



Sygn. akt K 27/11

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Warszawa, dnia 2 października 2012 r.

Trybunał Konstytucyjny w składzie:

Stanisław Biernat – przewodniczący

Maria Gintowt-Jankowicz

Mirosław Granat

Wojciech Hermeliński

Andrzej Wróbel – sprawozdawca,

protokolant: Krzysztof Zalecki,

po rozpoznaniu, z udziałem wnioskodawcy oraz Sejmu i Prokuratora Generalnego, na rozprawie w dniu 2 października 2012 r., wniosku Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” o zbadanie zgodności:

art. 130 § 2¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze zm.) z art. 32 i art. 66 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej,

o r z e k a:

Art. 130 § 2¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy
(Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze zm.):

- a) jest niezgodny z art. 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej,**
- b) jest zgodny z art. 66 ust. 2 Konstytucji.**

Ponadto p o s t a n a w i a:

na podstawie art. 39 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 39 ust. 2 ustawy z dnia 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz. U. Nr 102, poz. 643, z 2000 r. Nr 48, poz. 552 i Nr 53, poz. 638, z 2001 r. Nr 98, poz. 1070, z 2005 r. Nr 169, poz. 1417, z 2009 r. Nr 56, poz. 459 i Nr 178, poz. 1375, z 2010 r. Nr 182, poz. 1228 i Nr 197, poz. 1307 oraz z 2011 r. Nr 112, poz. 654) umorzyć postępowanie w pozostałym zakresie.

UZASADNIENIE

I

1. Komisja Krajowa Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”, w piśmie z 25 stycznia 2011 r., wniosła o stwierdzenie niezgodności art. 130 § 2¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze zm.; dalej: kodeks pracy) z art. 32 oraz art. 66 ust. 2 Konstytucji.

Wnioskodawca zwraca uwagę, że wprowadzony ustawą z dnia 24 września 2010 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 224, poz. 1459) art. 130 § 2¹ ustanawia wyjątek od zasady wyrażonej w art. 130 § 2 kodeksu pracy, zgodnie z którą każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin.

Zdaniem wnioskodawcy konsekwencją wprowadzenia kwestionowanego przepisu jest zróżnicowanie sytuacji prawnej pracowników. Mianowicie w przypadku pracowników, którzy pracują w dniu świątecznym zgodnie z rozkładem ich czasu pracy nastąpi obniżenie ich wymiaru czasu pracy w okresie rozliczeniowym. Natomiast w przypadku pracowników, dla których święto przypada w dniu będącym zgodnie

z rozkładem ich czasu pracy dniem wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy nie nastąpi obniżenie ich wymiaru czasu pracy w okresie rozliczeniowym. Równocześnie wnioskodawca zaznaczył, że ustawodawca, wprowadzając pięciodniowy tydzień pracy, nie wskazał, który dzień tygodnia, poza niedzielą, ma być dniem wolnym od pracy. Ponadto wskazał, że przepisy kodeksu pracy stwarzają pracodawcy dużą swobodę w zakresie ustalania rozkładu czasu pracy pracowników, a to w konsekwencji prowadzi do istnienia grupy pracodawców, u których dla jednych pracowników dni wolne wynikające z pięciodniowego tygodnia pracy są stałe, natomiast dla innych dni wolne wypadają w różne dni tygodnia.

W opinii wnioskodawcy, kwestionowany przepis narusza art. 32 Konstytucji, ponieważ w nieuzasadniony sposób różnicuje sytuację prawną pracowników zatrudnionych u tego samego pracodawcy, często na tym samym stanowisku pracy, w granicach tych samych ustawowych maksymalnych norm czasu pracy oraz w ramach tego samego systemu czasu pracy, ale objętych różnymi harmonogramami czasu pracy. Zasada w nim przyjęta przewiduje, z jednej strony wydłużenie wymiaru czasu pracy w ramach poszczególnych okresów rozliczeniowych tych pracowników, dla których święto, będące ustawowo dniem wolnym od pracy, przypada w dniu wolnym od pracy wynikającym z pięciodniowego tygodnia pracy, z drugiej zaś skrócenie wymiaru czasu pracy tych pracowników, dla których to samo święto przypada w dniu pracy.

Zdaniem wnioskodawcy, przepis ten narusza również wyrażone w art. 66 ust. 2 Konstytucji prawo pracownika do określonych w ustawie dni wolnych od pracy. Zgodnie z ustawą z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz. U. Nr 4, poz. 28, ze zm.) dniami wolnymi od pracy są niedziele oraz święta państwowe i kościelne wskazane w ustawie, a na podstawie kodeksowej zasady pięciodniowego tygodnia pracy pracownikowi przysługuje dodatkowo jeden dzień wolny od pracy. Wprowadzone w kwestionowanym przepisie rozwiązanie prawne podważa konstrukcję prawną świąt będących dniami wolnymi od pracy, ponieważ gdy święto przypada w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, to nie obniża wymiaru czasu pracy. Jednocześnie wnioskodawca wskazuje, że ustawodawca nie wprowadził gwarancji nienadużywania przez pracodawców prawa do ustalania dni wolnych od pracy, w celu zachowania przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, w święto będące dniem ustawowo wolnym od pracy.

2. Prokurator Generalny w piśmie z 29 listopada 2011 r. zajął stanowisko, że kwestionowany przepis jest niezgodny z art. 32 i art. 66 ust. 2 Konstytucji.

Prokurator Generalny zwrócił uwagę, że kwestionowany przepis faktycznie znosi zasadę wynikającą wprost z art. 130 § 2 kodeksu pracy, która odnosiła się w jednakowy sposób do pracowników, którzy wykonują obowiązki pracownicze w inne dni niż niedziela, bez względu na indywidualny rozkład czasu pracy pracownika.

Kwestionowana regulacja, zdaniem Prokuratora Generalnego, uzależnia wymiar czasu pracy pracownika od ustalonego przez pracodawcę rozkładu czasu pracy i kalendarza dni wolnych od pracy wynikających z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy. Część pracowników uzyska, co do zasady, dodatkowy dzień wolny. Pracownikom, którzy wypełniają swoje obowiązki również w dni świąteczne, pracodawca będzie zobowiązany do wyznaczenia w zamian innego dnia wolnego. W ten sposób kształtowanie sytuacji poszczególnych pracowników następuje bez związku z wykonywaną przez nich pracą lub cechami osobowymi, a jest faktycznie uzależniona od woli pracodawcy przy ustalaniu rozkładu czasu pracy. W ocenie Prokuratora Generalnego, kwestionowany przepis narusza art. 32 Konstytucji, ponieważ w nieusprawiedliwiony sposób i na podstawie pozbawionego obiektywizmu kryterium, wprowadza dyskryminacyjne zróżnicowanie sytuacji prawnej pracowników zatrudnionych w granicach tych samych ustawowych maksymalnych norm czasu pracy oraz w ramach tego samego systemu czasu pracy, ale objętych różnymi sposobami organizacji czasu pracy.

W opinii Prokuratora Generalnego, kwestionowana regulacja narusza art. 66 ust. 2 Konstytucji, ponieważ wprowadza zasadę, że święto przypadające w dniu wolnym od pracy, wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, nie obniża wymiaru czasu pracy. Nieuwzględnienie wpływu dnia świątecznego na wymiar czasu pracy pracownika sprawia, że święto traci swój charakter dnia ustawowo wolnego od pracy. Dzień świąteczny powinien być dniem wolnym od pracy niezależnie od przyjętego rozkładu czasu pracy.

3. Marszałek Sejmu, w piśmie z 12 stycznia 2012 r., wniósł o stwierdzenie, że art. 130 § 2¹ Kodeksu pracy jest zgodny z art. 32 oraz art. 66 ust. 2 Konstytucji.

Marszałek Sejmu na wstępie przedstawił przebieg prac legislacyjnych, których wynikiem było wprowadzenie do systemu prawa kwestionowanego przepisu. Zwrócił również uwagę, że ustawodawca w pełni świadomie zdecydował się odstąpić od zasady, że każde święto obniża tygodniowy wymiar czasu pracy o 8 godzin.

Jednocześnie Marszałek Sejmu zwrócił uwagę na szeroką swobodę ustawodawcy w zakresie ustalania dni wolnych od pracy zarówno co do ilości, jak i co do sposobu ich określania.

Zdaniem Marszałka Sejmu, nie można twierdzić, że ustawowa zmiana rozkładu czasu pracy z sześciodniowego tygodnia pracy na pięciodniowy tydzień pracy ustanowiła konstytucyjną normę nakazującą obniżenie wymiaru czasu pracy o 8 godzin, w przypadku gdy święto przypada w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Z tych względów, w opinii Marszałka Sejmu, kwestionowany przepis jest zgodny z art. 66 ust. 2 Konstytucji.

Zdaniem Marszałka Sejmu, regulacje kodeksowe pozwalają ustalić minimalną liczbę dni wolnych od pracy, przy czym ustawodawca, w tym zakresie, jednakowo kształtuje sytuację prawną wszystkich pracowników. Jeśli święto przypadnie w dniu wolnym od pracy, wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, żadnemu z nich nie zostanie obniżony wymiar czasu pracy. Równocześnie zwrócił uwagę, że przepisy prawa pracy ze swej istoty zakładają dopuszczalność zmiany przez pracodawcę norm minimalnych i zastąpienia ich regulacjami bardziej korzystnymi dla pracowników, np. przez wyznaczenie dodatkowych dni wolnych od pracy. Równość wobec prawa nie musi, zdaniem Marszałka Sejmu, oznaczać w stosunkach pracy jednakowych praw i obowiązków wszystkich pracowników. Zatem dopuszczalne jest zróżnicowanie sytuacji prawnej na korzyść pracownika w zakresie dni wolnych od pracy u różnych pracodawców. W opinii Marszałka Sejmu nie dochodzi do naruszenia zasady równości, wyrażonej w art. 32 Konstytucji, ponieważ istotną cechą wspólną pracowników jest zatrudnienie u konkretnego pracodawcy. Natomiast porównywanie sytuacji prawnej pracowników zatrudnionych u różnych pracodawców, objętych różnymi układami zbiorowymi pracy lub regulaminami pracy, jest porównywaniem podmiotów niemających wspólnej cechy istotnej.

