



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.

Odmierna 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-/