NSZZ SOLIDARNOŚĆ
PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA I PROKURATURY
numer organizacji: 1447

Międzyzakładowa Organizacja Związkowa
NSZZ „Solidarność" Pracowników
Sądownictwa i Prokuratury
sekretariat@ps-solidarnosc.org.pl
edyta.odyjas@onet.pl
www.ps-solidarnosc.org.pl

ADRES DO KORESPONDENCJI: BIURO GŁÓWNE MOZ NSZZ S PSiP - REGION ŚLĄSKO-DĄBROWSKI, UL. FLORIANA 7, 40-286 KATOWICE

Katowice, dnia 9 listopada 2020 r.

Szanowny Pan

Zbigniew Ziobro

Minister Sprawiedliwości

Szanowny Panie Ministrze,

Nawiązując do pisma Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Sprawiedliwości Anny Dalkowskiej z dnia 5 listopada 2020 r., DNA-II.510.83.2020 dotyczącego rekomendacji dla sądów w związku z pogarszającą się sytuacją epidemiczną, Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność" Pracowników Sądownictwa i Prokuratury podkreśla, że jego charakter wskazuje na wydanie prezesom sądów polecenia służbowego w tym zakresie. Nie można przy tym nie zauważyć, że rola dyrektorów sądów, którzy zgodnie z art. 31a § 1 pkt 3 Ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. *Prawo o ustroju sądów powszechnych* (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 365 z późn. zm.) jako zwierzchnicy służbowi urzędników i innych pracowników sądów wykonują wobec nich czynności z zakresu prawa pracy – została maksymalnie zmarginalizowana. Kompetencje strony społecznej, określone w przepisach zbiorowego prawa pracy, zostały zaś całkowicie pominięte. Ponadto poza samą treścią polecenia pismo nie zawiera żadnych instrukcji, jak zgodnie z prawem wprowadzić tego rodzaju zmiany w tak krótkim czasie. W przekonaniu organizacji związkowej **od organów władzy publicznej jakimi są sądy powszechne, których zadaniem jest stanie na straży przestrzegania prawa, należy oczekiwać szczególnej staranności w poszanowaniu zasad, a od Ministerstwa Sprawiedliwości dbałości, aby prawo było wszędzie respektowane. Zwracamy uwagę, że zgodnie z art. 7 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, organy władzy publicznej – także w zakresie prawa pracy – działają wyłącznie na podstawie i w granicach obowiązującego prawa.**

Odnosząc się do poszczególnych punktów rekomendacji (polecenia) organizacja związkowa zauważa, że Pani Minister nie bierze pod uwagę sytuacji faktycznej w polskich sądach pod wieloma względami, tj. rzeczywistych możliwości technicznych i kadrowych.

Reprezentując interesy pracowników sądów **organizacja związkowa przede wszystkim negatywnie ocenia propozycję (polecenie) wprowadzenia dwuzmianowości w pracy sądów**, w dodatku w trybie natychmiastowym (jak określono – „niezwłocznie").

Na wstępie MOZ NSZZ "Solidarność" Pracowników Sądownictwa i Prokuratury zwraca uwagę na to, że zgodnie z art. 2 ust. 5 dyrektywy nr 2003/88/WE z 4 listopada 2003 r. w sprawie niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. U. UE. L. z 2003 r.) praca zmianowa 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. **Nie jest pracą zmianową taka organizacja pracy biurowej, która polega na jej rozpoczynaniu w różnych godzinach. Zdecydowana część pracowników de facto nie wykonuje pracy, która wypełnia tę definicję.**

Odnośnie dopuszczalności w sądach powszechnych pracy na dwie zmiany należy podkreślić, że ustawa o pracownikach sądów i prokuratury nie zawiera przepisów dotyczących rozkładów czasu pracy. W tym zakresie – na podstawie art. 18 tej ustawy zastosowanie mają przepisu ustawy o pracownikach urzędów państwowych, a w dalszej kolejności przepisy Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 30 ust. 1 ustawy o pracownikach urzędów państwowych kierownicy jednostek dysponują uprawnienie do ustalenia rozkładu czasu pracy oraz jego wymiaru na zasadach określonych w § 3 Rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 25 kwietnia 2007 r. w sprawie czasu pracy pracowników urzędów administracji rządowej. W efekcie kierownik jednostki (odpowiednio dyrektor sądu lub prezes sądu) może określić czas pracy obejmujący nieprzerwanie osiem godzin na dobę między godzinami 7.00 a 18.00, jeżeli jest to uzasadnione koniecznością zapewnienia sprawnej pracy urzędu i zróżnicowanym charakterem wykonywanych zadań. **Niemożliwe jest zatem zgodnie z obowiązującym prawem wprowadzanie pracy zmianowej od godz. 7.00 do 13.30 i od 14.00 do 20.30 dla pracowników, do których stosuje się wspomniane przepisy.**

W tym miejscu organizacja związkowa działając na podstawie art. 8, art. 21 ust. 2, art. 23, a na poziomie zakładowym także 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. **Wszelkie decyzje muszą być podejmowane na podstawie i w ramach obowiązującego prawa pracy, które właśnie w takich sytuacjach mają za zadanie chronić prawa pracownicze.** Kodeks pracy w art. 104 § 1 wskazuje, że to w regulaminie pracy obligatoryjnie 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 oraz art. 150 § 1 i § 2 k.p., systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy. 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 o związkach zawodowych, aktualnie ust. 6] – 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 zmian w systemie 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**. Ponadto zgodnie z art. 129 k.p. pracownicy muszą otrzymać grafiki z odpowiednim wyprzedzeniem, na okres nie krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak co najmniej jeden miesiąc. Obowiązujące dotychczas rozkłady nie mogą być zmienione w dowolny sposób. Zmiana organizacji pracy – obojętne czy na skutek modyfikacji autonomicznych źródeł prawa, czy podpisania porozumień – musi być ogłoszona pracownikom z określonym w przepisach prawa pracy wyprzedzeniem.

W związku z powyższym organizacja związkowa uprzejmie przypomina, że w każdym sądzie jako odrębnym zakładzie pracy obowiązują autonomiczne wewnątrzzakładowe źródła prawa pracy – regulaminy pracy, a także porozumienia. W związku z tym wszelkie modyfikacje, w tym zmiany systemów i rozkładów czasu pracy wymagają w danym sądzie zmiany w treści regulaminu pracy uzgodnionym z organizacjami związkowymi. **Inne formy wprowadzenia zmian w tym zakresie będą skutkowały nieważnością.**

Organizacja związkowa zwraca uwagę, że w okresie stanu epidemii nie zostało zawieszone stosowanie powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy, w tym zbiorowego prawa pracy.

Wprowadzenie dotkniętych nieważnością – lub podważanych norm prawa pracy w konsekwencji spowoduje chaos prawny, a pracodawców narazi na roszczenia związane z przekraczaniem norm czasu pracy. Ponieważ zaś rekomendacje (polecenia) dotyczą wszystkich sądów powszechnych skala zagrożenia jest bardzo duża.

Ponadto w przekonaniu organizacji związkowej praca zmianowa nie podnosi w istotny sposób bezpieczeństwa pracowników, jeżeli nie przestrzega się ściśle m.in. wytycznych GIS. Po pierwsze półgodzinna 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 sprzątającego. 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 dwuzmianowość dla pracowników sądów oznacza kolejny stres spowodowany chaosem organizacyjnym. Taka zmiana całkowicie dezorganizuje życie prywatne pracowników, powstają problemy z dojazdami (szczególnie w mniejszych miejscowościach, gdzie po godzinie 18.00 – 19.00 komunikacja nie kursuje). A w przypadku pracowników samotnie wychowujących dzieci – zapewnienie im opieki. Taki system nie sprawdzi się z pewnością w małych jednostkach sądownictwa powszechnego, gdzie brak jest możliwości zapewnienia popołudniowej obsady w przypadku stanowisk obsługiwanych przez pojedyncze osoby, takich jak: kasa, czytelnia, biuro obsługi interesanta czy stanowiska informatyczne.

Dodatkowo współpraca sędziów z sekretariatem może prowadzić do niepotrzebnych, konfliktowych sytuacji. W przypadku, gdy dany pracownik współpracuje z dwoma lub trzema sędziami może powstać konflikt, na której zmianie i z którym sędzią powinien pracować. Ponadto rodzi się pytanie, czy rozprawy, które są wyznaczone z kilkumiesięcznym wyprzedzeniem mają być prowadzone przez jednego sędziego, a wymieniać się będą tylko w systemie zmianowym protokolanci do ich obsługi, czy też mają być odwoływane i wyznaczane ponownie z zachowaniem harmonogramów zmian, zarówno sędziów, jak i urzędników. Konieczne staje się również w tej perspektywie zwrócenie uwagi, że **zgodnie z obowiązującymi przepisami czas pracy sędziego określony jest wymiarem jego zadań. Władze sądu nie dysponują żadnymi narzędziami, które pozwalałyby zobowiązać sędziów do wykonywania tej pracy w określonych godzinach.** Trudno też wywnioskować z pisma, jakie rozwiązanie Pani Minister proponuje w odniesieniu do rozpraw wyznaczonych aktualnie (średnio do końca marca 2021) między godziną 13:00 a 15:00.

Podnieść również należy, że do decyzji o systemie dwuzmianowym dostosować się i ponieść konsekwencje takiego rozwiązania będą musieli nie tylko pracownicy sądów, lecz także:

- pełnomocnicy profesjonalni, którzy mogą jedną sprawę mieć rano, kolejną wieczorem;
- poczta, która przy systemie dwuzmianowym powinna dostarczać przesyłki w czasie obydwu zmian, bo inaczej obciążenie pracowników z pierwszej zmiany będzie zbyt duże;
- firmy sprzątające, które często zaczynają pracę około godz. 15.00, mogą być zmuszone do zmiany grafików i podpisania dodatkowych aneksów;

- firmy zapewniające ochronę budynków sądów będą musiały zostać zobowiązane do zwiększenia liczby pracowników ochrony w godzinach popołudniowych;
- przedstawiciele różnych instytucji, których czas pracy jest często ściśle określony, mogą być wzywani tego samego dnia na różne godziny (również popołudniowe) w sprawach prowadzonych przez różnych sędziów;
- konwoje, które muszą dowieźć osadzonego do sądu, czy zakłady karne, które muszą przygotować i wydać osadzonego;
- strony, które w aktualnej sytuacji spowodowanej ograniczeniem komunikacji nie będą miały możliwości dojechać do sądu na rozprawę, czy też wrócić do domu.

To wszystko nie pozostaje bez wpływu na wydajność pracy sądu jako całości, a ponadto ograniczone jest zwartymi już kontraktami z firmami zewnętrznymi.

Na marginesie należy wspomnieć, że uchwałą nr 158/2020 z dnia 19 maja 2020 r. Prezydium Naczelnej Rady Adwokackiej zwróciło uwagę na konieczność niezwłocznego przystąpienia do ciągłej pracy sądów jako istotnego elementu gwarancji prawa do sądu. Prezydium NRA z niepokojem przyjęło 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.

Nie powielając w całości treści pism kierowanych wcześniej do Ministerstwa Sprawiedliwości organizacja związkowa podtrzymuje w powyższym zakresie stanowisko z dnia 14 maja 2020 r., w którym szeroko ujęty został temat procesu oceny ryzyka zawodowego, rodzaju środków koniecznych do zastosowania bezwzględnego na podstawie wytycznych Głównego Inspektora Sanitarnego.

W przedmiocie zdalnego przeprowadzania rozpraw prezesi sądów apelacyjnych poinformowali Panią Minister, że aktualnie jest to realizowane w nikłym procencie. Wynika to nie z opieszałości kierownictwa sądów we wdrażaniu tego rozwiązania, ale z faktycznych możliwości (czy też ich braku) w poszczególnych jednostkach organizacyjnych. W tym miejscu organizacja związkowa zwraca się o wyjaśnienie czy Ministerstwo dokonało stosownej analizy i ma informacje, jakim sprzętem dysponują poszczególne sądy oraz czy w jaki sposób odbywa się szkolenie kadry w tym zakresie.

Organizacja związkowa zwraca się także z prośbą o wyjaśnienie, w jaki sposób Pani Minister oczekuje realizacji punktu 15 rekomendacji (polecenia), tj. wykorzystywaniu urządzeń, za pomocą których możliwe jest zdigitalizowanie akt potrzebnych do wykonywania obowiązków służbowych. **Ta propozycja świadczy to o tym, że zapewne Pani Minister nie wie lub nie rozumie, z jakimi problemami borykają się sądy od wielu lat, w szczególności urzędnicy i inni pracownicy.** Aby mogła odbywać się digitalizacja akt, potrzebne są odpowiednie zasoby sprzętowe i kadrowe, którymi sądy nie dysponują, a wręcz są ich pozbawiane.

Na długo przed ogłoszeniem stanu epidemii sądy mierzyły się z problemem niedoetatyzowania i zaległościami. Warto wspomnieć, że istnieją na ten temat badania naukowe dotyczące tych problemów i jego skutków, których wyniki zostały przedstawione Ministerstwu Sprawiedliwości. Badania te przeprowadziło w 2015 roku Stowarzyszenie Zdrowa Praca przy wsparciu MOZ NSZZ "Solidarność"

Pracowników Sądownictwa i Prokuratury, Fundacji im. Stefana Batorego oraz Funduszy OEG. **W standardowym trybie pracy kadry sądów od wielu lat były przeciążone obowiązkami - co skutkowało narastającymi zaległościami. Problem ten stał się dużo poważniejszy wraz z zwiększającą się absencją pracowników w okresie epidemii.** Liczne kwarantanny, korzystanie ze zwolnień lekarskich czy opieki pogorszyły tę sytuację, w efekcie czego obsada kadrowa jest znacznie mniejsza niż zakładano. Można się spodziewać, że sytuacja będzie ulegać dalszemu pogorszeniu. W tym ujęciu należy uznać, że **rekomendowane rozwiązania wymagające większych zasobów kadrowych są niewykonalne w realiach funkcjonowania sądownictwa powszechnego.**

Podsumowując powyższe, organizacja związkowa negatywnie ocenia propozycję (polecenie) wprowadzenia dwuzmianowości oraz stoi na stanowisku, że kierownictwo poszczególnych sądów powinno mieć możliwość autonomicznego decydowania o systemie i rozkładzie czasu pracy dostosowanych do aktualnej i dynamicznie zmieniającej się sytuacji, z poszanowaniem przepisów prawa powszechnie obowiązującego i wewnątrzzakładowego.

W imieniu Organizacji

Edyta Odyjas

** Pismo opatrzone bezpiecznym podpisem elektronicznym zgodnie z Ustawą z dnia 5 września 2016 r. o usługach zaufania oraz identyfikacji elektronicznej*

Do wiadomości:

- Sz.P. Anna Dalkowska, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Sprawiedliwości
- Sz. P. Michał Woś, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Sprawiedliwości