II

Na rozprawie w dniu 2 października 2012 r. uczestnicy postępowania podtrzymali stanowiska zajęte na piśmie.

W toku rozprawy Trybunał Konstytucyjny ustalił, że zarówno argumenty przedstawione we wniosku Komisji Krajowej Niezależnego Samorządnego Związku

Zawodowego „Solidarność” zawarte w piśmie z 25 stycznia 2011 r. oraz przedstawione przez pełnomocnika na rozprawie, wskazują jednoznacznie, że wzorcem kontroli kwestionowanego przepisu jest art. 32 ust. 1 Konstytucji. Z uwagi na to, że nie zostały przedstawione argumenty przemawiające za dyskryminacją w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym Trybunał postanowił umorzyć postępowanie w zakresie badania zgodności art. 130 § 2¹ z art. 32 ust. 2 Konstytucji.

III

Trybunał Konstytucyjny zważył, co następuje:

1. Przedmiot zaskarżenia.

Komisja Krajowa Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”, zwana dalej wnioskodawcą, zwróciła się do Trybunału Konstytucyjnego o zbadanie zgodności art. 130 § 2¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze zm.; dalej: kodeks pracy) z wyrażoną w art. 32 Konstytucji zasadą równości wobec prawa i zakazu dyskryminacji w życiu politycznym, społecznym i gospodarczym oraz z wyrażoną w art. 66 ust. 2 Konstytucji zasadą prawa do określonych w ustawie dni wolnych od pracy. Kwestionowany przepis został wprowadzony ustawą z dnia 24 września 2010 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 224, poz. 1459; dalej: ustawa nowelizująca) i obowiązuje od 1 stycznia 2011 r.

Przepis ten stanowi, że jeżeli zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy święto przypada w dniu wolnym od pracy, wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, to nie obniża wymiaru czasu pracy.

Zdaniem wnioskodawcy, kwestionowana zasada wprowadza niezgodne z Konstytucją zróżnicowanie sytuacji prawnej pracowników wyłącznie ze względu na sposób określania dodatkowych dni wolnych wynikających z pięciodniowego tygodnia pracy. Jednocześnie wnioskodawca zwraca uwagę, że ustawodawca pozostawił pracodawcy swobodę decydowania, jaki dzień tygodnia oprócz niedziel jest dodatkowym dniem wolnym od pracy. W wyniku przyjętej zasady nastąpi wydłużenie wymiaru czasu

pracy w ramach poszczególnych okresów rozliczeniowych tych pracowników, dla których święto, będące ustawowo dniem wolnym od pracy, przypada w dniu wolnym od pracy wynikającym z pięciodniowego tygodnia pracy, natomiast nastąpi skrócenie wymiaru czasu pracy tych pracowników, dla których to samo święto przypada w dniu pracy.

Wnioskodawca twierdzi również, że kwestionowany przepis narusza istotę dnia wolnego, jakim jest święto, i tym samym narusza art. 66 ust. 2 Konstytucji, ponieważ jeśli święto przypada w dniu wolnym od pracy, wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, to nie powoduje obniżenia wymiaru czasu pracy.

2. Ocena art. 130 § 2¹ kodeksu pracy z art. 32 Konstytucji.

2.1. Pojęcie równości wobec prawa.

Równość dwóch lub więcej podmiotów polega na ich przynależności do co najmniej jednej i tej samej klasy, wyróżnionej ze względu na określoną cechę istotną. W zależności od cechy istotnej, przyjętej za podstawę oceny, te same podmioty mogą być uznane za podobne, co uzasadni ich równe traktowanie, lub za odmienne, co wyłączy obowiązek stosowania w odniesieniu do nich zasady równości (zob. *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, Komentarz*, red. L. Garlicki, Warszawa 2003, t. 3).

Trybunał Konstytucyjny w swoim orzecznictwie wyraża pogląd, że „ (...) konstytucyjna zasada równości wobec prawa polega na tym, że wszystkie podmioty prawa, charakteryzujące się daną cechą istotną (relewantną) w równym stopniu, mają być traktowane równo. A więc według jednakowej miary, bez zróżnicowań zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących. (...) Równość wobec prawa, to także zasadność wybrania tego, a nie innego kryterium zróżnicowania podmiotów (adresatów) prawa” (zob. orzeczenie TK z 9 marca 1988 r., sygn. U 7/87, OTK w 1988 r., poz. 1).

Zasadnicze znaczenie w odniesieniu do zasady równości ma ustalenie danej cechy istotnej (relewantnej) charakteryzującej daną osobę (grupę osób). Przesądza ona o uznaniu porównywanych podmiotów za podobne lub znajdujące się w porównywalnej (podobnej) sytuacji. Wybór danej cechy relewantnej jest wyborem aksjologicznym, jednakże powinien być dokonywany w oparciu o racjonalne i zobiektywizowane kryteria. Następnie badaniu podlega, czy podmioty podobne lub znajdujące się w porównywalnej sytuacji, są równo

traktowane przez przepisy prawa, a jeśli są traktowane nierówno to należy ocenić, czy takie nierówne traktowanie jest dopuszczalne w świetle zasady równości (por. np. *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, Komentarz*, red. L. Garlicki, Warszawa 2003, t. 3 - L. Garlicki, komentarz do art. 32).

