

Warszawa, 7 czerwca 2021 r.

Biuro Ministra

BM-V.0912.1.2021

IK: 1728266

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

I. INFORMACJE O KONTROLI

Jednostka kontrolowana: Sąd Okręgowy w Toruniu, ul. Piekary 51, 87-100 Toruń (dalej: SO lub Sąd).

Kontrolerzy: Anna Szymańska i Marcin Kwaśny, główni specjaliści w Wydziale Kontroli Biura Ministra, działający na podstawie upoważnień nr 29/2021 i 30/2021 z dnia 9 marca 2021 r. wydanych z upoważnienia Ministra Sprawiedliwości przez Jakuba Jamkę, zastępcę dyrektora Biura Ministra oraz 35/2021 i 36/2021 z dnia 6 kwietnia 2021 r. wydanych z upoważnienia Ministra Sprawiedliwości przez Marka Łukaszewicza, dyrektora Biura Ministra.

Tematyka kontroli: przestrzeganie przez pracodawcę - Sąd Okręgowy w Toruniu - przepisów prawa pracy w zakresie uprawnień pracowniczych, w tym w szczególności w odniesieniu do działań związanych ze zmianą organizacji pracy w związku z koniecznością zapewnienia działalności Sądu w warunkach trwającej epidemii.

Termin kontroli: od 9 do 31 marca 2021 r. i od 6 do 15 kwietnia 2021 r.¹

Okres objęty kontrolą: od 2020 r. do dnia rozpoczęcia kontroli.

Tryb przeprowadzania kontroli: zwykły.

[akta kontroli str. 1-14]

¹ Uwzględniając obecną sytuację epidemiczną (koronawirus SARS-CoV-2), czynności kontrolne wykonywane były zdalnie. Dokumentacja do kontroli oraz wyjaśnienia przekazywane były przez jednostkę kontrolowaną za pomocą poczty elektronicznej oraz tradycyjnej.

II. USTALENIA WSTĘPNE

Kontrola przeprowadzona została na polecenie Sekretarza Stanu w Ministerstwie Sprawiedliwości, Michała Wosia i Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Sprawiedliwości, Anny Dalkowskiej², w związku ze skargami pracowników SO dotyczącymi organizacji pracy w czasie pandemii.

Prezesem Sądu od dnia 31.05.2018 r. jest sędzia Sądu Okręgowego w Toruniu, Barbara Wiśniewska (dalej: Prezes SO).

Funkcję dyrektora Sądu od dnia 01.03.2018 r. sprawuje Jacek Paweł Jałowiec (dalej: Dyrektor SO).

[akta kontroli str. 14-40]

III. USTALENIA SZCZEGÓŁOWE

1. Kontrole zewnętrzne przeprowadzone w Sądzie.

W zakresie zbieżnym z przedmiotem niniejszej kontroli kontrolę w SO przeprowadziła w lipcu i w sierpniu 2020 r. Państwowa Inspekcja Pracy (dalej: PIP). Pierwotnie celem jej było zweryfikowanie:

- wykonania środków prawnych wydanych w poprzedniej kontroli PIP³,
- procedury wprowadzenia zmian w Regulaminie pracy (od maja 2020 r.),
- warunków stosowania indywidualnego czasu pracy.

Po rozmowach ze stroną pracodawcy i stroną związkową kontrolę rozszerzono o następujące zagadnienia związane z:

- ryzykiem zawodowym związanym z wykonywaną pracą w obliczu zagrożenia zakażenia COVID-19,
- obowiązującymi w Sądzie procedurami przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym takim jak mobbing,
- zatrudnianiem pracowników na stanowisku głównego specjalisty,
- wykonywaniem zadań służby bhp,
- warunkami bhp na sali rozpraw nr 31,
- zapewnieniem czystych tóg sędziowskich na salach rozpraw.

² Pismo z dnia 18.02.2021 r. skierowane do zastępcy dyrektora Biura Ministra, Jakuba Jamki.

³ Kontrolę przeprowadzono w 2013 r.

Po zbadaniu przedmiotowych kwestii PIP zaleciła⁴:

- 1) niezwłoczne udzielenie jednemu sędziemu zaległego urlopu wypoczynkowego za 2018 r.;
- 2) wprowadzanie zmian w Regulaminie pracy, po uprzedniej konsultacji z zakładowymi organizacjami związkowymi;
- 3) pozostawienie pracownikom pełnej swobody w zakresie składania przez nich pisemnych wniosków o zastosowanie indywidualnego rozkładu czasu pracy, w szczególności nieokreślanie przez pracodawcę rozkładu czasu pracy w jakim ta praca ma się odbywać;
- 4) w przypadku stosowania do pracowników indywidualnego rozkładu czasu pracy, zapewnienie nie więcej niż jednokrotnego rozpoczynania pracy w tej samej dobie pracowniczej, z zastrzeżeniem § 12 Regulaminu pracy;
- 5) w przypadku ogłoszenia naboru na wolne stanowisko urzędnicze, dokonanie wyboru, a następnie zatrudnienie tego spośród kandydatów, który spełnia prawem określone wymagania do zajmowania tego stanowiska.

W pismach odpowiednio z dnia 13 i 19.10.2020 r. Dyrektor SO i Prezes SO potwierdzili, że wykonali w swoim zakresie odnoszące się do nich zalecenia. Niemniej jednak Prezes SO wobec wniosku nr 2 zastrzegł, że jest on niezrozumiały, gdyż wszelkie zmiany w Regulaminie pracy były i będą zawsze wprowadzane po uprzedniej konsultacji z zakładowymi organizacjami związkowymi. Odnośnie natomiast do wniosku nr 3 dodał, że jako reprezentant pracodawcy w stosunku do asystentów i specjalistów OZSS pozostawia im pełną swobodę w zakresie składania pisemnych wniosków o zastosowanie indywidualnego rozkładu czasu pracy i według jego wiedzy w przedstawionych do kontroli zarządzeniach kierownik komórki organizacyjnej podawał rozkład czasu pracy według wskazań pracownika.

[akta kontroli str. 41-68]

2. Podział kompetencyjny organów sądu w kontekście wydawanych regulacji wewnętrznych w związku z epidemią.

Zgodnie z art. 21 § 1 pkt 2 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. *Prawo o ustroju sądów powszechnych*⁵ (dalej: *usp*) organami sądu jest m. in. prezes sądu oraz dyrektor sądu. Każdemu z tych organów przypisano w ww. ustawie określone kompetencje.

W ramach tych zadań określono również zakres zwierzchnictwa służbowego prezesa (§ 22) i dyrektora sądu (§ 31a). Prezes jest zwierzchnikiem służbowym sędziów, asesorów sądowych, referendarzy sądowych, asystentów sędziów danego sądu oraz kierownika

⁴ Wystąpienie z dnia 22.09.2020 r. (nr rej. 020224-53-K031-Ws 01/20).

⁵ Dz. U. z 2020 r., poz. 2072

i specjalistów opiniodawczego zespołu sądowych specjalistów. Natomiast dyrektor jest zwierzchnikiem pozostałych pracowników sądu.

Uwzględniając powyższe oraz inne przepisy prawa wskazane w piśmie członków Kierownictwa MS zlecającym przeprowadzenie niniejszej kontroli, obowiązek organizacji pracy sądu w sposób zapewniający bezpieczeństwo w związku z epidemią oraz ciągłość działania sądu w tym czasie należy do kierownika jednostki organizacyjnej, a zatem zarówno do prezesa, jak i dyrektora. Należy w tym miejscu wskazać przede wszystkim § 30 ust. 1 oraz § 31 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 18 czerwca 2019 r. *Regulamin urzędowania sądów powszechnych*⁶, oraz § 22 ust. 5 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 21 grudnia 2020 r. *w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii*⁷.

3. Zalecenia, wytyczne oraz inne regulacje wydane i obowiązujące w Sądzie w związku z Covid-19.

Analizując działania Kierownictwa Sądu w związku z epidemią, należy zwrócić uwagę na rysujący się konflikt personalny pomiędzy Prezesem SO i Dyrektorem SO, który skutkuje nienależytą współpracą ww. organów Sądu. Dowodzi tego, zarówno część korespondencji prowadzonej pomiędzy Prezesem SO i Dyrektorem SO, jak też pism o charakterze skarg kierowanych przez wskazane osoby do MS.

Jeśli chodzi o wewnętrzną korespondencję w Sądzie, to jej przykłady zostały wskazane w dalszej części niniejszego dokumentu pokontrolnego, gdzie opisano podjęte w Sądzie działania i obowiązujące uregulowania wewnętrzne wprowadzone/wydane w związku z epidemią.

Mówiąc natomiast o pismach mających charakter skarg, należy wskazać np.: pismo z dnia 10 sierpnia 2020 r. Prezesa SO skierowane do Podsekretarza Stanu w MS, Anny Dalkowskiej; pismo z dnia 19 września 2020 r. Prezesa SO skierowane do Sekretarza Stanu w MS, Michała Wójcika; pismo z dnia 12 listopada 2020 r. Dyrektora SO⁸ skierowane do Sekretarza Stanu w MS, Michała Wosia oraz Podsekretarza Stanu w MS, Anny Dalkowskiej czy też ostatnie dwa pisma – jedno z dnia 24 marca 2021 r. Prezesa SO adresowane do dyrektora Biura Ministra w MS, Marka Łukaszewicza⁹ oraz drugie z dnia 13 kwietnia 2021 r.

⁶ Dz. U. z 2019 r., poz. 1141, z późn. zm.

⁷ Dz. U. z 2020 r., poz. 2316, z późn. zm.

⁸ Znak: D-0730-4/20.

⁹ Znak: Kd-0910-3/21.

Dyrektora SO¹⁰ skierowane do Sekretarza Stanu w MS, Michała Wosia - już z okresu trwania niniejszej kontroli.

Należy jednocześnie podkreślić, że analizując udostępnioną w toku kontroli dokumentację, do czerwca 2020 r. Prezes SO i Dyrektor SO podejmowali wspólne działania w związku z sytuacją epidemiczną. W ocenie kontroli spójne dotychczas działania oraz współpraca w działaniu i podejmowaniu decyzji zostały w istotny sposób zaburzone w momencie, kiedy Dyrektor SO w piśmie z dnia 5 czerwca 2020 r.¹¹ skierowanym do Prezesa SO wskazał, że jego zdaniem nie było możliwości wprowadzenia w życie Zarządzenia Prezesa SO i Dyrektora SO nr 24/20 z dnia 28 maja 2020 r., na mocy którego dokonano zmiany *Regulaminu pracy*, wprowadzając w Sądzie dwuzmianowy czas pracy. Jako uzasadnienie Dyrektor SO wskazał przede wszystkim ograniczone środki finansowe Sądu wobec konieczności pokrycia dodatkowych kosztów związanych z ewentualną pracą dwuzmianową oraz ograniczone możliwości wprowadzenia takiego systemu wśród grup pracowników sądu. Ponadto, Dyrektor SO poinformował o podjętych wcześniej krokach w celu zwiększenia bezpieczeństwa pracowników (m. in. organizacji stanowisk pracy, odpowiednim rozmieszczeniu osób w pomieszczeniach, zabezpieczeniu w maseczki i środki do dezynfekcji), które w jego ocenie były wystarczające dla prawidłowego funkcjonowania i pracy Sądu.

Prezes SO w piśmie z dnia 8 czerwca 2020 r.¹² w sposób stanowczy krytycznie odniosła się do stanowiska Dyrektora SO. Zdaniem Prezesa SO „(...) *nie ma Pan rozeznania co do faktycznego rozmieszczenia pracowników w Sądzie Okręgowym w Toruniu w sytuacji pracy jednozmianowej, gdy wszyscy powrócą do pracy w dotychczasowym systemie pracy i zrezygnują ze składania dalszych wniosków o indywidualne rozkłady czasu pracy, ewentualnie przeinacza Pan dane dotyczące tej kwestii dla uzasadnienia swojej decyzji.*” Następnie Prezes SO w sposób szczegółowy uzasadniła swoje stanowisko w ww. zakresie. W dalszej części pisma zawarto następujące sformułowanie: „*Po analizie Pana pisma i załączników pozwalam sobie na wyrażenie mojej opinii o wyjątkowym braku Pańskiej lojalności i poczucia przyzwoitości. (...)*” W tym kontekście Prezes SO zwróciła następnie uwagę, że do tamtego momentu Dyrektor SO w związku ze stanem epidemicznym podejmował spójne działania wspólnie z Prezesem SO. Nie zgodziła się zarazem z tezą

¹⁰ Znak: D-0730-2/21.

¹¹ Znak: D-075-4/20.

¹² Znak: A-450-36/20.

Dyrektora SO o zwiększonych jego zdaniem kosztach dla Sądu w związku z pracą dwuzmianową, a także zakwestionowała system wprowadzonych dotychczas zabezpieczeń.

Dyrektor SO dalszą polemikę ze stanowiskiem Prezesa SO w przedmiocie dwuzmianowego dnia pracy, podjął w piśmie z dnia 9 czerwca 2020 r.¹³, podtrzymując w nim swoje stanowisko. Wcześniej, tj. 8 czerwca 2020 r. Prezes SO skierowała do Dyrektora SO również korespondencję mailową, w której zawarła m. in. następujący komunikat: „Oczekuję od Pana Dyrektora ostatecznego stanowiska w sprawie zarządzenia o dwuzmianowości do jutra do godz. 9.00. Proszę o przekazanie tego stanowiska Pani Wiceprezes D. Domańskiej jutro rano. (...) Jako prezes nie zaakceptuję takiego zagęszczenia. Pan ma swoje kompetencje i bierze Pan za to odpowiedzialność. Ja w takiej sytuacji mogę tylko podjąć stosowne kroki prawne jak dojdzie do wpuszczenia do sądu od 15 czerwca 2020 r. wszystkich pracowników w ramach tego samego czasu pracy i moim zdaniem stworzenia realnego zagrożenia powstania ogniska zakażenia.”

[akta kontroli str. 69-120]

3.1. Wydane przez podmioty/organy zewnętrzne, w tym przez MS.

1) 11.03.2020 r. pismo MS¹⁴ informujące o konieczności podjęcia wszelkich możliwych działań, w tym ustanowienia i wdrożenia procedur mających na celu ochronę zdrowia i życia pracowników sądów i interesantów; rekomendujące jednocześnie rozważenie wydania zarządzeń w trybie art. 54 *usp* w celu zapewnienia bezpieczeństwa w budynkach sądowych, tj.:

- ograniczenia obecności interesariuszy w sądach, jedynie do osób wezwanych lub zawiadomionych (uczestników postępowań sądowych),
- wprowadzenia pomiarów temperatury ciała przed wejściem do budynku Sądu,
- wprowadzenia zasady telefonicznego informowania Prezesa SO lub Dyrektora SO o zamiarze powrotu do pracy, po nieobecności spowodowanej przebywaniem w miejscach występowania zagrożenia określonych w komunikatach Głównego Inspektora Sanitarnego (dalej: GIS),
- czasowego wyłączenia lub ograniczenia funkcjonowania BOI,
- umożliwienia pracy zdalnej osobom przebywającym na kwarantannie,

¹³ Znak: D-075-4/20.

¹⁴ Podsekretarza Stanu w MS, Anny Dalkowskiej (znak: DNA-II.510.20.2020) skierowane do wszystkich prezesów/dyrektorów sądów apelacyjnych i prezesów wojskowych sądów okręgowych.

- przeprowadzenia rozpoznania co do możliwej zgody sędziów na delegację w trybie art. 77 § 8 *usp* w sytuacjach wprowadzenia ograniczeń w funkcjonowaniu danego sądu;
- 2) 12.03.2020 r. pismo MS¹⁵ wystosowane w związku z ograniczeniem działalności sądów i przekazujące listę spraw pilnych, wymagających rozpoznania w trybie niecierpiącym zwłoki, podlegających wyłączeniu z zarządzeń dotyczących odwołania rozpraw i posiedzeń;
 - 3) Zarządzenia nr 37/2020 i 43/2020/Adm. Prezesa Sądu Apelacyjnego w Gdańsku odpowiednio z dnia 12.03.2020 r.¹⁶ i 18.03.2020 r.¹⁷ zobowiązujące prezesów sądów okręgowych apelacji gdańskiej do wydania zarządzeń w sprawie zniesienia wszystkich rozpraw i posiedzeń jawnych odpowiednio: od 13 do 31.03.2020 r. oraz na miesiąc kwiecień (wyłączając sprawy pilne), i (w późniejszym Zarządzeniu) wstrzymanie wysyłki wszelkich pism sądowych;
 - 4) 12.03.2020 r. pismo MS¹⁸ rekomendujące odwołanie badań specjalistycznych w OZSS od 13 do 27.03.2020 r. i rozważenie możliwości wykonywania pracy przez specjalistów w systemie pracy „zdalnej”;
 - 5) 13.03.2020 r. pismo MS¹⁹ wskazujące na konieczność podjęcia wszelkich możliwych działań, w tym ustanowienie i wdrożenie procedur, mających na celu ochronę zdrowia i życia kuratorów sądowych;
 - 6) 13.03.2020 r. pismo MS²⁰ rekomendujące wstrzymanie od 16.03.2020 r. do odwołania bezpośredniej obsługi interesantów wnoszących o informację z KRK; jednakże pismem z dnia 5.11.2020 r.²¹, w związku z rosnącym obciążeniem pracowników Biura Informacyjnego KRK i związanym z tym wydłużeniem czasu realizacji wniosków i zapytań o udzielenie informacji, MS zaleciło wdrożenie działań zmierzających do przywrócenia pracy punktów informacyjnych KRK, zlokalizowanych przy sądach w obszarze apelacji, w zakresie bezpośredniej obsługi interesantów;

¹⁵ Podsekretarza Stanu w MS, Anny Dalkowskiej (znak: DKO-VII.5006.25.2020) skierowane do wszystkich prezesów sądów apelacyjnych i okręgowych.

¹⁶ Znak: Adm.0102.37.2020.

¹⁷ Znak: Adm.0102.43.2020.

¹⁸ Podsekretarza Stanu w MS, Anny Dalkowskiej (znak: DSRiN.II.510.4.2020) skierowane do prezesów i dyrektorów sądów apelacyjnych.

¹⁹ Podsekretarza Stanu w MS, Anny Dalkowskiej (znak: DNA-VI.122.12.2020) skierowane do wszystkich prezesów i dyrektorów sądów apelacyjnych.

²⁰ Dyrektora BI KRK, ██████████ (znak: B-KRK-III.742.30.2020) skierowane do prezesów i dyrektorów sądów okręgowych i rejonowych.

²¹ Dyrektora Departamentu Kadr i Organizacji Sądów Powszechnych i Wojskowych, Wojciecha Furmana (znak: DKO-V.5006.19.2020) skierowanym do wszystkich prezesów sądów apelacyjnych.

