

Szanowny Panie Ministrze/Szanowna Pani Ministro

Stowarzyszenie Absolwentów i Aplikantów KSSiP VOTUM zwraca się z uprzejmą prośbą o rozważenie zmiany rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 18 czerwca 2019 roku regulamin urzędowania sądów powszechnych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1141 z późn. zm. – dalej regulamin) – w zakresie dotyczącym zasad przydziału spraw oraz zasad pełnienia dyżurów. Celem zmiany jest doprowadzenie do zgodności zapisów rozporządzenia z regulacją ustawową oraz unijną. Wskazywana przez Stowarzyszenie zmiana ma na celu uwzględnienie w regulaminie uprawnień pracowniczych, przysługujących sędziom i asesorum sądowym, wynikających z ustawy z 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (Dz.U. Nr 24, poz. 141 – z późn. zm. – dalej Kodeks pracy lub k.p.) oraz z ustawy z 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 123, poz. 776 z późn. zm – dalej ustawa o rehabilitacji zawodowej).

I. Opis występujących problemów.

Stowarzyszenie zwraca się o zmianę istniejącej regulacji wobec zaobserwowania problemów praktycznych pojawiających się na kanwie uprawnień pracowniczych sędziów i asesorów sądowych. Dla uproszczenia w dalszej części pisma mowa będzie o sędziach, jednakże kwestie te na równi dotyczą także asesorów sądowych. Problem występuje wówczas, gdy przepisy prawa pracy - Kodeksu pracy i ustawy o rehabilitacji zawodowej przewidują określone zmniejszenie wymiaru czasu pracy, dodatkowe przerwy w pracy bądź zakazu świadczenia pracy w porze nocnej. Chodzi o sędziów:

- 1) z niepełnosprawnością (w zakresie zmniejszenia wymiaru ich zadań);
- 2) składających wnioski o urlop rodzicielski łączony z wykonywaniem pracy (w zakresie możliwości takiego łączenia);
- 3) karmiących dziecko piersią (w zakresie zmniejszenia wymiaru ich zadań);
- 4) znajdujących się w sytuacji, w której przepisy ustawy zakazują świadczenia pracy w porze nocnej.

Z informacji zebranych przez członków Stowarzyszenia wynika, że praktyka postępowania sądów w przypadku wskazanych osób jest różna. Przeważnie jednak prezesi i kolegia sądów uznają, że udogodnienia lub ograniczenia przewidziane przez przepisy prawa pracy, w powyżej opisanych sytuacjach, nie mają zastosowania do sędziów. Stanowisko takie jest przeważnie uzasadniane brakami w regulaminie. W ocenie Stowarzyszenia taka praktyka

jest sprzeczna z obowiązującą w tym przedmiocie regulacją ustawową i unijną, zaś luka w regulaminie powoduje niezgodne z prawem postępowanie sądów – jako pracodawców. Poniżej przedstawimy argumentację prawną na to wskazującą.

II. Sędzia jako pracownik. Relacja pomiędzy przepisami prawa pracy a regulacjami ustrojowymi.

W pierwszej kolejności istotne dla dalszych rozważań jest to, że sędzia jest pracownikiem. Status sędziego jako pracownika wydaje się aktualnie być poza sporem, zarówno jeżeli chodzi o orzecznictwo sądów powszechnych, Sądu Najwyższego[1] czy Trybunału Konstytucyjnego[2], jak i o powszechnie stosowaną praktykę. Akceptowana jest również relacja pomiędzy przepisami prawa pracy a przepisami regulującymi ustrojowy status sędziego. W uzasadnieniach powołanych orzeczeń Sądu Najwyższego, Sąd ten wskazał, że oceniając jakie prawa i obowiązki wiążą się ze statusem sędziego, pierwszeństwo przed przepisami Kodeksu pracy należy przyznać regulacjom zawartym w ustawie z 27 lipca 2001 roku prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. Nr 98, poz. 1070 z późn. zm – dalej prawo o ustroju sądów powszechnych) – co wynika zarówno z brzmienia art. 5 Kodeksu pracy, jak i przede wszystkim z ustrojowej pozycji sędziego. Stowarzyszenie podziela to zapatrywanie. Wspomniany art. 5 Kodeksu pracy stanowi, że *jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami*. Analogicznie należy też oceniać relację pomiędzy innymi przepisami prawa pracy a przepisami ustrojowymi, kierując się zasadą *lex specialis derogat legi generali*. Innymi słowy, jeżeli dane zagadnienie nie jest wyczerpująco uregulowane w normach o charakterze ustrojowym, przepisy prawa pracy stosuje się do sędziów. Powyższa konstatacja jest kluczowa dla dalszych rozważań, bowiem w opisaney powyżej praktyce pracodawców wybrzmiewać wydaje się inna zasada. Mianowicie, w przypadkach powołanych w punkcie I sędziom-pracownikom odmawia się skorzystania z uprawnień pracowniczych z tego względu, że uprawnienia takie nie są wymienione w prawie o ustroju sądów powszechnych i w regulaminie. Abstrahując od określonej rangi regulaminu w hierarchii aktów prawnych, należy wskazać, że taka interpretacja wypacza sens opisaney relacji między przepisami prawa pracy i przepisami ustrojowymi, przez co jest nieprawidłowa. W dalszych rozważaniach Stowarzyszenie postara się wykazać, że żadne przepisy ustrojowe, nie stoją na przeszkodzie zastosowaniu przepisów chroniących interes pracowników – sędziów będących w opisywanej, szczególnej sytuacji.

