



W zamian za pracę w niedzielę lub święto pracodawca musi dać pracownikowi dzień wolny od pracy zgodnie z Art. 151<sup>11</sup> §1 i §2 Kodeksu Pracy

# Praca w niedzielę lub święto

## – optymalizacja dokumentów wewnątrzzakładowych

Ze względu na specyfikę branży transportowej, kierowca zawodowy musi być przygotowany do pracy także w dni ustawowo wolne od niej.



Bartłomiej Zgudziak

Odnosząc się do Kodeksu Pracy Art. 151<sup>9</sup>.§ 1. dniami wolnymi od pracy są niedziele i święta określone w przepisach o dniach wolnych od pracy.<sup>1</sup> Kodeks Pracy dopuszcza jednak możliwość pracy w wyżej wymienione dni na podstawie Art. 151<sup>10</sup>.

Art. 151<sup>10</sup>. [Dopuszczalność pracy w niedziele i święta]  
Praca w niedziele i święta jest dozwolona:

- 1) w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;
- 2) w ruchu ciągłym;
- 3) przy pracy zmianowej;
- 4) przy niezbędnych remontach;
- 5) w transporcie i w komunikacji;...

W sytuacji wystąpienia pracy w wyżej wymienione dni, po stronie przedsiębiorcy leży prawidłowe rozliczenie kierowcy – oddanie czasu wolnego lub wypłacenie należnego wynagrodzenia wraz z dodatkami.

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy

### Udzielenie dnia wolnego za pracę w niedzielę lub święto

W zamian za pracę w niedzielę lub święto pracodawca musi dać pracownikowi dzień wolny od pracy zgodnie z Art. 151<sup>11</sup> §1 i §2 Kodeksu Pracy. Ustawodawca wprowadził odmienne sposoby oddawania dnia wolnego za pracę, w zależności od tego czy była wykonywana w niedzielę, czy w święto. Kierowcy pracującemu w niedzielę należy udzielić jeden dzień wolny odpowiednio 6 dni przed tą niedzielą lub 6 dni po niej. Jeżeli nie było możliwości oddania dnia w tym terminie, Kodeks Pracy daje na to pracodawcy czas do końca okresu rozliczeniowego. W przypadku pracy w święto, należy udzielić pracownikowi dzień wolny od pracy w ciągu okresu rozliczeniowego.

**Przykład:** Kierowca pracował w niedzielę – 11 czerwca 2017 r.

Zgodnie z opisanymi wcześniej przepisami zawartymi w Kodeksie Pracy, pracodawca dysponuje dwunastodniowym okresem, w którym może oddać pracownikowi dzień wolny za niedzielę (6 dni przed i 6 po niej). W opisanym przykładzie zakres w jakim należy udzielić dnia wolnego to 5-17 czerwca 2017 r.

Jeżeli w tym terminie pracodawca nie mógłby udzielić kierowcy dnia wolnego, musi to zrobić do końca okresu rozliczeniowego. W przypadku jednomiesięcznego okresu rozliczeniowego pracownik powinien otrzymać wolne do końca czerwca 2017 r. W omawianym przykładzie wolny dzień za pracę w niedzielę (11 czerwca 2017) oddano wcześniej – 9 czerwca 2017 r., a więc zgodnie z Kodeksem Pracy.

CZERWIEC 2017														
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Czw	Pt	Sb	Nd	Pn	Wt	Śr	Czw	Pt	Sb	Nd	Pn	Wt	Śr	Czw
P	P	W	W	P	P	P	P	Wn	W	P	P	P	P	P
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Pt	Sb	Nd	Pn	Wt	Śr	Czw	Pt	Sb	Nd	Pn	Wt	Śr	Czw	Pt
P	W	W	P	P	P	P	P	W	W	P	P	P	P	P

P	Praca
W	Wolne
Wn	Wolne za pracę w niedzielę

### Dwa dodatki czy jeden? Wyrok Sądu Najwyższego z 15.02.2006 r.

W razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę lub święto, zgodnie z Kodeksem Pracy pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie wraz z dodatkiem 100% za każdą godzinę pracy w tym dniu.

Art. 151<sup>11</sup>. [Dzień wolny lub dodatek]

§ 2. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w § 1 pkt 1 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę, pracownikowi przysługuje dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego, a w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w tym terminie dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1, za każdą godzinę pracy w niedzielę.

§ 3. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w § 1 pkt 2 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w święto, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia.

Praca w niedzielę i święto powyżej normy dziennej może spowodować naliczenie dodatku 100% z tytułu przekroczenia normy dobowej. Nieudzielenie dnia wolnego może się wiązać również z przekroczeniem normy średniotygodniowej, a co za tym idzie z naliczeniem kolejnego dodatku 100%.

