

Warszawa, 06.08.2010 r.

O p i n i a p r a w n a

Przedmiot opinii: *Czy w zamian za święto branżowe (Dzień Energetyka) przypadające w bieżącym roku w sobotę, pracodawca zobowiązany jest wyznaczyć pracownikom inny dzień wolny?*

- *ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz.U.98.21.94 t. jedn. z późn. zm.) Kodeks pracy;*
- *ustawa z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz. U. z 1951, nr 4, poz. 28 ze zm.)*
- *Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników dla Pracowników Przemysłu Energetycznego zawarty w dniu 13 maja 1993 r. i wpisany do rejestru Ponadzakładowych Układów Zbiorowych dnia 26 września 1995 r. - Karta Rejestrowa Nr U-I /tekst jednolity/;*
- *wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2001 r. (III ZP 20/01).*

Zleceniodawca opinii: Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków

Podstawy faktyczne informacji: zapytanie Zleceniodawcy

Stan faktyczny:

Dzień Energetyka, przypadający corocznie 14 sierpnia, wypada w 2010 roku w sobotę. W związku z powyższym pojawia się pytanie, czy w takiej sytuacji dojdzie do obniżenia wymiaru czasu pracy i spowoduje to konieczność wyznaczenia przez pracodawcę innego dnia wolnego.



Stan prawny:

W celu udzielenia odpowiedzi na wyżej postawione pytanie należy podkreślić, że materia ta regulowana została zarówno w Kodeksie pracy (dalej: k. p.) oraz w - zakładowych i w ponadzakładowym - układach zbiorowych pracy. Kluczowym dokumentem jest Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego (dalej: PUZP), w którym, w art. 6 uznano dzień 14 sierpnia jako „Dzień Energetyka” tj. za branżowe święto energetyki i zarazem dzień wolny od pracy.”

Przed wszystkim stwierdzić należy, iż artykuł 130 § 2 kodeksu pracy wprowadza zasadę, że „Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin.” Co za tym idzie, pracodawca jest zobowiązany „oddać” pracownikowi jeden dzień wolny tak, aby 40 – godzinna norma czasu pracy uległa odpowiedniemu zmniejszeniu. Podobnie orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 listopada 2001 r. (III ZP 20/01), w którym stwierdzono, że: „wystąpienie święta będącego dniem wolnym od pracy ([dawny] art. 138 § 1 k.p.) w innym niż niedziela dniu tygodnia powoduje w okresie rozliczeniowym odpowiednie zmniejszenie liczby dni - a tym samym godzin - pracy.”

Rozstrzygnięcie, czy w rozważanym przypadku powinno dojść do obniżenia wymiaru czasu pracy i wyznaczenia przez pracodawcę dodatkowego dnia wolnego w zamian za sobotę, 14 sierpnia, wymaga następującej analizy, szczególnie, iż art. 130 § 2 k. p. nie definiuje słowa „święto”.

Pierwsze stanowisko, które zarysowuje się na tej płaszczyźnie, każe literalnie interpretować zapisy kodeksu pracy. Przy takim założeniu Dzień Energetyka przypadający w sobotę, jako niewymieniony w ustawie o dniach wolnych od pracy, nie musiałby być rekompensowany dodatkowym dniem wolnym. Stanowisko to wynikać będzie z brzmienia art. 151⁹ § 1 kodeksu pracy, który za dni wolne od pracy uznaje niedziele i „święta określone w przepisach o dniach wolnych od pracy”. Mowa tutaj o ustawie z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy. W definicji tej nie mieszczą się zatem święta branżowe (inaczej „zakładowe”), ustanawiane w innych źródłach prawa pracy, przykładowo w zakładowych, czy też ponadzakładowych układach zbiorowych pracy.

Jednakże ze stanowiskiem tym nie sposób się zgodzić.

Po pierwsze, nie jest oczywiste, iż powyższa definicja „święta” odnosić się będzie do sytuacji określonej w art. 130 § 2 k.p. Literalna wykładnia nie daje jednoznacznej odpowiedzi, a co więcej art. 130 § 2 k. p. wyraźnie wskazuje, iż dotyczy „każdego” święta, w żaden sposób nie zawężając tego katalogu. Także sam przepis art. 151⁹ § 1 k. p. nie stanowi jednoznacznie, aby lista „świąt”, do której

się odwołuje, miała zastosowanie do wszystkich innych zapisów kodeksu, szczególnie, iż wykładnia celowościowa zastosowanej w art. 151⁹ § 1 k. p. definicji, wskazuje na jego szczególny związek z zakazem pracy w święta. Brak jest zatem racjonalnego uzasadnienia dla wprowadzania takich ograniczeń w rozumieniu „święta” w przypadku udzielania dnia wolnego u pracodawców, u których istnieją święta branżowe.

