



# Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

BM-II.059.5.52.2025.

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

**Pani**  
**Ewa Kołodziej**  
**Posłanka na Sejm**  
**Rzeczypospolitej Polskiej**

Szanowna Pani Posłanko,

w odpowiedzi na Pani wystąpienie poselskie z 18 czerwca 2025 r., w sprawie możliwości ustawowego wprowadzenia dodatku za pracę w warunkach szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia, związanych ze specyfiką pracy świadczonej w ramach czterobrygadowej organizacji pracy, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Na gruncie obowiązujących przepisów Kodeksu pracy<sup>1</sup> stosowanie pracy zmianowej jest dopuszczalne. Na podstawie art. 146 K.p. praca zmianowa może być stosowana niezależnie od przyjętego systemu (czy też organizacji) czasu pracy.

Definicję pracy zmianowej zawiera art. 128 § 2 pkt 1 K.p., zgodnie z którym przez pracę zmianową należy rozumieć wykonywanie pracy według ustalonego rozkładu czasu pracy, przewidującego zmianę pory wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników po upływie określonej liczby godzin, dni lub tygodni. Oznacza to, że w czterobrygadowej organizacji pracy może być wykonywana praca np. w podstawowym (art. 129 § 1 K.p.) lub równoważnym systemie czasu pracy (art. 135 K.p.).

Praca zmianowa może mieć negatywny wpływ na zdrowie. W szczególności praca w porze nocnej stanowi duże obciążenie dla organizmu. Wpływa ona również na życie rodzinne i społeczne pracowników. Kodeks pracy nie zawiera jednak przepisu, na podstawie którego pracownik mógłby żądać od pracodawcy wypłaty dodatku za pracę wykonywaną w ramach czterobrygadowej organizacji pracy.

Art. 78 § 1 K.p. stanowi jednakże, iż wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych do jej wykonywania, a także uwzględniało jej ilość i jakość. Oznacza to, że w wysokości wynagrodzenia za pracę może być zawarty odpowiednik dodatkowego wynagrodzenia (np. dodatku za wykonywanie pracy na określonych zmianach, m.in. przypadających na godziny nocne). To pracownik i pracodawca określają w umowie o pracę składniki wynagrodzenia przysługującego pracownikowi za świadczenie pracy, w tym ewentualne dodatki, których nie przewidziano w przepisach Kodeksu pracy.

Jeżeli godziny pracy na określonej zmianie przypadają na porę nocną, to pracownikowi wykonującemu pracę o tej porze przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę przepracowaną w nocy. Kwota dodatku wynosi 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów (art. 151<sup>8</sup> § 1 K.p.). Pora nocna obejmuje 8 godzin między godziną 21:00 a 7:00 (art. 151<sup>7</sup> § 1 K.p.).

Dodatkowo pracodawca może w przepisach wewnętrznych (np. w postanowieniach regulaminu wynagradzania czy układu zbiorowego pracy) albo w treści umowy o pracę

---

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.)

zawrzeć regulację, na podstawie której pracownikowi świadczącemu pracę w czterobrygadowej organizacji pracy będzie przysługiwał z tego tytułu stosowny dodatek.

Pragnę nadmienić, iż w resorcie pracy uruchomiono nabór wniosków na projekty pilotażowe, dotyczące skróconego czasu pracy celem przetestowania i wypracowania jego odpowiednich modeli oraz oceny ich wpływu na: zatrudnienie, produktywność, zdrowie pracowników, organizację pracy oraz łatwość godzenia życia zawodowego z prywatnym przez osoby zatrudnione u pracodawców biorących udział w pilotażu. Na podstawie poczynionych ustaleń zostaną opracowane dobre praktyki w zakresie wdrażania skróconego czasu pracy oraz działania na rzecz jego upowszechniania, co może stanowić też impuls i podstawę dla rozważań w przedmiocie wprowadzenia do porządku prawnego odpowiednich rozwiązań dotyczących czasu pracy.

Z wyrazami szacunku

**z up. Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej**

**Aleksandra Gajewska**

**Sekretarz Stanu**

/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/