



RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

Warszawa, 18 maja 2016 r.

Adam Bodnar

III.7041.8.2016.LN

Pani
Elżbieta Rafalska
Minister Rodziny, Pracy
i Polityki Społecznej
ul Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa

Zgodnie z art. 151^{9a} Kodeksu pracy praca w święta w placówkach handlowych jest niedozwolona, dotyczy to także świąt przypadających w niedzielę. Kodeks pracy ustanawia odstępstwo od tego zakazu w odniesieniu jedynie do prac koniecznych wykonywanych w placówkach handlowych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności.

Według ustawy z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 90) dniami wolnymi od pracy są niedziele i święta: 1 stycznia, 6 stycznia - Święto Trzech Króli (od 2011 r.), pierwszy i drugi dzień Wielkiej Nocy, 1 i 3 maja, pierwszy dzień Zielonych Świątek, dzień Bożego Ciała, 15 sierpnia, 1 i 11 listopada oraz 25 i 26 grudnia.

Z obserwacji wynika, że zakaz pracy w placówkach handlowych w święta nie zawsze obejmuje mniejsze sklepy, a także placówki należące do popularnych sieci franczyzowych. Co prawda wynikający z Kodeksu pracy zakaz pracy w święto w placówkach handlowych dotyczy każdej pracy, ale z oczywistych przyczyn odnosi się tylko do pracowników i nie obejmuje wszystkich pozostałych kategorii osób wykonujących pracę zarobkową, a więc osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnych oraz samozatrudnionych nie będących pracodawcami.

Z tego względu jest to regulacja niewystarczająca w świetle wymogów wynikających w szczególności z art. 66 ust. 2 Konstytucji. W moim przekonaniu nie może ulegać wątpliwości, że sformułowane w tym przepisie prawo podmiotowe do dni wolnych od pracy

obejmuje nie tylko pracowników w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy, ale inne osoby wykonujące pracę zarobkową.

Taka szersza „konstytucyjna” definicja pracownika znalazła już potwierdzenie w wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 2 czerwca 2015 r. w sprawie K 1/13 w odniesieniu do wolności zrzeszania się. Istotne znaczenie ma także i to, że taka definicja przystaje do prawa unijnego, które w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) za kryteria wyróżniające pracownika uważa w szczególności świadczenie pracy na rzecz innej osoby, wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy i odpłatność pracy. Nie ma tutaj decydującego znaczenia rodzaj stosunku pracy łączącego pracownika z pracodawcą (por. M. Tomaszewska, Prawo integracji stosunku pracy. Między jednością a różnorodnością, Gdańsk 2011, s. 287 oraz przywoływane tam orzeczenia TSUE: z 13.1.2004 r., C-256/01, Debra Allonby v. Accrington & Rossendale College Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment; z 31.5.1989 r., 344/87, I. Bettray v. Staatssecretaris van Justitie, Zb. Orz. 1989, s. 01621 oraz z 26.2.1992 r. V.J.M. Raulin v. Minister van Onderwijs en Wetenschappen, Zb. Orz. 1992, s. I-01027).

W związku z powyższym uważam za niezbędne podjęcie działań ustawodawczych, które doprowadziłyby do wprowadzenia zakazu pracy w święta w placówkach handlowych obejmującego nie tylko pracowników, ale także pozostałe osoby wykonujące pracę zarobkową na podstawie umów prawa cywilnego i w ramach samozatrudnienia w warunkach upodobniających je do zatrudnienia pracowniczego.

Działając na podstawie art. 16 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2014 r. poz. 1648 ze zm.) uprzejmie proszę Panią Minister o rozważenie możliwości podjęcia stosownej inicjatywy ustawodawczej.

Podpis na oryginale