- 7) 16.03.2020 r. pismo MS²³ ponawiające rekomendację do podejmowania działań w celu ograniczenia do niezbędnego minimum kontaktu pracowników sądu z interesariuszami zewnętrznymi, w tym w szczególności:
- przyjęcie jako podstawy działania zarządzeń prezesów poszczególnych sądów dotyczących zmian i ograniczeń w organizacji pracy sądu,
 - jak najszersze wykorzystanie - w miarę możliwości organizacyjnych, jak również biorąc pod uwagę charakter realizowanych zadań i zakresy czynności - pracy zdalnej dla pracowników wydziałów i oddziałów,
 - stosowanie rotacyjnego systemu pracy i dyżurów w sądzie w przypadku pracowników, którzy muszą realizować zadania w siedzibie jednostki,
 - wprowadzenie i stosowanie elastycznego, ruchomego czasu pracy,
 - ograniczenie korespondencji kierowanej do innych sądów wyłącznie do spraw pilnych;
- 8) 19.03.2020 r. pismo MS²³ ponawiające rekomendacje do podejmowania działań w celu ograniczenia do niezbędnego minimum kontaktu pracowników sądu z klientami zewnętrznymi, w tym odwołanie terminów rozpraw i posiedzeń (z obecnością osób trzecich) na miesiąc kwiecień, poza sprawami pilnymi. Pismem z dnia 23.04.2020 r.²⁴ rekomendowano przedłużenie powyższego do 15.05.2020 r.;
- 9) 20.03.2020 r. pismo MS²⁵ przedstawiające ustalenia z videokonferencji z tego samego dnia z rekomendacjami: odwołania badań prowadzonych z udziałem osób trzecich przez OZSS do końca kwietnia 2020 r., wydania stosownych zarządzeń w przedmiocie skierowania sędziów i pracowników na zaległe urlopy wypoczynkowe i wskazujące, że za czas gotowości do pracy pracownikowi przysługuje pełne wynagrodzenie. Następnie w piśmie z dnia 20.08.2020 r. MS²⁶ wskazało, że zasadnym wydaje się przebywającym na kwarantannie sędziom, w przypadku świadczenia pracy zdalnej, naliczanie 100% wynagrodzenia, natomiast gdy w trakcie kwarantanny sędzia nie ma możliwości świadczenia pracy lub złoży oświadczenie, że z uwagi na wystawienie decyzji

²² Podpisane z upoważnienia Ministra Sprawiedliwości przez Sekretarza Stanu, Michała Wójcika (znak: DB-III.311.23.2020) skierowane do wszystkich prezesów i dyrektorów sądów apelacyjnych.

²³ Podsekretarza Stanu w MS, Anny Dalkowskiej (znak: DKO-III.5006.1.2020) skierowane do wszystkich prezesów i dyrektorów sądów apelacyjnych.

²⁴ Podsekretarza Stanu w MS, Anny Dalkowskiej (znak: DNA-II.510.20.2020) skierowane do wszystkich prezesów sądów apelacyjnych i prezesów wojskowych sądów okręgowych.

²⁵ Podsekretarza Stanu w MS, Anny Dalkowskiej (znak: DKO-III.5006.1.2020) skierowane do wszystkich prezesów i dyrektorów sądów apelacyjnych.

²⁶ Podsekretarza Stanu w MS, Anny Dalkowskiej (znak: DKO-III.5006.2.2020) skierowane do wszystkich prezesów i dyrektorów sądów apelacyjnych i okręgowych.

o kwarantannie nie wyraża woli wykonywania obowiązków służbowych wówczas naliczanie 80% wynagrodzenia;

- 10) 20.03.2020 r. pismo MS²⁷ z rekomendacją zastosowania zawartej w nim procedury postępowania z osobą przebywającą w gmachu sądu, co do której zachodziło podejrzenie zarażenia koronawirusem;
- 11) 16.04.2020 r. pismo MS²⁸ z prośbą o rozważenie możliwości wykorzystania pozasądowych metod rozwiązywania konfliktów poprzez zachęcenie sędziów do zwiększenia liczby spraw kierowanych do mediacji i prowadzenia mediacji przy wykorzystaniu programów i komunikatorów internetowych, umożliwiających przeprowadzenie wideokonferencji online;
- 12) 28.04.2020 r. pismo Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego w Toruniu (dalej: PPIS) stanowiące odpowiedź na pismo Dyrektora SO²⁹ w sprawie wydania opinii dotyczącej montażu na stołach sędziowskich na salach rozpraw osłon oddzielających skład sądu i sekretarza od pozostałej części sali. Z odpowiedzi wynika, że nie zostały jeszcze uregulowane szczegółowe warunki dla sal rozpraw w związku z SARS-CoV-2. Jednak zdaniem PPIS ilość osób na sali rozpraw powinna być ograniczona do ilości niezbędnej dla danej czynności procesowej, przy zachowaniu odległości między osobami co najmniej 1,5 m, a 2 m od stołu sędziowskiego. Stół sędziowski powinien być oddzielony od osób biorących udział w rozprawie dodatkową przesłoną ochronną. Dyrekcja Sądu powinna zdecydować o konstrukcji i praktycznym stosowaniu przesłony ochronnej zapewniając warunki bhp i funkcję ochronną przesłon. Przedmioty i powierzchnie na sali rozpraw powinny być dezynfekowane, a sale wietrzone po każdej rozprawie. Natomiast odnośnie do stanu czystości okryć sędziowskich nie zachodziła potrzeba wprowadzania szczególnych zasad postępowania. Jednocześnie konieczne jest czyszczenie, mycie i dezynfekcja wszelkich powierzchni dotykowych we wszystkich pomieszczeniach Sądu, w tym korytarzy, sanitariatów oraz dokładne, częste mycie i dezynfekcja rąk przez pracowników oraz okresowe wietrzenie pomieszczeń poprzez otwieranie okien i stałe kontrolowanie pracy systemu wentylacyjno-klimatyzacyjnego. W dniu 8.05.2020 r. Narodowy Instytut Zdrowia Publicznego - Państwowy Zakład Higieny wydał zalecenia dotyczące działań mających na celu ograniczenie ryzyka

²⁷ Podsekretarza Stanu w MS, Anny Dalkowskiej (znak: DKO-VII.5006.28.2020) skierowane do wszystkich: prezesów i dyrektorów sądów apelacyjnych (przesłane do SO przez Prezesa Sądu Apelacyjnego w Gdańsku wraz z pismem z 23.03.2020 r. znak Adm.015.1.17.2020).

²⁸ Podsekretarza Stanu w MS, Marcina Romanowskiego (znak: DSF-VII.52.28.2020) skierowane do wszystkich: prezesów sądów okręgowych.

²⁹ Znak: G-070-8/20 z 27.04.2020 r.

związanego z przenoszeniem się wirusa SARS-CoV-2 za pośrednictwem systemów wentylacyjno-klimatyzacyjnych wewnątrz budynków użyteczności publicznej oraz wielkopowierzchniowych obiektów handlowych³⁰. Następnie Dyrektor SO w dniu 9.06.2020 r. wydał komunikat, w którym w związku z potrzebą zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa zdrowotnego w pomieszczeniach pracy, zakazał do odwołania używać klimatyzacji i wentylacji mechanicznej. Jednak z uwagi na wysokie temperatury wewnątrz tych pomieszczeń w dniu 18.06.2020 r. wystąpił do PPIS o wydanie opinii dotyczącej korzystania z różnych form klimatyzacji i wentylacji w budynkach, w których znajdują się liczne stanowiska pracy, w okresie zagrożenia epidemicznego. W związku z odpowiedzią PPIS Dyrektor SO w dniu 23.06.2020 r. wydał Komunikat nr 2 w sprawie korzystania z klimatyzacji oraz wentylacji mechanicznej, w którym odwołał zakaz używania urządzeń klimatyzacyjnych w SO;

13) 18.05.2020 r. pismo MS³¹ przedstawiające rekomendowane rozwiązania umożliwiające ustanowienie i wdrożenie procedur zapewniających bezpieczeństwo zdrowotne pracowników i interesantów w czasie stanu epidemii, tj. w szczególności zalecono:

- podejmowanie, w miarę możliwości w obrębie poszczególnych wydziałów, działań zmierzających do rotacji pracowników, ustalenia różnych godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy celem ograniczenia jednoczesnego przebywania na terenie sądu, a równocześnie umożliwienie zapewnienia normalnych standardów pracy; |w zależności od warunków organizacyjnych w sądzie rekomendowano wprowadzenie 10 godzinowego czasu pracy pracowników w wydziałach orzeczniczych przez 4 dni w okresie rozliczeniowym, przy czym nie wykluczano innego rozkładu dnia pracy, w tym pracy zmianowej. Godzinny urzędowania sądów miały nie podlegać zmianom,
- dla asystentów sędziów oraz pracowników poza pionem orzeczniczym (z wyjątkiem informatyków) pracę zdalną,
- ograniczenie bezpośrednich kontaktów w sądach,
- poddawanie, w miarę możliwości, dokumentów kierowanych do sądów kwarantannie,
- zobowiązanie pracowników do niezwłocznego informowania bezpośredniego przełożonego (także poza godzinami urzędowania sądu) o wystąpieniu u nich objawów COVID-19 czy przeziębienia, styczności z osobą zarażoną lub objętą

³⁰ Pismem znak: DNA-II.510.20.2020 z 19.08.2020 r. zastępca dyrektora DNA, ██████████ przesłał do prezesów sądów apelacyjnych i wojskowych sądów okręgowych zmienione w dniu 30.07.2020 r. wytyczne MS i GIS z 18.05.2020 r.

³¹ Podsekretarza Stanu w MS, Anny Dalkowskiej (znak: DNA-II.510.20.2020) skierowane do wszystkich: prezesów sądów apelacyjnych i wojskowych sądów okręgowych.

kwarantanną albo z osobą, która miała bezpośredni kontakt z osobą zarażoną lub objętą kwarantanną³²;

- 14) 18.05.2020 r. pismo MS³³, w związku z sukcesywnym wznawianiem od 18.05.2020 r. badań diagnostycznych w OZSS, przekazano wytyczne do wdrożenia procedur przeprowadzania badań w czasie epidemii;
- 15) 5.11.2020 r. pismo MS³⁴, w związku z pogarszającą się sytuacją epidemiczną w kraju wskazano, że obowiązek zapewnienia właściwej organizacji pracy sądu w sposób zapewniający bezpieczeństwo epidemiologiczne oraz zapewnienie jednoczesnej efektywności i kontynuacji pracy w danej jednostce należy do jej kierownika, tj. prezesa i dyrektora. W celu realizacji przedmiotowego obowiązku prezes sądu jest uprawniony do zmiany organizacji pracy, przy czym priorytet stanowi obowiązek zadbania o ochronę zdrowia publicznego. Prezes sądu wydaje zarządzenia na podstawie oceny aktualnej sytuacji epidemiologicznej na obszarze właściwości podległego mu sądu. Mając na względzie ówczesną sytuację epidemiczną w Polsce rekomendowano prezesom sądów od 9.11.2020 r.:
 - zarządzenie wyznaczania i przeprowadzania rozpraw zdalnych,
 - podejmowanie decyzji o odwołaniu rozpraw tylko w przypadku, kiedy nie było możliwe przeprowadzenie rozprawy w sposób zdalny lub z zachowaniem zasad bezpieczeństwa, a sprawa nie mogła być rozpoznawana na posiedzeniu niejawnym,
 - niezwłoczne wprowadzenie w sądach systemu pracy dwuzmianowej (I zmiana 7:00 do 13:30, II zmiana 14:00 do 20:30), z zastrzeżeniem, że w pozostałym zakresie praca powinna być wykonywana poza siedzibą sądu, w systemie pracy zdalnej,
 - niezwłoczny przywrócenie funkcjonowania Punktów Informacyjnych KRK z zachowaniem zasad bezpieczeństwa.

[akta kontroli str. 121-252]

³² Do pisma załączono Wytyczne Ministra Sprawiedliwości i GIS dla funkcjonowania sądów w trakcie epidemii SARS-CoV-2 w Polsce z 18.05.2020 r.

³³ Podsekretarza Stanu w MS, Anny Dalkowskiej (znak: DSRiN-II.510.4.2020) skierowane do prezesów i dyrektorów sądów apelacyjnych.

³⁴ Podsekretarza Stanu w MS, Anny Dalkowskiej (znak: DNA-II.510.20.2020) skierowane do wszystkich: prezesów/dyrektorów sądów apelacyjnych i prezesów wojskowych sądów okręgowych.

3.2. Wydane przez Kierownictwo Sądu.

3.2.1. Zarządzenia Prezesa SO i Dyrektora SO.

- 1) z dnia 12.03.2020 r. znak A-020-6/20 nr 10/20³⁵ w związku z rozprzestrzenianiem się koronawirusa od dnia 13 do 27.03.2020 r., w szczególności:
 - ograniczono przyjmowanie interesantów w BOI, czytelnicy akt, punkcie informacyjnym KRK, kasie oraz sekretariatach wydziałów i oddziałów z wyjątkiem sytuacji pilnych uzgodnionych wcześniej telefonicznie lub mailowo,
 - do użytku interesantów pozostawiono tylko jedno wejście,
 - ochronę Sądu zobowiązano do wpuszczania interesantów wyłącznie po potwierdzeniu telefonicznym u kierowników komórek organizacyjnych,
 - Oddziałowi Informatycznemu polecono przygotowanie sprzętu do pracy zdalnej na stanowiskach krytycznych,
 - kierownikom polecono niezwłoczne informowanie Prezesa SO lub Dyrektora SO o osobach z objawami choroby, podejrzeniem choroby oraz tych, które miały kontakt z chorymi lub objętymi kwarantanną,
- 2) z dnia 16.03.2020 r. znak A-020-6/20 nr 10/20³⁶, w szczególności polecające pracę zdalną w okresie od 16 do 27 marca 2020 r. urzędnikom zgodnie z przyjętymi harmonogramami; w uzupełnieniu do ww. zarządzenia wydano w dniu 17.03.2020 r. kolejne nr 11/20 (ten sam znak), które do poprzedniego dodawało postanowienie, że przy podejmowaniu decyzji dotyczących pracy zdalnej, dyżurów i rotacyjnego systemu pracy, należało szczególną ochroną objąć osoby w podwyższonej grupie ryzyka, tj. chorujące onkologicznie i przewlekle chore;
- 3) z dnia 18.03.2020 r. znak A-020-6/20 nr 12/20³⁷ i uzupełniające je z dnia 19.03.2020 r. nr 13/20 zarządzające w szczególności:
 - pracę zdalną przy zachowaniu obowiązku pozostawania w gotowości do świadczenia pracy przez pracowników objętych tym systemem, przy czym przerwa w wykonywaniu obowiązków przez pracowników sądu miała być uznana za rodzaj niezawinionego przez pracownika przestoju (art. 81 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy*³⁸), za

³⁵ Na podstawie art. 207 § 1 i 2 kodeksu pracy

³⁶ Na podstawie art. 31a § 1 pkt 1 i 3 *usp* oraz art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. *o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych* (dalej: *ustawa covidowa*).

³⁷ W wykonaniu rekomendacji MS zawartych w piśmie DNA-II.510.20.2020 z 17.03.2020 r.

³⁸ Dz. U. z 2020 r., poz. 1320, t.j.

- który należy się wynagrodzenie, pod warunkiem, że był gotów do jej wykonywania, tj. pozostawał do dyspozycji pracodawcy w miejscu zamieszkania,
- zachowanie zwykłych godzin urzędowania sądu, bez możliwości skracania czasu pracy, z zastosowaniem elastycznego czasu pracy,
 - w kontaktach, także wewnętrznych maksymalne stosowanie korespondencji elektronicznej.
- 4) polecające pracę zdalną od 30.03.2020 r. do 10.04.2020³⁹, od 14.04.2020 r. do odwołania⁴⁰;
 - 5) Nr 20/20 z dnia 19.05.2020 r. określające zasady zachowania się podczas przebywania w Sądzie wszystkich osób niezatrudnionych i zatrudnionych w SO, które zostało zmienione zarządzeniem z dnia 1.03.2021 r. w szczególności z uwagi zakaz noszenia przyłbic czy innych zamienników maseczek, tj. chust, kominów, szalików;
 - 6) Nr 21/20 z dnia 20.05.2020 r. z uwagi na zagrożenie epidemiologiczne związane z wirusem SARS-CoV2 i w celu zminimalizowania zakażenia, na podstawie § 17 ust. 2 *Regulaminu Pracy* w związku z art.142 *Kodeksu pracy* oraz art. 3 ust. 1 ustawy *covidowej* w terminach wskazanych we wnioskach pracowników ustalono indywidualny rozkład czasu pracy, z zachowaniem dziennej i tygodniowej normy czasu pracy (od godziny 15:30 do godziny 20:00 praca w siedzibie SO, pozostałe godziny pracy w czasie doby pracowniczej wykonywane zdalnie). Zarządzenie skierowano do wybranych pracowników⁴¹, dwa dni później wydano tożsamo zarządzenie dla 5 pracowników VIII WCO⁴², a 29.05.2020 r. dla 15 pracowników I WC, 2 pracowników II WK, 3 pracowników III WPiNnWOK, 8 pracowników IV WPiUS, 6 pracowników VI WG, 5 pracowników VII WW, 5 pracowników WCO i 7 pracowników IX WKO;
 - 7) Nr 24/20 z dnia 28.05.2020 r. w sprawie Aneksu nr 2 wprowadzającego zmiany do Regulaminu pracy SO dotyczące świadczenia pracy na dwie zmiany w czasie epidemii (Zmiany w *Regulaminie pracy* zostały szczegółowo opisane w pkt III.4. niniejszego dokumentu kontrolnego);
 - 8) Nr 30/20 z dnia 8 września 2020 r. w sprawie godzin i zasad funkcjonowania Punktu Informacyjnego KRK działającego przy SO.

[akta kontroli str. 253-283]

³⁹ Nr 16/20 z 25.03.2020 r.

⁴⁰ Nr 17/20 z 3.04.2020 r.

⁴¹ 10 pracowników I WC, 2 pracowników II WK, 5 pracowników WPiNnWOK, 8 pracowników WPiUS oraz 6 pracowników WG.

⁴² Nr 22/20.

3.2.2. Zarządzenia Prezesa SO.

- 1) Nr 25/20 z dnia 12.03.2020 r. w okresie od 13 do 27.03.2020 r., w szczególności przewodniczącym wydziałów zalecono rozważenie możliwości ograniczenia ilości wokand i zobowiązano ich do zorganizowania z Oddziałem Informatycznym pracy zdalnej asystentów sędziów, zlecono sędziom wykonywanie powierzonych im obowiązków poza miejscem pracy; zarządzeniem nr 42/20 z dnia 23.03.2020 r. uzupełniono powyższe zarządzenie poprzez zobowiązanie kierownika OZSS do odwołania badań z udziałem osób trzecich do 30.04.2020 r.; następnie zarządzeniem nr 58/20 z dnia 27.04.2020 r. do 15.05.2020 r.;
- 2) Nr 26/20 z dnia 12.03.2020 r. o ograniczeniu urzędowania SO, poprzez zniesienie wszystkich rozpraw i posiedzeń jawnych w okresie od 13 do 31.03.2020 r., wyłączając sprawy pilne. Zarządzeniem Nr 28/20 z dnia 16.03.2020 r. wskazano katalog spraw pilnych⁴³. Zarządzeniem nr 32/20 z 18.03.2020 r. i Nr 33/20 z dnia 19.03.2020 r. wstrzymano wyznaczanie terminów rozpraw i posiedzeń jawnych, poza sprawami pilnymi, na miesiąc kwiecień 2020 r. oraz wstrzymano wysyłkę wszelkich pism sądowych, z którymi związane są środki odwoławcze i inne terminy procesowe, z wyłączeniem spraw pilnych. Zarządzeniem nr 38/20 z dnia 20.03.2020 r.⁴⁴, w szczególności zobowiązano prezesów sądów rejonowych do wydania stosownych zarządzeń w sprawie zniesienia wszystkich wyznaczonych terminów i posiedzeń jawnych w kwietniu 2020 r., poza sprawami pilnymi, a przewodniczących wydziałów zobowiązano do zawiadomienia, w miarę możliwości, uczestników postępowań o niesieniu rozpraw i posiedzeń. W dniu 23.03.2020 r. Zarządzeniem nr 41/20 uzupełniono ww. zarządzenie nr 38/20 i zobowiązano przewodniczących wydziałów do przekazywania Kierownikowi OI informacji o sprawach, które nie zostały zniesione z wokandy celem zamieszczenia w BIP. Zarządzeniem Nr 56/20 z dnia 23.04.2020 r. zniesiono wszystkie wyznaczone terminy rozpraw i posiedzeń jawnych, poza pilnymi, do 15.05.2020 r., a Zarządzeniem nr 62/20 z dnia 7.05.2020 r. od 18 do 29.05.2020 r. Jednocześnie ww. Zarządzeniem nr 62/20 zobowiązano przewodniczących wydziałów i sędziów referentów do zmian organizacji wszystkich spraw umieszczonych już na wokandach z udziałem osób trzecich i do wyznaczenia nowych wokand z uwzględnieniem zasad określonych w przedmiotowym dokumencie, w tym

⁴³ Zmienione Zarządzeniem nr 37/20 z dnia 20.03.2020 r. w wykonaniu rekomendacji zawartych w piśmie MS DKO-III.5006.1.2020 i Nr 51/20 z 2.04.2020 r. (dotyczyły uściślenia katalogu spraw pilnych).

⁴⁴ Podpisane przez Wiceprezesa SO, Igora Zgolińskiego.

uwzględnienie, że najmniejsze sale miały być wyłączone z użytkowania. Następnie Zarządzeniem nr 65/20 z dnia 7.05.2020 r. od 11.05.2020 r. zobowiązano prezesów sądów funkcyjnych do przekazywania akt spraw sądowi odwoławczemu wraz ze środkami odwoławczymi i wprowadzono harmonogram przekazywania akt sądowych do SO, a od 14.05.2020 r. wznowiono wysyłkę korespondencji sądowej we wszystkich kategoriach spraw⁴⁵. Zarządzeniami nr 84/20⁴⁶ i 88/20 zmieniono Zarządzenie nr 62/20, w części dotyczącej zwiększenia częstotliwości wyznaczania wokand;

- 3) dotyczące poleceń pracy zdalnej dla konkretnych sędziów i asystentów sędziego⁴⁷;
- 4) Nr 158/20 z dnia 26.10.2020 r. o zniesieniu wyznaczonych terminów rozpraw i posiedzeń jawnych od 26 do 30.10.2020 r. w dwóch wydziałach;
- 5) Nr 159/20 z dnia 26.10.2020 r. od dnia wydania zarządzenia do odwołania polecono sędziom wykonywanie powierzonych im zadań poza miejscem pracy, z wyjątkiem sytuacji dotyczących wcześniej wyznaczonych czynności pilnych. Jednocześnie zobowiązano przewodniczących wydziałów do niezwłocznego informowania Prezesa SO o ewentualnych utrudnieniach w funkcjonowaniu wydziałów i o osobach z objawami choroby, podejrzeniem choroby oraz o osobach, które miały kontakt z chorymi lub objętymi kwarantanną. Tego samego dnia⁴⁸ zaczynając od dnia następnego do odwołania polecono sędziom odbiór akt i wszystkich innych dokumentów z sekretariatów drogą bezkontaktową. Jednocześnie zobowiązano przewodniczących wydziałów do ustalenia w porozumieniu z kierownikami sekretariatów trybu przekazywania akt i dokumentów sędziom oraz zarekomendowano przeprowadzanie wszelkich narad w drodze elektronicznej.
- 6) Nr 193/20 z dnia 21.12.2020 r. dotyczące organizacji posiedzeń Kolegium SO przy użyciu środków komunikacji elektronicznej.

[akta kontroli str. 264-331]

⁴⁵ Zarządzeniem nr 70/20 z 11.05.2020 r. uchylono nim zarządzenie nr 32/20.

⁴⁶ 26.06.2020 r.

⁴⁷ Nr: 29/20 z 16.03.2020 r., 39/20 z 23.03.2020 r., 40/20 z 23.03.2020 r., 52/20 z 6.04.2020 r., 54 z 9.04.2020 r., 57/20 z 27.04.2020 r., 59/20 z 28.04.2020 r., 71/20 z 13.05.2020 r., 59/20 z 28.04.2020 r., 72/20 z 14.05.2020 r.

⁴⁸ Zarządzenie nr 160/20.

3.2.3. Zarządzenia Dyrektora SO.

- 1) Nr 10/2020 z dnia 9.03.2020 r.⁴⁹ o powołaniu Zespołu dedykowanemu zagrożeniom związanym z koronawirusem w SO i w Sądach Rejonowych w Chełmnie, Golubiu Dobrzyniu i Wąbrzeźnie. W skład Zespołu oprócz Dyrektora SO wchodziło 5 pracowników SO (wszyscy z pionu Dyrektora SO – bez przedstawicieli wydziałów merytorycznych);
- 2) Nr 26/2020 z dnia 21.10.2020 r. i z dnia 18.11.2020 r. (znak: G-020-6/20) w sprawie zasad wykonywania pracy urzędników i innych pracowników SO odpowiednio od dnia 26.10.2020 r. do dnia 20.11.2020 r. oraz od dnia 23.11.2020 r. do dnia 4.12.2020 r., w których polecono:
 - wykonywanie pracy zdalnej pracownikom: Wydziałów, Oddziałów, Biura Kuratora Okręgowego, Sekretariatu OZSS oraz na samodzielnych stanowiskach, którzy mieli takie możliwości i zakresy zadań pozwalające na pracę zdalną,
 - kierownikom komórek organizacyjnych przesyłanie drogą elektroniczną do Oddziału Kadr w określonych terminach harmonogramów pracy zdalnej,
 - pracownikom na pracy zdalnej pozostawanie do dyspozycji pracodawcy w gotowości do wykonywania pracy, w miejscu zamieszkania i w tym celu utrzymywanie łączności telefonicznej i mailowej z bezpośrednimi przełożonymi,
 - aby kierownicy zapewniali nieprzerwane funkcjonowanie poszczególnych komórek organizacyjnych w ramach ustalonych z pracownikami harmonogramów pracy. Jednocześnie wskazano, że pracownicy pozostający w gotowości do pracy nie tracą prawa do wynagrodzenia (z wyłączeniem odpowiedniej części trzynastego wynagrodzenia). Ponadto zalecono, podczas pracy wykonywanej na terenie Sądu ograniczenie do minimum kontaktów bezpośrednich oraz upoważniono kierowników komórek organizacyjnych do wezwania pracownika celem stawienia się w SO, z jednoczesnym obowiązkiem zawiadomienia o tym Oddziału Kadr.

[akta kontroli str. 332-336]

⁴⁹ Znak G-020-3/20 (na podstawie pisma Dyrektora Sądu Apelacyjnego w Gdańsku Nr PI.015.1.13.2020 z 6.03.2020 r.)

3.2.4. Komunikaty, informacje, pisma itp. Kierownictwa Sądu.

- 1) 9.03.2020 r. na portalu wewnętrznym SO została opublikowana informacja Prezesa SO i Dyrektora SO wskazująca, że w związku z rozprzestrzeniającym się Covid-19 GIS i Ministerstwo Zdrowia nie zaleca podróżowania do wskazanych w piśmie krajów;
- 2) Komunikat Dyrektora SO⁵⁰ informujący, że Oddział Gospodarczy posiadał maseczki ochronne dla osób czujących potrzebę ich używania;
- 3) Prośba Prezesa SO i Dyrektora SO, aby wszystkie przypadki objęcia kwarantanną pracowników SO były zgłaszane pracodawcy telefonicznie (szczegółowe dane do raportu dla Centrum Zarządzania Kryzysowego MS)⁵¹;
- 4) Informacje Prezesa SO i Dyrektora SO dotyczące wykonania obowiązku nałożonego na pracodawcę przez art. 207 § 1 i 2 *Kodeksu pracy*, polegającego na ochronie zdrowia i życia pracowników, oraz w trosce o zdrowie i życie uczestników postępowania:
 - zawierająca apel do osób chorych o zachowanie procedur wskazanych przez stacje sanitarno-epidemiologiczne i telefoniczne zgłaszanie niemożności przybycia do Sądu lub na badania w OZSS⁵²,
 - że sekretariaty Wydziałów, Oddziały, Biuro Obsługi Interesantów, Punkt Informacyjny KRK oraz czytelnia akt będą niedostępne dla interesantów w dniach 13-27.03.2020 r., a Biuro Podawcze SO będzie działało bez zmian⁵³, następnego dnia doprecyzowano, że Biuro Podawcze będzie działało bez zmian wyłącznie na potrzeby wewnętrznych komórek organizacyjnych Sądu, a w sprawach pilnych należało kontaktować się telefonicznie z kierownikami wydziałów i oddziałów korzystając z podanych w piśmie numerów telefonów⁵⁴;
- 5) Prezes SO, w nawiązaniu do Zarządzeń nr 25/20 i 26/20 z dnia 12.03.2020 r. wskazał katalog spraw pilnych wymagających rozpoznania w trybie niecierpiącym zwłoki podlegających wyłączeniu z zarządzeń dotyczących odwołanych rozpraw i posiedzeń;
- 6) Komunikat Prezesa SO i Dyrektora SO⁵⁵ ws. środków ochrony indywidualnej, w tym w szczególności obowiązku ograniczenia przemieszczania się sędziów i pracowników po budynku do niezbędnego minimum i co do zasady obowiązek kontaktowania się telefonicznie i elektronicznie, noszenia maseczek zakrywających usta i nos po

⁵⁰ Z 13.03.2020 r.

⁵¹ 13.03.2020 r.

⁵² Brak daty.

⁵³ Z dnia 12.03.2020 r.

⁵⁴ 10.04.2020 r. przedłużono powyższe ograniczenia od 14.04.2020 r. do odwołania.

⁵⁵ Z dnia 6.04.2020 r.

opuszczenia miejsca przeznaczonego do pracy, pracy w rękawiczkach oraz używania środków dezynfekujących do rąk oraz przeznaczenia jednego pomieszczenia w każdym wydziale do bezkontaktowego przekazywania akt. Ponadto wskazano, że środki ochrony indywidualnej (maseczki, rękawiczki, płyny) miały być wydawane raz w tygodniu w Oddziale Gospodarczym;

- 7) Komunikat Dyrektora SO⁵⁶ z prośbą o wykorzystanie zaległych i zaplanowanych urlopów wypoczynkowych;
- 8) Wiceprezes SO⁵⁷ poinformował, że od 16.04.2020 r. wezwani uczestnicy postępowań sądowych w sprawach pilnych mieli obowiązek noszenia w gmachu Sądu maseczek. Osoby, które nie zastosowałyby się do powyższego nie mogły wejść do budynku Sądu;
- 9) Komunikat Prezesa SO⁵⁸ informujący, że do 29.05.2020 r. zniesiono z wokandy sprawy skierowane na posiedzenia jawne, z wyjątkiem spraw pilnych, a SO przygotowywał się do wznowienia procedowania w pełnym zakresie (Dyrektor SO i Prezes SO wdrażali kolejne procedury zmierzające do zapewnienia bezpieczeństwa zdrowotnego, a szczegółowe informacje miały zostać podane w formie komunikatu 25.05.2020 r.);
- 10) Pismo Dyrektora SO z dnia 6.05.2020 r. w odpowiedzi na pismo Wiceprezesa SO⁵⁹ wskazujące w szczególności, że:
 - osłony ochronne na salach rozpraw miały zostać zamontowane w SO do końca maja, tj. zgodnie z podanym w piśmie Wiceprezesa SO terminie,
 - temperaturę osób wchodzących do SO mieli mierzyć pracownicy firmy ochroniarskiej za pomocą elektronicznych termometrów bezdotykowych,
 - stacja higieniczna pozwalająca na dozowanie płynu do dezynfekcji rąk za pomocą naciśnięcia stopą pedału została zakupiona i ustawiona przy wejściu głównym do SO (zakupiono też 5 kolejnych stacji),
 - przyłbice ochronne dla sędziów, protokolantów i specjalistów zostały zakupione w ilości 350 szt. i zostaną niezwłocznie rozdysponowane.

Jednocześnie poinformowano Prezesa SO, że na bieżąco uzupełniane są zapasy rękawiczek i maseczek oraz płynów do dezynfekcji rąk i powierzchni;

- 11) Komunikat Prezesa SO z dnia 8.05.2020 r. zawiadamiający, że w związku ze stwierdzeniem tego dnia naruszeń nakazu osłaniania twarzy zobowiązuję kierowników sekretariatów i oddziałów oraz przewodniczących wydziałów do wskazywania na piśmie,

⁵⁶ Z dnia 23.03.2020 r.

⁵⁷ Igor Zgoliński.

⁵⁸ Z dnia 7.05.2020 r. i tego samego dnia opublikowano w BIP i na portalu SO.

⁵⁹ Danuty Domańskiej z dnia 5.05.2020 r.

w każdy poniedziałek, osób które nie stosują się do przedmiotowego nakazu. Informacje o osobach naruszających rygor miały zostać przekazane do Powiatowego Inspektora Sanitarnego z wnioskiem o ukaranie;

- 12) Komunikat Prezesa SO informujący, że od 18.05.2020 r. czytelnia akt w SO⁶⁰ wznawiała pracę.
- 13) Komunikat Prezesa SO i Dyrektora SO⁶¹, z którego wynikało, że od 25.05.2020 r. BOI w SO wznawiał pracę;
- 14) Komunikat Prezesa SO i Dyrektora SO⁶² ws. zasad postępowania z pracownikami wchodzącymi na teren SO lub OZSS, u których przy pomiarze wystąpiłaby temperatura powyżej 38°C – pracownik taki miał zostać zwolniony z obowiązku wykonywania pracy w tym dniu oraz zostać poinformowany o konieczności skontaktowania się z lekarzem. Jednocześnie taki pracownik zobowiązany był do poinformowania o ww. sytuacji bezpośredniego przełożonego oraz usprawiedliwienia swojej nieobecności w pracy poprzez przedłożenie zwolnienia lekarskiego lub skorzystanie z urlopu na żądanie;
- 15) Komunikat Prezesa SO i Dyrektora SO⁶³, z którego wynikało, że od 1.06.2020 r. w SO wznawiała pracę kasa Sądu i Punkt Informacyjny KRK;
- 16) Komunikat Prezesa SO⁶⁴ informujący, że w związku z pandemią podczas procedowania na salach rozpraw miała być ograniczona ilość miejsc dla publiczności i przedstawicieli środków masowego przekazu;
- 17) Komunikat Dyrektora SO⁶⁵ ws. zasad postępowania w czasie zagrożenia epidemicznego (zgodnie z jego postanowieniami należało, w szczególności przy wejściu do budynku dezynfekować dłonie i poddać się pomiarowi temperatury ciała, podczas przemieszczania się po budynku zasłaniać twarz za pomocą maseczki lub przyłbicy, unikać gromadzenia się, w przypadku zapotrzebowania na środki ochrony indywidualnej zgłosić powyższe e-mailem do OG, gdzie były one wydawane, często dezynfekować dłonie lub myć je ciepłą wodą z mydłem, oraz w miarę możliwości korzystać także z jednorazowych rękawiczek, szczególnie w przypadku kontaktu z przedmiotami, z którymi miała styczność większa liczba osób, jednocześnie każdy pracownik w miarę możliwości miał korzystać z osobnych przyborów i przedmiotów);

⁶⁰ Brak daty - adnotacja, że w BIP i na Portalu SO zamieszczono 14.05.2020 r.

⁶¹ Z dnia 21.05.2020 r., adnotacja, że w BIP i na Portalu SO zamieszczono 21.05.2020 r.

⁶² Z dnia 26.05.2020 r.

⁶³ Brak daty.

⁶⁴ Z dnia 1.06.2020 r.

⁶⁵ Z dnia 17.06.2020 r.

- 18) Komunikat Prezesa SO⁶⁶ z prośbą o ograniczenie w budynku SO kontaktów osobistych do niezbędnego minimum i zachowanie w kontaktach służbowych formy elektronicznej i telefonicznej;
- 19) Komunikat Prezesa SO⁶⁷ o potwierdzeniu po badaniach przesiewowych u pracowników Sądu Rejonowego w Grudziądzu przypadków koronawirusa;
- 20) Komunikat Wiceprezesa SO⁶⁸ informujący, że od 15.09.2020 r. jeden z pracowników przebywa na kwarantannie, w związku z czym trzech pracowników Sądu zostało skierowanych do pracy zdalnej od 18.09.2020 r. Jednocześnie ponownie poproszono pracowników o przestrzeganie wszystkich procedur wprowadzonych w SO w związku z epidemią i poinformowano, że akta sądowe przesyłane z sądów rejonowych będą poddawane 24-godzinnej kwarantannie;
- 21) Komunikat zaakceptowany przez Prezesa SO⁶⁹ o udostępnieniu w budynku Sądu skrzynki podawczej dla osób, które chciały złożyć dokumenty bez potwierdzenia odbioru;
- 22) Komunikat Prezesa SO⁷⁰, w związku ze wzrostem zakażeń ponowna prośba o ograniczenie w budynku SO kontaktów osobistych do niezbędnego minimum i zachowanie w kontaktach służbowych formy elektronicznej i telefonicznej. Dodano, że wskazany jest powrót do praktyki bezkontaktowego przekazywania akt, a w przypadku wystąpienia objawów infekcji należało pozostać w domu, uzyskać poradę lekarską i postępować zgodnie z zaleceniami lekarza i Sanepidu. Ponadto, o zakażeniu, kwarantannie lub izolacji osoby zatrudnionej w SO lub domownika należało niezwłocznie powiadomić telefonicznie Prezesa SO lub Dyrektora SO. Jednocześnie poinformowano, że u osoby zatrudnionej w Sądzie badania potwierdziły COVID-19. Następnie komunikatem Prezesa SO z dnia 16.10.2020 r.⁷¹ poinformowano, że u kolejnej osoby zatrudnionej w SO stwierdzono zakażenie COVID-19 i poproszono o ograniczenie kontaktów osobistych i stosowanie reżimu sanitarnego, a dnia 26.10.2020 r. poinformowano o COVID-19 u 5 osób zatrudnionych w SO i jeszcze raz poproszono o ograniczenie kontaktów osobistych, ograniczenie do minimum przemieszczania się między pokojami, korzystanie z form kontaktu telefonicznego i elektronicznego oraz utworzenie w komórkach SO miejsc do bezkontaktowego przekazywania dokumentów (w tym akt);

⁶⁶ Z dnia 3.08.2020 r.

⁶⁷ Z dnia 9.09.2020 r. z adnotacją o zamieszczeniu na portalu SO 9.09.2020 r.

⁶⁸ Danuty Domańskiej z dnia 16.09.2020 r.

⁶⁹ Brak daty, z adnotacją o zamieszczeniu na BIP w dniu 17.09.2020 r.

⁷⁰ Z dnia 12.10.2020 r.

⁷¹ Adnotacja na dokumencie, że tego samego dnia został zamieszczony na portalu SO.

- 23) Komunikat Wiceprezesa SO⁷², z którego wynikało, że pomimo zarządzenia wydanego przez Prezesa Sądu Rejonowego w Toruniu o odwołaniu rozpraw w listopadzie 2020 r. (w tym samym budynku co SO) obecnie w SO nie było planowane wydanie tożsamego zarządzenia. Niemniej jednak stwierdzono, że ewentualne zwiększenie zagrożenie COVID-19 może skutkować wydaniem takiego zarządzenia w przyszłości. W związku z powyższym zalecono kierować sprawy do rozpoznania na posiedzeniach niejawnych albo wyznaczać rozprawy zdalne (za pomocą platform do telekonferencji);
- 24) Pismo Dyrektora SO znak: Kd-1002-72/20 z dnia 11.05.2020 r. do wszystkich pracowników SO z prośbą o informację do 13.05.2020 r. czy wyrażali wolę pracy według ustalonego indywidualnego dla danego pracownika czasu pracy w godzinach od 15:30 do 20:00;
- 25) Pismo Prezesa SO⁷³ znak: Kd-1002-75/20 z dnia 18.05.2020 r. zobowiązujące przewodniczących wydziałów do wskazania na piśmie do 19.05.2020 r. do godziny 10:00 pracowników, którzy niezwłocznie złożą wnioski o indywidualny rozkład czasu pracy (od 15:30 do 20:00 – pozostała część pracy do wykonania zdalnie). Powyższe argumentowano tym, że przyjęcie takiego czasowego rozwiązania konieczne było z uwagi na przedłużającą się procedurę zmierzającą do wprowadzenia pracy dwuzmianowej. Natomiast w warunkach lokalowych SO, w stanie epidemii, nie było możliwe wprowadzenie wszystkich pracowników do budynku Sądu w ramach jednej zmiany, gdyż zagęszczenie pracowników znacznie zwiększyłoby prawdopodobieństwo zakażenia i powstania ogniska chorobowego;
- 26) Pismo Prezesa SO znak: Kd-1002-75/20 z dnia 20.05.2020 r. skierowane od przewodniczących wydziałów i kierowników sekretariatów w związku z tym, że tylko część wydziałów podjęła współpracę z pracodawcą zakresie czasowego wprowadzenia zmian (epidemia), informujące, że postawa pracowników polegająca na braku zrozumienia dla pilnych potrzeb pracodawcy będzie brana pod uwagę przy podejmowaniu decyzji o przyznaniu nagród i ocenach pracowników. Wskazać należy, że ustalono, iż przedmiotowe kwestie nie miały ostatecznie wpływu na przyznane pracownikom nagrody i dokonane oceny ich pracy. Powyższe szczegółowo opisano w pkt. III.3.2.4.1. niniejszego dokumentu pokontrolnego;
- 27) Pismo Prezesa SO znak: Kd-1002-75/20 z dnia 25.05.2020 r. skierowane do kierowników sekretariatów z prośbą o wskazanie jeszcze tego samego dnia do godziny 13:00 czy

⁷² Rafała Krawczyka z dnia 5.11.2020 r.

⁷³ Podpisane przez Wiceprezesa SO, Danutę Domańską

harmonogramy indywidualnych rozkładów czasu pracy pracowników zostały ułożone w taki sposób, aby w okresie od poniedziałku do piątku pracowała w budynku Sądu jak najpełniejsza obsada kadrowa sekretariatów (w ramach 2 tur czasowych, wyjątki powinny dotyczyć osób chorych, w starszym wieku). Taki przejściowy rozkład czasu pracy miał pozwolić bezpiecznie świadczyć pracę (dążenie do bezpiecznego rozmieszczenia pracowników było zgodne z rekomendacjami MS i GIS). Natomiast dążenie do podjęcia pracy przez wszystkich pracowników na terenie SO miało być konieczne z uwagi na wznowienie pracy Sądu w pełnym zakresie (sesje po 29 maja nie miały być znoszone). Jednocześnie poinformowano, że trwała procedura wprowadzenia dwuzmianowego czasu pracy do Regulaminu pracy. Wskazano także, że indywidualny rozkład czasu pracy może być ustanowiony na wniosek pracownika. Ponadto poinformowano, że zgodnie z art. 211 pkt 7 *Kodeksu pracy* pracownik ma obowiązek współdziałać z przełożonym i pracodawcą w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa pracy;

28) Komunikat Prezesa SO z dnia 26.10.2020 r. z prośbą o ograniczenie kontaktów osobistych na rzecz kontaktu telefonicznego i elektronicznego i utworzenie w komórkach organizacyjnych Sądu miejsc do bezkontaktowego przekazywania dokumentów zwłaszcza w sytuacji, gdy u 5 pracowników SO potwierdzono COVID-19;

29) Komunikaty Dyrektora SO w sprawie obowiązku zakrywania ust i nosa w budynku SO⁷⁴.

[akta kontroli str. 337-393]

Zapewnienie jednoczesnej efektywności i kontynuacji pracy w danej jednostce należy do jej kierownika, tj. Prezesa SO i Dyrektora SO, przy czym priorytet stanowi obowiązek zadbania o ochronę zdrowia publicznego. Mając powyższe na uwadze stwierdzić należy, że zasady postępowania wprowadzone zarówno przez Prezesa SO jak i Dyrektora SO były zgodne z rekomendacjami Ministerstwa Sprawiedliwości oraz GIS i miały na celu zapewnienie bieżącego funkcjonowania Sądu przy zminimalizowaniu ryzyka zakażeniem wirusem COVID-19.

⁷⁴ Z dnia 20.11.2020 r., 3.12.2020 r., 22.02.2020 r.

3.2.4.1. Analiza pisma Prezesa SO z dnia 20 maja 2020 r. skierowanego do pracowników Sądu.

W dniu 20 maja 2020 r. Prezes SO skierowała do przewodniczących wydziałów oraz kierowników sekretariatów pismo⁷⁵, w którym zawarła m. in. następujące sformułowanie: „(...) postawa pracowników polegająca na braku zrozumienia dla pilnych potrzeb pracodawcy będzie oceniana przy podejmowaniu decyzji o przyznaniu nagród i ocenach pracowników.” Zostało ono wystosowane w związku z planowanym wprowadzeniem w Sądzie dwuzmianowego systemu pracy i było konsekwencją wcześniejszego pisma z dnia 18 maja 2020 r.⁷⁶, w którym to Prezes SO zobowiązała przewodniczących wydziałów Sądu do wskazania, w terminie do dnia następnego, pracowników, którzy niezwłocznie mieli złożyć wnioski o indywidualny rozkład czasu pracy od godz. 15.30 do godz. 20.00, a w odpowiedzi na które „tylko część wydziałów podjęła współpracę z pracodawcą w zakresie okresowego wprowadzenia zmian czasu pracy”. Należy zakładać, iż wskazane pismo Prezesa SO miało na celu zapewnienie prawidłowego funkcjonowania sądu w czasie pandemii, w tym także zagwarantowanie bezpiecznych warunków pracy, albowiem wpisuje się w ciąg konsekwentnych działań podejmowanych w tym zakresie. Jednakże użyte sformułowania i powiązanie oczekiwanego zachowania pracowników, w sposób bezpośredni, z procedurą nagradzania i oceniania pracowników, mogło zostać uznane przez pracowników, za próbę wywarcia na nich presji, co podniosła jedna z organizacji związkowych⁷⁷. Wątpliwości budzi sugerowane uznanie „postawy” pracowników jako kryterium przyznawania nagród i oceniania pracowników, w kontekście sytuacyjnym, który wskazywał na ewidentny brak akceptacji części pracowników dla systemu pracy dwuzmianowej.

W odpowiedzi na Pismo Prezesa SO z dnia 20 maja 2020 r. Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa i Prokuratury stanowczo podniosła⁷⁸, że „wszelkie działania pracodawców, zmierzające do omijania przepisów prawa pracy muszą spotykać się ze stanowczym sprzeciwem organizacji związkowej i podejmowaniem wszelkich kroków, które przed takimi sytuacjami będą broniły pracowników”. Ponadto w piśmie zwrócono uwagę m. in. na fakt, iż koniecznym jest, aby *Regulamin pracy* został wprowadzony z zachowaniem trybu przewidzianego

⁷⁵ Znak: Kd-1002-75/20.

⁷⁶ Znak: Kd-1002-75/20.

⁷⁷ Pismo z dnia 20 maja 2020 r. (znak: 1102501-120052020 Dariusza Kadulskiego, zastępcy przewodniczącego Komisji Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa i Prokuratury.

⁷⁸ Pismo znak: 1102501-120052020 podpisane przez ██████████, zastępcę przewodniczącego Komisji Międzyzakładowej.

w obowiązujących przepisach prawa, a zatem powinien być ustalony przez pracodawcę w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową (art. 104² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy*). Ponadto, ww. organizacja związkowa jednoznacznie negatywnie oceniła zapowiadane przez Prezesa SO działania podczas przyznawania nagród i dokonywania ocen okresowych, nazywając je nierównym traktowaniem pracowników, którzy nie zamierzali złożyć wniosków o indywidualny czas pracy po godz. 15.30. Prezes SO odnosząc się do pisma ww. organizacji związkowej, w dniu 25 maja 2020 r. m. in. podkreśliła, że podjęte działania w kierunku ustalenia okresowego indywidualnego rozkładu czasu pracy miały na celu wyłącznie ochronę życia i zdrowia pracowników oraz zapewnienie im bezpieczeństwa w okresie epidemii, co wynikało również wprost z ustawy *Kodeks pracy*. Zdaniem Prezesa SO oczywistą rzeczą była w tym czasie zatem współpraca i wzajemna lojalność pracowników i pracodawcy; tym samym takie osoby „mogły liczyć na docenienie ich postawy”.

Ostatecznie zapowiadane działania dotyczące przyznawania nagród jak i dokonywania oceny pracowników, o których była mowa w piśmie Prezesa SO z dnia 20 maja 2020 r. nie zostały w Sądzie zrealizowane. Potwierdzają to, z jednej strony, wyjaśnienia zarówno Prezesa SO jak i Dyrektora SO⁷⁹, z których wynika, że żadna z ww. osób od dnia wprowadzenia w kraju stanu epidemii do dnia kontroli nie zastosowała w procedurze przyznawania nagród oraz/lub dokonywania ocen okresowych przywołanych postanowień ww. pisma Prezesa SO z dnia 20 maja 2020 r. (Przy czym, nagrody w okresie objętym kontrolą zostały przyznane wyłącznie w 2020 r.; podobnie w tym roku dokonano oceny pracowników.) Potwierdza to również udostępniona do kontroli dokumentacja dotycząca przyznanych nagród i dokonanych ocen okresowych, zarówno w przypadku pracowników, dla których zwierzchnikiem służbowym jest Prezes SO, jak i pracowników, dla których zwierzchnikiem jest Dyrektor SO⁸⁰. Z analizy przyznanych nagród wynika, że w wydziałach Sądu nagrody w 2020 r. otrzymali wyłącznie kierownicy sekretariatu wydziałów i ich zastępcy – łącznie 15 osób; natomiast w oddziałach sądu: ich kierownicy i zastępcy kierowników, główny księgowy,

⁷⁹ Wyjaśnienie Prezesa SO z dnia 31 marca 2021 r. (znak: Kd-0910-3/21) na wniosek nr 1 oraz wyjaśnienie Dyrektora SO z dnia 30 marca 2021 r. (znak: Kd-0910-3/21) na wniosek nr 2 i mail [redacted] Kierownika Oddziału Kadr, powołującej się na wyjaśnienia zastępującego Dyrektora SO podczas jego nieobecności, [redacted] Kierownika Oddziału Informatycznego.

⁸⁰ Ustalono na podstawie danych zawartych w sporządzonych przez SO zestawieniach: *Nagrody dla urzędników i innych pracowników SO w Toruniu – grudzień 2020 r.*; *Oceny okresowe urzędników i innych pracowników SO w Toruniu*; *Podział nagród z oszczędności (asystenci sędziów)*; *Podział dodatków motywujących druga tura (asystenci sędziów)*; *Podział dodatków specjalnych i nagród w grupie Asystentów*, na próbie pracowników Sądu Okręgowego w Toruniu.

zastępca głównego księgowego, audytor wewnętrzny oraz inni szeregowi pracownicy oddziałów – łącznie 27 osób⁸¹.

Ustalono jednocześnie, iż spośród ww. 15 kierowników sekretariatu wydziałów i ich zastępców 13 zawnioskowało wcześniej o indywidualny czas pracy w związku z epidemią, a 2 z podobnym wnioskiem nie wystąpiło. Jednocześnie stwierdzono, że niezależnie od faktu czy pracownicy ci mieli indywidualny rozkład czasu pracy, czy też nie, otrzymali nagrody w wymiarze 100% (dotyczy 13 osób) lub w obniżonym wymiarze 50% i 70% (dotyczy 2 osób). Podobna sytuacja miała miejsce w przypadku 27 pracowników Oddziałów Sądu, gdzie żaden z nich nie zawnioskował o indywidualny rozkład czasu w związku z pandemią, a przyznano im nagrody zarówno w wysokości 100% (16 osobom), jak i w obniżonym wymiarze 50% i 80% (11 osobom). Dyrektor SO w złożonych w tym zakresie wyjaśnieniach⁸² nie wskazał co prawda jednoznacznie przyczyn/uzasadnienia przyznania nagród w obniżonym wymiarze, jednak stwierdził, że nagradzając pracowników, kierował się wytycznymi Ministra Sprawiedliwości z dnia 23.11.2020 r.⁸³. Tym samym brał pod uwagę zakres powierzonych i realizowanych w 2020 r. zadań, ich obciążenie pracą i stopień zaangażowania w realizację tych zadań, jak podkreślił, w trudnym okresie stanu zagrożenia epidemicznego oraz stanie epidemii.

Jeżeli chodzi natomiast o pracowników, których zwierzchnikiem służbowym jest Prezes SO, dodatkowe wynagrodzenie w postaci nagród, nagród z oszczędności, dodatków specjalnych i dodatków motywujących w okresie objętym kontrolą przyznano m.in. asystentom sędziemu w SO (14 osobom⁸⁴), z których wyłącznie 2 osoby wystąpiły z wnioskami o indywidualny rozkład czasu pracy⁸⁵. Niezależnie od powyższego zasadniczo wszyscy ww. asystenci otrzymali w 2020 r. zarówno tzw. nagrody z oszczędności jak i dodatki motywujące w tej samej wysokości. W przypadku kolejnych nagród również przyznanych w 2020 r.⁸⁶, przyznano je zasadniczo również wszystkim ww. 14 asystentom. W przypadku 10 osób były to nagrody o współczynniku 1,0; 3 osobom przyznano nagrody

⁸¹ 8 osób w Oddziale Administracyjnym, 6 osób w Oddziale Gospodarczym, 4 osoby w Oddziale Finansowym, 4 osoby w Oddziale Informatycznym, 3 osoby w Oddziale Kadr, 1 osoba w Biurze Podawczym oraz audytor wewnętrzny.

⁸² Wyjaśnienia Dyrektora SO z dnia 13 kwietnia 2021 r. (znak: Kd-0910-3/21) na wniosek nr 3.

⁸³ Pismo Sekretarza Stanu w MS, Michała Wosia, znak: DB-III.311.3.2020.

⁸⁴ Jednemu asystentowi nie przyznano w ogóle dodatkowego wynagrodzenia w postaci nagrody, dodatku itp., jednak, jak wynika z wyjaśnień z dnia 14 kwietnia 2021 r. Prezesa SO, znak: KD-0910-3/21 (na wniosek nr 4), spowodowane to było faktem, iż osoba ta była zatrudniona na tym stanowisku dopiero od sierpnia 2020 r.; ponadto przebywała później na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Natomiast za okres do sierpnia 2020 r., kiedy była jeszcze sekretarzem sądowym, dodatek został jej przyznany przez Dyrektora SO.

⁸⁵ Jednak żadna z tych 2 osób nie wykonywała faktycznie pracy według zmienionego rozkładu zgodnie z ustalonym wcześniej harmonogramem.

⁸⁶ Wymienionych w zestawieniu *Podział dodatków specjalnych i nagród w grupie Asystentów*.

w zmniejszonym współczynniku (0,5-0,8), natomiast jednej o współczynniku zwiększonym (1,5). Analizując wymienione wcześniej 2 osoby, które wystąpiły o indywidualny rozkład czasu pracy, jedna z nich otrzymała nagrodę o zwiększonym współczynniku, a druga w wysokości 100%. Jak wynika z wyjaśnień Prezesa SO oraz załączonych do nich wniosków bezpośrednich przełożonych o przyznanie nagród podległym im pracownikom⁸⁷ wysokość nagród odzwierciedlała m. in. stopień zaangażowania pracownika, terminowość wykonywanych zadań oraz jakość wykonywanej pracy. Należy jednocześnie podkreślić, że wnioski przewodniczących wydziałów nie były jednolite, jeżeli chodzi o uzasadnienie wnioskowanych nagród. Niektóre z wniosków zawierały bowiem szczegółowe uzasadnienie dla proponowanej nagrody, w niektórych uzasadnienia były bardzo lakoniczne, a inne z kolei wnioski nie zawierały w ogóle uzasadnienia.

Dokonując analizy sporządzonych ocen okresowych, stwierdzono, że w okresie objętym kontrolą oceniono 115 urzędników i innych pracowników Sądu⁸⁸; pracowników oceniano w 2020 r. Z udostępnionych do kontroli danych wynika, że 101 osób oceniono na poziomie *bardzo dobrym*; w pozostałych 14 przypadkach na poziomie *dobrym*. Analizując oceny *dobre*, stwierdzono, że na tym poziomie oceniono 8 osób, które zawnioskowały o indywidualny czas pracy i 6 osób, które o taki czas nie występowały. Jak wynika z wyjaśnień Dyrektora SO⁸⁹ i przedłożonej dokumentacji, oceny kwalifikacyjne urzędników i innych pracowników zostały wydane na podstawie opinii bezpośrednich przełożonych oraz opinii powołanej w tym celu komisji kwalifikacyjnej. W niektórych przypadkach komisja zaproponowała odmienne oceny od ocen wystawionych przez bezpośredniego przełożonego. Przy czym, to opinia przełożonego uznawana była za najbardziej miarodajną. Szczegółowe uzasadnienie przyznanych ocen *dobrych* wynika z załączonych do wyjaśnień Dyrektora SO opinii komisji kwalifikacyjnej oraz opinii bezpośrednich przełożonych. We wcześniejszych swoich wyjaśnieniach⁹⁰ Dyrektor SO jednocześnie wskazał, że dokonując oceny kierowano się wyłącznie kryteriami wynikającymi z § 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 10 grudnia 2007 r. w sprawie *szczegółowych zasad i trybu postępowania przy dokonywaniu ocen kwalifikacyjnych urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury*⁹¹.

Reasumując, zarówno złożone ze strony kontrolowanej jednostki wyjaśnienia, jak i wyniki dokonanej podczas kontroli analizy dokumentacji dotyczącej przyznanego w okresie

⁸⁷ Wyjaśnienia Prezesa SO z dnia 14 kwietnia 2021 r. (znak: Kd-0910-3/21) na wniosek nr 4.

⁸⁸ Zgodnie z zestawieniem *Oceny okresowe urzędników i innych pracowników SO w Toruniu*.

⁸⁹ Wyjaśnienia Dyrektora SO z dnia 13 kwietnia 2021 r. (znak: Kd-0910-3/21) na wniosek nr 3.

⁹⁰ Wyjaśnienia Dyrektora SO z dnia 30 marca 2021 r. (znak: Kd-0910-3/21) na wniosek nr 2.

⁹¹ Dz. U. z 2014 r., poz. 257 t.j.

kontroli dodatkowego wynagrodzenia (nagród, dodatków itp.) oraz dokonanych ocen okresowych pracowników nie potwierdzają, ażeby w procesie przyznawania nagród i dokonywania oceny zarówno Prezes SO jak i Dyrektor SO kierowali się treścią pisma Prezesa SO z dnia 20 maja 2020 r.

[akta kontroli str. 394-575]

4. Regulamin pracy obowiązujący w SO – zmiany w rozkładzie czasu pracy w czasie epidemii.

Poruszając kwestię zmiany organizacji czasu pracy w Sądzie w czasie epidemii, należy przywołać art. 142 ustawy *Kodeks pracy*, zgodnie z którym na pisemny wniosek pracownika pracodawca może ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty, a także art. 146 ww. ustawy, który stanowi, że praca zmianowa jest dopuszczalna bez względu na stosowany system czasu pracy.

4.1. Regulamin pracy obowiązujący w SO w dniu ogłoszenia w kraju epidemii⁹².

W czasie kiedy w kraju ogłoszono epidemię w Sądzie obowiązywał *Regulamin pracy* stanowiący załącznik do Zarządzenia nr 1/Kd/2016 Prezesa SO i Dyrektora SO z dnia 14 stycznia 2016 r.⁹³; obowiązywał on od dnia 01.02.2016 r. Zarządzeniem nr 9/17 Prezesa i Dyrektora Sądu Okręgowego w Toruniu z dnia 22 marca 2017 r.⁹⁴ wprowadzono aneks nr 1/2017 do *Regulaminu*.

W kontekście zidentyfikowanych podczas działań przedkontrolnych ryzyk należy wskazać, iż czas pracy został opisany w rozdziale IV, natomiast kwestia bezpieczeństwa i higieny pracy w rozdziale XI ww. *Regulaminu*. Dokonane w marcu 2017 r. i przywołane wyżej zmiany w *Regulaminie* dotyczyły czasu pracy opisanego w rozdziale IV.

Zgodnie z § 11⁹⁵ ust. 1 *Regulaminu* czas pracy to czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w Sądzie lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Czas pracy sędziego oraz kuratora zawodowego jest określany wymiarem jego zadań (ust. 2). Czas pracy specjalistów OZSS, asystentów sędziego, referendarzy sądowych oraz urzędników i innych pracowników nie może przekroczyć 8 godzin na dobę i 40 godzin

⁹² Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej epidemii stan epidemii w związku z wirusem SARS-CoV-2 wprowadzono od dnia 20.03.2020 r. (Dz. U. z 2020 r., poz. 491).

⁹³ Wprowadzony przez ówczesnych prezesa Sądu, Jarosława Sobierajskiego oraz dyrektora Sądu, Alicję Włodarską.

⁹⁴ Zarządzenie ówczesnych prezesa Sądu, dr. hab. Jerzego Nawrockiego oraz dyrektora Sądu, Alicji Włodarskiej.

⁹⁵ Treść § 11 *Regulaminu pracy* zmieniono na mocy Zarządzeniem nr 9/17 ówczesnego Prezesa i Dyrektora SO z dnia 22 marca 2017 r., wprowadzając aneks nr 1/2017 do *Regulaminu*.

w pięciodniowym tygodniu pracy w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 8 tygodni (ust. 3-4).

Zgodnie z § 12 w Sądzie obowiązywał elastyczny rozkład czasu pracy, zgodnie z którym pracownik miał przychodzić do pracy i pracować odpowiednio 8 godzin, tj. w poniedziałki pracownik rozpoczynał pracę w godzinach od 7.00 do 10.00, a od wtorku do piątku w godzinach od 7.00 do 8.30. Przy czym ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowiło pracy w godzinach nadliczbowych. Elastyczny czas pracy nie wpływał jednocześnie na godziny otwarcia Sądu (w poniedziałek w 7.15-18.00; od wtorku do piątku w godz. 7.15-15.15). Kierownicy komórek organizacyjnych odpowiadali za organizację pracy mającą na celu zabezpieczenie obsługi wokand, jak również pracy Sądu w każdy poniedziałek w godz. 7.15-18.00, a w pozostałe dni do godz. 15.00.

W § 17 *Regulaminu* zapisano natomiast, że kierownik komórki organizacyjnej mógł wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o ustalenie innego rozkładu czasu pracy dla podległych mu pracowników, o ile wynikało to ze sposobu realizowania zadań przez tę komórkę, jednakże z zachowaniem obowiązującego dziennego oraz tygodniowego wymiaru czasu pracy. Ponadto, na umotywowany wniosek pracownika pracodawca mógł wyrazić zgodę na indywidualny rozkład czasu pracy, z zachowaniem dziennej i tygodniowej normy czasu pracy obowiązującej danego pracownika.

Jednocześnie, stosownie do § 16 zmiany szczegółowego rozkładu czasu pracy mogły być ustalone w drodze odrębnych zarządzeń pracodawcy, w szczególności w okresie upałów czy klęsk żywiołowych. W ocenie kontroli postanowienia przywołanego § 16 mają zastosowanie w obecnej sytuacji epidemicznej panującej w kraju.

Odnosnie z kolei do kwestii bezpieczeństwa i higieny pracy z § 52 *Regulaminu pracy* wynika, że pracodawca zapewnia pracownikowi bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Za zapewnienie natomiast właściwego stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w Sądzie odpowiada dyrektor (§ 53). Przedmiotową kwestię w zakładzie pracy reguluje co do zasady jednocześnie dział dziesiąty ustawy *Kodeks pracy*.

Uwzględniając przytoczone w pkt. III.2. unormowania w zakresie zapewnienia w jednostce sądownictwa powszechnego bezpieczeństwa, w tym przypadku w czasie epidemii, z których wynika, że zadania w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa w sądzie przypisano zarówno dyrektorowi jak i prezesowi, przywołane wcześniej postanowienia *Regulaminu pracy* w ocenie kontroli nie uwzględniają zatem w pełni specyfiki jednostki (sądu).

Zgodnie z kolei z § 56 *Regulaminu pracy* pracodawca jest zobowiązany wydawać szczegółowe instrukcje i wskazówki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowisku pracy.

W kontekście sytuacji epidemicznej należy ponadto przytoczyć m. in. postanowienia § 58, zgodnie z którym pracodawca jest zobowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatne środki ochrony indywidualnej zabezpieczającej przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz informować go o sposobach posługiwania się tymi środkami.

§ 62 *Regulaminu* stanowi z kolei, że pracodawca ustala zagrożenia występujące na stanowisku pracy, zapisując je na karcie ryzyka zawodowego na stanowisku pracy.

4.2. Zmiany w *Regulaminie pracy* Sądu dokonane w czasie epidemii.

W związku z ogłoszonym na terenie RP stanem epidemii oraz koniecznością funkcjonowania instytucji państwowych Wiceprezes SO, Igor Zgoliński oraz Dyrektor SO w dniu 24 kwietnia 2020 r.⁹⁶ przedłożyli 4 organizacjom związkowym⁹⁷ projekt zmian w *Regulaminie pracy*. Jak wynika z ww. pisma celem było stworzenie bezpiecznych warunków pracy w Sądzie. Uzgadniany z organizacjami związkowymi projekt⁹⁸ zakładał wprowadzenie na czas trwania epidemii skróconego czasu pracy w wymiarze 6 godzin na dobę oraz pracy dwuzmianowej, w godz. 6.30/7.00 – 12.30/13.00 oraz w godz. 13.00/13.30 – 19.00/19.30. Zgodnie z projektem dokonywano zatem wyłącznie zmiany §12 ust. 1 *Regulaminu*.

Z ponownym wnioskiem o zajęcie stanowiska wobec propozycji zmiany *Regulaminu Pracy*, do tych samych 4 organizacji związkowych Prezes SO oraz Dyrektor SO zwrócili się w dniu 14 maja 2020 r.⁹⁹, wskazując na pilność podjęcia decyzji w przedmiocie czasu pracy.

Tymczasem, wcześniej, 11 maja 2020 r., kiedy jeszcze nie było znane stanowisko organizacji związkowych na temat proponowanych zmian czasu pracy Sądu, Prezes SO w piśmie do Dyrektora SO¹⁰⁰ wskazała m. in. na konieczność pozyskania informacji, którzy pracownicy wyraziliby zgodę na indywidualny czas pracy. W odpowiedzi Dyrektor SO

⁹⁶ Pismo znak: Kd-072-13/20.

⁹⁷ ZZPWS RP przy SO w Toruniu, Związkowi Zawodowemu Pracowników Sądu Okręgowego w Toruniu, MOZ Oddziałowi w Toruniu KNSZZ „Ad Rem”, Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa.

⁹⁸ Znak: Kd-1000-72/20.

⁹⁹ Pismo znak: Kd-072-13/20.

¹⁰⁰ Znak: A-006-5/20.

jeszcze tego samego dnia zwrócił się kierowników wydziałów i oddziałów Sądu, Kuratora Okręgowego, Audytora Wewnętrznego, Kierownika OZSS i Pełnomocnika ds. OIN¹⁰¹ o wskazanie czy pracownicy wyrażają zgodę na pracę według indywidualnego czasu pracy w godzinach od 15.30 do 20.00. Należy zauważyć, że wskazane przez Dyrektora SO w piśmie godziny pracy były inne aniżeli poddane wcześniej do zaopiniowania organizacjom związkowym, gdzie praca drugiej zmiany miała kończyć się o godz. 19.30.

Z podobnym pismem dotyczącym pracy dwuzmianowej w dniu 18 maja 2020 r. zwróciła się Prezes SO do przewodniczących wydziałów Sądu¹⁰². W nim była mowa o czasie pracy od godz. 15.30 do godz. 20.00, czyli tak jak zakładał projekt zmian *Regulaminu* przedstawiony do zaopiniowania związkom. Wobec faktu, że „*tylko część wydziałów podjęła współpracę z pracodawcą w zakresie okresowego wprowadzenia zmian czasu pracy*”, Prezes SO w dniu 20 maja 2020 r. skierowała do przewodniczących wydziałów kolejne pismo, w którym m. in. podkreśliła, że „*postawa pracowników polegająca na braku zrozumienia dla pilnych potrzeb pracodawcy będzie oceniana przy podejmowaniu decyzji o przyznaniu nagród i ocenach pracowników*”. Kwestię przyznawania nagród oraz dokonywania ocen okresowych opisano w pkt. III.3.2.4.1. niniejszego dokumentu pokontrolnego.

W związku z ww. pismem Prezesa SO Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa i Prokuratury, w przedstawionym jeszcze w tym samym dniu stanowisku¹⁰³, oprócz tego, że jednoznacznie skrytykowała zapowiadane przez Prezesa SO działania dotyczące przyznawania nagród i dokonywania oceny, stanowczo podniosła, że „*wszelkie działania pracodawców, zmierzające do omijania przepisów prawa pracy muszą spotykać się ze stanowczym sprzeciwem organizacji związkowej i podejmowaniem wszelkich kroków, które przed takimi sytuacjami będą broniły pracowników*”. Zwrócono w nim też uwagę m. in. na fakt, iż koniecznym jest, aby *Regulamin pracy* został wprowadzony z zachowaniem trybu przewidzianego w obowiązujących przepisach prawa, a zatem powinien być ustalony przez pracodawcę w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową (art. 104² ustawy *Kodeks pracy*). Należy zauważyć, że działania zarówno Prezesa SO jak i Dyrektora SO polegające na zebraniu informacji/ustaleniu, którzy z podległych im pracowników byli gotowi na indywidualny rozkład czasu pracy po godz. 15.30 były podejmowane jeszcze przed formalnym dokonaniem

¹⁰¹ Pismo znak: KD-1002-72/20.

¹⁰² Znak: Kd-1002-75/20.

¹⁰³ Pismo z dnia 20 maja 2020 r (znak: 1102501-120052020) podpisane przez ██████████, zastępcę przewodniczącego Komisji Międzyzakładowej.

zmian w *Regulaminie pracy*, dotyczących czasu pracy. Jednak w ocenie kontroli były możliwe do przeprowadzenia przez Kierownictwo Sądu wcześniej celem zapewnienia płynnego funkcjonowania Sądu niezwłocznie po ewentualnej formalnej już zmianie *Regulaminu*, a tym samym po wprowadzeniu zmienionego czasu pracy. O tym, że wówczas trwała jeszcze procedura zmierzająca do zmiany *Regulaminu* Prezes SO informowała również choćby w piśmie z dnia 25 maja 2020 r. skierowanym do kierowników sekretariatów¹⁰⁴. W piśmie tym Prezes SO zwracała się przede wszystkim o potwierdzenie czy harmonogramy indywidualnego rozkładu czasu pracy pracowników zapewniały od poniedziałku do piątku jak najpełniejsze obsadzenie sekretariatów. Wcześniej, bo 20 i 22 maja 2020 r. Prezes SO i Dyrektor SO wydali zarządzenia¹⁰⁵, na mocy których, z uwzględnieniem terminów wskazanych we wnioskach pracowników, ustalono indywidualny rozkład czasu pracy, od godz. 15.30 do godz. 20.00, według harmonogramów sporządzonych przez kierowników sekretariatów wydziałów.

Ostatecznie, w odpowiedzi na pismo Prezesa SO i Dyrektora SO z dnia 14 maja 2020 r., przedkładające projektowane zmiany *Regulaminu*, 2¹⁰⁶ z 4 organizacji związkowych 20 maja 2020 r. poinformowały¹⁰⁷, że 4 „działające na terenie Sądu Okręgowego w Toruniu” związki zawodowe „jako organizacje reprezentujące wszystkich pracowników zatrudnionych w Sądzie Okręgowym w Toruniu” nie zawarły – zgodnie z art. 30 ust. 4 i 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych¹⁰⁸ porozumienia w zakresie proponowanych zmian w *Regulaminie pracy*. W tym samym piśmie ww. 2 organizacje związkowe przedłożyły własny projekt zmian *Regulaminu* na czas epidemii, w którym zaproponowały nieco zmieniony wobec przedstawionego przez Prezesa SO/Dyrektora SO do zaopiniowania czasu pracy, tj.

- 8 godzinny czas pracy, na który składać się miały 2 godziny pracy zdalnej przeznaczonej na samokształcenie pracownika oraz 6 godzin pracy dwuzmianowej świadczonej w godz. 6.45/7.00-12.45/13.00 oraz 13.15/13.30-19.15/19.30,
- pracownicy z powodu nieobecności swojego zmiennika (pracownika zajmującego wspólny pokój) z tytułu urlopu lub innego zwolnienia mogliby świadczyć 6 godzinową pracę

¹⁰⁴ Znak: Kd-1002-75/20.

¹⁰⁵ Zarządzenie nr 21/20 z dnia 20 maja 2020 r. oraz Zarządzenie nr 22/20 z dnia 22 maja 2020 r. (znak: Kd-1002-75/20).

¹⁰⁶ ZZPWS RP przy SO w Toruniu oraz MOZ Oddział w Toruniu KNSZZ „Ad Rem”.

¹⁰⁷ Pismo podpisane przez ██████████, Przewodniczącą RZ ZZPWS RP przy Sądzie Okręgowym w Toruniu oraz ██████████, Przewodniczącą MOZ „Ad Rem”.

¹⁰⁸ Dz. U. z 2019 r., poz. 263 ze zm.

w siedzibie Sądu bez zachowania godzin zmianowych, w celu zapewnienia największej efektywności i wykonywania powierzonych zadań,

Zmiany planowano wprowadzić na okres 3 miesięcy od dnia wejścia ich w życie.

Również kolejna¹⁰⁹ z wcześniej wymienionych 4 organizacji związkowych w dniu 25 maja 2020 r. potwierdziła, że organizacje działające przy Sądzie nie wypracowały wspólnego stanowiska w sprawie projektu *Regulaminu pracy*¹¹⁰. Zawnioskowała tym samym o powrót do obowiązującego dotychczas czasu pracy, przedstawiając przykładowe rozwiązania mające na celu ochronę przed zarażeniem wirusem.

Kontrolowany przedłożył również pismo z dnia 22 maja 2020 r.¹¹¹ ostatniej z ww. 4 organizacji związkowych¹¹², która nie przychyliła się do proponowanych przez Kierownictwo Sądu zmian. W uzasadnieniu wskazała ona m.in. na brak konieczności dwuzmianowej organizacji czasu pracy we wszystkich komórkach organizacyjnych Sądu, na negatywny wpływ takiego rozwiązania na życie prywatne pracowników oraz na inne podmioty jak np. firmy sprzątające i zapewniające ochronę w Sądzie, a także na fakt, iż praca dwuzmianowa nie podnosiłaby w sposób istotny bezpieczeństwa pracowników, jeżeli nie przestrzega się wytycznych GIS. Zwrócono jednocześnie uwagę na potrzebę uwzględnienia sytuacji w ocenie ryzyka zawodowego oraz stworzenia planu działań, obejmującego środki bezpieczeństwa i kontroli celem zapobiegania rozprzestrzeniania się wirusa SARS-CoV-2. Ocenę ryzyka zawodowego opisano w pkt. III.5. niniejszego dokumentu pokontrolnego.

