

Stanowisko Komisji Prawnej  
Głównego Inspektora Pracy  
z dnia 12 września 2013 r.

w sprawie pojęcia dnia wolnego wynikającego z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy

**Dzień wolny wynikający z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy obejmuje 24 godziny, w których pracownik zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy nie ma obowiązku wykonywania pracy i nie musi to być dzień kalendarzowy (astronomiczny).**

Zgodnie z art. 129 § 1 Kodeksu pracy czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. Ponadto art. 147 Kodeksu pracy stanowi, iż w każdym systemie czasu pracy, jeżeli przewiduje on rozkład czasu pracy obejmujący pracę w niedziele i święta, pracownikom zapewnia się łączną liczbę dni wolnych od pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym odpowiadającą co najmniej liczbie niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy przypadających w tym okresie. Z kolei art. 151<sup>9</sup> Kodeksu pracy nakazuje pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, udzielić w zamian inny dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym. Żaden przepis nie definiuje jednak pojęcia dnia wolnego wynikającego z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, nie czyni tego również dotychczasowe orzecznictwo Sądu Najwyższego.

W aktualnym stanie prawnym należy więc szukać przedmiotowej definicji w oparciu o zdefiniowane w Kodeksie pracy inne dni wolne tj. niedziele i święta, które w ujęciu art. 147 k.p. zostały uznane za dni wolne od pracy równorzędne dniom wolnym wynikającym z pięciodniowego tygodnia pracy. Zgodnie zaś z art. 151<sup>9</sup> § 1 i 2 k.p. 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. Ponadto niedziela została zdefiniowana także w art. 133 § 3 k.p., zgodnie z którym obejmuje ona 24 kolejne godziny, poczynając od godziny 6.00 w tym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina. Ponadto art. 133 k.p. stanowi między innymi, iż odpoczynek tygodniowy może być skrócony i łącznie z dobowym obejmować 24 godziny, które powinny przypadać w niedzielę, ale w przypadkach dozwolonej pracy w niedzielę np. przy pracy zmianowej może być udzielony w innym dniu. Takie uregulowanie niedziel i pośrednio święta wskazuje, iż jest to przedział czasu obejmujący 24 godziny i co do zasady nie zamyka się też w dniu kalendarzowym (dobie astronomicznej) oraz pozostaje bez odniesienia do doby zdefiniowanej w art. 128 § 3 pkt 1 k.p., czy choćby godziny jej zakończenia. Ponadto odpoczynek tygodniowy, w tym skrócony w związku z przejściem pracownika na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy, może być udzielony poza niedzielą, pod warunkiem, że będą to 24 godziny nieprzerwanego odpoczynku (wolne od pracy).

**Przepisy prawa pracy nie uzależniają początku dnia wolnego od zakończenia poprzedniej doby (roboczej), czy choćby 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.** Odrębność pojęciową obu instytucji (dnia wolnego i nieprzerwanego odpoczynku) wydaje się również potwierdzać uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2013 r. (II PK 204/12), w którym stwierdzono między innymi, iż „(...)Przepis art. 147 k.p. nie stanowi bowiem podstawy do przyjęcia stanowczej tezy, że dzień wolny to 24 kolejne godziny od zakończenia poprzedniej doby pracowniczej. Z ustawy (k.p.) nie wynika zakaz, aby dzień wolny obejmował część poprzedniej doby pracowniczej (przy uwzględnieniu odpoczynku dobowego). Ze względów praktycznych częściowe pokrywanie się doby pracowniczej i dnia wolnego nie powinno być bezwzględnie

wykluczone, gdyż umożliwia prawidłowe ułożenie harmonogramu czasu pracy, gdyż komplikacje mogą wystąpić już tylko przy stałej pracy jednozmianowej (jeżeli dzień wolny ma być ujmowany dopiero po dobie pracowniczej, to rozkład czasu pracy, bez zmiany godzin niedzieli – art. 151<sup>9</sup> § 2 k.p. - sprawdza się tylko przy stałej pracy po 8 godzin od poniedziałku do piątku, poczynając od 6 rano). Inaczej jest w ruchu ciągłym, który wymaga przechodzenia na inną zmianę (tłumienia zmian), stąd krótszy jest wówczas nieprzerwany odpoczynek tygodniowy (24 godziny – art. 133 § 2 k.p.). Pracodawca nie udziela pracownikowi dnia wolnego, gdyż prócz dni (godzin) pracy pracownik ma swój czas wolny (niepracy). Dzień wolny nie musi być ujmowany bezwzględnie po zakończeniu poprzedniej doby pracowniczej, gdyż jego znaczenie w bilansowaniu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu czasu pracy nie musi być jednakże gdy idzie o rozkład czasu pracy w okresie rozliczeniowym opartym na takiej normie tygodniowej. Doba pracownicza związana jest z rozkładem czasu pracy oraz normą dzienną i ewentualnie nadgodzinami, a także z okresem odpoczynku (11 godzin). Dzień wolny to również 24 godziny i wcale nie musi to być dzień kalendarzowy (astronomiczny), podobnie jak niedziela. Doba pracownicza to także czas wolny, stąd gdyby doba pracownicza i dzień wolny nie mogły się pokrywać w części, to niepotrzebne byłoby odrębne pojęcie doby pracowniczej(...).”

Aktualnie nie ma podstaw prawnych, aby twierdzić, iż dzień wolny wynikający z pięciodniowego tygodnia pracy w odróżnieniu od niedzieli lub święta (albo dni wolnych udzielonych za takie dni) mógł się zgodnie z przyjętym rozkładem rozpocząć dopiero po zakończeniu ostatniej doby (pracowniczej) lub co najmniej po upływie 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego. Uprzywilejowane ujęcie w stosunku do niedziel i świąt dnia wolnego wynikającego z pięciodniowego tygodnia pracy, jako przerwy w pracy dłuższej niż 24 godziny, nie znajduje ratio legis, co nie wyklucza, iż w praktyce z uwagi na postanowienia art. 130 k.p. lub brak stosowania zmienowości będzie występować.