



# Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu

DPP-I.055.8.2026

Pani

**dotyczy:** przyznania dnia wolnego za święto przypadające w niedzielę oraz uregulowania premii regulaminowych i uznaniowych

## Zawiadomienie o sposobie załatwienia petycji

Szanowna Pani,  
odpowiadając na przesłaną przez Panią petycję z dnia 25 kwietnia 2026 r. w sprawie:

- ☐ odbioru dnia wolnego za święto wypadające w niedzielę,
- ☐ premii regulaminowej, która nie może być odebrana;
- ☐ premii uznaniowej, która może być odebrana

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 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy<sup>1</sup>, zwanego dalej: „Kodeksem 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.

---

<sup>1</sup> Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.

W sytuacji, gdy święto określone w ustawie z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy<sup>2</sup>, zwana dalej: "ustawą o dniach wolnych od pracy" 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 Trybunał Konstytucyjny<sup>3</sup>. 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 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.

---

<sup>2</sup> Dz. U. z 2025 r. poz. 296.

<sup>3</sup>Wyrok z 2 października 2012 r., sygn. K 27/11.

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.

W odniesieniu do podniesionej kwestii uregulowania premii regulaminowych i uznaniowych zauważyć należy, co następuje.

Premia jest świadczeniem o charakterze typowo motywacyjnym. W odróżnieniu od nagrody nie została wprost uregulowana w Kodeksie pracy, może wynikać z układów zbiorowych pracy, regulaminu wynagradzania bądź umowy o pracę. Jest to dodatkowy składnik wynagrodzenia za pracę, nieobowiązkowy i uzupełniający. Tylko od pracodawcy zależy, czy w ogóle system premiowania w danej firmie będzie wykorzystywany. Wypłata premii najczęściej uzależniona jest od spełnienia określonych i obiektywnych przesłanek, wyszczególnionych w autonomicznych źródłach prawa pracy. Regulacje dotyczące przesłanek przyznawania premii, a także jej pozbawienia bądź obniżenia (tzw. reduktory) oraz wysokości pracodawca musi sformułować w sposób konkretny, precyzyjny i zobiektywizowany, aby na ich podstawie można było bez cienia wątpliwości ustalić, czy danemu pracownikowi przysługuje premia oraz jaka powinna być jej wysokość. Przepisy powinny być zrozumiałe dla pracownika.

Co do zasady pracodawca ma pełną swobodę decyzyjną w zakresie warunków nabywania premii, nie mogą one jednak być sprzeczne z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Przepisy w żaden sposób nie ograniczają liczby przesłanek, których spełnienie będzie uprawniać pracownika do premii. Może zatem być uzależniana nie tylko od indywidualnych wyników pracownika, ale także od wyników osiągniętych przez konkretną grupę pracowników, jednostkę organizacyjną czy nawet cały zakład pracy. Pracodawca może również określić tzw. negatywne przesłanki premiowania, czyli warunki lub okoliczności, które spowodują, że pracownik prawa do premii nie nabędzie lub nabędzie w niższej wysokości, mimo spełnienia przesłanek pozytywnych.

Odmiennej kwestią jest przyznanie pracownikowi nagrody. Zgodnie z art. 105 Kodeksu pracy pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.

Wykładnia gramatyczna art. 105 Kodeksu pracy prowadzi do wniosku, że nagroda jest świadczeniem, które pracodawca może przyznać pracownikowi po dokonaniu *ex post* oceny postawy pracownika (osiągniętych przez niego wyników). Do momentu dokonania takiej oceny i przyznania nagrody między pracownikiem a pracodawcą nie istnieje żadna szczególna więź prawna odnosząca się do nagrody. Więź ta powstaje dopiero z momentem podjęcia przez pracodawcę decyzji o przyznaniu nagrody. Pracownik ma roszczenie dopiero o wypłatę przyznanej mu nagrody<sup>4</sup>. Nagroda nie jest świadczeniem roszczeniowym, a więc dopiero jej przyznanie na podstawie oświadczenia woli pracodawcy uprawnia pracownika do żądania jej wypłaty<sup>5</sup>.

Jednocześnie podkreślić należy, że uznanie w zakresie przyznawania nagród nie uprawnia do stosowania dowolności, ani do nadużywania kompetencji, ani też do dyskryminowania osób lub ich grup. Jest ono ograniczone przez szereg spoczywających na pracodawcy obowiązków, w tym obowiązek stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy (art. 94 pkt 9 Kodeksu pracy) oraz równego traktowania (art. 11<sup>2</sup> Kodeksu pracy) i zakazu dyskryminacji (art. 11<sup>3</sup> oraz art. 18<sup>3a</sup>–18<sup>3e</sup> Kodeksu pracy)<sup>6</sup>.

Na temat charakteru nagród i premii oraz różnic pomiędzy tymi dwoma świadczeniami istnieje bardzo bogate orzecznictwo sądowe, które wypracowało już konkretne rozwiązania w tym zakresie.

Sąd Najwyższy w swym orzecznictwie<sup>7</sup> prezentuje jednolite stanowisko, wskazując, że *gdy przyznanie dodatkowego wynagrodzenia pozostawione jest swobodnemu uznaniu podmiotu zatrudniającego (brak sprawdzalnych i możliwych do kontroli kryteriów), świadczenie ma charakter nagrody, nawet jeśli zostało nazwane premią. Często występujący w praktyce podział premii na uznaniowe i regulaminowe jest już na poziomie nomenklatury nieprawidłowy. W istocie mamy do czynienia albo z premią, albo z nagrodą. Nieprawidłowość w nazewnictwie musi in concreto*

---

<sup>4</sup> H. Szurgacz, Niektóre prawne zagadnienia premiowania, PiZS 2011, Nr 4, poz. 17-22.

<sup>5</sup> wyrok SN z 21.9.1990 r., I PR 203/90, OSP 1991, Nr 7, poz. 166.

<sup>6</sup> Kodeks pracy. Komentarz. red. Walczak 2026, wyd. 35/Łukasz Prasolek i przywołany w nim wyrok SN z 19.12.1990 r., I PR 170/90.

<sup>7</sup> Wyrok SN z 14 kwietnia 2015 r. sygn. akt II PK 144/14.

*skutkować koniecznością dokonania wykładni oświadczeń woli według kryteriów określonych w art. 65 k.c., bez przypisywania większego znaczenia nazwie świadczenia. Premia ma charakter roszczeniowy, a zatem przyznanie jej ma charakter deklaracyjny, potwierdzający fakt spełnienia warunkujących ją przesłanek.*

W świetle powyższego prezentowana koncepcja możliwości odbioru premii uznaniowej nie jest do obrony na kanwie regulacji odnoszącej się do nagród, której przyznanie przez pracodawcę rodzi po stronie pracownika roszczenie o jej wypłatę, zaś do momentu złożenia przez pracodawcę oświadczenia o jej przyznaniu, pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie.

### **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 petycji nie może być przedmiotem skargi.

Z wyrazami szacunku

**Mirosława Brzostek-Kleszcz**  
Zastępca Dyrektora  
Departamentu Prawa Pracy  
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

