

CZAS PRACY, GDY ŚWIĘTO WYPADA W SOBOTĘ

Przypominamy, że na sobotę w 2026 r. przypadają dwa święta, tj. 15 sierpnia – Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny i 26 grudnia – drugi dzień świąt Bożego Narodzenia.

Kontakt:

wroclaw@explico.com.pl

Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin (art. 130 § 2 k.p.). W takim przypadku pracodawca powinien udzielić pracownikowi dodatkowego dnia wolnego. Dodatkowy dzień wolny należy przyznać w ramach tego samego okresu rozliczeniowego.

Zobacz inne:

www.explico.com.pl

Termin odbioru

O wyborze terminu, w którym pracownik skorzysta z dnia wolnego przysługującego w zamian za święto przypadające w sobotę, decyduje pracodawca. Termin ten powinien zostać ustalony w taki sposób, aby zachowany został prawidłowy wymiar czasu pracy. Dzień wolny musi zostać wykorzystany w tym samym okresie rozliczeniowym, w którym wystąpiło święto.

Zatem przy jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym wolne za np. 15 sierpnia należy oddać jeszcze w sierpniu, a w przypadku np. trzymiesięcznego okresu rozliczeniowego trwającego od 1 lipca do 30 września 2026 r. wolne musi przypadać w tym przedziale czasowym. Co ważne, można wyznaczyć ten dzień zarówno przed, jak i po święcie przypadającym w sobotę.

Pracodawca nie ma obowiązku uzgadniania z każdym pracownikiem konkretnego terminu odbioru dnia wolnego. Wystarczające jest poinformowanie zatrudnionych o ustalonym terminie w sposób przyjęty w danym zakładzie pracy, np. za pośrednictwem tablicy ogłoszeń lub intranetu.

Reasumując, pracownik może wprawdzie wystąpić z propozycją konkretnego dnia, w którym chciałby wykorzystać wolne za święto przypadające w sobotę, jednak ostateczna decyzja w tej kwestii należy do pracodawcy.

WAŻNE!

Nieudzielenie należnego dnia wolnego za święto oznacza naruszenie przepisów o czasie pracy. Stanowi to wykroczenie przeciwko prawom pracownika, które obecnie zagrożone jest karą grzywny w wysokości od 2000 zł do 60 000 zł (art. 281 § 1 pkt 5 k.p.).

Choroba lub urlop

Zwolnienie lekarskie: jeżeli w dniu odbioru wolnego wyznaczonego za święto pracownik przebywał na zwolnieniu lekarskim, nie należy udzielać mu innego dnia w zamian.

Urlop: jeżeli pracownik miał zaplanowany urlop wypoczynkowy na dzień wyznaczony jako wolny za święto w sobotę, dzień ten nie jest traktowany jako urlop. Oznacza to, że pracownik korzysta z dnia wolnego przyznanego za święto, a nie z urlopu wypoczynkowego.

Co najmniej 11 dni wolnych

Pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikom w okresie rozliczeniowym odpowiednią liczbę dni wolnych od pracy, odpowiadającą co najmniej liczbie przypadających w tym czasie niedziel, świąt i dni

wolnych z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Oznacza to, że w przypadku miesięcznego okresu rozliczeniowego w sierpniu 2026 r. pracodawca nie może zaplanować więcej niż 20 dni pracy. Pozostałe dni w tym miesiącu powinny być dniami wolnymi od pracy, co daje co najmniej 11 dni wolnych.

Przykład: Pracownik pracuje na pełny etat w podstawowym systemie czasu pracy, od poniedziałku do piątku, po 8 godzin dziennie. Obowiązuje go jednomiesięczny okres rozliczeniowy. W tym przypadku pracodawca musi zapewnić pracownikowi dodatkowy dzień wolny.

Przykład: Pracodawca ustalił na sierpień harmonogram, w którym pracownik ma zaplanowane 8 dni pracy po 7 godzin oraz 13 dni pracy po 8 godzin. Pracownika obowiązuje jednomiesięczny okres rozliczeniowy. Chociaż łączny wymiar czasu pracy wynosi prawidłowo 160 godzin, harmonogram zawiera nieprawidłową liczbę dni wolnych od pracy – zaplanowano ich 10 zamiast wymaganych 11. W związku z tym liczba dni, w których pracownik ma wykonywać pracę, jest za wysoka i wynosi 21 zamiast 20.

Nie każdy ma prawo

Prawo pracownika do dodatkowego dnia wolnego za święto przypadające w sobotę zależy od tego, czy sobota jest dla niego dniem wolnym z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

Przykład: Pracownik pracuje od wtorku do soboty. Dla niego dzień wolny z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy przypada w poniedziałki. W sobotę 15 sierpnia przysługuje pracownikowi dzień wolny od pracy, ale za to święto pracodawca nie musi mu już udzielać innego dnia wolnego od pracy.

Udzielenie dnia wolnego za 15 sierpnia może ponadto nie być konieczne w przypadku osób zatrudnionych w równoważnym systemie czasu pracy czy np. na pół etatu.

Przykład:

Pracownik pracuje na pełny etat w równoważnym systemie czasu pracy, zgodnie z ustalonym harmonogramem, w poszczególne dni po 12 godzin. Obowiązuje go jednomiesięczny okres rozliczeniowy. Pracodawca zaplanował mu 13 pełnych dni roboczych (po 12 godzin pracy), a na jeden dzień 4 godziny pracy. To działanie prawidłowe. Pracodawca odpowiednio określił liczbę dni pracy – nie więcej niż 20, a pozostałe dni pracownik ma wolne od pracy.

Przykład:

Pracownik pracuje na pół etatu w podstawowym systemie czasu pracy, zgodnie z ustalonym harmonogramem, po 8 godzin w poszczególne dni. Obowiązuje go jednomiesięczny okres rozliczeniowy. Pracodawca zaplanował mu w sierpniu 10 dni roboczych, w związku z czym nie musi mu udzielać dodatkowego dnia wolnego.

W razie dalszych pytań, pozostajemy do Państwa dyspozycji.

** Niniejszy Newsletter nie stanowi porady prawnej ani podatkowej*