

gazeta §ądowa

MOZ NSZZ "Solidarność" Pracowników Sądownictwa

miesięcznik bezpłatny gs.org.pl miesięcznik bezpłatny gs.org.pl miesięcznik bezpłatny gs.org.pl
miesięcznik bezpłatny gs.org.pl miesięcznik bezpłatny gs.org.pl miesięcznik bezpłatny gs.org.pl

S T A W K A N I Ż S Z A N I Ż Ż Y C I E

NSZZ
Solidarność
PRACOWNIKÓW
SĄDOWNICTWA

MANIFESTACJA PRACOWNIKÓW SĄDÓW I PROKURATURY

- BEZ NAS SĄDY NIE
ISTNIEJĄ
WOŁALI PRACOWNICY
SĄDÓW POD SIEDZIBĄ
PREMIERA RZĄDU
- NIE MA VATU BEZ
SEKRETARIATU
WTÓROWALI URZĘDNICY
PROKURATUR

OD ASYSTENTÓW
OCZEKUJE SIĘ CUDÓW
- DOSKONAŁY
GHOSTWRITER SĘDZIEGO

ROZMOWA Z AUTORKĄ
LISTU OTWARTEGO
NIE BAŁAŚ SIĘ?
- ZAWAHAŁAM SIĘ
CHWILĘ...

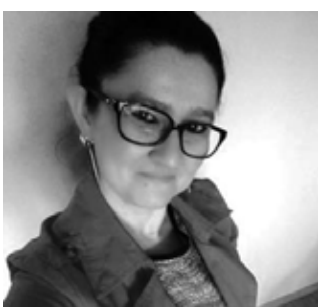
W TYM NUMERZE



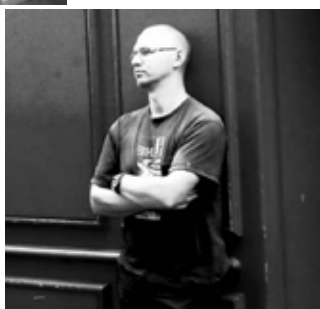
» MANIFESTACJA W WARSZAWIE | STR. 3-7



» MOBBING W SĄDZIE | STR. 9-15



» SZANUJ
PROTOKOLANTA
SWEGO | STR. 19



» ASYSTENT - DOSKONAŁY
GHOSTWRITER | STR. 20

- 3** STAWKA NIŻSZA NIŻ ŻYCIE - MANIFESTACJA PRACOWNIKÓW SĄDÓW I PROKURATURY [FOTORELACJA]
- 6** MANIFESTACJA PRACOWNIKÓW SĄDÓW I PROKURATURY W MEDIACH
- 7** GAZETA SĄDOWA RELACJONOWAŁA MANIFESTACJĘ W WARSZAWIE
- 8** ZMIANY NA STANOWISKACH PREZESÓW I DYREKTORÓW SĄDÓW APELACJI KRAKOWSKIEJ
- 9** MOBBING W SĄDZIE: MINISTERIALNY ZESPÓŁ W SĄDZIE W WODZISŁAWIU ŚLĄSKIM
- 10** Z SĘDZIĄ AGNIESZKĄ HAJTO - CZŁONKIEM ZESPOŁU ROZMAWIA EDYTA ODYJAS
- 11** Z SĘDZIĄ HENRYKIEM WALCZEWSKIM - CZŁONKIEM ZESPOŁU ROZMAWIA EDYTA ODYJAS
- 13** ZWALCZANIE MOBBINGU W SĄDACH OKIEM SPECJALISTY
- 15** WICEPREZES WODZISŁAWSKIEGO SĄDU O WIZYCIE ZESPOŁU Z MINISTERSTWA
- 16** BEZ SPRAWNYCH SEKRETARIATÓW NIE BĘDZIE SPRAWNYCH SĄDÓW | LIST OTWARTY ANNY ABRAMOWSKIEJ
- 18** ROZMOWA Z ANIĄ ABRAMOWSKĄ - AUTORKĄ LISTU OTWARTEGO
- 19** SZANUJ PROTOKOLANTA SWEGO | FELIETON
- 20** OD ASYSTENTA OCZEKUJE SIĘ CUDÓW | FELIETON
- 21** BYĆ CZY NIE BYĆ... ŚWIĘTYM MIKOŁAJEM | FELIETON
- 22** SR KRAKÓW-ŚRÓDMIEŚCIE: POROZUMIENIE ZAKOŃCZYŁO SPÓR ZBIOROWY
- 23** DYŻURY PRACOWNIKÓW „POD TELEFONEM” BEZ PRAWA DO ZAPŁATY CZY PRZECHODZĄC NA EMERYTURĘ LUB RENTĘ MOGĘ WCZEŚNIEJ DOSTAĆ NAGRODĘ JUBILEUSZOWĄ?
- 24** DODATKOWY URLOP WYPOCZYNKOWY PRACOWNIKA NIEPEŁNOSPRAWNEGO GİODO O BEZPIECZEŃSTWIE DANYCH W PESEL
- 25** OŚWIADCZENIA MAJĄTKOWE SZEREGOWYCH PRACOWNIKÓW W SĄDACH STANOWISKO „S” PS DO PROJEKTU USTAWY O JAWNOŚCI ŻYCIA PUBLICZNEGO
- 26** NOTATKI Z OKŁADKI CZ. 7 | CIĘŻKI LOS CIĘŻKIEJ SKRZYNI
- 27** Z ŻYCIA WZIĘTE CZY WIEDZIAŁEŚ, ŻE... | SĄD REJONOWY W MIECHOWIE



STAWKA NIŻSZA NIŻ ŻYCIE

MANIFESTACJA PRACOWNIKÓW SĄDÓW I PROKURATURY

W dniu 13 listopada br. pod Kancelarią Prezesa Rady Ministrów odbyła się manifestacja pracowników sądów i prokuratury. Manifestację współorganizowała NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa i Związek Zawodowy Prokuratorów i Pracowników Prokuratury.

Do organizacji związkowych działających również w sądownictwie organizatorzy skierowali zaproszenie do wspólnego wyrażenia w dniu 13 listopada 2017 roku sprzeciwu pracowników obydwu instytucji wobec planów „zamrożenia” przez rząd wynagrodzeń reprezentowanych przez nas grup zawodowych w 2018 roku, a także poparcia postulatów zwiększenia puli dodatkowych środków na podwyższenie wynagrodzeń pracowników w przyszłym roku z 2% do 10% i docelowo zmiany legislacyjnej w zakresie systemu wynagradzania pracowników sądów.

