

Warszawa, 6 sierpnia 2015 r.

Nr IPR6-0703-164/15
dot.: SI ZZDR PKP 49/JO/05/15

Pan
Jerzy Oleszak

Przewodniczący
Związek Zawodowego Dyżurnych Ruchu
PKP
Sektor Infrastruktury

W związku z pismem Państwa organizacji związkowej z dnia 29 lipca 2015 r. należy uznać, że stwierdzenie, iż *pracownikom przy konstrukcji harmonogramów udziela się w zasadzie dni wolnych niepłatnych a nie jak stanowi KP płatnego urlopu wypoczynkowego oraz pracownik po powrocie z tego niby urlopu musi „odpracować” ilość godzin niezbędna do wykonania miesięcznej normy czasu pracy* jest wątpliwe z perspektywy przepisów prawa pracy i jako takie należy ocenić jako nieuzasadnione. Przytoczone sformułowanie mogłoby sugerować, że pracodawca narusza przepisy kodeksu pracy, co jest jednak nieprawdą.

Podobnie należy ocenić zapis, że działanie pracodawcy *prowadzi do wypaczenia samej idei urlopu wypoczynkowego*.

Taki sposób konstruowania harmonogramów czasu pracy, w których ogranicza się liczbę dni urlopu wypoczynkowego na rzecz dni wolnych od pracy, w tym takich, które wynikają z zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy co do zasady nie narusza przepisów prawa pracy i jest zgodny z art. 152 i 162 kodeksu pracy.

Przedstawione wyżej rozwiązanie ma oczywiście określone konsekwencje dla pracownika i pracodawcy. W przypadku pracownika korzystanie z wypoczynku trwającego nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych generuje z jednej strony wykorzystanie mniejszej liczby dni urlopu, z drugiej pojawia się rzeczywiście potrzeba wypracowania nominalnej liczby godzin w danym miesiącu/okresie rozliczeniowym. Dla pracodawcy znacząco ograniczona zostaje liczba wykorzystanych przez pracownika dni urlopu wypoczynkowego.

Co do samego planowania urlopu wypoczynkowego możliwe jest takie rozwiązanie, że harmonogram czasu pracy uwzględnia limit godzin urlopu określony planem urlopu, gdzie jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy. Takie podejście do urlopu wypoczynkowego jest jednym ze sposobów rekomendowanych przez Biuro Spraw Pracowniczych Centrali Spółki, który usuwa ewentualne wątpliwości co do możliwości wystąpienia mniej korzystnej sytuacji pracowników zatrudnionych w równoważnym czasie pracy w stosunku do pracowników zatrudnionych w systemie podstawowym (w kontekście korzystania z urlopu wypoczynkowego).

Naszym zdaniem w przypadku opisanych w piśmie nie występuje pogorszenie sytuacji pracowników zatrudnionych w systemie równoważnego czasu pracy w relacji do pozostałych pracowników Spółki.

Pewnie znalazłaby się również grupa pracowników, która twierdzi, że wypoczynek z wykorzystaniem mniejszej liczby dni urlopu jest korzystniejszy dla pracowników, nawet kosztem intensywniejszej pracy w terminie po urlopie.

Mając na uwadze interesy naszej Spółki oczywiste jest, że przedstawiony w piśmie sposób korzystania z urlopu wypoczynkowego, choć nie narusza przepisów prawa pracy może powodować ograniczenie w liczbie wykorzystywanych dni urlopu.

W związku z tym taki sposób korzystania z urlopu wypoczynkowego, który został przez Państwa organizację związkową oceniony krytycznie, może być stosowany tylko wyjątkowo. W sytuacji, kiedy obsada na określonym stanowisku pracy nie pozwala na zapewnienie właściwego procesu pracy i generuje ryzyko operacyjne dla Spółki.

Dobłą praktyką powinno być stosowanie przy urloпах tygodniowych i dłuższych zasady, że harmonogram czasu pracy uwzględnia limit godzin urlopu określony planem urlopu, gdzie jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy. W pozostałych przypadkach stosujemy art 154² kodeksu pracy. Należy jednak uwzględnić możliwości organizacyjne pracodawcy i uprawnienia pracowników wynikające z przepisów prawa pracy.

ZASTĘPCA DYREKTORA
BIURA
Magdalena Jończyk