Fundacja „Można Lepiej!”
KRS: 0001129114, REGON: 529776277
NIP: 6772516379
ul. Szyszko-Bohusza 21
30-251 Kraków
kontakt@moznalepiej.pl

Kraków, 13 stycznia 2026 r.

Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa

Szanowna Pani Ministro!

Niniejsze pismo składamy w trybie ustawy o petycjach i oświadczamy, że wrażamy zgodę na upublicznienie naszych danych.

Gdy święto przypada na sobotę to wtedy każdy zatrudniony może w innym terminie odebrać w zamian dzień wolny. Zasada ta jednak nie obowiązuje w przypadku, jeżeli uroczystość wypadnie w niedzielę. Mimo, że sytuacja jest właściwie identyczna dla większości zatrudnionych to Kodeks pracy oba przypadki traktuje zupełniej inaczej. Postulujemy, żeby pracownicy mogli odbierać wolne niezależnie od tego czy święto wypada w sobotę lub niedziele, co wydaje się po prostu konsekwentnym rozwiązaniem.

W 2026 roku kalendarz układa się bardzo niekorzystnie dla pracowników. Dni 3 maja i 1 listopada wypadają w niedzielę, więc święta nie wpłyną na czas jaki trzeba będzie przepracować. Sytuacja wyglądałaby jednak zupełnie inaczej, gdyby uroczystości przypadły na sobotę, wtedy każdy zatrudniony mógłby odebrać w danym okresie rozliczeniowym dzień wolny, co często miało miejsce w ostatnich latach. Ciężki los czeka kadrowych, którzy pewnie będą musieli poświęcić sporo czasu na tłumaczenie zdziwionym pracownikom, że w tym roku niektóre święta są niejako wymazane z kalendarzy firmowych. W Polsce łatwo przywyknąć do różnych absurdalnych przepisów, a często już nawet nie zadaje się pytań, czemu jakaś zasada obowiązuję, bo nikt nie wierzy w otrzymanie logicznej odpowiedzi. Może warto zastanowić się jednak w czym niedziela jest gorsza od soboty? W poprzednich latach przepis nie budził kontrowersji, bo od 2022 roku żadne święto nie przypadało w ostatnim dniu tygodnia. Teraz sytuacja wygląda jednak inaczej. Dlatego warto zwrócić uwagę na dosyć osobliwy zapis Kodeksu pracy

Może to być dla wielu osób zaskakujące, ale w Kodeksie pracy sobota nie ma jakiegoś specjalnego statusu i jest teoretycznie dniem roboczym jak każdy inny. Przysługujący pracownikowi

dwudniowy weekend nie wynika bezpośrednio z jakiegoś przepisu, a jest tylko pośrednim efektem wprowadzenia kilku zasad takich jak na przykład konieczność, co najmniej 35 godzinnego nieprzerwanego wypoczynku obejmującego niedzielę czy pięciodniowego tygodnia pracy. I to właśnie jest przyczyną niespójnych przepisów dotyczących odbioru wolnego za święta. We wprowadzonym ponad 20 lat temu przepisie jest mowa, że uroczystość przypadająca w innym dniu wolnym niż niedziela obniża wymiar czasu pracy w danym okresie rozliczeniowym. Jak można się domyślać chodziło głównie o sytuacje, gdy ktoś musi pracować podczas święta i w przepisie po prostu zostały uwzględnione wszystkie dni będące formalnie roboczymi. W dodatku regulacja wydaje się nieprecyzyjna i można odnieść wrażenie, że jej twórcy chyba mieli coś innego na myśli. Dlatego większość pracowników możliwość odbioru wolnego za sobotę dostała trochę mimochodem, nawet jeżeli nie muszą w tym dniu normalnie pracować, co przecież dotyczy większości zatrudnionych. Zasada jednak bardzo się przyjęła.

W ostatnich latach raczej nie pojawiały się głosy, że możliwość odbioru wolnego za święto przypadające w sobotę jakoś dezorganizowała działanie firm. Gdyby rozszerzyć zasadę na niedzielę to liczba dni wolnych w każdym roku byłaby zawsze taka sama, co wydaje się sprawiedliwym rozwiązaniem. Nasza inicjatywa nie oznacza skracania czasu pracy, a tylko chodzi o wprowadzenie spójnych zasad. Tym bardziej, że zdarza się przecież, że przez parę lat żadne święto nie wypada w weekend i sytuacja, gdy pracownikom przysługuje cała pula dni wolnych nie jest dużym obciążeniem dla gospodarki. Zmieniając przepisy trzeba jednak brać pod uwagę różne perspektywy , w tym także opinie pracodawców. Nie twierdzimy, że tylko nasza opinia jest tą jedyną słuszną. Być może za innym traktowaniem świąt przypadających w sobotę i niedzielę kryje się jakaś mądrość, której po prostu nie udało nam się zgłębić. Bardzo chętnie poznalibyśmy jednak jakieś argumenty, które przemawiają za wprowadzonym rozwiązaniem, bo nigdzie nie udało mi się znaleźć jakiegoś uzasadnienia. Dlatego to wygląda trochę jak efekt niechlujności przy tworzeniu prawa.

W załączniku przesyłam propozycję projektu ustawy.

Z poważaniem



Krzysztof Kwarciak
prezes Zarządu Fundacji „Można Lepiej!”

