



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Departament Prawa Pracy



DPP-I.052.139.2024

Warszawa, 09.12.2024 r.

Szanowny Panie,

w odpowiedzi na Pana wystąpienie z dnia 18.11.2024 r. w sprawie ustanowienia dni wolnych od pracy, Departament Prawa Pracy przekazuje następujące wyjaśnienia.

Uprzejmie informuję, że ustawa z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy określa, kiedy pracownik co do zasady nie musi wykonywać swoich obowiązków służbowych. Obecnie obowiązująca ustawa o dniach wolnych od pracy stanowi, że dniami wolnymi od pracy są:

- 1) 1 stycznia - Nowy Rok;
- 2) 6 stycznia - Święto Trzech Króli;
- 3) pierwszy dzień Wielkiej Nocy;
- 4) drugi dzień Wielkiej Nocy;
- 5) 1 maja - Święto Państwowe;
- 6) 3 maja - Święto Narodowe Trzeciego Maja;
- 7) pierwszy dzień Zielonych Świątek;
- 8) dzień Bożego Ciała;
- 9) 15 sierpnia - Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny;
- 10) 1 listopada - Wszystkich Świętych;
- 11) 11 listopada - Narodowe Święto Niepodległości;
- 12) 25 grudnia - pierwszy dzień Bożego Narodzenia;
- 13) 26 grudnia - drugi dzień Bożego Narodzenia;
- 14) oraz niedziele.

Ponadto, praca w niedziele i święta została również uregulowana w przepisach Rozdziału VII w Dziale VI Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 151⁹ § 1 Kodeksu pracy dniami wolnymi od pracy są niedziele i święta określone w przepisach o dniach wolnych od pracy.

W myśl § 2 powołanego przepisu za pracę w niedzielę i święto, w przypadkach, o których mowa w art. 151¹⁰, uważa się pracę wykonywaną między godziną 6⁰⁰ w tym dniu a godziną 6⁰⁰ w następnym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina.

Ponadto, stosownie do art. 151^{9b} Kodeksu pracy, ograniczenia w wykonywaniu pracy w placówkach handlowych w niedziele i święta oraz w dniu 24 grudnia i w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy określają przepisy ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.

Praca w niedziele i święta może być wykonywana tylko w sytuacjach określonych w przepisach - przypadki te reguluje art. 151¹⁰ Kodeksu pracy.

Praca w niedziele i święta jest dozwolona (art. 151¹⁰ Kodeksu pracy):

- 1) w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;
- 2) w ruchu ciągłym;
- 3) przy pracy zmianowej;
- 4) przy niezbędnych remontach;
- 5) w transporcie i w komunikacji;
- 6) w zakładowych strażach pożarnych i w zakładowych służbach ratowniczych;
- 7) przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób;
- 8) w rolnictwie i hodowli;
- 9) przy wykonywaniu prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności, w szczególności w:
 - a) zakładach świadczących usługi dla ludności,
 - b) gastronomii,
 - c) zakładach hotelarskich,
 - d) jednostkach gospodarki komunalnej,
 - e) zakładach opieki zdrowotnej i innych placówkach służby zdrowia przeznaczonych dla osób, których stan zdrowia wymaga całodobowych lub całodziennych świadczeń zdrowotnych,
 - f) jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej oraz jednostkach organizacyjnych wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej zapewniających całodobową opiekę,
 - g) zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, oświaty, turystyki i wypoczynku;
- 10) w stosunku do pracowników zatrudnionych w systemie czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta;
- 11) przy wykonywaniu prac:
 - a) polegających na świadczeniu usług z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej
w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną lub urządzeń telekomunikacyjnych w rozumieniu przepisów prawa telekomunikacyjnego, odbieranych poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli zgodnie z przepisami obowiązującymi odbiorcą usługi, dni, o których mowa w art. 151⁹ § 1, są u niego dniami pracy,
 - b) zapewniających możliwość świadczenia usług, o których mowa w lit. a.

