

RCL.DPiO 5604-96/12

**ANALIZA**  
**WYROKU TRYBUNAŁU KONSTYTUCYJNEGO**  
**Z DNIA 2 PAŹDZIERNIKA 2012 R., SYGN. AKT K 27/11**

**I. INFORMACJE O ORZECZENIU:**

**1. Metryka orzeczenia:**

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 października 2012 r., sygn. akt K 27/11. Sentencja orzeczenia została ogłoszona w dniu 8 października 2012 r. w Dzienniku Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej pod poz. 1110.

**2. Sentencja orzeczenia:**

Art. 130 § 2<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.):

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

**3. Utrata mocy obowiązującej niekonstytucyjnej regulacji:**

Norma prawna wynikająca z art. 130 § 2<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, zwanej dalej „k.p.”, utraciła moc obowiązującą z chwilą publikacji sentencji przedmiotowego wyroku Trybunału Konstytucyjnego w Dzienniku Ustaw, tj. z dniem 8 października 2012 r.

**4. Stan prawny (na gruncie którego wydano orzeczenie):**

W art. 66 ust. 2 Konstytucji ustrojodawca przewidział prawo każdego pracownika m.in. do określonych w ustawie dni wolnych od pracy. Pierwszym aktem, w którym wskazano dni wolne, o których mowa w ww. przepisie ustawy zasadniczej, jest ustawa z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz. U. Nr 4, poz. 28, z późn. zm.). Zgodnie z art. 1 tej ustawy dniami, w których pracownicy są zwolnieni z obowiązku świadczenia pracy jest 13 świąt oraz

wszystkie niedziele. Kolejnym aktem doprecyzującym ogólną zasadę wyrażoną w art. 66 ust. 2 Konstytucji jest k.p. W § 1 art. 129 k.p. ustawodawca wskazał bowiem, że czas pracy pracownika nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Z zasady tej wynika zatem jednoznacznie, że pracownik ma prawo do drugiego, obok niedzieli, wolnego od pracy dnia w tygodniu. W odróżnieniu od ustawy z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy w k.p. nie zostało określone, który z pozostałych 6 dni tygodnia ma być dla pracowników owym drugim wolnym dniem. Kwestię tę pozostawiono uznaniu pracodawcy.

W tym miejscu należy wskazać, iż niezależnie od tego, że soboty zwyczajowo są uznawane za dni wolne od pracy, w głównej mierze dlatego, że są dniami wolnymi od pracy dla wielu grup pracowników oraz dla wielu zakładów pracy, to sobota nie korzysta jednak z przymiotu dnia ustawowo wolnego od pracy (por. m.in. w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2009 r., sygn. akt V CZ 5/09, LEX nr 746189).

Wracając natomiast do rozważań dotyczących ustalania wymiaru czasu pracy zatrudnionych pracowników należy wskazać, iż cytowany wyżej przepis art. 129 § 1 k.p. przewiduje jedynie ogólną zasadę pięciodniowego tygodnia pracy. Natomiast w § 1 w art. 130 k.p. ustawodawca określił konkretny sposób ustalania przez pracodawcę obowiązującego wymiaru czasu pracy w przyjętym u tego pracodawcy okresie rozliczeniowym. Odbywa się to poprzez pomnożenie 40 godzin pracy przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie dodanie do otrzymanej w ten sposób liczby iloczynu 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku. Otrzymana w wyniku powyższych działań matematycznych liczba stanowi ilość dni, w które pracownik jest zobowiązany wykonywać swoje obowiązki wynikające z faktu zatrudnienia. Jednakże wymiar ustalonego w ten sposób czasu pracy pracownika może ulec zmianie. Nastąpi to m.in. w przypadku, gdy w dniu innym niż niedziela wystąpi jedno z 13 świąt określonych w ustawie z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy. Zgodnie bowiem z art. 130 § 2 k.p., każde święto przypadające w obowiązującym u danego pracodawcy okresie rozliczeniowym na inny dzień niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin. Skutkiem obowiązywania cytowanej wyżej regulacji jest obowiązek pracodawcy do obniżenia wymiaru czasu pracy o 8 godzin za każde święto przypadające, poza niedzielą, w tygodniu, nawet w sytuacji gdy święto to wypadnie w dzień będący u danego pracodawcy dniem wolnym od pracy, w myśl zasady pięciodniowego tygodnia pracy.