III. Czas pracy sędziego.

Najistotniejszy z punktu widzenia przedmiotowych rozważań jest przepis regulujący czas pracy sędziego. Otóż zgodnie z art. 83 prawa o ustroju sądów powszechnych, *czas pracy sędziego jest określony wymiarem jego zadań*. Przepis ten był wielokrotnie analizowany w orzecznictwie, w tym w powołanych orzeczeniach Sądu Najwyższego i Trybunału Konstytucyjnego. W uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z 8 kwietnia 2009 roku o sygn. akt II PZP 2/09 wskazano, że prawo o ustroju sądów powszechnych *w pełni normuje czas pracy sędziego i nie pozwala na posiłkowe stosowanie Kodeksu pracy w tym zakresie*. Ocenę tę Stowarzyszenie podziela, jednakże ważne jest, aby umiejscowić ją w prawidłowym kontekście. W uchwale tej Sąd Najwyższy rozważał bowiem, czy treść wskazanego artykułu świadczy o tym, że czas pracy sędziego jest zadaniowym czasem pracy w rozumieniu Kodeksu pracy, oraz czy w związku z tym sędziom przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w razie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. W obu przypadkach odpowiedź Sądu Najwyższego była negatywna. Przyjęcie stanowiska zaprezentowanego przez ten Sąd oznacza jedynie, że do sędziego nie stosują się przepisy regulujące systemy i rozkłady czasu pracy (Rozdział IV Kodeksu pracy) oraz pracę w godzinach nadliczbowych (Rozdział V Kodeksu pracy). Jak bowiem wskazał Sąd Najwyższy *czas pracy sędziego jest bowiem szczególnie w tym sensie, że musi on wykonywać każde zadanie, wynikające z przydzielonych mu obowiązków*.

Powyższe rozważania nie mogą jednak prowadzić do wniosku, że sędziego nie obowiązuje żaden wymiar czasu pracy. Przeciwnie, stosownie do art. 83 prawa o ustroju sądów powszechnych sędziego obowiązuje określony wymiar czasu pracy. Nie jest on wprawdzie określony godzinowo, czy też przez inny system czasu pracy przewidziany w Kodeksie pracy. Jednakże wciąż jest on określony - właśnie poprzez wymiar zadań powierzonych sędziemu do wykonania. Można zatem mówić zarówno o pełnym wymiarze czasu pracy, jak i o niepełnym wymiarze czasu pracy sędziego. Czas ten bowiem może być dzielony. Kwestię tę przesądził sam ustawodawca w przepisach ustawy prawo o ustroju sądów powszechnych. Po pierwsze, art. 62 tej ustawy stanowi, że *profesor lub doktor habilitowany nauk prawnych w polskich szkołach wyższych (...) może być powołany na stanowisko sędziego sądu powszechnego, w niepełnym, nie mniejszym niż połowa, wymiarze czasu pracy*. Po drugie, na wymiarowość i podzielność pracy sędziego wskazuje art. 83a prawa o ustroju sądów powszechnych, zgodnie z którym *prawo do urlopu wychowawczego sędziego, który nie pełni funkcji, może wykonywać także przez zmniejszenie przydziału spraw co najwyżej o 50% z jednoczesnym obniżeniem wynagrodzenia zasadniczego w tym samym stopniu. Do wykonywania prawa do zmniejszenia przydziału spraw stosuje się odpowiednio przepisy o urlopach wychowawczych (...)*. Przepis

ten koreluje z art. 186⁷ k.p., zgodnie z którym pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu (...). Powołany art. 83a prawa o ustroju sądów powszechnych wskazuje również sposób zmniejszenia wymiaru czasu pracy, właśnie poprzez zmniejszenie przydziału spraw. Zatem, skoro czas pracy sędziego określony jest wymiarem jego zadań, zaś wymiar zadań jest zdeterminowany przydziałem spraw, to zmniejszenie wymiaru czasu pracy może się odbyć jedynie poprzez zmniejszenie przydziału spraw. Widoczne jest to szczególnie w przypadku sędziego, który na podstawie art. 62 prawa o ustroju sądów powszechnych powołany został na stanowisko sędziego w niepełnym wymiarze czasu pracy. W takim przypadku żaden akt prawny (szczególnie prawo o ustroju sądów powszechnych i regulamin) nie wskazuje wprost na możliwość zmniejszenia przydziału spraw. Jednakże oczywistym jest, że przydział spraw dla takiego sędziego powinien być proporcjonalnie ograniczony odpowiednio do wymiaru czasu pracy. Podsumowując tę część rozważań, mimo iż czas pracy sędziego jest szczególny i określa go wymiar jego zadań, to ustawodawca wprost wskazuje, że jest możliwość ograniczenia tego czasu pracy właśnie poprzez zmniejszenie przydziału spraw.

IV. Sędzia – pracownik z niepełnosprawnością.

Zgodnie z art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej *czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo*. Stosownie zaś do ust. 3 tego artykułu *osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych*. Mając na uwadze rozważania odnośnie czasu pracy, należy uznać, że art. 15 ust. 3 powołanej ustawy nie ma zastosowania do sędziów w zakresie regulującym godziny nadliczbowe. Regulacja ta wyłączona jest bowiem przez art. 83 p.u.s.p., który jak wskazano wyczerpuje problematykę nadliczbowych godzin pracy sędziów. Jednakże, w ocenie Stowarzyszenia, prawo o ustroju sądów powszechnych, nie stoi na przeszkodzie zastosowaniu do sędziów regulacji dotyczących ograniczonego czasu pracy oraz zakazu pracy w godzinach nocnych.

Co prawda, art. 15 ust. 2 powołanej ustawy posługuje się zwrotem „czas pracy” nie zaś „wymiar czasu pracy”, niemniej oczywistym jest, że przepis ten normuje także wymiar czasu pracy osoby z niepełnosprawnością – skoro określa nie tylko dzienną, ale także tygodniową liczbę godzin pracy. W istocie więc osoba z niepełnosprawnością znaczną lub umiarkowaną,

zachowując prawo do pełnego wynagrodzenia, zobowiązana jest świadczyć pracę w zakresie 7/8 pełnego wymiaru czasu pracy[3]. Dlatego też, należy zastanowić się, czy przepisy prawa o ustroju sądów powszechnych sprzeciwiają się stosowaniu powołanego przepisu do sędziów. Oczywiście zastosowanie to nie może polegać na uznaniu, że sędzia z niepełnosprawnością znaczną lub umiarkowaną jest zobowiązany do świadczenia pracy przez 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Jak wynika z rozważań poczynionych w pkt 3, sędzia jest zobowiązany do wykonania przydzielonych mu zadań. Jednakże, skoro w myśl art. 83 p.u.s.p. czas pracy sędziiego wynika z wymiaru jego zadań, to cel art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej może być osiągnięty właśnie poprzez odpowiednie zmniejszenie mu wymiaru zadań. Czyli przez ograniczenie o 1/8 przydziału spraw, to jest zmniejszenie wskaźnika procentowego udziału wpływających do wydziału spraw o 12,5 %.

W ocenie Stowarzyszenia, próżno w regulacji ustawowej szukać przepisu, który nie pozwałaby na taką interpretację. W szczególności nie jest to art. 83 p.u.s.p., który jak wykazano w poprzednim punkcie, nie stoi na przeszkodzie zmniejszeniu czasu pracy sędziiego poprzez zmniejszenie przydziału spraw. Natomiast za taką interpretacją przemawia po pierwsze wykładnia systemowa, o której mowa w pkt II. Mianowicie, skoro przepisy ustrojowe nie stoją temu na przeszkodzie, należy zastosować do sędziiego normy prawa pracy. Przede wszystkim jednak za taką interpretacją przemawiają argumenty funkcjonalne, które mogą być sprowadzone do dwóch kwestii. Po pierwsze, sędziowie to osoby o wysokich kwalifikacjach. Często dotyka ich niepełnosprawność w trakcie pełnienia przez nich służby. Rodzi to ryzyko, że sędzia z niepełnosprawnością umiarkowaną lub znaczną nie będzie w stanie wykonywać swoich obowiązków, jeżeli będzie zmuszony wykonywać zadania adekwatne dla pełnego przydziału spraw. Wówczas sędzia taki odejdzie w stan spoczynku ze stratą dla wymiaru sprawiedliwości. Analogicznie, w przypadku kandydatów na sędziów, nieracjonalnym jest wykluczanie z tego grona osób, które dysponują odpowiednimi kwalifikacjami, lecz ze względu na swoją niepełnosprawność nie będą mogli w pełnym wymiarze pełnić służby sędziowskiej. Po drugie zaś Państwo Polskie zobowiązało się względem obywateli w art. 69 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej do udzielenia, zgodnie z ustawą, pomocy w przysposobieniu do pracy osób niepełnosprawnych. Nie ma racjonalnych podstaw, aby z pomocy tej, skonkretyzowanej w art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej, wyłączyć sędziów. Osoby z niepełnosprawnością zmagają się z dodatkowymi trudnościami w życiu codziennym, przez co z reguły wykonywanie tych samych obowiązków, wymaga od nich podjęcia większego wysiłku. Dotyczy to także sędziów. Skoro tak, sędziowie z niepełnosprawnością umiarkowaną lub znaczną powinni móc skorzystać z przewidzianej ustawą pomocy.

