



Krajowy Niezależny Samorządny Związek Zawodowy "Ad Rem"
z siedzibą we Wrocławiu, ul. Sądowa 1, 50 - 046 Wrocław
tel. 71-37-04-642, kom. 504 623 453, kom. 888 809 054
KRS 0000683684, NIP 8971841350, REGON 367613445

Wrocław dnia 19 marca 2020r.

Sz.P
Minister Sprawiedliwości

Szanowny Panie Ministrze,

Prezydium KNSZZ "Ad Rem" z siedzibą we Wrocławiu w związku z trudną sytuacją wynikającą z zagrożenia epidemicznego dwukrotnie zwracał się z prośbą o skoordynowanie działań w skali kraju w zakresie podejmowanych działań. Jakkolwiek to brzmi paradoksalnie, okazuje się, że rekomendacje i instrukcje oraz stan działań na ich podstawie zdają się rozmijać w efektach, które miały zostać osiągnięte. Już od wczoraj docierają do nas niepokojące sygnały w ty m.in.

- na skutek zalecenia o wykorzystywaniu urlopów zaległych, pracodawcy odwołują system rotacyjny i nie zważając na organizację pracy, oraz zalecenia związane ze szczególną ochroną osób z grupy ryzyka kierują się tylko i wyłącznie samymi zaległymi urlopami (!)
- wprowadzają dodatkowe poczucie strachu i zagrożenia poprzez informowanie pracowników, że nie otrzymają należnego zgodnie z kodeksem pracy wynagrodzenia, a przesyłane do nich wiadomości wręcz "nakazują im z tego powodu rozważenie czy chcą pracować w systemie rotacyjnym" (!)
- nie wszyscy wdrożyli system rotacyjny dla całego zakładu pracy, wyraźnie tworząc grupy uprzywilejowanych (np. objęto sędziów, referendarzy i asystentów, ale nie urzędników)

Szanowny Panie Ministrze, jakkolwiek chciał Pan skoordynować działania, to jak się okazuje Dyrektorzy nie potrafili połączyć organizacyjnie tych rekomendacji, ani wykonać ich w sposób zabezpieczający ciągłość działania sądów.

Mając powyższe na uwadze wnosimy o pilne przesłanie szczegółowych informacji do sądów i wdrożenie zasad funkcjonowania jednostek w sposób kompleksowy i całościowy tj:

1. Wnosimy o poinformowanie Dyrektorów, że wdrożenie zasad udzielania urlopów zaległych nie uchyla systemu pracy rotacyjnej, ani nie uchyla pozostałych rekomendacji w tym związanych z ochroną pracowników z grup ryzyka. Organizacyjne połączenie i zapewnienie funkcjonowania sądu ciąży po stronie Dyrektora, ale musi zastosować pełne zasady.
2. Wnosimy o poinformowanie Dyrektorów, że zgodnie z art.81 k.p. pracownikom przysługuje 100% wynagrodzenia, co jasno i wyraźnie wynika z kodeksu pracy. Cytujemy podstawowe i łatwo dostępne informacje: *Ustawodawca zagwarantował prawo do wynagrodzenia pracownikowi, który mimo gotowości do świadczenia pracy (pozostawania w dyspozycji pracodawcy, z zamiarem wykonywania pracy i w stanie zdolnym do realizacji tego zamiaru) nie wykonywał jej wobec przeszkód obiektywnych dotyczących pracodawcy bądź niezawinionego przez siebie przestoju. Za czas gotowości do pracy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną. Przez wynagrodzenie wynikające z osobistego*

zaszeregowania pracownika należy rozumieć składniki wynagrodzenia o charakterze stałym i bezpośrednio związanym z funkcją lub zajmowanym stanowiskiem, a zatem wynagrodzenie zasadnicze z dodatkami stawkowymi (por. uchwała SN (7) z 30.12.1986 r., III PZP 42/86, OSNCP 1987/8, poz. 106, z glosą M. Seweryńskiego, OSPiKA 1988/7–8, poz. 185; wyrok SN z 25.04.1985 r., I PRN 28/85, OSNCP 1986/1, poz. 19; wyrok SN z 16.11.2000 r., I PKN 455/00, OSNP 2002/11, poz. 268; wyrok SN z 7.03.2001 r., I PKN 287/00, OSNP 2001/19, poz. 9; wyrok SN z 7.03.2001 r., I PKN 297/00, OSNP 2001/19, poz. 10). Pojęcie zaszeregowania pracownika wiąże się z tak zwanymi taryfikatorami kwalifikacyjnymi, które mogą też występować pod innymi nazwami (na przykład jako „tabele stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania”), w których określa się w poszczególnych rubrykach stanowisko lub rodzaj pracy, kwalifikacje zawodowe pracowników wymagane do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku oraz przypisuje się im, przeważnie w sposób widełkowy, kategorię zaszeregowania. Następnie w tak zwanych tabelach stawek wynagrodzenia zasadniczego określa się, zgodnie z art. 78 § 2 k.p., najczęściej również widełkowo, kwoty miesięcznych lub godzinowych stawek wynagrodzenia zasadniczego przysługującego pracownikom zaliczonym do poszczególnych kategorii w taryfikatorze kwalifikacyjnym. Osobiste zaszeregowanie pracownika polega natomiast na ustaleniu wynagrodzenia odpowiadającego rodzajowi pracy. (cyt. za P. Prusinowski, B. Wagner, K. Rączka) Takie samo stanowisko wyraził publicznie Minister Edukacji Narodowej.

3. Wnosimy o wprowadzenie we wszystkich sądach systemu rotacyjnego, co będzie sprzyjało prawidłowej organizacji nawet w przypadku zmian spowodowanych zwolnieniami, zaległymi urlopami, czy też korzystaniem z opieki nad dzieckiem, oraz powrotami tych osób - na dziś nie wiemy ile sytuacja potrwa, ale uregulowanie pracy w trybie rotacyjnym wpłynie korzystnie na jednostkę. W ramach tworzenia systemu organizacyjnego należy uwzględnić urlopy zaległe, oraz pracowników z grupy ryzyka. **Wszystkie te elementy muszą jednocześnie współgrać, tworząc jednolity organizacyjny system.**

4. Wnosimy o weryfikację czy wszystkie sądy w skali kraju wydały stosowne zarządzenia, oraz czy zarządzenia te nie są dyskryminujące w stosunku do grup pracowniczych.

Prezydium KNSZZ "Ad Rem" **wnosi o pilną odpowiedź oraz o sporządzenie jasnych i szczegółowych wytycznych** dla Dyrektorów, które spowodują wreszcie organizacyjny ład w tej trudnej sytuacji. **Ze względu na postępującą wykładniczo liczbę zarażonych, bezwzględna konieczność zapewnienia ciągłości organizacyjnej sądów przy jednoczesnym obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa pracownikom są priorytetem.**

Wiceprzewodniczący Prezydium
Krajowego Zarządu KNSZZ „Ad Rem”
Przewodniczący Zarządu MOZ
Oddział we Wrocławiu
Dariusz Piskorek

Przewodnicząca Prezydium
Krajowego Zarządu KNSZZ „Ad Rem”
Wiceprzewodnicząca Zarządu MOZ
Oddział we Wrocławiu
Justyna Przybylska