

**D5** WYJAŚNIENIA

**Za szósty dzień zawsze przysługuje wolne**

Nawet jeśli zadania wykonywane przez podwładnego w sobotę nie powodują nadgodzin, to wolne w innym terminie i tak się mu należy

# Za szósty dzień zawsze wolne

**WYJAŚNIENIA** | Nawet jeśli zadania wykonywane przez podwładnego w sobotę nie powodują nadgodzin, to wolne w innym terminie i tak się jemu należy. Dlaczego? Naruszona została zasada przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy

**MARTA GADOMSKA**

W listopadzie zatrudniony przepracował w dwie wolne soboty po cztery godziny. Choć wolny dzień odebrał tylko za jedną z nich, do nadgodzin średniotygodniowych nie doszło. Czy mimo to trzeba mu oddać dzień wolny za zawodową aktywność w drugą sobotę?

## Policz, zanim przesądzisz

Rzeczywiście praca w wolną sobotę czy niedzielę nie przesądza, że wystąpią nadgodziny średniotygodniowe. Ich podsumowania dokonujemy bowiem z końcem okresu rozliczeniowego, stosując następujący wzór: **godziny faktycznie przepracowane – wymiar czasu pracy – nadgodziny dobowe = nadgodziny średniotygodniowe**

W opisywanym wypadku wygląda to tak:

**176 godzin faktycznej pracy – 176 godzin listopadowego wymiaru – 0 nadgodzin dobo-**

**wych = 0 nadgodzin średniotygodniowych**

## Bez aktywności

Mimo że nadgodzin średniotygodniowych nie ma, to pracującą sobotę i tak trzeba zrekomensować, bo tydzień zawodowej aktywności jest przeciętnie pięciodniowy. Szósty dzień tygodnia musi być wolny. W większości firm jest to sobota, choć nic nie stoi na przeszkodzie, aby był to np. poniedziałek czy piątek.

Za pracę w dniu wolnym z racji przeciętnie pięciodniowego tygodnia oddajemy dzień wolny do końca okresu rozliczeniowego. Tak stanowi art. 151<sup>3</sup> k.p. Zarówno Główny Inspektorat Pracy, jak i eksperci (patrz ramka) twierdzą, że pracę w wolną sobotę rekompensujemy dniem wolnym właśnie po to, aby zachować przeciętnie pięciodniową aktywność. Wolne z tego tytułu przysługuje nawet wtedy, gdy sobotnie zadania trwały krócej niż osiem godzin. A co be-

dzie, jeśli zajęły więcej godzin, np. dziesięć? Wtedy za dwie godziny z powodu przekroczenia normy dobowej (dziewięć i dziesiąta godzina pracy w sobotę) wypłacamy oprócz normalnego wynagrodzenia dodatków 50-proc., gdy zajęcia przypadały w dzień, i 100-proc. w porze nocnej.

**Uwaga!** Dodatki za pierwsze osiem godzin pracy w szóstym dniu tygodnia wolno wypłacać wyjątkowo, gdy np. kończy się okres rozliczeniowy, a zatrudniony z przyczyn od niego niezależnych (np. choroby) nie może odebrać wolnego.

Z niedzielą jest podobnie. Pracującej wtedy osobie przysługuje w pierwszej kolejności cała wolna dniówka w ciągu sześciu dni poprzedzających

tę niedzielę lub następujących po niej.

## Jak w niedzielę

Jeśli w tym terminie zainteresowany nie jest w stanie odebrać dnia wolnego, udzielamy go do końca okresu rozliczeniowego. Dopiero gdy rekompensata w takiej postaci nie jest w ogóle możliwa, za pierwsze osiem godzin wypłacamy dodatek w wysokości 100 proc. za każdą godzinę pracy w niedzielę. Tak stanowi art. 151<sup>4</sup> k.p. Przepis ten stosujemy niezależnie od tego, czy zadania w niedzielę były planowane. Różne są jednak jego konsekwencje, w zależności od grafiku zatrudnionego. ■

## STANOWISKO GŁÓWNEGO INSPEKTORATU PRACY NADEŚLANE DO REDAKCJI 17 LISTOPADA 2010 R. (GPP-501-4560-83-1/10/PE/RP)

Zgodnie z art. 151<sup>3</sup> k.p. pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 k.p. (przyczyny uzasadniające pracę w godzinach nadliczbowych, tj. prowadzenie akcji ratowniczej, usuwanie awarii, szczególne potrzeby pracodawcy) wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym. W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę, że praca w tzw. szóstym dniu może być wykonywana w sytuacjach wyjątkowych, tj. dopuszczających pracę w godzinach nadliczbowych. Jest to więc wyjątek od podstawowej zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, wyrażonej w art. 129 § 1 k.p. Dlatego w razie wykonywania pracy w dniu wolnym od pracy ustawodawca wymaga, aby pracodawca udzielił pracownikowi w zamian innego dnia wolnego od pracy do końca okresu rozliczeniowego. Powinien być on udzielony w terminie ustalonym z pracownikiem, przy czym przepisy nie precyzują trybu takiego ustalania. Nie została przewidziana również sytuacja, gdyby stronom nie udało się dojść do porozumienia. Należy jednak podkreślić, że pracodawca nie ma prawa wyboru sposobu rekompensowania pracy w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Ustawowo przewidzianą formą jest udzielanie innego dnia wolnego do czasu zakończenia okresu rozliczeniowego. Nieudzielenie dnia wolnego, o którym mowa w art. 151<sup>3</sup> k.p., jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika z art. 281 pkt 5 k.p. i jest zagrożone karą grzywny.

## \*ZDANIEM EKSPERTA

**Patrycja Zawirska**

prawnik z **Bartłomiej Raczkowski**  
**Kancelaria Prawa Pracy**



Nadgodziny nie powstaną u zatrudnionego, który przepracował łącznie osiem godzin w dwie wolne soboty w danym okresie rozliczeniowym i otrzymał za to tylko jeden pełny dzień wolny. W konsekwencji za pracę w szóstym dniu tygodnia takiemu pracownikowi należy się wyłącznie „normalne” wynagrodzenie (bez dodatku). Nie zmienia to faktu, że szef, który zrekomensował sobotnie czynności tylko jedną dniówką bez pracy, naruszył art. 151<sup>3</sup> k.p. Nakazuje on zapewnienie temu podwładnemu dwóch dni wolnych. Co więcej, dojdzie do złamania zasady średnio pięciodniowego tygodnia pracy. Takie działanie może zostać uznane za wykroczenie przeciwko prawom pracownika. Zależy to m.in. od tego, czy udzielenie wolnego za drugą sobotę było możliwe (mogła ona przecież przypaść na koniec okresu rozliczeniowego). ■

Stanowisko w wersji online <http://www.rp.pl/artykul/567684.html>