Art. 151<sup>1</sup>. [Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych]

§ 1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

- 1) 100% wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
  - a) w nocy,
  - b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
  - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
- 2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

Tu przedsiębiorca może się jednak oprzeć się na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2006 r., w której orzeczono,



W razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy, w zamian za pracę w niedzielę lub święto, zgodnie z Kodeksem Pracy pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie wraz z dodatkiem 100% za każdą godzinę pracy w tym dniu

że pracodawca wypłacając kierowcy wynagrodzenie w zamian za pracę w niedzielę lub święto nie musi wypłacać kolejnego dodatku 100-procentowego z tytułu przekroczenia normy średniotygodniowej.

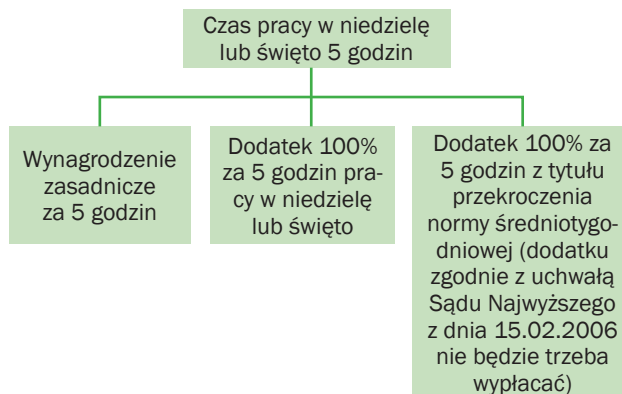
Orzecznictwo Sądu Najwyższego

Uchwała z dnia 15 lutego 2006 r. II PZP 11/05

W razie nieudzielenia przez pracodawcę w okresie rozliczeniowym innego dnia wolnego od pracy w zamian za dozwoloną pracę świadczoną w niedzielę lub święto, pracownikowi przysługuje za każdą godzinę takiej pracy tylko jeden dodatek przewidziany w art. 151<sup>11</sup> § 2 in fine lub § 3 k.p.

#### Przykłady:

- a) Kierowca przepracował 5 godzin, pracodawca nie miał możliwości udzielenia mu dnia wolnego do końca okresu rozliczeniowego.



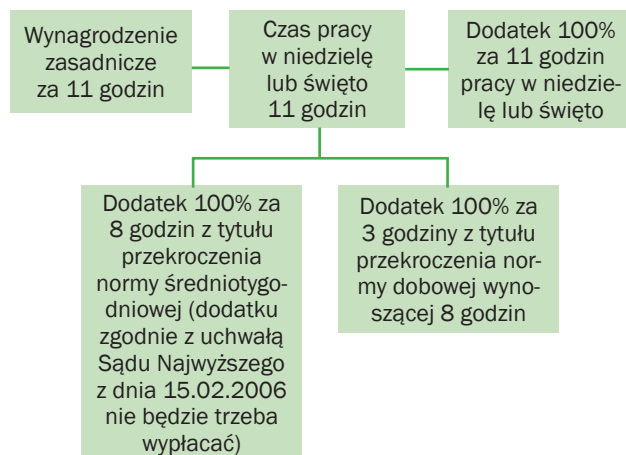
W związku z tym pracownik otrzyma:

- wynagrodzenie zasadnicze za 5 godzin,
- dodatek 100% za 5 godzin pracy w niedzielę lub święto,
- dodatek 100% za 5 godzin z tytułu przekroczenia normy średniotygodniowej<sup>2</sup> (dodatku zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2006 r. nie trzeba będzie wypłacać).

2 Nadgodziny średniotygodniowe mogą wystąpić w przypadku, gdy przeciętny czas pracy w okresie rozliczeniowym przekracza normę tygodniową



b) Kierowca przepracował 11 godzin, pracodawca nie udzielił mu dnia wolnego do końca okresu rozliczeniowego.



W związku z tym pracownik otrzyma:

- wynagrodzenie zasadnicze za 11 godzin pracy,
- dodatek 100% za 11 godzin pracy w niedzielę lub święto,
- dodatek 100% za 8 godzin z tytułu przekroczenia normy średnitygodniowej<sup>2</sup> (dodatku, zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2006 r., nie trzeba będzie wypłacać),
- dodatek 100% za 3 godziny z tytułu przekroczenia normy dobowej wynoszącej 8 godzin.