Mariola z Białej Podlaskiej trzymała transparent z napisem: „Instytucja państwowa, a pensja głodowa”. Pracownicy Prokuratury w Rzeszowie wzniesli baner z napisem: „Ciężko pracujemy, godnie żyć chcemy”.

Pod gmachem KPRM grał zespół rockowy, a wokalistka śpiewała m.in. „Nie wierzę politykom” zespołu Tilt.

- Nie domagamy się wielkich pieniędzy. W przeliczeniu na etat to ok. 340 zł brutto miesięcznie. Jednak dla pracowników zarabiających na poziomie płacy minimalnej, którzy są zmuszeni korzystać z opieki społecznej, nawet taka kwota ma ogromne znaczenie - mówi Edyta Odyjas, przewodnicząca Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa.

W sądach pracuje 35 tys. urzędników, asystentów sędziów i innych pracowników niebędących sędziami. Zaledwie 5 proc.

zarabia więcej niż 2,8 tys. zł netto. 20 proc. ma wynagrodzenie zasadnicze wynoszące maksymalnie 1,8 tys. zł na rękę. Średnie wynagrodzenie netto pracowników zatrudnionych w 357 prokuraturach rejonowych wynosi 1900 zł, a w 45 prokuraturach okręgowych – 2500 zł.

W ciągu ostatnich trzech lat 17 tys. pracowników rozwiązała z sądami umowy o pracę. Sądy – zwłaszcza w większych aglomeracjach, mają duże problemy z pozyskaniem i utrzymaniem kadr. Pozyskanie specjalistów, informatyków graniczy z cudem.

Odyjas pytana, czy „Solidarność” Pracowników Sądownictwa ma „plan B”, gdyby zgłaszane postulaty nie zostały zrealizowane, odparła: „Plan B jest taki, że ministerstwo sprawiedliwości nie wdroży reformy, bo nie ma kim”.

Autorzy zdjęć: Anna Krysiuk, Szymon Odyjas, Darek Kadulski





MANIFESTACJA PRACOWNIKÓW SĄDÓW I PROKURATURY W MEDIACH

Manifestacja pracowników sądów i prokuratury, która z inicjatywy NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa i Związku Zawodowego Prokuratorów i Pracowników Prokuratury odbyła się 13 listopada br. pod Kancelarią Prezesa Rady Ministrów, zgromadziła przedstawicieli mediów, którzy razem z manifestującymi marzli do samego końca, przygotowując materiały prasowe i relacje dla swoich redakcji. Media informowały, że w manifestacji wzięło udział ok. 2000 uczestników.

Polsat News relacjonował, że do Warszawy przyjechali pracownicy sądów i prokuratur z całej Polski. Ci, którzy nie mogli dotrzeć do stolicy, w samo

południe odeszli od biurk na 15 minut, korzystając z przerwy przewidzianej w Kodeksie pracy. Zwrócono też uwagę widzów na to, że zaledwie 5 proc. pracowników niebędących sędziami przekracza próg wynagrodzenia 4 tys. zł brutto (2.853,95 zł netto).

Gazeta Wyborcza napisała, że internetowe profile pracowników sądów i prokuratur wypełniły w poniedziałek zdjęcia z autokarów jadących do Warszawy. Związki zawodowe zamówiły 50 autobusów, które przyjechały do stolicy z najprzeróżniejszych części kraju. „Sąd i Prokuratura Tarnowskie Góry w trasie”, „Okręg Świdnicki jedzie!”, „Prokuratura Rejonowa w Gorlicach jest z Wami!” - raportowali z autokarów

urzędnicy.

Pięć autokarów wyruszyło ze Śląska na protest do Warszawy. – Do pracowników sądów i prokuratur dołączyli przedstawiciele innych branż – mówi Edyta Odyjas, przewodnicząca Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa. – Wsparli nasz protest także górnicy, medycy, pracownicy wodociągów. W Kancelarii Premiera nas usłyszano. Zostawiliśmy petycję z nadzieją, że zostanie rozpatrzona pozytywnie – poinformował Dziennik Zachodni.

Lokalne przejawy jednoczenia się z manifestującymi w Warszawie relacjonowały bardzo liczne media lokalne.





Nasza Redakcja była obecna w czasie manifestacji, która odbyła się 13 listopada br. pod Kancelarią Prezesa Rady Ministrów. Pomimo niekorzystnej pogody i połowych warunków relacjonowaliśmy przebieg manifestacji. Aneta Kogut i Darek Kadulski nie potrzebowali do tego wygodnych biurek i krzeseł. – Radziliśmy sobie, jak się tylko dało. Mieliśmy do dyspozycji dwie zapasowe baterie do laptopa i dostęp do LTE – mówią z uśmiechem. – Najbardziej brakowało gorącej herbaty. – Mamy nadzieję, że nie będzie potrzeby kolejnych manifestacji, ale gdyby taka sytuacja zaistniała, musimy pomyśleć też np. o grochówce.

Z naszych materiałów i przekazów korzystały także redakcje innych mediów. Gazeta Wyborcza napisała: - W Kancelarii Premiera na pewno nas słyszą - zauważają dziennikarze związkowej „Gazety Sądowej”.

GAZETA SĄDOWA RELACJONOWAŁA MANIFESTACJĘ W WARSZAWIE



ZMIANY NA STANOWISKACH PREZESÓW I DYREKTORÓW SĄDÓW APELACJI KRAKOWSKIEJ

W ZWIĄZKU Z ZATRZYMIANIAMI DYREKTORÓW PRZEZ PROKURATURĘ KRAJOWĄ MINISTER ODWOŁAŁ SIĘ SIĘ O TRZĘSIENIU ZIEMI W MAŁOPOLSKIM SĄDOWNICTWIE.

