



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY



Praca w niedziele i święta



Zanim
podejmiesz pracę

www.pip.gov.pl

DNI WOLNE OD PRACY

Dniami wolnymi od pracy są niedziele i święta:

- 1 stycznia – Nowy Rok,
- 6 stycznia – Święto Trzech Króli,
- pierwszy dzień Wielkiej Nocy,
- drugi dzień Wielkiej Nocy,
- 1 maja – Święto Pracy,
- 3 maja – Święto Narodowe Trzeciego Maja,
- pierwszy dzień Zielonych Świątek,
- Boże Ciało,
- 15 sierpnia – Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny; Święto Wojska Polskiego,
- 1 listopada – Wszystkich Świętych,
- 11 listopada – Święto Niepodległości,
- 25 grudnia – pierwszy dzień Bożego Narodzenia,
- 26 grudnia – drugi dzień Bożego Narodzenia.



DNI WOLNE OD PRACY



Pracownicy należący 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. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić prośbę pracownika, zgłoszoną mu co najmniej 7 dni przed zwolnieniem.*

Zwolnienie może być udzielone pod warunkiem, że zostanie odpracowane, bez prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w dni ustawowo wolne od pracy lub pracę w godzinach nadliczbowych.

Gdy święto przypada w określonym dniu każdego tygodnia, to pracodawca na wniosek pracownika ustala dla niego indywidualny rozkład czasu pracy, umożliwiając mu obchodzenie tych świąt.

* Z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej oraz Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 marca 1999 r. w sprawie zwolnień od pracy lub nauki osób należących do kościołów i innych związków wyznaniowych w celu obchodzenia świąt religijnych niebędących dniami ustawowo wolnymi od pracy (Dz. U. Nr 26, poz. 235).

ROZLICZANIE CZASU PRACY

Niedziela i święto zaczynają się w tych dniach o godzinie 6.00 rano i trwają do godziny 6.00 następnego dnia.

Pracodawca w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy bądź w obwieszczeniu może ustalić inną godzinę rozpoczęcia niedzieli lub święta, nie może jednak przyjąć jako początku doby, określającej dzień ustawowo wolny od pracy – godziny, która przypada w innym dniu tygodnia niż niedziela lub święto wynikające z rozkładu kalendarza.

Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin.

Przykład:

Wymiar czasu pracy w maju 2015 r. dla zatrudnionego na pełny etat.

Maj ma 4 pełne tygodnie (1-7, 8-14, 15-21, 22-28) i 1 dzień występujący poza pełne tygodnie od poniedziałku do piątku (29). Są też trzy święta (Święto Pracy, Święto Konstytucji 3 Maja, Zielone Świątki), lecz tylko jedno w dniu innym niż niedziela (1 maja w piątek).

A więc liczymy:

4 pełne tygodnie x 40 godzin = 160 godzin,
160 godzin + (1 dzień występujący poza pełny tydzień x 8 godzin) = 168 godzin,
168 godzin – 8 godzin z tytułu święta = 160 godzin.
Tyle też godzin powinniśmy pracować w maju 2015 r.

GODZINY NADLICZBOWE

Praca w niedzielę i święta, przy zachowaniu dobowych norm czasu pracy, nie jest pracą w godzinach nadliczbowych, lecz nieudzielenie dnia wolnego może spowodować przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy.

Pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy.



Za pracę w godzinach nadliczbowych – stanowiących przekroczenie dobowej normy czasu pracy – przypadających w niedzielę i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, pracownikowi przysługuje oprócz normalnego wynagrodzenia dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia.

GODZINY NADLICZBOWE

Dodatek w wysokości 100% przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych stanowiących przekroczenie normy dobowej i już zostało zrekompensowane.

Przykład:

Pracownik zatrudniony w podstawowym systemie czasu pracy swoją pracę wykonuje od poniedziałku do piątku po 8 godzin. Zaistniała jednak konieczność przygotowania dodatkowej produkcji i pracodawca zlecił mu pracę w niedzielę w wymiarze 12 godzin.

Jak powinna zostać zrekompensowana praca w niedzielę i czy wszystkie przepracowane w niedzielę godziny to nadgodziny?

W takiej sytuacji pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikowi inny dzień wolny od pracy. Podstawową zasadą jest, że jeżeli takiego dnia pracownik nie otrzymał w tygodniu poprzedzającym pracę w niedzielę, dzień wolny powinien otrzymać w następnym tygodniu. Z uwagi na fakt, iż praca w niedzielę wykonywana była również w nadgodzinach, gdyż przekroczyła 8-godzinną normę czasu pracy, pracownik powinien również otrzymać rekompensatę za 4 godziny nadliczbowe. Wypłacając wynagrodzenie, pracodawca powinien pracownikowi zapłacić dodatkowo wynagrodzenie za 4 godziny pracy ze 100% dodatkiem.

PLACÓWKI HANDLOWE

**Praca w święta w placówkach handlowych jest nie-
dozwolona także, jeżeli święto przypada w nie-
dziele.**

Nie oznacza to jednak zakazu otwarcia placówki handlowej w święta. Nie ma bowiem przeszkód prawnych, aby w placówkach handlowych otwartych w święta pracę wykonywali ich właściciele lub inne osoby pracujące na podstawie umów cywilnych. W takim jednak przypadku należy mieć na uwadze przepisy art. 22 § 1¹ i § 1² Kp, zakazujące wykonywania pracy w ramach umów cywilnoprawnych, jeżeli jest ona świadczona w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy.

