

## NOTA AKTUALIZACYJNA DO PUBLIKACJI

**Kodeks pracy. Komentarz**

Drodzy Czytelnicy,

od 1 marca 2018 r. wejdą w życie nowe przepisy dotyczące pracy w handlu, ograniczające pracę w niedziele i święta, a także w dniu 24 grudnia i w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy oraz w niektóre inne dni. Zmiany wprowadza **ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz.U. poz. 305)**.

Ustawowy zakaz handlu w każdą niedzielę i święta zacznie jednak obowiązywać dopiero od 2020 r., a to z uwagi na fakt, że ustawa przewiduje stopniowe przechodzenie do „całkowitego” zakazu handlu w niedziele i święta:

- 1) w okresie od dnia 1 marca do dnia 31 grudnia 2018 r. zakaz nie obowiązuje w pierwszą i ostatnią niedzielę każdego miesiąca kalendarzowego;
- 2) w okresie od dnia 1 stycznia do dnia 31 grudnia 2019 r. zakaz nie obowiązuje w ostatnią niedzielę każdego miesiąca kalendarzowego.

Określenie „całkowity zakaz handlu w niedziele i święta” nie jest przy tym do końca poprawne, gdyż nawet w sytuacji zakazu handlu w każdą niedzielę ustawa przewiduje dwa rodzaje wyjątków:

- 1) obszerny katalog wyłączeń o charakterze podmiotowym (art. 6 ust. 1 pkt 1–32 ustawy),
- 2) wyjątki w postaci tzw. niedziel handlowych:
  - kolejne dwie niedziele poprzedzające pierwszy dzień Bożego Narodzenia;
  - niedziela bezpośrednio poprzedzająca pierwszy dzień Wielkiej Nocy;
  - ostatnia niedziela przypadająca w styczniu, kwietniu, czerwcu i sierpniu, chyba że w ten dzień przypadnie święto.

Ustawa uchyla jednocześnie art. 151<sup>9a</sup> k.p., zgodnie z którym praca w święta w placówkach handlowych jest niedozwolona, a praca w niedziele jest dozwolona w placówkach handlowych przy wykonywaniu prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności.

**Ustawa ta wprowadza następujące zmiany** w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 108, 138, 305):

- 1) w art. 151<sup>9</sup> § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. Za pracę w niedzielę i święto, w przypadkach, o których mowa w art. 151<sup>10</sup>, uważa się pracę wykonywaną między godziną 6<sup>00</sup> w tym dniu a godziną 6<sup>00</sup> w następnym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina.”;

- 2) uchyla się art. 151<sup>9a</sup>;

- 3) dodaje się art. 151<sup>9b</sup> w brzmieniu:

„Art. 151<sup>9b</sup>. Ograniczenia w wykonywaniu pracy w placówkach handlowych w niedziele i święta oraz w dniu 24 grudnia i w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy określają przepisy ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz.U. poz. 305).”;

- 4) w art. 151<sup>11</sup> w § 1 wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie:

„Pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta, w przypadkach, o których mowa w art. 151<sup>10</sup> pkt 1–9 i 11 oraz w przepisach ustawy, o której mowa w art. 151<sup>9b</sup>, pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy:”.

Zaktualizowany komentarz do wskazanych przepisów uwzględniający powyższe zmiany:

#### **Art. 151<sup>9</sup>**

**§ 2. Za pracę w niedzielę i święto, w przypadkach, o których mowa w art. 151<sup>10</sup>, uważa się pracę wykonywaną między godziną 6<sup>00</sup> w tym dniu a godziną 6<sup>00</sup> w następnym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina.**

#### **Komentarz do § 2**

1. Ustawodawca doprecyzował, że godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy w niedzielę i święta dotyczą przypadków dopuszczalnej pracy w niedzielę i święta, określonych szczegółowo w art. 151<sup>10</sup> k.p. Pracodawca może w aktach prawa zakładowego uregulować godziny rozpoczęcia i zakończenia wykonywania pracy w niedzielę i święta, w których praca jest dopuszczalna na mocy art. 151<sup>10</sup> k.p. Warunkiem jest wskazanie godziny mieszczącej się w porze dziennej w danym dniu wolnym tak, aby nie przekreślać integralności tego dnia. Jego rozpoczęcie może zatem mieścić się między późnym wieczorem w sobotę a ranem w niedzielę.

2. Należy dopuścić możliwość odmiennej regulacji co do godzin rozpoczynania dla różnych grup pracowników. Przepis nie wprowadza bowiem żadnych ograniczeń w tej materii. Natomiast rozwiązanie takie uzasadniają względy funkcjonalne, zwłaszcza odmienna organizacja pracy.

