



# Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

---

PEŁNOMOCNIK RZĄDU  
DO SPRAW RÓWNEGO TRAKTOWANIA  
SEKRETARZ STANU  
Anna Schmidt

BRT-I.070.5.8.2023.PK

Warszawa, dnia /elektroniczny znacznik czasu/

Pan  
dr hab. Marcin Wiącek, prof. UW  
Rzecznik Praw Obywatelskich

Szanowny Panie Rzeczniku,

Odpowiadając na wystąpienie VII.5601.2.2022.CW w sprawie postulowanej przez pana [REDAKTOWANE] zmiany uprawnień pracowników należących do kościołów i innych związków wyznaniowych do zwolnienia od pracy w dniu świątecznym, uprzejmie informuję, co następuje.

## **I. Wyjątkowy charakter uprawnienia z art. 42 u.g.w.s.w.**

Wprowadzone w art. 42 ustawy z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 265, dalej również „u.g.w.s.w.”) szczególne uprawnienie osób należących do kościołów i innych związków wyznaniowych, których święta religijne nie są dniami ustawowo wolnymi od pracy, do żądania zwolnienia od pracy lub nauki na czas niezbędny do obchodzenia tych świąt, stanowi wyjątek od powszechnej zasady świątecznego charakteru niedziel oraz dni określonych w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1920).

Wyjątek ten ma zapewnić przedstawicielom różnych wyznań i religii możliwość udziału w świętach obchodzonych w innych terminach, takich jak np. 19 stycznia - Chrztost Pański w Polskim Autokefalicznym Kościele Prawosławnym, 31 października – Święto Reformacji w Kościele Ewangelicko-Augsburskim w RP czy ruchome Święto Szałasów w gminach wyznaniowych żydowskich w RP.

W ocenie Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania, uprawnienie to nie przysługuje wyłącznie członkom kościołów i związków wyznaniowych o statusie prawnym uregulowanym w ustawie i nie ogranicza się do świąt określonych w tych przepisach.

W szczególności, z uprawnienia tego korzystać mogą muzułmanie, choć przedwojenna jeszcze ustawa z dnia 21 kwietnia 1936 r. o stosunku Państwa do Muzułmańskiego Związku Religijnego w Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 1936 r. Nr 30, poz. 240, Dz.U. PRL z 1945 r. Nr 48, poz. 271 i 273) nie zawiera wykazu dni świątecznych, a jedynie w art. 34 ust. 2 normę kompetencyjną do określenia przez Ministra Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego na wniosek Muftiego, dni wolnych od nauki w szkołach muzułmańskich.

Wymóg formalnej przynależności do podlegającego rejestracji przez Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji kościoła lub związku religijnego – którą to przynależność pracownik lub uczeń powinien ujawnić, by skorzystać ze szczególnego uprawnienia – stanowi w mojej ocenie skuteczną gwarancję, że przepis art. 42 u.g.w.s.w. nie będzie nadużywany przez pracowników lub uczniów pragnących uzyskać zwolnienie od pracy lub nauki w dogodnym dla siebie terminie. W przypadku braku publicznie dostępnych dokumentów określających doktrynę lub jednoznacznej hierarchii, uprawnionej do oficjalnej wykładni zasad wiary, spór pomiędzy pracownikiem a pracodawcą powinien rozstrzygnąć sąd pracy, w miarę potrzeby posiłkując się opinią biegłych z zakresu religii dalekowschodnich, neopogańskich itd.

## **II. Dni ustawowo wolne od pracy a „święta nakazane” w Kościele katolickim**

Odnosząc się do poruszanej w korespondencji obywatela sytuacji katolików, wskazać należy, że wykaz dni ustawowo wolnych od pracy w Polsce jest szerszy niż katalog określony w art. 9 Konkordatu między Stolicą Apostolską i Rzeczpospolitą Polską podpisanego w Warszawie dnia 28 lipca 1993 r. (Dz.U. z 1998 r. Nr 51, poz. 318). Poza mającymi głównie świecki charakter Świątami 1 maja, 3 maja i 11 listopada dni ustawowo wolne od pracy obejmują również pierwszy dzień Zielonych Świątek, tradycyjnie obchodzonej w Polsce uroczystości religijnej, która nie stanowi „święta nakazanego” w myśl obowiązującej w polskim Kościele katolickim wykładni pierwszego przykazania kościelnego, zawartej w liście Episkopatu Polski z 21 października 2003 r<sup>1</sup>. Ponadto, w latach 1990-2010 Święto Trzech Króli nie było dniem ustawowo wolnym od pracy, choć na w myśl przepisów kościelnych dzień ten stanowił „święto nakazane” Objawienia Pańskiego.

