

Legal Alert

Za święto przypadające w dzień wolny przysługuje dodatkowy dzień wolny od pracy

Październik 2012

Trybunał Konstytucyjny przywrócił pracownikom uprawnienie do otrzymania dodatkowego dnia wolnego, jeśli dzień ustawowo wolny od pracy przypada w sobotę lub inny dzień wolny od pracy dla danego pracownika, z wyjątkiem niedzieli. Oznacza to, że przedsiębiorstwa działające na polskim rynku powinny zmienić, jeżeli zachodzi taka potrzeba, regulaminy pracy tak aby były zgodne z przepisami.

W wyroku z dnia 2 października br. (sygn. akt K 27/11) Trybunał Konstytucyjny orzekł, że art. 130 § 2¹ k.p. bezpodstawnie różnicuje liczbę dni wolnych od pracy przysługujących pracownikom, i tym samym jest niezgodny z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP, gwarantującym wszystkim równość wobec prawa. Trybunał Konstytucyjny nie odroczył utraty mocy obowiązywania art. 130 § 2¹ k.p., dlatego też przepis ten przestał obowiązywać w chwili ogłoszenia wyroku w Dzienniku Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej 8 października br.

Tym samym, pracownicy odzyskali uprawnienie do dodatkowego dnia wolnego w danym okresie rozliczeniowym, gdy dzień ustawowo wolny od pracy przypada w sobotę (lub inny dzień wolny od pracy dla danego pracownika, za wyjątkiem niedzieli). Obecnie, jeżeli pracodawca nie udzieli pracownikowi dodatkowego dnia wolnego w danym okresie rozliczeniowym, gdy dzień ustawowo wolny od pracy przypadnie w sobotę (lub inny dzień wolny od pracy dla danego pracownika, za wyjątkiem niedzieli), pracownikowi przysługiwać będzie roszczenie o zapłatę za pracę w godzinach nadliczbowych.

Z punktu widzenia pracowników, dla których sobota jest dniem wolnym w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, omawiana zmiana będzie miała ograniczone znaczenie zarówno w bieżącym jak i przyszłym roku, gdyż w tych latach żaden z dni ustawowo wolnych od pracy nie przypada w sobotę. Może jednak mieć znaczenie dla pracowników, dla których w zależności od rozkładów czasu pracy, sobota jest dniem pracującym, a dniem wolnym jest każdy inny dzień od poniedziałku do piątku.

Z dniem 8 października postanowienie regulaminu pracy stwierdzające, że pracownicy nie są uprawnieni do dodatkowego dnia wolnego, gdy dzień ustawowo wolny od pracy przypadnie w sobotę (lub inny dzień wolny od pracy dla danego pracownika, za wyjątkiem niedzieli), stało się nieważne z mocy prawa i powinno zostać odpowiednio zmienione przez pracodawcę.



Ewa Łachowska-Brol

+48 22 50 50 797

[E-mail ►](#)



Michał Balicki

+48 22 50 50 762

[E-mail ►](#)