Trybunał Konstytucyjny stoi na stanowisku, że „sprawiedliwość wymaga, żeby równych traktować równo oraz aby różnicowanie w prawie osób fizycznych i innych podmiotów pozostawało w odpowiedniej relacji do różnic w ich sytuacji; różnicowanie w prawie jest dopuszczalne, o ile jest usprawiedliwione” (zob. np. orzeczenie z 27 czerwca 1995 r., sygn. K 4/94, OTK w 1995 r., poz. 16). Odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych, zgodnie z przyjętą przez Trybunał Konstytucyjny linią orzeczniczą, muszą być obiektywnie uzasadnione i podlegają ocenie według trzech kryteriów:

- 1) relewantności zróżnicowania – wprowadzane zróżnicowania muszą mieć charakter racjonalnie uzasadniony i nie wolno ich dokonywać według dowolnie ustalonego kryterium;
- 2) proporcjonalności argumentów na rzecz zróżnicowania - waga interesu, któremu ma służyć zróżnicowanie sytuacji adresatów normy, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego traktowania podmiotów podobnych;
- 3) konstytucyjnej rangi argumentów przemawiających za wprowadzeniem zróżnicowania – argumenty te muszą nawiązywać do innych wartości, zasad czy norm konstytucyjnych, uzasadniających odmienne traktowanie podmiotów podobnych.

Jedną z zasad konstytucyjnych, uzasadniających odmienne traktowanie podmiotów podobnych, jest zasada sprawiedliwości społecznej.

Reasumując, odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych muszą zawsze znajdować podstawę w odpowiednio przekonywujących kryteriach konstytucyjnych.

2.2. Równość wobec prawa a prawo do określonych ustawowo dni wolnych od pracy.

Kodeks pracy w art. 11² wprowadził ogólną zasadę, że pracownicy mają jednakowe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków.

Jednocześnie prawo pracy odmiennie kształtuje sytuacje poszczególnych pracowników ze względu na wykonywaną przez nich pracę oraz ze względu na ich cechy osobowe. Tak więc ustawodawca, różnicując sytuację prawną pracowników, może tego dokonać jedynie ze względu na istotną cechę wspólną dla danej grupy pracowników, która odróżniałaby ją od pozostałych pracowników. Ta istotna cecha wspólna może wynikać z charakteru wykonywanej pracy (np. pracownicy branżowi, praca w warunkach szkodliwych) lub dotyczyć cech samego pracownika (np. osoba niepełnosprawna, kobieta w ciąży).

Kwestionowany art. 130 § 2¹ kodeksu pracy stanowi, że jeżeli zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy święto przypada w dniu wolnym od pracy, wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, to nie obniża wymiaru czasu pracy. Przepis ten został dodany przez art. 1 ustawy z dnia 24 września 2010 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 224, poz. 1459), zaś w art. 2 tej ustawy dokonano zmiany w ustawie z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz. U. Nr 4, poz. 28 ze zm.; dalej: ustawa o dniach wolnych od pracy; ustawa z 1951 r.) w ten sposób, że art. 1 w pkt 1 lit. b otrzymał brzmienie „6 stycznia - Święto Trzech Króli”. Z dniem wejścia w życie tej ustawy, tj. z dniem 1 stycznia 2011 r. Święto Trzech Króli jest dniem ustawowo wolnym od pracy w rozumieniu art. 66 ust. 2 Konstytucji.

Ustawa o dniach wolnych od pracy w art. 1 wymienia jako dni wolne od pracy – 13 świąt oraz wszystkie niedziele. Natomiast zgodnie z przyjętą w kodeksie pracy zasadą przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, wyrażoną w art. 129 § 1, pracownikowi przysługuje dodatkowo określona liczba dni wolnych od pracy równa liczbie tygodni w danym roku kalendarzowym. Przy czym tym dniem może być wyznaczony przez pracodawcę dowolny, oprócz niedzieli, dzień tygodnia. Tak więc pracownikowi przysługuje określona ustawowo liczba dni wolnych od pracy równa sumie 13 świąt, wszystkich niedziel oraz dodatkowych dni wolnych wynikających z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

W przypadku niedziel liczba ustawowo określonych dni wolnych od pracy zostaje obniżona wszystkim pracownikom w tym samym stopniu, ponieważ w danym okresie rozliczeniowym występuje określona liczba niedziel, które są dla wszystkich dniami wolnymi, i określona liczba świąt przypadających w niedziele. W ten sposób wszystkim pracownikom zostaje obniżona liczba dni wolnych od pracy o taką samą liczbę równą ilości świąt przypadających w niedziele.

Natomiast w oparciu o ustawową zasadę przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, obniżenie to może być różne u różnych pracodawców. Przyjęcie analogicznej, do wyrażonej w art. 130 § 2 kodeksu pracy, zasady w stosunku do dni wolnych wynikających z zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, nie budziłoby zastrzeżeń pod względem konstytucyjnej zasady równości, gdyby ten dzień wolny wyznaczony był powszechnie jako stały dzień tygodnia np. środa. W takim przypadku, analogicznie do zasady dotyczącej niedziel, gdyby w danym okresie rozliczeniowym wystąpiły trzy święta we środy, to ogólna liczba przysługujących pracownikom dni wolnych od pracy obniżyłaby się wszystkim o trzy dni. Podobnie gdyby na każdy dzień tygodnia przypadała równa liczba świąt. W takim przypadku, niezależnie od tego, jaki dzień tygodnia, oprócz niedziel, pracodawca wyznaczy jako dzień wolny wynikający z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, każdemu pracownikowi obniży się ogólna liczba dni wolnych od pracy o taką samą liczbę dni. Należy przy tym pamiętać, że najdłuższy okres rozliczeniowy obejmuje 12 miesięcy i w tym okresie każdy pracownik ma otrzymać taką samą liczbę dni wolnych od pracy.

Jednak w przypadku gdy dniem wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy może być wybrany dowolny dzień tygodnia, a liczba świąt występujących w poszczególne dni tygodnia jest różna, to ogólna liczba dni wolnych w danym okresie rozliczeniowym będzie zależała od tego, ile świąt wystąpi w konkretnym dniu tygodnia i jaki dzień tygodnia został przez danego pracodawcę wybrany jako dzień wolny. Kwestionowany przepis zatem tylko pozornie wprowadza analogiczne rozwiązanie do rozwiązania wynikającego z art. 130 § 2 kodeksu pracy. Więcej, z uzasadnienia projektu poselskiego wynika jednoznacznie, że celem nowelizacji było zniesienie reguły zawartej w art. 130 § 2 kodeksu pracy, czyli pozbawienie pracowników prawa do dnia wolnego za święto, przypadającego w innym dniu niż niedziela. Ostatecznie w art. 130 kodeksu pracy wprowadzono nowy § 2¹, który niewątpliwie ogranicza regułę wynikającą wprost z art. 130 § 2 kodeksu pracy, która odnosi się w jednakowy sposób do pracowników, wykonujących obowiązki pracownicze w inne dni niż niedziela, bez względu na indywidualny rozkład czasu pracy pracownika.

Przy zastosowaniu reguły wynikającej z art. 130 § 2¹ kodeksu pracy różnice w traktowaniu pracowników mogą występować również u tego samego pracodawcy zatrudniającego pracowników w tym samym systemie pracy, np. w ruchu ciągłym. Pracownicy, dla których dzień tygodnia w którym wystąpiło święto jest dniem wolnym wynikającym z zachowania zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy,

nie otrzymają dodatkowego jednego dnia wolnego za święto, podczas gdy pozostali pracownicy zatrudnieni u tego samego pracodawcy, w tym samym systemie pracy, a nawet na tym samym stanowisku, dla których ten dzień był dniem pracy, będą uprawnieni do dodatkowego jednego dnia wolnego za to święto.

Zróżnicowanie liczby dni wolnych od pracy wynika z różnej liczby świąt występujących w poszczególne dni tygodnia oraz z przyjętego przez danego pracodawcę rozkładu czasu pracy. Liczba świąt występujących w danym roku kalendarzowym w poszczególne dni tygodnia jest elementem losowym. Natomiast przyjęty przez danego pracodawcę rozkład czasu pracy nie odnosi się ani do cech osobowych pracownika, ani nie wynika z charakteru jego pracy, lecz jedynie wskazuje na system realizacji uprawnień pracownika do określonej liczby dni wolnych od pracy wynikającej z przyjętego przez ustawodawcę systemu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

Zgodnie z art. 14 kodeksu pracy oraz art. 66 ust. 2 Konstytucji wszyscy pracownicy mają prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy. W związku z tym ustawowe ograniczenie liczby dni wolnych od pracy w danym okresie rozliczeniowym powinno w równej mierze dotyczyć wszystkich pracowników i być oparte na racjonalnych i zbiektywizowanych, a także przewidywalnych kryteriach.

Liczba dni wolnych od pracy w danym okresie rozliczeniowym mogłaby być różna dla różnych grup pracowników, gdyby można było na podstawie przepisów prawa wyodrębnić grupy pracowników, którym ze względu na cechy osobowe lub charakter pracy mogłaby przysługiwać mniejsza lub większa liczba dni wolnych od pracy niż pozostałym pracownikom.

Wprowadzenie różnic w liczbie dni wolnych od pracy przysługujących pracownikom tylko na podstawie przyjętego przez danego pracodawcę rozkładu czasu pracy nie znajduje racjonalnego uzasadnienia. Przyjęte przez ustawodawcę kryterium zróżnicowania nie wynika, ani z cech osobowych pracownika, ani z charakteru jego pracy. Zróżnicowanie sytuacji prawnej pracowników następuje w sposób przypadkowy w zależności od tego, w jakie dni tygodnia, inne niż niedziela, przypadają ustawowo określone święta.

