

Dzień wolny od pracy za święto 15 sierpnia a rozwiązanie umowy

Anna Sosnowska Kancelaria Radcy Prawnego

radca prawny, ekspert prawa pracy

15 sierpnia 2015 r. wypada w sobotę, dlatego pracodawca musi oddać **pracownikowi** inny dzień wolny od pracy. Gdy w zakładzie pracy obowiązuje 3-miesięczny okres rozliczeniowy pracodawca może ustalić inny dzień wolny np. we wrześniu. Co w przypadku, gdy pracownikowi umowa o pracę rozwiązuje się z końcem sierpnia?

Dzień wolny za 15 sierpnia a rozwiązanie umowy

Co w przypadku 3-miesięcznego **okresu rozliczeniowego** u pracodawcy (lipiec, sierpień, wrzesień), jeśli **pracownik** pracuje jedynie do końca sierpnia (na wypowiedzeniu), a pracodawca ustali oddanie dnia wolnego dopiero we wrześniu? Czy taki dzień wolny wg prawa pracy przepada pracownikowi? Czy pracodawca musi oddać dowolny inny dzień w sierpniu tak, aby pracownik nie został poszkodowany?

Indywidualne ustalenie dnia wolnego

W powyższym przypadku, pracodawca powinien indywidualnie wyznaczyć pracownikowi dodatkowy dzień wolny od pracy w zamian za święto przypadające w sobotę w innym dniu niż wyznaczony dla całego **zakładu** pracy. Niemniej jednak dodatkowy dzień wolny powinien zostać udzielony pracownikowi nie później niż do końca upływu okresu wypowiedzenia umowy o pracę czyli do końca sierpnia. Natomiast w przypadku braku oddania takiego dodatkowego dnia pracownikowi do końca trwania umowy o pracę należy wypłacić dodatek z tytułu przekroczenia przeciętnej średniotygodniowej normy czasu pracy.

Obniżenie wymiaru czasu pracy

Zgodnie z art. 130 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. 2014 r. poz. 1502) dalej jako: „**Kodeks pracy**”, każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża **wymiar** czasu pracy o 8 godzin.

Święto Wniebowzięcia Najświętszej Maryi Panny w 2015r. wypada w sobotę. Dlatego też w zakładach pracy, w których sobota jest dniem wolnym od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, konieczne jest wyznaczenie dodatkowego dnia wolnego od pracy. Co ciekawe, dnia wolnego nie trzeba oddawać w przypadku pracowników pracujących np. w systemie weekendowym czy pracy w ruchu ciągłym z uwagi na specyfikę tych systemów. W przypadku pracowników zatrudnionych w **systemie** weekendowym, przy ustalaniu wymiaru czasu pracy dla tej grupy pracowników należy tylko wziąć pod uwagę liczbę godzin przypadających do przepracowania w tym miesiącu.

Okres rozliczeniowy

Wyznaczenie pracownikowi dodatkowego **dnia wolnego** w zamian za święto przypadające w sobotę powinno nastąpić do końca danego okresu rozliczeniowego, w którym wypadło dane święto. **Pracodawca** samodzielnie ustala termin dodatkowego dnia wolnego i nie jest związany wnioskami pracowników.

Przekroczenie średniotygodniowej normy czasu pracy

Nieoddanie pracownikowi dnia wolnego w zamian za święto przypadające w sobotę spowoduje przekroczenie przeciętnie średniotygodniowej normy czasu pracy, które trzeba będzie zrekomensować stosownym dodatkiem.

W okolicznościach niniejszej sprawy, pracownik zakończy stosunek pracy już w sierpniu 2015 r., a **pracodawca** ustalił oddanie dnia wolnego dopiero we wrześniu 2015 r. Konsekwentnie pracownik nie będzie mógł wykorzystać tak ustalonego dodatkowego dnia wolnego.

Rozwiązanie problemu

W mojej ocenie, pracodawca powinien więc indywidualnie wyznaczyć pracownikowi dodatkowy dzień wolny od pracy w zamian za święto przypadające w sobotę w innym dniu niż wyznaczony dla całego **zakładu** pracy. Niemniej jednak dodatkowy dzień wolny powinien zostać udzielony **pracownikowi** nie później niż do końca upływu okresu wypowiedzenia umowy o pracę czyli do końca sierpnia. Natomiast w przypadku braku oddania takiego dodatkowego dnia pracownikowi do końca trwania umowy o pracę należy wypłacić dodatek z tytułu przekroczenia przeciętnej średniotygodniowej normy czasu pracy.

Anna Sosnowska Kancelaria Radcy Prawnego

radca prawny, ekspert prawa pracy

Artykuł został opublikowany na stronie internetowej serwisu kadry.infor.pl w 2015 roku; stan prawny: 2015 rok; www.kadry.infor.pl

Nota prawna: Kancelaria Radcy Prawnego Anna Sosnowska informuje, że powyższy artykuł może nie zawierać aktualnego stanu prawnego oraz nie stanowi porady prawnej i nie może być w taki sposób rozumiany. W celu uzyskania indywidualnej porady lub konsultacji prawnej skontaktuj się bezpośrednio z Kancelarią.