



Warszawa, 2021-04-15



UNP:GIP-21-19339

GIP-GPP.082.7.2021.5

Pani

Aleksandra Szewera-Nalewajek

Przewodnicząca

Ogólnopolskiego Związku Zawodowego

Kuratorów Sądowych

ul. Zacisze 6/2

05-140 Serock

e-mail: zarzad.ozzks@gmail.com

dotyczy: odpowiedzi na pismo z dnia 21 stycznia 2021 r., znak: OZZKS/2/II/2021

Szanowna Pani Przewodnicząca,

W nawiązaniu do pisma z dnia 21 stycznia 2021 r., znak OZZKS/2/II/2021 Departament Prawny Głównego Inspektoratu Pracy uprzejmie wyjaśnia, co następuje.

Zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o kuratorach sądowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 167) czas pracy kuratora zawodowego określony jest wymiarem jego zadań. Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 czerwca 2003 r. w sprawie standardów obciążenia pracą kuratora zawodowego (Dz. U. nr 116 poz. 1100) ustala standardy obciążenia pracą kuratorów zawodowych dla dorosłych i kuratorów zawodowych rodzinnych. Zgodnie z § 2 ww. rozporządzenia standardy obciążenia pracą kuratorów zawodowych nie obejmują przeprowadzania wywiadów środowiskowych oraz obecności przy kontaktach rodziców z dziećmi ustalonych przez sąd opiekuńczy.

Jednocześnie cytując odpowiedź Ministerstwa Sprawiedliwości na interpelację nr 26752 z dnia 23.10.2018 r.: „(...) *Odpowiadając na pytanie piąte trzeba przypomnieć, że zasady czasu pracy kuratorów sądowych określone są w sposób precyzyjny w obecnie*

obowiązującej ustawie. Zgodnie z treścią art. 13 ust. 1 ustawy czas pracy kuratora zawodowego określony jest wymiarem jego zadań. Tym samym wykonuje on swoje zadania w systemie zadaniowego czasu pracy, o którym mowa w art. 140 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917 tj. z późn. zm.). Dokonany przez ustawodawcę wybór systemu pracy odpowiedniego dla kuratorów zawodowych, determinowany jest w tym przypadku między innymi rodzajem powierzonych zadań, organizacją oraz miejscem ich wykonywania. Praca w tym systemie umożliwi kuratorom w szczególności wykonywanie czynności w środowisku podopiecznych, jak również na terenie zamkniętych zakładów i placówek ich pobytu (zakładach karnych i aresztach śledczych, placówkach opiekuńczo-wychowawczych oraz leczniczo-rehabilitacyjnych (art. 3 ustawy). Przepisy te uzupełnione zostały w art. 9 pkt 1 ustawy, zgodnie z treścią którego wykonując swoje obowiązki służbowe, kurator zawodowy ma prawo do odwiedzania w godzinach od 7.00 do 22.00 osób objętych postępowaniem w miejscu ich zamieszkania lub pobytu, a także w zakładach zamkniętych. Zatem organizacja i rozkład czasu pracy kuratora, uwzględniające pełnione dyżury sądowe, należą w głównej mierze od samego kuratora zawodowego, który powinien uwzględniać ogólne wytyczne Kodeksu pracy dotyczące norm i ogólnego wymiaru czasu pracy.”

Z punktu widzenia przepisów prawa pracy zarówno standardy obciążenia pracą kuratorów wynikające z rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 czerwca 2003 r. w sprawie standardów obciążenia pracą kuratora zawodowego jaki i czynności wykonywane na podstawie § 10 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 12 czerwca 2003 r. w sprawie szczegółowego sposobu wykonywania uprawnień i obowiązków kuratorów sądowych (Dz. U. tj. z 2014 r. poz. 989) łącznie składają się na normatywny czas pracy kuratora sądowego.

Zgodnie z art. 140 Kodeksu pracy w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129. Istotą zadaniowego czasu pracy jest szczególny sposób określania wymiaru czasu pracy, który polega na tym, że pracodawca nie określa godzin pracy, lecz zadania, jakie mają zostać wykonane.

Niezależnie od stosowanego systemu czasu pracy, praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 Kodeksu pracy). Wykonywanie pracy na polecenie służbowe przełożonego będzie pracą

w godzinach nadliczbowych (zarówno po godzinach pracy, jak również wykonywania pracy w dni wolne od pracy), nawet bez spełnienia wymogów formalnych tj. polecenia pracy nadliczbowej na piśmie. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości: 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, oraz 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu (art. 151¹ § 1 Kodeksu pracy). Stosownie do art. 151² § 1 Kodeksu pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. Udzielenie pracownikowi czasu wolnego zwalnia pracodawcę od obowiązku wypłacenia takiemu pracownikowi, określonego w art. 151¹ Kodeksu pracy, dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Ponadto ograniczenie liczby godzin pracy oraz dni pracy przypadających do przepracowania w danym okresie rozliczeniowym wyznacza art. 130 Kodeksu pracy. Zgodnie z tym przepisem obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, ustalany zgodnie z art. 129 § 1, oblicza się mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin. Wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym, ustalony zgodnie z art. 129 § 1, ulega w tym okresie obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy. Wymiar czasu pracy do przepracowania w danym okresie rozliczeniowym ustalany jest w powyższy sposób dla każdego pracownika bez względu na jego indywidualny rozkład czasu pracy, czy stosowany system czasu pracy (w tym zadaniowy).

Natomiast zasada przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy gwarantuje pracownikowi odpowiednią ilość dni wolnych od pracy w danym okresie rozliczeniowym. Zgodnie z art. 129 § 1 Kodeksu pracy czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135-138, 143 i 144. Stosownie do art. 151³ Kodeksu pracy pracownikowi, który ze względu na okoliczności

przewidziane w art. 151 § 1 wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

Pracownikowi należy zapewnić co najmniej 11 godzinny nieprzerwany odpoczynek dobowy (art. 132 Kodeksu pracy) oraz co najmniej 35 godzinny nieprzerwany odpoczynek tygodniowy (art. 133 Kodeksu pracy).

Praca w niedziele i święta jest dopuszczalna w przypadkach określonych w art. 151¹⁰ Kodeksu pracy.

Zgodnie z art. 134 Kodeksu pracy, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy. Powyższa zasada będzie miała zastosowanie również do czynności wykonywanych przez kuratora sądowego. Zgodnie z dyspozycją art. 141 pracodawca może wprowadzić jedną przerwę w pracy niewliczaną do czasu pracy, w wymiarze nieprzekraczającym 60 minut, przeznaczoną na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych. Przerwę taką wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.

Zasady i sposoby usprawiedliwiania nieobecności w pracy określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. tj. z 2014 r. poz. 1632). Zgodnie z § 2 ww. rozporządzenia pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. Natomiast w razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Jeżeli przepisy prawa pracy obowiązujące u danego pracodawcy nie określają sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy, zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego. Dowody usprawiedliwiające nieobecność w pracy określa § 3 ww. rozporządzenia.

W myśl ogólnie obowiązujących przepisów prawa pracy miejsce wykonywania pracy określa umowa o pracę. Ogólnie pod pojęciem miejsca pracy rozumie się bądź stały punkt w znaczeniu geograficznym, bądź pewien oznaczony obszar, strefę określoną granicami jednostki administracyjnej podziału kraju lub w inny, dostatecznie wyraźny sposób, w którym ma nastąpić dopełnienie świadczenia pracy. Miejsce to powinno być jednak ustalone w taki sposób, aby pracownik miał możliwość wykonywania zadań, wliczając w to czas dojazdu do miejsca ich wykonywania, w ramach umówionej dobowej i tygodniowej normy czasu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2001 r., I PKN 350/00). Należy podkreślić, że nie chodzi tu o dojazd z miejsca zamieszkania do miejsca pracy, który nie stanowi czasu pracy, lecz o czas poruszania się w obrębie miejsca pracy, jeżeli miejsce to nie jest stałym punktem. Pracownik nie może ponosić dodatkowych kosztów, np. przejazdu w godzinach pracy, związanych z wykonywaniem określonej w umowie pracy. To pracodawca obciążony jest ryzykiem gospodarczym, ekonomicznym i to pracodawca obowiązany jest zapewnić pracownikowi niezbędne środki i narzędzia pozwalające na wykonanie pracy. Przemieszczanie się z jednego miejsca świadczenia pracy do innego miejsca wykonywania czynności w wyznaczonych godzinach pracy jest wliczane do czasu pracy a obowiązkiem pracodawcy jest pokrycie kosztów przejazdów wykonywanych w godzinach pracy. Jednakże to pracodawca podejmuje decyzję w jaki sposób powyższe spełni, np. może zapewnić transport własny, bądź pokryć koszty transportu miejskiego lub inne.

Powyższe zasady wynikają ogólnych przepisów prawa pracy tj. Kodeksu pracy, nie uwzględniają rozwiązań przewidzianych przepisami wewnątrzzakładowymi oraz pragmatykami służbowymi (z wyłączeniem ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o kuratorach sądowych).

Dodatkowo uprzejmie wyjaśniam, że w kwestii wątpliwości dotyczących wykonywania orzeczeń sądowych należy zwrócić się właściwego sądu (art. 358 i art. 361 Kodeksu postępowania cywilnego). Państwowa Inspekcja Pracy nie posiada żadnych uprawnień w tym zakresie.

Ponadto wskazać należy, iż przepis art. 91 ustawy o kuratorach sądowych nie precyzuje, co ma dokładnie rekompensować ryczałt wypłacany kuratorom za udział w kontaktach.

Odnosnie do terminu wypłaty ryczałtu należy wskazać, iż nie wynika on ze wskazanej ustawy o kuratorach sądowych, brak jest również stosownej regulacji w rozporządzeniu Rady Ministrów z 23 grudnia 2002 r. w sprawie wynagrodzeń kuratorów zawodowych i aplikantów kuratorskich. Jeżeli kwestii tej nie regulują przepisy

wewnątrzzakładowe obowiązująca w danym sądzie, to pozostaje jedynie odpowiednie zastosowanie przepisu art. 455 Kodeksu cywilnego.

Zgodnie z art. 242 Kodeksu pracy pracownik może dochodzić swych roszczeń ze stosunku pracy na drodze sądowej. Przed skierowaniem sprawy na drogę sądową pracownik może żądać wszczęcia postępowania pojednawczego przed komisją pojednawczą. Stosownie do art. 243 Kodeksu pracy pracodawca i pracownik powinni dążyć do polubownego załatwienia sporu ze stosunku pracy.

Z poważaniem,

Dyrektor
Departamentu Prawnego
Wojciech Gonciarz
/-podpisano elektronicznie/