Warszawa, 24.10.2018 r.

**Komentarz prawny do wprowadzenia 12 listopada 2018 r.
dniem wolnym od pracy**

**W 2018 r. 11 listopada wypada w niedzielę. Dlatego za ten dzień świąteczny pracownicy nie będą mogli odebrać innego dnia wolnego w pracy. 11 listopada 2018 r. będziemy obchodzić setną rocznicę odzyskania Niepodległości przez Polskę. Z uwagi na powyższy kalendarz, w dniu 23 października Sejm uchwalił ustawę o święcie narodowym z okazji 100. rocznicy odzyskania niepodległości Rzeczypospolitej Polskiej, ustanawiającą poniedziałek 12 listopada 2018 r. świętem ustawowym i dniem wolnym od pracy. Według uchwalonej przez Sejm ustawy dzień 12 listopada byłby świętem tylko w bieżącym roku.**

1. **Kto rzeczywiście będzie miał wolne, jeśli ustawa wejdzie w życie, a kto będzie musiał świadczyć pracę?**

Kodeks pracy wyraźnie określa, kto może pracować w święto, za które zasadniczo uznaje się dobę między godziną 600 w tym dniu, a godziną 600 w następnym dniu.

Praca w święta jest dozwolona u każdego pracodawcy w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii oraz w ruchu ciągłym, przy pracy zmianowej, przy niezbędnych remontach, w transporcie i w komunikacji, w zakładowych strażach pożarnych i w zakładowych służbach ratowniczych, przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, jak również w rolnictwie i hodowli.

Pracę w dni wolne mogą podejmować również osoby zatrudnione w gastronomii, zakładach hotelarskich, jednostkach gospodarki komunalnej, zakładach opieki zdrowotnej i innych placówkach służby zdrowia przeznaczonych dla osób, których stan zdrowia wymaga całodobowych lub całodziennych świadczeń zdrowotnych oraz jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej oraz wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej zapewniających całodobową opiekę, a także zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, oświaty, turystyki i wypoczynku.

Praca w święta jest dozwolona również w stosunku do pracowników zatrudnionych w systemie czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta. Kodeks pracy dopuszcza także pracę w święto przy świadczeniu usług z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej lub urządzeń telekomunikacyjnych, odbieranych poza terytorium RP, na rzecz zagranicznych kontrahentów.

Pomijając sytuacje nadzwyczajne, np. awarie, gdzie pracownicy muszą liczyć z tym, że pracodawca wezwie ich do pracy w wolny dzień, dopuszczalność pracy w święta nie oznacza, że wszyscy pracownicy mają obowiązek podjęcia pracy w dni wolne. Obowiązek ten mają pracownicy, których praca ze względu na jej rodzaj i zajmowane stanowisko, jest konieczna. Rodzaje pracy i stanowiska, na których praca w święto jest konieczna powinny zostać określone w aktach wewnętrznych, np. układach zbiorowych pracy czy regulaminach pracy.

Całkowicie zakazane jest natomiast wzywanie pracowników do pracy w ustawowe święta ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy. W święta ustawowe obowiązuje zakaz handlu w placówkach handlowych, jeżeli praca w nich wykonywana jest przez pracowników tj. hipermarketach, dyskontach, centrach handlowych itp.

Wedługuchwalonej ustawy, w dniu 12 listopada nie obowiązywałyby jednak zasady dotyczące ograniczenia handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem w placówkach handlowych w niedziele oraz święta, o których mowa w ustawie z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (art. 3 projektu).

Tym samym, w poniedziałek 12 listopada 2018 r. wszystkie sklepy mogłyby być otwarte, choć dzień ten byłby świętem ustawowym i zarazem wolnym od pracy. Zgodnie z przyjętą ustawą, tego dnia pracować będą także publiczne szpitale i apteki.