W ówczesnym stanie prawnym, katolicy zobowiązani na mocy wykładni przykazania kościelnego dokonanej przez Konferencję Episkopatu Polski do 1. uczestnictwa we mszy świętej oraz do 2. powstrzymania się od prac niekoniecznych w uroczystość Objawienia

---

<sup>1</sup> <https://episkopat.pl/list-episkopatu-polski-na-temat-przykazan-kościelnych/>

Pańskiego 6 stycznia mogli korzystać z dobrodziejstwa art. 42 u.g.w.s.w. – pod warunkiem, że ta uroczystość kościelna nie przypadała w niedzielę.

Decyzja ustawodawcy o ustanowieniu wszystkich niedziel jako dni co do zasady wolnych od pracy nie stanowi wyrazu uprzywilejowania wyznania rzymskokatolickiego w Polsce, a utrzymanie stanu prawnego odziedziczonego po stalinowskiej ustawie z 1951 r., Rozporządzeniu Prezydenta RP z 1924 r. oraz ustawach pruskiej z 1892 r. i austriackiej z 1895 r. – wydanych w państwach wielowyznaniowych lub nieprzychylnych religii katolickiej. Ze zwolnienia od pracy w niedziele oraz w dni ustawowo wolne od pracy korzystać mogą na równi wszyscy – zarówno osoby należące do mniej licznych wspólnot wyznaniowych, niezależnie od liczby świąt przewidzianych w kalendarzu (np. dla Świadków Jehowy istnieje właściwie tylko jedna uroczystość w roku –Pamiętka/Wieczera Pańska, obchodzona w dniu 14 nisan wg kalendarza żydowskiego), ateści, niepraktykujący katolicy oraz katolicy realizujący obowiązek udziału w niedzielnej mszy.

Wskazać również należy, że według danych publikowanych przez Instytut Statystyki Kościoła Katolickiego, odsetek katolików uczestniczących w mszy niedzielnej (*dominantes*) w 1992 r. spadł poniżej 50%<sup>2</sup>, a w roku 2018 przed pandemią COVID-19 wyniósł 38,2%, wykazując duże różnice regionalne (od 24,1 % w diecezji szczecińsko-kamieńskiej do 71,3% w diecezji tarnowskiej)<sup>3</sup>. Dane te, w zestawieniu z informacjami nt. liczebności oraz częstotliwości praktyk religijnych w pozostałych wyznaniach chrześcijańskich wskazują, że obecnie większość polskiego społeczeństwa nie przeznaczając wolnych niedziel na udział w zbiorowych praktykach religijnych. Świąteczny charakter niedzieli ma jednak długą tradycję kulturową oraz ułatwia zapewnienie przewidzianego w art. 133 § 1 kodeksu pracy nieprzerwanego 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego.

### **III. Środki służące zapewnieniu pracownikowi odpoczynku i wolności wyznania**

Przewidziane w art. 151<sup>10</sup> kodeksu pracy wyjątki od ogólnego zakazu pracy w niedziele i święta nie powinny być nadużywane ze szkodą dla praw pracowniczych dla osiągnięcia większego zysku lub przewagi nad konkurencją oferującą towary lub usługi w dni robocze. Celowi temu służy m.in. bezwzględny nakaz zapewnienia pracownikowi co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy, chyba że sam wystąpi o stosowanie systemu pracy weekendowej (art. 151<sup>12</sup> w zw. z art. 144 kodeksu pracy), obowiązek wypłaty dodatku do wynagrodzenia w przypadku określonym w art. 151<sup>11</sup> § 3 kodeksu pracy oraz ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 158). Ustawa ta określa szczególnie

---

<sup>2</sup> [https://iskk.pl/images/stories/Instytut/dokumenty/Niedziela\\_raport\\_07.10\\_14.00.pdf](https://iskk.pl/images/stories/Instytut/dokumenty/Niedziela_raport_07.10_14.00.pdf)

