



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

BM-II.059.1.577.2025

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan

Włodzimierz Czarzasty

Marszałek Sejmu

Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 13283 Pana Posła Patryka Jaskulskiego, w sprawie konieczności dostosowania przepisów Kodeksu pracy do specyfiki pracy rotacyjnej w sektorach offshore i energetyki wiatrowej, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Kodeks pracy jest aktem prawnym o charakterze ogólnym, który reguluje prawa i obowiązki wszystkich pracowników i pracodawców. Jego celem jest ustanowienie jednolitych, powszechnie obowiązujących zasad zatrudnienia, nie zaś tworzenie szczegółowych rozwiązań odnoszących się do wybranych branż czy grup zawodowych. Do określania szczególnych warunków zatrudnienia w specyficznych sektorach lub zawodach służą ustawy szczególne (pragmatyki), które mogą – w uzasadnionych przypadkach – modyfikować ogólne zasady wynikające z Kodeksu pracy przy jednoczesnym zachowaniu minimalnych standardów ochrony pracownika, wynikających z prawa krajowego i unijnego. W takim przypadku regulacje kodeksowe stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami (art. 5 Kodeksu pracy).

Obowiązujące przepisy Kodeksu pracy przewidują prawo każdego pracownika do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego (art. 132 § 1 K.p.) oraz co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego (art. 133 § 1 K.p.). Regulacje te mają na celu ochronę zdrowia i bezpieczeństwa pracowników poprzez zapewnienie im odpowiednich przerw na regenerację fizyczną i psychiczną. Normy te są zgodne z przepisami dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r., dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, która ustanawia minimalne wymagania odnośnie do odpoczynku dobowego i tygodniowego, czasu pracy oraz przerw.

Okresy odpoczynku oraz przerwy w pracy stanowią kluczowy element ochrony życia i zdrowia pracowników, a także służą utrzymaniu bezpieczeństwa pracy, zwłaszcza w branżach o podwyższonym ryzyku. Ich ograniczanie lub odraczanie może prowadzić do nadmiernego obciążenia fizycznego i psychicznego pracowników, co najbardziej istotnie zwiększając ryzyko wypadków, ale też obniżając jakość pracy. Dlatego też tego rodzaju regulacje powinny być wprowadzane z dużą ostrożnością, po dokładnej analizie ich wpływu na zdrowie pracowników, a także po dokonaniu oceny skutków wprowadzenia takich przepisów, w szczególności na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rynek pracy. Przykładem tego rodzaju pragmatyki jest ustawa z dnia 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu (Dz.U. z 2023 r. poz. 2257 z późn. zm.), której przepisami wprost uregulowano godziny pracy i odpoczynek marynarzy (tj. maksymalny czas pracy na statku i podział dobowego czasu odpoczynku), pozwalając tym samym na dostosowane regulacji prawnych do warunków pracy na morzu.

Podobnie w tym przypadku, ewentualne wprowadzenie odrębnych rozwiązań dla pracowników tzw. sektora offshore (np. zastosowanie postulowanego systemu pracy rotacyjnej, z uwzględnieniem możliwości sumowania i odraczania tygodniowych okresów odpoczynku) mogłoby zostać dokonane jedynie w ramach odrębnych przepisów sektorowych, nie zaś poprzez zmianę ogólnych przepisów Kodeksu pracy. Należy przy tym podkreślić, że szczegółowa analiza tego rodzaju rozwiązań i ewentualne podjęcie prac legislacyjnych, z uwagi na przedmiot regulacji, leży poza właściwością Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Z wyrazami szacunku

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/