Natomiast przepis § 2<sup>1</sup> w art. 130 k.p., o niekonstytucyjności którego orzekł w przedmiotowym wyroku Trybunał Konstytucyjny stanowił, 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 ono wymiaru czasu pracy. Regulacja ta ograniczała stosowanie zasady ustalonej w § 2 przepisu art. 130 k.p. Bowiem jak już wyżej wskazano, zgodnie z tą zasadą każde święto przypadające w dowolny dzień tygodnia nie będący niedzielą, obniża ustalony na podstawie art. 130 § 1 k.p. wymiar czasu pracy. Natomiast zakwestionowany przepis § 2<sup>1</sup> tegoż przepisu również daje możliwość obniżenia wymiaru czasu pracy, ale jedynie wtedy, gdy święto przypadnie w dniu, w które zgodnie z zasadą pięciodniowego tygodnia pracy pracownik jest zobowiązany świadczyć pracę na rzecz swego pracodawcy. Jeśli zatem święto przypadnie w dzień będący owym drugim, obok niedzieli, dniem wolnym od pracy, wówczas obowiązujący w przyjętym okresie rozliczeniowym wymiar czasu pracy nie zostaje obniżony.

W tym miejscu należy wskazać, iż zakwestionowany przepis został dodany do k.p. przepisem art. 1 ustawy z dnia 24 września 2010 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 224, poz. 1459) i obowiązywał od dnia 1 stycznia 2011 r. Powyższa ustawa, art. 2 zmieniała również ustawę z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy, w ten sposób, że do określonych w niej świąt, będących zgodnie z art. 66 ust. 2 Konstytucji dniami wolnymi od pracy, dodawała Święto Trzech Króli przypadające każdorazowo w dniu 6 stycznia. Przy czym już w uzasadnieniu do projektu omawianej ustawy wskazano jednoznacznie, że celem wprowadzanej zmiany jest przyjęcie rozwiązania prawnego, które „*polega (...) na zniesieniu regulacji wynikającej z art. 130 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku - Kodeks Pracy, z której wynika obowiązek zapewnienia pracownikowi przez pracodawcę dnia wolnego od pracy w okresie rozliczeniowym w zamian za dzień ustawowo wolny od pracy przypadający w tym okresie rozliczeniowym w sobotę*”.

## **5. Powołany wzorzec konstytucyjny:**

Art. 32 ust. 1 Konstytucji stanowiąc, że wszyscy są wobec prawa równi oraz że wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne, statuuje konstytucyjną zasadę równości. W myśl tej zasady wszystkie podmioty charakteryzujące się w równym stopniu jedną wspólną dla nich cechą, stanowiącą wyróżnienie tej grupy, należy traktować równo, a więc według jednakowej miary, bez różnicowania zarówno dyskryminującego, jak i faworyzującego. Trybunał Konstytucyjny w swym orzecznictwie podkreślał jednakże, że zasada ta nie ma charakteru absolutnego. Dopuszcza ona bowiem odmienne traktowanie podmiotów podobnych. Jednakże warunkiem koniecznym wprowadzenia regulacji różnicujących jest jasne sformułowanie kryterium, na podstawie którego dokonywane jest to różnicowanie. Trybunał

Konstytucyjny wielokrotnie wskazywał również na dodatkowe wymagania jakie musi spełniać przyjęte przez ustawodawcę kryterium różnicujące, które winno być „sprawiedliwe społecznie”, mieć „uzasadniony charakter” albo „znajdować podstawę w przekonujących argumentach”, które z kolei muszą mieć charakter relewantny, proporcjonalny oraz pozostawać w jakimś związku z innymi wartościami, zasadami i normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych (por. np. orzeczenia TK z: 3 września 1996 r., sygn. K 10/96, OTK ZU nr 4/1996, poz. 33; 24 października 2001 r., sygn. SK 22/01, OTK ZU nr 7/2001, poz. 216; 3 marca 2011 r., sygn. K 23/09, OTK ZU nr 2/2011, poz. 8).

