



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

BM-II.059.1.257.2026

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan

Włodzimierz Czarzasty

Marszałek Sejmu

Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 16683 Posła Rafała Siemaszki wraz z grupą Posłów, w sprawie terminów przedawnienia roszczeń pracowniczych o wynagrodzenie za pracę i nadgodziny w sytuacji braku obiektywnej ewidencji czasu pracy – relacji art. 291 Kodeksu pracy do art. 118 Kodeksu cywilnego w świetle wyroku TSUE C-55/18, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Zasada skuteczności prawa Unii Europejskiej (effet utile), wypracowana w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, wymaga, aby wykonywanie praw przyznanych na jego gruncie nie było w praktyce niemożliwe ani nadmiernie utrudnione.

W wyroku C-55/18 CCOO v Deutsche Bank z dnia 14 maja 2019 r. Trybunał wskazał, że dla zapewnienia pełnej skuteczności Dyrektywy 2003/88/WE państwa członkowskie są zobowiązane zagwarantować rzeczywiste przestrzeganie minimalnych okresów odpoczynku oraz maksymalnego czasu pracy. Jednocześnie dyrektywa nie określa konkretnych środków realizacji tych obowiązków, pozostawiając państwom członkowskim wybór odpowiednich rozwiązań. Trybunał podkreślił, że brak systemu umożliwiającego obiektywny i wiarygodny pomiar czasu pracy może utrudniać ustalenie liczby przepracowanych godzin oraz dochodzenie praw przez pracowników.

Wyrok ten dotyczy obowiązków państw członkowskich w zakresie organizacji i monitorowania czasu pracy oraz zapewnienia realnej możliwości korzystania z praw wynikających z dyrektywy, nie przesądza jednak bezpośrednio o konkretnych rozwiązaniach proceduralnych stosowanych w państwach członkowskich.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości regulacje proceduralne państw członkowskich, jak również terminy przedawnienia pozostają, co do zasady, w ich kompetencji (zasada autonomii proceduralnej) przy poszanowaniu zasad równoważności i skuteczności. Stosowanie 3-letniego terminu przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy, przewidzianego w art. 291 § 1 Kodeksu pracy, nie przesądza samo w sobie o naruszeniu prawa Unii Europejskiej.

Należy przy tym wskazać, że przepisy prawa pracy nakładają na pracodawcę obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy (art. 149 Kodeksu pracy) obejmującej informacje niezbędne do ustalenia wynagrodzenia oraz innych świadczeń związanych z pracą. Naruszenie obowiązków w zakresie prowadzenia dokumentacji pracowniczej, w tym ewidencji czasu pracy, podlega sankcjom przewidzianym w art. 281 Kodeksu pracy.

Bieg przedawnienia roszczeń pracowniczych ulega przerwaniu m.in. przez podjęcie czynności przed właściwym organem powołanym do rozpoznawania spraw lub dochodzenia roszczeń (art. 295 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy) przy czym, na podstawie art. 295 § 2 Kodeksu pracy, po każdym przerwaniu przedawnienia biegnie ono na nowo. Jeżeli przerwa biegu przedawnienia nastąpiła wskutek jednej z przyczyn przewidzianych w § 1 pkt 1,

przedawnienie nie biegnie na nowo, dopóki postępowanie wszczęte w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia nie zostanie zakończone.

Ocena skutków stosowania tego przepisu wymaga jednak uwzględnienia okoliczności konkretnej sprawy. Trudności dowodowe po stronie pracownika mogą się pojawić zwłaszcza, gdy w praktyce niemożliwe jest ustalenie czasu pracy w sposób obiektywny i wiarygodny. W takich przypadkach sąd krajowy powinien uwzględnić wszystkie istotne okoliczności sprawy, a w razie potrzeby dokonać wykładni przepisów krajowych zapewniającej ich zgodność z prawem Unii Europejskiej.

Należy również zauważyć, że kwestie przedawnienia nie były przedmiotem rozstrzygnięcia w wyroku C-55/18, a ich znaczenie pozostaje wtórne względem obowiązku zapewnienia mechanizmów umożliwiających ustalenie czasu pracy.

W konsekwencji brak podstaw do przyjęcia, że regulacja art. 291 § 1 Kodeksu pracy jest sama w sobie sprzeczna z zasadą skuteczności prawa Unii Europejskiej. Jej stosowanie następuje w ramach indywidualnej oceny sprawy przez sąd krajowy, który uwzględniając wszystkie istotne okoliczności faktyczne, w tym dotyczące realizacji obowiązków pracodawcy w zakresie ewidencjonowania czasu pracy, zapewnia skuteczną ochronę praw wynikających z prawa Unii Europejskiej.

Na obecnym etapie relacja art. 291 Kodeksu pracy do art. 31 ust. 2 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej w kontekście dochodzenia roszczeń dotyczących czasu pracy objęta jest bieżącym monitorowaniem w świetle prawa Unii Europejskiej oraz jego wykładni dokonywanej przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej.

Jednocześnie należy podkreślić, że obowiązujące przepisy prawa krajowego przewidują mechanizmy zapewniające realną możliwość dochodzenia roszczeń związanych z czasem pracy, w tym w szczególności obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę oraz regulacje dotyczące biegu i przerwania przedawnienia roszczeń pracowniczych.

W ramach bieżącego monitorowania nie zidentyfikowano przesłanek wskazujących, aby stosowanie art. 291 Kodeksu pracy prowadziło do systemowego ograniczenia możliwości wykonywania praw wynikających z art. 31 ust. 2 KPP UE. Należy przy tym wskazać, że ocena zgodności stosowania przepisów prawa krajowego z prawem Unii Europejskiej, również w konkretnych stanach faktycznych, należy do sądów krajowych.

W Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS) nie prowadzono odrębnej analizy porównawczej rozwiązań przyjętych w innych państwach członkowskich UE w zakresie przedawnienia roszczeń o nadgodziny po wyroku C-55/18 CCOO v Deutsche Bank. Zagadnienie to pozostaje objęte bieżącym monitorowaniem w kontekście stosowania prawa Unii Europejskiej. Na obecnym etapie nie zidentyfikowano potrzeby przeprowadzenia odrębnej, pogłębionej analizy porównawczej, co nie wyklucza podjęcia takich działań w przyszłości, o ile okaże się to zasadne.

Organy administracji rządowej nie są uprawnione do dokonywania powszechnie obowiązującej wykładni przepisów prawa, a formułowane stanowiska nie są wiążące dla stron stosunków pracy, Państwowej Inspekcji Pracy ani sądów.

W szczególności sądy pracy, jako organy władzy sądowniczej, dokonują samodzielnej wykładni i stosowania prawa w konkretnych sprawach, z uwzględnieniem prawa Unii Europejskiej oraz orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. W związku

z tym nie przewiduje się wydania wiążących wytycznych interpretacyjnych dotyczących stosowania art. 291 Kodeksu pracy w kontekście wyroku C-55/18 CCOO v Deutsche Bank.

W Ministerstwie nie przeprowadzono też odrębnej analizy potencjalnej odpowiedzialności Skarbu Państwa na zasadach wynikających z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (tzw. zasada Francovich) w kontekście stosowania przepisów o przedawnieniu roszczeń pracowniczych.

Zagadnienia związane ze stosowaniem przepisów dotyczących czasu pracy pozostają objęte bieżącym monitorowaniem w kontekście prawa Unii Europejskiej.

Na obecnym etapie nie zidentyfikowano przesłanek wskazujących na systemowy charakter ewentualnych nieprawidłowości w tym zakresie. Jednocześnie nie wyklucza się podejmowania dalszych działań, o ile okaże się to zasadne.

Obecnie w MRPiPS nie są prowadzone ani planowane prace legislacyjne zmierzające do zawieszenia biegu przedawnienia roszczeń pracowniczych za okres, w którym pracodawca nie prowadził wymaganej ewidencji czasu pracy lub wydłużenia terminu przedawnienia z art. 291 Kodeksu pracy w sprawach dotyczących czasu pracy i nadgodzin, jak również zmierzające do wprowadzenia domniemania, że w przypadku braku obiektywnej ewidencji czasu pracy bieg terminu przedawnienia rozpoczyna się od dnia ujawnienia naruszenia, a nie od daty formalnej wymagalności roszczenia o wynagrodzenie. Kierownictwu MRPiPS nie sygnalizowano potrzeby wprowadzenia zmian w tym zakresie.

Zawieszenie biegu przedawnienia roszczeń pracowniczych na okres, w którym pracodawca nie prowadził wymaganej ewidencji czasu pracy, a także ewentualne wprowadzenie domniemania, że w przypadku braku obiektywnej ewidencji czasu pracy bieg terminu przedawnienia rozpoczyna się od dnia ujawnienia naruszenia, byłoby sprzeczne z zasadą polskiego prawa, zgodnie z którą bieg przedawnienia liczy się od chwili wymagalności danego roszczenia. Zawieszenie biegu roszczenia mogłoby prowadzić w tym przypadku do nieograniczonego wydłużenia odpowiedzialności pracodawcy, co podważałoby funkcję przedawnienia jako mechanizmu stabilizującego stosunki prawne. Ponadto Kodeks pracy zawiera już regulacje sankcjonujące naruszanie przez pracodawcę przepisów o czasie pracy - jest to właściwe narzędzie dyscyplinujące.

Wydaje się, że 3-letni termin przedawnienia z art. 291 Kodeksu pracy stanowi słuszny kompromis między potrzebą ochrony praw obu stron stosunku pracy. Jest to wystarczająco długi okres, aby pracownik mógł dochodzić swoich praw a jednocześnie wystarczająco krótki, by zapewnić pewność prawa i stabilność pracodawcy oraz realność dowodową spraw z zakresu czasu pracy.

Z wyrazami szacunku

z up. Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Aleksandra Gajewska

Sekretarz Stanu

/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/