



Minister Rodziny i Polityki Społecznej

Marlena Maląg

DDP-II.6213.8.2023.EG
Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pani
Aleksandra Brzezińska
Zastępca Przewodniczącej Komisji
Międzyzakładowej Organizacji Związkowej
NSZZ „Solidarność” Pracowników
Sądownictwa i Prokuratury

Pani
Aneta Kogut
Zastępca Przewodniczącej Komisji
Międzyzakładowej Organizacji Związkowej
NSZZ „Solidarność” Pracowników
Sądownictwa i Prokuratury

Szanowne Panie Przewodniczące,

w odpowiedzi na pismo z dnia 17 maja 2023 r. dotyczące postulatów Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa i Prokuratury uprzejmie proszę o przyjęcie poniższych informacji, zgodnie z właściwością resortu.

Odnosząc się do kwestii włączenia do chorób zawodowych zmian zwyrodnieniowo-wytwórczych kręgosłupa i stawów obwodowych oraz dyskopatii u pracowników biurowych uprzejmie informuję, że zgodnie z art. 235¹ K.p., za chorobę zawodową uważa się chorobę, wymienioną w wykazie chorób zawodowych, jeżeli w wyniku oceny warunków pracy można stwierdzić bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że została ona spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy, zwanych "narażeniem zawodowym".

Właściwe w sprawie chorób zawodowych, w tym określania ich wykazu, rozpoznawania i stwierdzania tych chorób, jest Ministerstwo Zdrowia. Ministrowi Zdrowia podlega także Państwowa Inspekcja Sanitarna orzekająca w sprawie chorób zawodowych.

Należy zaznaczyć, że Minister Rodziny i Polityki Społecznej popiera wszelkie działania zmierzające do szeroko rozumianej poprawy warunków pracy pracowników, w tym eliminowania zagrożeń powodujących wypadki przy pracy lub choroby zawodowe oraz podejmuje działania ukierunkowane na poprawę stanu warunków pracy.

W kwestii wydania rekomendacji Prezesom i Dyrektorom Sądów dotyczących przerw w pracy uprzejmie informuję, że treść art. 134 § 1 K.p. reguluje długość przerw w pracy

zależnie od wymiaru czasu pracy pracownika. Przerwy, o których mowa w § 1, wlicza się do czasu pracy (art. 134 § 2 K.p.). Pracownikowi za czas przerwy przysługuje wynagrodzenie niezależnie od tego, którym systemem czasu pracy jest objęty.

Jednocześnie należy zaznaczyć, że podmiotem właściwym dla ewentualnej realizacji postulatu wprowadzenia dodatkowych regulacji ustawowych w omawianym zakresie jest Minister Sprawiedliwości, do którego właściwości należy ustawa o pracownikach sądów i prokuratury. Szczegółowe rozwiązania prawne dotyczące poszczególnych grup zawodowych nie są bowiem przedmiotem regulacji Kodeksu pracy.

Minister Rodziny i Polityki Społecznej nie jest upoważniony do przeprowadzania kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy przez pracodawców oraz nie ma uprawnień do wydawania rekomendacji pracodawcom co do stosowania obowiązujących przepisów prawa, a poglądy wyrażane przez MRiPS nie są wiążące dla stron stosunku pracy, sądów pracy oraz Państwowej Inspekcji Pracy.

W obowiązującym systemie prawa, nadzór i kontrolę przestrzegania przez pracodawców prawa pracy, w tym w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawuje Państwowa Inspekcja Pracy – w zakresie i na zasadach określonych w ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy. Z kolei rozstrzyganie sporów stron na tle stosowania przepisów prawa pracy należy do sądów pracy.

Ponadto, odnosząc się do postulatu dotyczącego przerw w pracy oraz czasu pracy pracowników niepełnosprawnych informuję, że zgodnie z art. 17 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych osoba niepełnosprawna ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Czas przerwy wynosi 15 minut i jest wliczany do czasu pracy. Przerwa ta przysługuje niezależnie od przewidzianej przepisami Kodeksu pracy (art. 134) przerwy dla pracownika, którego dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin.

W przedmiocie czasu zaś pracy pracowników niepełnosprawnych, to zgodnie z art. 15 ust. 2 ww. ustawy czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

Należy wyraźnie podkreślić, że przepisy dotyczące dodatkowej przerwy w pracy oraz skróconego czasu pracy pracowników niepełnosprawnych mają charakter bezwzględnie obowiązujący, zatem nie można się uchylać od ich stosowania, za wyjątkiem przypadków wyłączeń wskazanych w ustawie (art. 16 ustawy o rehabilitacji).

Ponadto, uprawnienia, o których mowa w art. 15 ww. ustawy, nie mogą być omijane poprzez powierzanie pracownikowi pracy w ilości niemożliwej do wykonania w czasie pracy określonym w tym przepisie. Nie ma tu znaczenia, czy nadmiarowość pracy wynika ze zwykłej organizacji pracy, czy z tego, że praca nie była wykonywana przez inne osoby wyznaczone przez pracodawcę podczas, gdy pracownik niepełnosprawny przebywał na urlopie wypoczynkowym. Dodatkowo sytuacja taka może utrudniać pracownikowi korzystanie z jego innych ustawowych uprawnień, w tym do dodatkowej przerwy w pracy, czy powstrzymania się od pracy w nadgodzinach i porze nocnej.

Jednocześnie informuję, że pracownicy niepełnosprawni podobnie jak pozostali pracownicy mogą korzystać z instrumentów ochrony czasu pracy oraz wynagrodzenia. Państwowa Inspekcja Pracy jest organem ustawowo powołanym do nadzoru i kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, ścigania wykroczeń przeciwko prawom pracownika oraz innych osób wykonujących pracę zarobkową.

W kwestii wydania opinii w przedmiocie możliwości i zakresu stosowania przepisów o pracy zdalnej w sądach i prokuraturach uprzejmie informuję, że zgodnie z art. 67²⁰ K.p. zasady wykonywania pracy zdalnej określa się w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia projektu porozumienia przez pracodawcę nie dojdzie do zawarcia porozumienia, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, uwzględniając ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania porozumienia.

Zauważyć należy, iż zasady wykonywania pracy zdalnej określone w Kodeksie pracy stosuje się także do stosunków pracy nawiązywanych na innej podstawie niż umowa o pracę (m.in. powołania i mianowania). Praca zdalna może być zatem wykonywana przez każdą osobę, spełniającą warunki określone w art. 2 K.p., tj. zatrudnioną na podstawie umowy o pracę (bez względu na jej rodzaj), powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Przy czym, pracodawcą stosującym przepisy K.p. o pracy zdalnej jest pracodawca w rozumieniu art. 3 K.p. W przypadku pracowników sądów i prokuratur kwestię ustalenia podmiotu posiadającego przymiot pracodawcy należałoby zatem rozstrzygać na podstawie powołanych na wstępie pisma ustaw – Prawo o ustroju sądów powszechnych i ustawy – Prawo o prokuraturze, przepisów o pracownikach sądów i prokuratury bądź innych przepisów, np. wykonawczych do wymienionych ustaw - pozostających w zakresie właściwości Ministra Sprawiedliwości.

Przepisy Kodeksu pracy w zakresie pracy zdalnej miałyby zatem zastosowanie do pracowników sądów i prokuratur, jeżeli pragmatyki zawodowe obejmujące tych pracowników nie zawierały regulacji w tym zakresie.

Kwestia organizacji pracy (w tym pracy zdalnej) należy do pracodawcy. Zgodnie z art. 94 pkt 2 K.p., pracodawca jest obowiązany w szczególności organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy. W tym kontekście zarówno pracodawca jak i działające organizacje związkowe powinny dążyć do porozumienia, uwzględniając wszelkie okoliczności związane z organizowaniem pracy zdalnej leżące zarówno po stronie pracodawcy, jak i po stronie pracowników.

Jak wynika z powyższego, przepisy prawa pracy nie przewidują dla Ministra Rodziny i Polityki Społecznej uprawnień do dokonywania oceny możliwości i zakresu wykonywania pracy zdalnej u pracodawców. Kwestie te są przedmiotem ustaleń pracodawcy oraz ustawowych przedstawicieli zatrudnionych u niego pracowników, zgodnie ze specyfiką działania i potrzebami pracodawcy w zakresie przyjętej organizacji pracy, w tym wykonywanej pracy i możliwości wykonywania jej w formie pracy zdalnej.

Nawiązując do postulatu dotyczącego skutecznego sposobu wstrzymywania wypłaty świadczeń socjalnych dla rodzin, którym Sąd odebrał dzieci i umieścił w placówce lub w rodzinie zastępczej uprzejmie informuję, że powyższe kwestie znajdują uregulowanie na gruncie obowiązujących przepisów ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej. Stosownie do art. 11 ust. 2 ww. ustawy brak współdziałania osoby lub rodziny z pracownikiem socjalnym lub asystentem rodziny, o którym mowa w przepisach o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, w rozwiązywaniu trudnej sytuacji życiowej, odmowa zawarcia kontraktu socjalnego, niedotrzymywanie jego postanowień, nieuzasadniona odmowa podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej przez osobę bezrobotną lub nieuzasadniona odmowa podjęcia lub przerwania szkolenia, stażu, przygotowania zawodowego w miejscu pracy, wykonywania prac interwencyjnych, robót publicznych, prac społecznie użytecznych, a także odmowa lub przerwanie udziału w działaniach w zakresie integracji społecznej realizowanych w ramach Programu Aktywizacja i Integracja, o których mowa w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, lub nieuzasadniona odmowa podjęcia leczenia odwykowego w zakładzie leczenia odwykowego przez osobę uzależnioną mogą stanowić podstawę do ograniczenia wysokości lub rozmiaru świadczenia, odmowy przyznania świadczenia, uchylecia decyzji o przyznaniu świadczenia lub wstrzymania świadczeń pieniężnych z pomocy społecznej.

Mając na uwadze powyższe należy wskazać, że brak współdziałania osoby lub rodziny z pracownikiem socjalnym lub asystentem rodziny stanowi jedną z przesłanek na podstawie której może zostać podjęta decyzja o wstrzymaniu świadczeń pieniężnych z pomocy społecznej. Ponadto odnosząc się do przedstawionych w piśmie kwestii dotyczących niewłaściwego wydatkowania świadczeń pieniężnych przez rodziny korzystające z pomocy należy podkreślić, że zgodnie z ust. 1 cytowanego powyżej art. 11 ustawy o pomocy społecznej, w przypadku stwierdzenia przez pracownika socjalnego marnotrawienia przyznanych świadczeń, ich celowego niszczenia lub korzystania w sposób niezgodny z przeznaczeniem może nastąpić ograniczenie bądź odmowa tych świadczeń.

Odnosząc się do informacji o coraz mniejszej liczbie osób chętnych do bycia rodziną zastępczą uprzejmie informuję, że sytuacja w pieczy zastępczej jest stale monitorowana przez resort rodziny. Efektem przeprowadzonych analiz w tym zakresie było m.in. uchwalenie ustawy o zmianie ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej oraz niektórych innych ustaw z dnia 7 października 2022 r. Ustawa ta szczególnie duży nacisk położyła na przyspieszenie tempa deinstytucjonalizacji oraz usprawnienie funkcjonowania rodzinnych form pieczy zastępczej. Należy jednak zaznaczyć, iż ustawa nowelizująca system pieczy zastępczej weszła w życie 1 lutego tego roku, zatem na pozytywne skutki jej oddziaływania należy jeszcze poczekać.

Jednocześnie należy wskazać, iż zmniejszenie się liczby kandydatów na rodziców zastępczych niestety w dużej mierze związane jest z ogólnym trendem w społeczeństwie, polegającym na coraz mniejszej liczbie osób gotowych na tak radykalną zmianę dotychczasowego trybu życia. Dodatkowo w przestrzeni publicznej często pojawiają się niesprzyjające rozwojowi rodzinnej pieczy zastępczej komentarze dotyczące m.in. zarabiania przez rodziców zastępczych pieniędzy na dzieciach, nad którymi sprawują oni opiekę. Zbyt rzadko przedstawia się pozytywny i budujący wizerunek rodzica zastępczego, a temat pieczy zastępczej pojawia się najczęściej wówczas, gdy dochodzi do nieprawidłowości. Szansą na zmianę tego stanu rzeczy jest ogłoszony w dniu 12 kwietnia br. przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej I otwarty konkurs ofert „Realizacja kampanii społecznej promującej rodzicielstwo zastępcze. Edycja 2023”. Konkurs ten adresowany jest do organizacji pozarządowych, m.in. stowarzyszeń i fundacji. W ramach konkursu dofinansowany zostanie najlepszy projekt na ogólnopolską kampanię społeczną, której celem jest właśnie zmiana postaw społecznych wobec rodziny zastępczej oraz dostarczenie wiedzy i zachęcenie Polaków do zaangażowania się w tworzenie rodzinnej pieczy zastępczej. Ogłoszenie wyników Konkursu nastąpiło 31 maja br.

Odnośnie postulatu o zwiększenie liczby etatów specjalistów Opiniodawczych Zespołów Sądowych Specjalistów uprzejmie informuję, że zasady i warunki zatrudniania pracowników sądów i prokuratury regulują odrębne w stosunku do Kodeksu pracy przepisy, które pozostają we właściwości Ministra Sprawiedliwości.

W kwestii wprowadzenia zadaniowego czasu pracy dla specjalistów na poziomie ustawowym z odpowiednio uregulowanym limitem zadań do wykonania informuję, że Kodeks pracy reguluje zadaniowy czas pracy. Zgodnie z art. 140 K.p., w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 K.p. (wprowadzenie zadaniowego systemu czasu pracy następuje z uwzględnieniem treści art. 150 K.p.).

Ponadto, uprzejmie informuję, że Państwa pismo z postulatami zostało również przekazane do Ministerstwa Sprawiedliwości i Ministerstwa Zdrowia z prośbą o udzielenie odpowiedzi zgodnie z właściwością ww. resortów.

Z wyrazami szacunku
Marlena Małąg
Minister Rodziny i Polityki Społecznej
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/