Podczas ustalania wymiaru czasu pracy wymiar ten był obniżany wszystkim pracownikom w jednakowym zakresie w przypadku, gdy pod uwagę brano liczbę niedziel, które są przecież dla wszystkich pracowników dniami wolnymi od pracy. Natomiast na skutek obowiązywania zakwestionowanego art. 130 § 2<sup>1</sup> k.p. do różnic w zakresie ustalania wymiaru czasu pracy dochodziło, gdy pod uwagę brano było ów drugi dzień wolny od pracy, wynikający z przyjętej przez k.p. zasady pięciodniowego tygodnia pracy. Bowiem w tym przypadku liczba dni wolnych od pracy, w danym okresie rozliczeniowym, zależała jedynie od tego, ile świąt ustawowo wolnych od pracy przypada w poszczególne dni tygodnia, oraz od tego jaki dzień tygodnia został u danego pracodawcy wybrany jako dzień wolny. Trybunał Konstytucyjny nie pozostawił żadnych wątpliwości, że powyższe zróżnicowanie przysługujących pracownikom liczby dni wolnych od pracy jedynie w oparciu o element losowy, jakim jest występowanie świąt w konkretnym dniu tygodnia, oraz w oparciu o przyjęty przez danego pracodawcę rozkład czasu pracy, który nie odnosi się ani do cech osobowych pracownika, ani nie wynika z charakteru jego pracy, nie znajduje racjonalnego uzasadnienia. Obowiązywanie zaskarżonego przepisu powodowało, że zróżnicowanie sytuacji pracowników, w zakresie ustalania liczby dni wolnych od pracy, miało charakter przypadkowy i jako takie nie znajdowało usprawiedliwienia w żadnych zasadach konstytucyjnych. Trybunał podkreślił, że rozróżnienie pracowników w oparciu o okoliczność czy święto przypada w ich dzień roboczy czy nie, stanowi rozróżnienie bezpodstawne i niesprawiedliwe. Jest ono również krzywdzące dla tej grupy pracowników, których dzień wolny od pracy, zwalnający ich z obowiązku świadczenia pracy i wynikający z właściwego dla nich rozkładu czasu pracy, przypada dodatkowo w święto przewidziane w ustawie z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy.

Ponadto, Trybunał Konstytucyjny stanął na stanowisku, że zróżnicowanie sytuacji prawnej pracowników w zakresie realizacji ich prawa do dnia wolnego wynikającego z pięciodniowego tygodnia pracy, nie znajduje uzasadnienia w potrzebach i interesach gospodarki narodowej.

Trybunał Konstytucyjny badał również zgodność art. 130 § 2<sup>1</sup> k.p. z przywołanym już wcześniej art. 66 ust. 2 ustawy zasadniczej stanowiącym, że pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów oraz przewidującym, że maksymalne normy czasu pracy zostaną określone w ustawie. Zdaniem Trybunału występujące w powyższym wzorcu konstytucyjnym sformułowanie „*prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy*” oznacza, że pod ochroną konstytucji znajdują się zarówno dni wolne od pracy wskazane w ustawie z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy, jak i dni będące wolnymi od pracy na skutek obowiązującej zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. W przypadku ustawy z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy będzie to 13 świąt w niej wskazanych wraz ze wszystkimi niedzielami, natomiast określenie dni wolnych wynikających z pięciodniowego tygodnia pracy pozostawiono uznaniu pracodawcy, który, w granicach wytyczonych przez ww. zasadę, ma swobodę w kształtowaniu rozkładu czasu pracy w swoim zakładzie pracy. W tym miejscu należy jednak zauważyć, że postanowienia art. 66 ust. 2 Konstytucji nie wiążą wprost dni wolnych od pracy ani z niedzielami, ani ze świątami, ani z dniami wolnymi należnymi pracownikom z uwagi na obowiązujących ich pięciodniowy tydzień pracy, pozostawiając w tym zakresie swobodę ustawodawcy. Trybunał Konstytucyjny położył natomiast akcent na istotę prawa wywodzonego z cytowanego przepisu ustawy zasadniczej i jednocześnie przezeń chronionego, którą jest podmiotowe prawo każdego pracownika do nieświadczenia pracy w danym dniu. Trybunał stanął na stanowisku, że w przypadku gdy, zgodnie z dyspozycją zakwestionowanego art. 130 § 2<sup>1</sup> k.p., ustawowe święto zbiegło się z dniem wolnym od pracy wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, istota owego prawa konstytucyjnego została zachowana. Nie ma bowiem znaczenia, w jaki sposób pracownik spędzi ten dzień (tj. czy będzie obchodził święto państwowe bądź religijne, czy poświęci ten wolny czas na odpoczynek, wycieczkę, remont bądź na realizację jakiegokolwiek innego ważnego dla niego celu), istotnym jest jedynie to, że w danym dniu pracownik w pełni i bez przeszkód korzysta ze swojego prawa nie świadczenia pracy na rzecz swojego pracodawcy. Mając zatem powyższe na uwadze Trybunał Konstytucyjny orzekł, iż zaskarżony art. 130 § 2<sup>1</sup> k.p. nie narusza przepisu art. 66 ust. 2 ustawy zasadniczej.

