

**STANOWISKO KOMISJI MIĘDZYZAKŁADOWEJ
MOZ NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”
PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA I PROKURATURY
z dnia 11 maja 2020 r.**

w sprawie trybu zmian organizacji pracy, systemów i rozkładów czasu pracy

Międz Zakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa i Prokuratury, obserwując aktualną sytuację oraz działania związane z próbami radzenia sobie w sądach i prokuraturach z zagrożeniami spowodowanymi rozprzestrzenieniem się wirusa SARS-CoV-2, przedstawia poniżej stanowisko w sprawie.

Organizacja związkowa zdaje sobie sprawę z trudności, przed jakimi stają pracodawcy w związku ze stanem epidemii. Jednakże podstawowym zadaniem związku zawodowego jest – w ramach swoich uprawnień - stanie na straży przestrzegania przepisów prawa pracy. Z ogromnym zaniepokojeniem MOZ NSZZ „S” PSiP obserwuje sposób, w jaki planuje się zmieniać warunki pracy, zmierzając do omijania tego prawa.

Kodeks pracy w art. 104 § 2 wskazuje, że to w regulaminie pracy ustala się organizację i porządek pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników. To ten dokument właśnie powinien ustalać, zgodnie z normą art. 104(1) § 1 pkt 2, systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy. Także zgodnie z art. 150 § 1 i § 2 k.p. systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w regulaminie pracy.

Rozkład czasu pracy jest to sposób rozłożenia wymiaru tego czasu uwzględniający godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy. Należy go sporządzać indywidualnie dla każdego pracownika, bądź grupy pracowników objętych tą samą organizacją i zatrudnionych w innym niż stały systemie czasu pracy. **System czasu pracy** jest pojęciem szerszym i stanowi zespół norm określających sposób świadczenia pracy [np. system równoważnego czasu pracy, zadaniowego czasu pracy albo ruchu ciągłego] (...) **Jeśli u pracodawcy obowiązuje regulamin pracy, to należy zmienić jego treść wprowadzając do postanowień regulujących kwestie czasu pracy zapis o stosowaniu w firmie pracy zmianowej**” (por. *Wprowadzenie w zakładzie systemu pracy zmianowej*, w: „Ubezpieczenia i Prawo Pracy” nr 6 (384) z dnia 10.03.2015).

Jednakże procedura wprowadzania i modyfikowania regulaminów pracy oraz rola związków zawodowych w tym zakresie zostały ściśle uregulowane w Kodeksie:

„Dla ważności i skuteczności prawnej regulaminu pracy konieczne jest, aby został on wprowadzony z zachowaniem trybu przewidzianego w obowiązujących przepisach prawa. Regulamin pracy ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową [art. 104(2) k.p.]. Regulamin pracy wydany przez pracodawcę bez

wymaganego uzgodnienia z zakładową organizacją związkową nie ma mocy wiążącej [art. 104(2) k.p. i art. 30 ust. 5 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych] - tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 21 marca 2001 r. [I PKN 320/2000, OSNP 2002/24/599]” (R. Szelhaus, *Regulamin pracy i wynagradzania*, w: kadry.infor.pl).

Przez pracę zmianową – zgodnie z art. 128 § 2 pkt 1 k.p. należy rozumieć wykonywanie pracy według ustalonego rozkładu czasu pracy przewidującego zmianę pory wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników po upływie określonej liczby godzin, dni lub tygodni. „Tak rozumiane pojęcie pracy zmianowej winno być niewątpliwie powiązane z treścią art. 2 pkt 5 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, zgodnie z którym "praca w systemie zmianowym" oznacza każdą formę organizacji pracy w systemie zmianowym, zgodnie z którą pracownicy zmieniają się na tych samych stanowiskach pracy według określonego harmonogramu, łącznie z systemem następowania po sobie, który może mieć charakter nieprzerwany lub przerywany oraz pociąga za sobą konieczność wykonywania pracy przez pracownika o różnych porach w ciągu określonych dni lub tygodni (...) Także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 lutego 1986 r. wyraził pogląd, że praca wykonywana faktycznie na dwóch zmianach ma charakter pracy zmianowej, chociażby była wykonywana w systemie równoważnych norm czasu pracy [sygn. akt I PRN 95/85, opubl. LEX nr 14880]” (wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 2016 r., IV P 840/14). Jak stanowi art. 146 praca zmianowa jest dopuszczalna bez względu na stosowany system czasu pracy.

Organizacja związkowa obserwuje próby - podejmowane z pewnością w trosce o wymiar sprawiedliwości – centralnego regulowania organizacji pracy, systemów i rozkładów czasu pracy w poszczególnych zakładach pracy, jakimi są sądy, czy prokuratury.

Uwzględniając wyjątkowość obecnej sytuacji, nie można jednak pominąć faktu, że obowiązują normy prawa pracy oraz regulaminy pracy, jako autonomiczne źródła tego prawa w poszczególnych zakładach. Stan epidemii w żaden sposób nie usprawiedliwia pomijania tego prawa.

W przypadku próby odgórnego regulowania, czy to przez Ministerstwo Sprawiedliwości, czy Prokuraturę Krajową organizacji pracy (system zmianowy, zmiana godzin pracy) sądów lub prokuratur, każdorazowo konieczne jest wzięcie pod uwagę, że w określonych zakładach pracy, co do których podejmowane są te próby, obowiązują regulaminy pracy jako wewnętrzne źródła prawa pracy.

W przypadku próby wprowadzania – w formie np. zarządzeń – np. narzuconych centralnie rozwiązań, należy przeanalizować, czy są one zgodnie z obowiązującym w danym zakładzie pracy (sądzie, prokuraturze) regulaminem pracy. **Jeżeli nie, to z mocy prawa nie obowiązują.**

Wreszcie konieczne jest przeanalizowanie, czy narzucone odgórnie zasady modyfikują system czasu pracy lub rozkłady czasu pracy obowiązujące w danym sądzie czy prokuraturze. Jeżeli tak, a pracodawca próbuje wprowadzić takie rozwiązanie, to jest duże prawdopodobieństwo, że popełnia wykroczenie. Warto bowiem zauważyć, że do czynów kwalifikowanych jako wykroczenie z art. 281 pkt 5 k.p. należy niedochowanie

trybu wprowadzania systemów i rozkładów czasu pracy (por. wyrok Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim z dnia 27 kwietnia 2018 r., IV Ka 162/18). Za popełnianie takiego czynu grozi grzywna od 1 do 30 tys. złotych.

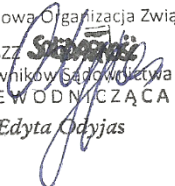
Powyższe przedstawiamy w trosce o prawa pracowników. Organizacje związkowe nie mogą bowiem – nawet przy całym zrozumieniu dla aktualnej sytuacji i rzeczywistych potrzeb pracodawców - zgodzić się na wyłączenie obowiązywania prawa pracy oraz praw związków zawodowych.

Pracownicy winni w tym okresie szczególnie zainteresować się tym, jakie rozwiązania przewiduje obowiązujący ich w sądzie czy prokuraturze regulamin pracy. Jeżeli zawarte tam regulacje - związane z czasem i organizacją pracy - są niezgodne z tymi, które próbuje się wprowadzać pozaregulaminowymi dokumentami, pracownicy powinni niezwłocznie zawiadamiać organizacje związkowe. Istnieje bowiem duże prawdopodobieństwo naruszania praw pracowniczych, związkowych, a nawet popełniania przez pracodawcę wykroczenia.

Za Komisję Międzyzakładową

ZASTĘPCA PRZEWODNICZĄCEGO KOMISJI MIĘDZYZAKŁADOWEJ
MIĘDZYZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ
NIEZALEŻNEGO SAMORZĄDNEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO
PRACOWNIKÓW
SOLIDARNOŚĆ SĄDOWNICTWA I PROKURATURY

Dariusz Kadulski

Międzyzakładowa Organizacja Związkowa
NSZZ **SOLIDARNOŚĆ**
Pracowników Sądownictwa
PRZEWODNICZĄCA

Edyta Odyjas