Otrzymują:
1. Sejm RP
2. Senat RP
3. Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Propozycja projektu ustawy

USTAWA

z dnia ..... r.

o zmianie ustawy – Kodeks pracy

Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, 807, 1423, 1661 oraz z 2026 r poz. 25) w art 130 § 2 skreśla się wyrazy „i przypadające w innym dniu niż niedziela**”.**

Art. 2. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, /elektron. znacznik czasu/
DPP-I.055.4.2026

Pan
Krzysztof Kwarciak
Prezes Zarządu
Fundacja „Można Lepiej!”
ul. Szyszko-Bohusza 21
30-252 Kraków

Zawiadomienie o sposobie załatwienia petycji

Szanowny Panie Prezesie,

odpowiadając na przesłaną przez Pana petycję z dnia 13 stycznia 2026 r. w sprawie odbioru dnia wolnego za święto wypadające w niedzielę, uprzejmie informuję, że ww. petycja została rozpatrzona NEGATYWNIE.

Uzasadnienie

Obowiązek wyznaczenia pracownikowi dodatkowego dnia wolnego w sytuacji, gdy święto przypada w sobotę, wynika z zasad ustalania wymiaru czasu pracy określonych w Kodeksie pracy. Zgodnie z art. 130 § 2 Kodeksu pracy każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w dniu innym niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin.

Jednocześnie art. 129 § 1 Kodeksu pracy wprowadza zasadę przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. W praktyce oznacza to, że oprócz niedzieli pracownik posiada dodatkowy dzień wolny od pracy wynikający z rozkładu czasu pracy, którym w wielu zakładach pracy jest sobota.

W sytuacji, gdy święto określone w ustawie z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 296) przypada w sobotę, brak wyznaczenia dodatkowego dnia wolnego prowadziłby do naruszenia zasad obliczania wymiaru czasu pracy określonych w art. 130 Kodeksu pracy. Wymiar czasu pracy zostałby bowiem obniżony o 8 godzin z tytułu święta, jednak pracownik faktycznie wykonywałby pracę w takim samym wymiarze jak w okresie bez święta. W konsekwencji doszłoby do obejścia ustawowej normy czasu pracy i naruszenia zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

Z konstrukcji tych przepisów wynika, że ustawodawca przyjął model, w którym wystąpienie święta w dniu roboczym powoduje zmniejszenie wymiaru czasu pracy w danym okresie rozliczeniowym. W sytuacji gdy święto przypada w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy (najczęściej w sobotę), dla zachowania prawidłowego

wymiaru czasu pracy konieczne jest wyznaczenie pracownikowi innego dnia wolnego od pracy.

Znaczenie tego mechanizmu potwierdził wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 2 października 2012 r., sygn. K 27/11. Trybunał uznał za niezgodny z art. 32 ust. 1 Konstytucji przepis, który powodował, że święto przypadające w dniu wolnym z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy nie obniżało wymiaru czasu pracy. Trybunał wskazał, że prowadziło to do naruszenia konstytucyjnej zasady równości pracowników oraz powodowało zróżnicowanie ich sytuacji prawnej wyłącznie ze względu na układ kalendarza w danym roku. Dwaj pracownicy w tym samym przedsiębiorstwie, wykonujący te same obowiązki, na tych samych zasadach, mieliby różny czas wolny od pracy tylko dlatego, że ich rozkład czasu pracy przewidywał inny dzień wolny. Trybunał podkreślił więc, że mechanizm oddawania dnia wolnego za święto przypadające w dniu wolnym wynika bezpośrednio z konstrukcji norm czasu pracy i służy ich rzeczywistemu zachowaniu.

Odmienna sytuacja dotyczy świąt przypadających w niedzielę. Niedziela jest bowiem dniem ustawowo wolnym od pracy na podstawie art. 1 pkt 2 ustawy z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy. Jej charakter prawny różni się od dnia wolnego wynikającego z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Jednocześnie art. 130 § 2 Kodeksu pracy wprost wskazuje, że obniżenie wymiaru czasu pracy następuje wyłącznie w przypadku święta przypadającego w dniu innym niż niedziela. Oznacza to, że ustawodawca świadomie wyłączył niedzielę z mechanizmu obniżania wymiaru czasu pracy.

W odróżnieniu od soboty nie jest ona dodatkowym dniem wolnym wynikającym z organizacji czasu pracy, lecz dniem wolnym zagwarantowanym przez ustawę. W związku z tym święto przypadające w niedzielę nie powoduje zmniejszenia liczby dni wolnych pracownika w tygodniu ani nie narusza zasady pięciodniowego tygodnia pracy.

Podsumowując, utrzymanie obecnego rozwiązania – polegającego na oddawaniu dnia wolnego za święto przypadające w sobotę, przy jednoczesnym braku analogicznego obowiązku w odniesieniu do niedzieli – pozostaje spójne z konstrukcją polskiego systemu czasu pracy, chroni zasadę przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy i jednocześnie zachowuje równowagę między interesami pracowników a potrzebami organizacyjnymi pracodawców.

Pouczenie

Zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r. poz. 870) sposób załatwienia skargi nie może być przedmiotem skargi.

Z wyrazami szacunku
Mirosława Brzostek-Kleszcz
Zastępca dyrektora
Departament Prawa Pracy
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/