

Katowice, dnia 28 czerwca 2020 r.

Dotyczy: PK I BP 024.8.2020

Szanowny Pan
Zbigniew Ziobro
Minister Sprawiedliwości
Prokurator Generalny

Szanowny Panie Ministrze,
Prokuratorze Generalny,

nawiązując do pisma Pana Prokuratora Krajowego Bogdana Świączkowskiego z 11 maja 2020 roku, sygn. PK I BP 024.8.2020, dotyczącego wprowadzenia w powszechnych jednostkach organizacyjnych prokuratury dwuzmianowego systemu czasu pracy Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ "Solidarność" Pracowników Sądownictwa i Prokuratury, przedstawia stanowisko w sprawie.

W ocenie organizacji związkowej, mając na uwadze warunki pracy w poszczególnych jednostkach prokuratury, system zmianowy nie przynosi oczekiwanych rezultatów.

Po pierwsze półgodzinna lub kilkugodzinna przerwa między zmianami nie stanowi przeszkody dla ewentualnego rozprzestrzeniania się wirusa, nie jest bowiem możliwa rzetelna dezynfekcja i wietrzenie pomieszczeń oraz korytarzy biorąc pod uwagę m.in. niewystarczającą liczbę personelu sprząającego. Nie jest także możliwa każdorazowa dezynfekcja i ścisłe przestrzeganie kwarantanny dokumentacji pozostającej w obiegu w systemie zmianowym. Jest to kolejne potencjalne źródło zakażenia.

Po drugie, zapewnienie realizacji ustawowych zadań Prokuratury, jest trudne do wykonania w przypadku proponowanej pracy zmianowej z uwagi na odmienny system pracy innych organów ściśle współpracujących z jej jednostkami. Przykładowo, większość kadry pracowniczej sądów funkcjonuje w ramach podstawowego czasu pracy.

Podnieść należy, że każda zmiana w organizacji pracy i systemie czasu pracy powoduje chaos, dezorganizację życia prywatnego pracowników, problemy z dojazdami (szczególnie w mniejszych

miejscowościach), w przypadku pracowników samotnie wychowujących dzieci - zapewnienie im opieki. Nie można pominąć faktu, że rozpoczęcie sezonu urlopowego powoduje zmiany w ustalonych dotychczas składach zespołów pracowniczych w tym systemie.

Na marginesie należy wspomnieć, że uchwałą nr 158/2020 z dnia 19 maja 2020 roku Prezydium Naczelnej Rady Adwokackiej zwróciło uwagę na konieczność nie tylko niezwłocznego przystąpienia do ciągłej pracy sądów jako istotnego elementu gwarancji prawa do sądu. Prezydium NRA z niepokojem przyjęło przy tym ogólne zalecenia sanitarne, w których m.in. zgłoszono postulat zmianowego i rotacyjnego systemu pracy sądów. Nie można bowiem zapominać, że organizacja pracy sądów dotyczy nie tylko prokuratorów, sędziów oraz pracowników prokuratur i sądów, ale również stron i ich pełnomocników. Praca sądów winna być więc zorganizowana w taki sposób, żeby uwzględniała uzasadnione interesy pełnomocników procesowych, w tym prawo do odpoczynku. Prezydium Naczelnej Rady Adwokackiej uznało przy tym regulacje ustawowe za niewystarczające, albowiem przepisy nie gwarantują ochrony interesów obywateli – uczestników postępowań sądowych lub ich pełnomocników dotkniętych skutkami COVID-19. W związku z tym brakuje regulacji gwarantujących osobom zakażonym wirusem SARS-CoV-2, poddanym kwarantannie czy chorym na COVID-19 właściwej ochrony procesowej.

Organizacja związkowa w pełni podziela stanowisko Prezydium Naczelnej Rady Adwokackiej i zauważa, że brak przedmiotowych regulacji dotyczy także działalności prokuratury.

Związek działając na podstawie art. 8, art. 23 i art. 26 pkt 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U.2019.263 t.j.) podnosi, że wszelkie działania pracodawców zmierzające do omijania przepisów prawa pracy muszą spotykać się ze stanowczym sprzeciwem i podejmowaniem wszelkich kroków, które przed takimi sytuacjami będą chroniły pracowników. Z całym zrozumieniem dla trudnej sytuacji pracodawców strona związkowa podkreśla, że wszelkie decyzje muszą być podejmowane na podstawie i w ramach obowiązującego prawa pracy, które przede wszystkim w takich sytuacjach mają za zadanie chronić prawa pracownicze.

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. Ten dokument 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). „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). Tym samym wprowadzanie zmianowego czasu pracy bez dokonania zmian w zakładowym regulaminie pracy przy zachowaniu ustawowych terminów i bez podania go do wiadomości pracowników, traktować należy jako rażące naruszenie obowiązków pracodawcy. Organizacja związkowa zauważa, że w powszechnych jednostkach organizacyjnych prokuratury były omijane ww. przepisy i wprowadzane bez zmian w regulaminie pracy.

Mając na uwadze powyższe organizacja związkowa rekomenduje powrót do godzin pracy w podstawowym systemie czasu pracy z zachowaniem odpowiednich środków bezpieczeństwa dla pracowników i na podstawie pkt 4 pisma Prokuratura Krajowego z 11 maja 2020 roku, sygn. PK I BP 024.8.2020, **żąda** odstąpienia od pracy zmianowej i wprowadzenia systemu pracy w pełnym wymiarze dla wszystkich pracowników, za wyjątkiem pracowników, którzy wystąpią o możliwość pracy w innym systemie z uwagi na konieczność opieki nad małoletnim dzieckiem lub inną osobą najbliższą, albo z innej ważnej przyczyny. Podkreślić trzeba, że pracownicy są świadomi potrzeby prawidłowego funkcjonowania jednostki oraz konieczności zachowania szczególnych środków ostrożności, dystansowania społecznego i korzystania ze środków ochrony.

Z poważaniem,

**Komisja
Międzyzakładowej Organizacji Związkowej
NSZZ „Solidarność”
Pracowników Sądownictwa i Prokuratury**

Do wiadomości:

- I Zastępca Prokuratora Generalnego Prokurator Krajowy Bogdan Świączkowski
- Naczelna Rada Adwokacka