

Piotr Ciborski
*Regulamin pracy z komentarzem
(z suplementem elektronicznym)*

W związku z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 października 2012 r. uznającym za niekonstytucyjny przepis art. 130 § 2¹ Kodeksu pracy odbierający pracownikom dodatkowy dzień wolny za święto przypadające w dzień wolny od pracy publikujemy komentarz autora na ten temat oraz zmianę we wzorze Regulaminu pracy.

UWAGA
suplement elektroniczny do książki uwzględnia poniższe zmiany

4.6. System, rozkład i okres rozliczeniowy czasu pracy (s. 21)

(...)

W celu uniknięcia ewentualnego zarzutu o dyskryminację należało przy obliczaniu wymiaru czasu pracy przyjąć, że dla wszystkich pracowników takim dniem jest sobota. Taki algorytm postępowania upraszczał zasady obliczania wymiaru czasu pracy, czyniąc je klarownymi i zrozumiałymi dla wszystkich pracowników. Nie bez znaczenia był także fakt, iż usprawniono w ten sposób pracę służb kadrowych i kadry kierowniczej komórek organizacyjnych rozliczających czas pracy. Podobne stanowisko znajdowało coraz większe uznanie wśród ekspertów (por. A. Patulski, G. Orłowski, *Kodeks pracy 2012. Komentarz dla menadżera, ODDK*, Gdańsk 2012, s. 545).

Przełom nastąpił 2 października 2012 r., kiedy Trybunał Konstytucyjny wydał wyrok w sprawie K 27/11, w którym orzekł, że przepis art. 130 § 2¹ Kodeksu pracy jest sprzeczny z Konstytucją RP. W uzasadnieniu czytamy, że zgodnie z art. 14 k.p. pracownicy mają prawo do dni wolnych od pracy. Ograniczenie powinno w równym stopniu dotyczyć wszystkich pracowników, a ewentualne różnice muszą być oparte na racjonalnych i obiektywnych kryteriach. W opinii TK jedyną możliwością dla ustalenia różnej liczby dni wolnych byłoby wyodrębnienie grupy pracowników ze względu na ich cechy osobowe i charakter pracy. Wówczas możliwe byłoby przyznanie im innej liczby dni wolnych od pracy.

Tymczasem przyjęty u pracodawcy rozkład czasu pracy dotyczy obowiązującego systemu czasu pracy i uprawnia pracownika do określonej liczby dni wolnych od pracy. Nie odnosi się natomiast ani do cech osobowych, ani do charakteru pracy pracowników.

Co za tym idzie, wprowadzenie różnic w liczbie dni wolnych od pracy tylko i wyłącznie na podstawie przyjętego u pracodawcy rozkładu czasu pracy nie znajduje w ocenie TK racjonalnego uzasadnienia. Trybunał Konstytucyjny zauważył, że sprawiedliwość jest przeciwieństwem arbitralności, a zatem zróżnicowanie niesprawiedliwe jest arbitralne i tym samym – zakazane. W opinii TK podział dóbr w postaci praw do dni wolnych w sposób, jaki ustalił sporny przepis art. 130 § 2¹ k.p., powoduje podział na pracowników, którym przysługują wolne dni, np. pracownicy administracji, i na tych, którym takie dni przysługują wyłącznie według obowiązującego rozkładu czasu pracy. Analizowana regulacja jest arbitralna i krzywdząca. Oznacza to, że ustawodawca naruszył konstytucyjną zasadę równości, różnicując liczbę dni wolnych według niedopuszczalnego kryterium, czyli rozkładu czasu pracy.

Analizowany wyrok TK przywraca stan prawny sprzed 1 stycznia 2011 r. Tym samym 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**. Oznacza to, że pracownikom za święta przypadające w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, np. w soboty, przysługuje dzień wolny i nie jest możliwe polecenie odpracowywania takiego święta.

We wzorze Regulaminu pracy § 33 (s. 62) otrzymuje brzmienie:

§ 33

1. Obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym oblicza się:
 - a) mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie
 - b) dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku.
2. **Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin.**
3. Wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym, ustalony zgodnie z ust. 1 i 2, ulega w tym okresie obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy.