

gazeta§ądowa

MOZ NSZZ "Solidarność" Pracowników Sądownictwa

NR 5 (12) MAJ 2017

miesięcznikbezpłatnygs.org.plmiesięcznikbezpłatnygs.org.plmiesięcznikbezpłatnygs.org.pl
 miesięcznikbezpłatnygs.org.plmiesięcznikbezpłatnygs.org.plmiesięcznikbezpłatnygs.org.pl

DWUNASTY NUMER - OBCHODZIMY „ROCZEK”



To już dwunasty numer naszego miesięcznika. Gdy powstawał pomysł, nikt chyba nie myślał, że zostanie przyjęty z takim entuzjazmem. Obawialiśmy się, że nie będziemy mieli o czym pisać, że będzie brakowało chętnych do współpracy. Jak się jednak okazało, potrzebne było medium adresowane do pracowników polskich sądów. Wszystkie gazety pisząc o sądach, zwykle postrzegają je przez pryzmat sędziów. Inni pracownicy sądów pozostają niewidzialni. Jest tak pomimo tego, że muszą mieć specjalistyczną wiedzę, umiejętności i doświadczenie, bez których sprawy sądowe nie mogłyby się toczyć. Wymiana informacji i komunikacja między nami jest bardzo potrzebna.

W ciągu tych dwunastu wydań zdobyliśmy znaczną grupę czytelników. Powstała strona internetowa gs.org.pl, którą odwiedziło 100.000 osób. Nasz fanpage na portalu społecznościowym Facebook zebrał ok. 1.500 fanów. Posty na nim zamieszczane dotarły w sumie do 400.000 odbiorców. Miesięcznik w formacie PDF pobierany jest średnio 60.000 razy. Piszecie do nas na e-mail i dzwonicie. W wielu sprawach interweniujemy w Waszych sądach, niektóre odwiedzamy – co nie zawsze niestety spotyka się z zadowoleniem pracodawców.

Cieszymy się, że jesteście z nami i nas wspieracie.

W NUMERZE: WYNIKI KONTROLI PODZIAŁU ŚRODKÓW NA WYNAGRODZENIA: APELACJA GDAŃSKA | STRONA 3
 SĄDOWE „POTWORKI” - RZECZ O IDIOTYZMACH Z OCEN KVALIFIKACYJNYCH | STRONA 21

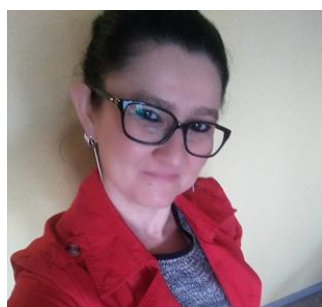
W TYM NUMERZE



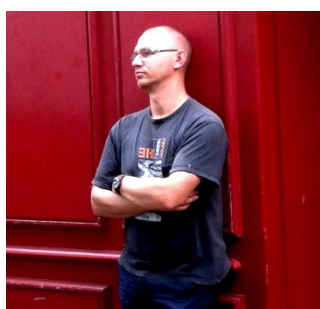
» SĘDZIA Z PASJĄ: WYWIAD Z SĘDZIĄ KAROLEM BURYM | STR. 7



» DYREKTORZY SKONTROLOWANYCH SĄDÓW APELACJI GDAŃSKIEJ NIEPRAWIDŁOWO PODZIELILI ŚRODKI NA PODWYŻKI | STR. 3



» KURS NA SZKOLENIE | STR. 20



» IDIOTYZMY W OCENACH KWALIFIKACYJNYCH | STR. 21

10 ABSURDALNA PROPOZCJA KONFEDERACJI LEWIATAN. PIERWSZE 3 DNI ZWOLNIENIA BEZPŁATNE?

ZMIANY W AGENCJACH PRACY TYMCZASOWEJ

11 MINISTERSTWO ZWRACA UWAGĘ NA NIEPRAWIDŁOWOŚCI: NIE WOLNO UZALEŻNIAĆ URLOPU PRACOWNIKA OD URLOPU SĘDZIEGO

12 KONSULTOWANIE DZIAŁAŃ W ZAKRESIE BHP

13 PRACA PRZED MONITOREM EKRANOWYM A PROBLEMY ZE WZROKIEM

14 POWÓDZTWO NIE TAKIE STRASZNE... JAK JE PISZĄ INNI

15 CZEKA NAS REWOLUCJA ZWIĄZKOWA

16 CZY WIEDZIAŁEŚ, ŻE... - SĄD REJONOWY W ŁAŃCUCIE

HUMOR PRACOWNICZY

17 CZY WYNIKI OBOWIĄZKOWYCH BADAŃ LEKARSKICH MOGĄ ZOSTAĆ WYDANE PRACODAWCY, KTÓRY NA POWYŻSZE BADANIA KIERUJE?

CZY OBOWIĄZEK NOSZENIA PRZEZ PRACOWNIKÓW IDENTYFIKATORÓW NARUSZA PRZEPISY USTAWY?

18 NOTATKI Z OKŁADKI - CZĘŚĆ 3: NASZ LOKALNY INTERNET W SZAFIE

22 17 V ŚWIATOWY DZIEŃ SPOŁECZEŃSTWA INFORMACYJNEGO

SZKOLENIA ZWIĄZKOWE

OSOBY UPRAWNIONE DO KORZYSTANIA Z ZFŚS

DYREKTORZY SKONTROLOWANYCH SĄDÓW APELACJI GDAŃSKIEJ NIEPRAWIDŁOWO PODZIELILI ŚRODKI NA PODWYŻKI

Darek Kadulski

Spośród pięciu skontrolowanych przez Ministerstwo Sprawiedliwości sądów tylko w jednym kontrolerzy ocenili podział środków na podwyżki pozytywnie. Pracownikom odebrano duże pieniądze. – Takie problemy jak znaczne dysproporcje w płacy na tym samym stanowisku wymagają wieloletniej konsekwentnej polityki finansowej - kwituje Magdalena Florian, koordynatorka NSZZ „Solidarność” Pracowników sądownictwa przy Sądzie Okręgowym w Gdańsku.

W roku 2016 Ministerstwo Sprawiedliwości przeznaczyło na podwyżki płac asystentów sędziów, urzędników sądowych i innych pracowników sądów kwotę blisko 148 mln zł. Celem założonym przez ministerstwo było podniesienie przeciętnego wynagrodzenia do poziomu 3.777 zł we wszystkich apelacjach (poza apelacją poznańską, gdzie przeciętne wynagrodzenie miało osiągnąć kwotę 3.907 zł). Przed rozdzielaniem środków na sądy miało dojść do wnikliwej analizy wysokości wynagrodzeń w poszczególnych grupach pracowników. NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa szczególnie naciskała na to, by środki były dystrybuowane w taki sposób, by doprowadzić do likwidacji dysproporcji płacowych na grupach stanowiskowych, pomiędzy poszczególnymi szczeblami sądów i stanowiskami pracy o podobnych charakterze i obciążeniu pracą. W czasie rozmów w ministerstwie zostały przyjęte rekomendacje związków zawodowych w tym zakresie i przekazane dyrektorom sądów apelacyjnych. Takie założenie wpisały się w podjęty już w poprzednim okresie plan likwidowania dysproporcji płacowych w sądach w oparciu o środki na podwyżki, o które walczyła w czasie protestu „Solidarność”,

który zorganizowano w Warszawie 24 września 2014 roku. W lutym 2015 roku Minister Sprawiedliwości przekazał na ten cel 10 mln. W dniu 16 września 2015 roku odbyło się spotkanie Edyty Odyjas, przewodniczącej MOZ NSZZ „S” Pracowników Sądownictwa z dyrektorem Departamentu Budżetu i Efektywności Finansowej, podsumowujące rozdysponowanie wywalczonych środków. W efekcie rozdysponowania tych niewielkich środków 687 pracowników zostało objętych niewielkimi podwyżkami. Także dyrektorzy sądów ze środków będących w ich

pracowników sądownictwa. Udało się jednak w ten sposób rozpocząć proces dążenia do normalności i likwidowania patologii płacowych, które nawarstwiały się przez wiele lat pod mało uważnym okiem działających dotąd związków zawodowych, które wołały raczej nie narażać się ministerstwu i pracodawcom.

Apelacja gdańska

W roku 2015 apelacja gdańska z puli 10 mln złotych otrzymała ok. 3,5 mln zł. Kwoty tej nie zdecydowano się jednak wykorzystać na podniesienie wynagrodzeń zasadniczych. Większość została rozdana pracownikom w formie jednorazowych nagród, a niekiedy dodatków specjalnych. Uzupełniano z niej braki w funduszu płac, równano

SĄD APELACYJNY W GDAŃSKU:

**“CZĘŚĆ ŚRODKÓW NA PODWYŻKI NIE ZOSTAŁA
NA NIE PRZEZNACZONA I TYM SAMYM ZOSTAŁA
WYDATKOWANA NIEZGODNIE Z WYTYCZNYMI
I INTENCJĄ PISM KIEROWNICTWA MS”**

dyspozycji podnieśli wynagrodzenia ok. 2,3 tys. pracowników. Trzeba wyraźnie podkreślić, że były to podwyżki niewielkie i w żaden sposób nierekompensujące wieloletniego zamrożenia płac

gródzeń zasadniczych. Większość została rozdana pracownikom w formie jednorazowych nagród, a niekiedy dodatków specjalnych. Uzupełniano z niej braki w funduszu płac, równano

wynagrodzenia do poziomu minimalnego,

W roku 2016 na podwyżki w apelacji gdańskiej przeznaczona została kwota 23,5 mln zł. Propozycje rozdysponowania tych środków nie spotkały się z aprobatą pracowników i ich skutkiem było złożenie skarg do ministerstwa. Pracownicy zarzucali, że przy podziale środków kierowano się przede wszystkim chęcią zabezpieczenia środków na pokrycie braków w planie finansowym sądu, a co za tym idzie przeznaczenie środków na inne cele niż założone przez ministerstwo. Zarzuty dotyczyły także braku właściwej współpracy z organizacjami związkowymi oraz organizowanie spotkań dyrektorów sądów niższych szczebli w hotelach zamiast w znajdującej się w zasobach sądu sali konferencyjnej. Efektem niezadowolenia pracowników była kontrola Ministerstwa Sprawiedliwości w sądach apelacji gdańskiej.

Przed rozdzielaniem w apelacji gdańskiej środków na podwyżki odbyły się trzy spotkania z organizacjami związkowymi. W spotkaniach poza MOZ NSZZ „S” Pracowników Sądownictwa udział brali reprezentanci Związku Zawodowego Pracowników Wymiaru Sprawiedliwości RP i Związku Zawodowego Pracowników Sądów Powszechnych Apelacji Gdańskiej. W związku z brakiem wspólnego stanowiska związków zawodowych dyrektor Sądu Apelacyjnego w Gdańsku podjął samodzielną decyzję o sposobie podziału środków, powołując się na zasady przekazane dyrektorom na spotkaniu w dniu 16 lutego 2016 roku. Decyzją dyrektora w pierwszym etapie, we wszystkich grupach zawodowych (asystenci, urzędnicy, inni pracownicy) miało nastąpić wyrównanie przeciętnie do średniej 3,4 tys. zł (bez wliczania wynagrodzeń dyrektorów) i zabezpieczenie środków na osiągnięcie przez asystentów kwoty wynagrodzenia zasadniczego na poziomie 3 tys. zł. W drugim etapie miało dojść

do przekazania kwoty 242 zł na każdy etat w sądach i wzrostu wynagrodzenia na poziomie apelacji do poziomu 3.642 zł (a uwzględniając wynagrodzenia dyrektorów do założonej przez ministerstwo kwoty 3.777 zł). Zbiorcze kwoty bez podziału na grupy zawodowe zostały przekazane do sądów. Jednak od ministerialnych kontrolerów dowiadujemy się, że pierwotny budżet apelacji gdańskiej na wynagrodzenia został ograniczony. Tym samym nie całość środków na podwyżki została spożytkowana właśnie na ten cel. O tym, jakie instrukcje w zakresie gospodarowania środkami na podwyżki dla pracowników były przekazywane przez dyrektora sądu apelacyjnego dowiadujemy się z pisma prezesa do prezesa Sądu

apelacyjnego ze środków na podwyżki zaczęli uzupełniać braki.

Kontrolerzy z Ministerstwa Sprawiedliwości negatywnie ocenili przyjęty przez dyrektora Sądu Apelacyjnego w Gdańsku sposób rozdysponowania środków na podwyżki dla pracowników. Dokonywane z tej puli wypłaty na PFRON, regulowanie podstawowych wynagrodzeń, nagród jubileuszowych, odpraw emerytalnych nie spotkało się z aprobatą kontrolerów. Stwierdzili oni jasno, że część środków, które miały trafić jako podwyżki do pracowników sądów apelacji gdańskiej, została wydana niezgodnie z wytycznymi i intencją kierownictwa ministerstwa.

Lektura wystąpienia pokontro-

SĄD OKRĘGOWY W GDAŃSKU:

“CZEŚĆ ŚRODKÓW NA PODWYŻKI (PONAD 31%) NIE ZOSTAŁA NA NIE PRZEZNACZONA I TYM SAMYM ZOSTAŁA WYDATKOWANA NIEZGODNIE Z WYTYCZNYMI I INTENCJĄ PISM KIEROWNICTWA MS.

PRZYJĘTE KRYTERIA NIE W PEŁNI ZAPEWNIŁY SPEŁNIENIE CELU PODWYŻEK, CZYLI WYRÓWNANIA DYSPROPORCJI W ZAROBKACH (...) DYPORCJE TYLKO NIEZNACZNIE SIĘ ZMNIJSZYŁY”.

Rejonowego w Bytowie z dnia 11 kwietnia 2016 r.: przydzielone środki muszą pokryć cały budżet sądu na wynagrodzenia w roku 2016, tym samym nie zostały one przekazane na stricte podwyższenie wynagrodzeń zasadniczych. W ten sposób to, co wydawało się dotąd jasne i oczywiste w całej Polsce w apelacji gdańskiej uległo kuriozalnej reinterpretacji. Dodatkowo na poziomie sądu apelacyjnego przejęto od dyrektorów poszczególnych sądów środki zaplanowane dotąd na nagrody jubileuszowe i odprawy emerytalne. Tym samym dyrektorzy poszczególnych sądów na terenie apelacji, wypo-

sażeni w wyjaśnienia idące z sądu Inego pokazuje, że słusznie „S” Pracowników Sądownictwa podniosła swój głos sprzeciwu wobec tego, co działo się w apelacji gdańskiej. W marcu „Gazeta Sądowa” informowała o tym, że Przewodnicząca MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa wystąpiła do Ministra Sprawiedliwości Zbigniewa Ziobry o podjęcie działań zmierzających do odwołania z funkcji dyrektora Sądu Apelacyjnego w Gdańsku. „Solidarność” zarzuca dyrektorowi naruszanie przepisów zobowiązujących do przeprowadzania ze związkami konsultacji dotyczących podziału środków finansowych na wynagrodzenia. Pierwszy zarzut nie

został potwierdzony w toku przeprowadzonej kontroli.

Sąd Okręgowy w Gdańsku

Skargi pracowników oraz zastrzeżenia związku zawodowego spowodowały kontrole także w Sądzie Okręgowym w Gdańsku i trzech sądach rejonowych. Do gdańskiego sądu okręgowego skierowane zostały środki w wysokości niespełna 1,2 mln zł. W uzgodnieniach dotyczących ich rozdysponowania uczestniczyli reprezentanci NSZZ „S” Pracowników Sądownictwa. Punktem wyjścia do prowadzenia rokowań było pozyskanie przez stronę związkową informacji o strukturze wynagrodzeń. Organizacja związkowa w czasie spotkań z dyrektorem sądu zwracała uwagę na rażące dysproporcje płacowe w tym sądzie oraz zgłaszała zastrzeżenia co do wykorzystywania środków na podwyżki na jakiegokolwiek inne cele. Celem „Solidarności” było takie wykorzystanie środków, by doprowadzić do zrównania wynagrodzeń na stanowiskach. Tymczasem wyniki przeprowadzonej kontroli wskazują, że ponad 300 tys. zł przeznaczony zostało na inne cele niż podwyżki. Z protokołów sporządzanych na spotkaniach dyrektora sądu z reprezentantami „Solidarności” wynika, że wielokrotnie zwracano dyrektorowi uwagę na to, że priorytetem jest takie wykorzystanie potencjału przekazanych środków finansowych, by niwelować dysproporcje. Związkowcy tłumaczyli, że nie osiągnie się tego celu wtedy, gdy podwyżki będą przyznawane także osobom już wysoko uposażonym. Dyrektor zarówno w ubiegłym, jak i w obecnym roku składał propozycje takiego podziału środków, które nie wykorzystują w pełni potencjału niwelowania dysproporcji. W tym roku propozycję równego podziału środków na podwyżki uzasadniał m.in. tym, że nie wszyscy otrzymali podwyżki

w zeszłym roku, a także, że miało dojść już wcześniej do zmniejszenia dysproporcji. Optyzmu dyrektora nie podzielili prowadzący kontrolę. Zdaniem kontrolerów przyjęte w 2016 roku zasady rozdysponowania podwyżek tylko nieznacznie zmniejszyły istniejące dysproporcje w wynagrodzeniach. – W naszym sądzie dysproporcje nadal są znaczne – mówią Magdalena Florian i Iwona Mrajska, koordynatorki NSZZ „Solidarność” przy Sądzie Okręgowym w Gdańsku. – W zeszłym roku na skutek błędów w obliczeniach kilkakrotnie modyfikowaliśmy na prośbę Pana Dyrektora

Sądy Rejonowe

Kontrolą ministerstwa w zakresie sposobu rozdysponowania środków na podwyżki objęte zostały także trzy sądy rejonowe: w Bytowie, w Malborku i w Miastku. W dwóch z nich (w Bytowie i Miastku) nie zostali powołani dyrektorzy i są to tzw. sądy funkcjonalne, a funkcję dyrektora sprawuje w nich dyrektor sądu okręgowego w Słupsku.

Sąd Rejonowy Malborku w roku 2016 na podwyżki otrzymał kwotę ok. 380 tys. Koordynator NSZZ „S” PS przekazał dyrektorowi sądu rejonowego pisemną propozycję, by całość

SĄDY REJONOWE W BYTOWIE I MIASTKU: “ZNACZNA CZĘŚĆ ŚRODKÓW (...), KTÓRE POWINNY ZOSTAĆ WYDATKOWANE NA PODWYŻKI (...), ZOSTAŁA PRZEZNACZONA NIEZGODNIE Z WYTYCZNYMI I INTENCJĄ PISM KIEROWNICTA MS.”

powzięte wcześniej ustalenia. Dziś dowiadujemy się, że 6 osób objętych porozumieniem z dnia 7 kwietnia 2017 roku dotyczącym podwyżek nie otrzymało kwot zgodnych z porozumieniem – W zeszłym roku poszliśmy na kompromis, by naprawić błędy Pana Dyrektora i skierować część kwoty przeznaczonej na podwyżki dla asystentów sędziów. W tym roku ukłon w stronę urzędników poszedł ze strony Pana Prezesa – mówi M. Florian. – Koordynatorzy NSZZ „Solidarność” przy S.O. w Gdańsku dążą do wypracowania długofalowej strategii poprawy warunków pracy i płacy. Takie problemy, jak znaczne dysproporcje w płacy na tym samym stanowisku wymagają wieloletniej konsekwentnej polityki finansowej.

tych środków przeznaczona została na faktyczne podniesienie wysokości wynagrodzeń zasadniczych z ukierunkowaniem na niwelowanie dysproporcji płacowych. Jak czytamy w wystąpieniu pokontrolnym, związku zawodowe podnosiły, że żadna część tych środków nie może być przeznaczana na inne cele. W wyniku prowadzonych uzgodnień doszło do zawarcia porozumienia, w którym strona związkowa zagwarantowała pracownikom na poszczególnych stanowiskach minimalne wynagrodzenia, a środki pozostałe po ich osiągnięciu pozostawiła do samodzielnej dyspozycji dyrektora. Sposób rozdysponowania środków w Malborku został oceniony pozytywnie i jest to jedyna taka ocena z wszystkich

kontrolowanych sądów. Zastrzeżenie kontrolerów budziło jednak przedstawianie nierzetelnych informacji o środkach finansowych znajdujących się w dyspozycji dyrektora oraz danych liczbowych. Być może dla kontrolerów to nowość, za to dla związków zawodowych niestety powszechny element działalności.

W Sądzie Rejonowym w Bytowie związki zawodowe nie uczestniczyły w uzgodnieniach dotyczących podziału środków na podwyżki. Do objęcia tego sądu działalnością „Solidarności” doszło na dwa dni po dokonaniu podziału przez prezesa sądu z dyrektorem Sądu Okręgowego w Słupsku. W tym sądzie plany związane z dzieleciem podwyżek spotkały się z oporem prezesa sądu, który wniósł swój sprzeciw – czemu trudno się dziwić. Z kwoty 203,5 tys. do sądu trafiło zaledwie 42 tys. zł (sic). Zdaniem dyrektora priorytetem były zabezpieczenia braków w planie finansowym wynagrodzeń, a kwotę blisko 161 tys. pochłonęły „niedobory środków finansowych na wynagrodzenia w skali roku 2016”. Wyniki kontroli wskazują, że niespełna 31% środków została wydana na cel, na który była przeznaczona. Przypadek Sądu Rejonowego w Bytowie pokazuje, jak istotną funkcję pełnią organizacje związków zawodowych w procesie kontroli nad wydawaniem środków z funduszu płac. Bytowski pracownicy ze zorganizowaniem spóźnili się zaledwie kilka dni.

Sąd Rejonowy w Miastku jest następnym skontrolowanym sądem funkcjonalnym podlegającym dyrektor słupeckiego sądu okręgowego i kolejnym, który w chwili podziału środków na podwyżki nie miał narzędzia w postaci związku zawodowego. Tam nie prowadzono więc uzgodnień z pracownikami, którzy do NSZZ „S” PS przystąpili dopiero po tym, gdy decyzje zapadły. W efekcie z 232,5 tys. aż 109 tys. wydano na inne cele. Sąd

też ocena kontrolerów nie mogła być inna niż negatywna.

Analiza wystąpień pokontrolnych prowadzi do kilku wniosków. Po pierwsze pracownicy bez narzędzia, jakim jest związek zawodowy, są bezradni wobec planów powziętych przez pracodawcę. Sam fakt przystąpienia do związku zawodowego nie rozwiązuje wszystkich problemów, ale znacząco poprawia sytuację pracowników. Tak bowiem skonstruowany jest

dialogu ze związkowcami. Przepisy nakładają na pracodawców w jednostkach budżetowych bezwzględny obowiązek uzgadniania zasad dysponowania funduszem płac – nie żadnych konsultacji, ale faktycznych uzgodnień – czyli wypracowywania konsensusu. By to osiągnąć, pracodawca nie ma innej drogi jak informować związkowców o sytuacji, przekazywać im dane i wyjaśniać zajmowane przez siebie stanowisko. Z jednej strony nie może

W SĄDACH W BYTOWIE I MIASTKU ZALEDWIE OK. 40% PRYZNANYCH ŚRODKÓW ROZDYSPONOWANO PRAWIDŁOWO. RESZTA ZAMIAST NA PODWYŻKI POSZŁA NA INNE CELE - TAK WYNIKA Z MINISTERIALNYCH WYSTĄPIEŃ POKONTROLNYCH

system prawny, że w sferze budżetowej wyłącznie przez związki zawodowe pracownicy mogą w rzeczywistości sposób wpływać na sytuację płacową w swoich zakładach pracy. Oczywiście warunkiem jest to, że będzie to organizacja posiadająca zgodnie z prawem przymiot reprezentatywności, zdolna podjąć wyzwanie i ryzyko ewentualnego sprzeciwienia się zamiarom pracodawcy. Oczywiście nie dotyczy to organizacji związkowych, które powstają w sądach po ostatnich podwyżkach – nawet z inicjatywy pracodawcy lub przy jego pomocy... Ich zadaniem jest wspieranie pracodawcy. Drugim wnioskiem jest konieczność prowadzenia przez dyrektorów sądów

on bowiem samodzielnie podejmować decyzji, gdy w otoczeniu ma związek zawodowy, a z drugiej to wyłącznie on ponosi odpowiedzialność za efekty decyzji. I ostatni, chyba najważniejszy, a wynikający z przykładów, które w ostatnich latach przyniosło nam życie: warto czasem słuchać związków zawodowych. W apelacji krakowskiej już kilka lat wcześniej próbowały zainteresować decydentów swoim zaniepokojeniem – zanim afera związana z wyprowadzaniem środków z państwowej kasy stała się medialna. Jak się okazuje w apelacji gdańskiej, także nie bez powodu podnosiły rwetes.

SĘDZIA Z PASJĄ

ROZMAWIAŁA ANETA KOGUT

KAROL BURY – SĘDZIA RODZINNY W SĄDZIE REJONOWYM W SANDOMIERZU, SPOŁECZNIE KASZTELAN CHORAĞWI RYCERSTWA ZIEMI SANDOMIERSKIEJ ORAZ PREZES LUDOWEGO KLUBU SPORTOWEGO „SANDOMIERZ”, PRZEZ WIELE LAT NADZOROWAŁ OŚRODEK KURATORSKI DLA TRUDNEJ MŁODZIEŻY, W KLUBIE SPORTOWYM SPEŁNIAŁ SIĘ JAKO TRENER W KULTURYSTYCE WYCZYNOWEJ. PRACĘ OD WIELU LAT GODZI ZE SWOIMI PASJAMI, A JEST ICH WIELE.

ANETA KOGUT: Na początek trochę o pracy. Konkretnie chcę poruszyć temat kuratorskich ośrodków pracy z młodzieżą. Taki też ośrodek istnieje od kilkunastu lat w Sandomierzu. Czy ośrodek kuratorski

z perspektywy czasu Pana zdaniem to był dobry pomysł, aby pomóc trudnej młodzieży w odnalezieniu się w rzeczywistości?

KAROL BURY: Praca resocjalizacyjna ze zdemoralizowaną młodzieżą jest bardzo trudna. Nasi kuratorzy mają odpowiednie kwalifikacje, znają oni młodzież prawie od dziecka, a łatwiej jest pracować z człowiekiem, którego się zna. Jednak, żeby ośrodki kuratorskie przetrwały musi być życzliwa współpraca z samorządem miejskim. Muszą być zabezpieczone odpowiednie warunki lokalowe i muszą być one dofinansowane. To nie są czasy Judymów, którzy będą siedzieć z młodymi ludźmi, bo to lubią. Rozpoczynając pracę w wydziale rodzinnym, gdzie jednocześnie zostałem jego Przewodniczym, zaproponowałem koncepcję rozwoju ośrodka o rozszerzonym profilu sportowym. W ministerstwie uznano to za świetny, nowatorski pomysł. Ponadto nasz ośrodek otrzymał chyba 5 komputerów, zanim jeszcze trafiły one do miejscowych szkół. Dla mnie ośrodek to jest tzw. ostatnia deska ratunku. Tłumaczę młodemu człowiekowi, że to jest jego ostatnia szansa, wśród innych środków, które Sąd może zastosować, aby mógł poprawić swoje



fot. Karolina Pałkus - Fanpage Chorağwi Rycerstwa Ziemi Sandomierskiej

zachowanie. Uważam, że ośrodki kuratorskie powinny nadal istnieć.

A.K.: Młodzi ludzie kierowani do ośrodka kuratorskiego mieli możliwość nieodpłatnego korzystania z siłowni. Czy byli tacy, którzy osiągnęli jakieś sukcesy sportowe?

K.B.: Pracując w wydziale rodzinnym zacząłem też prowadzić pierwsze posiedzenia wykonawcze. Biorąc do rąk akta sprawy kojarzyłem, że dosyć sporo młodzieży, gdzie został zastosowany nadzór kuratora lub skierowanie do ośrodka kuratorskiego, ćwiczy na siłowni. Zacząłem na większą skalę przyciągać młodzież do uczęszczania do klubu na siłownię. Było kilkanaście osób, które trafiły do sportu wyczynowego. Jeden z chłopaków był mistrzem Polski południowej w kulturystyce, inny mistrzem w trójboju siłowym, jedna z dziewczyn skierowana do ośrodka kuratorskiego osiągała również sukcesy sportowe, zdobywała medale mistrzostw Polski. Kilku podopiecznych jest dotąd znanymi trenerami sportowymi, sędziami klasy międzynarodowej, kilka osób ukończyło studia na AWF.

A.K.: Jak doszło do tego, że postanowił Pan stworzyć rycerską grupę rekonstrukcyjną, po czym powstała Chorągiew Rycerstwa Ziemi Sandomierskiej?

K.B.: Zastanawiałem się, czym jeszcze młodzież zainspirować, zachęcić do pracy w ośrodku kuratorskim. Praca w ośrodku kuratorskim, która trwała do połowy lat 90-tych, spowodowała, że powstał temat rycerstwa. Pierwszym ośrodkiem w Polsce, gdzie dokonano rekonstrukcji rycerstwa, a było to pod koniec lat 80-tych, był Golub-Dobrzyń. Moja pierwsza myśl była taka, że skoro Golub-Dobrzyń to potrafi, to co stoi na przeszkodzie, żeby w Sandomierzu również stworzyć rekonstrukcję rycerską. Pomysł podchwyciło parę osób. Kilku zawodników, jeden z instruktorów kulturystki z klubu, ale i jeden z naszych kuratorów sądowych, włączyło się do tego pomysłu. To była rzecz zupełnie nowa, która się spodobała. Pracując z trudniejszą młodzieżą, starałem się ich przekonać do sportu, do rycerstwa, zdarzało się, że miałem zarzut kogoś ja przyjmuję, że jakąś patologię. Czy to było złe? Uważam to za sukces, że młodzież z trudniejszych, biedniejszych rodzin można czymś zainteresować. Dać im szansę.

A.K.: Jest Pan również zapraszany do szkół, a nawet przedszkoli. O czym Pan opowiada dzieciakom?

K.B.: Są takie lata, że nagle wybucha temat, że sędziowie, prokuratorzy powinni być aktywni i edukować młodzież, a potem na kilka lat akcja taka cichnie. Uważam, że powinno to być robione systematycznie. Trzeba młodzież tłumaczyć, jak wymiar sprawiedliwości funkcjonuje. Kontakt ze strony sędziów, prokuratorów i kuratorów sądowych z młodzieżą jest potrzebny, żeby wyjaśniać młodym ludziom, jakie sędziowie mają dylematy, jak wygląda proces, że nie wszystko jest albo czarne, albo białe. Takie zajęcia są bardzo ważne i potrzebne, jeśli są umiejętnie prowadzone, to młodzież jest zainteresowana, słucha

uważnie, zadaje pytania. Co najważniejsze prostuje się wiele negatywnych opinii przeważnie przekazywanych przez media. Przekonuję również młodzież do uprawiania sportu. Młodzież ma teraz dużo atrakcji, które uzależniają i nie są związane z ruchem. Powoduje to otyłość, słabą sprawność fizyczną. Proponuję, aby przystępowali do chorągwi, czy zespołu tańca, sekcji sportowych.

A.K.: Porozmawiajmy teraz o Pana pasjach. Pasja to...?

K.B.: Pasja dla mnie to coś takiego, co powoduje, że człowiek niezależnie od wieku, nie nudzi się. Pasja polega na tym, że człowiek siedzi w pracy i myśli o tym, żeby szybko ją skończyć i zająć się swoją pasją. Chociaż praca też może być pasją, jednak trzeba pamiętać, żeby myśleć: „co ja będę robić na emeryturze”. Mam kilka pasji. Moją najstarszą pasją jest sport. Uwielbiam też czytać książki. Nie mam problemu dzielenia pracy ze swoimi pasjami pozazawodowymi. Wszystko się ze sobą łączy.

A.K.: Sport w Pana życiu istnieje od zarania dziejów. Ćwiczył pan lekkoatletykę, grał w koszykówkę, podnosił ciężary. Sandomierz dzięki Panu był głównym ośrodkiem kulturystyki i fitness w kraju. Co Panu daje najwięcej satysfakcji i energii?

K.B.: Wiele osób mnie pyta i dziwi się, skąd mam tyle energii. Energię daje mi sport. Mam wyrzuty sumienia, jeśli codziennie nie poćwiczę. Nawet, jeśli człowiek jest bardzo zmęczony, zestresowany, to jednak dobrze jest pójść na siłownię, pobiegać, zmęczyć się, bo jak jest dobra forma fizyczna, to lepiej się znosi stres i obciążenia. Mnie dużo satysfakcji daje praca. Uważam, że jestem sędzią rodzinnym, może trudnym do naśladowania, bo rzadko zdarza się taki sędzia w Polsce, który miałby zacięcie kuratorsko-nauczycielskie. Ja jednak takie zacięcie mam, bo lubię łączyć pracę z moimi zajęciami pozazawodowymi. Wielką satysfakcją dla mnie jest, gdy zawodnicy naszego klubu osiągają sukcesy sportowe, bardzo się cieszę, gdy dla naszych zawodników grają hymn narodowy.

A.K.: Jeśli dobrze pamiętam, to trenował Pan naszą koleżankę sądową w kulturystyce? Proszę mnie poprawić, jeśli się mylę.

K.B.: Tak, była taka zawodniczka, pani Ewa, która bardzo lubiła sport, zaimponowała mi niesamowicie, bo nie dość, że się odważyła, to lubiła startować w zawodach. Startowała w kulturystyce i w trójboju siłowym. Do dzisiaj współpracujemy w sądzie.

A.K.: Fascynuje Pana historia. Czytywał Pan w dzieciństwie z wypiekami na twarzy Sienkiewicza? A może chciał Pan być jak błędny rycerz z La Manchy?

K.B.: Rycerzem z La Manchy nie chciałem być, Don Kichot nie był dla mnie idolem, za chudy i nieudolny (śmiech). W momencie kiedy zacząłem się interesować kulturystyką, chciałem być wielkim, silnym mężczyzną i moim idolem zawsze był bohater powieści Karola Bunscha "Dzikowy skarb" – Dzik. Dla mnie ideałem Dzika był Władysław Komar (słynny kulomiot) - potężny, silny,

dynamiczny mężczyzna. Poza tym lubiłem czytać Sienkiewicza, oglądać filmy na podstawie jego powieści, podobała mi się postać pana Skrzetuskiego, czy Pana Kmicica. Wtedy jeszcze nie myślałem i wiedziałem, że w przyszłości zaangażuję się i to mocno w odtwarzanie ról silnych rycerzy.

A.K.: Pana „oczekiem w głowie”, zapewne zaraz po wnuczkach, jest Chorągiew Rycerstwa Ziemi Sandomierskiej, największa i najlepiej wyposażona w Polsce grupa rekonstrukcyjna, która działa przy klubie sportowym od ponad 20 lat. Z jakich wydarzeń najbardziej słynie Nasza Chorągiew, albo z jakich jest Pan najbardziej dumny?

K.B.: Teraz na pewno tak, o Chorągwi Ziemi Sandomierskiej zawsze się mówi z szacunkiem, bierzemy udział w różnych imprezach. To jest chorągiew, która występowała na Wyspie Wolin na festiwalu Wikingów. Byłem z synami w załodze pierwszego wojennego okrętu Wikingów. Jeździliśmy na Grunwald, jako pierwsi w Polsce zaczęliśmy robić imprezy XVII-wieczne - słynny turniej na Zamku Krzysztopór, zaczęliśmy jeździć do Kamieńca Podolskiego, nasza kawaleria brała udział w bitwie pod Lipskiem, nasi ułani w barwach 14 Pułku Ułanów Jazłowieckich biorą udział w rekonstrukcji bitwy pod Komarowem. Mamy uznanie ze strony wojska, bierzemy udział w uroczystościach narodowych. Nasza husaria w 2016 r. paradowała w defiladzie na Święcie Wojska Polskiego, braliśmy udział w uroczystościach rocznicy bitwy wiedeńskiej.

A.K.: Kocha Pan konie. Zauważyłam kiedyś na jednym ze zdjęć na facebooku tę miłość i bardzo mnie to zaintrygowało. Koń jest nieodłącznym towarzyszem rycerza, ale i kawalerzysty...

K.B.: Koń był towarzyszem broni. Jeździec siedząc na koniu, czuje zjednoczenie z koniem. Koń często ratował życie żołnierzowi na polu bitwy. Kawalerzyści bardzo o konie dbają. Koń jest trochę strachliwy, jest jak małe dziecko. Ja bardzo lubię z końmi rozmawiać. Po zakończeniu imprezy najpierw dziękuję swoim rycerzom, kawalerzystom, a potem podchodzę do każdego konia i też mu dziękuję.

A.K.: A koty?

K.B.: Koty to jest miłość, która się wzięła znikąd, a mianowicie, ktoś mi pierwszego kota podrzucił na wycieraczkę. Obecnie domu bez kota sobie nie wyobrażam. Mam cztery koty i wszystkie one to koty znajdy. Każdy ma inny charakter. To koty rządzą w domu, nie pan. Odplacają to swoją miłością, bo jak wracam do domu, idę swoją uliczką, a one są na zewnątrz, to widzę, jak biegną te cztery sztuki w moją stronę z wyprostowanymi ogonami (śmiech)

A.K. Ma Pan jeszcze jedno hobby. Co Pan robi wieczorami w swojej piwnicy? Powiało mrokiem (śmiech)

K.B.: Mam jeszcze jedną pasję, którą najbardziej pielęgnuję z myślą o stanie spoczynku, a mianowicie

rzeźbiarstwo. Pochodzę z Myślenic, ale chodziłem do szkół w Zakopanem, a każdy góral ma zacięcie do muzyki, albo do rzeźbiarstwa. Mnie zainteresowało struganie w drewnie. Ciekawiło mnie to już w dzieciństwie, strugałem domki dla ptaków, łuki, kusze. Pierwsze rzeźby robiłem będąc nastolatkiem. W dużych miastach szukałem dłutek. Aktualnie w swoim mieszkaniu wygospodarowałem jedno pomieszczenie, gdzie mam małą pracownię rzeźbiarską, samych dłutek różnego typu mam ok. 500 sztuk i w każdej wolnej chwili staram się poświęcić tej pasji.

A.K.: Czy te rzeźby zobaczyły „światło dzienne”, czy można je gdzieś obejrzeć?

K.B.: Moje rzeźby można zobaczyć w Kamienicy Oleśnickich, w siedzibie naszej Chorągwi, gdzie jest 10 sal ekspozycyjnych. Jedną z idei jest, aby stworzyć tam galerię rzeźbiarską. Chciałbym stworzyć galerię, gdzie miłośnicy rzeźby mogliby zobaczyć takie prace. W Kamienicy znajduje się ok. 20 rzeźb profesjonalnych postaci związanych z Sandomierzem, ale i polskich orłów. Chciałbym, żeby powstał dział rzeźby nieprofesjonalnej. Moich rzeźb jest ok. 30, są to przede wszystkim rzeźby wojów Mieszka I, krzyżowców, Zawiszy Czarnego z Garbowa, repliki rzeźb nagrobkowych Henryka Pobożnego i Henryka IV Probusa. Teraz siedzę i dłubię rzeźbę św. Jerzego walczącego ze smokiem.

A.K.: Czy możemy zdradzić naszym czytelnikom, jak i gdzie od wielu lat spędza Pan urlop? Jak Pan odpoczywa?

K.B.: Letni urlop biorę od wielu lat na początku lipca i wtedy jadę na obóz harcerski do Przebrna na Mierzeję Wiślaną. Ja od ponad 30 lat, żona trochę krócej, jeździmy stale w to samo miejsce. Obóz jest tuż przy plaży na terenie krajo-brazowego parku, gdzie uczestnicy starają się pielęgnować zwyczaje harcerskie, które mnie się bardzo podobają, bo ma to trochę związek z rycerstwem. Nigdy się tam nie nudzimy, wysypiamy się. Wtedy też czytam dużo książek. Drugą część urlopu spędzam w Zakopanem, bo tam mam rodziców, lubię góry, chodzę na spacer w dolinach, chodzę potrenować do Centralnego Ośrodka Sportu, gdzie całe lata ćwiczyłem.

A.K.: Czego Panu życzyć, oprócz tak drogiego zdrowia?

K.B.: Jeżeli w zdrowiu, to najdłuższego życia, żebym jeszcze parę tych figurek wystrugał, żebym jeszcze parę ciekawych formacji stworzył. Razem z synami mamy jeszcze wiele pomysłów. Mam wizję stworzenia w Sandomierzu wojsk Księstwa Warszawskiego. Rozbudowujemy również oddział piechoty przedwojennej.

A.K.: Zatem tego Panu życzę, jak i mnóstwo energii i pomysłów, a tych Panu nie brakuje. Dziękuję za rozmowę.

ABSURDALNA PROPOZYCJA KONFEDERACJI LEWIATAN. PIERWSZE 3 DNI ZWOLNIENIA BEZPŁATNE?

Konfederacja LEWIATAN stwierdziła, że pierwsze trzy dni zwolnienia lekarskiego powinny być bezpłatne, a pensję na zwolnieniu lekarskim należy obniżyć do 60 proc., z obowiązujących 80 proc.. – Propozycje Konfederacji Lewiatan są nie do przyjęcia. Pracownik nie może być karany za to, że jest chory i korzysta ze zwolnienia lekarskiego – mówi Piotr Nowak, wiceprzewodniczący śląsko-dąbrowskiej Solidarności. Pozbawienie pracowników zapłaty za pierwsze trzy dni choroby doprowadzi do tego, że chorzy będą przychodzić do pracy, szkodząc w ten sposób nie tylko sobie, ale także pozostałej części załogi. Zgodnie z obowiązującym prawem przez pierwsze 33 dni choroby wynagrodzenie pracownikowi wypłaca pracodawca. Po tym okresie zasiłek chorobowy zaczyna wypłacać Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Zdaniem wiceprzewodniczącego śląsko-dąbrowskiej Solidarności Konfederacja Lewiatan, zamiast dążyć do karania pracowników za chorowanie, powinna promować dobre praktyki wśród pracodawców np. nagradzanie za brak absencji. –W części firm takie premie motywacyjne są już wypłacane. Część pracodawców nagradza pracowników za wysoką frekwencję w pracy co miesiąc, inni raz na kwartał lub w formie nagrody rocznej – dodaje Piotr Nowak. (źródło: www.solidarnośćkatowice.pl)

ZMIANY W AGENCJACH PRACY TYMCZASOWEJ

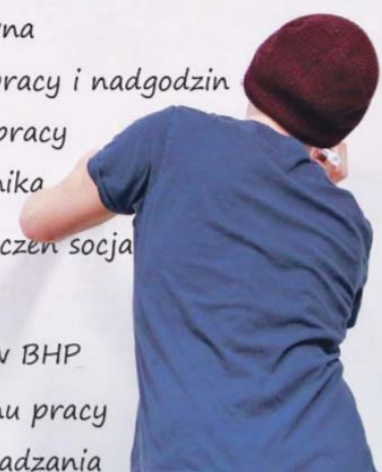
Do Sejmu trafił projekt nowelizacji ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, który zakłada, że agencje nie będą mogły już wymieniać się pracownikami, aby omijać limit tymczasowego zatrudnienia u jednego pracodawcy użytkownika. Takie ograniczenie obejmie także osoby pracujące tymczasowo na umowach cywilnoprawnych. Pośrednicy będą musieli przekazywać osobom zatrudnionym informacje pozwalające na bezpośredni kontakt z agencją, np. adres poczty elektronicznej, numer telefonu, adres miejsca kontaktu i godziny umożliwiające kontakt. Ma to na celu ograniczenie prowadzenia wirtualnych biur, co powodowało problemy ze zlokalizowaniem pośrednika, gdy porzucił działalność lub zalegał z wypłatą wynagrodzenia. Projekt przewiduje przedłużenie umowy kobietom w ciąży do dnia porodu, w przypadku, gdyby umowa miała być rozwiązana po upływie trzeciego miesiąca ciąży. W ten sposób kobiety mogłyby korzystać z zasiłku macierzyńskiego. Za nieprzestrzeganie prawa (np. za nieprowadzenie ewidencji czasu pracy, czy kierowanie pracownika do prac, których wykonywać nie może) ma być sankcja w postaci grzywny.

W PRACY JESTEM SAM

- muszę przyjąć to co jest
- muszę radzić sobie sam

JESTEŚMY ZORGANIZOWANI

- podwyżki!!!
- bezpłatna pomoc prawna
- przestrzeganie czasu pracy i nadgodzin
- przestrzeganie prawa pracy
- poszanowanie pracownika
- działający fundusz świadczeń socjalnych
- wsparcie ekspertów
- respektowanie przepisów BHP
- kształtowanie regulaminu pracy
- wpływ na system wynagradzania



NIE WOLNO UZALEŻNIAĆ URLOPU PRACOWNIKA SĄDU OD URLOPU SĘDZIEGO.

MINISTERSTWO ZWRACA UWAGĘ NA NIEPRAWIDŁOŚCI

Pismem z dnia 28 czerwca skierowanym do prezesów i dyrektorów sądów apelacyjnych, Ministerstwo Sprawiedliwości zwróciło uwagę na to, że uzależnianie udzielenia urlopu wypoczynkowego pracownikowi od tego, czy w tym samym czasie z urlopu będzie korzystał sędzia, jest niedopuszczalne. Departament Kadr i Organizacji Sądów Powszechnych i Wojskowych przypomniał, że zapewnienie zastępstwa za urlopowanych pracowników należy do obowiązku kierowników. „Urlopy wypoczynkowe powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów, przygotowanym tak, by zapewniony był normalny tok pracy sądu (art. 163 § 1 k.p.). Plan urlopów – w miarę możliwości – powinien uwzględniać uzasadnione interesy pracowników, co w przypadku opiekunów dzieci w wieku szkolnym oznacza pierwszeństwo udzielania urlopów w okresie wakacji” – czytamy w piśmie.

Z doświadczenia wiemy, że przy stale zwiększającej się ilości obowiązków i brakach kadrowych „normalny tok pracy sądu” często nie jest możliwy. Z próżnego nawet kierownik nie należy. Jednak funkcjonująca w wielu sądach praktyka uzależniania urlopu pracownika od tego, kiedy sędzia będzie nieobecny w pracy, wymaga szybkiego skorygowania.

Czytelników, którzy w swoich sądach spotykają się z takimi problemami zachęcamy do zgłaszania tego na naszą skrzynkę redakcyjną redakcja@gs.org.pl.

**WYMIAR SPRAWIEDLIWOŚCI
W RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
SPRAWUJĄ SĄD NAJWYŻSZY, SĄDY
POWSZECHNE, SĄDY ADMINISTRACYJNE
ORAZ SĄDY WOJSKOWE.**

CYTAT MIESIĄCA

23 maja obchodziliśmy Dzień Wymiaru Sprawiedliwości – poświęconego bezkompromisowej walce o sprawiedliwość. Można dużo o tym przeczytać w mediach społecznościowych.

Rola Gazety Sądowej jednak jest mało mainstreamowa – interesują nas rzeczy, które przeciętnego Polaka raczej nie obchodzą. Urzędnik sądowy, mimo że bardzo istotny w sądzie, jest właściwie dla mediów przezroczysty.

Tymczasem wpadł nam w oko taki komentarz Czytelniczki dotyczący tego święta wraz z ilustracją. Więc wrzucamy też nasz kamyczek do ogródka.

**„NAUCZYCIELE
W DNIU ŚWIĘTA
DOSTAJĄ NAGRODY
A MY WSTĄŻECZKĘ”**



KONSULTOWANIE DZIAŁAŃ W ZAKRESIE BHP

Zgodnie z art. 237^{11a} kodeksu pracy pracodawca konsultuje z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, w szczególności dotyczące:

1. zmian w organizacji pracy i wyposażeniu stanowisk pracy, wprowadzania nowych procesów technologicznych oraz substancji chemicznych i ich mieszanin, jeżeli mogą one stwarzać zagrożenie dla zdrowia lub życia pracowników (wszelkie zmiany w organizacji pracy, wyposażeniu stanowisk pracy, użytkowanych materiałów i narzędzi, użytkowanych maszyn i urządzeń, wprowadzenie systemu zarządzania, remont i przebudowa zakładu pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, ustaleniach dotyczących prac szczególnie niebezpiecznych, prac wykonywanych przez dwie osoby, wprowadzenie instrukcji i procedur bhp itd.),
2. oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych prac oraz informowania pracowników o tym ryzyku (aktualizacja oceny ryzyka zawodowego, dobór metody oceny ryzyka zawodowego, identyfikacja zagrożeń, dobór współczynników oceny ryzyka),
3. tworzenia służby bhp lub powierzania wykonywania zadań tej służby innym osobom oraz wyznaczania pracowników do udzielania pierwszej pomocy, a także wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników (ilość osób wyznaczonych za pierwszą pomoc i ewakuację oraz zwalczanie pożarów, ich szkolenie, czasookres szkolenia, ilość pracowników służby bhp, model ich pracy w zakładzie pracy),
4. przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, szkolenia pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (ustalenie wyposażenia pracowniczego w zakresie obuwia i odzieży roboczej oraz środków ochrony indywidualnej, ich czasookresów użytkowania, ustalenie grup pracowniczych podlegających odpowiedniemu rodzajowi szkolenia okresowego, ustalenie programów szczegółowych szkoleń w dziedzinie bhp, częstotliwości oraz czasu trwania szkolenia bhp.).

Pracownicy lub ich przedstawiciele posiadają również prawo do przedstawiania pracodawcy wniosków w sprawie eliminacji lub ograniczenia zagrożeń zawodowych, co może być równoznaczne z reagowaniem pracodawcy na zmieniające się potrzeby w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Strona pracownicza może również spowodować kontrolę Państwowej Inspekcji Pracy w przypadku zagrożenia zdrowia i życia pracowników.

Zgodnie z art. 237¹² pracodawca zatrudniający więcej niż 250 pracowników powołuje komisję bezpieczeństwa i higieny pracy (zwaną komisją bhp), jako swój organ doradczy i opiniodawczy. Członkom komisji przysługują uprawnienia przedstawiania wniosków w sprawie eliminacji zagrożeń zawodowych oraz składania umotywowanych wniosków dotyczących spraw zagrożenia zdrowia i życia do Państwowej Inspekcji Pracy.

Do obowiązków pracodawcy w zakresie konsultacji należy również zapewnienie odpowiednich warunków do przeprowadzenia konsultacji, a zwłaszcza zapewnienia, aby odbywały się w godzinach pracy. Za czas nieprzepracowany w związku z konsultacjami, pracownicy lub ich przedstawiciele zachowują prawo do wynagrodzenia. Dla celów dowodowych należy przygotować protokół z konsultacji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. (źródło: www.bezpieczenstwo-pracy.blog.pl)

PRACA PRZED MONITOREM EKRANOWYM A PROBLEMY ZE WZROKIEM

Syndrom widzenia komputerowego zdefiniowano ponad 20 lat temu. I to nie same monitory, ale niewłaściwa higiena pracy tak naprawdę męczy nasz wzrok. Pochłonięci pracą często zapominamy o naszych oczach. A zwykle spojrzenie za okno, na zieleń, odpręży nasz wzrok, dlatego warto zmieniać punkt widzenia.

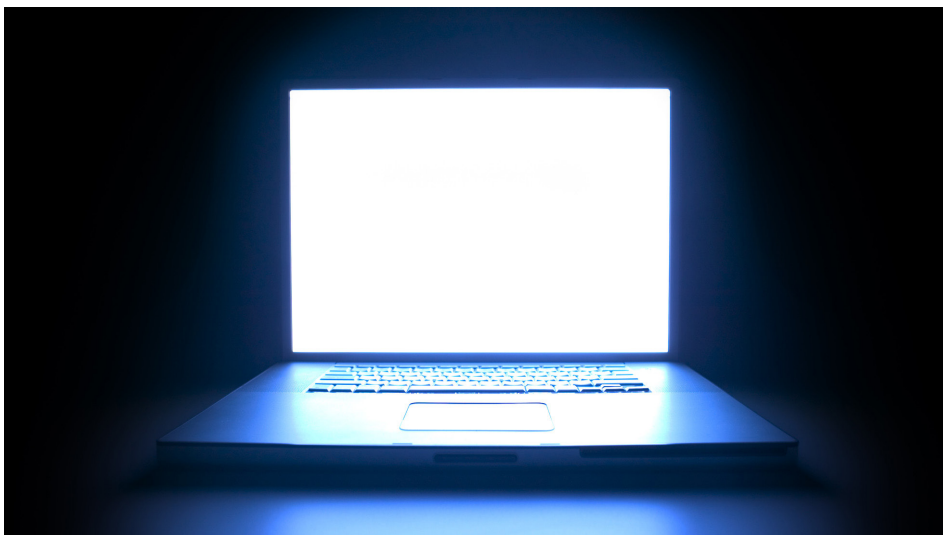
Urzędnicy sądowi spędzają wiele czasu przed monitorem ekranowym, czasami nawet powyżej 8 godzin. Tak duża ilość czasu przed monitorem powoduje problemy ze wzrokiem: przyczynia się do zwiększania napięcia akomodacyjnego w oku i zmniejszania częstotliwości mrugania (w normalnych warunkach ludzkie oko mruga około 15–20 razy na minutę). Siedząc wiele godzin przed monitorem, zmniejsza się częstotliwość mrugania. Oczy nie są odpowiednio nawilżone, co może powodować suchość oka, nadwrażliwość na ostre światło, uczucie pieczenia pod powiekami, a nawet prowadzi do częstych bólów głowy. Objawy te nazywa się „syndromem widzenia komputerowego”.

Powinniśmy zatem kontrolować swój wzrok, nawilżać oczy odpowiednimi kroplami, wspomagać się suplementami zawierającymi luteinę, jeść dużo warzyw i owoców poprawiających

widzenie, a gdy jest potrzeba, zgłaszać wszelkie niepokojące symptomy specjalście. Dobrym sposobem na trening wzroku w trakcie pracy przed monitorem jest metoda 3x30. Oznacza to, że co 30 minut przez 30 sekund powinniśmy skupić wzrok na czymś, co znajduje się w odległości przynajmniej 30 metrów. Taka krótka, ale cykliczna gimnastyka zminimalizuje zmęczenie oczu. Poza tym dobrze jest też dobrać sobie odpowiedni rodzaj i krój czcionki, aby jak najmniej obciążać wzrok. Optymalna odległość twarzy od ekranu monitora to 40–75 cm. Trzeba pamiętać także o właściwej regulacji jasności ekranu tak, aby pasowała do światła wokół nas. Jeśli ekran wygląda, jakby był źródłem światła, to znaczy, że jest zbyt jasny. Jeśli wygląda nudno i szaro, oznacza to, że jest zbyt ciemno. Właściwa regulacja krzesła, na którym siedzimy podczas pracy przy komputerze, wpływa nie tylko na kręgosłup,

lecz także na zmęczenie oczu, dlatego krzesło powinno być wygodne, dostosowane do ciała. Podczas pracy przy komputerze, krótkie i częste przerwy mogą nie tylko pomóc oczom odpocząć, lecz także wpłynąć na wydajność pracownika. Zaleca się, aby co godzinę wstać, rozprostować się i chwilę pochodzić. A i właściwe nawilżenie powietrza w pomieszczeniu ma duże znaczenie (klimatyzacja lub brak świeżego powietrza mogą powodować np. swędzenie oczu). Podobnie brak właściwej korekcji wady wzroku może powodować pogłębianie się problemów ze wzrokiem. – Osoba krótkowzroczna, która dużo czasu spędza przed komputerem, może wypracować sobie tzw. sztuczną krótkowzroczność. To oznacza, że kiedy zbyt długo skupia wzrok, to może wystąpić tzw. przykurcz akomodacyjny. Wiele osób pewnie się z tym problemem spotyka: „rano widzę całkiem dobrze, a wieczorem po pracy już jakby gorzej”. Z kolei u osoby nadwzrocznej, która długo pracuje przed monitorem, często nadmierne napięcie akomodacyjne skutkuje bólami głowy lub innymi dolegliwościami – przestrzega Paweł Szczerbiński (www.bhp.abc.com.pl).

Polskie normy nie kwalifikują pracy przy komputerze jako szkodliwej. Jest traktowana jedynie jako uciążliwa. Stwierdzono bowiem, że syndrom widzenia komputerowego i związane z nim objawy nie są chorobą, tylko zmęczeniem. Pytanie: „czy aby na pewno?”.
(opr. A.K.)



POWÓDZTWO NIE TAKIE STRASZNE... JAK JE PISZĄ INNI

PAULINA KRZYSZTOFIAK-ŻUK

Co zrobić, gdy wyczerpaliśmy drogę do porozumienia się z pracodawcą? A może, pomimo starań pracodawcy nasze prawa czy uprawnienia wciąż są zagrożone? Może się też zdarzyć, że wytoczenie powództwa to jedyna droga do zabezpieczenia innego roszczenia, niezwiązanego bezpośrednio z pracodawcą. Należy pamiętać, że niezależnie od tego, jak dobry kontakt mamy z osobą pełniącą funkcję dyrektora sądu, jak bardzo ją szanujemy czy podziwiamy, a być może, jak bardzo się jej obawiamy, pozew do sądu może ukształtować nasze prawa, przywrócić poprzedni stan rzeczy, a nawet uchronić nas przed przyszłymi zdarzeniami, które pozornie nie wpływają na stosunek pracy.

Sytuacji, które podlegają powództwu z zakresu prawa pracy, jest wiele. Ważną kwestią jest pamiętać, iż pracowniczy pozew sądowy nie jest wynikiem niechęci do osoby pracodawcy, ale uprawnieniem, z którego może skorzystać każdy pracownik, którego prawa zostały naruszone.

Zgodnie z art. 461 § 1 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego (dalej k.p.c.) powództwo w sprawach z zakresu prawa pracy może być wytoczone bądź przed sąd właściwości ogólnej pozwanego, bądź przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, bądź też przed sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy. Właściwość określa, który sąd jest kompetentny do rozpoznania i rozstrzygnięcia konkretnej sprawy. Natomiast właściwość ogólną wyznaczają przepisy art. 27-30 k.p.c. Statuują one, iż powództwo wytacza się przed sąd pierwszej instancji, w którego okręgu pozwany ma miejsce zamieszkania lub według siedziby państwowej jednostki organizacyjnej, z której działalnością wiąże się dochodzone roszczenie lub według siedziby osoby prawnej lub innego podmiotu niebędącego osobą fizyczną.

Status pracodawcy mają jednostki organizacyjne działające w imieniu Skarbu Państwa, np. urząd w stosunku do osób w nim zatrudnionych, sąd lub prokuratura, urząd gminy, co potwierdza Sąd Najwyższy, który uznał, że pracodawcą prezesa sądu rejonowego nie jest ani Skarb Państwa, ani też prezes sądu wojewódzkiego, lecz

sąd, w którym pełni on swoją funkcję (wyrok z 19 września 1996 r., I PRN 101/95, OSNP 1997/7/112). Należy zatem uznać, iż pracodawcą, jest sąd, którego organem według art. 21 ustawy Prawo o ustroju sądów powszechnych jest Dyrektor sądu. Jednoznacznym potwierdzeniem niniejszego stanowiska jest art. 31a przywołanej ustawy, w którym ustawodawca posługuje się określeniem zwierzchnik służbowy dokonujący czynności z zakresu prawa pracy, a nie - jak w przypadku zapisów kodeksowych - pracodawca. W przypadku powództwa, pracownika sądu przeciwko swojemu pracodawcy, pozwanym będzie zatem konkretny sąd, w którym pracownik jest zatrudniony, reprezentowany przez dyrektora. Nie pozywamy zatem Pana Dyrektora Iksińskiego a jednostkę organizacyjną działającą w imieniu Skarbu Państwa. Zauważalna jest tendencja do osobistego odbierania przez strony drogi sądowej. Czas najwyższy jednak zgodnie ze standardami dojrzałej demokracji, traktować powództwo sądowe jako jedno z przynależnych obywatelowi praw, z którego może skorzystać. Nie zapominajmy, że sądy, oprócz sporów, rozstrzygają także zagadnienia prawne, które zwyczajnie budzą wątpliwości.

Warto podkreślić, że do złożenia pozwu z zakresu prawa pracy przepisy nakładają na nas przymusu adwokacko-radcowskiego. Ponadto, zgodnie z art. 466 k.p.c. pracownik lub ubezpieczony działający bez adwokata lub radcy prawnego może zgłosić w sędzie

właściwym ustnie do protokołu powództwo oraz treść środków odwoławczych i innych pism procesowych. Nie musimy zatem posiadać wiedzy, jak powinniśmy napisać pozew. Ze względów praktycznych i proceduralnych warto jednak taki pozew złożyć na piśmie. Z pomocą mogą przyjść inni, ponieważ pełnomocnikiem pracownika może być przedstawiciel związku zawodowego, inspektor pracy albo pracownik zakładu pracy, w którym pracodawca jest lub był zatrudniony. Warto także przytoczyć treść art. 462 k.p.c., który z założenia wspiera „słabszą” stronę ewentualnego sporu. W sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych organizacje pozarządowe w zakresie swoich zadań statutowych, za zgodą pracownika lub ubezpieczonego wyrażoną na piśmie, mogą wytaczać powództwa na rzecz pracownika lub wnosić odwołania od decyzji organów rentowych, a także, za zgodą pracownika lub ubezpieczonego wyrażoną na piśmie, przystępować do nich w toczącym się postępowaniu. Zatem, w przypadku kiedy sami zdecydujemy się na wytoczenie powództwa, a w jego trakcie okaże się, że potrzebujemy pomocy, w każdej chwili taką pomoc możemy otrzymać. Należy jednak pamiętać, iż zgodnie z art. 7 ustawy o związkach zawodowych w sprawach indywidualnych stosunków pracy związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków. Jednak na wniosek pracownika niezrzeszonego, związek zawodowy może podjąć się obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy.

CZEKA NAS REWOLUCJA ZWIĄZKOWA

ŹRÓDŁO: GAZETAPRAWNA.PL

DZIĘKI PLANOWANYM ZMIANOM W PRZEPISACH PRACODAWCA ZAWSZE BĘDZIE MIAŁ ZAPEWNIONĄ REPREZENTACJĘ ZAŁOGI - TAKŻE W TYCH ZAKŁADACH PRACY, W KTÓRYCH NIE DZIAŁAJĄ ZWIĄZKI ZAWODOWE. TO DOBRY KIERUNEK ZMIAN. PODKREŚLA OBOWIĄZUJĄCĄ W POLSCE ZASADĘ, ŻE PRACOWNICY SVOJE INTERESY SKUTECZNIE MOGĄ REPREZENTOWAĆ PRZED PRACODAWCĄ WYŁĄCZNIE ZA POŚREDNICTWEM ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH.



źródło: dgb.de

Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy pracuje nad modyfikacją zasad tworzenia i funkcjonowania reprezentacji załogi, a więc nie trzeba byłoby zakładać organizacji związkowej, aby w zakładzie pracy działał związek zawodowy. Wystarczy, że załoga wytypuje delegata, albo zwróci się o skierowanie zewnętrznego przedstawiciela z centrali organizacji związkowej. Zmiany te mają na celu lepszą ochronę zatrudnionych. Przy takich zmianach NSZZ „Solidarność”, OPZ ZZ i FZZ zyskałyby przyczółki w wielu zakładach pracy. Delegat początkowo miałby reprezentować pracowników w sprawach indywidualnych, a dopiero po uzyskaniu demokratycznego

mandatu zakładowego – wszystkich pracowników w sprawach zbiorowych. Pracodawcom ogólnie pomysł się spodobał, jednak uważają, że delegata powinna wybierać załoga. Dobrą stroną tego rozwiązania jest to, że osoby takie znają zakład, jego działalność, strukturę funkcjonowania, zarząd i załogę. Krytykują natomiast pomysł kierowania delegata z centrali związku. Uważają, że taka osoba działałaby przede wszystkim dla dobra organizacji, a nie zakładu, do którego została skierowana. Natomiast związkowcy sceptycznie oceniają pomysł typowania delegata w zakładzie pracy i wspierają propozycję, aby to centrale kierowały delegata do firm. Trzeba zdawać sobie

sprawę z tego, że reprezentant załogi nie ma zagwarantowanej ochrony porównywalnej z ochroną działacza związkowego. Trudno mu zatem jest działać na rzecz pracowników, w opozycji do pracodawcy. Wskazują na brak niezależności wskazanych osób oraz to, że przepisy nie precyzują wyboru takich osób i często zdarza się tak, że pod presją pracodawcy, wyłaniani są przedstawiciele od niego zależni. Związkowcy postulują także, aby pracodawca współfinansował funkcjonowanie delegata w zakładzie pracy, skoro zyska partnera, z którym mógłby negocjować np. uelastycznienie czasu pracy. Na to jednak pracodawcy zgodzić się nie chcą.

CZY WIEDZIAŁEŚ, ŻE...

SĄD REJONOWY W ŁAŃCUCIE



źródło: polskaniezwykla.pl

Budynek Sądu w Łańcucie powstał w latach 1910-1913 według projektu Antoniego Dąbrowskiego jako Sąd Powiatowy w Łańcucie. Odnowiony w latach 1962 - 1964. Remont kapitalny przeprowadzono w latach 1996 - 2001. Wpisany został do rejestru zabytków województwa rzeszowskiego 28 marca 1997 roku. W chwili obecnej w budynku sądu mieści się: Sąd Rejonowy w Łańcucie oraz Prokuratura Rejonowa w Łańcucie.



źródło: zamek-lancut.pl

HUMOR PRACOWNICZY

Podsluchana rozmowa dwóch pracodawców:

- Ty swoim pracownikom wypłacasz pensję?
- Nie.
- Ja też nie. A oni i tak przychodzą do pracy?
- No przychodzą.
- U mnie też. Słuchaj, a może by tak pobierać opłaty za wejście?

Dyrektor pyta nową sekretarkę:

- Czy w poprzedniej pracy spotkało panią coś strasznego?
- Nie. A dlaczego pan pyta?
- Bo zauważyłem, że pani się strasznie boi pracy.

Nowy kierownik, aby przypodobać się pracownikom, podczas pierwszego spotkania z zespołem przedstawia plan pracy:

- W poniedziałek będziemy odpoczywać po weekendzie.
- We wtorek będziemy się przygotowywać do pracy.
- W środę popracujemy.
- W czwartek odpoczniemy po środzie.
- W piątek przygotowujemy się do weekendu.

Na koniec zadowolony z siebie:

- Czy są jakieś uwagi?
- Na co, jeden z pracowników pyta:
- Jak długo będziemy tak harować?

Ale nasz dyrektor jest wściekły! Mówią, że zwolni pół zakładu.

- Spokojnie, nas to nie dotyczy. Pokłócił się z żoną, więc zwalnia jej krewnych.

CZY WYNIKI OBOWIĄZKOWYCH BADAŃ LEKARSKICH MOGĄ ZOSTAĆ WYDANE PRACODAWCY, KTÓRY NA POWYŻSZE BADANIA KIERUJE?

GIODO ODPOWIADA

NIE, GDYŻ PRZEPISY PRAWA ZEZWALAJĄ TYLKO NA WYDANIE ZAŚWIADCZENIA O BRAKU PRZECIWWSKAZAŃ LUB TEŻ O PRZECIWWSKAZANIACH ZDROWOTNYCH DANEGO PRACOWNIKA DO PRACY NA OKREŚLONYM STANOWISKU.

Podstawą do kierowania na badania lekarskie pracowników przez pracodawcę są przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, w tym szczególnie art. 229 oraz wydane na jej podstawie rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy.

Zgodnie z § 2 ust. 5 wskazanego rozporządzenia badanie profilaktyczne kończy się orzeczeniem lekarskim stwierdzającym brak przeciwwskazań

zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku pracy (pkt 1) albo stwierdzającym przeciwwskazania zdrowotne do pracy na określonym stanowisku pracy (pkt 2). Stosownie do § 3 ust. 4 tego rozporządzenia lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne wydaje orzeczenie lekarskie osobie badanej oraz pracodawcy według wzorów określonych w załącznikach nr 2 i nr 3 do tego rozporządzenia. Jak zatem z tego wynika, pracodawca otrzymuje jedynie zaświadczenie o braku przeciwwskazań lub też o przeciwwskazaniach zdrowotnych danego pracownika do pracy na określonym stanowisku. Rozporządzenie nie daje mu tym samym uprawnień

do otrzymania wyników badań lekarskich pracownika, tym bardziej że – zgodnie z § 9 ust. 2 pkt 7 rozporządzenia – wyniki badań diagnostycznych i (lub) konsultacyjnych zamieszczane są w karcie badania profilaktycznego stanowiącej dokumentację medyczną, którą prowadzi lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne. Warto jeszcze zauważyć, że do przechowywania dokumentacji badań profilaktycznych stosuje się odpowiednio ogólnie obowiązujące przepisy o dokumentacji medycznej – § 9 ust. 4 omawianego rozporządzenia.

(źródło: www.giodo.gov.pl)

CZY OBOWIĄZEK NOSZENIA PRZEZ PRACOWNIKÓW IDENTYFIKATORÓW NARUSZA PRZEPISY USTAWY?

Obowiązek noszenia przez pracowników identyfikatorów zawierających m.in. imię i nazwisko wynika z wewnętrznych uregulowań wydanych przez pracodawcę (np. z regulaminu pracy wydanego na podstawie art. 104 § 1 Kodeksu pracy). Regulamin ustala organizację i porządek pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracowników. Służyć ma on porządkowi i sprawności w załatwianiu spraw w zakładzie pracy. Obowiązek ujawniania w tej postaci swoich danych osobowych, jeżeli wynika z wewnętrznych przepisów obowiązujących w zakładzie pracy, nie jest sprzeczny z ustawą o ochronie danych osobowych. (źródło: www.giodo.gov.pl)



NOTATKI Z OKŁADKI

CZĘŚĆ TRZECIA

Martfa Mewa

Nasz lokalny internet w szafie

Witajcie! Wiem, że macie się jak najgorzej, więc tym bardziej zachęcam do czytania. Czytanie nie boli. I nie mam na myśli FB, czy odmóżdżających newsów z serwisów plotkarskich. Dobra, poubliżalem Wam, moje prawo, jak chcecie, to też możecie, Naczelny bardzo poczytnej Gazety Sądowej (polecam, naprawdę warto!) ma kontakt do mnie, więc odwagi, gryzę tylko w czwartki od szesnastej do osiemnastej.

Ad rem. Ci, co mają zaległości i nie mam na myśli pracy, bo wszyscy mamy, tylko lekturę „Notatek z okładki” niech poszperają w poprzednich numerach Gazety Sądowej, a resztę zapraszam na rozwiązanie zagadki – „co jest w blaszanej szafie?” Dotarłszy na piętro czwarte, usadowiłem się na niewielkim, trzęsącym się balkonie. Bariereki asekuracyjnie nie tykałem. Tu nie trzeba głosu wewnętrznego, żeby wiedzieć, że stara kamienica w rękach budżetówki równa się szybki lot studnią w kierunku betonowego podwórka. Może i widoki ciekawe (patologia popijająca winko Czar Teściowej na poniższych balkonikach zapchanych gratami plus głodni emeryci wyglądający każdej skórki chleba, której gołębie nie zdążą schwytać w ostre dzioby), ale jednorazowe. Słonko miło prażyło, przecież to lato, ptaszyska znaczą terytorium, a ja kontempluję i rozmyślam nad karierą. Sami przyznacie – trzy godziny pracy i laba. Może i płacą marnie, ale na garnuszku u mamy żyje się jako-tako. Tylko jedno nie dawało mi spokoju – czemu szafa blaszana? I zamknięta? Sejfy robi się solidniejsze, a ta szafa pasowała do mojej poprzedniej pracy fizycznego. Po wstępnym opalaniu, zejściu na swój trzeci poziom, wypilem kawę z mikrokuchni tak masakrycznie zapchanej aktami, że ludzie tam jedzący gryźli się po palcach (za zdjęcie tej kuchni dostałbym Oskara, albo przynajmniej Pulitzera!) i zasięgnąłem języka. Wiedźcie bowiem, że język za przewodnika, a w tak bogatym gronie (w szczycie wydział wraz z pracownikami z urzędu pracy liczył cirka 45-50 ludziami!!) można się wiele dowiedzieć. Tak o innych, jak i sobie. Tak więc z ust jednej z niewiast, która mleczko do kawy przynosiła do pracy w pojemniczku po filmie fotograficznym, dowiedziałem się, że pokoik piętro wyżej zasiedlają strażnicy lochów, czyli teraz po naszymu odpowiednik Justusa, czy innej służby strzegącej przed złodziejami. Tyle że wtedy po godzinie szesnastej strzegli. No i racja, taniej. Po co wcześniej, jak i tak ludzi kupa cały czas krąży po wydziale? I w zasadzie zagadka przestała być zagadką, bo i co to za tajemnice mogą mieć panowie w pewnym wieku i po pewnych przejściach strzegący naszego wydziału? Cukier puder w tej szafie trzymają? Do kawy lepszy, bo lepiej się rozpuszcza. A może moją nielegalną herbatę Minutkę, z której ciał robią? Każdy, kto choć raz pił Minutkę, wie, że z tego czegoś nie sposób zwykłej herbaty zrobić, a co dopiero więzienny napitek. A szafa cały czas zamknięta jest na kłódkę. Hmm..., więc może współgalernicy kradną cenną herbatę strażnikom lochów? I tak miotany od Sherlocka Holmesa do Johna Watsona doszedłem do wniosku, że konfabuluje od tych oparów z pokoju kierowniczkę, zamiast wracać i opalać się na pięterko czwarte, popalać L&M czerwone z przemytu i czekać na koniec ciężkiego dnia pracy. I tak właśnie straciłem zainteresowanie blaszaną szafą z pokoju numer jeden na piętrze czwartym. Jak się okazało całkiem niesłusznie, ale o tym już niedługo.

Do napisania. I pamiętajcie, myśl z nieśmiertelnego serialu Miasteczko Twin Peaks - nic nie jest takie, jak się wydaje, ha!

Martfa Mewa

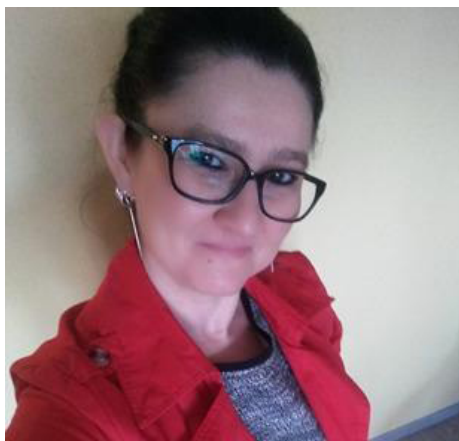
OFERTA DLA CZŁONKÓW NSZZ "SOLIDARNOŚĆ" PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA

ENERGYLANDIA.PL
RODZINNY PARK ROZRYWKI
W ZATORZE



INFORMACJE U KOORDYNATORÓW

	Cena w kasie	Cena dla związkowców
Dzieci do 3 r.ż	1 zł	1 zł
Dzieci do 18 r.ż.	59 zł	44 zł
Bilet normalny	109 zł	89 zł



KURS NA SZKOLENIE

FELIETON | ANETA KOGUT

Wykład to 100% wiedzy, a w czasie szkolenia wiedza to ok. 80% tej formy nauki. Wiedzę można wyczytać z książek, a to, czego nie ma w książkach, to praktyka i własne doświadczenie nabyte w trakcie ćwiczenia prawidłowych odruchów. Nie jest zatem możliwe, aby człowiek wyczytał z książek umiejętności, gdyż nie ma zdolności nabycia doświadczenia poprzez czytanie. Doświadczenie można zdobyć jedynie na warsztatach lub treningach.

Zagłębiłam się niedawno w internet i ku memu kolejnemu zaskoczeniu, podobnie jak w listopadzie ub. roku, kiedy to zainteresowałam się tematem zatrudnienia w zakładach pracy specjalistów do spraw szczęścia (od red. „Czy Sąd może stać się rajem dla pracownika”), przeczytałam o Szkoleniach z Sercem. Okazuje się, że Szkolenie z Sercem, to forma szkolenia, gdzie można okazać pomoc drugiemu człowiekowi.

Zacznijmy od początku. Uczestnicząc w tradycyjnych szkoleniach mamy kontakt z instruktorem i innymi uczestnikami szkolenia. Zadając pytania, możemy wpływać na przebieg spotkania. Ta forma szkoleń daje możliwość bezpośredniego pytania i sugerowania zagadnień, które znajdują się w planie szkolenia, a na których zależy człowiekowi najbardziej.

Niemniej jednak coraz większym standardem jest, aby szkolenia przybierały formy związane z grami lub sportem. Człowiek lepiej uczy się umiejętności i nabiera doświadczenia poprzez aktywność fizyczną, relaks, eksperyment. Coraz częściej szkolenia odbywają się również poza salą wykładową. Dobry warsztat to praktyczna aktywność uczestników na poziomie 50%-80% czasu trwania. To realna nauka umiejętności poprzez aktywne ćwiczenie zachowań.

A wracając do Szkolenia z Sercem, to wyczytałam, że są to często bardzo delikatne i złożone projekty szkoleniowe, które powinny być prowadzone przez trenerów z odpowiednim doświadczeniem społecznym. Umożliwiają one pracownikowi spełnienie naturalnej potrzeby pomagania potrzebującym. Pracownicy są dumni z robienia czegoś wartościowego dla

innych. Takie szkolenia mogą stać się narzędziem wzrostu motywacji, szczególnie u pracowników zagrożonych wypaleniem zawodowym.

Czy taka forma szkoleń mogłaby się odbywać cyklicznie dla pracowników poza siedzibą sądu? Czy kilkudniowy wyjazd, udział w warsztatach, bez myślenia, że muszę już lecieć do sekretariatu, bo „roboty czeka” pozwoliłyby złagodzić obyczaje, wyciszyć złe emocje nagromadzone w ciągu lat? Pomimo organizowanych szkoleń w jednostkach, pracownicy biją się z myślą „zapisać się na szkolenie, czy lepiej zostać w sekretariacie, bo przecież tyle akt w szafie, tyle zarządzeń do wykonania”. Moim zdaniem warto uczestniczyć w szkoleniach, nie tylko w tych dotyczących naszej pracy, ale i w takich, które pozwolą nam oderwać się trochę od rzeczywistości, nauczyć pewnych umiejętności. Przynajmniej raz w roku pracodawcy powinni wysyłać pracowników na zorganizowane poza jednostką szkolenia z radzenia sobie ze stresem, z bycia asertywnym, z komunikacji

międzyludzkiej itp., a może warto połączyć szkolenie z jakąś akcją społeczną. Być może dobrze byłoby pomyśleć o szkoleniach z obsługi interesanta w innych urzędach, poobserwować jak się to odbywa np. w urzędzie skarbowym, w ZUS, czy też innych instytucjach. Wymienić się swoją wiedzą i doświadczeniem. To też jest forma nauki. Odleczę, a co :) A gdyby tak organizować szkolenia dla tandemu – sędzia z protokolantem, oczywiście w formie warsztatów, bo suche pogaduszki nie mają sensu. Przydałoby się to „nowym składom” dla wzajemnego zrozumienia już na samym początku, oczekiwań i właściwego kierunku współpracy, jak i tym „starym”- dla odświeżenia i ucieczki przed rutyną.

Firmy szkoleniowe swoją podstawową ofertę merytorycznie mają dosyć podobną. I tu apel do naszych pracodawców: warto przyglądać się tym z nich, które śledzą trendy zachodnio-europejskie, gdyż wcześniej czy później najlepsze rozwiązania z Zachodu pojawiają się w Polsce.