W związku z zatrzymaniem w dniu 27 listopada br. dyrektorów krakowskich sądów w śledztwie dotyczącym podejrzenia korupcji Minister Sprawiedliwości podjął decyzję o ich natychmiastowym odwołaniu. Odwołani zostają dyrektorzy: Sądu Okręgowego w Krakowie, Sądu Rejonowego w Wadowicach, Sądu Rejonowego w Oświęcimiu, Sądu Okręgowego w Tarnowie, Sądu Okręgowego w Nowym Sączu, Sądu Rejonowego w Chrzanowie oraz Sądu Rejonowego w Olkuszu – informuje Naczelnik Wydział Komunikacji Społecznej i Promocji Ministerstwa Sprawiedliwości – Wioletta Olszewska.

Ustaliliśmy, że minister podjął także decyzję o odwołaniu ze stanowiska Prezes Sądu Okręgowego w Krakowie sędzi Beaty Morawiec. W ocenie ministra sędzia Morawiec, jako ówczesny zwierzchnik służbowy dyrektora, nie sprawowała odpowiedniego nadzoru nad działalnością administracyjną Sądu Okręgowego w Krakowie. Decyzja, powodowana troską o dochowanie najwyższych standardów w tym sądzie, wynika także z niskiej efektywności Sądu Okręgowego w Krakowie i podległych mu sądów rejonowych.

Analiza ewidencji spraw i podstawowych wskaźników wykazała, że w rankingu 45 sądów okręgowych w Polsce krakowski sąd zajął 40. miejsce. Szczególnie niepokojąca jest przewlekłość spraw karnych, które w Sądzie Okręgowym w Krakowie czekają na rozpoznanie średnio ponad 2,5 roku (daje to temu sądowi 42. miejsce wśród sądów okręgowych). W związku z tym istnieje

obawa przedawnienia części postępowań m.in. dotyczących dużych afer gospodarczych.

Prezes Sądu Okręgowego w Krakowie nie podejmowała również adekwatnych działań nadzorczych w związku z rażąco niską efektywnością Sądu Rejonowego dla Krakowa-Podgórze w Krakowie. Jest on przedostatni w zestawieniu wszystkich sądów rejonowych w Polsce pod względem opanowania wpływu spraw.

Niepokojące są zwłaszcza gwałtownie rosnące zaległości w Wydziale Ksiąg Wieczystych SR Kraków-Podgórze – jednego z największych takich wydziałów w całym kraju. Czas oczekiwania na wpis do księgi wieczystej sięga w tym sądzie średnio w kraju trwa to niewiele ponad miesiąc. Opóźnienia przy wpisach do ksiąg wieczystych zagrażają bezpieczeństwu obrotu gospodarczego, bowiem nieuregulowany status nieruchomości wstrzymuje inwestycje i negatywnie wpływa na rozwój gospodarczy całego regionu.

Niską efektywność w przypadku spraw cywilnych wykazuje ponadto Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie. Na wyrok w sprawie cywilnej trzeba czekać średnio półtora roku, co daje temu sądowi 311. miejsce pod względem czasu trwania postępowań cywilnych na 318 sądów rejonowych w całej Polsce.

W związku z tym Minister Sprawiedliwości podjął również decyzję o odwołaniu prezesów obu krakowskich sądów rejonowych. Na stanowisko prezesa

Sądu Rejonowego dla Krakowa-Podgórze powołał sędzię Irenę Bochniak, a na stanowisko prezesa Sądu Rejonowego dla Krakowa-Nowej Huty – sędziego Bartłomieja Migdę. Obowiązki prezesa Sądu Okręgowego w Krakowie, zgodnie z ustawą o ustroju sądów powszechnych, przejął wiceprezes Mieczysław Potejko.

Nowego prezesa ma od dzisiaj także Sąd Rejonowy w Gorzowie Wielkopolskim – funkcję tę przejęła sędzia Anna Kuśnierz-Milczarek. Powodem zmian jest niska efektywność tego sądu, który w zestawieniu średniego czasu trwania postępowań zajął 296. miejsce (na 318 sądów rejonowych w Polsce). Jednocześnie z funkcji nadzorującego ten sąd prezesa Sądu Okręgowego w Gorzowie Wielkopolskim został odwołany sędzia Roman Makowski.

(opr. D.K.)



MOBBING W SĄDZIE

MINISTERIALNY ZESPÓŁ MAJĄCY ZAPOBIEGAĆ MOBBINGOWI ODWIEDZIŁ SĄD REJONOWY W WODZISŁAWIU ŚLĄSKIM.

W dniu 12 czerwca br. przy Ministrze Sprawiedliwości powołany został Zespół do spraw przeciwdziałania mobbingowi i naruszeniom praw osób wykonujących obowiązki zawodowe w sądach powszechnych. Zadaniem zespołu jest opracowanie systemowych rozwiązań w zakresie przeciwdziałania nierównemu traktowaniu i zjawiskom mobbingu w sądach powszechnych. Zespół przyjmuje zgłoszenia o nieprawidłowościach na adres antymobbing@ms.gov.pl.

Niedawno członkowie zespołu odwiedzili Sąd Rejonowy w Wodzisławiu Śląskim, z którego napływały zgłoszenia. Z pracownikami sądu oraz członkami zespołu rozmawiała Edyta Odyjas. Zamieszczamy także komentarz specjalisty – dr Katarzyny Orlak ze Stowarzyszenia Zdrowa Praca, kierownika projektu TEMIDA, w którym badano pracowników polskich sądów. Wyniki badania wskazują, że 70% z nich pracuje w warunkach sprzyjających powstawaniu mobbingu. Problem jest więc bardzo duży.

Z pracownikami Sądu Rejonowego w Wodzisławiu Śląskim rozmawiała Edyta Odyjas. Dane rozmówców zostały zanonimizowane lub zmienione.

E.O.: Jak się czuliście, gdy przyszyliście rano do pracy i dowiedziałyście się, że przyjeżdżają przedstawiciele MS?

- Byłam bardzo zadowolona, że może ktoś wreszcie powie, jaka jest prawda, jak tu wygląda praca i jak są pracownicy mobbingowani – mówi jedna z urzędniczek.

- Ja byłam przede wszystkim bardzo zaskoczona – odpowiada druga.

E.O.: Byłaś zaskoczona, bo myślałaś, że co się będzie działo?

- Bałam się, że trzeba będzie się wypowiadać i nikt się nie wypowie. Bo wiesz... mi się wydaje, że to jest taka walka z wiatrakami. Ludzie przede wszystkim się boją.

E.O.: Widzę, że masz łzy w oczach...

- Bo ja też byłam mobbingowana.

E.O.: I nie miałaś nigdy możliwości zwrócenia się do kogoś z tym problemem?

- Nikt nie słuchał. To był mój problem, bo mówiono, że ja jestem konfliktowa. A tutaj tak jest, że jak masz swoje zdanie, to przyklejają ci etykietkę osoby konfliktowej. Wtedy od razu jest

na ciebie nagonka.

E.O.: Masz na myśli przełożonych?

- Niekoniecznie. To idzie od samej góry.

E.O.: Wypełniałaś ankietę antymobbingową?

- Tak.

E.O.: Co o niej sądzisz?

- To dobra ankietka, tylko powinny być wyjaśnienia. Nie wszyscy nawet wiedzą, co to jest mobbing. Niektórzy, z którymi rozmawiałam myślą, że jak się na nich krzyczy od dwudziestu lat, to jest to normalne, bo nigdy innego zachowania ze strony kierownika nie doznali.

E.O.: A czy myślisz, że to, jak zostało to zorganizowane, że nie było zapowiedziane, że zjawiliśmy się nagle, to dobre rozwiązanie?

- Tak. Ludzie w takiej sytuacji przynajmniej spontanicznie reagują. Gdyby to było zapowiedziane, byłyby reakcje inne. Wtedy nawet mobbingowany pracownik wcześniej przekalkuluje, czy mu się opłaca mówić prawdę, czy mu coś grozi. Reakcje mogą być wtedy nieautentyczne i stłumione.

- To było bardzo zaskakujące i chyba dobrze, że takie było.

E.O.: A czy Twoim zdaniem

dobrze jest to, że możesz siedzieć w pomieszczeniu, gdzie nie ma przełożonego i spokojnie wypełnić ankietę. Napisać o tym, co Cię spotyka?

- Tak, dobre. Chociaż ja już jestem na takim etapie, że jest mi wszystko jedno. Muszę się ratować.

- Ja myślałam, że to będzie taka indywidualna rozmowa. Wtedy więcej krzywdzonych ludzi by się otworzyło.

E.O.: eraz właśnie takie się odbywają z pracownikami. A myślisz, że dzisiejsze zdarzenia przyniosą jakiś rezultat?

- Liczę na to, że ministerstwo zobaczy, jak jest naprawdę. To co tutaj się dzieje, ciągnie się przecież przez całe lata. To nie jest jeden rok czy dwa. Ja sama byłam mobbingowana najpierw przez sędziego, potem przez kierownika. Teraz pracuje mi się super z innym sędzią. Jednak kierownictwo robi swoje: wymuszanie zostawiania po godzinach, nieudzielanie urlopów, zakaz korzystania ze szkoleń, wymaganie zdobycia od sędziego zaświadczenia, że zobowiązuje się wtedy nie wyznaczać wokand.

Edyta Odyjas: Czy podoba Ci się, że zespół z ministerstwa, wchodząc do danego sądu, z którego były zgłoszenia o mobbingu lub niewłaściwych zachowaniach, zaprasza do udziału działające na terenie sądu związki zawodowe?

A.P.: Ja jestem bardzo z tego zadowolona. Dzięki temu związki mogą brać udział w tych działaniach, a przecież my dobrze wiemy, co na co dzień dzieje się w naszych sądach. To jest też wskazówką dla pracowników, gdzie mogą się zwracać o pomoc, gdy spotka ich coś złego, lub ktoś wyrządza im krzywdę. Pracownik musi wiedzieć, że jak nie zadziała prezes, czy dyrektor to związki mają swoje możliwości podjęcia interwencji i przekazać informacje

do właściwych osób. Ludzie byli bardzo zaskoczeni tym, że przyszedł zespół z ministerstwa, nawet poniektórzy myśleli, że to jakieś szkolenie z zakresu mobbingu, a okazało się, że przeprowadzana jest ankieta badająca właśnie to zjawisko.

E.O.: Podoba ci się, że ludzie są tak grupami wzywani do pomieszczenia?

A.P.: Tak, to jest dobre, bo nie jesteśmy wtedy razem z sędziami, czy referendarzami sądowymi.

E.O.: Może też łatwiej jest wypełnić taką ankietę, gdy przyjeżdżają ludzie z zewnątrz?

A.P.: Tak. Teraz mamy wrażenie, że wreszcie coś się dzieje, że się ruszyło. Słyszę, że w ludzi wstąpiła nadzieja. Rozmawialiśmy

o tym, co nas spotyka w pracy, ale żeby zgłosić to na większą skalę, to był w nas jakiś wewnętrzny opór i strach, że coś wybuchnie.

E.O.: Teraz prowadzone są rozmowy pracowników z zespołu antymobbingowego z pracownikami sądu. Myślisz, że ludzie się otworzą?

A.P.: Tak, mam taką nadzieję. Wreszcie ludzie mają okazję powiedzieć anonimowo o tym, co się dzieje, co go spotyka od osoby, która jest spoza sądu, która może spojrzeć na to wszystko obiektywnie. My jesteśmy jakoś dziwnie przywiązani do tych naszych zasad sądowych, że nie mówi się nikomu o tym, co nas spotyka, bo paraliżuje nas strach i obawa, że stanie się wtedy coś strasznego.

Z SĘDZIĄ AGNIESZKĄ HAJTO - CZŁONKIEM ZESPOŁU ROZMAWIA EDYTA ODYJAS

Edyta Odyjas: Pani Sędzio, jak pani widzi działalność Zespołu powołanego w Ministerstwie Sprawiedliwości? Czy te wspaniałe rzeczy, które robicie, mają w ogóle sens? Czy ma sens przyjście do konkretnego sądu? Takie rozwiązanie zastosowane zostało przecież pierwszy raz w historii sądownictwa.

Agnieszka Hajto: Nie wiem, czy to jest coś wspaniałego, ale na pewno jest to potrzebne. Otrzymałyśmy sygnały, które występowały – i to od wielu lat – w tym sądzie. To było bezpośrednim bodźcem do działania. Osoby, które zgłosiły nieprawidłowości na adres poczty elektronicznej: antymobbing@ms.gov.pl otrzymały indywidualne ankiety do wypełnienia. Wnioski wynikające z tych ankiet uprawdopodobniły istnienie nieprawidłowości. Dlatego zdecydowaliśmy się rozpocząć dalsze działania w sądach, których zgłoszenia dotyczą. Jako pierwszy wybraliśmy ten sąd, bo tutaj skala zgłoszonych nieprawidłowości była naprawdę niepokojąca. To był nie tylko mobbing i nierówne traktowanie. Nie chciałabym teraz przesądzać, ale chodzi o opisane

w zgłoszeniach sytuacje, które naprawdę wołają o pomstę do nieba. Tutaj niestety nie chodzi tylko o zgłoszenia dotyczące pracowników, ale również sędziów i to sędziów funkcyjnych. W dniu dzisiejszym przeprowadziliśmy ankietę zbiorową wśród pracowników, sędziów, referendarzy i kuratorów. Przeprowadziliśmy również rozmowy indywidualne z osobami, które miały taką potrzebę. Wszystkim wskazaliśmy jeszcze raz potrzebę kontaktu przez adres poczty elektronicznej: antymobbing@ms.gov.pl. Będziemy teraz cały zebrany materiał analizować. Będziemy z sędzią Henrykiem Walczewskim w ramach całego Zespołu przygotowywać rekomendacje, co w tym sądzie należy zrobić, żeby poprawić to, co tu się dzieje. Sytuacja w tym sądzie będzie objęta monitoringiem Zespołu. Nie wykluczamy ponownej wizyty po pewnym czasie. Ja mam nadzieję, że wszystkie nieprawidłowości zostaną wyeliminowane. Potrzebne są naprawdę zdecydowane działania naprawcze: szkolenia, zmiany kadrowe, personalne i rozmowy. Widać, że tutaj przede wszystkim był brak porozumienia pomiędzy przełożonymi a pracownikami, sędziami

i sekretarzami.

E.O.: Rozmawiając przed chwilą z pracownikami, dowiedziałam się, że spodobało im się to, że Zespół pojawił się w sądzie niezapowiedziany i że nie byli na to przygotowani. Dowiedziałam się też, że samym swoim przybyciem do sądu daliście Państwo pracownikom nadzieję. Ludzie w czasie rozmów ze mną płakali. Wygląda na to, że otworzyliście przysłowiową puszkę Pandory i teraz co? Trzeba ją będzie oczyścić?

A. H.: Naszym zadaniem jest wprowadzenie systemowych rozwiązań i przeciwdziałanie mobbingowi. Cieszymy się, że tutaj i pracownicy i, miejmy nadzieję, także sędziowie, obdarzyli nas zaufaniem. To, że przyjechaliśmy z zaskoczenia, wynikało z tego, że decyzja zapadła w ostatniej chwili.

E.O.: No, ale myślę Pani Sędzio, że to wyszło na dobre.

A.H.: Ja też tak myślę, ponieważ my przyjeżdżamy w dobrych intencjach. Chcemy pomóc. Dlatego chcemy wiedzieć, jak naprawdę wygląda sytuacja w danym sądzie. Co tutaj można zrobić, by

sytuację poprawić. Żeby nastąpiła jakaś normalność. Nie może tak być, żeby wszystko było zamiatane pod dywan i aby problemy nie ujrzały światła dziennego. Nie może tak być, że ludzie wołają rezygnować z pracy, czy odchodzić wcześniej na emeryturę.

E.O.: To jest na razie pierwszy sąd. Rozumiem, że Zespół chce odwiedzić inne sądy?

A.H.: Tak. Mamy zgłoszenia z całego kraju i chcemy do nich przyjeżdżać. Nasi przedstawiciele będą wyjeżdżać i w sądach zajmować się przeprowadzaniem ankiet i rozmowami z ludźmi. Potem będziemy materiały analizować i przygotowywać rekomendacje. Odpowiednie komórki organizacyjne w Ministerstwie będą z nami współpracować. Mamy również takie sygnały, że coraz więcej sądów chce wprowadzać realną politykę antymobbingową. Co jest zresztą ich obowiązkiem wynikającym z art. 94(3) k.p. My, mam nadzieję, proponujemy prezesom i dyrektorom w tych sądach środki i narzędzia do wypełniania tego obowiązku.

E.O.: Z rozmów z pracownikami wynika, że oni nie zawsze znają definicję mobbingu i co

jest jeszcze gorsze – jeżeli ktoś krzyczał na nich przez dwadzieścia lat, to wydaje im się to normalne. Z moich rozmów z pracownikami w całej Polsce wynika, że niemal w każdym sądzie są takie problemy.

A.H.: Wszędzie ujawniają się podobne schematy działania, to wynika z materiałów, które wpływają na naszą pocztę. Dużo jest pracy przed nami, bo skala zjawiska jest naprawdę ogromna.

E.O.: Jako działacz związkowy mam nadzieję, że dzięki Państwu pracy uda się zarekomendować pewne zmiany systemowe, które poprawią sytuację w sądach. Chodzi mi o takie standardy jak: transparentność, zmiany przepisów regulujących kwestie płacowe, kadrowe, związane z naborem pracowników, czy wreszcie zasady awansu zawodowego.

A.H.: Z naszego doświadczenia wynika, że czasami wystarczy odrobina dobrej woli, by pomóc ludziom i rozwiązać trudną sytuację w sądzie. Mieliśmy takie przypadki, które udało się wyjaśnić dzięki dobrej woli prezesów, czy dyrektorów. Władze sądów i pracownicy muszą wiedzieć, że

da się takie sytuacje rozwiązać bez udawania się do sądów i wytaczania pracodawcom procesów. W wielu sądach toczą się sprawy o mobbing. Toczą się niestety latami. Wydaje mi się, że potrzebna byłaby taka zmiana legislacyjna, by sprawy o mobbing, ewentualnie występujący w sądzie, z urzędu były prowadzone przez sąd w okręgu innej apelacji niż okręg apelacyjny, na terenie którego ma siedzibę sąd, w którym zjawisko mobbingu miało wystąpić. Żeby nie było trwającej miesiącami procedury wyłączenia sędziów i przekazywania sprawy do innego sądu.

E.O.: Ja mam Pani Sędzio postulat, aby może zmienić definicję mobbingu. Moje doświadczenie jako związkowca i Państwa doświadczenie pokazują, że w dwa tygodnie można skutecznie wykończyć człowieka, stosując przeciążenie pracą, degradację, zmianę stanowiska czy przeniesienie do szczególnie trudnego wydziału, czy decernatu. Dziękuję bardzo za rozmowę.

A.H.: Dziękuję również.

Z SĘDZIĄ HENRYKIEM WALCZEWSKIM - CZŁONKIEM ZESPOŁU ROZMAWIA EDYTA ODYJAS

Edyta Odyjas: Panie Sędzio, co Pana najbardziej zszokowało po dzisiejszej wizycie w sądzie w Wodzisławiu Śląskim?

Henryk Walczewski: Trudno mówić o szoku, bo doświadczyliśmy go wcześniej, gdy dostawaliśmy informacje na skrzynkę mailową. Teraz skupialiśmy się raczej na tym, czy zgłoszenia się potwierdzają, a po analizie ankiet będziemy ustalali, jaka jest skala tego zjawiska. Jeżeli informacje o ośmieszaniu i poniżaniu pracowników przy użyciu różnych niestosownych słów się potwierdzą, to będziemy sugerowali, żeby osoby, które się tego dopuściły, zostały rozliczone i tym się zajmują powołane do tego organy i osoby. Pewne jest to, że w tym sądzie jest tak, jak

w całej Polsce: ludzie są przeciążeni pracą i nie mogą sobie z tą pracą poradzić.

E.O.: Ja też, jeżdżąc po sądach, a nasza organizacja obejmuje ich prawie dwieście, mam wrażenie, że pomimo tego, że zmienia się sąd, problemy i sytuacje są bardzo podobne. I to jest przerażające. NSZZ „S” Pracowników Sądownictwa widzi w ministerialnym zespole duże nadzieje na zmianę sytuacji. Rozmawiałam z pracownikami i oni myśleli, że przyjechalicie Państwo ich szkolić. Że wysłuchają jakiejś suchej pogadanki. Widziałam po ich reakcjach, że część była nastawiona bardzo optymistycznie, a część była zamknięta. W czasie rozmów pojawiały

się lzy. Pojawiły się nadzieje na zmianę. Dobrze oceniali ankietę, którą wypełniali. Podobało im się, że zadziałał efekt zaskoczenia, że nie mieli wiele czasu na zastanowienie i mogli zareagować spontanicznie i autentycznie.

H.W.: Wypełnianie ankiety nie może długo trwać. Pytania nie mogą być zbyt szczegółowe. Ludzie w ankiecie mają napisać to, co myślą i czują. Generalnie widzimy wszędzie to samo, że osoby pracowite i zdolne dostają więcej do pracy, a osoby mniej zaangażowane skutecznie się potrafią przed tą pracą obronić. I właśnie na tym polega ta nierówność, że osoba, która jest pracowita zamiast awansować, zostaje de facto ukarana. Z punktu

widzenia organizacji jest to sytuacja niebezpieczna. Bo ci, którzy są bardziej twórczy i mogliby najwięcej wnieść do organizacji, cierpią w imię czyjejś słabości i nieumiejętności, niewydajności, braku pracowitości. No i efekty już w tej chwili są widoczne.

E.O.: Znakomicie Pan zdiagnozował problem. Jestem przekonana, że tak właśnie czuje to cała rzesza pracowników sądów przeciążanych pracą. Życzymy powodzenia Zespołowi.

H.W.: Wszyscy potrzebujemy sukcesu, a my, jako Zespół możemy pewne rzeczy zbadać i pokazać: tak wygląda sytuacja w waszym sądzie. My wam coś proponujemy – czyli przedstawimy rekomendacje naszego Zespołu, ale to wy zostajecie ze swoim problemem i to wy tak naprawdę musicie sobie z tym poradzić sami, a my możemy wam

w tym w jakiś sposób pomóc. I to jest nasza rola. Tutaj w kilku rozmowach był taki wątek, że pewna osoba była przeciążona pracą, a pomimo to dostała naganę. Na co ja odpowiadam tak: to jest do sprawdzenia. Można zbadać, ile ta osoba zrobiła tego dnia, ile w innym dniu. Można sprawdzić, ile zrobiły osoby, które z nią pracują. I wtedy wyjdzie, kto jest pracowity, a kto nie.

E.O.: Czy jako Zespół bierzecie pod uwagę problem niedoetatyzowania danego sądu?

H.W.: Chyba nie możemy tego zrobić w tym momencie. Nie chodzi nam o zwalczanie przepracowania w sądach. Ile wpłynie spraw do sądów i ile jest etatów, jest niestety zupełnie poza kompetencjami naszego Zespołu. Gdybyśmy się mieli koncentrować na tym, ile powinno być pracowników, to my nic nie osiągniemy. My musimy popatrzeć na to tak:

określona ilość spraw wpłynęła do sądu – co jest od nas niezależne tak samo, jak pogoda i tę ilość pracy musimy podzielić na cały zespół. Teraz ten zespół pracowników i orzeczników musi wiedzieć, co ma do zrobienia i powinien uczestniczyć w procesie decyzyjnym - jak tę pracę podzielić, żeby kiedyś została wykonana. Dodatkowo trzeba, zgodnie z zajmowaną pozycją służbową i obowiązkami służbowymi raportować: uwaga mamy przeciążenie! I teraz ten, komu o tym donoszą albo reaguje i daje pomoc, albo akceptuje, że takie przeciążenie istnieje wraz z jego skutkami. Wtedy wszyscy wiedzą, czy mamy zgodę przełożonych na daną sytuację, czy nie ma zgody.

E.O.: Dziękuję bardzo za rozmowę.

H.W.: Dziękuję.