<sup>3</sup> <https://www.gis-expert.pl/mapy-religijnosci-polakow>

ograniczenia handlu m.in. w powszechnie obchodzoną w Polsce Wigilię Bożego Narodzenia, która w kalendarzu liturgicznym Kościoła katolickiego jest dniem powszednim, co uniemożliwia katolikom domaganie się zwolnienia od pracy 24 grudnia na podstawie art. 42 u.g.w.s.w. Podobnie, święta, uroczystości i wspomnienia spoza listy „święt nakazanych” (np. dzień imienin, Środa Popielcowa, Dzień Strażaka obchodzony w dniu św. Floriana) w ocenie Pełnomocnika nie dają pracownikowi należącemu do Kościoła katolickiego podstaw do żądania zwolnienia od pracy z powodu subiektywnej potrzeby udziału w nabożeństwie, odbycia pielgrzymki, postzczenia itd. Zarówno katolicy, jak i inni pracownicy mogą w takich przypadkach korzystać z urlopów, w tym z urlopów okolicznościowych w przypadkach określonych w wydanym na podstawie art. 298<sup>2</sup> kodeksu pracy Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1632), umożliwiającym udział m.in. w często mających religijny charakter ślubach i pogrzebach.

Konflikt pomiędzy chrześcijańskim trzecim przykazaniem świętowania dnia świętego (np. przez udział w mszy niedzielnej i powstrzymanie się od prac niekoniecznych) a poleceniem pracy w niedzielę nie ma obecnie charakteru prawnego, ale moralny.

Obowiązujący w Kościele katolickim kanon 1247 Kodeksu Prawa Kanonicznego, przewidujący obowiązek powstrzymania się o prac niekoniecznych w niedziele i święta łagodzony jest przez punkty 2185-2187 Katechizmu Kościoła Katolickiego, dopuszczającego pracę w święta w przypadku obowiązków rodzinnych lub ważnych obowiązków społecznych. Ocena, czy zlecona w niedzielę lub dzień ustawowo wolny praca usprawiedliwia rezygnację z odpoczynku, powinna zostać dokonana w sumieniu wiernych zarówno na etapie wyboru zawodu, jak i w przypadku nagłego wprowadzenia przez pracodawcę pracy w niedzielę.

#### **IV. Wnioski**

Zawarty w art. 151<sup>10</sup> kodeksu pracy katalog sytuacji, w których dopuszczalna jest praca w niedziele i święta, obejmuje znane już w starożytnym prawie żydowskim wyjątki od obowiązku odpoczynku szabatowego w przypadku akcji ratunkowej, opieki nad chorymi, hodowli, a także zajęcia, których technologia wymusza pracę w ruchu ciągłym lub umożliwia innym ludziom wypoczynek. Wszystkie te wyjątki powinny służyć użyteczności publicznej i zaspokajaniu potrzeb społecznych.

Biorąc pod uwagę konstrukcję art. 42 u.g.w.s.w., w tym wymóg formalnej przynależności pracownika pragnącego skorzystać ze zwolnienia od pracy w celu celebracji święta religijnego do związku wyznaniowego, wyjątek ten dotyczy ok. 300 tysięcy pracowników na ponad 17 milionów zatrudnionych w gospodarce narodowej oraz

pojedynczych dni w skali roku. Rozszerzenie uprawnień na chrześcijan, których święta przypadają we wszystkie niedziele i inne dni ustawowo wolne od pracy mogłoby wywołać poważne zakłócenia w strategicznych branżach gospodarki, takich jak m.in. energetyka. Ponadto, postulowana zmiana mogłaby sprawić, że osoby nie należące do żadnego wyznania, ale pragnące obchodzić określone rocznice historyczne (np. wstąpienia Polski do Unii Europejskiej, wprowadzenia stanu wojennego, Christopher Street Day) pozbawione byłyby uprawnień przysługującego większości obywateli tylko z powodu niereligijnego charakteru świąt. Utrzymujące się tendencje demograficzne i obserwowana sekularyzacja społeczeństwa polskiego pozwalają antycypować, że w kolejnych latach rosłaby liczba pracowników pozbawionych tak rozszerzonego uprawnienia<sup>4</sup>.

