



ZAŁOŻENIA DO USTAWY O PRACOWNIKACH SĄDÓW I PROKURATURY

1. Cel projektowanej ustawy i istota proponowanych rozwiązań.

Pracownicy sądów i prokuratury stanowią nieodłączny element wymiaru sprawiedliwości. Obecnie wymagane jest ciągłe poszerzanie przez nich wiedzy zawodowej w celu zachowania profesjonalizmu i dostosowania się do zmian prawnych, informatyzacji i ciągłego wzrostu spraw toczących się przed sądami różnej instancji. Praca wykonywana przez pracowników sądów i prokuratury wiąże się także z dużym obciążeniem psychospołecznym i odpowiedzialnością za podejmowane decyzje. W chwili obecnej sytuację pracowników sądów i prokuratury regulują przepisy umiejscowione w różnych aktach prawnych, często niewystarczająco, pozostawiając tym samym dużą swobodę poszczególnym dyrektorom sądów. Taki stan rzeczy doprowadził do chaosu regulacyjnego przejawiającego się zarówno w wynagrodzeniach pracowników sądów i prokuratury jak i w warunkach ich pracy. Biorąc pod uwagę doniosłość istnienia pracowników sądów i prokuratury, która przejawia się regulacją ich bytu w ustawach ustrojowych (ustawa - prawo o ustroju sądów powszechnych, ustawa o prokuraturze), zachodzi potrzeba nowej regulacji sytuacji prawno-pracowniczej omawianej grupy zawodowej.

Proponowane rozwiązania mają na celu poprawę jakości wykonywanej pracy, zminimalizowanie występowania zjawiska rotacji pracowników, większą specjalizację pracownika, a także rozwinięcie poczucia przynależności i odpowiedzialności społecznej skutkującej większym zaangażowaniem w wykonywane obowiązki. Należy zatem w pierwszej kolejności wyeliminować odesłania do ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych. Następnie, należy opracować tekst jednolity ustawy regulującej w całości sytuację pracownika sądu i prokuratury. Tak duże zmiany nie powinny odbywać się za pomocą derogacji lecz abrogacji obowiązującej ustawy i aktów wykonawczych.

2. Zakres przewidywanej regulacji.

W pierwszej kolejności zachodzi potrzeba odejścia od tzw. pragmatyki otwartej. Zdaniem Anny Dubownik „obowiązująca ustawa o pracownikach sądów i prokuratury należy do tzw. pragmatyk otwartych, czyli ustaw regulujących sytuację prawną danej kategorii pracowników w sposób niekompletny i w szerokim zakresie wykorzystujących instytucje powszechnego prawa pracy oraz innych pragmatyk.”¹ Należy podkreślić, iż specyfika pracy pracownika sądu czy prokuratury znacznie odbiega od specyfiki pracowników samorządowych, korpusu służby cywilnej, czy nawet pracowników urzędów państwowych. Wykorzystanie instytucji przypisanych dla tych pragmatyk służbowych nie powinno mieć zatem miejsca w ustawie o pracownikach związanych, nawet pośrednio, z wymiarem sprawiedliwości. Należy zatem ująć pracowników sądów i prokuratury za pomocą pragmatyki służbowej. Należałoby przy tym objąć ich mnożnikowym systemem wynagrodzeń i wyłączyć spod regulacji znacznej części Kodeksu pracy. Uregulowanie całej materii dotyczącej stron stosunku pracy w sądach powszechnych i prokuraturze byłoby wskazane ze względu na jednolitość sądów i prokuratury na terenie całego kraju. Dyferencjacja przepisów regulujących sytuację pracownika sądu i prokuratury wydaje się być sprzeczna z założeniami ustawodawcy, który m. in. za pomocą ustawy - prawo o ustroju sądów powszechnych unormował jednolite wytyczne dla wszystkich sądów powszechnych w obrębie ich właściwości rzeczowej. Przyjęta zatem w chwili obecnej przez ustawodawcę technika legislacyjna, polegająca na rozproszeniu przepisów dotyczących pracowników sądów i prokuratury w różnych aktach prawnych wprowadza wspomniany chaos.

Proponowane zmiany powodują konieczność przeanalizowania innych aktów prawnych, m. in.: Ustawy Prawo o ustroju sądów powszechnych (w zakresie nazewnictwa pracowników sądów), Zarządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie organizacji i zakresu działania sekretariatów sądowych oraz innych działów administracji sądowej (w zakresie podległości służbowej), ustawy Prawo o prokuraturze (w zakresie statusu pracowników prokuratury), ustawy o kuratorach zawodowych (w zakresie odesłania do obecnie obowiązującej ustawy o pracownikach sądów i prokuratury).

¹ Anna Dubownik, zatrudnienie urzędników sądowych w świetle ustawy o pracownikach sądów i prokuratury z 1998 r., w: Artur Rycak, Zatrudnianie pracowników sądów z perspektywy prawa pracy i zarządzania, Warszawa, 2014, str. 45

3. zasadnicze kwestie wymagające uregulowania.

Przy redagowaniu nowej ustawy regulującej pragmatykę służbową pracowników sądów i prokuratury w sposób całościowy należy sprecyzować niezdefiniowane dotąd tzw. dyżury aresztowe oraz rodzinne. Obecna sytuacja, w której pracownik zobowiązany jest do pełnienia tzw. „dyżuru pod telefonem” bez jakiegokolwiek gratyfikacji wydaje się być sprzeczna z podstawowymi zasadami prawa pracy dotyczącymi prawa do odpoczynku, pewności pracy, czy godnego wynagrodzenia. Podkreślenia wymaga fakt, iż w ocenie organizacji związkowej dyżury winny być przeznaczone wyłącznie dla pracowników wydziałów orzeczniczych, odpowiednio wydziałów karnych w przypadku dyżurów aresztowych oraz wydziałów rodzinnych w przypadku dyżurów rodzinnych. Regulacja zagadnienia dyżurów winna zawierać określenie: zwrotu kosztów dojazdu, wynagrodzenia ustalanego godzinowo od chwili wezwania do chwili zakończenia wykonywania wszystkich czynności przez pracownika oraz sposób pełnienia dyżuru (harmonogram, sposób kontaktowania się z pracownikiem z zachowaniem prawa do prywatności).

Kolejną kwestią wymagającą nowego uregulowania jest opieka nad stażystą. Regulacja winna uwzględniać rzeczywistą opiekę nad stażystą oraz szkolenie i wprowadzanie w wykonywanie obowiązków, co związane jest z dodatkowym obciążeniem urzędnika i winno obejmować dodatek specjalny.

Niezbędnym elementem nowej ustawy o pracownikach sądów i prokuratury jest wprowadzenie kadencyjności funkcji kierownika oraz procedura jego wyłonienia z uwzględnieniem naboru wewnętrznego. Wysokość dodatku za pełnioną funkcję winna być uzależniona od wielkości wydziału/oddziału, którym kierownik zarządza.

W projekcie należy określić strukturę organizacyjną sądu oraz prokuratury z uwzględnieniem możliwości powoływania konkretnych oddziałów/wydziałów do wielkości jednostki liczonej w ilości etatów pracowniczych. W strukturze organizacyjnej winna znaleźć się regulacja dotycząca podległości służbowej z wyodrębnieniem dotychczas funkcjonującego rozdziału na pion orzeczniczy i administracyjny. Niezbędne jest zlikwidowanie podległości służbowej kierownika wydziału w stosunku do przewodniczącego wydziału.

Nowa ustawa o pracownikach sądów i prokuratury winna uwzględniać procedurę zmiany sądu, w którym pracownik ma być zatrudniony. Pracownik chcący zmienić jednostkę sądu lub prokuratury winien być zwolniony z procedury konkursowej. Proponuje się w tym względzie wprowadzić instytucję porozumienia między pracodawcami, aby nie naruszyć zagwarantowanego konstytucyjnie dostępu obywateli do wolnych miejsc pracy.

Należy całkowicie zmienić zasady i reguły okresowego oceniania pracowników sądów. Do tego niezbędne jest uchylenie obowiązującego w tym zakresie rozporządzenia oraz określenie czynności, jakie wykonywane są w jednostkach sądów i prokuratury, które będą stanowiły podstawę do opracowania przez pracodawcę zakresu czynności konkretnego pracownika. Zakres czynności bowiem winien być podstawą do dokonania oceny kwalifikacyjnej pracownika. Należy przy tym zastrzec, iż pracownik sądu i prokuratury wykonując czynności służbowe nie może być zobowiązany do ilościowego spełnienia normy, określonej w przepisach wewnętrznych. Innymi słowy należy na gruncie ustawowym wyczerpująco uregulować kwestię czynności tak, ażeby pracodawcy nie mieli możliwości swobodnego regulowania sposobu ilościowego wykonywania pracy przez pracownika.

Koniecznym jest, we współpracy z Ministerstwem Zdrowia, opracowanie listy chorób zawodowych pracowników sądów i prokuratury. Pracownicy ci narażeni są na wiele schorzeń, które bezpośrednio wiążą się z wykonywaną pracą.

Należy także uregulować sposób wynagradzania pracowników za pracę w godzinach nadliczbowych. Jednostki sądów i prokuratury wykonują zadania określoną ustawą i w większości takie, które są odgórnie możliwe do przewidzenia. Przy zapewnieniu odpowiedniej ilości etatów pracowniczych praca w godzinach nadliczbowych zdarza się w wyjątkowych sytuacjach. Zapewnienie wypłaty wynagrodzenia za przepracowanie godzin nadliczbowych wyeliminuje możliwość występowania nadużyć ze strony pracodawcy bez powodowania zjawiska pozornego wykonywania większej ilości pracy. W sytuacji zwracania pracownikom godzin przepracowanych ponad normę, organizacja pracy ulega pogorszeniu, co powoduje niejednokrotnie zwiększenie zaległości.

W projekcie należy określić maksymalny czas, na jaki pracodawca może przyznać dodatek specjalny oraz uszczegółowić (w związku z opracowaniem zakresów czynności) okoliczności, w którym przyznanie dodatku byłoby zasadne. Rozwiązanie to wyeliminuje

występowanie nadużyć w kwestii wydatkowania budżetu na pozorne dodatkowe czynności pracowników.

W nowej ustawie należy zawrzeć delegację ustawową do wydania przez Ministra Sprawiedliwości rozporządzenia w sprawie stanowisk w sądach i prokuraturze oraz wymaganych kwalifikacji do ich zajmowania. Należy przy tym wyeliminować stanowiska, które w rzeczywistości nie funkcjonują, dostosować nazewnictwo i grupy do proponowanych poniżej zmian oraz stworzyć odpowiednią drogę awansu obligatoryjnego. Należy podkreślić, iż w rzeczywistości w obecnym stanie prawnym wielu pracowników spełniających kryteria nie jest awansowanych wyłącznie ze względów finansowych. Ponadto w związku z postępującą informatyzacją jednostek wymiaru sprawiedliwości należy rozdzielić stanowisko informatyka na ogólnego i technicznego oraz określić liczbę tych stanowisk w przeliczeniu na etaty w danej jednostce. Dostateczna liczba informatyków wyeliminuje sytuacje przestoju w pracy pracownika, co w konsekwencji przełoży się na zmniejszenie przypadków powstawania ewentualnych zaległości z tego tytułu.

Należy także określić sztywną wartość funduszu premiowego oraz funduszu nagród i jednoznacznie określić ich obligatoryjność lub fakultatywność.

4. Proponowane brzmienie znowelizowanych przepisów.

Oprócz wyżej wymienionych spraw, których uregulowanie jest niezbędne należy, w odniesieniu do obecnie obowiązującej ustawy, wprowadzić przepisy w następującym brzmieniu:

Art. 1. Zakres regulacji ustawy

Ustawa określa obowiązki i prawa **urzędników i pracowników technicznych** zatrudnionych w:

- 1) sądach powszechnych i wojskowych;
- 2) powszechnych jednostkach organizacyjnych prokuratury;
- 3) Biurze Służby Prawnej Trybunału Konstytucyjnego.

Art. 1a. 1. Ilekoć w ustawie jest mowa o dyrektorze sądu, w przypadku sądów wojskowych należy przez to rozumieć prezesa wojskowego sądu okręgowego albo prezesa wojskowego sądu garnizonowego.

2. Ilekoć w ustawie jest mowa o prokuratorze należy przez to rozumieć odpowiednio prokuratora krajowego, prokuratora regionalnego lub prokuratora okręgowego.