### Jak zoptymalizować zapisy w dokumentach wewnątrzzakładowych

Warto zwrócić uwagę, że zgodnie z Kodeksem Pracy dzień ustawowo wolny nie liczy się jak dzień kalendarzowy, czyli od godziny 00.00 do 23.59. Nawiązując do Art. 151<sup>9</sup>.§ 2 za pracę w niedzielę lub święto uznaje się pracę w godzinach od 06:00 tego dnia do 06:00 kolejnego. Ustawodawca dał jednak przedsiębiorcy możliwość dostosowania godzin do potrzeb firmy, poprzez zapis:

Art. 151<sup>9</sup>. [Dni wolne od pracy]

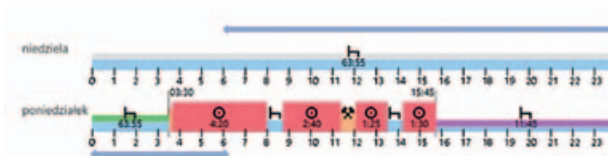
§ 2. Za pracę w niedzielę i święto uważa się pracę wykonywaną między godziną 6.00 w tym dniu a godziną 6.00 w następnym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina.

Właściciel firmy transportowej w dokumentacji wewnątrzzakładowej może więc określić inne godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy w niedzielę i święto.

Poniżej przedstawiono przykłady rozliczenia kierowcy rozpoczynającego pracę o godzinie 03.30 w poniedziałek. Pierwsze z nich wykonane zostało wyłącznie na podstawie zapisu z Kodeksu Pracy. Drugie natomiast dodatkowo w oparciu o dokumentację wewnątrzzakładową, w której przedsiębiorca (korzystając z możliwości jakie dają przepisy), wyznaczył pracę w niedzielę lub święto w przedziale od 00.00 do 24.00 w dany dzień.

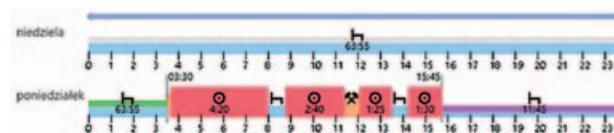
W pierwszym przypadku, pomimo tego iż pracownik wykonywał pracę *de facto* tylko w poniedziałek, rozliczając kierowcę zgodnie z zapisami Kodeksu Pracy, należałoby doliczyć mu dodatek z tytułu pracy w niedzielę i święta. W drugim przykładzie, pracodawca świadomy, że może zdecydować o godzinach w jakich zawiera się dzień ustawowo wolny oraz bazując na dotychczasowym planie pracy swoich kierowców, w dokumentacji wewnątrzzakładowej wprowadził zapis mówiący o liczeniu czasu pracy w niedzielę lub święto od 00.00 do 24.00 tego dnia.

Niedziela zgodnie z Kodeksem Pracy od 6.00 w niedzielę do 6.00 w poniedziałek



	Niedziela	Poniedziałek
Godzina rozpoczęcia	-	03.30
Godzina zakończenia	-	15.45
Czas Pracy Niedziela i Święta	2h30min	-

Niedziela ustalona na podstawie dokumentacji wewnątrzzakładowej od 0.00 do 24.00 w niedzielę



	Niedziela	Poniedziałek
Godzina rozpoczęcia	-	03.30
Godzina zakończenia	-	15.45
Czas Pracy Niedziela i Święta	-	-

Przykład takiego zapisu:

1. Praca w niedzielę i święta jest dopuszczalna w przypadkach określonych w obowiązujących przepisach Kodeksu Pracy
2. Za pracę w niedzielę i święta uważa się pracę wykonaną między 0.00 a 24.00.

Dzięki takiemu rozwiązaniu, w opisanym powyżej przykładzie, właściciel firmy uniknął konieczności dopłaty za 2,5 godziny pracy. Przyjmując, że kierowca otrzymuje 12,5 zł/h, przedsiębiorca zaoszczędził w tej konkretnej sytuacji 37,5 zł. W skali miesiąca, roku oraz przy większej liczbie kierowców znajomość tego przepisu może się przełożyć na znacznie większe oszczędności.

Odpowiednie planowanie pracy kierowców oraz dostosowanie zapisów w dokumentacji wewnątrzzakładowej pozwala przedsiębiorcy lepiej gospodarować czasem pracy swoich pracowników. Pracodawca może uniknąć zbędnych dopłat lub konieczności udzielenia pracownikom dnia wolnego, a zaoszczędzone dodatkowe dni wykorzystać na wykonywanie zlecenia. Właściwie sprecyzowane zapisy i prawidłowe rozliczenie kierowcy to także zabezpieczenie przedsiębiorcy przed nieuzasadnionymi roszczeniami ze strony pracowników.

Opisana sytuacja nawiązuje wyłącznie do jednego aspektu rozliczania czasu pracy, jakim jest praca w niedzielę lub święto. Podobnych szans na optymalizację pracy, prowadzących do oszczędności czasu i pieniędzy, jest znacznie więcej. Warto skorzystać z pomocy firmy, która usługowo rozlicza czas pracy kierowców, aby maksymalnie spożytkować możliwości, jakie dają przepisy oraz mieć aktualne informacje o wszystkich zmianach w prawie dotyczących branży transportowej. ◀

**Bartłomiej Zgudziak,**  
Ekspert ds. Analiz  
i Rozliczeń OCRK