W konsekwencji braku akceptacji przez organizacje związkowe zaproponowanych przez Kierownictwo Sądu zmian w czasie pracy Sądu, Prezes SO i Dyrektor SO w dniu 26 maja 2020 r. zwrócili się do tych samych organizacji z zapytaniem czy ich stanowiska były ostateczne¹¹³. W odpowiedzi na to pismo kontrolerom udostępniono korespondencję mailową wyłącznie jednej organizacji¹¹⁴, z której wynikało, że nadal była ona otwarta na dialog w przedmiotowej sprawie. Jednocześnie stanowczo sprzeciwiła się „*władczemu zakreślaniu terminów przez Stronę Pracodawcy*” oraz podkreśliła, że: „*Również nie obowiązuje zasada domniemania zgody na podniesione w rokowaniach propozycje poprzez milczenie jednej ze stron, propozycje, poza przypadkami określonymi w przepisach*”.

¹⁰⁹ Związek Zawodowy Pracowników Sądu Okręgowego w Toruniu.

¹¹⁰ Pismo podpisane przez ██████████, Przewodniczącą Zarządu Związku.

¹¹¹ Znak: 1102501-122052020.

¹¹² Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa, podpisane przez ██████████, zastępcę przewodniczącego Komisji Międzyzakładowej.

¹¹³ Pismo znak: Kd-072-13/20.

¹¹⁴ Pismo ██████████, zastępcy przewodniczącego Komisji Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność”.

Ostatecznie na mocy zarządzenia nr 24/20 Prezesa i Dyrektora Sądu Okręgowego w Toruniu z dnia 28 maja 2020 r. w sprawie Aneksu nr 2 wprowadzającego zmiany do Regulaminu pracy Sądu Okręgowego w Toruniu dokonano zmian w czasie pracy, wprowadzając dwuzmianowość. (Miało ono wejść w życie po upływie 2 tygodni, licząc od dnia 28.05.2020 r.)

W § 12 obowiązującego wówczas *Regulaminu pracy* dodano ust. 8 o następującej treści:

„W okresie obowiązywania na terenie Rzeczypospolitej Polskiej lub na terenie działania Sądu Okręgowego w Toruniu stanu epidemii lub stanu zagrożenia epidemicznego (do 7 dnia od jego zakończenia) – pracodawca może wprowadzić pracę na dwie zmiany.”

oraz ust. 9 w brzmieniu:

Pracownik świadczy pracę na dwie zmiany:

- a. w systemie tygodniowym od poniedziałku do piątku,*
- b. w godz. od godz. 7.00 do godz. 20.30,*
- c. w wymiarze 8 godzin na dobę pracowniczą (w tym praca w siedzibie Sądu Okręgowego w Toruniu w wymiarze minimum 6,5 godzin oraz praca zdalna w pozostałym czasie pracy).”*

Ponadto dodano również m. in. następujące postanowienia:

ust. 11

„Rozkład czasu pracy pracownika pracującego na dwie zmiany określa harmonogram pracy, obejmujący okres 1 tygodnia lub jego wielokrotności.”

ust. 12

„Przekazanie pracownikowi harmonogramu pracy następuje w formie pisemnej lub elektronicznej co najmniej na 3 dni przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony harmonogram.”

ust. 13

„Wynikający z harmonogramu rozkład czasu pracy może ulec zmianie w przypadku przeniesienia pracownika do innej komórki organizacyjnej Sądu Okręgowego w Toruniu, urlopu lub zwolnienia lekarskiego pracownika zajmującego wspólny pokój oraz zmiany zarządzenia w zakresie pracy na dwie zmiany.”

ust. 14

„Wprowadzenie pracy zmianowej nie wyłącza zastosowania indywidualnego rozkładu czasu pracy – na pisemny wniosek pracownika – w sprawach indywidualnych związanych z jego sytuacją osobistą i zdrowotną.”

ust. 15

„Kierownicy komórek organizacyjnych odpowiadają z organizację pracy Sądu Okręgowego w Toruniu w systemie dwuzmianowym (w tym za zabezpieczenie obsługi wokand i opracowanie harmonogramów pracy pracowników na dwie zmiany).”

Uzasadnienie wprowadzenia w Sądzie dwuzmianowego czasu pracy pomimo braku akceptacji ze strony organizacji związkowych wynika z odpowiedzi, której Wiceprezes SO, Rafał Krawczyk i Dyrektor SO udzielili w dniu 15 czerwca 2020 r.¹¹⁵ Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa i Prokuratury, na jej pismo z dnia 8 czerwca 2020 r., w którym zastępca przewodniczącego Komisji Międzyzakładowej, ██████████ zwracał się z zapytaniem czy, a jeżeli tak, to w jakim trybie w *Regulaminie pracy* dokonano ostatecznie zmian w zakresie czasu pracy, stosownie do przedłożonego projektu. Zgodnie z uzasadnieniem zmian w *Regulaminie* dokonano w oparciu o art. 30 ust. 5 i 6 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych¹¹⁶, zgodnie z którym w sytuacji, gdy organizacje związkowe albo organizacje związkowe reprezentatywne w sprawie regulaminu bądź jego zmiany nie przedstawiają wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni od momentu przedstawienia projektu zmiany regulaminu pracy, to decyzje w tych sprawach podejmuje samodzielnie pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych. A tak sytuacja miała właśnie miejsce w Sądzie. Z uwagi na powyższe pracodawca w celu stworzenia bezpiecznych warunków pracy w związku z wirusem SARS-CoV-2 wprowadził zmiany w *Regulaminie pracy* po rozpatrzeniu wspomnianych odrębnych stanowisk.

W związku z wydaniem ww. Zarządzenia oraz tym samym w odpowiedzi na pismo Wiceprezesa SO oraz Dyrektora SO z dnia 15 czerwca 2020 r. ta sama organizacja związkowa jeszcze tego samego dnia w piśmie do SO podniosła zarzut nieważności wprowadzonych i opisanych wyżej zmian w *Regulaminie pracy*. Jej zdaniem bowiem w toku rokowań strona Pracodawcy wbrew dyspozycji art. 30 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych nie przeprowadziła rokowań z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub ust. 2, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych

¹¹⁵ Pismo znak: Kd-072-13/20.

¹¹⁶ Dz. U. z 2019, poz. 263 t.j., z późn. zm.

u pracodawcy. Jednocześnie, według niej nie doszło w tym zakresie nawet do ustalenia, które organizacje spełniają ten warunek. Wobec tego strona Pracodawcy wbrew dyspozycji art. 104² ustawy *Kodeks pracy* wprowadziła samodzielnie niezgodną treść *Regulaminu bez wcześniejszego uzgodnienia terminu na zakończenie rokowań.*

Jednocześnie, inna organizacja związkowa¹¹⁷ w piśmie z dnia 28 maja 2020 r.¹¹⁸ wniosła o zmianę ww. Zarządzenia, ponieważ jej zdaniem wprowadzone zmiany do *Regulaminu* były rozbieżne z proponowanymi i przedstawionymi przez SO w kwietniu 2020 r. do zaopiniowania. W projekcie zakładano bowiem skrócony czas pracy w godz. 6.30, z przerwą, do godz. 19.30 (czyli praca świadczona przez 6 godzin). Natomiast ostatecznie wprowadzono rozwiązanie, które przewidywało zakończenie pracy o godz. 20.30 (praca świadczona przez 6,5 godziny). Ponadto wskazano na kolejną rozbieżność; z przekazywanych wcześniej informacji przez Prezesa SO miało wynikać, że zmiany miały zostać wprowadzone wyłącznie do 30 września 2020 r.

Istotnym jest podkreślenie w tym miejscu, że również w miesiącu czerwcu, po wprowadzeniu do *Regulaminu pracy* dwuzmianowego czasu pracy w Sądzie, kiedy wszczęto jednocześnie działania w związku z podważeniem przez organizacje związkowe ważności wprowadzonych zmian, Dyrektor SO wydał w dniu 9 czerwca komunikat, w którym poinformował, że w uzgodnieniu z kierownikami wszystkich komórek organizacyjnych podjął decyzję, że urzędnicy i pozostali pracownicy od poniedziałku 15 czerwca 2020 r. mieli wrócić do 8-godzinnej pracy jednozmianowej; z zastrzeżeniem, że praca miała odbywać się w reżimie sanitarnym zgodnie z zaleceniami zarówno GIS jak i MS. Komunikat został wydany po wcześniejszej wymianie przez Dyrektora SO z Prezesem SO odmiennych stanowisk dotyczących dwuzmianowego czasu pracy¹¹⁹. Z udostępnionej do kontroli dokumentacji wynika, iż Dyrektor SO, pomimo że wcześniej podejmował działania wspólnie z Prezesem SO zmierzające do wprowadzenia dwuzmianowości, w dniu 5 czerwca 2020 r. poinformował Prezesa SO, że w SO nie było możliwości wprowadzenia w życie Zarządzenia Prezesa SO i Dyrektora SO nr 24/20 z dnia 28 maja 2020 r., na mocy którego dokonano zmiany *Regulaminu pracy*, wprowadzając w Sądzie wspomniany dwuzmianowy czas pracy. Jako uzasadnienie dla swojego stanowiska Dyrektor SO wskazał zasadniczo ograniczone środki finansowe Sądu wobec konieczności pokrycia dodatkowych kosztów związanych

¹¹⁷ Związek Zawodowy Pracowników Wymiaru Sprawiedliwości RP przy Sądzie Okręgowym w Toruniu.

¹¹⁸ Znak: ZPWS RP-9/20 podpisany przez ██████████ Przewodniczącą Rady Zakładowej.

¹¹⁹ Dotyczy pism z dnia 5, 8 i 9 czerwca 2020 r.

z ewentualną pracą dwuzmianową¹²⁰ oraz ograniczone możliwości wprowadzenia takiego systemu wśród grup pracowników sądu. Ponadto, Dyrektor SO poinformował o podjętych wcześniej krokach w celu zwiększenia bezpieczeństwa pracowników (m. in. organizacji stanowisk pracy, rozmieszczeniu osób w pomieszczeniach, zabezpieczeniu w maseczki i środki do dezynfekcji), które w jego ocenie były wystarczające dla prawidłowego funkcjonowania i pracy Sądu. W ocenie kontroli powyższe stanowisko Dyrektora SO może budzić wątpliwości/pytania, gdyż jeszcze tydzień wcześniej wspólnie z Prezesem SO podpisał Zarządzenie nr 24/20, na mocy którego wprowadzono w SO dwuzmianowy czas pracy, a które było efektem wcześniejszych wspólnych działań podejmowanych z Prezesem SO, mających na celu wprowadzenie tego rodzaju zmian w związku z epidemią SARS-CoV-2. Jak wynika z wyjaśnień Dyrektora SO¹²¹ ww. Zarządzenie zostało przez niego podpisane pod presją oraz pod naciskami ze strony Prezesa. Ponadto, tego dnia analiza budżetu SO, która uwzględniała wydatki poniesione przez Sąd w okresie od stycznia do maja 2020 r. (w tym wydatki związane z przeciwdziałaniem pandemii) oraz wydatki planowane do poniesienia do września 2020 r. była w trakcie opracowania, Po otrzymaniu jej 1 czerwca 2020 r. Dyrektor następnego dnia zwrócił się do Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z prośbą o zwiększenie budżetu SO. Ponadto Dyrektor SO wskazał, iż w tym czasie nie posiadał także dokładnych danych o reprezentatywności organizacji związkowych, jednak chcąc zapewnić pełną transparentność podejmowanych przez niego i przez Prezesa działań, a także żeby dać możliwość wypowiedzenia się na temat zmiany *Regulaminu pracy* osób, reprezentujących jak największą liczbę pracowników Sądu, pismo dotyczące propozycji zmiany *Regulaminu* przekazane zostało wszystkim organizacjom związkowym działającym w Sądzie.

W konsekwencji podważenia ważności wprowadzonych zmian w *Regulaminie pracy* podjęto w Sądzie działania celem zweryfikowania prawidłowości przeprowadzonej dotychczas procedury wprowadzenia w Sądzie dwuzmianowego czasu pracy.

Kontrolerom przedłożono opinię prawną z dnia 22 czerwca 2020 r. Kancelarii Radcy Prawnego ██████████ w przedmiocie ważności postanowień zmienionego *Regulaminu pracy* i w konsekwencji potencjalnego uchylecia, przygotowaną na zlecenie SO. Wynika z niej m. in., iż: „Z uwagi na brak danych odnośnie reprezentatywności organizacji związkowych oraz danych, które z organizacji spełniają warunek organizacji zakładowej udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy skierowano do właściwych organizacji, oraz które

¹²⁰ Dyrektor SO w dniu 2 czerwca 2020 r. wystąpił jednocześnie do Sądu Apelacyjnego z Gdańsku o zwiększenie w tym celu planu finansowego SO (pismo znak: D-0730-2/20).

¹²¹ Pismo z dnia 23 kwietnia 2021 r. Dyrektora SO (znak D-0730-4/21).

z nich spełniają warunek reprezentatywności, napotyka trudności natury prawnej i faktycznej. Brak informacji, jaki charakter posiadają poszczególne organizacje związkowe stanowi jedną z przeszkód w zakresie oceny prawidłowości wdrożenia zmian regulaminu pracy. Przedstawione informacje półroczne na temat liczebności członków organizacji nie stanowią podstawy do ustalania powyższych kwestii.” Zgodnie z opinią, szereg wątpliwości budziła jednocześnie informacja Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa i Prokuratury z dnia 9 stycznia 2020 r. w zakresie statusu organizacji zakładowej działającej u pracodawcy (z informacji nie wynikało ilu pracowników SO do niej należało). Zwrócono w niej również uwagę na fakt, iż w przedłożonym do zaopiniowania projekcie mowa była o skróconym czasie pracy do 6 godzin na dobę oraz o pracy na dwie zmiany w godz. 6.30/7.30-12.30/13.30 oraz w godz. 13.00/13.30-19.00/19.30. Natomiast w Zarządzeniu nr 24/20 z dnia 28 maja 2020 r. wydłużono czas pracy do godz. 20.30 (od godz. 7.00), czyli do 6,5 godzin. Zatem postanowienia w tym kształcie nie zostały poddane procedurze uzgodnienia ze związkami zawodowymi. Reasumując, mając na uwadze szereg wątpliwości natury prawnej odnośnie do statusu organizacji związkowych w SO, ich reprezentatywności, jak również szereg naruszeń w zakresie procedury uzgadniania treści zmian *Regulaminu pracy*, opiniujący, m.in. „w celu budowania wizerunku pracodawcy” zarekomendował uchylenie ww. Zarządzenia nr 24/20¹²².

W związku z ww. opinią prawną Prezes SO w Zarządzeniu z dnia 24 czerwca 2020 r.¹²³ poinformowała, że wówczas nie znajdowała podstaw do zmiany Zarządzenia nr 24/20 w sprawie zmiany Regulaminu pracy, a ostateczne stanowisko miała podjąć po zapoznaniu się z dokumentacją. Wobec powyższego w tym samym Zarządzeniu zobowiązała Dyrektora SO do wskazania (wraz z uzasadnieniem) w ciągu 3 dni „dlaczego przekazał projekt zmiany Regulaminu pracy zawarty w piśmie z dnia 24.04.2020 r. Kd-072/13-20 do opinii czterem związkom zawodowym, czy były to organizacje związkowe lub reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych w Sądzie Okręgowym w Toruniu (na dzień 24.04.2020 r.)” Jednocześnie, zobowiązała Dyrektora SO do udostępnienia wszystkich dokumentów dotyczących przeprowadzonej procedury zmiany *Regulaminu pracy* (pism, opinii radcy prawnego, a w szczególności opinii radcy prawnego zleconej przed wszczęciem procedury,

¹²² Na końcu opinii prawnej zawarto następujące zastrzeżenie: „Stanowisko zawarte w opinii prawnej nie wiąże organów administracji publicznej oraz sądów. Opinia prawna nie może być wykorzystywana w jakichkolwiek postępowaniach sądowych, administracyjnych i innych, jako dowód na poparcie stanowiska stron, posiada bowiem walor doradczo-informacyjny. Podstawę sporządzenia opinii stanowią obowiązujące przepisy prawa oraz orzecznictwo, zmiana powyższych skutkować może zmianą stanowiska.”

¹²³ Znak: Kd-1000-95/20.

zawierającej ocenę jakim organizacjom związkowym lub reprezentatywnym organizacjom związkowym należało przekazać zmiany do zaopiniowania).

Dyrektor SO odpowiedź udzielił w dniu 29 czerwca 2020 r.¹²⁴ Wskazał w niej, że konieczność konsultacji projektu zmian do *Regulaminu pracy* ze związkami zawodowymi potwierdził radca prawny w mailu z dnia 24 kwietnia 2020 r. Ponadto, został on skonsultowany również z Wiceprezesem SO, Danutą Domańską. Dalej Dyrektor SO napisał: „*W związku z presją czasu, a w szczególności w związku z osobistymi naciskami Pani Prezes na mnie i Oddział Kadr, nie posiadając dokładnych danych o reprezentatywności organizacji związkowych w naszej jednostce, w ramach ostrożności procesowej, w/w projekt został przesłany do wszystkich czterech działających u pracodawcy organizacji związkowych.*”, dodając, że procedura reprezentatywności związków jest skomplikowana, wymaga współpracy ze związkami zawodowymi, a w skrajnym przypadku ustalana jest bezpośrednio przez właściwy sąd powszechny.

Następnie, Prezes SO w formie Zarządzenia z dnia 30 czerwca 2020 r. zobowiązała Dyrektora SO do ustalenia i wskazania, w terminie 7 dni, które z 4 organizacji związkowych były organizacjami związkowymi lub reprezentatywnymi organizacjami związkowymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy *o związkach zawodowych*, co było niezbędne do oceny czy Zarządzenie nr 24/20 z dnia 28 maja 2020 r. było zgodne z prawem, czy też należało je uchylić. Prezes SO podkreśliła również: „*Skoro nie ustalił Pan reprezentatywności związków zawodowych na dzień 24.04.2020 r., co należało do Pana obowiązków, to winien Pan to uczynić obecnie, aby umożliwić Prezesowi Sądu Okręgowego zajęcie stanowiska co do propozycji uchylecia Zarządzenia nr 24/20.*” Dalej w swoim piśmie Prezes SO dodała: „*Dodatkowo przypominam Panu, że na etapie wysyłania przez Pana pisma z dnia 24 kwietnia 2020 r. do związków zawodowych nie prowadziłam z Panem rozmów na temat procedury i treści pisma do związków zawodowych. Kolejny raz, w swoich pismach, mija się Pan z prawdą, próbując tłumaczyć brak kompetencji 'osobistymi naciskami Pani Prezes'.*”, przypominając, że w tamtym czasie przebywała na kilkunastodniowym urlopie wypoczynkowym.

