

UCHWAŁA Nr 25/2022
ZAKŁAD ZAGOSPODAROWANIA ODPADÓW SP. Z O.O.
Z SIEDZIBĄ W RACIBORZU
z dnia 21.12.2022 r.

w sprawie: skrócenie czasu pracy w okresie przedświątecznym

Działając na podstawie § 3 ust.2 Regulaminu Zarządu Zakładu Zagospodarowania Odpadów Sp. z o.o., oraz § 32 ust.1-2 Umowy Spółki Zarząd postanawia:


§ 1.

1. W dniu 23 i 24 grudnia dla zatrudnionych w Spółce skrócić czas pracy do godz. 11.30.

§ 2.

2. Uzasadnienie decyzji Zarządu stanowi załącznik do niniejszej Uchwały.

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia


.....
Prezes Zarządu - Jan Makowski

Uzasadnienie:

Ze względu na specyfikę branży (odbiór odpadów na składowisko i kompostownię) możliwym jest, że Spółka zorganizuje przychodową część odbiorów w taki sposób, aby zgodnie z grafiką wypełnić swoje zobowiązania wobec kontrahentów w dniu 23 grudnia 2022r. do godz. 11.30, natomiast wobec mieszkańców Raciborza realizować nieodpłatny obowiązek odbioru odpadów zielonych na składowisko w dniu 24 grudnia 2022 r. do godz. 11.30 (tzw. dyżur sobotni).

Ponadto;

rozkład czasu pracy i ewentualne w nim zmiany ustala pracodawca. Pracodawca¹ jest również odpowiedzialny za organizację procesu pracy w zakładzie pracy. W ramach posiadanych uprawnień ma możliwość udzielania pracownikom m.in. dni wolnych od pracy, a także skracania godzin ich pracy. A zatem działanie pracodawcy polegające na skróceniu pracownikom godzin pracy w Wigilię, jest zgodne z prawem. Mieści się bowiem w zakresie uprawnień dyrektywnych pracodawcy.

Żaden przepis prawa pracy nie określa w jaki sposób powinny być udzielane i rozliczane takie zwolnienia od pracy przyznawane pracownikom na mocy decyzji pracodawcy. Dlatego też w tym przypadku powinny znaleźć zastosowanie powszechnie obowiązujące reguły planowania i rozliczania czasu pracy pracowników. Zgodnie z nimi pracodawca, który zdecydował się skrócić pracownikom dzień pracy nie może obniżyć należnego im wynagrodzenia za pracę. Decyzję o udzieleniu czasu wolnego pracodawca podejmował bowiem indywidualnie. W takiej sytuacji powinien zatem wypłacić pracownikom normalne wynagrodzenie za pracę za taki dzień. Pracodawca nie może również zobowiązać pracownika do opracowania udzielonego im czasu wolnego. Takie opracowanie możliwe jest tylko na podstawie zawartego przez pracodawcę i pracowników porozumienia, bądź indywidualnie wyrażonej przez każdego pracownika zgody.

¹ Czytaj więcej na Prawo.pl:
<https://www.prawo.pl/kadry/>
