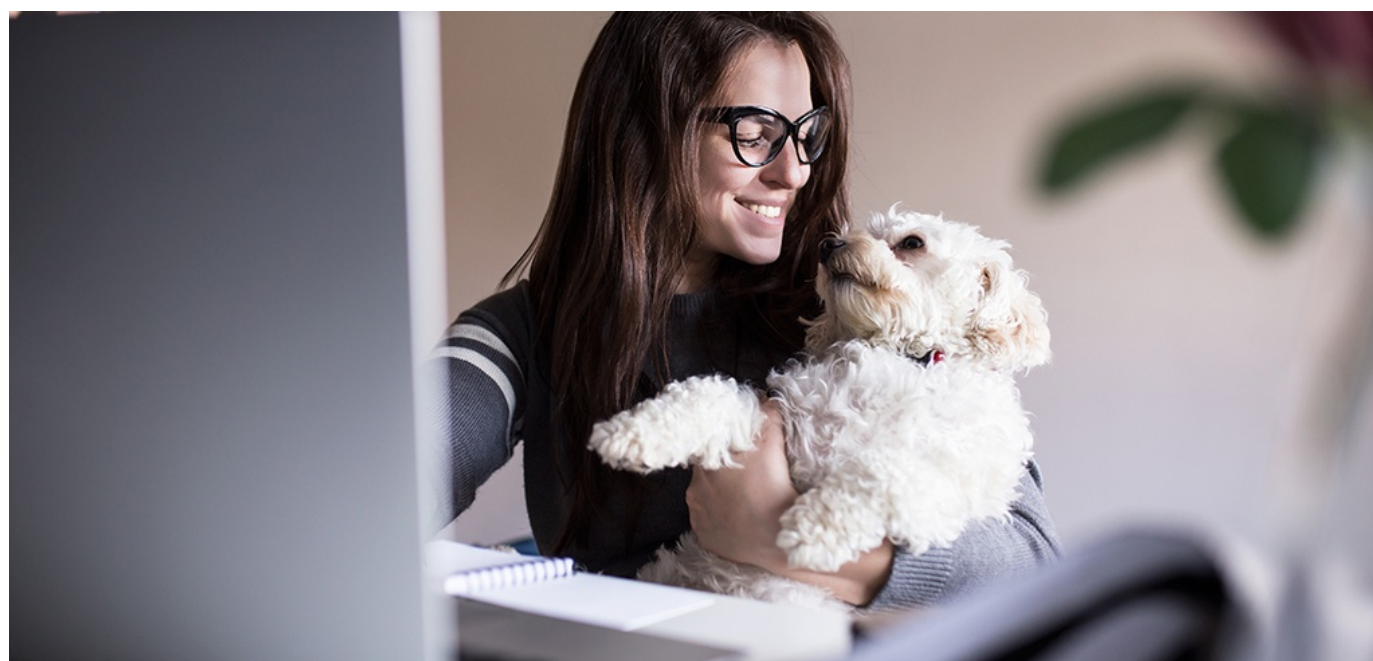




## Dwie godziny mniej pracy nie tylko raz w roku



Grażyna Ordak  
16 maja 2017



**Firmy mogą często pozwalać pracownikom na krótszy dzień pracy, po to, aby mogli oni poświęcić czas rodzinie. Wolno im także na stałe ustanowić przywilej krótszego dnia pracy dla załogi.**

Poniedziałkowa akcja, którą prowadziło wiele firm nie musiała więc być jedyną w roku. Zgodnie art. 94 ust. 2a kodeksu pracy pracodawca ma organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie.

On też w regulaminie pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników (art. 104 § 1 k.p.). Wolno

mu więc - z poszanowaniem reguł i zasad kodeksowych, czyli m.in. zachowując tygodniowy i dobowy wymiar czasu pracy - dość swobodnie określić godziny aktywności w firmie, a nawet wolne dni. Ma prawo ustalić je nawet inaczej niż u większości pracodawców, a także zróżnicować je dla kilku działów.

## Nie wszędzie tak samo

Terminy dni wolnych określa ustawa z 18 października 1951 r. o dniach wolnych od pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r., poz. 1793 ze zm.). Do nich zaliczają się wszystkie niedziele i 13 dni dodatkowych świąt państwowych i kościelnych.

Tzw. wolna sobota może przypadać w firmie np. w czwartek czy poniedziałek. Trzeba jednak zachować wszystkie wynikające z tego konsekwencje. Gdyby wolne ustanowiono zawsze w czwartki, to za Boże Ciało pracownikom należy zapewnić inny dzień wolny od zadań. Tak samo należałoby postąpić np. z wielkanocnym poniedziałkiem. W jednej dacie nie mogą bowiem kumulować się dwie okazje do wolnego – święto i zagwarantowany szósty dzień tygodnia bez pracy.

Dzięki takiej organizacji pracodawca lepiej dostosuje się do wymogów rynku, handlu czy ułatwi dojazd do firmy, bo z reguły w soboty na ulicach panuje mniejszy ruch.

Takie same uprawnienia ma przy wskazaniu np. wolnego dnia w soboty dla działu handlowego, a w poniedziałki dla działu kadr. Warunek – zasady te nie mogą uszczuplać praw załogi.

## Kiedy krócej

Taka sama swoboda cechuje pracodawcę przy udzielaniu dodatkowych przywilejów, np. skrócenie dnia pracy. Ten pod hasłem „dwie godziny dla rodziny” nie musi być jedyny w roku. Zazwyczaj firmy postępują tak w okresie poprzedzającym święta czy w wigilię. Wiele firm zwalnia wtedy głównie kobiety, ale takie samo prawo powinno przysługiwać też mężczyznom.

Łaskawy szef może także ustanowić cykliczny krótszy dzień pracy i np. raz w miesiącu zwalniać załogę wcześniej do domu. Niebagatelne znaczenie będzie tu mieć jednak kalkulacja ekonomiczna.

Sprawdź aktualne profile [najlepszych polskich pracodawców](#)