



Departament Kadr i Organizacji Sądów Powszechnych i Wojskowych

DKO-V.5006.20.2024

Warszawa, dnia 30 września 2024 r.

Pani

Aleksandra Brzezińska

Pani

Aneta Kogut

Zastępcy Przewodniczącej

Komisji Międzyzakładowej Organizacji Związkowej

MOZ NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” Pracowników Sądownictwa i Prokuratury

Szanowne Panie,

w odpowiedzi na wystąpienie z dnia 17 września 2024 r. w sprawie o wydanie *„rekomendacji dla pracodawców jednostek sądownictwa powszechnego, aby pracownikom, którzy nie mogą dojechać do pracy oraz którzy zostali bezpośrednio dotknięci skutkami powodzi, tym samym nie mogąc świadczyć pracy, przysługiwało prawo do nieobecności usprawiedliwionej pełnopłatnej”*, Departament Kadr i Organizacji Sądów Powszechnych i Wojskowych Ministerstwa Sprawiedliwości uprzejmie przedstawia, co następuje.

Ustawa z dnia 16 września 2011 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi (Dz. U. z 2024 r. poz. 654) nie przewiduje wypłat wynagrodzenia w pełnej wysokości za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy z przyczyny, o której mowa w art. 8 ust. 1, a więc faktycznej niemożności świadczenia pracy w związku z powodzią. Ustawodawca uznaje taką okoliczność za usprawiedliwiającą nieobecność pracownika w pracy, stanowiąc, że pracownikowi takiemu przysługuje prawo do odpowiedniej części minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, przez okres nie dłuższy niż 10 dni roboczych. Brak jest w tym zakresie jakiegokolwiek innej podstawy prawnej, która umożliwiłaby wypłaty wynagrodzeń w pełnej wysokości bez jednoczesnego świadczenia pracy na rzecz pracodawcy.

Tym samym, rozumiejąc wyjątkowo trudną sytuację pracowników sądów i prokuratury na obszarach objętych powodzią, nie można jednak przychylić się

w bezpośredni sposób do przedstawionego postulatu, z uwagi na brak właściwej ku temu podstawy prawnej.

Niemniej, jednym z rozwiązań prawnych wobec ww. postulatu może być rekomendacja – w zależności od posiadanych warunków lokalowych, organizacyjnych oraz technicznych danego sądu – do kierowania pracowników, dla których dojazd do pracy przy obecnych warunkach jest utrudniony lub niemożliwy, do wykonywania pracy w formie zdalnej, w szczególności przy zastosowaniu art. 67¹⁹ § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeksu pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 i z 2024 r. poz. 878)¹.

Przedstawiając powyższe Departament Kadr i Organizacji Sądów Powszechnych i Wojskowych Ministerstwa Sprawiedliwości podkreśla, iż w zakresie przedmiotowego zagadnienia wyrażone stanowisko może mieć jedynie charakter doradczy, nie zaś wiążący dla kierownictwa sądów i prokuratur.

Jednocześnie Departament zwraca uwagę na przedstawiony przez Radę Ministrów, do procedowania przez Sejm Rzeczypospolitej Polskiej, projekt ustawy o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi oraz niektórych innych ustaw (druk sejmowy nr 672 i 672-A). Projekt razem z autopoprawką przewiduje rozwiązania dla pracowników, m. in. w zakresie dotyczącym uprawnienia pracownika do wykorzystania części urlopu wypoczynkowego w terminie wskazanym przez pracownika oraz prawa do zwolnienia od pracy w wymiarze do 20 dni w celu usuwania skutków powodzi w odniesieniu bezpośrednio do swojego mienia lub mienia osób bliskich – z zachowaniem prawa do 100 % należnego wynagrodzenia.

Z wyrazami szacunku

Małgorzata Tracz

Zastępca Dyrektora

Departament Kadr i Organizacji Sądów Powszechnych i Wojskowych

/podpisano elektronicznie/

¹ Art. 67¹⁹

§ 3. Praca zdalna może być wykonywana na polecenie pracodawcy:

1) w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub

2) w okresie, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej

- jeżeli pracownik złoży bezpośrednio przed wydaniem polecenia oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.