Zróżnicowanie sytuacji prawnej pracowników w zakresie prawa do dnia wolnego od pracy w zamian za święto w zależności od tego czy święto przypada w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy czy w dniu będącym według tego rozkładu czasu pracy dniem pracy, nie znajduje usprawiedliwienia w potrzebach i interesach gospodarki narodowej. Rozważania natury

budżetowej nie mogą uzasadniać dyskryminacji (zob. wyroki Trybunału Sprawiedliwości: z 23 października 2003 r. w sprawach połączonych C-4/02 i C-5/02 Schönheit i Becker, Rec. s. I-12575, pkt 85; z 22 kwietnia 2010 r. w sprawie C-486/08 Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, Zb.Orz. s. I-3527, pkt 46).

Ustawodawca, powołując się na wielowiekowe tradycje przywrócił Święto Trzech Króli jako dodatkowy dzień ustawowo wolny od pracy, ale jednocześnie naruszył zasadę równego traktowania pracowników w przedmiocie przysługujących im uprawnień do dodatkowego dnia wolnego od pracy, gdy święto przypada w dzień wolny od pracy według rozkładu czasu pracy. Warto też podkreślić, że prace prowadzone w Komisji Sejmowej wskazują na wątpliwości strony rządowej oraz Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan nie tylko względem pierwotnej wersji nowelizacji, ale także względem kwestionowanej zasady wprowadzonej w art. 130 § 2¹ kodeksu pracy. Ekspert Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan podzieliła pogląd Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, „że pierwotna konstrukcja przepisu czy też ta zaproponowana przez panią poseł Mrzygłocką w poprawce, jest niedoskonała i rodzi wątpliwości natury konstytucyjnej. Zarzuty są takie, że dojdzie do nierównego traktowania pracowników w zależności od tego, jaki dzień wolny będzie wyznaczony. Jest prawdą to, że pracodawcy będą mieli skłonność ustalania grafiku tak, aby to było jak najmniej korzystne dla pracownika. Będzie to budziło spory w firmach, oburzenie ze strony związków zawodowych i różnego rodzaju konflikty, których chcemy uniknąć, bo i tak jest ich dużo przy innych kwestiach.” (stenogram z posiedzenia Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian kodyfikacyjnych z 7 lipca 2010 r. – Biuletyn nr 3953/VI). Przedstawiciel Biura Legislacyjnego Sejmu w toku prac Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach zwracał również uwagę, że nie można jednocześnie wprowadzać nowego święta, które ma skutkować dniem wolnym od pracy i jednocześnie tworzyć mechanizm pozbawiający tego dnia wolnego.

Kwestionowana regulacja nie znajduje usprawiedliwienia w zasadach konstytucyjnych, zwłaszcza zasadzie sprawiedliwości społecznej. Z utrwalonego orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego wynika, że między zasadą równości wobec prawa a zasadą sprawiedliwości społecznej istnieje ścisły związek. Obie zasady w znacznym stopniu nakładają się na siebie. Zasada sprawiedliwości społecznej nakazuje w szczególności, by równo traktować podmioty prawa charakteryzujące się daną istotną cechą. Wprowadzanie zróżnicowania podmiotów prawa jest dopuszczalne na gruncie zasady równości, jeżeli służy realizacji sprawiedliwości społecznej. Konsekwencją tego

jest stwierdzenie, że zróżnicowanie niesprawiedliwe jest zakazane (por. orzeczenie z 3 września 1996 r., sygn. K 10/96, OTK ZU nr 4/1996, poz. 33, wyrok z 28 marca 2007 r., sygn. K 40/04, OTK ZU nr 3/A/2007, poz. 33). Trybunał przyjmuje także, że jeżeli w podziale dóbr i związanym z tym podziale ludzi występują niesprawiedliwe różnice, wówczas różnice te uważane są za nierówność. Sprawiedliwość jest przeciwieństwem arbitralności, wymaga bowiem, aby zróżnicowanie poszczególnych ludzi pozostawało w odpowiedniej relacji do różnic w sytuacji tych ludzi (por. orzeczenie z 22 sierpnia 1990 r., sygn. K 7/90, OTK w 1990 r., poz. 5, wyrok z 22 grudnia 1997 r., sygn. K 2/97, OTK ZU nr 5-6/1997, poz. 72). Występujący w niniejszej sprawie podział dóbr, w tym przypadku prawo do wolnego dnia w zamian za święto, oraz związany z nim podział pracowników na tych, którym przysługuje to prawo, jeżeli święto przypada na dzień pracy zgodnie z rozkładem czasu pracy oraz na tych, którym prawo to nie przysługuje, jeżeli święto przypada na dzień wolny od pracy według rozkładu czasu pracy, jest oparty na arbitralnym kryterium różnicującym, a zatem jest to rozróżnienie niesprawiedliwe i krzywdzące dla tej ostatniej grupy pracowników.

Ustawodawca w art. 130 § 2¹ kodeksu pracy naruszył konstytucyjną zasadę równości, bezpodstawnie różnicując liczbę dni wolnych od pracy przysługujących pracownikom, w oparciu o nieznajdujące racjonalnego uzasadnienia kryterium zróżnicowania.

3. Ocena art. 130 § 2¹ kodeksu pracy z art. 66 ust. 2 Konstytucji.

Zgodnie z art. 66 ust. 2 Konstytucji pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów, a maksymalne normy czasu pracy określić ma ustawa.

