

Praca w niedzielę i święta: co w zamian?

Co do zasady, niedziele i święta, które wymienione są w ustawie z dnia 18 stycznia 1951 roku o dniach wolnych od pracy traktowane są jako dni wolne od pracy.

Zgodnie z w/w ustawą do świąt, w którym praca nie powinna być wykonywana zalicza się:

- 1 stycznia - Nowy Rok,
- 6 stycznia - Święto Trzech Króli,
- pierwszy i 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 i 26 grudnia – tj. pierwszy i drugi dzień Bożego Narodzenia.

Należy podkreślić, iż za wykonywanie pracy w niedzielę i święta uważa się świadczenie pracy między godziną 6.00 w tym dniu a godziną 6.00 w dniu następnym, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina np. w układzie zbiorowym czy regulaminie pracy. Granice czasowe pracy w te dni nie pokrywają się zatem z dobą kalendarzową przypadającą od północy do północy dnia następnego. Poza tym, jak widać z powyższego - praca w sobotę traktowana jest jako dzień roboczy i nie jest uznawana jako dzień wolny od pracy

Powyżej przedstawione rozważania nie oznaczają jednak, iż istnieje ustawowy zakaz wykonywania pracy w niedzielę i święta, a wszelkie próby jej świadczenia są niedopuszczalne. Wyjątkowo bowiem, zgodnie z art. 151¹⁰ k.p. ustawodawca zezwala na pracę w niedzielę i święta:

1. w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
2. w ruchu ciągłym,
3. przy pracy zmianowej,
4. przy niezbędnych remontach,
5. w transporcie i w komunikacji,
6. w zakładowych strażach pożarnych i w zakładowych służbach ratowniczych,
7. przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób,
8. w rolnictwie i hodowli,
9. przy wykonywaniu prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności, w szczególności w:
 - a) zakładach świadczących usługi dla ludności,

- b) gastronomii,
- c) zakładach hotelarskich,
- d) jednostkach gospodarki komunalnej,
- e) zakładach opieki zdrowotnej i innych placówkach służby zdrowia przeznaczonych dla osób, których stan zdrowia wymaga całodobowych lub całodziennych świadczeń zdrowotnych,
- f) jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej oraz jednostkach organizacyjnych wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej zapewniających całodobową opiekę,
- g) zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, oświaty, turystyki i wypoczynku,

10. w stosunku do pracowników zatrudnionych w systemie czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta.

Jeżeli zatem pracodawca nie świadczy, nie zatrudnia pracowników w/w obszarach, zatrudnianie przez niego pracowników w niedzielę i święta jest niedopuszczalne i może być bardzo ryzykowne gdyż pracodawca może się narazić na odpowiedzialność prawną. Stąd, powyższego katalogu nie należy interpretować rozszerzająco.

Co istotne, praca w święta jest niedozwolona w placówkach handlowych. Z kolei praca w niedzielę jest dozwolona w placówkach, ale pod warunkiem wykonywania prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności. Powyższe pojęcie wydaje się nie jest do końca ostre dlatego pracodawcy powinni mieć na względzie, iż ocena – czy dana placówka wykonuje powyższe prace konieczne czy jednak nie - będzie należeć do właściwych organów sprawujących pieczę nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy.

Pracodawca, który zatrudnia pracownika w niedzielę i święta obowiązany jest mu zapewnić inny dzień wolny od pracy.

W sytuacji pracy w niedzielę pracodawca winien zapewnić pracownikowi dzień wolny w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzielę. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie dnia wolnego od pracy w/w terminie, pracownikowi przysługuje dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego, a w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w tym terminie - dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia, za każdą godzinę pracy w niedzielę.

Poza tym, w zamian za wykonywanie pracy w niedzielę – pracownik powinien korzystać co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej (powyższe nie odnosi się do pracowników zatrudnionych w systemie pracy weekendowej).

Z kolei w sytuacji wykonywania pracy w święto – pracodawca powinien zapewnić dzień wolny od pracy w ciągu okresu rozliczeniowego. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w święto, pracownikowi przysługuje, poza przysługującym wynagrodzeniem – 100% dodatek do wynagrodzenia, za każdą godzinę pracy w święto.

W sytuacji, gdy święto przypada w niedzielę – stosuje się przepisy dotyczące pracy w niedzielę.

Generalnie, zgodnie z kodeksem pracy, tygodniowy nieprzerwany odpoczynek powinien przypadać w niedzielę. Natomiast w przypadku dozwolonej pracy w niedzielę – odpoczynek może przypadać w innym dniu niż niedziela.

Na marginesie, co istotne z uwagi na czas pracy, każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin.

Autor: Paweł Tokarski, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy