

PRAWO PRACY

w pytaniach i odpowiedziach

Numer specjalny

Praca w soboty, niedziele i święta

I. Praca w dniu wolnym z tytułu 5-dniowego tygodnia pracy

5-dniowy tydzień pracy obowiązuje wszystkich pracowników!

Wszyscy zatrudnieni w Twojej firmie pracownicy powinni pracować przeciętnie 5 dni w tygodniu, bez względu na fakt, w jakim systemie czasu pracy są zatrudnieni. Zasada ta wynika wprost z przepisu art. 129 kp. Oznacza to, że **nie możesz planować pracy zawsze przez 6 czy 7 dni w tygodniu, nawet gdyby czas pracy został rozłożony na te dni w taki sposób, że nie dochodziłoby do przekroczenia przeciętnej 40-godzinnej tygodniowej normy czasu pracy.**

Zasada przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy umożliwia pracodawcy natomiast nierównomierne rozłożenie dni wolnych w trakcie okresu rozliczeniowego.

Przykład

Pracownik zatrudniony jest w 12-tygodniowym okresie rozliczeniowym. Pod koniec okresu rozliczeniowego firma otrzymała duże zamówienie, które musi zostać zrealizowane w ciągu 6 tygodni, a więc do połowy kolejnego okresu rozliczeniowego.

Rozkład czasu pracy tego pracownika może zatem wyglądać w następujący sposób:

- pierwsze 6 tygodni pracownik wykonuje pracę po 6 dni w tygodniu (od poniedziałku do soboty),
- natomiast przez kolejne 6 tygodni pracownik pracuje po 4 dni tygodniowo (od poniedziałku do czwartku).

Pracując w ten sposób, pracownik przepracuje w okresie rozliczeniowym 60 dni, w tym 36 dni w pierwszych 6 tygo-



Szanowni Państwo,

prawidłowe rekompensowanie pracy w dni wolne z tytułu 5-dniowego tygodnia pracy (tzw. wolne soboty), niedziele oraz święta stwarza wielu pracodawcom sporo kłopotów. Wielu pracodawców podczas kontroli jest zdziwionych, że inspektor ma zastrzeżenia, skoro za pracę w sobotę pracownik otrzymał dodatek lub czas wolny. Nie jest to poprawny sposób rekompensaty pracy w dniu wolnym z tytułu 5-dniowego tygodnia pracy. Podobne problemy pojawiają się, w sytuacji gdy pracownik w swoją wolną sobotę wyjeżdża w delegację lub zostaje wysłany na szkolenie. Czy należy mu to jakoś zrekompensować?

Z kolei w przypadku pracy w niedziele i święta duże problemy sprawia m.in. rozliczenie pracy w nocy z soboty na niedzielę – okazuje się, że wiele firm nie przywiązuje wagi do tego, jak określona jest u nich doba niedzielno-święteczna, a w kontekście rozliczania takiej pracy jest to bardzo ważne.

Odpowiedzi na te wszystkie wątpliwości znajdą Państwo w niniejszym numerze.

Pozdrawiam
Anna Tomczyk

zastępca Głównego Inspektora Pracy,
konsultant merytoryczny „Prawa pracy w pytaniach i odpowiedziach”



W NUMERZE M.IN.:

Praca w dniu wolnym z tytułu 5-dniowego tygodnia pracy _____ 1–8

- Kiedy możesz polecać pracę w dniu wolnym z tytułu 5-dniowego tygodnia pracy?
- Jaki jest najczęstszy błąd w rekompensacji pracy w wolną sobotę?
- Czy można polecać pracę w każdym tygodniu po 6 dni?
- Czym różni się oddanie dnia wolnego od oddania czasu wolnego?
- W jakich sytuacjach możesz nie udzielić dnia wolnego za pracę w sobotę i nie spotka Cię za to kara?
- Jak rekompensować podróż służbową w dniu wolnym z tytułu 5-dniowego tygodnia pracy?
- Czy za szkolenie w weekend należy się pracownikowi inny dzień wolny?

Praca w niedziele i święta _____ 8–12

- Kiedy wolno Ci polecić pracę w niedzielę lub święto?
- Czy umowa cywilnoprawna jest sposobem na zakaz handlu w święta?
- Jak ustalić granice czasowe trwania niedzieli i święta w zakładzie, aby niepotrzebnie nie przepłacać?
- Jak prawidłowo rekompensować pracę w niedzielę i święto?
- Jak rekompensować pracę nadliczbową w niedzielę w porze nocnej?
- Czy „zadaniowiec” pracujący w niedzielę ma prawo do rekompensaty?
- Jak rekompensować podróż służbową w święto?

dniach oraz 24 dni w drugiej części okresu rozliczeniowego. Przeciętnie jednak będzie on pracował po 5 dni w tygodniu (60 dni : 12 tygodni = 5), a więc przepisy dotyczące czasu pracy nie zostaną naruszone.

■ Nie musisz wyznaczać soboty

W Polsce dniem wolnym z tytułu 5-dniowego tygodnia pracy jest tradycyjnie sobota, ale możesz również wyznaczyć ten dzień w dowolnym dniu tygodnia, z wyjątkiem niedzieli, która jest dniem ustawowo wolnym od pracy. Dzień wolny z tytułu 5-dniowego tygodnia pracy możesz wyznaczyć:

- w rozkładzie czasu pracy ustalonym w regulaminie pracy, układzie zbiorowym lub – jeśli w firmie nie obowiązuje układ zbiorowy, a nie masz obowiązku wydania regulaminu pracy – w obwieszczeniu;

- każdorazowo w harmonogramie czasu pracy tworzonym na dany okres rozliczeniowy.

