

# Święto Trzech Króli i inne zmiany w Kodeksie pracy

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (2010-10-18), autor: MPiPS, oprac.: AB

## Informacja Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w sprawie ustawy z dnia 24 września 2010 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (w zakresie dotyczącym zmian w Kodeksie pracy).

Ustawa z dnia 24 września 2010 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (będąca obecnie przedmiotem prac komisji senackich) – została uchwalona z inicjatywy poselskiej. W trakcie prac nad projektem tej ustawy, prowadzonych w Sejmie RP, przedstawiciele Ministra Pracy i Polityki Społecznej prezentowali stanowisko Ministra do projektowanej zmiany art. 130 Kodeksu pracy, dotyczącego obliczania wymiaru czasu pracy obowiązującego pracownika w okresie rozliczeniowym. Przedstawiamy je poniżej:

**1.** Zmiana zasad obliczania wymiaru czasu pracy przyjęta w uchwalonej ustawie polega na tym, że taki wymiar nie będzie obniżany o 8 godzin, jeżeli święto przypada w dniu, który dla pracownika ma być wolny z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy (nowy § 21 art. 130 Kodeksu pracy). Taka zasada ma obowiązywać od dnia 1 stycznia 2011 r.

Obecnie każde święto przypadające w okresie rozliczeniowym w innym dniu niż niedziela obniża obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy – o 8 godzin.

**2.** W trakcie prac parlamentarnych przedstawiciele Ministra Pracy i Polityki Społecznej prezentowali pogląd w kwestii skutków proponowanej zmiany przepisów Kodeksu pracy dotyczących zasad obliczania wymiaru czasu pracy.

Wielokrotnie wskazywali, że propozycja nie obniżania wymiaru czasu pracy za święto przypadające w dniu wolnym dla pracownika z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy jest niezgodna z:

**a)** Konstytucją RP, gwarantującą pracownikom prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy (art. 66 ust. 2 Konstytucji RP),

**b)** wyrażanym przez Trybunał Konstytucyjny i Sąd Najwyższy poglądem, zgodnie z którym pracownik nie ma obowiązku odpracowywania dnia świątecznego, natomiast pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikowi - poza wolną niedzielą i świętem – także dzień wolny od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

Dodatkowo przedstawiciele Ministra Pracy i Polityki Społecznej zwracali uwagę, że skutkiem przyjęcia projektowanej zmiany w art. 130 Kodeksu pracy będzie różny wymiar czasu pracy dla pracowników zatrudnionych u różnych pracodawców, a nawet dla grup pracowników zatrudnionych u tego samego pracodawcy.

Taki efekt jest możliwy ze względu na swobodę pracodawcy w wyznaczaniu terminów dni wolnych od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Dni wolne z tego tytułu mogą bowiem przypadać od poniedziałku do soboty.

Zatem od terminów dni wolnych od pracy zależeć będzie wymiar czasu pracy konkretnego pracownika. Jeżeli przypadną one w dni świąteczne – wymiar ten będzie wyższy, co oznacza, że pracownik będzie odpracowywał święto.

**3.** Niezależnie od zarzutów, na jakie jest narażona zmiana art. 130 Kodeksu pracy, z punktu widzenia gwarancji konstytucyjnych i poglądów prezentowanych w orzecznictwie sądowym – w trakcie prac w Sejmie RP przedstawiciele Ministra Pracy i Polityki Społecznej wskazywali także na realne niebezpieczeństwo uznania nowych zasad obliczania wymiaru czasu pracy za nierówne traktowanie pracowników, zwłaszcza w zakresie liczby dni wolnych od pracy oraz wysokości wynagrodzenia.

W praktyce bowiem, pracownik skorzysta z mniejszej liczby dni wolnych od pracy, jeżeli pracodawca

zaplanuje dla niego dni wolne z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy – w święta.

Z kolei pracownicy, którzy zgodnie z nowymi zasadami obliczania wymiaru czasu pracy, będą odpracowywać święta i z tego tytułu pracować dłużej – nie otrzymają wyższego wynagrodzenia, jeżeli są opłacani stawką miesięczną w stałej wysokości.

**4.** Przedstawiciele Ministra Pracy i Polityki Społecznej zwracali również uwagę na szereg dalszych, także istotnych konsekwencji, które będą efektem przyjęcia zmienionych zasad obliczania wymiaru czasu pracy.

Zmiana tych zasad spowoduje nie tylko liczne skutki finansowe (np. w wysokości składników wynagrodzenia obliczanych w oparciu o stawkę godzinową, wartości współczynnika ekwiwalentowego, ustalania rekompensaty na pracę nadliczbową), ale także wprowadzi u odbiorców norm prawnych oraz organów kontrolnych poczucie braku stabilnych, jasnych i jednakowych dla wszystkich zasad ustalania wymiaru czasu pracy, który jest bazą do prawidłowego organizowania procesu pracy.

**5.** Mimo powyższych wątpliwości podnoszonych przez przedstawicieli Ministra Pracy i Polityki Społecznej, Sejm RP przyjął zmianę art. 130 Kodeksu pracy. Obecnie trwają prace nad ustawą w Senacie RP.