Tym samym, biorąc pod uwagę także wykładnię celowościową i systemową - **stanowisko oparte na zastosowaniu art. 151⁹ § 1 kp, pozbawiające pracowników prawa do dnia wolnego za Dzień Energetyka przypadający w sobotę – byłoby jednakże nieuprawnione.**

Drugie rozwiązanie, polegające na przyznaniu dnia wolnego za Święto Energetyka przypadające w sobotę, znajduje potwierdzenie przede wszystkim w stanowisku doktryny prawniczej, które należy tu przytoczyć.

I tak, na szczególną uwagę zasługuje stanowisko profesora A.M. Świątkowskiego zawarte w komentarzu do Kodeksu pracy („Kodeks pracy. Komentarz. Tom I, art. 1-189¹”, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2004), **gdzie stwierdza on, że dniami wolnymi od pracy są także dni wynikające z m.in. z układów zbiorowych pracy, jako święta branżowe lub zakładowe.**

Podobne wnioski wskazane zostały w komentarzu do art. 130 kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V. (Stan prawny: 2009.01.01), gdzie wyraźnie stwierdzono: „**...Należy przyjąć, że celem świąt branżowych, podkreślających szczególny charakter niektórych zawodów, jest zwiększenie uprawnień pracowniczych. Nieodliczanie świąt branżowych od nominału czasu pracy powodowałoby, że pracownicy musieliby dzień wolny odpracować w innym terminie, co pozbawiałoby święta branżowe charakteru pewnego przywileju zawodowego, sprowadzając je do roli ograniczeń w organizacji czasu pracy. Dlatego należy przyjąć, że święta przewidziane w autonomicznych źródłach prawa pracy, zwłaszcza w układach zbiorowych pracy, również obniżają nominał czasu pracy...**”.

Skoro zatem doktryna uznaje prawa pracowników do obniżenia wymiaru czasu pracy, opierając się m.in. na wykładni celowościowej, to **święta branżowe, takie jak wspomniany Dzień Energetyka, powinny być traktowane na równi ze świętami ustawowymi.**

Stanowisko to znajduje także swe uzasadnienie w szczególnym charakterze dni branżowych. Pracownicy wykonujący poszczególne zawody zostali w ten sposób uprzywilejowani, co wynika bezpośrednio z postanowień aktów stanowiących źródła prawa pracy – zakładowych i

ponadzakładowych układów zbiorowych. Gdyby zatem w rozważanej sytuacji pracodawca nie przyznał pracownikom dnia wolnego w zamian za dzień 14 sierpnia wypadający w sobotę - pracownicy branży energetycznej utraciliby zagwarantowany w pozaustawowych źródłach prawa pracy (PUZP) przywilej. Taki wynik interpretacji przepisów nie znalazłby szerszego uzasadnienia, zwłaszcza, że art. 130 k.p. nie definiuje pojęcia „święta”.

Nie bez znaczenia pozostaje także wola stron przy zawieraniu Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego – skoro wyraźnie, w osobnym artykule określiły ten dzień dniem wolnym od pracy – zatem niezasadne byłoby niewypełnienie tego postanowienia przez pracodawcę, w sytuacji, gdy zbiega się on z wolną sobotą.

Podsumowując stwierdzić należy, iż nieudzielenie dnia wolnego za Dzień Energetyka przypadający w bieżącym roku w sobotę - jakkolwiek jest teoretycznie dopuszczalne w oparciu o rygorystycznie rozumianą wykładnię literalną – byłoby nieuprawnione. Przede wszystkim, w sposób nieuzasadniony doprowadziłoby do niewykonywania postanowień źródeł prawa pracy, a tym samym do ich nierespektowania przez pracodawcę na szkodę pracowników. Skoro bowiem dotychczas pracownicy nie musieli odrabiać Dnia Energetyka, gdyż święto to obniżało ich wymiar czasu pracy, to nieuzasadnionym byłby brak obniżenia w roku bieżącym, tylko dlatego, iż święto to przypada na sobotę. Szczególnie, iż przepis art. 130 § 2 k. p. wyraźnie stanowi, iż jedynie, gdy święto przypada w niedzielę, nie dochodzi do obniżenia wymiaru czasu pracy. Nie ma zatem podstaw, by w sposób nieuprawniony ograniczać zastosowanie tego przepisu.

Biorąc pod uwagę powyższe, można przyjąć, iż **święto branżowe energetyków, przypadające w roku 2010 w sobotę, powoduje odpowiednie obniżenie wymiaru czasu pracy zgodnie z regułą wyrażoną w art. 130 § 2 kodeksu pracy, a tym samym niesie ze sobą obowiązek pracodawcy do wyznaczenia pracownikom, w zamian za nie, innego dnia wolnego.**

Warszawa, 06.08.2010

Marcin Szymanek

doradca prawny