Rys.: TEAVIRUS



SĄDOWE „POTWORKI”

RZECZ O IDIOTYZMACH Z OCEN Kwalifikacyjnych

KADULSKI@OUTLOOK.COM

FELIETON | DAREK KADULSKI

Wielu pracowników sądów ma wrażenie, że od pewnego czasu do sądów wprowadzane są zasady przeniesione rodem z korporacji. W efekcie często powstają tyleż samo śmieszne, co tragiczne potworki. „Pro klienckie” nastawienie, „ankiety badania satysfakcji klienta” – to część z nich. Myślę, że do tej kategorii można śmiało zaliczyć też system ocen kwalifikacyjnych. W wielu sądach niedawno się zakończyły, więc temat jest jak najbardziej na czasie. Od razu zaznaczam, że całym sercem popieram pozytywne i profesjonalne nastawienie do interesanta w sądzie, badanie zadowolonia interesantów także. Nie o to chodzi. Raczej o to, że tego rodzaju narzędzia i praktyki powinny być dostosowane do realiów sądu. Jednak by było to możliwe, nie da się ich zwyczajnie skopiować z jakiejś korporacji czy nawet urzędu administracji. To rodzi konieczność zatrudnienia specjalistów, a w konsekwencji poniesienia nakładów finansowych. A z tym w sądach zawsze jest krucho. Co rusz próbuje się więc iść na skróty i robić takie przeszczepy, mutanty, potworki, które robią więcej złego niż dobrego.

Ocena pracownicza to niezwykle istotny element związany z zarządzaniem ludźmi. W dużym koncernie, gdzie pracownicy zarabiają znakomite pieniądze i mają darmowe ubezpieczenie medyczne, profesjonalizm oceny leży głównie w interesie pracodawcy. To dla niego jest instrumentem wyłuskiwania bardziej wartościowych pracowników ważnych dla przedsiębiorstwa. W sądzie, w którym stawia się na „pozafinansowe źródła motywowania”, nieprawidłowo przeprowadzona ocena może znacząco wpłynąć na resztki motywacji do pracy. Jak zatem jest z ocenami w naszych sądach?

W tym roku NSZZ „S” Pracowników Sądownictwa pomagała dosyć dużej ilości urzędników złożyć sprzeciw od ocen kwalifikacyjnych. W przeszłości reprezentowała także urzędników w postępowaniach przed sądami w sprawach, w których sprzeciw nie był skuteczny. Analizując znane

mi sprawy, chętnie zatem pokuszę się o kilka ogólnych refleksji związanych z powtarzającymi się regularnie nieprawidłowościami.

Oceny kwalifikacyjne pracowników odbywają się na podstawie ustawy o urzędnikach sądów i prokuratury, a sposób ich przeprowadzania reguluje stosowne rozporządzenie. W nim zaś znajdujemy nie tylko przepisy dotyczące procedury związanej z oceną, ale przede wszystkim kryteria. Zamknięty katalog zagadnień, które mogą być brane pod uwagę przez dyrektorów sądów. Podkreślam – zamknięty! Prawnicy używają trudnego słowa „enumeratywny”. Oznacza to, że dyrektor sądu (bo to on w efekcie wystawia ocenę, a nie żaden kierownik, komisja kwalifikacyjna zaś jedynie proponuje) nie może pozwolić sobie na kreatywność. Ocena kwalifikacyjna pracownika sądu ma charakter sformalizowany! Nie jest to subiektywna ocena kierownika. Nie ma ona związku z tym, czy kierownik lub dyrektor chcieliby takiego pracownika, lub woleli lepszego albo innego. Nieistotne jest to, czy marzy im się ktoś bardziej komunikatywny, albo mniej temperamentny. Mają bezwzględnie odnieść się do zapisanych w rozporządzeniu kryteriów. Tymczasem „potworki”, które wpadły w moje ręce, albo które nadesłali Czytelnicy, rozciągają się pomiędzy ekstremami: z jednej strony beznadziejna metoda kopiuj-wklej, z drugiej zaś kreatywność wybitnie ponadstandardowa. Przykłady? Proszę bardzo:

„Osoba (sic) w często dość głośny sposób wyraża swoje opinie, nie zawsze pozytywne”. Teraz zagadka – do którego z kryteriów odnosi się powyższa uwaga? Zdaniem pracodawcy do 7. Według jakich obiektywnych kryteriów została poczyniona? Czego oczekuje pracodawca? Życzy sobie, by pracownik mówił ciszej? A może do określonego poziomu dB. No i zapewne najlepiej by wyrażał wyłącznie opinie pozytywne.

W tej sprawie w sprzeciwie pracownikowi zaproponowaliśmy napisanie: „Wyrażanie opinii jest jedną z

swobód obywatelskich. Oceniający nie wskazał naruszenia przez pracownika zasad współzycia społecznego czy też nieetycznego zachowania. Ponadto, pracownikowi nieznane są wymogi i skala odpowiedniego natężenia głosu przy wyrażaniu opinii. Należy podkreślić, iż pracownik nigdy nie został w żaden sposób zdyscyplinowany w zakresie kultury osobistej lub też stosunku do interesantów i współpracowników, co znajduje odzwierciedlenie w aktach osobowych”. I tutaj kolejna uwaga – pracownik w sprzeciwie odniósł się do faktów i dokumentów – bo ocena ma być na nich oparta, a nie na subiektywnych ocenach kierowniczych (zwłaszcza oddziału administracyjnego...), komisji czy dyrektora. Na marginesie: po sprzeciwie ocena poszła o stopień wyżej.

Kolejny „potworek” to przykład beznadziejnego używania skrótów klawiaturowych Ctrl+C i Ctrl+V. Ten urzędnik najpierw został doceniony: „Pracownik właściwie priorytetuje zadania oddzielając pilne od mniej pilnych”. Trzy zdania dalej zganiony: „... jednakże pracownik nie wszystkie zadania wykonuje od razu, niektóre odkłada na później”. No i o co ci chodziło kierowniczo, która to pisałaś i dyrektorze, który to podpisywał? Konia z rzędem temu, który trafi za takim rozumowaniem oceniającego.

Tekst ma być krótki, więc na razie poprzestaną na tych dwóch przykładach. Najważniejsze bowiem wnioski, które warto są zapamiętania to te, że ocena jest sformalizowana i oparta o jasne kryteria, nie zaś intuicje kierownicze. Nieprofesjonalnie wykonana skutkuje takimi „potworkami”, które doręczone pracownikowi powodują opad wszystkiego i przemożne przekonanie, że kieruje mną idiota. To zaś czasem demotywuje bardziej niż niska płaca.

Wszystkim zatem życzymy jak najmniej „potworków” i jak najwięcej światłych przełożeń.

P.S. Własnymi „potworkami” dzielcie się śmiało pisząc na moją skrzynkę kadulski@outlook.com

17 V ŚWIATOWY DZIEŃ SPOŁECZEŃSTWA INFORMACYJNEGO

Światowy Dzień Społeczeństwa Informacyjnego został ustanowiony 27 marca 2006 r. przez Organizację Narodów Zjednoczonych, w miejsce obchodzonego wcześniej 17 maja Światowego Dnia Telekomunikacji. Łącząc dawne określenie święta obchodzonego w tym terminie z nową nazwą przyjętą przez Zgromadzenie Ogólne ONZ, Międzynarodowy Związek Telekomunikacyjny (International Telecommunication Union, ITU), postanowił obchodzić 17 maja jako Światowy Dzień Telekomunikacji i Społeczeństwa Informacyjnego (ŚDTiSI). Obie nazwy – ŚDSI i ŚDTiSI – są równorzędne i mogą być stosowane zamiennie, stosownie do okoliczności aktualnej tematyki.

Zaproponowane przez Międzynarodowy Związek Telekomunikacyjny hasło obchodów Światowego Dnia Społeczeństwa Informacyjnego w 2017 roku brzmi: „Big Data for Big Impact”.

W Polsce podczas obchodów Światowego Dnia Społeczeństwa Informacyjnego (ŚDSI) odbywają się publiczne debaty, specjalistyczne konferencje, imprezy popularyzacyjno-edukacyjne oraz spotkania nieformalne. W zaplanowanych wydarzeniach uczestniczą zarówno osoby spoza branży, jak i informatycy – naukowcy, przedstawiciele biznesu, a także reprezentanci placówek edukacyjnych i administracji państwowej. Imprezy składające się na obchody ŚDSI w Polsce są otwarte dla wszystkich, którym bliska jest idea społeczeństwa informacyjnego. Dotyczy to zarówno uczestnictwa w imprezach, jak i ich realizacji, w której mogą brać udział zarówno osoby fizyczne, jak również rozmaite instytucje oraz stowarzyszenia. Zakres i rodzaj zaangażowania rozciąga się od bezpośredniego uczestnictwa w pracach programowo-organizacyjnych, poprzez wsparcie finansowe i sponsorskie, po organizowanie własnych wydarzeń, które tematycznie trafiają w merytoryczny obszar ŚDSI.

Dane uważane są współcześnie za niezwykle cenne zasoby – na równi z bogactwami naturalnymi i rezerwami finansowymi. Analiza i wykorzystanie dużych zbiorów danych (big data) napędza ekonomię, badania naukowe oraz rozwój społeczeństwa informacyjnego.

Obchody miały formułę międzynarodową – dzięki współpracy z Międzynarodowym Związkiem Telekomunikacji, Polskim Komitetem ds. UNESCO, Fundacją ECDL i CEPIS.

(źródło: <http://sdsi.pti.org.pl/>)

SZKOLENIA ZWIĄZKOWE

29-31 maja: *Ogólnozwiązkowe i uprawnienia organizacji związkowych*; prowadzi Andrzej Kampa, sala 108

5-6 czerwca: *Spory zbiorowe*; prowadzi Jadwiga Piechocka, sala 108

12-13 czerwca: *Szkolenie podstawowe dla SIP*; prowadzący: Agnieszka Lenartowicz-Łysik/ Andrzej Kampa/ OIP Katowice, sala 108

21-22 czerwca: *Negocjacje - warsztaty doskonalące*; prowadzi Jacek Majewski, sala 108

OSOBY UPRAWNIONE DO KORZYSTANIA Z ZFŚS

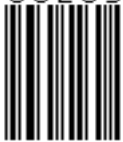
Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych określa katalog osób uprawnionych do korzystania z funduszu tj.: pracowników i ich rodziny, emerytów i rencistów - byłych pracowników i ich rodziny oraz inne osoby, którym pracodawca przyznał w regulaminie prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z Funduszu. W związku z tym oznacza to, że może być on rozszerzony np. o osoby bezrobotne, przebywające na świadczeniu rehabilitacyjnym, stażystów. Pracodawca może również przyznać w regulaminie uprawnienia do korzystania z funduszu osobom świadczącym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia) lub członkom rodzin zmarłych pracowników, emerytów i rencistów. Oczywiście, jeśli są na to środki. Określenie „osoba uprawniona” oznacza osobę, która może otrzymywać świadczenie z funduszu, a nie osobę, której służy roszczenie do pracodawcy o spełnienie określonych świadczeń.

Pracodawca nie może wyłączyć w zapisie regulaminu możliwości korzystania z funduszu przez niektóre kategorie pracowników.

ISSN 2450-9493



00205



9 772450 949307

GAZETA SĄDOWA-MOZ NSZZ “SOLIDARNOŚĆ” PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA | WYDAWCA: Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ “Solidarność” Pracowników Sądownictwa | **ADRES WYDAWCY:** ul. Lompy 14, 40-040 Katowice | **BIURO WYDAWCY:** Sekretariat Komisji MOZ NSZZ “Solidarność” Pracowników Sądownictwa, ul. Floriana 7, 40-286 Katowice, tel. (32) 728-41-62 | **REDAKCJA:** ul. Floriana 7, 40-286 Katowice, redakcja@gs.org.pl, tel. +48 576-29-11-24, www.gs.org.pl | **REDAGUJE ZESPÓŁ:** Edyta Odyjas (redaktor naczelny), Dariusz Kadulski (z-ca redaktora naczelnego), Aneta Kogut, Magdalena Mroczek-Stachowiak | **SKŁAD I ŁAMANIE:** Dariusz Kadulski | Nr 5(12)/2017 numer zamknięto: 29.05.2017 r.