ZWALCZANIE MOBBINGU W SĄDACH OKIEM SPECJALISTY

DR KATARZYNA ORLAK

STOWARZYSZENIE ZDROWA PRACA - KIEROWNIK PROJEKTU TEMIDA (WWW.TEMIDA.ZDROWAPRACA.ORG)

Mimo zakończenia projektu, w którym realizowane było badanie TEMIDA w 2015 r., nasze Stowarzyszenie przygląda się działaniom ograniczającym stres w sądach, także w obszarze przeciwdziałania mobbingowi. Z zainteresowaniem i nadzieją przyjęliśmy informację o powołaniu w czerwcu br. ministerialnego Zespołu, którego jedynym zadaniem jest „opracowanie systemowych rozwiązań w zakresie przeciwdziałania nierównemu traktowaniu i zjawisku mobbingu w sądach powszechnych”. Oceniamy, że taka inicjatywa była bardzo potrzebna. Zabiegaliśmy i nadal w miarę możliwości zabiegamy o podjęcie przez MS kroków systemowych zmierzających do redukcji stresu zawodowego w sądach. Systemowe działania są bowiem konieczne m.in. wobec faktu, że sądownictwo powszechne jest zagrożone mobbingiem bardziej niż jakakolwiek inna grupa zawodowa z dotychczas badanych w Polsce. A przecież samo rozstrzygnięcie sprawy o mobbing. Tym bardziej ważne jest, by prewencja w sądach realizowana była w zgodzie z osiągnięciami nauki i najlepszych praktyk. Na razie jednak można mieć poważne wątpliwości czy tak jest.

Z wypowiedzi członków Zespołu dowiadujemy się, że „Osoby, które zgłosiły nieprawidłowości na adres poczty elektronicznej antymobbing@ms.gov.pl otrzymały indywidualne ankiety do wypełnienia. Wnioski wynikające z tych ankiet uprawdopodobniły istnienie nieprawidłowości. (...) Mamy zgłoszenia z całego kraju i chcemy do nich przyjeżdżać. Nasi przedstawiciele będą wyjeżdżać i w sądach zajmować się przeprowadzaniem ankiet i rozmowami z ludźmi. Potem będziemy materiały analizować

i wydawać rekomendacje”. Można zaryzykować tezę, że rozmowy z pracownikami przyniosą rezultaty całkowicie spójne z tym, co wcześniej pracownicy napisali w mailach i w ankietach. W psychologii takie zjawisko nazywa się „zasadą zgodności” i można je z góry przewidzieć. Planowane przez Zespół wizyty w sądach wydają się w tej sytuacji mało produktywne dla realizacji celu, do którego Zespół powołano. Tym bardziej, że diagnoza jest znana od dawna i została uwiarygodniona naukowo. I choć trzeba doceniać też dobre chęci i każde, nawet okazjonalne wsparcie okazane osobom zatrudnionym w sądzie, należy również pamiętać, że mobbing i dyskryminacja to traumatyzujące formy przemocy. Stąd prawdopodobnie lzy oraz wycofanie, które pojawiły się u niektórych pracowników sądu w Wodzisławiu. Przydałoby się zatem, by w wizytacji sądów, jeśli mają być kontynuowane, uczestniczyła osoba, która potrafi w kompetentny sposób postępować z ofiarami przemocy. Na razie chyba tak nie jest. Jako psycholog nie mogę na to nie zareagować. Nie wolno tak po prostu otworzyć człowiekowi traumy, a potem wyjść.

Wątpliwości budzić może również sam sposób prowadzonej obecnie przez MS diagnozy stanu rzeczy. Ankietowani pracownicy zauważyli: „To dobra ankietka tylko powinny być wyjaśnienia. Nie wszyscy nawet wiedzą co to jest mobbing (...)” Skoro ankietka była dla osób badanych niejasna, należy wnioskować, że jej trafność diagnostyczna jest wątpliwa. Brak trafności nauka określa jako źródło stronniczości metody badawczej. Szkoda, że nie wykorzystano istniejących metod o sprawdzonej rzetelności i trafności. Zwłaszcza

że te przeznaczone specjalnie do badania mobbingu i innych form przemocy w pracy są dość krótkie. Niestety, diagnoza postawiona na podstawie wadliwej metodologicznie ankiety może zostać skutecznie podważona.

Zaproponowane w materiale sposoby doprowadzenia do wyjaśnienia sytuacji raczej nie uspokajają. Kiedy czytam: „Można zbadać, ile ta osoba zrobiła tego dnia, ile w innym dniu. Można sprawdzić, ile zrobiły osoby, które z nią pracują. I wtedy wyjdzie, kto jest pracowity, a kto nie”, to dociera do mnie, że Autor tej wypowiedzi raczej niewiele wie o zjawisku mobbingu. Nie ma chyba świadomości, że spadek produktywności i obniżenie zaangażowania w pracę jest charakterystyczną reakcją obronną na nadmierny stres w pracy, która często pojawia się u ofiar dyskryminacji lub mobbingu. Ujmowanie typowych objawów wypalenia zawodowego w kategoriach „kto jest pracowity, a kto nie” to nieporozumienie.

Zaproponowane rozwiązania mogą zaniepokoić jeszcze mocniej. W wypowiedziach członków Zespołu czytamy m.in. „Nie chodzi nam o zwalczanie przepracowania w sądach (...)” albo : „(...) potrzebne są naprawdę zdecydowane działania naprawcze: szkolenia, zmiany kadrowe, personalne i rozmowy”. Na pytanie o „transparentność, zmiany przepisów regulujących kwestie płacowe, kadrowe, związane z naborem pracowników czy wreszcie zasady awansu zawodowego” pojawiła się jedynie propozycja przenoszenia spraw o mobbing do innych apelacji.

Próba skrócenia postępowania mobbingowych jest na pewno bardzo cenna. Jednak nie może umknąć uwadze, że we wszystkich apelacjach zagrożenie

mobbingiem jest podobnie nasilone. Zupełnie nie rozumiem, dlaczego jakiś sąd, w którym też jest mobbing, miałby zagwarantować prawidłowe rozstrzygnięcie sprawy mobbingowej innego sądu? Przecież na razie to są „normalne” warunki pracy w sądzie, przynajmniej dla niektórych osób. Z doświadczenia wiem, że rozumienie mobbingu bywa problematyczne nie tylko w sądzie w Wodzisławiu, ale i innych sądach w Polsce. Proszę o wyjaśnienie, czym jest mobbing nie tak dawno usłyszałam osobiście od funkcyjnego sędziego z drugoinstancyjnego wydziału pracy (i całe szczęście, że jak miał okazję, to dopytał!). Tak więc, choć sprawa z pewnością powinna być rozpoznawana poza apelacją, w której się zdarzyła, samo przeniesienie może nie wystarczyć.