Przedstawiona powyżej wykładnia jest także zgodna z prawem unijnym. W punkcie 16 preambuły do dyrektywy Rady nr 2000/78/WE z 27 listopada 2000 roku ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy wskazano, że *przyjęcie środków uwzględniających potrzeby osób niepełnosprawnych w miejscu pracy jest najważniejszym czynnikiem w walce z dyskryminacją osób niepełnosprawnych*. W pkt 20 preambuły stwierdzono, że *należy przyjąć właściwe, to znaczy skuteczne i praktyczne środki w celu przystosowania miejsca pracy z uwzględnieniem niepełnosprawności, na przykład przystosowując pomieszczenia lub wyposażenie, czas pracy, podział zadań lub ofertę kształceniową lub integracyjną*. Warto dodać, że w art. 3 ust. 4 przewidziano, że Państwa Członkowskie mogą ustalić, że dyrektywa w kwestii dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność lub wiek, nie znajduje zastosowania wobec sił zbrojnych. Prawodawca unijny nie zwolnił zaś Państw Członkowskich z jej implementacji wobec pracowników wymiaru sprawiedliwości. Zatem przepisy ustrojowe, w tym art. 83 p.u.s.p, należy interpretować w taki sposób, aby były one zgodne z prawem unijnym – co wynika z bogatego orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej[4].

Zgodnie z art. 47a § 2 prawa o ustroju sądów powszechnych *przydział spraw w ramach poszczególnych kategorii jest równy, chyba że został zmniejszony z uwagi na pełnioną funkcję, uczestniczenie w przydziale spraw innej kategorii lub z innych przyczyn przewidzianych ustawą*. Zmniejszenie przydziału spraw może być więc wynikiem regulacji zawartej w ustawie kształtującej urząd sądów, ale także, zgodnie z powołanym przepisem, może to być wynikiem przepisów zawartych także w innej ustawie (*lege non distinguente*). W omawianym przypadku, jak wynika z powyższych rozważań, taką podstawą jest art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej. Pomimo tego, w zapisach regulaminu przewidujących zasady przydziału spraw, nie ma wzmianki o sędziach z umiarkowaną lub znaczną niepełnosprawnością. Z posiadanych przez Stowarzyszenie informacji wynika, że prowadzi to do rozbieżnej praktyki w poszczególnych sądach. Mając powyższe na uwadze Stowarzyszenie wnosi o rozważenie wprowadzenia zmiany w § 68 regulaminu, aby przewidywał on zmniejszenie przydziału spraw sędziemu z niepełnosprawnością umiarkowaną lub znaczną o 12,5 % (1/8). Zgodnie z § 68 ust. 1 pkt 2 regulaminu *W podziale czynności dla każdego sędziego, asesora sądowego i referendarza sądowego uwzględnia się wskaźnik procentowy udziału w przydziale wpływających do wydziału spraw przy zachowaniu następujących zasad (...)*. Natomiast § 68 ust. 3 przewiduje, że *Ustalenie podziału czynności przy zastosowaniu wskaźnika innego niż 100% udziału w przydziale wpływających spraw wymaga wskazania przyczyn oraz sposobu ustalenia jego wysokości*. W ocenie Stowarzyszenia, zważając na postulowanie ograniczenie

przydziału spraw sędziemu z niepełnosprawnością umiarkowaną lub znaczną, wskaźnik procentowy w przydziale spraw wpływających mu do wydziału powinien być ustalony na poziomie co najmniej 87,5% (100%-12,5%).

V. Urlop rodzicielski łączony z pracą.

Nie ma wątpliwości, że do stosunku pracy sędziego ma zastosowanie art. 182^{1a} Kodeksu pracy, który to przepis przyznaje pracownikowi prawo do urlopu rodzicielskiego. Dalsze przepisy Kodeksu pracy regulują zasady udzielania urlopu rodzicielskiego. Istotnym jest art. 182^{1e} który stanowi: *pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku urlopu rodzicielskiego udziela się na pozostałą część wymiaru czasu pracy.* Jak wynika z rozważań opisanych w pkt I, należy zastanowić się, czy przepisy ustawy prawo o ustroju sądów powszechnych zawierają regulację uniemożliwiającą zastosowanie cytowanego przepisu do sędziego – czyli udzielenie sędziemu urlopu rodzicielskiego na część wymiaru czasu pracy. W ocenie Stowarzyszenia takich regulacji brak. Prawo o ustroju sądów powszechnych w żadnym miejscu nie odnosi się do urlopu rodzicielskiego. Z informacji posiadanych przez Stowarzyszenie wynika, że prezesi sądów odmawiają zgody na taki urlop, powołując się na art. 83 prawa o ustroju sądów powszechnych, czyli przepis regulujący czas pracy sędziego. Tymczasem, jak wskazano wcześniej, nie ma przeszkód, aby dzielić wymiar czasu pracy sędziego w wypadkach prawem przewidzianych. W takim przypadku, właśnie ze względu na korelację czasu pracy z wymiarem zadań, udzielenie urlopu rodzicielskiego w wymiarze nie wyższym niż połowa wymiaru czasu pracy, polegałaby na odpowiednim zmniejszeniu przydziału spraw.