3.1. Istota dnia wolnego od pracy.

Ustawodawca w art. 130 § 2¹ kodeksu pracy wprowadził, z naruszeniem konstytucyjnej zasady równości wobec prawa, zasadę analogiczną, do wyrażonej w § 2 tego przepisu, zasady mówiącej, że w przypadku zbiegu święta i niedzieli nie następuje zwiększenie liczby dni wolnych.

Ocena zgodności art. 130 § 2¹ kodeksu pracy z art. 66 ust. 2 Konstytucji wymaga poczynienia pewnych uwag wstępnych. Otóż po pierwsze – art. 66 ust. 2 Konstytucji statuuje prawo pracownika do dni wolnych od pracy, co oznacza że prawo to pozostaje pod ochroną konstytucji, po drugie – konstytucja nie precyzuje, jakie dni są dniami

wolnymi od pracy ani też ile dni wolnych od pracy przysługuje pracownikowi w danym okresie, na przykład w roku, po trzecie – konstytucja nie kategoryzuje dni wolnych od pracy, uznając na przykład, że dniami wolnymi od pracy są święta religijne, święta państwowe i niedziele, po czwarte – konstytucja w ogóle nie określa społecznych czy kulturowych lub gospodarczych albo religijnych funkcji dni wolnych od pracy, ani też nie przypisuje tych funkcji poszczególnym kategoriom dni wolnych od pracy, po piąte – dni wolne od pracy, do których pracownik ma prawo konstytucyjne, określa ustawa.

Ustrojodawca w art. 66 ust. 2 Konstytucji formułując prawo podmiotowe jednocześnie pozostawił ustawodawcy dużą swobodę regulacyjną. Trybunał Konstytucyjny w swoim orzecznictwie wyraża pogląd, że wprowadzie przepis ten nie sprowadza się do roli postanowienia o charakterze czysto programowym to zakres jego bezpośredniej stosowalności jest znacznie zredukowany. „W szczególności oznacza to ograniczenie zakresu roszczeń, jakie na podstawie art. 66 mogą przysługiwać jednostce. W każdym razie, za niedopuszczalne można uznawać wysuwanie roszczeń o charakterze pozytywnym, opartych wyłącznie na art. 66, a idących dalej niż to wynika z odpowiednich ustaw. Znaczenie prawne art. 66 (i innych podobnych przepisów) rysuje się natomiast w płaszczyźnie negatywnych obowiązków ustawodawcy, bo polega na wskazaniu mu pewnych minimalnych obowiązków. Innymi słowy, jeżeli regulacja ustawowa zejdzie poniżej pewnego minimum ochrony i doprowadzi do sytuacji, gdy dane prawo zostanie wydrążone z rzeczywistej treści, to – choćby w oparciu o zakaz naruszania «istoty» praw i wolności (art. 31 ust. 3 zd. 2) – będzie można postawić takiej regulacji zarzut niekonstytucyjności i to zarówno w procedurze wniosku lub pytania prawnego, jak i w drodze skargi konstytucyjnej. (...) W powiązaniu z zasadą domniemania konstytucyjności ustaw (która odnosi się także do ustaw dotyczących praw socjalnych) oznacza to, że uznanie niekonstytucyjności ustawy jest możliwe tylko wtedy, gdy zostaną przedstawione argumenty w sposób niewątpliwy wykazujące, że kwestionowana regulacja ustawowa prowadzi do naruszenia «istoty» danego prawa, w szczególności poprzez wydrążenie tego prawa z jego rzeczywistej treści. Dopóki jednak dowód taki nie zostanie przeprowadzony należy uznać, że ustawodawca może przyjmować różne rozwiązania, także rozwiązania odstępujące na niekorzyść adresata od poprzedniego stanu rzeczy” (zob. wyrok z 24 października 2000 r., sygn. K 12/00, OTK ZU nr 7/2000, poz. 255).

W ocenie Trybunału Konstytucyjnego sformułowanie „prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy” oznacza, że ochroną konstytucyjną objęte są te dni wolne

od pracy, które ustawodawca określił jako dni wolne od pracy, a mianowicie są to dni wolne od pracy określone w ustawie z 1951 r. oraz dni wolne od pracy, wynikające z ustawowej zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Wprawdzie, jak była mowa wyżej, o ile z ustawy wynika jednoznacznie, jakie konkretnie święta są dniami wolnymi od pracy oraz że tymi dniami są wszystkie niedziele, o tyle kodeks pracy przesądza jedynie zasadę, natomiast określenie konkretnych dni wolnych od pracy w danym tygodniu zależy od decyzji pracodawcy. „Z zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy wynika, że w okresie rozliczeniowym powinien on obejmować maksymalnie 5 dni pracy oraz co najmniej 2 dni wolne. Pierwszym dniem wolnym jest niedziela, będąca dniem ustawowo wolnym od pracy, a w przypadku pracowników wykonujących dozwoloną pracę niedzielą - dzień wolny udzielony w zamian za pracę w niedzielę. Drugi dzień wolny (dzień wolny wynikający z zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy) nie został przez ustawodawcę narzucony, wobec czego powinien zostać określony w rozkładzie czasu pracy wynikającym z układu zbiorowego pracy, regulaminu pracy lub obwieszczenia. W szczególności nie ma wymogu, aby drugim dniem wolnym była sobota. Z zastrzeżeniem obowiązku zapewnienia pracownikowi trzydziestopięciogodzinnego odpoczynku tygodniowego, dni wolne od pracy mogą być rozkładane równomiernie na poszczególne tygodnie lub kumulowane w zależności od potrzeb pracodawcy” (Ł. Pisarczyk, komentarz do art. 129, [w], *Kodeks pracy. Komentarz*, Lex nr 2011).

Konstytucja gwarantuje zatem prawo pracownika do dni wolnych od pracy, które są określone w ustawie, a zatem są to dni świąteczne (święta), niedziele i inne dni wolne od pracy, na podstawie kodeksu pracy.

Sąd Najwyższy w uchwale 7 sędziów z 14 listopada 2001 r. (sygn. akt III ZP 20/01) słusznie zwrócił uwagę na odmienną od dnia świątecznego rolę niedzieli. „Niedziela jako dzień wolny od pracy stanowi ustawową gwarancję prawa do wypoczynku. Dni świąteczne (święta) wolne od pracy służą – jak sama nazwa wskazuje – świętowaniu świąt państwowych lub religijnych. Jest to w przypadku świąt państwowych czas na udział w uroczystościach, celebrowaniu pewnych rocznic, a w przypadku świąt kościelnych czas na udział w obrzędach religijnych”.

Funkcja niedzieli, w kręgu kultury chrześcijańskiej, nie była zasadniczo tożsama z rolą dnia wolnego od pracy. Wedle tradycji chrześcijańskiej istnieje odwieczny rytm dni roboczych i świąt, przy czym za święta uznawane były także niedziele, przez co niedzieli było bliżej do świąt chrześcijańskich niż do dni wolnych od pracy, jednakże przemiany

społeczne, kulturowe i cywilizacyjne doprowadziły do stopniowego traktowania niedzieli jako dnia wolnego od pracy, co należy uwzględnić przy ocenie konstytucyjności kwestionowanego przepisu w tym dnia wolnego od pracy przypadającego ze względu na przeciętnie pięciodniowy tydzień pracy. Tyle, że dodatkowy dzień wolny wynikający z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy nie został wyznaczony jako stały dzień tygodnia, jak w przypadku niedzieli. Ustawodawca pozostawił pracodawcy swobodę w kształtowaniu rozkładu czasu pracy w celu umożliwienia, w różnych systemach czasu pracy, realizacji ustawowej zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

Zarówno niedziela, jak i święto, zgodnie z art. 1 ustawy o dniach wolnych od pracy są dniami wolnymi od pracy. Ponieważ jednak Konstytucja nie wiąże dni wolnych od pracy z niedzielami i świętami, lecz pozostawia to ustawodawcy, to należy uznać, że niezależnie jednak od funkcji święta i niedzieli, jako dni wolnych od pracy, istotą prawa gwarantowanego art. 66 ust. 2 Konstytucji jest uprawnienie pracownika do nieświadczenia pracy w tym dniu. Prawo to może być jednak ograniczone zgodnie z art. 31 ust. 3 Konstytucji przez zobowiązanie pewnych kategorii pracowników do świadczenia pracy także w niedziele lub święta.

W przypadku zbiegu dnia wolnego przypadającego ze względu na przeciętnie pięciodniowy tydzień pracy ze świętem przypadającym w tym dniu, niezależnie, czy zostanie on wykorzystany na cele rekreacyjne, czy też celebrację święta lub dla innych celów ważnych dla pracownika istota gwarantowanego konstytucją prawa do ustawowo dni wolnych od pracy, czyli powstrzymanie się od świadczenia pracy, została zachowana. W związku z tym kwestionowany przepis nie narusza „istoty” dnia wolnego od pracy.

Ponadto wnioskodawca nie wykazał, aby ustawodawca stanowiąc kwestionowany przepis naruszył granice przysługującej mu swobody w kształtowaniu treści i zakresu prawa do ustawowo określonych dni wolnych od pracy, tym samym domniemanie konstytucyjności zaskarżonego przepisu w tym zakresie nie zostało obalone.

Pozostaje jednak wątpliwość, czy powstrzymanie się w danym dniu od świadczenia pracy może być traktowane jako realizacja uprawnień wynikających z dwóch różnych tytułów: święta i dnia wolnego wynikającego z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Z uwagi na związanie Trybunału Konstytucyjnego granicami wniosku ocena samego systemu ograniczania, przysługujących zgodnie z ustawami dni wolnych od pracy, polegającego na obniżaniu wymiaru czasu pracy w przypadku zbiegu dni, które na podstawie ustawy powinny skutkować dniem wolnym

od pracy (święto, niedziela, dzień wolny wynikający z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy), nie była możliwa.

Z powyższych względów Trybunał Konstytucyjny orzekł jak w sentencji.

Na oryginale właściwe podpisy.

Za zgodność:

Sekretarz Trybunału

Dorota Hajduk



D. Hajduk