3. W przypadku braku stosownych regulacji wewnątrzzakładowych obowiązuje zasada, według której pracą dozwoloną na mocy art. 151<sup>10</sup> k.p. w niedzielę i święta jest praca wykonywana między godziną 6<sup>00</sup> w tym dniu a godziną 6<sup>00</sup> w następnym dniu. W ten sam sposób została określona niedziela dla ustalania okresu odpoczynku. Według art. 133 § 3 k.p. niedziela obejmuje 24 kolejne godziny, poczynając od godziny 6<sup>00</sup> w tym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina. Niedziela lub święto w rozumieniu § 2 nie muszą pokrywać się z dobą pracowniczą zdefiniowaną w art. 128 § 3 pkt 1 k.p. Zakaz pracy niedzielno-świętecznej nie jest elementem rozliczania czasu pracy, ale ma na celu zagwarantować pracownikowi czas wolny w określonych dniach, w przypadku których z wyjątkiem zdefiniowanych sytuacji pracownicy nie powinni być zatrudniani.

4. Święto przypadające w okresie rozliczeniowym zmniejsza o 8 godzin wymiar czasu pracy, do pracowania którego zobowiązany jest pracownik. Do zmniejszenia wymiaru czasu pracy nie dochodzi, gdy święto przypada w niedzielę (art. 130 § 2 k.p.).

#### **Art. 151<sup>9a</sup>**

Przepis został uchylony na mocy ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz w niektóre inne dni (Dz.U. poz. 305).

#### **Art. 151<sup>9b</sup>**

**Ograniczenia w wykonywaniu pracy w placówkach handlowych w niedzielę i święta oraz w dniu 24 grudnia i w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy określają przepisy ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz w niektóre inne dni (Dz.U. poz. 305).**

Przepis art. 151<sup>9b</sup> k.p. został dodany na mocy ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz w niektóre inne dni (Dz.U. poz. 305).

Wskazana ustawa określa zasady dotyczące ograniczenia handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem w placówkach handlowych w niedzielę i święta oraz w dniu 24 grudnia i w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy. Przepisy ustawy stosuje się do przedsiębiorców w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej

(Dz.U. z 2017 r. poz. 2168, 2290, 2486 oraz z 2018 r. poz. 107) wykonujących zarobkową działalność handlową (art. 1 ustawy).

Na mocy art. 5 ustawy zakazane są w niedziele i święta w placówkach handlowych:

- 1) handel oraz wykonywanie czynności związanych z handlem,
- 2) powierzenie pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem.

Powyżej wskazany zakaz nie będzie obowiązywał w (art. 7 ustawy):

- 1) kolejne dwie niedziele poprzedzające pierwszy dzień Bożego Narodzenia;
- 2) niedzielę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy;
- 3) ostatnią niedzielę przypadającą w styczniu, kwietniu, czerwcu i sierpniu, chyba że w ten dzień przypadnie święto.

W ustawie przewidziano dość obszerny katalog wyłączeń podmiotowych obejmujący placówki, w których będzie można prowadzić handel w niedziele (art. 6 ust. 1 pkt 1–32 ustawy). Dozwolony on będzie m.in. w piekarniach, cukierniach, na stacjach paliw płynnych, w kwaciarniach, w sklepach z pamiątkami, w sklepach z prasą, biletami komunikacji miejskiej, wyrobami tytoniowymi, w placówkach pocztowych. Szczegółowy katalog określa art. 6 ustawy.

Dodatkowo, na mocy art. 8 ustawy w dniu 24 grudnia i w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy w placówkach handlowych:

- 1) handel oraz wykonywanie czynności związanych z handlem,
- 2) powierzenie pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem

– po godzinie 14<sup>00</sup> są zakazane, z wyjątkiem przypadków określonych w art. 6.

Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem wymiaru jego czasu pracy z powodu wykonywania pracy w dniu 24 grudnia lub w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy do godziny 14<sup>00</sup>. Wynagrodzenie to oblicza się, stosując zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego.

## **Art. 151<sup>11</sup>**

**§ 1. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta, w przypadkach, o których mowa w art. 151<sup>10</sup> pkt 1–9 i 11 oraz w przepisach ustawy, o której mowa w art. 151<sup>9b</sup>, pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy:**

- 1) w zamian za pracę w niedzielę – w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzielę;
- 2) w zamian za pracę w święto – w ciągu okresu rozliczeniowego.

### **Komentarz do § 1**

1. Wprowadzenie do wylczenia zostało zmienione na mocy ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz.U. poz. 305). Ustawa ta również przewiduje pewne wyjątki od zakazu pracy w handlu w niedziele i święta.

Zasada 5-dniowego tygodnia czasu pracy wynika z art. 129 § 1 oraz art. 147 k.p. Komentowany przepis akcentuje natomiast **walor odpoczynku niedzielno-świętecznego** poprzez wskazanie terminu zapewnienia dnia wolnego przez pracodawcę w zamian za pracę w te dni. W przypadku niezapewnienia dni wolnych we wskazanych terminach ustawodawca przewiduje inne formy rekompensaty w kolejnych paragrafach analizowanego artykułu.