W placówkach handlowych praca dozwolona jest w niedziele.



PLACÓWKI HANDLOWE

Co to jest placówka handlowa?

Choć pojęcie placówki handlowej w Kodeksie pracy nie zostało zdefiniowane, to można przyjąć, że obejmuje ono wszystkie instytucje i zakłady, których główną działalnością jest handel hurtowy i detaliczny, a więc te, które kupują wyroby w celu ich odsprzedaży.

Intencją ustawodawcy przy wprowadzaniu zakazu pracy w święta była w szczególności ochrona pracowników i ich rodzin, zatrudnionych w wielkopowierzchniowych placówkach handlowych. O ile zastosowanie wymienionego przepisu do tego typu placówek nie budzi żadnych wątpliwości, o tyle powstają one, co do stosowania zakazu pracy w święta w odniesieniu do szczególnej grupy obiektów handlowych, takich jak stacje paliw i apteki.

Stacja paliw – kierując się interesem społecznym, z uwagi na wykonywanie prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności, należy zaliczyć ją do placówek usługowych, a tym samym nieobjętych zakazem pracy w święta.

Apteka – to nie sklep – to placówka ochrony zdrowia publicznego, w którym osoby uprawnione świadczą usługi farmaceutyczne,** a więc praca w niedzielę i święta jest tam dozwolona.

** Art. 86 ust.1 Prawa farmaceutycznego.

PRACE DOZWOLONE

Praca dozwolona w niedziele i święta:

- **z uwagi na system organizacji pracy:**
 - praca w ruchu ciągłym,
 - praca zmianowa,
 - praca w systemie czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta;
- **z uwagi na rodzaj pracy:**
 - w transporcie i w komunikacji,
 - przy niezbędnych remontach,
 - w zakładowych strażach pożarnych i w zakładowych służbach ratowniczych,



- przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób,
- w rolnictwie i hodowli,
- przy pracach polegających na świadczeniu usług z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej odbieranych poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli zgodnie z przepisami obowiązującymi odbiorcą usługi dni te są u niego

PRACE DOZWOLONE

dniami pracy oraz pracach zapewniających możliwość świadczenia tych usług;

- **z uwagi na szczególne potrzeby pracodawcy:**
 - w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;
- **z uwagi na konieczność ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności, szczególnie w:**
 - zakładach świadczących usługi dla ludności,
 - gastronomii,
 - zakładach hotelarskich,
 - jednostkach gospodarki komunalnej,
 - zakładach opieki zdrowotnej i innych placówkach służby zdrowia przeznaczonych dla osób, których stan zdrowia wymaga całodobowych lub całodziennych świadczeń zdrowotnych,
 - jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej oraz jednostkach organizacyjnych wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej zapewniających całodobową opiekę,
 - zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, oświaty, turystyki i wypoczynku.



OBOWIĄZKI PRACODAWCY

Za pracę w niedzielę należy:

- udzielić dnia wolnego w okresie 6 dni kalendarzowych przed tą niedzielą lub po niej,
- jeżeli nie jest to możliwe, to należy go udzielić do końca okresu rozliczeniowego,
- a gdy i to jest niemożliwe, to należy się wynagrodzenie z dodatkiem w wysokości 100% za każdą godzinę pracy w niedzielę.

Za pracę w święto należy:

- udzielić pracownikowi dnia wolnego do końca okresu rozliczeniowego,
- a jeżeli jest to niemożliwe, to pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej 100% za każdą godzinę pracy w święto.

Gdy święto przypada w niedzielę, to pracownikowi należy udzielić dnia wolnego jak za pracę w niedzielę.

Pracownik pracujący w niedzielę powinien korzystać, co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy.

- Pracodawca zatrudniający pracownika w niedzielę musi udzielić mu co najmniej jednej wolnej niedzieli w ciągu każdych czterech następujących po sobie tygodni.
- Pracownik nie może pracować więcej niż kolejne trzy niedziele.
- Nie można okresu rozliczeniowego podzielić na czterotygodniowe okresy i w każdym z tych okresów udzielać jednej niedzieli wolnej od pracy bez uwzględnienia prawa pracownika, aby liczba

OBOWIĄZKI PRACODAWCY

kolejno przepracowanych niedziel nie była większa niż trzy.

- Zasada wolnej niedzieli raz na 4 tygodnie nie dotyczy pracownika zatrudnionego w weekendowym systemie czasu pracy.
- Termin wolnej niedzieli pracodawca powinien ustalać w rozkładzie czasu pracy.

Przykład:

Zgodnie z rozkładem czasu pracy pracownik w 2015 r. będzie pracował w niedziele, poczynając od 4 stycznia, a wolne będzie miał środy.

W takim rozkładzie czasu pracy pracownik musi niedzielę 25 stycznia mieć wolną, a kolejną wolną niedzielę, najpóźniej 22 lutego itd.

W każdym systemie czasu pracy, jeżeli przewiduje on rozkład czasu pracy obejmujący pracę w niedziele i święta, pracownikom zapewnia się łączną liczbę dni wolnych od pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym odpowiadającą co najmniej liczbie niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy przypadających w tym okresie.