

Zwolnienie z pracy za niestawienie w pracy

„W niedzielę zaczynam swój tydzień pracy w godzinach nocnych od 22:00-6:00 (w systemie trzymianowym). Noc z piątku na sobotę, w moim przypadku, jest już nocą nadliczbową. W przyszłym tygodniu po tychże nadgodzinach, pracodawca każe mi przyjść do pracy w sobotę na godzinę 14 na inwentaryzację pod groźbą wypowiedzenia z pracy. Czy to jest zgodne z prawem? Czy mogę odmówić?”

Odpowiada **Magdalena Aksamit-Królewicz, Kancelaria Prawna ARKANA**

Zgodnie z przepisami kodeksu pracy pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Wyjątek dotyczy pracowników zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy oraz przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej.

Ponadto w każdym tygodniu pracownikowi przysługuje prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku. W zakresie odpoczynku tygodniowego poza wyjątkami wskazanymi wyżej ustawodawca przewidział dodatkowo, że w związku z przejściem pracownika na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy, tygodniowy nieprzerwany odpoczynek może obejmować mniejszą liczbę godzin, nie może być jednak krótszy niż 24 godziny.

Dodatkowo, zgodnie z art. 133 § 3 odpoczynek tygodniowy powinien przypadać w niedzielę, z wyjątkiem przypadków dozwolonej pracy w niedzielę, kiedy to wypoczynek może przypadać w innym dniu. Niedziela obejmuje 24 kolejne godziny. Jeżeli u danego pracodawcy nie ustalono innej godziny, należy liczyć je od godziny 6.00.

Zatem w opisanym przypadku, jeśli pracownik kończy pracę o godzinie 6.00, pracodawca w żadnym wypadku nie może kazać mu przyjść do pracy tego samego dnia na godzinę 14.00 (chyba, że dotyczyłoby to pracownika zarządzającego zakładem pracy w imieniu pracodawcy), gdyż między godziną zakończenia i rozpoczęcia pracy minęłoby tylko 8 godzin, a więc nie byłby zachowany nawet dobowy okres odpoczynku.

Co więcej, w opisanej sytuacji, pracownik ma prawo do 35-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku, skoro w ciągu całego poprzedniego tygodnia go nie zrealizował. Jednak, w związku z przejściem na inną zmianę, pracodawca może zmniejszyć ten okres do minimum 24 godzin. Ponieważ przy pracy zmianowej dopuszczalna jest praca w niedzielę, odpoczynek tygodniowy będzie mógł w tej sytuacji przypadać w innym dniu niż niedziela.

Fakt prowadzenia w zakładzie pracy inwentaryzacji nie jest wyjątkiem uprawniającym pracodawcę do skrócenia okresów odpoczynku pracownika i pracownik ma prawo odmówić przyjścia do pracy po upływie zaledwie 8 godzin po zakończeniu poprzedniej zmiany. W razie spełnienia groźby przez pracodawcę, pracownikowi służyłoby odwołanie do sądu pracy, w którym mógłby żądać uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, a jeżeli umowa uległaby już rozwiązaniu – przywrócenia do pracy albo odszkodowania. Co więcej, naruszanie przepisów o czasie pracy stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika i pracodawca, który się go dopuszcza podlega karze grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł.