrzycy-typu-2.html> [dostęp: 14 kwietnia 2018].

¹⁹ Wyłącznie koszty hospitalizacji. Instytut Zarządzania w Ochronie Zdrowia (2013), *Udary mózgu – konsekwencje społeczne i ekonomiczne*, raport dostępny online: http://instytut.lazarski.pl/fileadmin/user_upload/iooz/Publikacje/Katalog_UDARY_-_wersja_ostateczna.pdf [dostęp: 14 kwietnia 2018].

Choroba	Szacunkowe koszty pośrednie	Przewidywany spadek zachorowań	Przewidywany spadek kosztów pośrednich
Depresja	od 1 mld do 2,6 mld zł ²⁰	15%	od 0,15 mld do 0,39 mld zł
Udary mózgu	90 mld zł ²¹	17%	15,3 mld zł
Cukrzyca typu 2	co najmniej 0,22 mld zł ²²	10%	co najmniej 0,2 mld zł

Poprawa stanu zdrowia społeczeństwa przyczyni się więc nie tylko do zmniejszenia wydatków m.in. Narodowego Funduszu Zdrowia i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, ale także będzie stanowić pozytywny bodziec dla całej polskiej gospodarki.

V. Źródła finansowania projektu pociągające obciążenia budżetu państwa lub jednostki samorządu terytorialnego.

Z wdrożeniem przepisów ustawy będą się wiązały koszty, które obciążą budżet państwa, Fundusz Pracy, Narodowy Fundusz Zdrowia oraz jednostki samorządu terytorialnego. Konieczne może się okazać zwiększenie kwoty subwencji oświatowej. Łączne przewidywane koszty zostały podane w punkcie IV i wynoszą 3,9 mld zł. Jednocześnie efektem wejścia ustawy w życie będzie obniżenie wydatków NFZ i ZUS na niektóre ze świadczeń. Przewidywane jest również zwiększenie wpływów do budżetu państwa z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych

²⁰ Instytut Zarządzania w Ochronie Zdrowia (2014), *Depresja – analiza kosztów ekonomicznych i społecznych*, raport dostępny online: http://instytut.lazarski.pl/fileadmin/user_upload/Dokumenty/instytut/IZWOZ/Raport_Depresja_Internet.pdf [dostęp: 14 kwietnia 2018].

²¹ Instytut Zarządzania w Ochronie Zdrowia (2013), *Udary mózgu – konsekwencje społeczne i ekonomiczne*, raport dostępny online: http://instytut.lazarski.pl/fileadmin/user_upload/iooz/Publikacje/Katalog_UDARY_-_wersja_ostateczna.pdf [dostęp: 14 kwietnia 2018].

²² Instytut Zarządzania w Ochronie Zdrowia (2014), *Cukrzyca – analiza kosztów ekonomicznych i społecznych*, raport dostępny online: http://instytut.lazarski.pl/fileadmin/user_upload/iooz/Publikacje/Raport_cukrzyca.pdf [dostęp: 14 kwietnia 2018].

oraz podatku od towarów i usług.

VI. Założenia projektów podstawowych aktów wykonawczych.

Wprowadzenie w życie zmian objętych projektem ustawy wymagać będzie dostosowania aktów wykonawczych odwołujących się w treści do aktualnie obowiązującego pełnego wymiaru czasu pracy. Dostosowania będzie wymagać również minimalna stawka godzinowa, o której mowa w Rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej, wydawanego 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). W pozostałym zakresie projekt nie zakłada potrzeby wprowadzeniu do systemu prawnego dodatkowych aktów wykonawczych.

VII. Opinia o zgodności z prawem UE.

Projekt jest zgodny z prawem UE.

VIII. Wyniki przeprowadzonych konsultacji, oraz informacja o przedstawionych wariantach i opiniach dotyczących projektu ustawy

Formalne konsultacje nie były prowadzone. W pisaniu i recenzowaniu projektu brały udział członkinie i członkowie związków zawodowych (Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych i Forum Związków Zawodowych) oraz członkinie i członkowie Partii Razem zajmujący się zawodowo i naukowo prawem pracy.

IX. Ocena przewidywanego wpływu projektu ustawy na działalność mikroprzedsiębiorców oraz małych i średnich przedsiębiorców

Projekt ustawy wpłynie na działalność mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców poprzez zmniejszenie czasu pracy pracowników i pracowników przy pozostawieniu wynagrodzeń na tej samej miesięcznej wysokości. Projekt może wywołać zwiększony popyt na pracę. Maksymalny teoretyczny możliwy wzrost kosztów nie przekroczy 14,3% – prostego arytmetycznego wyrównania liczby godzin, o które skrócony zostanie tydzień pracy. Jednak z

uwagi na stopniowe wprowadzanie zmniejszenia tygodniowego czasu pracy oraz związany z tym faktem zakładany wzrost wydajności oraz efektywności pracownic i pracowników, zwiększenie tego popytu nie będzie wprost odwrotnie proporcjonalne do zmniejszonej liczby godzin, w których pracować będą przez dotychczas zatrudnione osoby. Ewentualne braki roboczogodzin będą jednak zrekompensovane stopniowym wchodzeniem w życie objętych projektem zmian oraz zwiększoną wydajnością czy produktywnością osób pracujących w przedsiębiorstwach.

Wpływ projektu na działalność mniejszych przedsiębiorców powinien więc być sumarycznie neutralny lub – dzięki zwiększonej wydajności, produktywności i efektywności – korzystny. Przytoczone wyżej w punkcie IV przykłady centrum serwisowego Toyoty z Göteborgu, startupu Brath i mikroprzedsiębiorstwa Filmundus wskazują, że wypoczęci pracownicy są w stanie wykonać więcej i wyższej jakości pracy w ciągu sześciogodzinnego dnia pracy niż w ciągu dnia ośmiogodzinnego. Szybsze tempo pracy, ograniczenie zjawisk absenteizmu i prezenteizmu oraz większa kreatywność wypoczętej załogi wpływają na zwiększenie zysków przedsiębiorstw.

Wychodząc naprzeciw potrzebie możliwie dogodnego dostosowania organizacji pracy w zakładach, w tym pracy zmianowej, do skróconego czasu pracy, projekt zachowuje możliwość zachowania 8-godzinnego dnia 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.