2. Zasadą rekompensowania dozwolonej pracy w niedziele i święta jest **udzielanie w pierwszej kolejności dnia wolnego w naturze**. Nie dotyczy to jedynie weekendowego systemu czasu pracy, którego istota sprowadza się do pracy w niedziele. Udzielenie dnia wolnego ma charakter obligatoryjny i nie zależy od wystąpienia przez pracownika z wnioskiem w tym zakresie. Udzielenie dnia wolnego powinno nastąpić w przypadku pracy w niedziele – w ciągu kolejnych 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po danej niedzieli, natomiast w przypadku pracy w święta – w ciągu okresu rozliczeniowego. Przepis ten jest dostosowany do dyrektyw Unii Europejskiej, gwarantując pracownikom minimalne standardy w zakresie prawa do wypoczynku w naturze, substrat finansowy może być przyznany tylko w szczególnych okolicznościach (dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy, Dz.Urz. UE L 299 z dnia 18.11.2003 r.).

3. Wykonywanie pracy w niedzielę lub święto nie zmienia zasady, że pracownika obowiązuje 5-dniowy tydzień pracy i odpowiednia liczba dni wolnych. Z art. 147 k.p. wynika bowiem wyraźnie, iż w każdym systemie czasu pracy, jeżeli przewiduje on rozkład czasu pracy obejmujący pracę w niedziele i święta, pracownikom zapewnia się łączną liczbę dni wolnych od pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym odpowiadającą co najmniej liczbie niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy przypadających w tym okresie. Dni wolne od pracy powinny wynikać z harmonogramu czasu pracy. W orzecnictwie podkreśla się, że udzielenie dni wolnych od pracy w zamian za pracę w niedzielę lub święto jest obowiązkowe i pracodawca ma ich udzielić nawet wbrew woli pracownika, a nadto nie zawsze jest ekwiwalentne, gdyż nawet za kilka godzin pracy w niedzielę lub święto pracodawca winien udzielić pracownikowi całego dnia wolnego od pracy (wyrok SN z dnia 4 czerwca 1982 r., III PZP 17/82, OSNC 1982, nr 10, poz. 148). Stanowi to bowiem ustawową rekompensatę na uszczerbek w ramach odpoczynku niedzielno-świętecznego.

4. Dzień wolny należy przy tym liczyć jako 24 godziny od zakończenia poprzedniego dnia pracy (zob. uchwałę siedmiu sędziów SN z dnia 10 lutego 1994 r., I PZP 49/93, OSNAPiUS 1994, nr 8, poz. 123, wyrok SN z dnia 8 marca 2013 r., II PK 204/12, OSNP 2013, nr 21–22, poz. 251). Powinien on trwać co najmniej 24 godziny i obejmować porę dzienną. Sposób rozumienia dnia wolnego od pracy nie może być oderwany od pojęcia dnia pracy. Zwolnienie pracownika od pracy w danym dniu oznacza, że jest on zwolniony z całej dniówki, choćby kalendarzowo kończyła się ona dnia następnego. Pojęcie dnia wolnego od pracy w systemie pracy zmianowej nie powinno być odrywane od harmonogramu świadczenia pracy.

5. Powstaje pytanie, czy termin wykorzystania dnia wolnego może zostać pracownikowi narzucony dowolnie przez pracodawcę. Z jednej strony w tej sytuacji można na zasadzie analogii zastosować art. 151<sup>3</sup> k.p., czyli zasadę, że termin wykorzystania tego dnia wymaga uzgodnienia z pracownikiem. W przypadku jednak braku porozumienia zasadne wydaje się przyjęcie, że termin wykorzystania tego dnia może zostać narzucony przez pracodawcę w celu uniknięcia zarzutu o naruszaniu czasu pracy. Konieczne jest natomiast jego wyraźne oznaczenie.

6. Kolejną kwestią jest, czy udzielenie dnia wolnego może wykraczać poza okres rozliczeniowy. Wykładnia literalna przemawia przeciwko takiemu stanowisku, jeżeli chodzi o święta. Natomiast co do pracy w niedziele wykładnia gramatyczna pozwala na taki zabieg. Jednakże udzielenie dnia wolnego nie może mieć miejsca w dowolnym terminie. Pierwszeństwo należy bowiem dać wypoczynkowi pracownika, który powinien się odbyć „w okolicach” przepracowanej niedzieli. Stąd też za dopuszczalne (mimo iż ze względów systemowych budzące pewne wątpliwości) należy przyjąć udzielenie dnia wolnego za niedzielę po zakończeniu okresu rozliczeniowego, ale w ciągu ustawowych 6 dni, jeżeli względy obiektywne za tym przemawiają.