

Akademia prawa pracy 1451

Za pracę w święto pracownikowi należy się inny dzień wolny

**BARTŁOMIEJ
RACZKOWSKI**

partner, Raczkowski i Wspólnicy

Ustawa z 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy wymienia 13 dni świątecznych w roku, w których praca jest co do zasady zakazana. Oczywiście zakaz ten doznaje wyjątków. W jakich sytuacjach wolno zatem powierzyć pracownikowi pracę w święta?

Artykuł 151¹⁰ k.p. wlicza szereg wyjątków pozwalających na pracę w dni świąteczne. Pierwszym z nich jest konieczność prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii – taka sytuacja pozwala na nieplanowane wcześniej polecenie pracy w święto, w ramach pracy nadliczbowej.

Kolejne wyjątki dotyczą szczególnych form organizacji pracy – pracy w ruchu ciągłym, pracy zmianowej, a także pracy w tzw. systemie week-

endowym, czyli takim, w ramach którego pracownik pracuje wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta.

Ponadto praca w święta jest dopuszczalna, niezależnie od jej organizacji, przy określonych rodzajach prac – np. przy niezbędnych remontach (czyli takich, które z różnych względów muszą być prowadzone w dzień świąteczny), w zakładowych strażach pożarnych, przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także przy pracach „koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne

potrzeby ludności”, tj. m.in. w gastronomii, hotelach czy szpitalach.

Bezwzględnie niedozwolona jest natomiast praca w święta w placówkach handlowych (art. 151¹⁹ k.p. W tym przypadku zakazu pracy w święta nie uchylają nawet omówione wyżej wyjątki z art. 151¹⁰ k.p. – choć uważam, że wyjątek w postaci prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii ma zastosowanie również w placówkach handlowych. Pojęcie takiej pla-

cówki nie jest zdefiniowane w przepisach – należy przyjąć, że obejmuje ono szeroko pojęte sklepy, nie dotyczy zaś np. aptek i stacji benzynowych.

W zamian za pracę w święto pracodawca powinien udzielić pracownikowi innego dnia wolnego od pracy przed końcem okresu rozliczeniowego (nie ma takiego obowiązku tylko w systemie pracy weekendowej). Jeśli do końca okresu rozliczeniowego nie ma takiej możliwości, pracownikowi przysługuje 100-proc. dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w święto. not. MJ