Dyrektor SO do ww. pisma (zarządzenia) Prezesa SO odniósł się z kolei w dniu 2 lipca 2020 r.¹²⁵ Na samym początku poinformował, że decyzję co do uchylecia Zarządzenia nr 24/20 z dnia 28 maja 2020 r. już podjął i „*nie potrzebował dodatkowych informacji odnośnie reprezentatywności związków zawodowych działających na terenie Sądu.*” Ponadto,

¹²⁴ Pismo znak: Kd-1000-95/20.

¹²⁵ Pismo znak: Kd-1000-95/20.

celem uzyskania informacji stosownie do treści opinii Wiceprezesa SO. W odpowiedzi na skierowane również 6 lipca 2020 r. zapytania do poszczególnych organizacji związkowych wszystkie z nich odpowiedziały w wyznaczonym terminie.

Należy w tym momencie zwrócić uwagę na fakt, że pisma do poszczególnych organizacji związkowych zostały podpisane przez Prezesa SO, mimo że wcześniej w swoim Zarządzeniu z dnia 30 czerwca 2020 r. do ustalenia reprezentatywności związków Prezes SO zobowiązała Dyrektora SO.

Z udzielonej w dniu 6 lipca 2020 r. odpowiedzi przez Międzyzakładową Organizację Związkową NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa i Prokuratury¹²⁶ wynika, iż ma do niej zastosowanie art. 25³ ust. 1 pkt 1 ustawy *o związkach zawodowych*; a w oparciu o wskazane przez SO informacje związek nie zrzeszał 8% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy. Jednocześnie podkreśliła, że nie była w stanie udzielić jednoznacznej odpowiedzi na pytanie o reprezentatywność, ponieważ jej zdaniem w tym celu powinna wcześniej posiadać wiedzę w następującym zakresie:

- rokowań w jakiej sprawie dotyczyło badanie reprezentatywności, o której była mowa w piśmie Prezesa SO z 6 lipca 2020 r.,
- z jakiego powodu krąg reprezentatywnych partnerów społecznych badany był z datą wsteczną,
- z jakiej podstawy prawnej wynikało określenie organizacji związkowej terminu 7 dni na udzielenie odpowiedzi.

Jak wynika z wyjaśnień Wiceprezesa SO, Danuty Domańskiej¹²⁷, odpowiedź zawarta w pkt. 1 pisma związków była wystarczająca, wobec czego nie kontynuowano korespondencji. Związki poinformowały, że w zakresie pytania o wskazanie ilości członków organizacji, to dane w tym zakresie związek udostępnia pracodawcy w terminach i w zakresie określonym w przepisach prawa powszechnie obowiązującego.

Drużga z organizacji, Rada Zakładowa Związku Zawodowego Pracowników Wymiaru Sprawiedliwości RP przy Sądzie Okręgowym w Toruniu w dniu 13 lipca 2020 r.¹²⁸ wskazała m.in., że na dzień 24 kwietnia 2020 r. posiadała status reprezentatywnej organizacji związkowej, w rozumieniu art. 25³ ust. 1 pkt 1 ustawy *o związkach zawodowych*. Podobny status posiadała również MOZ Oddział w Toruniu KNSZZ „Ad Rem”, o czym

¹²⁶ Pismo znak: 20200706-102501, podpisane przez ██████████, zastępcę przewodniczącego Komisji Międzyzakładowej.

¹²⁷ Pismo z dnia 22 kwietnia 2021 r. (znak: Kd-0910-3/21).

¹²⁸ Pismo znak: ZZPWS RP-14/20, podpisane przez ██████████, Przewodniczącą RZ ZZPWS RP.

poinformowała 13 lipca 2020 r.¹²⁹ oraz Związek Zawodowy Pracowników Sądu Okręgowego w Toruniu, informując o tym również 13 lipca 2020 r.¹³⁰ Wszystkie 3 organizacje zrzeszały ponadto wymaganą liczbę pracowników.

Natomiast z opinii dotyczącej reprezentatywności organizacji związkowych sporządzonej w dniu 17 lipca 2020 r. przez Wiceprezesa SO, Danutę Domańską wynika, że status reprezentatywnej organizacji związkowej na dzień 24 kwietnia 2020 r. miały wyłącznie 2 organizacje, tj. MOZ Oddział w Toruniu KNSZZ „Ad Rem” oraz Rada Zakładowej Organizacji Związku Zawodowego Pracowników Wymiaru Sprawiedliwości RP.

Ostatecznie Zarządzenie nr 24/20 z dnia 28 maja 2020 r. zostało jednak uchylone na podstawie Zarządzenia nr 29/20 Prezesa SO i Dyrektora SO z dnia 10 sierpnia 2020 r. Z komunikatu z dnia 10 sierpnia 2020 r. Wiceprezesa SO, Danuty Domańskiej oraz Wiceprezesa SO Rafała Krawczyka wynika, iż uchylenie wcześniejszego zarządzenia było konieczne, gdyż przed rozpoczęciem rokowań z organizacjami związkowymi Dyrektor SO nie ustalił, które z organizacji związkowych miały status organizacji reprezentatywnych, a co uczyniła dopiero Prezes SO w lipcu 2020 r. Tak więc Prezes SO zaproponowała zmianę Zarządzenia nr 24/20 z dnia 28 maja 2020 r. zgodnie z treścią porozumienia dwóch związków zawodowych, które miały status organizacji reprezentatywnych. Dyrektor SO nie wyraził jednak zgody na tego rodzaju zmiany, zatem należało ww. zarządzenie uchylić w całości. Prezes SO miała podejmować też kolejne działania celem doprowadzenia do zmiany *Regulaminu pracy*, która umożliwiłaby zapewnienie właściwego toku wewnętrznego urzędowania Sądu w przypadku zwiększenia zagrożenia epidemicznego. Już następnego dnia, tj. 11 sierpnia 2020 r. Wiceprezes SO¹³¹, Danuta Domańska zwróciła się do Dyrektora SO o ponowne rozpoczęcie procedury konsultacji z organizacjami związkowymi zmiany *Regulaminu pracy* w celu wprowadzenia w Sądzie w okresie trwania stanu epidemii pracy na dwie zmiany w razie powstania takiej konieczności.

W związku z komunikatem opublikowanym w dniu 10 sierpnia 2020 r. przez ww. Wiceprezesów SO swój komunikat wydał również Dyrektor SO, w którym poinformował m. in., że już w czerwcu zwracał uwagę Prezesowi SO na nieprawidłowy tryb wprowadzenia zmian w *Regulaminie pracy* i na konieczność uchylenia Zarządzenia nr 24/20 z dnia 28 maja 2020 r. Jego zdaniem podstawą uchylenia były liczne błędy proceduralne, a nie jak to, zdaniem Dyrektora SO, sugerowali Wiceprezesi, brak ustalenia

¹²⁹ Pismo podpisane przez ██████████ Przewodniczącą MOZ „Ad Rem”.

¹³⁰ Pismo podpisane przez ██████████ Przewodniczącą Zarządu Związku.

¹³¹ Pismo znak: KD-1000-126/20.

reprezentatywności związków zawodowych. Na potwierdzenie słuszności swojego stanowiska zawartego w komunikacie Dyrektor SO wymienił¹³² pismo, opisane już wcześniej w niniejszym dokumencie pokontrolnym, z dnia 5 czerwca 2020 r. do Prezesa SO¹³³, w którym jako powód braku możliwości wprowadzenia w życie Zarządzenia nr 24/20 podał dokonaną na dzień 31 maja 2020 r. analizę wykonania budżetu, z której wynikało, że z uwagi na już zaciągnięte zobowiązania oraz wydatki z tytułu przeciwdziałania pandemii konieczne było zwiększenie budżetu Sądu o kwotę ponad 571.000,00 zł. Z kolei na pokrycie kosztów pracy dwuzmianowej (do września 2020 r.) konieczne byłyby kolejne środki na sumę 365.000,00 zł. W odpowiedzi na wniosek o zwiększenie planu finansowego Dyrektor SO otrzymał informację z Sądu Apelacyjnego w Gdańsku o braku środków na pokrycie wskazanych potrzeb. (Sąd w Gdańsku jednocześnie wystąpił do MS o zwiększenia planu na 2020 r. i zadeklarował, że po otrzymaniu odpowiedzi wniosek Dyrektora miał być ponownie przeanalizowany.) Kolejnym pismem wskazanym przez Dyrektora SO była, również już opisana w niniejszym dokumencie pokontrolnym, korespondencja z dnia 29 czerwca 2020 r. wystosowana do Prezesa SO bezpośrednio przed wydaniem przez Prezesa SO w dniu 30 czerwca 2020 r. specjalnego komunikatu, w którym to Prezes SO zobowiązała Dyrektora SO do ustalenia i wskazania, które z 4 organizacji związkowych były m. in. reprezentatywnymi organizacjami związkowymi. W opinii Dyrektora tenże komunikat był konsekwencją tego, że w dniu 24 czerwca 2020 r. przekazał on Prezesowi SO projekt Zarządzenia nr 28/2020 z dnia 24 czerwca 2020 r. uchylającego Zarządzenie nr 24/20, wraz z opinią Kancelarii Prawnej, która to uchylene rekomendowała. Ponadto, Dyrektor SO w dniu 23 lipca 2020 r.¹³⁴ odpowiadając na pismo Prezesa SO z dnia 20 lipca 2020 r.¹³⁵, wskazał, że kwestia reprezentatywności stanowiła wyłącznie jeden z elementów procedury uchwalania *Regulaminu pracy* oraz jego zmiany, a ww. zmiany wprowadzone w maju 2020 r. zostały zdaniem Dyrektora SO dokonane również z innym rażącym naruszeniem procedury uzgodnieniowej z organizacjami związkowymi. Związkom przedłożono bowiem wyłącznie projekt zakładający zmianę §12 ust. 1 *Regulaminu*, gdzie zawarto zasadniczo zapisy o godzinach pracy w systemie dwuzmianowym i o dobowym wymiarze godzinowym. Natomiast Zarządzeniem z 28 maja 2020 r. do *Regulaminu* wprowadzono ostatecznie również inne ustępy, w których zapisano m. in. procedurę stosowania dwuzmianowego czasu pracy z wykorzystaniem harmonogramów pracy. Zawarte w nich postanowienia nie zostały zatem

¹³² Pismo z dnia 23 kwietnia 2021 r. Dyrektora SO (znak: D-0730-4/21).

¹³³ Znak: D-075-4/20.

¹³⁴ Pismo znak: D-075-7/20.

¹³⁵ Znak: Kd-072-13/20.

przedstawione związkom do uzgodnienia. Jak wynika jednocześnie z ww. pisma, nowelizacja ustawy o związkach zawodowych, która weszła w życie z dniem 1 stycznia 2019 r. wprowadziła m. in. zmianę w zasadach ustalania reprezentatywności organizacji zakładowych i międzyzakładowych, co zdaniem Dyrektora SO wzbudziło szereg kontrowersji oraz problemów podczas dokonywania stosownych wyliczeń. Szczegółowe uzasadnienie w tym zakresie zostało przedstawione w ww. piśmie Dyrektora SO. Uwzględniając powyższe, według Dyrektora SO informacje przedstawione przez związki nie były miarodajne, a „nadmierna ingerencja w pozyskiwanie informacji może naruszać wolność związkową i narażać pracodawcę na odpowiedzialność z tego powodu”. Niezależnie od wyjaśnień Dyrektora ustalono, iż ogólne zapisy w tym zakresie wynikają również m. in. z pisma Dyrektora SO z dnia 2 lipca 2020 r. skierowanego do Prezesa SO, w którym na samym początku poinformował, że decyzję co do uchylecia ww. Zarządzenia już podjął i „nie potrzebował dodatkowych informacji odnośnie reprezentatywności związków zawodowych działających na terenie Sądu.”, co opisano też we wcześniejszej już części niniejszego dokumentu pokontrolnego. Niejednoznaczne zapisy w tym zakresie wynikają również z oświadczenia z dnia 2 lipca 2020 r. Kierownika Oddziału Informatycznego, [REDAKTOWANE]

Ponadto, w wymienionym wcześniej swoim komunikacie Dyrektor SO zwracając uwagę, że ustalenie reprezentatywności związków jest bardzo skomplikowane i mogłoby być obarczone dużym błędem, stwierdził, iż uznanie, że na terenie SO działają tylko 2 organizacje reprezentatywne było bardzo ryzykowne. Jednocześnie w ostatnim punkcie wskazał, iż podobnie jak Dyrektor SO, również i Prezes SO jako pracodawca wobec określonych grup zawodowych mógł wystąpić do związków zawodowych o niezbędne informacje celem dokonania zmian w *Regulaminie pracy*. Uznał zarazem, iż „jednostronne obarczanie Dyrektora winą w tym względzie, jest co najmniej nie na miejscu”.

Następnie, Dyrektor SO w dniu 18.08.2020 r.¹³⁶ zwrócił się do wszystkich pracowników Sądu o wypełnienie anonimowej ankiety, dotyczącej oceny stanu zagrożenia epidemicznego w SO, stosowanych w SO środków bezpieczeństwa oraz możliwości zmiany organizacji pracy – wprowadzenia dwuzmianowości. (Należy w tym miejscu dodać, iż o ile w kwietniu 2020 r. przewidywano pracę dwuzmianową najpóźniej do godz. 19.30/20.00, o tyle w ankiecie Dyrektor SO wskazał godz. 22.00.) Jak wynika z wyjaśnień Dyrektora SO¹³⁷ praca dwuzmianowa oraz godziny świadczenia pracy w siedzibie Sądu były przez niego

¹³⁶ Pismo znak: D-075-8/20.

¹³⁷ Pismo z dnia 23 kwietnia 2021 r. Dyrektora SO (znak: D-0730-4/21).

wielokrotnie analizowane. Biorąc pod uwagę różnorodność wykonywanych zadań, praca zdalna nie jest możliwa na wszystkich stanowiskach; ponadto jest ona mniej efektywna niż praca wykonywana w siedzibie jednostki. W celu zapewnienia prawidłowego i bezpiecznego funkcjonowania Sądu proponowane godziny pracy w systemie dwuzmianowym były kilkakrotnie zmieniane. Przy propozycji zmiany godzin brano pod uwagę przede wszystkim „dobro wymiaru sprawiedliwości”, w tym wpływ spraw w roku 2020 i pozostałości spraw z roku 2019. Wyniki ankiet zostały przedstawione w dniu 1 września 2020 r. Ankiety wypełniło 105 osób. Wynika z nich, że spośród tych osób 95% nie czuło zagrożenia lub czuło małe zagrożenie epidemiczne w Sądzie. Podobny procent uznał, że środki bezpieczeństwa stosowane w Sądzie były wystarczające. Jednocześnie wyłącznie 1 osoba była gotowa na pracę dwuzmianową.

[akta kontroli str. 576-858]

5. Ocena ryzyka zawodowego.

Zarządzeniem Nr 13/2020 z dnia 3 czerwca 2020 r. (znak: G-020-6/20) Dyrektor SO zdecydował o powołaniu 11-osobowego zespołu do przeprowadzenia aktualizacji oceny ryzyka zawodowego ze względu na pandemię wirusa SARS-CoV-2, występującego na poszczególnych stanowiskach pracy w SO. W skład zespołu weszli kierownicy lub zastępcy kierowników oddziałów i wydziałów, zastępca głównego księgowego, kierownik OZSS i starszy inspektor w SO jako koordynator zespołu. Do zadań zespołu należało dokonanie ewentualnego uzupełnienia charakterystyki stanowisk pracy występujących w SO o:

- scharakteryzowanie zagrożeń wynikających z zagrożenia zarażeniem się koronawirusem, poprzez identyfikację zagrożeń fizycznych, biologicznych i społecznych,
- przedstawienie możliwych skutków zagrożeń, ich następstw oraz dokonanie kwalifikacji stopnia prawdopodobieństwa wystąpienia tych zagrożeń,
- określenie działań mających na celu wyeliminowanie występujących zagrożeń.

Zgodnie z postanowieniami ww. Zarządzenia zadania zespołu zostały wykonane do 30.06.2020 r. i w wyniku tych prac Dyrektor SO w dniu 2.07.2020 r. wprowadził *Aktualizację do Oceny ryzyka zawodowego dla pracowników zatrudnionych w SO w związku z pandemią wirusa SARS-CoV-2*¹³⁸.

Niemniej jednak należy podkreślić, iż wydanie ww. Zarządzenia poprzedziły następujące działania. W dniu 23 czerwca 2020 r. z Oddziału Gospodarczego do Dyrektora

¹³⁸ Załącznik nr 1 do Zarządzenia nr 15/2020

SO przekazano aktualizację kart ryzyka zawodowego na wszystkich stanowiskach pracy występujących w budynku SO. Dotyczyła ona nowego zagrożenia jakim było zakażenie koronawirusem. W wyniku przeprowadzonej analizy ryzyka prawdopodobieństwo wystąpienia tego zagrożenia w SO oceniono jako *mało prawdopodobne*.

Jak wynika z przedłożonego przez Dyrektora SO projektu Zarządzenia nr 27/2020 Prezesa i Dyrektora Sądu Okręgowego w Toruniu z dnia 23 czerwca 2020 r. ws. aktualizacji oceny ryzyka zawodowego ze względu na pandemię wirusa SARS-CoV-2 występującego na poszczególnych stanowiskach pracy w Sądzie Okręgowym w Toruniu, na niniejszym projekcie Prezes SO zamieściła w dniu 24 czerwca 2020 r. adnotację treści: „*Nie znajduję podstaw do podpisania tego projektu zarządzenia. Uzasadnienie tego stanowiska wskazuję w piśmie z 24.VI.2020 r. A-450-43/20.*” W ww. piśmie Prezes SO natomiast poinformowała Dyrektora SO, że zapewnienie bezpieczeństwa sądu należy do kompetencji prezesa, który w tym celu może zarządzić stosowanie odpowiednich środków stosownie do art. 54 § 2 *usp*¹³⁹. Dalej Prezes SO napisała m. in.: „*Nie znajduję podstaw do podpisania przedłożonego projektu zarządzenia nr 27/2020 z 23.06.2020 r. Jako podmiot odpowiedzialny za bezpieczeństwo sądu nie brałam udziału w rozmowach prowadzonych w tej sprawie, gdyż nie zawiadomił mnie Pan, że takie rozmowy są prowadzone. Ustaliłam, że wyznaczył Pan spotkanie w tej sprawie z pominięciem prezesa sądu, który za bezpieczeństwo sądu jest odpowiedzialny. Informuję, że nie zgadzam się z dokonaną oceną prawdopodobieństwa zagrożenia biologicznego ustaloną w załączniku do projektu zarządzenia wyżej wskazanego.*” Dyrektor SO, odpowiadając w dniu 25 czerwca 2020 r. na powyższą korespondencję¹⁴⁰, poinformował, że właściwe organizowanie obszaru bhp oraz zidentyfikowanie zagrożeń fizycznych, biologicznych i psychospołecznych w dobie pandemii jest punktem wyjściowym do dobrego zarządzania bhp. Zgodnie z *Kodeksem pracy* za ten obszar działalności jednostki odpowiada pracodawca, a pracownik służby bhp podlega w sądzie dyrektorowi. I to on wystąpił z propozycją składu komisji przeprowadzającej ocenę ryzyka zawodowego i to z jego informacji wynikało, że do tej pory tego rodzaju zarządzenia wydawane było tylko przez dyrektora jako pracodawcy dla urzędników („*za sprawy BHP w tut. jednostce zawsze odpowiadał Dyrektor Sądu*”). Jednak dobra współpraca pomiędzy dyrektorami i prezesami

¹³⁹ Ww. przepis stanowi:

§ 1. Do budynków sądowych nie wolno wносить broni ani amunicji, a także materiałów wybuchowych i innych środków niebezpiecznych. Nie dotyczy to osób wykonujących w budynkach sądowych obowiązki służbowe wymagające posiadania broni.

