

## PGE Dystrybucja S.A. wygrała przed Sądem spór ze Związkiem Zawodowym Pracowników Ruchu Ciągłego

PGE Dystrybucja S.A. wygrała przed Sądem spór ze Związkiem Zawodowym Pracowników Ruchu Ciągłego w sprawie żądania dni wolnych od pracy z tytułu zatrudnienia w ruchu ciągłym. Wyrok jest nieprawomocny.

28 lutego 2012 r. Sąd Rejonowy Lublin - Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił w całości powództwo Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego w sprawie udzielenia dni wolnych od pracy z tytułu zatrudnienia w ruchu ciągłym. Proces trwał ponad 2 lata. W trakcie procesu przeprowadzono postępowanie mediacyjne, które jednak nie doprowadziło do wypracowania warunków ugodowego zakończenia sporu. Obie strony w czasie mediacji wykazywały dużą wolę wypracowania stanowiska kompromisowego, nie mniej ostatecznie sprawę rozstrzygnął wyrok sądowy. 22 grudnia 2009 r. Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego w Lublinie działając na rzecz 47 pracowników PGE Dystrybucja LUBZEL Sp. z o.o. wystąpił do Sądu Rejonowego w Lublinie z pozwem przeciw Pracodawcy o udzielenie po 36 dni wolnych od pracy z tytułu zatrudnienia w ruchu ciągłym w podobnej do czterobrygadowej/wielobrygadowej organizacji pracy, rozszerzony w dniu 19 maja 2011 r. o kolejne 17 dni. W uzasadnieniu pozwu Związkowcy wskazali między innymi, że ze względu na prace związane z procesem technologicznym wytwarzania i przesyłu energii elektrycznej, jak również ciągłym zabezpieczaniem potrzeb ludności w rozumieniu art. 138 Kodeksu pracy, w oparciu o przepisy obowiązujące u Pracodawcy; Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy i Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, ich żądania są zasadne. PGE Dystrybucja S.A. nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie w całości. Argumentowała, że reprezentowani przez związki zawodowe pracownicy pracują w podstawowym systemie czasu pracy, wykonując pracę 3-zmianową według ustalonego rozkładu czasu pracy, rozkładu, który jest dopuszczalny w każdym systemie czasu pracy. Nie można zatem automatycznie przyjmować – jak wносиła Spółka - że wykonywana praca jest pracą w systemie uprawniającym do dodatkowych dni wolnych. W uzasadnieniu wyroku Sąd stwierdził, że znaczenie w tej sprawie miała między innymi interpretacja zapisów PUZP odnośnie pojęcia czterobrygadowej lub podobnej organizacji pracy. Wskazał, że 7 lipca 1994 r. strony uznały, że Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy nie określa uprawnień pracowników zatrudnionych w ruchu ciągłym w systemie 3-zmianowym. Sąd zgodził się z poglądem Spółki, że 3-zmianowy rozkład czasu pracy nie stanowi jeszcze o podobieństwie do czterobrygadowej organizacji pracy. W 3-zmianowym rozkładzie czasu pracy mogą pracować również pracownicy poza ruchem ciągłym.