Przeciwko możliwości skorzystania z urlopu rodzicielskiego na warunkach przewidzianych w art. 182^{1e} Kodeksu pracy nie przemawia fakt, że ustawodawca w art. 83a przewidział szczególną regulację, dotyczącą łączenia pracy sędziów z urlopem wychowawczym. Argumentuje się, że skoro art. 83a p.u.s.p. przewiduje zmniejszenie przydziału spraw przy urlopie wychowawczym, zaś brak jest takiego przepisu dotyczącego urlopu rodzicielskiego, to w przypadku tego drugiego nie ma możliwości jego udzielenia. Argument ten jest niezasadny z tej przyczyny, że narusza systemową relację opisaną w pkt I, pomiędzy normami prawa pracy a normami ustrojowymi. Oceniając możliwość udzielenia sędziemu urlopu rodzicielskiego w trybie art. 182^{1e} k.p. nie należy tego czynić przez pryzmat poszukiwania w prawie o ustroju sądów powszechnych takich przepisów, które pozwalają sędziemu łączyć pracę z urlopem rodzicielskim, lecz poprzez szukanie takich, które się temu

sprzeciwiają. W ocenie Stowarzyszenia fakt obowiązywania art. 83a p.u.s.p. świadczy natomiast o tym, że ustawodawca uznaje, iż co do zasady, jest możliwym łączenie pracy w niepełnym wymiarze z opieką nad dzieckiem. Nie ma zaś racjonalnych argumentów przemawiających za tym, że takie łączenie jest możliwe w przypadku urlopu wychowawczego natomiast nie jest możliwe w przypadku urlopu rodzicielskiego.

Interpretacja przepisów zmierzająca do uznania, iż sędzia nie może skorzystać z instytucji przewidzianej w art. 182^{1e} § 1 k.p. jest wyrazem interpretacji ściśle literalnej (nadto zdaniem Stowarzyszenia błędnej). Tymczasem współcześnie, w dobie inflacji prawa oraz coraz większej komplikacji życia społecznego, taka wykładnia jest zawodna. Należy raczej skupiać się na wykładni systemowej (na którą powołaliśmy się w poprzednich akapitach) oraz przede wszystkim na celu regulacji, nie zaś na dosłownym brzmieniu przepisów. Z tego punktu widzenia wyłaniają się dwa istotne aspekty.

Po pierwsze, skorzystanie z możliwości łączenia pracy sędziego z opieką nad dzieckiem, przy obniżeniu czasu pracy (a zatem i przydziału spraw) nie wpływa negatywnie na pełnienie obowiązków przez sędziego. Przeciwnie, to tradycyjny, długotrwały urlop rodzicielski (w pełnym wymiarze czasu pracy) łączy się z istotną przerwą w wykonywaniu czynności orzeczniczych. Co może wpłynąć negatywnie na jakość pracy, bowiem sędzia musi ponownie wdrożyć się oraz zaktualizować wiedzę o obowiązujących przepisach. Jednocześnie z punktu widzenia przydziału spraw (także obciążenia innych sędziów w wydziale czy pionie) nie ma żadnej różnicy, czy sędzia wykorzysta urlop rodzicielski w pełnym wymiarze czasu pracy przez krótszy okres, czy w dwa razy dłuższym okresie, lecz z połową przydziału spraw (ostateczny przydział spraw będzie na tym samym poziomie). Innymi słowy, udzielenie takiego urlopu nie wpływa negatywnie na organizację pracy w sądzie.

Po drugie, interpretacja celowościowa omawianych przepisów powinna mieć prymat ze względu na regulacje unijne. W powołanej uchwale Sądu Najwyższego (II PZP 2/09) Sąd ten poświęcił sporo uwagi temu zagadnieniu. Wskazał, między innymi, że dyrektywy unijne dotyczą wszystkich pracowników, w tym sędziów (zastrzegając przy tym wprawdzie, że prawo unijne nie ingeruje w prawo wynagrodzeń). Obecnie aktem obowiązującym w omawianym przedmiocie jest dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2019/1158 z 20 czerwca 2019 roku w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów. Motyw 23 preambuły stanowi: *zważywszy, że elastyczność zwiększa prawdopodobieństwo skorzystania przez każdego z rodziców, a w szczególności ojca, z uprawnień do urlopu rodzicielskiego, pracownicy powinni mieć możliwość wystąpienia z wnioskiem o urlop rodzicielski w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, w naprzemiennych okresach, na*

przykład przez kilka następujących po sobie tygodni urlopu, po których następuje okres pracy, lub na innych elastycznych zasadach. Z motywem tym wiąże się art. 5 ust. 6 i 7 dyrektywy. Brzmia one następująco:

6. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby pracownicy mieli prawo do korzystania z urlopu rodzicielskiego na elastycznych zasadach. Państwa członkowskie mogą określić sposoby dotyczące ich stosowania. Pracodawca rozpatruje takie wnioski i odpowiada na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawcy, jak i pracownika. Pracodawca przedstawia na piśmie uzasadnienie każdej odmowy udzielenia zgody na taki wniosek, w rozsądnym terminie od jego otrzymania.

7. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby przy rozpatrywaniu wniosków o urlop rodzicielski w pełnym wymiarze czasu pracy pracodawcy, przed jakimkolwiek odroczeniem zgodnie z ust. 5, oferowali, w miarę możliwości, wykorzystanie urlopu rodzicielskiego na elastycznych zasadach zgodnie z ust. 6.

Zatem prawodawca unijny obliguje ustawodawcę polskiego do wprowadzenia możliwości elastycznego korzystania z urlopu rodzicielskiego. Przepisy prawa krajowego powinny być interpretowane w ten sposób, aby realizowały cel dyrektywy – o czym była już mowa w poprzednim punkcie. W ocenie Stowarzyszenia, zgodna z celem wskazanej dyrektywy jest taka interpretacja powołanych przepisów prawa krajowego, która nie ogranicza możliwości elastycznego korzystania z urlopu rodzicielskiego przez sędziów. Przeciwna interpretacja skutkuje tym, że bez żadnego ważnego powodu sędziowie jako grupa zawodowa byłaby dyskryminowana w stosunku do innych grup pracowników.

Ponownie, jak w przypadku sędziów z niepełnosprawnością znaczną lub umiarkowaną, regulamin nie uwzględnia art. 47a § 2 prawa o ustroju sądów powszechnych. Jak wskazano, zmniejszenie przydziału spraw może nastąpić na podstawie wynikającej z ustawy kształtującej ustrój sądów, ale także wynikającej z innej ustawy. W omawianym przypadku taką podstawą jest właśnie art. 182^{1e} § 1 k.p. W podsumowaniu tej części rozważań - ponieważ art. 182^{1e} k.p. uprawnia pracownika do łączenia pracy z urlopem rodzicielskim, w połowie wymiaru czasu pracy, zaś art. 83 prawa o ustroju sądów powszechnych uzależnia czas pracy z wymiarem zadań sędziego, te dwa przepisy są ustawową podstawą do zmniejszenia przydziału spraw sędziemu korzystającemu z instytucji z art. 182^{1e} - na podstawie art. 47a § 2 prawa o ustroju sądów powszechnych.

Mając powyższe na uwadze Stowarzyszenie wnosi o rozważenie wprowadzenia zmiany w § 68 regulaminu, aby przewidywał on zmniejszenie przydziału spraw sędziemu, któremu udzielono urlopu rodzicielskiego w trybie art. 182^{1e} k.p. Zdaniem Stowarzyszenia regulacja ta

powinna zakładać, że prawo do urlopu rodzicielskiego sędzia może wykonywać także przez zmniejszenie przydziału spraw co najwyżej o 50%. Do zmniejszenia przydziału spraw na tej podstawie, zastosowanie winny mieć odpowiednio przepisy o urloпах rodzicielskich.

VI. Sędzie - pracownice karmiące dziecko piersią.

Zgodnie z art. 187 § 1 k.p. pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy, po 45 minut każda. Przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie. Przepis ten nie odnosi się do wymiaru czasu pracy, jednakże ma on wpływ na wymiar obowiązków pracownika. Co istotne, na gruncie ww. regulacji wykształciła się, jednolita w skali kraju, praktyka polegająca na łącznym udzielaniu przerwy a zatem skróceniu czasu pracy o jedną godzinę, w sytuacji karmienia piersią jednego dziecka. Wobec braku w Kodeksie pracy przepisu zakazującego wyżej wskazanej praktyki, pracodawcy są związani wnioskiem pracownicy o zastąpienie przerwy skróceniem dnia roboczego[5]. Zatem konsekwencją omawianego przepisu jest odpowiednie zmniejszenie czasu pracy, a przez to także jego wymiaru. Ponieważ czas pracy jest krótszy, zmniejsza się także zakres obowiązków, które należy wykonać. Sprzeczne z celem tego przepisu byłoby bowiem przyjęcie, że pracownica karmiąca dziecko piersią winna w ciągu krótszego czasu pracy wykonać tyle samo obowiązków, jak gdyby przerw przewidzianych tym przepisem nie miała. Co więcej, zgodnie art. 5 ust. 2 zd. 1 Konwencji nr 103 dotyczącej ochrony macierzyństwa, przerwy w pracy w celu karmienia powinny być wliczane do czasu pracy i wynagradzane jako takie w wypadkach, w których sprawa ta jest regulowana przez ustawodawstwo krajowe lub zgodnie z nim.

Proste przełożenie art. 187 § 1 k.p. do statusu sędziego nie jest możliwe z uwagi na obowiązki służbowe polegające m. in. na pełnieniu dyżurów i wyznaczaniu posiedzeń na sesjach sądowych. Jak wskazano wyżej, czas pracy sędziego jest związany z wymiarem jego zadań, przez co jest on zobowiązany do wykonania wszystkich przydzielonych mu obowiązków. Wprowadzenie dodatkowej przerwy, która ma na celu realizację pozapracowniczej czynności, polegającej na karmieniu dziecka piersią, wymaga zmniejszenia obowiązków pracownicy. Patrząc na problem z perspektywy celowościowej oczywistym jest, że w stosunku sędzi – pracownicy karmiącej dziecko piersią, można zastosować wskazany przepis właśnie poprzez ograniczenie jej wymiaru zadań, czyli zmniejszenie przydziału spraw (odpowiednio o 1/8, czyli 12,5% w przypadku karmienia jednego dziecka lub 3/16, czyli 18,75% w przypadku karmienia więcej niż jednego dziecka). Jak już wskazano wcześniej, takie

zmniejszenie nie naruszy zasady z art. 83 p.u.s.p. Sędzia korzystająca z takiego zmniejszenia byłaby zobowiązana do wykonania wszystkich przydzielonych jej zadań, lecz zmieniłby się zakres tych zadań. Przez takie zaś zmniejszenie osiągnięty zostałby cel wskazanej regulacji – zapewnienie dodatkowego czasu na karmienie dziecka piersią.

Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) zaleca:

- o wyłącznie karmienie piersią do ukończenia przez dziecko 6 miesiąca życia,
- o kontynuację karmienia piersią do ukończenia drugiego roku życia i dłużej przy jednoczesnym wprowadzaniu pokarmów uzupełniających.

Autorytety medyczne nie wskazują do kiedy można karmić piersią[6]. Jednocześnie karmienie piersią, w tym długie karmienie piersią, niesie za sobą wiele korzyści zdrowotnych zarówno dla dziecka, jak i matki[7]. Powyższe wskazuje, że karmienie dziecka piersią po powrocie do pracy z urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego jest sytuacją naturalną i pożądaną. Niemniej, aby zapewnić sędziom dodatkowy czas na karmienie a dzięki temu uniknąć sytuacji przedwczesnego i wymuszonego zakończenia karmienia piersią, należy dać wyraz w regulaminie urzędowania sądów powszechnych, powyżej przytoczonym regulacjom, właśnie poprzez odpowiednie zmniejszenie przydziału spraw.

W ocenie stowarzyszenia zaproponowana wykładnia celowościowa jest również uzasadniona założeniem, że przepisy ustawowe winny być interpretowane w zgodzie z przepisami Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Jej art. 18 przewiduje, że macierzyństwo i rodzicielstwo znajdują się pod ochroną i opieką Rzeczypospolitej Polskiej. Stowarzyszenie nie widzi przyczyn, dla których z ochrony tej mieliby zostać wykluczeni sędziowie. Pracownice karmiące piersią, które są sędziami, doświadczają niedogodności z tym związanych na równi z innymi pracownicami. Zasługują więc na równe traktowanie w tym przedmiocie. W sytuacji kryzysu demograficznego Państwo Polskie powinno kłaść nacisk na wspieranie rodzicielstwa w każdej grupie zawodowej, co winno mieć wydzźwięk między innymi w prorodzicielskiej wykładni przepisów prawa.

Taka wykładnia wskazanych przepisów wynika również z prawa unijnego. W preambule dyrektywy Rady nr 92/85/EWG z 19 października 1992 roku w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią, wskazano, że *pracownice w ciąży, pracownice, które niedawno rodziły, i karmiące piersią, muszą być uznane za grupę szczególnego ryzyka pod wieloma względami; odpowiednie środki powinny zostać podjęte w odniesieniu do bezpieczeństwa i ochrony zdrowia wyżej wymienionych*. W ocenie Stowarzyszenia wykładnia przepisów prawa krajowego powinna

uwzględniać konieczność ochrony sędzi karmiących piersią. Natomiast systemowy brak możliwości korzystania, na równi z innymi pracownikami z czasu na karmienie piersią, godzi w sędzie jako matki i narusza równe zasady w ich zatrudnieniu.

Mając na uwadze, że regulamin nie uwzględnia podstawy ustawowej w rozumieniu art. 47a § 2 p.u.s.p., gdyż nie odnosi się do zmniejszenia przydziału spraw sędziemu w oparciu o art. 187 § 1 k.p., Stowarzyszenie wnosi o rozważenie wprowadzenia zmiany w § 68 regulaminu, aby przewidywał on zmniejszenie przydziału spraw sędziom karmiącym piersią jedno dziecko o 12,5% (1/8), a karmiącym więcej niż jedno dziecko o 18,75% (3/16). Zgodnie z § 68 ust. 1 pkt 2 regulaminu *W podziale czynności dla każdego sędziego, asesora sądowego i referendarza sądowego uwzględnia się wskaźnik procentowy udziału w przydziale wpływających do wydziału spraw przy zachowaniu następujących zasad (...)*. Natomiast § 68 ust. 3 przewiduje, że *Ustalenie podziału czynności przy zastosowaniu wskaźnika innego niż 100% udziału w przydziale wpływających spraw wymaga wskazania przyczyn oraz sposobu ustalenia jego wysokości*. W ocenie Stowarzyszenia, zważając na postulowanie ograniczenie przydziału spraw sędziom karmiącym jedno dziecko piersią, wskaźnik procentowy w przydziale spraw wpływających im do wydziału powinien być ustalony na poziomie co najmniej 87,5% (100%-12,5%) w przypadku karmienia jednego dziecka a w przypadku karmienia więcej niż jednego dziecka na poziomie co najmniej 81,25% (100%-18,75%).

VI. Praca w porze nocnej.

Finalnie, odnosząc się do pracy sędziów w porze nocnej należy zauważyć, że konieczność taka może wynikać z obowiązku pełnienia dyżurów, w szczególności, w wydziałach karnych oraz wydziałach rodzinnych i nieletnich, bowiem ustawa nakłada na Sąd obowiązek rozpoznania niektórych spraw, w ciągu kilkudziesięciu godzin od wpływu do Sądu.