Za pracę wykonywaną w niedziele lub święto pracownikowi przysługuje rekompensata. Za pracę w niedzielę pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikowi inny dzień wolny

od pracy w okresie sześciu dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli. Taki obowiązek nie dotyczy tylko pracowników objętych systemem pracy weekendowej, która z założenia wykonywana jest m.in. w niedziele, a dni robocze w tygodniu są wolne. Ma to na celu zapewnienie pracownikowi cotygodniowego odpoczynku odpowiedniego do tego, jaki zapewnia wolna od pracy niedziela. Natomiast, za pracę w święto pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy. W przypadku gdy nie będzie to możliwe, to rekompensatą za każdą godzinę pracy w święto będzie normalne wynagrodzenie wraz z dodatkiem w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 pkt 1 (100% wynagrodzenia wynikające z osobistego zaszczerowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia).

Podsumowując, Pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta, z wyłączeniem pracowników objętych systemem pracy weekendowej, pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy:

- 1) w zamian za pracę w niedzielę - w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli;
- 2) w zamian za pracę w święto - w ciągu okresu rozliczeniowego.

Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym tj. w okresie rozliczeniowym, dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w święto, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości 100 % wynagrodzenia.

Każde święto, w przypadku, gdy przypada w innym dniu tygodnia niż niedziela, powoduje obniżenie obowiązującego pracownika wymiaru czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym o osiem godzin zgodnie z art. 130 § 2 Kodeksu pracy.

Ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni określa zasady dotyczące ograniczenia handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem w placówkach handlowych w niedziele i święta oraz w dniu 24 grudnia i w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy, a także powierzania pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem.

Powierzanie wykonywania pracy w handlu lub wykonywania czynności związanych z handlem nieodpłatnie w placówkach handlowych w niedziele i święta, a także w dniu 24 grudnia i w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy - jest zakazane (art. 4 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni).

W niedziele i święta w placówkach handlowych:

- 1) handel oraz wykonywanie czynności związanych z handlem,
 - 2) powierzanie pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem
- są zakazane zgodnie z art. 5 ww. ustawy.

Ustawa o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni przewiduje ponad 30 enumeratywnie wymienionych przypadków, w których handel i wykonywanie pracy w handlu są dozwolone w każdą niedzielę i święto.

Zakaz handlu, nie obowiązuje (art. 6 ust. 1 ww. ustawy):

