

## Polecenie pracodawcy nie może naruszać prawa ani zasad współżycia społecznego



• **KATARZYNA DOBKOWSKA**

RADCA PRAWNY,  
PARTNER W KANCELARII  
RACZKOWSKI PARUCH

📌: **Czy zakładane są zmiany w kodeksie pracy dotyczące możliwości pieniężnej rekompensaty pracy wykonywanej w sobotę?**

**KATARZYNA DOBKOWSKA:** Obecnie nie trwają prace nad projektem zmian do k.p., wprowadzającym możliwość finansowego rekompensowania pracy wykonywanej w

soboty. Obowiązujący w tym zakresie art. 151<sup>3</sup> k.p. nie pozostawia zaś wątpliwości co do tego, że za pracę w sobotę pracownikowi przysługuje inny dzień wolny od pracy udzielony do końca okresu rozliczeniowego w terminie z nim uzgodnionym. Co istotne, za pracę w dzień rozkładowo wolny od pracy należy udzielić całego, innego dnia wolnego, niezależnie od liczby godzin przepracowanych w sobotę. Nieudzielenie takiego dnia stanowi zaś wykroczenie zagrożone grzywną do 30 000 zł, nawet jeżeli za taką pracę pracownik otrzyma wynagrodzenie oraz dodatek za pracę w nadgodzinach. Projekt zmian do k.p. przewidujący możliwość wypłaty wynagrodzenia oraz 100-procentowego dodatku za pracę w sobotę

w sytuacji, w której pracodawca nie miałby możliwości udzielenia innego dnia wolnego w danym okresie rozliczeniowym lub na wniosek pracownika, pojawił się w Sejmie poprzedniej kadencji. Prace nad nim nie zostały jednak sfinalizowane.

**Czy pracownik, którego szef wezwie do pracy w sobotę, może odmówić?**

Co do zasady nie może odmówić wykonywania takiej pracy. Stosowanie się do poleceń pracodawcy jest bowiem jednym z podstawowych obowiązków pracownika. Nieuzasadniona odmowa pracy w sobotę może skutkować odpowiedzialnością dyscyplinarną, poczynając od zastosowania kar porządkowych, a kończąc na rozwiązaniu umowy z taką

osobą bez wypowiedzenia z jej winy w trybie art. 52 k.p. Jak się wydaje, odmowę wykonania pracy w dniu rozkładowo wolnym od pracy mogłaby uzasadniać jedynie choroba pracownika lub niezgodność polecenia szefa z prawem, umową o pracę bądź też zasadami współżycia społecznego. Praca w sobotę jest z reguły pracą w godzinach nadliczbowych, a zatem polecenie jej wykonania powinno być zawsze podyktowane szczególnymi potrzebami pracodawcy. Jej zlecenie przy braku istnienia takich potrzeb może zaś prowadzić do wniosku o niezgodności takiego polecenia z prawem.

**Czy dopuszczalne jest zaplanowanie w grafiku pracy w szósty dzień tygodnia wynikający**

**z pięciodniowego rozkładu czasu pracy?**

Zaplanowanie w harmonogramie pracy w szósty dzień tygodnia jest dopuszczalne, ale tylko wówczas gdy w innym tygodniu tego samego okresu rozliczeniowego (który aktualnie może być wydłużony, przy spełnieniu określonych w k.p. warunków, nawet do roku) będzie ona zrównoważona pracą wykonywaną tylko przez cztery dni. Zarówno bowiem 40-godzinna tygodniowa norma czasu pracy, jak i pięciodniowy tydzień pracy mają charakter przeciętny (w odróżnieniu od 8-godzinnej dobowej normy czasu pracy, która ma charakter sztywny, co oznacza, że każde jej przekroczenie stanowi pracę w godzinach nadliczbowych). Oznacza to, że

pracownik może być zobowiązany do pracy przez sześć dni w niektórych tygodniach, byleby przeciętnie w okresie rozliczeniowym (standardowo trwającym cztery miesiące) nie pracował więcej niż przez pięć dni w tygodniu. Obowiązek udzielenia dnia wolnego za pracę w sobotę powstanie zatem tylko wówczas, jeżeli w danym okresie rozliczeniowym pracownik przekroczy dozwoloną liczbę dni roboczych. Przykładowo, przyjmując hipotetycznie, że okres rozliczeniowy obejmuje równo 18 tygodni i nie występują w nim święta, pracownik przekroczy przeciętną normę pięciodniowego tygodnia pracy, jeżeli będzie pracował przez więcej niż 90 dni. ©

—not. j.kal.