Nie ma także przeszkód, aby w jednym okresie rozliczeniowym dzień wolny z tytułu 5-dniowego tygodnia pracy przypadał w poszczególnych tygodniach w różnych dniach, np. w jednym tygodniu w poniedziałek, w innym w sobotę, a w jeszcze innym w środę.

■ Kiedy można zarządzić pracę w dniu wolnym?

W praktyce może zdarzyć się jednak, że będziecie mieli potrzebę, aby zobowiązać pracownika do pracy w dniu, który powinien być dla niego dniem wolnym od pracy z tytułu 5-dniowego tygodnia pracy. Takie działanie jest dopuszczalne, pod warunkiem że wykonywanie przez pracownika pracy w tym dniu uzasadnione jest:

- koniecznością prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- szczególnymi potrzebami pracodawcy (art. 151 § 1 kp).

Warunki polecenia pracy w dniu wolnym z tytułu 5-dniowego tygodnia pracy są więc takie same, jak przy poleceniu pracy w godzinach nadliczbowych.

Pamiętaj!

Chociaż warunki polecenia pracy w dniu wolnym z tytułu 5-dniowego tygodnia pracy są takie same, jak w przypadku polecenia pracy w godzinach nadliczbowych – to w celu rekompensaty pracy w tym dniu nie stosujesz zasad dotyczących pracy nadliczbowej.

REKOMPENSATA PRACY W DNIU WOLNYM Z TYTUŁU 5-DNIOWEGO TYGODNIA PRACY

■ Zawsze oddaj cały dzień wolny!

Za pracę w dniu wolnym wynikającym z 5-dniowego tygodnia pracy zawsze należy udzielić pracownikowi **innego całego dnia wolnego od pracy w terminie z nim uzgodnionym – bez względu na liczbę faktycznie pracowanych godzin.**

W praktyce więc pracodawca powinien w ten sposób przywrócić 5-dniowy tydzień pracy (art. 151³ kp). Nie ma w tym przypadku możliwości zamiany sposobu rekompensaty na pieniądze, gdyż pieniądze nie przywrócą zasady przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy. Może to zrobić tylko oddanie dnia wolnego.

Dodatkowe wynagrodzenie zamiast wolnej soboty

- ?
- Czy mogę kazać przyjść pracownikowi w wolną sobotę i zamiast dnia wolnego – więcej zapłacić?

Nie, nie możesz naruszać w ten sposób zasady przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy.

Zasada przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy jest zasadą bezwzględnie obowiązującą. Strony stosunku pracy, nawet jeśli obie tego chcą, nie mogą od tej zasady odstąpić. Tym

bardziej nie może od niej jednostronnie odstąpić pracodawca.

Oczywiście jest dopuszczalne takie organizowanie pracy, że pracownik wykonuje pracę w sobotę. To do pracodawcy należy bowiem określenie, jaki dzień tygodnia będzie dniem dodatkowo wolnym od pracy (nie musi być to sobota, może to być równie dobrze np. poniedziałek czy środa). Można także w niektórych tygodniach zlecać pracownikom pracę przez większą liczbę dni niż 5, czyli na przykład od poniedziałku do soboty. Zawsze jednak warunkiem takiej organizacji pracy jest, by pracownik miał zapewniony w skali okresu rozliczeniowego inny dzień wolny od pracy. W okresie rozliczeniowym przeciętna liczba dni pracy w tygodniu nie może bowiem przekraczać 5 dni. Oznacza to, że za pracę w sobotę zawsze musisz dać pracownikowi inny dzień wolny od pracy (art. 151³ kp).

Praca wciąż przez 6 dni w tygodniu – wykluczona!

- ?
- Czy mogę umówić się z pracownikami sklepu, że będą przychodziły do pracy przez 6 dni w każdym tygodniu, ale za to na mniej godzin? Niektórym pracownikom to odpowiada, gdyż są wówczas o wiele szybciej w domu.

Takie rozwiązanie jest absolutnie wykluczone. Zatrudniając pracownika przez więcej niż przeciętnie 5 dni w tygodniu, narażasz się na grzywnę ze strony inspektora pracy.

Nie ma możliwości odstąpienia od zasady przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy. A zatem przykładowo: zorganizowanie pracy w ten sposób, że pracownicy przychodzą od poniedziałku do soboty – codziennie na 6 godzin – jest zabronione. Wprawdzie wolno planować pracę w niektórych tygodniach na większą liczbę dni niż 5 – jednak pod warunkiem odpowiedniego zmniejszenia liczby dni pracy w innych tygodniach. W skali całego okresu rozliczeniowego przeciętna liczba dni pracy w tygodniu musi być równa lub mniejsza niż 5. Naruszenie tych zasad jest wykroczeniem zagrożonym grzywną (art. 129 § 1, art. 151³).

■ Termin uzgodnij z pracownikiem

Nie możesz narzucić pracownikowi terminu dnia wolnego od pracy, a jeśli nie wyraża on zgody na zaproponowane przez pracodawcę terminy, to udzielenie dnia wolnego może po prostu nie dojść do skutku.

Kodeks pracy nie rozstrzyga, w jakiej formie powinieneś dokonać uzgodnienia z pracownikiem terminu dnia wolnego, a więc możliwe jest tak-