

Akademia prawa pracy cz. 1181

Czy prawo do dodatkowego dnia wolnego może wynikać z regulaminu pracy



Bartłomiej Raczkowski
partner, Raczkowski i Wspólnicy

Do końca ubiegłego roku istniał obowiązek oddawania dnia wolnego za święto, jeżeli przypadło w dniu wolnym wynikającym z rozkładu czasu pracy, np. w sobotę. Od 1 stycznia obowiązku tego już nie ma. Co jeżeli takie uprawnienie zostało wpisane do regulaminu pracy?

Zgodnie z obecnym brzmieniem art. 130 k.p., święto przypadające w dniu wolnym od pracy wynikającym z roz-

kładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy nie obniża wymiaru czasu pracy. Oznacza to, że jeżeli pracownik pracuje od poniedziałku do piątku, to za święto przypadające w sobotę nie będzie mu się należał dodatkowy dzień wolny.

Nierzadka jest jednak sytuacja, gdy dotychczasowe zasady zostały uwzględnione w aktach wewnętrznych, np. regulaminach pracy, które zgodnie z art. 9 k.p. są również źródłami prawa pracy. Ich postanowienia nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy prawa powszechnie obowiązującego. Mogą one jednak być dla pracownika bardziej korzystne i wtedy pomija się

mniej korzystne przepisy np. kodeksu pracy. Jeżeli w regulaminie pracy uwzględniono postanowienie, że za każde święto przypadające w dniu wolnym od pracy innym niż niedziela pracownikom należy oddać dzień wolny, to od 1 stycznia 2011 r. taka regulacja stała się odmienna niż zasady kodeksowe i jako korzystniejsza może być podstawą uprawnień dla pracowników.

Powstaje jednak pytanie, czy na takim przepisie regulaminu pracownicy mogą opierać żądanie, aby stare zasady kontynuować. Analogicznym problemem zajmował się Sąd Najwyższy w kontekście klauzul wieczności, które do układów zbiorowych rów-

nież były przepisywane z ówczesnych przepisów kodeksu, które następnie utraciły moc. Sąd Najwyższy uznał, że jeżeli wprowadzenie klauzuli nie było efektem negocjacji stron i wyrazem ich woli, a jedynie przepisaniem przepisu, to po jego uchyleniu takie postanowienie również nie jest wiążące. Stosując analogiczną zasadę, jeżeli istniała rzeczywista wola ustalenia konkretnych reguł oddawania czasu wolnego za święto, to pracownicy mogą się tego domagać. Jeżeli jednak było to jedynie informacyjne przepisanie postanowień kodeksu, to pracodawca może twierdzić, że prawo do dodatkowych dni wolnych nie przysługuje.

not. MJ