Stosownie do § 69 ust. 2 regulaminu *Plan dyżurów określa sędziów pełniących dyżur na każdy dzień*. Należy zauważyć, że w odróżnieniu od planu zastępstw z ust. 1, plany dyżurów są sporządzane na każdy dzień, nie tylko roboczy. Stosownie zaś do ust. 5 *Sędziowie są równomiernie obciążani obowiązkiem gotowości do podjęcia czynności na podstawie planu zastępstw oraz planu dyżurów, z uwzględnieniem rzeczywistego udziału w sesjach. Zastępcą i pełniącym dyżur w danym okresie może być ta sama osoba, jeżeli jest to uzasadnione wpływem spraw. Liczba zastępców i pełniących dyżur oraz ich gotowość do podjęcia czynności w danym okresie powinna odpowiadać potrzebom sądu*.

Stowarzyszenie pragnie zwrócić uwagę na przepisy powszechnie obowiązujące, które wprowadzają zakaz pracy w porze nocnej. Zgodnie z art. 178 § 1 zd. 1 i § 2 k.p. *Pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139, oraz delegować poza stałe miejsce pracy.* Natomiast art. 15 ust. 3 ustawy o rehabilitacji zawodowej przewiduje, że *Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.*

Mając na uwadze powyżej przytoczone regulacje i ograniczenia tamże zawarte, wnosimy o rozważenie wprowadzenia zmian w regulaminie, które umożliwią sporządzanie planu dyżurów w poszanowaniu praw wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów, z uwzględnieniem możliwości kadrowych danego sądu. W ocenie Stowarzyszenia sędziowie sporządzający plan dyżurów powinni brać pod uwagę rozsądne życzenia osób, które ze względu na sytuację zdrowotną i rodzinną, nie mają możliwości wykonywać swoich obowiązków w porze nocnej.

VII. Podsumowanie.

Zdaniem Stowarzyszenia regulamin urzędowania sądów powszechnych w aktualnym brzmieniu nie przystaje do regulacji ustawowych, które przewidują ochronę określonych grup pracowników. Regulacje te mają na celu zrównanie warunków zatrudnienia pracowników z niepełnosprawnością, kobiet karmiących piersią oraz rodziców wychowujących dzieci. Wadliwa konstrukcja przepisów rozporządzenia skutkuje tym, że bez uzasadnienia sędziowie, którzy znaleźli się w określonej sytuacji życiowej lub zdrowotnej, pozbawieni są ochrony, która jest standardem w naszym kręgu cywilizacyjnym. Często uzasadnieniem takiego działania jest art. 83 p.u.s.p., który stanowi, że czas pracy sędziego jest określony wymiarem jego zadań. Tymczasem przepis regulujący wymiar czasu pracy nie może stanowić uzasadnienia dla pozbawienia ochrony tych sędziów, którzy decyzją ustawodawcy zasługują na szczególną ochronę. Tacy sędziowie, co do zasady, winni być tak samo chronieni jak inni obywatele. Odbieranie sędziom tej ochrony powinno stanowić wyjątek, możliwy do zastosowania tylko w sytuacjach, w których jest to konieczne dla dobra wymiaru sprawiedliwości, a przez to dla dobra ogółu obywateli. Tymczasem w praktyce, z art. 83 p.u.s.p. regulującego czas pracy sędziów, wyprowadza się nieuzasadnione w ocenie Stowarzyszenia wnioski, że sędziowie z niepełnosprawnością czy będący rodzicami nie mogą korzystać z ochrony wynikającej z przepisów prawa pracy. Taka interpretacja jest bezpodstawna – sprzeczna z zasadami wykładni

przepisów prawa, z przepisami unijnymi i w końcu z regulacjami zawartymi w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. W ocenie Stowarzyszenia wystarczająca jest niewielka zmiana w przepisach regulaminu, aby oddać cel przedmiotowych regulacji, zakończyć nieprawidłową praktykę i wprowadzić faktyczną ochronę sędziów, znajdujących się w szczególnej sytuacji życiowej lub zdrowotnej.

[1] przykładowo uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z 8 kwietnia 2009 roku w sprawie o sygn. akt II PZP 2/09 i uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 24 lutego 2022 roku w sprawie o sygn. akt II PSKP 82/21.

[2] uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego 7 maja 2013 roku w sprawie o sygn. akt SK 11/11.

[3] zob. uzasadnienie wyroku 6 lipca 2005 roku w sprawie o sygn. akt III PK 51/05

[4] przykładowo uzasadnienie wyroku z 24 stycznia 2012 roku wydanego w sprawie C-282/10

[5] A. Hintz, J. Skoczyński (w:) Kodeks pracy. Komentarz, red. L. Florek, Warszawa 2011

[6] <https://www.gov.pl/web/zdrowie/karmienie-piersia>

[7] <https://pacjent.gov.pl/aktualnosc/karmienie-piersia-samo-zdrowie-dla-mamy-i-dziecka>