Zgłoszony przez obywatela postulat rozszerzenia uprawnień z art. 42 u.g.w.s.w. na pracowników należących do związków wyznaniowych uznających świąteczny charakter niedzieli ma jednak drugi aspekt poza religijnym nakazem powstrzymania się od prac niekoniecznych. Zgodnie z obowiązującym w Kościele katolickim kanonem 1248 Kodeksu Prawa Kanonicznego, na wiernych ciąży obowiązek udziału w niedzielnej lub świątecznej mszy, przy czym obowiązek ten może być realizowany wieczorem dnia poprzedniego. Dopuszczalne prawem normy i rozkłady czasu pracy powinny zatem umożliwić udział pracownika bądź to w wybranej mszy niedzielnej bądź w mszy wieczornej w sobotę. W przypadku pracowników zatrudnionych zgodnie z art. 137 kodeksu pracy przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych, dla których dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin, może pojawić się realny brak możliwości zdążenia zarówno na sobotnią mszę odprawianą np. o godz. 18, jak i na ostatnią mszę niedzielną. Ponieważ liczba osób zatrudnionych w systemie równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin jest znacznie mniejsza niż ogółu pracowników należących do denominacji chrześcijańskich, umożliwienie tym pracownikom udziału w mszy niedzielnej w niedzielę lub sobotę przez zwolnienie od pracy na 1 godzinę plus czas dojazdu miałoby dalece mniej poważne konsekwencje niż zwolnienie ok. 90% spośród pracowników zatrudnionych w niedzielę od pracy na 24 godziny.

---

<sup>4</sup> Jeszcze w Narodowym Spisie Powszechnym z 2011 r. ponad 34 miliony respondentów na 38 milionów mieszkańców Polski ogółem zadeklarowało przynależność do jednego z wyznań chrześcijańskich nakazujących świętować niedzielę (89%), <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/inne-opracowania/wyznania-religijne/wyznania-religijne-w-polsce-2019-2021,5,3.html> s. 312

Niemniej jednak mając na uwadze fundamentalne znaczenie zasady wolności sumienia i religii, a także fakt, że Kodeks pracy wśród naczelnych zasad prawa pracy wymienia zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu, bezpośrednio lub pośrednio, w szczególności ze względu na przekonania religijne, jako Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania z uwagą przyjęłam obawę Pana Rzecznika, że ograniczenie zastosowania przepisu art. 42 ustawy o gwarancjach wolności wyznania może prowadzić do nierównego traktowania poprzez jego ograniczenie jedynie do osób należących do kościołów i związków wyznaniowych, w przypadku których święta religijne nie wypadają w dni ustawowo wolne od pracy. Brak odnośnego orzecznictwa sądów oraz skąpość literatury przedmiotu nie pozwalają na oszacowanie skali problemu dla pracowników oraz skutków ewentualnej nowelizacji. W ramach przeglądu obowiązujących przepisów równościowych, przewidzianego w Krajowym Programie Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2022-2030, w Biurze Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania prowadzona jest pogłębiona analiza zagadnienia, zwłaszcza w kontekście art. 8 ust. 2 w zw. z art. 8 ust. 1 pkt 2) ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 970), określającego, że nierówne traktowanie ze względu na religię, wyznanie, światopogląd w zakresie warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej może być dopuszczalne w zakresie podejmowania środków koniecznych w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa publicznego i porządku, ochrony zdrowia lub ochrony wolności i praw innych osób oraz zapobiegania działaniom podlegającym sankcjom karnym, w zakresie określonym w innych przepisach. Wnioski z wewnętrznego monitoringu przepisów równościowych, w szczególności z zakresu równego traktowania ze względu na religię i wyznanie, poddane zostaną konsultacjom z udziałem m.in. Kościołów, innych związków wyznaniowych, partnerów społecznych i odpowiedzialnego za wyznanie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji. W przypadku uznania potrzeby nowelizacji ustawy z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania lub kodeksu pracy w celu rozszerzenia uprawnień pracowników pragnących korzystać ze zwolnienia od pracy w celu obchodzenia świąt religijnych, projekt zostanie przekazany do konsultacji Rzecznika Praw Obywatelskich.

Z wyrazami szacunku  
Anna Schmidt  
Pełnomocnik Rządu  
do Spraw Równego Traktowania  
Sekretarz Stanu  
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

Kopia:  
Kancelaria Prezesa Rady Ministrów – BPRM.5161.6.2.2023