

W przyszłym roku będzie więcej wolnego

W czasie gospodarczego spowolnienia, wśród wielu niezbyt pozytywnych informacji dla zatrudnionych, jedna wyraźnie się odróżnia: 2013 r. – pod kątem czasu pracy – będzie rokiem pracownika. Osoby wykonujące swoje obowiązki w podstawowym systemie (sobota wolna) przepracują łącznie 2008 godz., czyli o osiem godzin krócej niż w 2012 r.

W porównaniu rok do roku ubędzie zatem jeden dzień pracy. To jednak tylko pierwsza z pozytywnych dla pracownika wiadomości.

Dobre święta

Kolejna dotyczy długich weekendów. Pod tym względem rok 2013 r. jest wyjątkowo szczęśliwy dla zatrudnionych (patrz grafika str. B2). Aż czterokrotnie będą mogli oni skorzystać z przedłużonych weekendów bez konieczności wykorzystania dodatkowo choćby jednego dnia urlopu wypoczynkowego.

Okazją ku temu będzie Święto Trzeciego Maja (wypada w piątek), Wszystkich Świętych (piątek), Święto Niepodległości (poniedziałek; w tym roku wypadło w niedzielę, więc pracownicy nie zyskiwali dodatkowego wolnego) oraz – jak co roku – Wielkanoc. Jeśli pracownik będzie mógł skorzystać dodatkowo tylko z jednego dnia urlopu, przybędą dodatkowe trzy długie weekendy.

Boże Ciało, Wniebowzięcie Najświętszej Marii Panny oraz drugi dzień Bożego Narodzenia przypadnie bowiem w czwartek. Pracownicy, którzy wybiorą w takich przypadkach urlopy w piątki, zyskają po cztery, a w przypadku Bożego Narodzenia nawet pięć dni wolnych z rządu. Dodatkowo jeśli skorzystają z jednego

dnia urlopu 2 maja, zyskają pięć, a nie trzy dni wolnego z rządu.

W 2013 r. pracownicy będą mieli też okazję do świętowania dwóch mega długich weekendów.

Jeśli wybiorą trzy dni urlopu na przełomie kwietnia i maja zyskają 9 dni wolnych z rządu. Jeszcze korzystniejszą okazją będzie przełom 2013 i 2014 r. Trzeba będzie wówczas skorzystać z siedmiu dni urlopu, aby móc się cieszyć z 17 dni wolnych z rządu. To efekt skumulowania świąt Bożego Narodzenia, Nowego Roku i Święta Trzech Króli.

Oddawanie wolnego

Kolejna dobra wiadomość dla pracowników wynika z wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 2 października 2012 r. (sygn. akt K 27/11). TK uznał za niekonstytucyjny art. 130 par. 21 k.p., który przewidywał, że święto przypadające w dniu wolnym pracownika, wynikającym z jego rozkładu, nie obniża wymiaru czasu pracy. W razie takiej kumulacji pracodawcy nie musieli więc oddawać zatrudnionym wolnego w innym terminie. Przepis ten obowiązywał od 1 stycznia 2011 r. do 8 października 2012 r. (data publikacji wyroku TK). Począwszy od drugiej z wymienionych dat

pracodawcy znów muszą zwracać pracownikom czas wolny, jeśli święto przypadnie w ich dzień wolny z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy.

Firmy muszą więc dostosować rozkłady czasu pracy do zmian wynikających z orzeczenia. Jeśli święto wypadnie w dzień wolny dla pracownika od pracy (ale nie w niedzielę), trzeba mu oddać jeden dzień wolnego w innym terminie. W przeciwnym razie pracownicy zyskają roszczenie o wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Warto jednak przy tym pamiętać, że obowiązek oddawania dnia wolnego to pojęcie potoczne. Zgodnie z przepisami święto wypadające w dzień wolny obniża czas pracy o 8 godzin. Jeśli więc w danym okresie rozliczeniowym wystąpi święto przypadające w inny dzień niż niedziela, zatrudniony na pełny etat ma w tym okresie rozliczeniowym do przepracowania o 8 godzin mniej. Jeżeli pracuje 8 godzin dziennie, a harmonogram jest ustalony tak, że święto przypada w dniu pracy, pracownik po prostu nie przychodzi do firmy.

Jeśli jednak według harmonogramu święto przypada na dzień wolny pracownika, to o te 8 godzin pracy na-

leży skrócić czas pracy w innym terminie.

Najprostszym sposobem jest właśnie udzielenie pracownikowi wolnego w innym dniu, w którym normalnie pracowałby 8 godzin (w tym samym okresie rozliczeniowym, w którym wypadło święto).

Jak tłumaczy **Bartłomiej Raczkowski**, partner w **Kancelarii Raczkowski i Wspólnicy**, żaden przepis nie nakazuje jednak, aby powyższe 8 godzin rekompensować jednorazowym dniem wolnym. Jego zdaniem pracodawca może również tak zaplanować harmonogram czasu pracy w okresie rozliczeniowym, w którym występuje święto w dniu innym niż niedziela, aby nie oddawać pracownikowi za święto oddzielnego dnia wolnego, a jedynie przewidzieć obniżony dobowy wymiar w niektóre dni – tak aby w skali całego okresu rozliczeniowego wymiar czasu pracy był obniżony o 8 godzin.[/gazetaprawna.pl](http://gazetaprawna.pl)