§ 2. Prezes sądu może zarządzić stosowanie środków zapewniających bezpieczeństwo w budynkach sądowych oraz zapobiegających naruszeniu zakazu, o którym mowa w § 1. W takim przypadku do ochrony budynków sądowych oraz osób w nich przebywających stosuje się przepisy o ochronie osób i mienia.

¹⁴⁰ Pismo znak: G-1320-3/20

jednostek pozwalała, aby kierownicy jednostek podpisywali ostateczne zarządzenie o wprowadzeniu dokumentacji do obiegu, mając jednocześnie możliwość wcześniejszego proponowania swoich uwag. W samej analizie ryzyka zawodowego Kierownictwo jednostki nie brało bezpośredniego udziału we wstępnych pracach. Taka sytuacja miała też choćby miejsce w roku 2019, kiedy Prezes SO również podpisała tylko ostateczne zarządzenie.

Zastosowanie analogicznej praktyki w zakresie oceny ryzyka zawodowego w związku z zagrożeniem epidemią, w ocenie kontroli nie było adekwatnym rozwiązaniem w sytuacji dotychczasowej, narastającej poważnej różnicy stanowisk Dyrektora SO i Prezesa SO w zakresie oceny stopnia zagrożenia dla pracowników Sądu. Istniało zatem duże prawdopodobieństwo, że gdy przedmiotowe ryzyko zostanie ocenione zgoła odmiennie przez każdą z ww. osób, nie będzie możliwym wypracowanie spójnego systemu zarządzania takim ryzykiem w Sądzie.

W kontekście występowania w Sądzie zagrożeń związanych z wirusem SARS-CoV-2 należy przywołać sytuację wyjątkową, jaką było spotkanie Dyrektora SO z kierownikami oddziałów Sądu, ich zastępcami, audytorem wewnętrznym oraz głównym księgowym zorganizowane w dniu 15 marca 2021 r. (łącznie 10 osób). Informowała o nim oraz o jego konsekwencjach Prezes SO w swoim piśmie¹⁴¹ skierowanym do dyrektora Biura Ministra MS, Marka Łukaszewicza. Jak wynika z *Notatki urzędowej* z dnia 22 marca 2021 r. kierownika Oddziału Kadr SO, ██████████, spotkanie odbyło się w sali rozpraw nr 201, trwało ok. 20-25 minut i zostało zorganizowane w tzw. reżimie sanitarnym. Jak się później okazało, po spotkaniu koniecznym była izolacja Dyrektora SO spowodowana zakażeniem koronawirusem. Natomiast automatyczną konsekwencją powyższego spotkania była decyzja o skierowaniu pozostałych jego uczestników na kwarantannę. Prezes SO w swoim piśmie negatywnie ocenił ww. działania Dyrektora SO, który organizując spotkanie, nie skorzystał z możliwości jego przeprowadzenia w trybie zdalnym, z wykorzystaniem elektronicznych środków komunikacji.

Fakt zorganizowania powyższego spotkania na ww. zasadach potwierdził również Dyrektor SO m. in. w piśmie¹⁴² skierowanym do Michała Wosia, Sekretarza Stanu w MS. Niemniej jednak, m. in. kwestionował w nim wpływ spotkania na zakażenie innego jego uczestnika. (Niezależnie od powyższego znaczną część pisma stanowiła negatywna ocena działań Prezesa z jednej strony dotycząca zawiadamiania Państwowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej, z drugiej natomiast związana z późniejszą nieobecnością Dyrektora SO

¹⁴¹ Pismo z dnia 24 marca 2021 r., znak: Kd-0910-3/21.

¹⁴² Pismo z dnia 13 kwietnia 2021 r., znak: D-0730-2/21.

w pracy i procedurą czasowego przejęcia jego obowiązków przez osobę do tego wyznaczoną.) Z jednego z kolejnych pism Dyrektora SO adresowanego do Prezesa SO¹⁴³ wynikało, że była to sytuacja wymagająca spotkania w takim trybie. Ponadto, zdaniem Dyrektora SO korzystanie wyłącznie z platformy videokonferencyjnej w kontaktach międzyludzkich „*jest kompletnym odhumanizowaniem relacji w zespole*”.

Należy w tym miejscu podkreślić, że w czasie kiedy w Sądzie zorganizowano ww. spotkanie w kraju zmagano się z tzw. trzecią falą pandemii koronawirusa. Wytyczne właściwych przedmiotowo organów zewnętrznych, w tym MS, dotyczące zapewnienia bezpieczeństwa były w tym okresie jednoznaczne i zalecały podejmowanie działań mających na celu ograniczenie kontaktów osobistych. Również Prezes SO jak i sam Dyrektor SO podobnie rekomendowali ograniczenie wewnątrz Sądu spotkań bezpośrednich na rzecz kontaktu telefonicznego i elektronicznego.

[akta kontroli str. 95-120, 859-874,]

IV. OCENA OGÓLNA

Zarówno Prezes SO jak i Dyrektor SO w związku z zagrożeniem spowodowanym wirusem SARS-CoV-2 podejmowali w czasie epidemii szereg działań w celu zapewnienia pracownikom Sądu bezpieczeństwa oraz w celu zapewnienia prawidłowego funkcjonowania Sądu, stosownie do rekomendacji i instrukcji wydawanych zarówno ze strony zewnętrznych instytucji sanitarnych jak i ze strony MS. Często, ze względu na specyfikę jednostki – podział kompetencyjny organów sądu, decyzje podejmowane były w tym zakresie wspólnie przez Prezesa SO i Dyrektora SO (np. w formie zarządzeń).

Zgodnie z rekomendacjami/wytycznymi Kierownictwa MS, w kontrolowanej jednostce już na początku stanu epidemii podjęto kroki celem wprowadzenia w Sądzie dwuzmianowego systemu czasu pracy jako jednego z rozwiązań mających zwiększyć bezpieczeństwo pracowników. Jednak konsultując zmiany obowiązującego w Sądzie *Regulaminu pracy* z organizacjami związkowymi działającymi w jednostce, w opinii Prezesa SO, nie dochowano w pełni wymogów prawnych w zakresie ustalenia w tym celu tzw. reprezentatywności związków. Przy czym, czynności w tym zakresie według Prezesa SO wykonywał Dyrektor SO, natomiast pisma do organizacji związkowych przekazujące w kwietniu 2020 r. do zaopiniowania projekt zmian w *Regulaminie pracy*, następnie pisma w lipcu 2020 r., kiedy zwracano się o informacje niezbędne do ustalenia statusu organizacji związkowych, podpisywał również, albo tylko Prezes SO/Wiceprezes Sądu. Niniejsze miało

¹⁴³ Pismo z dnia 13 kwietnia 2021 r., znak: D-075-6/21.

skutkować uchynieniem w sierpniu 2020 r. Zarządzenia z 28 maja 2020 r., wydanego zarówno przez Prezesa SO jak i Dyrektora SO, na podstawie którego wprowadzano w Sądzie dwuzmianowość. Przedmiotowych ustaleń dokonano podczas wznowionej w czerwcu 2020 r. procedury wprowadzenia w Sądzie dwuzmianowego rozkładu czasu pracy.

Jednak w opinii Dyrektora SO kwestia reprezentatywności stanowiła wyłącznie jeden z elementów procedury uchwalania *Regulaminu pracy* oraz jego zmiany, a ww. zmiany wprowadzone w maju 2020 r. zostały jego zdaniem dokonane również z innym rażącym naruszeniem procedury uzgodnieniowej z organizacjami związkowymi. Związkom przedłożono bowiem wyłącznie projekt zakładający zmianę §12 ust. 1 *Regulaminu*, gdzie zawarto zasadniczo zapisy o godzinach pracy w systemie dwuzmianowym i o dobowym wymiarze godzinowym. Natomiast Zarządzeniem z 28 maja 2020 r. wprowadzono ostatecznie również inne przepisy, w których przewidziano m. in. procedurę stosowania dwuzmianowego czasu pracy z wykorzystaniem harmonogramów pracy. Dyrektor SO wskazał również na ryzyko związane ze zmianą od sierpnia 2019 r. ustawy *o związkach zawodowych*, mające wpływ na sposób wykazywania danych niezbędnych do ustalenia czy dane związki zawodowe posiadały status reprezentatywnej organizacji związkowej.

Niezależnie od powyższego, jedna z organizacji związkowych wniosła o zmianę ww. Zarządzenia, ponieważ jej zdaniem wprowadzone zmiany do *Regulaminu* były rozbieżne z proponowanymi i przedstawionymi do zaopiniowania przez SO w kwietniu 2020 r. w zakresie godziny zakończenia pracy drugiej zmiany.

Mimo tego, że jeszcze pod koniec maja 2020 r. Dyrektor SO podpisał zarządzenie wprowadzające dwuzmianowy rozkład czasu pracy, zaś 5 czerwca poinformował Prezesa SO, że w jego ocenie w SO nie było możliwości wprowadzenia w życie zarządzenia wprowadzającego ww. czas pracy. Jako uzasadnienie dla swojego stanowiska Dyrektor SO wskazał zasadniczo ograniczone środki finansowe Sądu wobec konieczności pokrycia dodatkowych kosztów związanych z ewentualną pracą dwuzmianową oraz ograniczone możliwości wprowadzenia takiego systemu wśród grup pracowników Sądu. Ponadto, poinformował o podjętych wcześniej krokach w celu zwiększenia bezpieczeństwa pracowników, które w jego ocenie były wystarczające dla prawidłowego funkcjonowania i pracy Sądu. Jak wynika z wyjaśnień zarządzenie o dwuzmianowości zostało przez niego podpisane pod presją oraz pod naciskami ze strony Prezesa SO. Jednocześnie tego dnia była w trakcie opracowania analiza budżetu SO, która uwzględniała wydatki poniesione przez Sąd oraz wydatki planowane do poniesienia do września 2020 r. Po jej otrzymaniu 1 czerwca

2020 r. Dyrektor następnego dnia zwrócił się do Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z prośbą o zwiększenie budżetu SO.

Istotnym z punktu widzenia zakresu i celu kontroli było pismo skierowane przez Prezesa SO w dniu 20 maja 2020 r. do przewodniczących wydziałów oraz kierowników sekretariatów. Wynikało z niego, że wobec, w ocenie Prezesa, niewystarczającego „zainteresowania” planami wprowadzeniem w Sądzie dwuzmianowego czasu pracy, postawa pracowników w tym zakresie miała być oceniana przy podejmowaniu decyzji o przyznawaniu nagród i okresowych ocenach. Co prawda należy wnioskować, że Prezes SO wystosowała ww. pismo w celu zapewnienia prawidłowego funkcjonowania sądu w czasie pandemii, jednak w ocenie kontroli, wyrażone oczekiwanie i sugerowane potraktowanie zachowania pracowników, jako kryterium w procedurze nagradzania i oceniania pracowników mogło zostać uznane jako próba wywarcia na nich presji, co podniosła jedna z organizacji związkowych. Jednak z dokonanych w trakcie kontroli ustaleń wynika, że powyższa kwestia ostatecznie nie znalazła odzwierciedlenia w przyznanych w 2020 r. nagrodach oraz dokonanych ocenach okresowych. Niezależnie od powyższego, podczas kontroli nagród stwierdzono, że wnioski przewodniczących wydziałów nie były jednolite, jeżeli chodzi o uzasadnienie wnioskowanych nagród. Niektóre z nich zawierały bowiem szczegółowe uzasadnienie dla proponowanej nagrody, w niektórych uzasadnienia były bardzo lakoniczne, a inne z kolei wnioski nie zawierały w ogóle uzasadnienia.

Należy w tym miejscu dodać, iż dokonując ustaleń i analizując działania Kierownictwa Sądu podejmowane w związku z epidemią, zwrócono uwagę na rysujący się konflikt personalny pomiędzy Prezesem SO i Dyrektorem SO. Dowodzi tego, zarówno część korespondencji prowadzonej pomiędzy Prezesem SO i Dyrektorem SO, jak i pisma o charakterze skarg kierowanych przez obydwie osoby do MS. Problem ujawnił się szczególnie od momentu, kiedy Dyrektor SO przedstawił odmienne zdanie w zakresie wprowadzenia w Sądzie dwuzmianowego systemu czasu pracy. Z dokumentacji udostępnionej do kontroli wynika, że miało to miejsce w czerwcu 2020 r. Konflikt ten ma niewątpliwy wpływ na ostateczną ocenę działań podejmowanych przez Kierownictwo Sądu, które w niektórych obszarach nie były spójne i nie dowodziły należytej współpracy obydwóch organów Sądu. Brak porozumienia był szczególnie widoczny podczas prac nad wprowadzeniem w Sądzie dwuzmianowego rozkładu czasu pracy, w związku ze zorganizowaniem przez Dyrektora SO w marcu br. spotkania z pracownikami oraz w trakcie dokonywania aktualizacji oceny ryzyka zawodowego ze względu na pandemię wirusa SARS-CoV-2, występującego na poszczególnych stanowiskach pracy. W pierwszym

przypadku skutkowało to koniecznością uchynieniem zarządzenia, ze względu na ujawnione wady formalne. Natomiast w przypadku oceny analizy ryzyka zawodowego doprowadził to do tego, że nie uwzględniono specyfiki sytuacji epidemii, kiedy zachodziła konieczność współdziałania Prezesa SO i Dyrektora SO na etapie dokonywania przedmiotowej oceny.

Jednoznacznie krytycznie należy ocenić działania Prezesa SO i Dyrektora SO, doprowadzające do uzewnętrznianiu istniejącego konfliktu, w perspektywie negatywnego wpływu tegoż na sytuację pracowniczą wewnątrz Sądu, oraz narażania instytucji przez nich kierowanej na straty wizerunkowe oraz jednocześnie podważanie zaufania do organów Sądu.

W ocenie kontroli opisany konflikt znajduje się w tle i rzutuje na realizację niektórych zadań w Sądzie w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa. O ile z *Kodeksu pracy* wynika, że za sprawy *stricte* bhp odpowiada w jednostce pracodawca, to na gruncie jednostki sądownictwa, gdzie występuje tzw. model dwuwładzy, z przepisów resortowych wynika, że zadania z zakresu bezpieczeństwa (szeroko rozumianego) realizuje zarówno prezes sądu jak i dyrektor sądu. Brak jest w nich jednocześnie pełnego, jednoznacznego dookreślenia, jakie konkretnie zadania w tym zakresie przypisano do danego organu, na co zwracała też uwagę Prezes SO w swoim piśmie skierowanym do Anny Dalkowskiej, Podsekretarza Stanu w MS¹⁴⁴. Uwzględniając przytoczone w niniejszym dokumencie pokontrolnym unormowania w zakresie zapewnienia w jednostce bezpieczeństwa w czasie epidemii, stosownego dookreślenia należałoby oczekiwać w regulacjach wewnętrznych, które uwzględniałyby specyfikę jednostki (sądu). Niezależnie jednak od powyższego, brak dookreślenia w przepisach przedmiotowej kwestii nie zwalniał Kierownictwa Sądu z podejmowania wszelkich możliwych starań w celu zapewnienia w Sądzie w pełni należytej i skutecznej współpracy, zmierzającej do zapewnienia w jednostce bezpieczeństwa, w niewątpliwie wyjątkowej sytuacji jaką jest stan pandemii.

Na tym czynności kontrolne zakończono.

¹⁴⁴ Pismo z dnia 10 sierpnia 2020 r.

Mając na uwadze powyższe ustalenia kontroli, wnosi się o niezwłoczne podjęcie działań, mających na celu wyeliminowanie stwierdzonych w trakcie kontroli uchybień poprzez:

1. Zweryfikowanie obowiązujących dotychczas procedur/regulacji wewnętrznych Sądu oraz ich uaktualnienie o postanowienia jednoznacznie opisujące i rozgraniczające zadania członków Kierownictwa Sądu w zakresie zapewnienia w jednostce bezpieczeństwa, w tym w szczególności w sytuacji wyjątkowej jaką jest pandemia wirusa SARS-CoV-2.
2. Współpracę Kierownictwa Sądu polegającą na spójnym oraz skutecznym działaniu celem zapewnienia w kierowanej jednostce bezpieczeństwa w okresie pandemii wirusa SARS-CoV-2.
3. Wprowadzenie procedur zapewniających w Sądzie jednolite zasady uzasadniania przez kierowników komórek organizacyjnych wniosków o przyznanie podległym pracownikom dodatkowego wynagrodzenia (nagród, dodatków itp.).

Stosownie do § 30 ust. 3 pkt. 1 i 2 komunikatu Ministra Sprawiedliwości z dnia 27 listopada 2015 r. w sprawie szczegółowych wytycznych w zakresie kontroli zarządczej dla działu administracji rządowej – sprawiedliwość dotyczących przeprowadzania kontroli działalności administracyjnej sądów powszechnych¹⁴⁵ proszę o przekazanie w terminie do dnia 30 czerwca 2021 r. pisemnej informacji o sposobie realizacji zaleceń pokontrolnych, wykorzystaniu wniosków lub przyczynach ich niewykorzystania, albo o innym sposobie usunięcia stwierdzonych uchybień.

Jednocześnie informuję, że zgodnie z § 31 wyżej przywołanego komunikatu od wystąpienia pokontrolnego nie przysługują środki odwoławcze.

ZASTĘPCA DYREKTORA
Biura Ministra
[Podpis]
.....*Jakub Jamka*.....
(podpis)

Sporządzono w 2 egzemplarzach:

1. Sąd Okręgowy w Toruniu,
2. Wydział Kontroli Biura Ministra w Ministerstwie Sprawiedliwości – a/a.

¹⁴⁵Dz. Urz. Min. Sprawiedl., poz. 236.