KANCELARIA RADCY PRAWNEGO

Konrad Danielczyk

radca prawny

ul. Ostrów Tumski 14, 60-109 Poznań

Tel/fax +48 668-290-440, (61) 852 93 35,

konrad.danielczyk@kdrp.pl

Poznań, dnia 5 września 2023 roku

ANALIZA PRAWNA

art. 151³ Kodeksu pracy w kontekście postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników ENEA Operator Sp. z o.o. sporządzona na zlecenie Przewodniczącego Komisji Podzakładowej NSZZ „Solidarność" Enea Zielona Góra.

Podstawa prawna

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy – wersja obowiązująca w dniu 5 września 2023 roku,
2. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników ENEA Operator Sp. z o.o. z dnia 29 czerwca 2017 roku.

Przedmiotem niniejszego opracowanie jest zagadnienie prawne odnoszące się do relacji pomiędzy art. 21 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników ENEA Operator Sp. z o.o. z dnia 29 czerwca 2017 roku (dalej ZUZP), a art. 151³ Kodeksu pracy.

Wątpliwości powstałe na tle zastosowania art. 151³ Kodeksu pracy w brzmieniu: *„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, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym."* sprowadzają się do udzielenia odpowiedzi na pytanie czy przytoczona regulacji może zostać zastąpiona postanowieniami wewnątrzzakładowych źródeł prawa praca, które przewidują zamiast udzielenia dnia wolnego za pracę w dniu wolnym od pracy wypłatę dodatkowego wynagrodzenia.

Na wstępie powyższych rozważań należy zwrócić uwagę, iż naczelną zasadą prawa pracy ujętą w art. 9 k.p. jest, iż postanowienia zawarte w wewnątrz zakładowych źródłach prawa pracy „nie mogą" być mniej korzystne dla pracowników od przepisów ustaw oraz aktów wykonawczych. Zakazy wprowadzania postanowień mniej korzystnych dla pracowników od przepisów powszechnego prawa pracy należy jednak rozumieć w ten sposób, że postanowienia te, jako sprzeczne z ustawą, nie mają mocy wiążącej. Zamiast nich należy zatem stosować odpowiednie przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. W tym rozumieniu art. 9 § 2 i 3 k.p. są przepisami określającymi sposób usuwania kolizji między źródłami prawa pracy. Wyrażają w swej treści zasadę uprzywilejowania pracowników, tak samo jak to czyni art. 18 § 2 k.p., według którego mniej korzystne dla pracownika postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, są nieważne, a zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.

Oznacza to, iż regulacja przyjęta w art. 21 ust. 3 i 4 ZUZP winna być ocenia w oparciu o wyżej przytoczoną zasadę. Zgodnie bowiem z powołanym przepisem, pracownikowi w każdym przypadku przysługuje dodatkowe wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 21 ust. 1 ZUZP nawet w przypadku udzielenia mu przez Pracodawcę innego dnia wolnego od pracy. Niewątpliwie jest to regulacja znacznie korzystniejsza od regulacji zawartej w art. 151^3 k.p. Natomiast w przypadku nieudzielenia pracownikowi dnia wolnego za pracę w dniu wyznaczonym dla niego jako dzień wolny od pracy przysługuje za każdą godzinę pracy w tym dniu, oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatkowe wynagrodzenie w wysokości określonej w art. 18^1 ust. 2 ZUZP.

Nie winno budzić zatem wątpliwości, iż strony z ZUZP przewidziały dwie sytuacje, w których:

- Pracownik otrzymał inny dzień wolny w zamian za pracę w dniu wyznaczonym dla niego jako dzień wolny,
- Pracownik nie otrzymał innego dnia wolnego wolny w zamian za pracę w dniu wyznaczonym dla niego jako dzień wolny.