- 1) na stacjach paliw płynnych;
- 2) w placówkach handlowych, w których przeważająca działalność polega na handlu kwiatami;
- 3) w aptekach i punktach aptecznych;
- 4) w zakładach leczniczych dla zwierząt;
- 5) w placówkach handlowych, w których przeważająca działalność polega na handlu pamiątkami lub dewocjonaliami;
- 6) w placówkach handlowych, w których przeważająca działalność polega na handlu prasą, biletami komunikacji miejskiej, wyrobami tytoniowymi, kuponami gier losowych i zakładów wzajemnych;
- 7) w placówkach pocztowych w rozumieniu art. 3 pkt 15 ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe (Dz.U. z 2023 r. poz. 1640), w których przeważająca działalność polega na świadczeniu usług pocztowych, o których mowa w art. 2 ust. 1 tej ustawy;
- 8) w placówkach handlowych w obiektach infrastruktury krytycznej, o której mowa w ustawie z dnia 26 kwietnia 2007 r. o zarządzaniu kryzysowym (Dz.U. z 2023 r. poz. 122);
- 9) w placówkach handlowych w zakładach hotelarskich;
- 10) w placówkach handlowych w zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, sportu, oświaty, turystyki i wypoczynku;
- 11) w placówkach handlowych organizowanych wyłącznie na potrzeby festynów, jarmarków i innych imprez okolicznościowych, tematycznych lub sportowo-rekreacyjnych, także gdy są one zlokalizowane w halach targowych;
- 12) w placówkach handlowych w zakładach leczniczych podmiotów leczniczych i innych placówkach służby zdrowia przeznaczonych dla osób, których stan zdrowia wymaga całodobowych lub całodziennych świadczeń zdrowotnych;
- 13) w placówkach handlowych na dworcach w rozumieniu ustawy z dnia 16 grudnia 2010 r. o publicznym transporcie zbiorowym (Dz.U. z 2023 r. poz. 2778), w portach i przystaniach morskich w rozumieniu ustawy z dnia 20 grudnia 1996 r. o portach i przystaniach morskich (Dz.U. z 2023 r. poz. 1796) oraz w portach i przystaniach w rozumieniu ustawy z dnia 21 grudnia 2000 r. o żegludze śródlądowej (Dz.U. z 2022 r. poz. 1097 i 2642 oraz z 2023 r. poz. 1588 i 2029) - w zakresie związanym z bezpośrednią obsługą podróżnych;
- 14) w przypadku sprzedaży ryb w gospodarstwach rybackich, ze statku rybackiego i w placówkach handlowych zajmujących się wyłącznie odbiorem produktów rybnych;
- 15) w placówkach handlowych w portach lotniczych w rozumieniu ustawy z dnia 3 lipca 2002 r. - Prawo lotnicze (Dz.U. z 2023 r. poz. 2110);
- 16) w strefach wolnocłowych;
- 17) w środkach transportu, na statkach, a także na morskich statkach handlowych, statkach powietrznych, platformach wiertniczych i innych morskich budowlach hydrotechnicznych;
- 18) na terenie jednostek penitencjarnych;
- 19) w placówkach handlowych na terenie jednostek wojskowych;
- 20) w sklepach internetowych i na platformach internetowych;

- 21) w przypadku handlu towarami z automatów;
- 22) w przypadku rolniczego handlu detalicznego w rozumieniu ustawy z dnia 25 sierpnia 2006 r. o bezpieczeństwie żywności i żywienia (Dz.U. z 2023 r. poz. 1448);
- 23) w hurtowniach farmaceutycznych;
- 24) w okresie od dnia 1 czerwca do dnia 30 września każdego roku kalendarzowego - w placówkach handlowych prowadzących handel wyłącznie maszynami rolniczymi, częściami zamiennymi do tych maszyn, materiałami eksploatacyjnymi do maszyn rolniczych, materiałami używanymi w trakcie bieżącej pracy maszyn rolniczych lub narzędziami do wymiany części zamiennych w maszynach rolniczych;
- 25) w przypadku handlu kwiatami, wiązkami, wieńcami i zniczami przy cmentarzach;
- 26) w zakładach pogrzebowych;
- 27) w placówkach handlowych, w których handel jest prowadzony przez przedsiębiorcę będącego osobą fizyczną wyłącznie osobiście, we własnym imieniu i na własny rachunek;
- 28) w piekarniach, cukierniach i lodziarniach, w których przeważająca działalność polega na handlu wyrobami piekarniczymi i cukierniczymi;
- 29) w placówkach handlowych, w których przeważającą działalnością jest działalność gastronomiczna;
- 30) na terenie rolno-spożywczych rynków hurtowych prowadzonych przez spółki prawa handlowego, których przeważająca działalność polega na wynajmie i zarządzaniu nieruchomościami na użytek handlu hurtowego artykułami rolno-spożywczymi;
- 31) w placówkach handlowych prowadzonych przez podmioty nabywające towary na terenie rolno-spożywczych rynków hurtowych, o których mowa w pkt 30, w zakresie czynności związanych z handlem oraz powierzania pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania tych czynności;
- 32) w placówkach handlowych, w których jest prowadzony wyłącznie skup produktów pochodzenia rolniczego, w szczególności zboża, rzepaku, rzepiku, buraków cukrowych, roślin białkowych, innych upraw polowych, owoców, warzyw, mleka surowego lub runa leśnego.

Wśród wyłączeń spod zakazu handlu, ustawa o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz niektóre inne dni przewiduje m.in. możliwość prowadzenia handlu w dni ustawowo objęte zakazem przez przedsiębiorcę będącego osobą fizyczną wyłącznie osobiście, we własnym imieniu i na własny rachunek. Przedsiębiorcy ci mają możliwość korzystania z nieodpłatnej pomocy wskazanych w ustawie członków rodziny, niebędących ich pracownikami lub zatrudnionymi (art. 6 ust. 1 pkt 27, art. 6 ust. 4-5 ustawy).

Zakaz handlu nie obowiązuje w:

- 1) kolejne dwie niedziele poprzedzające pierwszy dzień Bożego Narodzenia, z wyłączeniem niedzieli przypadającej na dzień 24 grudnia;
- 2) niedzielę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy;
- 3) ostatnią niedzielę przypadającą w styczniu, kwietniu, czerwcu i sierpniu.

Natomiast zgodnie z art. 8 ust. 1 ww. ustawy w dniu 24 grudnia i w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy w placówkach handlowych:

- 1) handel oraz wykonywanie czynności związanych z handlem;
- 2) powierzanie pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem
- po godzinie 14.00 są zakazane, z wyjątkiem przypadków określonych w art. 6 tej ustawy.

Powyższy przepis (art. 8 ust. 1 ustawy) stosuje się jeżeli dzień 24 grudnia przypada w niedzielę. Zgodnie z art. 9 ustawy o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz niektóre inne dni pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem wymiaru jego czasu pracy z powodu wykonywania pracy w dniu 24 grudnia lub w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy do godziny 14.00. Wynagrodzenie oblicza się stosując zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego.

Ponadto, jeżeli niedziela poprzedzająca pierwszy dzień Bożego Narodzenia przypada na dzień 24 grudnia, zakaz, o którym mowa w art. 5, nie obowiązuje w kolejne dwie niedziele poprzedzające tę niedzielę. Natomiast jeżeli w niedzielę, o której mowa w ust. 1 pkt 3, przypada święto, przepis art. 5 stosuje się.

Uprzejmie informuję, że zakończyły się prace na etapie parlamentarnym nad poselskim projektem ustawy o zmianie ustawy o dniach wolnych od pracy mające na celu ustanowienie Wigilii Bożego Narodzenia tj. 24 grudnia dniem wolnym od pracy. Ustawa została uchwalona przez Sejm RP w dniu 27 listopada 2024r. a następnie została rozpatrzona przez Senat RP. Ustawa z dnia 27 listopada 2024 r. o zmianie ustawy o dniach wolnych od pracy została skierowana do Prezydenta RP w celu jej podpisania. Ustawa powinna wejść w życie od dnia 1 lutego 2025 r.

Natomiast przedstawione przez Pana propozycje zostaną rozważone oraz przeanalizowane w razie podjęcia prac nad kolejną nowelizacją ustawy o dniach wolnych od pracy w zakresie, o którym mowa w wystąpieniu. Należy jednak podkreślić, że podjęcie takich prac wymaga dokonania oceny skutków wprowadzenia proponowanych rozwiązań m.in. na sektor finansów publicznych, na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rynek pracy, a także dyskusją z partnerami społecznymi reprezentowanymi w Radzie Dialogu Społecznego.

Uprzejmie informuję, że organem uprawnionym do oceny prawidłowości stosowania przepisów prawa pracy przez pracodawców oraz do udzielania porad prawnych w tym zakresie jest Państwowa Inspekcja Pracy, zgodnie z ustawą z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 1614 ze zm.). Natomiast Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej nie posiada takich uprawnień, a wyrażane przez Departament poglądy prawne nie są wiążące dla stron stosunku pracy, inspektorów pracy oraz sądów.

Z wyrazami szacunku
z up. **Małgorzata Wójcik**
Naczelnik Wydziału Legislacji
Departamentu Prawa Pracy
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/