1. **Jak pracodawca może zmusić pracownika do przyjścia do pracy i czy pracownik może odmówić?**

Pracodawca nie może zmusić pracownika do pracy w święto, aczkolwiek obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę jest jednym z podstawowych obowiązków pracownika i cechą charakterystyczną dla stosunku pracy.

Jeśli pracownik takie polecenie pracy w dniu wolnym od pracy od pracodawcy otrzyma i odmówi pracy w święto albo się w pracy w święto nie stawi, to formalnie nie wykonuje polecenia służbowego, co jest podstawą do np. wymierzenia mu kary porządkowej lub nawet rozwiązania stosunku pracy. Przed sądem jednak pracownik może wykazać, że z usprawiedliwionych przyczyn nie mógł stawić się w święto w pracy albo że pracodawca nie miał prawa mu takiego polecenia wydać.

Osoby wykonujące pracę na innej podstawie, np. w ramach umowy prawa cywilnego, nie podlegają przepisom Kodeksu pracy, a więc zakaz pracy w święta, w tym w dniu 12 listopada 2018 r. ich nie obejmuje. Zawarcie jednak umowy prawa cywilnego w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy może zostać potraktowane jako obejście przepisów Kodeksu pracy i zostać ukarane grzywną.

1. **Czy pracownik może oczekiwać specjalnych benefitów w związku z pracą w tym dniu (np. dodatkowe wynagrodzenie, dzień wolny)?**

Zgodnie z Kodeksem pracy, w zamian za pracę w święto pracownik ma prawo do dnia wolnego od pracy udzielonego w ciągu okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie dnia wolnego w tym terminie, pracownikowi przysługuje prawo do 100 proc. dodatku do wynagrodzenia jak za pracę w godzinach nadliczbowych.

Nieudzielenie przez pracodawcę pracownikowi dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w święto stanowi naruszenie przepisów o czasie pracy. W myśl art. 281 pkt 5 Kodeksu pracy naruszenie przez pracodawcę lub osobę działającą w jego imieniu (np. bezpośredniego przełożonego pracownika) przepisów o czasie pracy stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika, zagrożone karą grzywny w wysokości od 1000 do 30 000 zł.

Podstawa prawna:

* art. 100, art. 130 § 2, art. 151, art. 1511, art. 1513 ,art. 15110, art. 15111, art. 281 Kodeksu pracy (Dz.U. - tj. 2018.917)
* art. 1519 Kodeksu pracy w związku z art. 1 ustawy z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz.U. - tj. 2015.90)
* art. 1519b Kodeksu pracy w związku z art. 5 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz.U. – tj. 2018.305) art.
* art. 1, art. 2, art. 3 uchwalonej przez Sejm ustawy o święcie narodowym z okazji 100. rocznicy odzyskania niepodległości Rzeczypospolitej Polskiej (Druk nr 2931).

**Autor: Patrycja Liziniewicz, radca prawny, Grupa CHWP – Kancelaria Prawna Chałas i Wspólnicy**

**\*\*\***

### O Grupie CHWP

### Grupa CHWP opiera swoją działalność na 3 filarach: CHWP Law, CHWP Tax & Finance Advisory oraz CHWP Accounting. Kancelaria Chałas i Wspólnicy wchodząca w skład Grupy koncentruje się na obsłudze dużego biznesu i specjalizuje się w obsłudze podmiotów gospodarczych. Chałas i Wspólnicy jest jedną z nielicznych polskich firm prawniczych w Polsce o globalnym zasięgu. Największym atutem CHWP Tax & Finance Advisory jest grono eksperckie specjalizujące się w różnych gałęziach prawa, ekonomii, finansów, rachunkowości przedsiębiorstw. Na czele CHWP Tax & Finance Advisory stoi były wiceminister finansów dr hab., prof. nadzw. Konrad Raczkowski. Grupa CHWP posiada oddziały zagraniczne w Niemczech, Ukrainie oraz Kazachstanie.