## **II. SKUTKI ORZECZENIA:**

Analizowany wyrok Trybunału Konstytucyjnego skutkuje utratą mocy obowiązującej zakwestionowanego przepisu art. 130 § 2<sup>1</sup> k.p. Wyeliminowanie z sytemu prawa przedmiotowego przepisu skutkuje powrotem do nieograniczonego stosowania zasady wynikającej z art. 130 § 2 k.p., zgodnie z którą za każde święto występujące w okresie

rozliczeniowym i przypadające, z wyjątkiem niedzieli, w każdym dniu tygodnia obniża każdemu pracownikowi ustalony dlań wymiar czasu pracy o 8 godzin.

### **III. WSKAZÓWKI DLA PRAWODAWCY:**

Uzasadnienie wyroku Trybunału nie zawiera szczegółowych wskazówek natury legislacyjnej.

### **IV. WYKONANIE ORZECZENIA:**

#### **1. Potrzeba wykonania orzeczenia:**

Wejście w życie przedmiotowego wyroku Trybunału Konstytucyjnego wywołuje ten skutek, że z obowiązującego porządku prawnego wyeliminowana została norma prawna zawarta w art. 130 § 2<sup>1</sup> k.p. Jak bowiem wskazał Trybunał Konstytucyjny w postanowieniu z dnia 21 marca 2000 r., sygn. akt K 4/99, orzeczenie „o niezgodności z konstytucją aktu normatywnego (...) powoduje bezwzględne, bezwarunkowe i bezpośrednie zniesienie (kasację) przepisów (norm) w nim wskazanych. Następuje to niezależnie od działań innych organów państwowych” (OTK ZU 2000, nr 2, poz. 65). Zatem w związku z powyższym norma prawna przewidująca, że w przypadku gdy 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 ono wymiaru czasu pracy została definitywnie derogowana z systemu prawa obowiązującego.

Art. 130 § 2<sup>1</sup> k.p. zawierający ww. normę obowiązywał od dnia 1 stycznia 2011 r., a wprowadzony został ustawą z dnia 24 września 2010 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Omawiany przepis ograniczał stosowanie zasady wynikającej z art. 130 § 2 k.p. i przewidującej, że za każde święto przypadające w inny dzień niż niedziela pracownikom obniża się ustalony wymiar czasu pracy. Utrata mocy obowiązującej przez zakwestionowaną regulację powoduje zatem powrót do stanu prawnego obowiązującego przed jej wejściem w życie, a co za tym idzie nieograniczone stosowanie art. 130 § 2 k.p., który nie powodował nierówności w sytuacji prawnej pracowników.

Z uwagi na powyższe wydaje się, iż nie ma potrzeby podjęcia działań legislacyjnych zmierzających do wykonania niniejszego wyroku, bowiem wyeliminowanie z polskiego systemu

prawa art. 130 § 2<sup>1</sup> k.p. nie powoduje powstania tzw. luki w prawie wymagającej interwencji prawodawcy.

W tym miejscu należy jedynie zaznaczyć, że rozważenia wymaga zasadność podjęcia prac legislacyjnych w przypadku, gdy pod uwagę wzięty zostanie cel jaki przyświecał ustawodawcy wprowadzającemu przedmiotową regulację. Wprowadzenie powyższego, jak się okazało niekonstytucyjnego, ograniczenia podyktowane było bowiem tym, iż w tej samej ustawie z dnia 24 września 2010 r. wprowadzono zmianę do ustawy z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy, polegającą na dodaniu do obowiązujących dni ustawowo wolnych od pracy kolejnego, 13 już święta, w którym pracownik ma prawo powstrzymać się od świadczenia pracy na rzecz pracodawcy. Rozwiązanie wprowadzone w zakwestionowanym art. 130 § 2<sup>1</sup> k.p. miało, zgodnie z intencją ustawodawcy, przeciwdziałać możliwemu spowolnieniu gospodarczemu, które mogło zostać odnotowane na skutek zmniejszenia liczby dni roboczych. Ewentualne prace legislacyjne mogą zatem zmierzać do ponownej realizacji celu, jaki przypisany był przepisowi art. 130 § 2<sup>1</sup> k.p. Jednakże koniecznym jest by prace te toczyły się z uwzględnieniem wartości i zasad przewidzianych w przepisach ustawy zasadniczej.

**2. Podmiot właściwy w zakresie objętym orzeczeniem:**


Ze względu na tematykę niniejszego wyroku Trybunału Konstytucyjnego, podmiotem właściwym w zakresie objętym tym wyrokiem jest Minister Pracy i Polityki Społecznej.

**3. Kierunek rozwiązań/brzmienie przepisu:**

Brak

**4. Etap prac nad projektem wykonującym orzeczenie:**

Nie podjęto działań mających na celu wykonanie analizowanego orzeczenia.

Departament Prawny i Orzecznictwa  
Naczelnik Wydziału  
  
Joanna Knapińska

