



# Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

Departament Prawa Pracy  
Dyrektor  
Marcin Stanecki

DPP-III.055.4.2023.AP  
Warszawa, dnia /elektroniczny znacznik czasu/

Szanowna Pani,

w odpowiedzi na petycję, przesłaną przez Ministerstwo Zdrowia w dniu 12 czerwca 2023 r., w sprawie wprowadzenia zmian w przepisach prawa pracy *celem zwiększenia dobrostanu pracownika*, Departament Prawa Pracy w zakresie swojej właściwości przedstawia następujące stanowisko.

Na wstępie należy zaznaczyć, że kwestie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników będące podstawą ich dobrostanu są uregulowane w Kodeksie Pracy, w szczególności w art. 207 § 1 i 2 K.p. Natomiast w przypadku pracowników szczególnie narażonych na stres wynikający m.in. z ryzyka utraty życia i zdrowia i/bądź odpowiedzialności za życie i zdrowie innych osób np. pracowników służb mundurowych czy straży pożarnej, kwestia dostępu do specjalistów m.in. lekarza i psychologa w sytuacjach tego wymagających, jest regulowana wewnętrznymi przepisami tych służb.

Natomiast odbiór dnia wolnego za święto jest uregulowany w przepisach Kodeksu pracy i dotyczy konkretnych sytuacji. Zgodnie z art. 130 § 2 K.p., każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin. Chodzi tutaj o sytuacje, w których święto przypada w dni robocze, a więc od poniedziałku do soboty (sobota jest zwykłym dniem roboczym).

W przypadku gdy święto, wymienione w ustawie z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1920), przypada w dniu będącym dla pracownika dniem pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, to obniżenie wymiaru czasu pracy pracownika następuje automatycznie (pracownik ma w tym dniu dzień wolny od pracy z tytułu święta).

Należy wskazać, iż udzielanie pracownikom innego dnia wolnego od pracy w ramach tego samego okresu rozliczeniowego jest obowiązkiem pracodawcy w przypadku, gdy święto przypada w dniu wyznaczonym w danym zakładzie pracy jako dzień wolny od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy (takim dniem może być każdy dzień tygodnia, z wyjątkiem niedzieli, która nie jest dniem roboczym, lecz dniem ustawowo wolnym od pracy). Obowiązek ten wynika również z treści wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 października 2012 r. o sygnaturze akt K 27/11, OTK-A 2012, nr 9, poz. 102, zgodnie z którym, pracownikom za święta przypadające w dni rozkładowo wolne od pracy przysługuje inny dzień wolny.



# Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

---

W przypadku nieudzielenia pracownikowi dnia wolnego od pracy zostałaby naruszona zasada przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w okresie rozliczeniowym, co skutkowałoby planowaną pracą w godzinach nadliczbowych.

Taka konieczność nie zachodzi natomiast w przypadku, gdy święto przypada w niedzielę (która jest dniem ustawowo wolnym od pracy). Nie ma wówczas potrzeby korygowania (zmniejszania) wymiaru czasu pracy pracownika poprzez udzielanie mu innego dnia wolnego od pracy w okresie rozliczeniowym.

Natomiast jeżeli w taką niedzielę pracownik świadczył pracę, wówczas w zamian za tę pracę powinien otrzymać inny dzień wolny od pracy, zgodnie z art. 151<sup>11</sup> § 1 pkt 1, § 2 i § 4 k.p.

Przy czym nie oznacza to, że pracodawca nie może udzielić pracownikowi większej liczby płatnych dni wolnych od pracy w okresie rozliczeniowym niż wynika to z wymiaru czasu pracy ustalonego (obliczonego), zgodnie z przepisami Kodeksu pracy. Decyzja w tym zakresie należy jednak do pracodawcy.

Ponadto zgodnie z art. 151 § 1 K.p. pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Rekompensatą za pracę w godzinach nadliczbowych jest przede wszystkim normalne wynagrodzenie za czas pracy nadliczbowej powiększone o wynagrodzenie dodatkowe (50 lub 100% dodatku).

W myśl art. 151<sup>2</sup> K.p. praca w godzinach nadliczbowych może być kompensowana również czasem wolnym od pracy. Jeżeli udzielenie czasu wolnego następuje na wniosek pracownika – którego pracodawca nie jest obowiązany uwzględnić – to za 1 godzinę przepracowaną ponad obowiązującą normę czasu pracy (co do zasady 8 godzin) pracownikowi przysługuje 1 godzina czasu wolnego od pracy (art. 152<sup>2</sup> § 1 K.p.). Nie jest wymagane, aby czas wolny był udzielony w tym samym okresie rozliczeniowym, w którym wykonano pracę w nadgodzinach. Należy przyjąć, że jeżeli pracownik określił we wniosku konkretny termin udzielenia mu czasu wolnego, to pracodawca nie może bez zgody pracownika udzielić tego czasu w innym terminie. Natomiast w sytuacji udzielenia czasu wolnego bez wniosku pracownika (art. 152<sup>2</sup> § 2 K.p.) jego wymiar jest o połowę wyższy niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych (1 i 1/2 godziny czasu wolnego za 1 godzinę nadliczbową).

Ponieważ czas wolny od pracy nie jest płatny, dla ochrony pracownika przepis zastrzega, że jego udzielenie bez wniosku nie może powodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.

Mając na uwadze powyższe Departament uprzejmie informuje, że obecnie nie jest rozważane, ani planowane przeprowadzenie zmiany przepisów Kodeksu pracy o czasie pracy w kierunku postulowanym w petycji oraz nie widzi uzasadnienia dla proponowanych zmian w zakresie przepisów dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

Z wyrazami szacunku  
Marcin Stanecki  
Dyrektor  
Departamentu Prawa Pracy  
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/