



MINISTERSTWO  
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, 17 lipca 2018 r.

*Sekretarz Stanu*  
*Stanisław Szwed*

DPR.I.053.89.2018.JS

*Stanisław Szwed*

Odpowiadając na Państwa petycję z dnia 3 maja br. w sprawie ustanowienia dniami wolnymi od pracy Wielkiego Piątku, Wniebowstąpienia Pańskiego i drugiego dnia Zesłania Ducha Świętego, uprzejmie wyjaśniam, co następuje.

Zgodnie z przepisami 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, a także 13 innych dni, tj.: 1 stycznia – Nowy Rok, 6 stycznia – Święto Trzech Króli, pierwszy dzień Wielkiej Nocy, drugi dzień Wielkiej Nocy, 1 maja – Święto Państwowe, 3 maja – Święto Narodowe Trzeciego Maja, pierwszy dzień Zielonych Świątek, dzień Bożego Ciała, 15 sierpnia – Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny, 1 listopada – Wszystkich Świętych, 11 listopada – Narodowe Święto Niepodległości, 25 grudnia – pierwszy dzień Bożego Narodzenia i 25 grudnia – drugi dzień Bożego Narodzenia.

Wielki Piątek, jako święto kościelne wyznawców Kościoła Ewangelicko-Reformowanego, Kościoła Ewangelicko-Augsburskiego, Kościoła Ewangelicko-Methodystycznego, Kościoła Chrześcijan-Baptystów oraz Kościoła Zielonoświątkowego, może być dniem wolnym od pracy dla pracowników tych wyznań na zasadach przewidzianych przepisami ustawy z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania (Dz.U. z 2017 r. poz. 1153). Zgodnie z przepisami art. 42 tej ustawy, osoby należące do kościołów i innych związków wyznaniowych, których święta religijne nie są

dniami ustawowo wolnymi od pracy, mogą na własną prośbę uzyskać zwolnienie od pracy na czas niezbędny do obchodzenia tych świąt, zgodnie z wymogami wyznawanej przez siebie religii. Zwolnienie od pracy jest udzielane pod warunkiem odpracowania czasu zwolnienia bez prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w dni ustawowo wolne od pracy lub pracę w godzinach nadliczbowych.

Na analogicznych zasadach z dnia wolnego od pracy w święto Wniebowstąpienia Pańskiego mogą skorzystać pracownicy, wierni Kościoła Zielonoświątkowego i Kościoła Chrześcijan-Baptystów, a także w święto drugiego dnia Pięćdziesiątnicy – pracownicy, wierni Kościoła Zielonoświątkowego.

Pragnę wyjaśnić, że możliwość skorzystania przez pracownika z dnia wolnego od pracy, udzielanego przez pracodawcę za odpracowaniem, w święta religijne nie będące dniami ustawowo wolnymi od pracy określonymi w ustawie z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy, zapewnia wszystkim pracownikom, bez względu na wyznawaną religię, możliwość korzystania z takiej samej liczby dni wolnych od pracy z tytułu niedziel i świąt kościelnych będących dniami wolnymi od pracy dla wiernych danego Kościoła.

Rozważając propozycję wprowadzenia w naszym kraju kolejnych dni ustawowo wolnych od pracy należy także zwrócić uwagę na skutki finansowe takiego rozwiązania (ewentualny spadek prognozowanej wielkości PKB, co może się przełożyć na proporcjonalny ubytek w dochodach budżetu z tytułu wpływów z VAT oraz CIT). Dodatkowe dni wolne od pracy mogą także oznaczać koszty po stronie pracodawców.

Przedstawiona propozycja wymagałaby także szerokich konsultacji społecznych nie tylko z udziałem partnerów społecznych reprezentowanych w Radzie Dialogu Społecznego, ale również środowisk kościelnych. Dotyka ona bowiem świąt kościelnych innych wyznań niż wyznanie katolickie. Należy bowiem zauważyć, że żadne ze świąt, o których mowa w Państwa petycji, nie jest świętem katolickim w rozumieniu art. 17 ustawy z dnia 17 maja 1989 r. o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2018 r. poz. 380). W tym kontekście istotna byłaby zatem opinia Konferencji Episkopatu Polski, Komisji Wspólnej Przedstawicieli Rządu Rzeczypospolitej Polskiej i Polskiej Rady Ekumenicznej, jak również Komisji Wspólnej Przedstawicieli Rządu Rzeczypospolitej Polskiej i Konferencji Episkopatu Polski.

Z poważaniem  
Stanisław Szewc