W tym miejscu należy wskazać, że *de facto* odebranie dnia wolnego, w rozumieniu art. 151^3 k.p. jest w istocie uprawnieniem pracownika. Pracodawca nie ma zatem żadnej możliwości do narzucenia pracownikowi terminu innego dnia wolnego. Taki wniosek wypływa z brzmienia przepisu *"pracownikowi przysługuje"* oraz z obowiązku uzgodnienia terminu, w którym pracownikowi będzie przysługiwał inny dzień wolny od pracy, co jest przesłanką skorzystania przez pracodawcę z jego kompetencji wskazanej w przepisie. Oznacza to, iż w przypadku gdy strony nie uzgodnią terminu, to dnia wolnego w zamian za pracę w dzień wolny, Pracodawca nie może udzielić jednostronnie. Zdaniem niżej podpisanego w takim przypadku nie dojdzie jednak do naruszenia prawa i nie można skazać Pracodawcy za wykroczenie z art. 281 k.p.

Biorąc pod uwagę powyższe, nie można zgodzić się z twierdzeniem powszechnie prezentowanym przez PIP, jakoby pracodawca miał obowiązek doprowadzić do wykorzystania przez pracownika dnia wolnego od pracy w innym terminie. Obowiązkiem pracodawcy jest jedynie dołożenie wszelkich starań, aby doszło do realizacji zasady przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy, czyli do oddania dnia wolnego. Stanowisko prezentowane przez PIP prowadziłaby do wniosku, że pracownik jest zmuszony do skorzystania z dnia wolnego w terminie mu narzuconym. Stoi to w sprzeczności z tym, że pracownik powinien móc realizować swoje prawo do wypoczynku w warunkach uprzedniej wiedzy o czasie wolnym.

Nadto należy przyjąć, że wypłata normalnego wynagrodzenia oraz dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych w związku z pracą w dni wolne w trakcie okresu rozliczeniowego nie będzie oznaczać zamiaru naruszenia komentowanego przepisu, jeśli pracownik jednoznacznie oświadczy, że nie nosi się z zamiarem odebrania dnia wolnego, gdyż wypłata wynagrodzenia w większej kwocie jest dla niego korzystniejszym rozwiązaniem, co wpisuje w zasadę wskazaną w art. 9 k.p. Oczywistym jest, że Pracodawca powinien dążyć do uwzględnienia **wyboru pracownika**, bowiem w kontekście wspólnego ustalania terminu kluczowe znaczenie ma wola uprawnionego. Dlatego Pracodawca powinien posiadać istotne powody ku temu, aby nie udzielić dnia wolnego w terminie, który wskazuje pracownik. Takim wyborem może być dla Pracodawcy chęć skorzystania przez pracownika z dodatkowego wynagrodzenia zamiast z dodatkowego dnia wolnego. Nie można bowiem przyjmować *a priori,* że dodatkowy wolny dzień od pracy jest rozwiązaniem korzystniejszym dla pracownika, niż wypłata dodatkowego wynagrodzenia na podstawie art. 18^1 ust. 2 ZUZP.

Już tylko na marginesie wskazać należy, że kwestię rozstrzygnięcia czy dana regulacja jest korzystniejsza dla pracownika winna być rozstrzygana indywidulanie w każdej sytuacji, czego najlepszym przykładem jest wydłużenie okresu wypowiedzenia umowy o pracę nowemu pracownikowi do 3 miesięcy. Będzie to rozwiązanie dla pracownika korzystne jeżeli pracodawca będzie chciał wypowiedzieć mu umowę o pracę przed upływem trzech lat, lecz nie będzie to rozwiązanie korzystniejsze dla pracownika jeżeli to pracownik będzie chciał wypowiedzieć umowę o pracę przed upływem trzech lat.

Mając na uwadze powyższe, niżej podpisany stoi na stanowisku, iż regulacje zawarte w ZUZP z uwagi na ich korzystniejszy, dla pracownika charakter, niż przepisy Kodeksu pracy, pozwalają Pracodawcy wypłacić pracownikowi dodatkowe wynagrodzenie, o którym mowa w art. 18^1 ust. 2 ZUZP w sytuacji, w której pracownik w sposób nie budzący wątpliwości złoży oświadczenie, iż nie skorzysta z prawa do odebrania dnia wolnego.

Konrad Danielczyk

radca prawny

Signature Not Verified
Dokument podpisany przez Konrad Danielczyk
Data: 2023.09.05 23:58:27 CEST