



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

BM-II.059.1.277.2026

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan
Włodzimierz Czarzasty
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 16875 Pani Posłanki Pauliny Matysiak, w sprawie braku ustawowych gwarancji uprzedzenia pracownika o zmianie grafiku pracy, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Odnosząc się do przepisu art. 129 § 3 Kodeksu pracy, należy stwierdzić, że minimalny tygodniowy termin, o którym w nim mowa dotyczy jedynie przekazania pracownikowi sporządzonego rozkładu czasu pracy (grafiku) na konkretny okres rozliczeniowy lub na okres od niego krótszy, lecz obejmujący co najmniej 1 miesiąc. Art. 129 § 3 Kodeksu pracy nie reguluje, czy i z jakim wyprzedzeniem mogą być dokonywane ewentualne zmiany przekazanego pracownikowi grafiku.

Związane jest to z tym, że zmiany rozkładu czasu pracy (harmonogramu pracy) w trakcie okresu rozliczeniowego są dopuszczalne jedynie w wyjątkowych (niemożliwych do przewidzenia w momencie jego tworzenia) okolicznościach, wskazanych np. w regulaminie pracy. Do okoliczności takich można zaliczyć m.in. nieobecność w pracy spowodowaną: chorobą pracownika, sprawowaniem opieki nad dzieckiem, korzystaniem z urlopu na żądanie, itp., których wystąpienie powoduje konieczność zorganizowania zastępstwa nieobecnego pracownika lub pracowników.

Warunkiem przeprowadzenia takich zmian jest oczywiście przestrzeganie przepisów ochronnych z zakresu czasu pracy, takich jak: planowanie pracy w ramach wymiaru czasu pracy w danym okresie rozliczeniowym, przestrzeganie zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w okresie rozliczeniowym, zagwarantowanie 11-godzinnego dobowego i 35-godzinnego tygodniowego okresu odpoczynku, zapewnienie liczby dni wolnych od pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym odpowiadającej co najmniej liczbie niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy przypadających w tym okresie, nienaruszanie doby pracowniczej, czy zapewnienie minimum co czwartej niedzieli wolnej od pracy.

Wobec wyjątkowego charakteru zmian rozkładów czasu pracy kierownictwo Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie planuje podjęcia prac legislacyjnych zmierzających do uregulowania w Kodeksie pracy minimalnego terminu, w jakim pracodawca powinien poinformować pracownika o zmianie dotyczącej rozkładu czasu pracy. Taka modyfikacja mogłaby spowodować skutek odwrotny, tzn. znormalizować zmiany w ustalonym przez pracodawcę rozkładzie czasu pracy, uniemożliwiając je przy tym w sytuacjach spowodowanych obiektywnymi, niedającymi się przewidzieć przesłankami, związanymi z wystąpieniem szczególnych okoliczności.

Trzeba podkreślić, że nie oznacza to, iż pracodawca może informować pracownika o zmianie rozkładu czasu pracy z wyprzedzeniem niedającym możliwości dostosowania się do niej. Doktryna przyjmuje, że powinno to nastąpić najpóźniej do końca ostatniej dniówki roboczej, po której ma nastąpić zmiana rozkładu czasu pracy.

Z wyrazami szacunku

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