Art. 2. Urzędnikiem może zostać osoba:

1) która ma pełną zdolność do czynności prawnych;

2) uchylony

3) która nie była karana za **umyślne** przestępstwo lub przestępstwo skarbowe;

4) przeciwko której nie jest prowadzone postępowanie o **umyślne** przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub przestępstwo skarbowe;

5) (uchylony)

6) uchylony

7) która odbyła staż urzędniczy w sądzie lub w prokuraturze.

Art. 3. 1. Staż urzędniczy ma na celu praktyczne i teoretyczne przygotowanie do wykonywania obowiązków urzędnika.

2. Staż urzędniczy trwa 6 miesięcy i kończy się egzaminem.

3. uchylony.

Art. 3a. 1. Na staż urzędniczy może być przyjęta osoba, która spełnia wymogi określone w art. 2 wymogi wobec kandydata na urzędnika.

2. Właściwy dyrektor sądu lub właściwy prokurator, o którym mowa w art. 5 właściwość organów w sprawach nawiązywania stosunku pracy, pkt 5-8, zwany dalej "prokuratorem", może zwolnić z obowiązku odbywania stażu urzędniczego lub jego części osobę, wybraną w drodze konkursu na staż urzędniczy, zwanego dalej "konkuresem", która wykaże się wymaganą programem stażu urzędniczego wiedzą teoretyczną, w szczególności znajomością organizacji i funkcjonowania sądu lub prokuratury, umiejętnościami stosowania tej wiedzy w praktyce oraz znajomością metod i techniki pracy biurowej.

Art. 4. 1. Stosunek pracy z osobą ubiegającą się o przyjęcie na staż urzędniczy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony.

1a. Stosunek pracy z pracownikiem technicznym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

2. Stosunek pracy z urzędnikiem nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

3. (uchylony)

4. Warunkiem ubiegania się o zatrudnienie w sądzie lub prokuraturze jest złożenie przez osobę ubiegającą się o przyjęcie na staż urzędniczy oświadczenia, że nie jest prowadzone przeciwko niej postępowanie o **umyślne** przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub przestępstwo skarbowe.

5. Dyrektor sądu lub prokurator kierujący jednostką organizacyjną prokuratury przed przyjęciem osoby na staż urzędniczy zasięga informacji z Krajowego Rejestru Karnego o tej osobie.

6. W uzasadnionych przypadkach dyrektor sądu lub prokurator zasięga informacji z Krajowego Rejestru Karnego o osobie zatrudnionej w sądzie lub prokuraturze.

7. (uchylony).

Art. 6. 1. Urzędnik jest obowiązany:

1) przestrzegać przepisów prawa;

2) rzetelnie i bezstronnie wykonywać powierzone zadania;

3) dochowywać tajemnicy prawnie chronionej;

4) bezstronnie wykonywać obowiązki służbowe, tzn. nie kierować się swoimi poglądami politycznymi, religijnymi ani interesem jednostkowym lub grupowym.

5) wykonywać polecenia służbowe przełożonych zgodnie z przepisami prawa i umową o pracę.

2. Jeżeli w przekonaniu urzędnika polecenie służbowe jest niezgodne z prawem lub zawiera znamiona pomyłki, jest on obowiązany na piśmie poinformować o tym przełożonego. W razie pisemnego potwierdzenia polecenia urzędnik jest obowiązany je wykonać.

3. Urzędnik nie wykonuje polecenia służbowego, jeżeli prowadziłoby to do popełnienia przestępstwa lub groziłoby niepowetowanymi stratami.

Art. 11. 1. uchylony

2. Urzędnik nie może wykonywać zajęć sprzecznych z obowiązkami określonymi w art. 6

Art. 11a. Delegowanie urzędnika sądu

1. Minister Sprawiedliwości może delegować urzędnika, za jego zgodą, do wykonywania obowiązków służbowych w innym sądzie, Ministerstwie Sprawiedliwości lub innej jednostce organizacyjnej podległej Ministrowi Sprawiedliwości albo przez niego nadzorowanej, na czas określony, nie dłuższy niż dwa lata.

2. uchylony

3. Właściwy dyrektor sądu apelacyjnego może delegować urzędnika do wykonywania obowiązków służbowych w innym sądzie na obszarze danej apelacji, na warunkach określonych w ust. 1, na czas określony, nie dłuższy niż 12 miesięcy.

