



# Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

BM-II.059.1.311.2025

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

**Pan**  
**Szymon Hołownia**  
**Marszałek Sejmu**  
**Rzeczypospolitej Polskiej**

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 10609 Pana Posła Grzegorza Matusiaka, w sprawie pilotażu skróconego czasu pracy, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Celem pilotażu pn. „Skrócony czas pracy – to się dzieje!” jest przetestowanie różnych modeli skróconego czasu pracy. Pozwoli to zbadać relację między sprawdzanymi rozwiązaniami i zatrudnieniem, organizacją oraz produktywnością w zakładach pracy z jednej, a zdrowiem pracowników oraz możliwością łączenia przez nich życia zawodowego z prywatnym (zachowanie tzw. „work-life balance”) z drugiej strony. Z perspektywy pracodawców, wśród potencjalnych korzyści wprowadzenia testowanych rozwiązań wymienić należy m.in. potencjalny wzrost efektywności i kreatywności zespołu, a także wzmocnienie konkurencyjności firmy na rynku pracy.

Pilotaż umożliwi identyfikację przeszkód prawnych i praktycznych, które mogą stać na drodze wprowadzenia skróconego czasu pracy, pozwoli też wskazać istotne dla poszczególnych sektorów polskiej gospodarki uwarunkowania skrócenia czasu pracy. Jego przeprowadzenie przysłuży się poszerzeniu wiedzy na temat możliwości wdrożenia nowych rozwiązań i ich konsekwencji.

Do pilotażu przystąpi ograniczona liczba podmiotów–pracodawców, którzy z własnej woli zdecydują się wziąć w nim udział. Podstawę prawną ogłoszenia naboru stanowi art. 25 ust. 1 pkt 1 lit. f i lit. i w zw. z art. 211 ust. 1 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia<sup>1</sup>.

Decyzja o gruntownym przetestowaniu nowych rozwiązań przed możliwym wprowadzeniem ich w szerszej skali jest wyrazem dbałości o sytuację przedsiębiorstw oraz wydatkowanie środków publicznych.

Po zakończeniu pilotażu Kierownictwo Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej otrzyma skwantyfikowane informacje zwrotne w postaci wypełnionych przez pracodawców i pracowników ankiet, które stanowiąc będą podstawę dla dalszych badań oraz analiz dotyczących możliwości wprowadzenia skróconego czasu pracy w formach odpowiadających przetestowanym modelom.

Przeprowadzenie analiz i konsultacji społecznych czy branżowych na obecnym etapie, bez kompletu danych gwarantujących odpowiednio wysoki poziom ich rzetelności, mogłoby prowadzić do wniosków niewłaściwych lub obarczonych wysokim marginesem błędu. Trzeba podkreślić, że konsultacje, zgodnie z polskim prawem, wymagane są przy wdrażaniu każdej reformy. Odbędą się one zatem w odpowiednim momencie, przy założeniu, że wyniki

---

<sup>1</sup> Dz. U. z 2025 r. poz. 620. Zgodnie z przywołanym przepisem do zadań ministra właściwego ds. pracy należy m.in. inicjowanie, powierzanie realizacji lub realizowanie i koordynowanie projektów pilotażowych. Projekty tego typu mają służyć w szczególności testowaniu nowych rozwiązań o charakterze systemowym.

pilotażu wykażą, iż wprowadzenie skróconego czasu pracy jest w polskich warunkach możliwe i wskazane.

Trzeba podkreślić, że już samo uruchomienie pilotażu poprzedzono etapem konsultacji z podmiotami publicznymi i prywatnymi, także tymi, które zdążyły wprowadzić będące jego przedmiotem rozwiązania (skrócenie czasu pracy przy jednoczesnym zachowaniu dotychczasowego wynagrodzenia za pracę, wypłacanego pracownikom).

Przeprowadzone analizy wskazują, że pracodawcy, którzy zdecydowali się na ich wdrożenie odnotowali poprawę efektywności pracy pracowników, spadek absencji chorobowych, wyjść prywatnych oraz zmniejszenie liczby wypadków w pracy. Wzrosła też ich konkurencyjność na rynku pracy, a rotacja pracowników znacząco spadła.

Według informacji przekazanych przez Urząd Miasta Leszna oraz Herbapol Poznań wynika, że podmioty te nie odnotowały negatywnych skutków wprowadzenia skróconego czasu pracy. Wszystkie ich zadania realizowane są na bieżąco, bez żadnej szkody dla Klientów.

W Herbapolu zaobserwowano ponadto spadek absencji z 9% na 7% w przypadku pracowników produkcyjnych (wcześniejszy poziom absencji był w tej grupie najwyższy). Wyniki finansowe w ujęciu rok do roku wzrosły dwukrotnie. Efektywność pracy nie spadła, każdy z pracowników w styczniu 2025 r. otrzymał 1000 złotych brutto podwyżki. Zmiany wynagrodzeń, a także benefity (skrócony czas pracy, urlopy świąteczne) motywują pracowników. Skutkiem zmian jest wzrost atrakcyjności Herbapolu Poznań jako pracodawcy. Przed zmianą, 72% pracowników zakładu było za wprowadzeniem skróconego czasu pracy. Po pełnym kwartale od jej wdrożenia już 92% z nich ocenia to rozwiązanie pozytywnie. W branży producentów farmaceutycznych na rynku poznańskim wytworzyła się w efekcie swego rodzaju presja na innych pracodawców dotycząca wdrażania analogicznych rozwiązań.

Z kolei w Urzędzie Miasta Leszna stwierdzono, iż od wprowadzenia skróconego czasu pracy nie wpływają wnioski o wyjścia prywatne i nadgodziny (pracownicy mogą załatwić prywatne sprawy w czasie wolnym, dzięki czemu pracują wydajniej). Nie odnotowuje się skarg na pracę urzędu, co więcej, inne podmioty wykazują zainteresowanie wprowadzonymi tam zmianami.

Kierownictwo MRPiPS będzie monitorować przebieg pilotażu. Jego wyniki posłużą sformułowaniu dalszych rekomendacji regulacyjnych i programowych, będą też podstawą do sformułowania wytycznych dotyczących wdrażania rozwiązań organizacyjnych na szerszą skalę, dostosowanych do specyficznych potrzeb i możliwości polskiego rynku pracy.

Z wyrazami szacunku

**z up. Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej**  
**dr hab. Sebastian Gajewski, prof. uczelni**  
**Podsekretarz Stanu**  
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/