4. uchylony

5. Delegowaniu nie podlegają urzędnicy zajmujący w sądzie stanowiska: głównego księgowego i audytora wewnętrznego.

6. uchylony

7. Urzędnik delegowany na podstawie ust. 1, na czas nieokreślony, może być odwołany z delegowania, względnie z niego ustąpić za trzymiesięcznym uprzedzeniem.

8. W okresie delegowania urzędnik ma prawo do wynagrodzenia odpowiadającemu wykonywanym czynnościom w miejscu delegowania, jednak nie niższego niż dotychczasowe i dodatku za wieloletnią pracę. W przypadku powierzenia pełnienia funkcji w okresie delegowania urzędnikowi przysługuje dodatek funkcyjny w stawce przewidzianej dla tej funkcji.

9. uchylony

10. Jeżeli delegowanie następuje do innej miejscowości niż miejscowość będąca siedzibą sądu, w której urzędnik jest zatrudniony, przysługuje mu prawo do bezpłatnego zakwaterowania lub zwrotu kosztów zamieszkania w miejscu delegowania, a także świadczenia dodatkowe, rekompensujące

niedogodności wynikające z delegowania poza stałe miejsce pracy: zwrot kosztów przejazdu, diety, zwrot kosztów noclegu lub ryczałt za nocleg, jednorazowy ryczałt z tytułu przeniesienia, zwrot kosztów przewozu urządzenia domowego.

11. **Wszystkie składniki wynagrodzenia pracownika delegowanego ponosi odpowiednia jednostka, do której pracownik jest oddelegowany.**

12. **uchylony. (w tym miejscu należy uregulować kwestię dodatku funkcyjnego urzędnika delegowanego)**

Art. 11b. należy zredagować analogicznie do art. 11a w zaproponowanym brzmieniu.

Art. 12c. uchylony

Art. 14a. Wynagrodzenie zasadniczego urzędników i pracowników technicznych określa się w terminach i na zasadach wynagrodzenia dla pracowników państwowej sfery budżetowej objętych mnożnikowymi systemami wynagrodzeń.

Art. 15. Urzędnikowi i innemu pracownikowi sądu lub prokuratury lub pracownikowi Biura Służby Prawnej Trybunału Konstytucyjnego przysługuje dodatek za wieloletnią pracę w wysokości wynoszącej po 5 latach pracy 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia **30% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. (w przepisach przejściowych należy ująć tych, którzy w dniu wejścia w życie przepisów pracują 20 i więcej lat)**

Art. 16. Za wieloletnią pracę urzędnik i **pracownik techniczny sądu** lub prokuratury lub pracownik Biura Służby Prawnej Trybunału Konstytucyjnego otrzymuje nagrodę jubileuszową w wysokości:

- 1) po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego;
- 2) po 25 latach pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego;
- 3) po 30 latach pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego;
- 4) po 35 latach pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego;
- 5) po 40 latach pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego;
- 6) po 45 latach pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego.

Art. 17. Urzędnikowi albo **pracownikowi technicznemu** sądu lub prokuratury lub pracownikowi Biura Służby Prawnej Trybunału Konstytucyjnego, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub na emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:

- 1) dwumiesięcznego wynagrodzenia – po 10 latach pracy w sądzie lub prokuraturze lub Trybunale Konstytucyjnym;
- 2) trzymiesięcznego wynagrodzenia – po 15 latach pracy w sądzie lub prokuraturze lub Trybunale Konstytucyjnym;
- 3) sześciomiesięcznego wynagrodzenia – po 20 latach pracy w sądzie lub prokuraturze lub Trybunale Konstytucyjnym.

Art. 18. W sprawach nieuregulowanych niniejszą ustawą do urzędników i **pracowników technicznych** sądów i prokuratury lub pracowników Biura Służby Prawnej Trybunału Konstytucyjnego stosuje się przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

W przepisach przejściowych i końcowych należy przede wszystkim zamieścić odesłanie do aktualnej ustawy Prawo o prokuraturze. Zaleca się także nie zamieszczać publikatora ustaw. Proponuje się aby ustawa weszła w życie po upływie co najmniej 30 dni z wyjątkiem art. 15, który wszedłby w życie z dniem 1 stycznia 2019 r.