Na brak kompetencji i niską kulturę pracy niestety niekoniernie pomagają też zmiany kadrowe. Mogą nawet pogorszyć sprawę. Psychologia uczy, że w określonych warunkach każdy człowiek zaczyna przejawiać zachowania przemocowe, nawet wobec swoich kolegów. Trzeba więc systemowej zmiany warunków pracy w sądach. Zmiana kadry może pomóc co najwyżej na krótko i tylko wtedy, gdy nowa osoba będzie nie tylko bardziej kompetentna społecznie, ale też w pełni sił psychofizycznych. A o to dziś wśród pracowników sądownictwa powszechnego naprawdę trudno.

Spośród wszystkich działań zaradczych zaproponowanych w wypowiedziach Zespołu moim zdaniem warto skupić się najpierw na szkoleniach. Nasze badania TEMIDA z 2015 r. pokazały, że brak wiedzy o mobbingu i kompetencji do radzenia sobie z nim dotyczył w ponadprzeciętnym stopniu prawie 2/3 zatrudnionych w sądownictwie. Z kontaktów z kierownictwem sądów, które szkolimy z przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, wiemy, jak bardzo potrzebne są właściwe działania szkoleniowe. Pracownicy oddziałów kadr mówią nam wprost, że „suchych

pogadankę”, o jakich wspominali pracownicy sądu w Wodzisławiu, było już w sądach dużo i nie przynoszą skutków. Potrzebne są inne działania. Niestety wiemy również, że w wielu sądach nie ma innego pomysłu na szkolenie antymobbingowe niż szkolenie e-learningowe albo wykład. Najlepiej, żeby zajęły pracownikom jak najmniej czasu. I koło się zamyka. W efektywnej prewencji mobbingu nie chodzi przecież o suchą wiedzę, ale o umiejętności osób szkolonych. A takie szkolenia zajmują czas i nie są najtańsze.

Warto podkreślić, że same szkolenia z mobbingu nawet w odpowiedniej formie i z kompetentnymi trenerami to nadal o wiele za mało. Wyniki badania TEMIDA dostarczone sądom i Ministerstwu na początku 2016 roku wskazują wprost na konieczność redukcji takich czynników ryzyka mobbingu, jak np. nadmierne obciążenie pracą, które w poważnym stopniu dotyka 80% zatrudnionych w sądzie. Nie bardzo więc da się systemowo rozwiązać problem pomijając niedoetatyzowanie. Trzeba się zgodzić z poglądem Zespołu, że w przypadku spiętrzenia pracy, równy i sprawiedliwy jej podział ma szczególne znaczenie, a „Dodatkowo trzeba, zgodnie z zajmowaną pozycją służbową i zależnościami służbowymi raportować: słuchajcie, mamy przeciążenie. I teraz ten, komu o tym donoszą albo reaguje i daje pomoc, albo akceptuje, że takie przeciążenie istnieje wraz z jego skutkami. Wtedy wszyscy wiedzą, czy mamy zgodę przełożonych na tą sytuację czy nie ma zgody.” Trzeba jednak także dowieść, że taki sposób działania jest skuteczny tylko wtedy, gdy chodzi o chwilowe spiętrzenie pracy. Jeśli 80% pracowników jest stale przeciążonych, to dyrektorzy i sędziowie funkcyjni mogą już nie mieć kogo posłać do pomocy. W związku z tym niedostateczna etatyzacja może być rozpatrywana jako narzędzie wiktymizacji prezesów i dyrektorów, a wtórnie - pozostałych pracowników sądu.

Poza nadmiernym obciążeniem

pracą, badanie TEMIDA pozwoliło ustalić jeszcze inne czynniki, kluczowe dla ryzyka mobbingu w sądach. Ministerstwo powinno pochylić się również nad ponadprzeciętnie negatywnym klimatem społecznym oraz niedostatkami kompetencji liderskich u osób funkcyjnych w sądach. Problemem jest także brak jasności roli zawodowej i partycypacji. To między innymi te czynniki systemowe powodują, że 2/3 zatrudnionych w sądach ma mocno niewłaściwe relacje z przełożonymi, co jest kolejnym czynnikiem zwiększającym ryzyko mobbingu. Trzeba więc zgodzić się z przedstawicielami Zespołu, że przed nimi dużo pracy i że potrzebne są rekomendacje dla sądów. Tylko czy w celu systemowego zapobieżenia mobbingowi na pewno warto poświęcać czas i środki na podróżowanie po kolei do kilkuset sądów?

Na koniec trzeba też zwrócić uwagę na jeszcze jeden aspekt sprawy. Ankiety są anonimowe, a maile nie dają pewności co do autorstwa. Używane przez Zespół metody badawcze są metodologicznie dyskusyjne, sama zaś wizyta przedstawicieli MS w wodzisławskim sądzie była niezapowiedziana. W tej sytuacji jakiegokolwiek zdecydowane ruchy personalne mogą łatwo zostać zinterpretowane jako systematyczne działania zmierzające do wyeliminowania osoby z zespołu współpracowników. Jak to się ma do kodeksowej definicji mobbingu?

Skoro jest dobra wola Ministerstwa, by przeznaczać siły i środki na ograniczanie mobbingu w sądach, w Stowarzyszeniu Zdrowa Praca szczerze trzymamy kciuki, by udało się nie wylać dziecka z kąpielą.

Niniejszy komentarz został w całości sfinansowany ze środków statutowych Stowarzyszenia Zdrowa Praca. Jeżeli uważasz nasze działania za potrzebne, możesz nas wesprzeć, wpłacając dowolną kwotę na konto: 51 2130 0004 2001 0438 2560 0001. W ten sposób pomagasz nam zachować niezależność. Dziękujemy!

SĄD W WODZISŁAWIU ŚL. O WIZYCIE ZESPOŁU NA NASZE PYTANIA ODPOWIEDZIAŁ SSR PAWEŁ STĘPIEŃ - WICEPREZES SĄDU

Dariusz Kadulski: We wtorek Państwa sąd odwiedził ministerialny Zespół zajmujący się zjawiskami mobbingowymi. Co się wtedy wydarzyło w sądzie? Jakie czynności podejmował Zespół?

Paweł Stępień: W dniu 27 listopada 2017 około godziny 10:30 w Sądzie Rejonowym w Wodzisławiu Śląskim wizytę złożyli przedstawiciele Zespołu do spraw przeciwdziałania mobbingowi i naruszeniom praw osób wykonujących obowiązki zawodowe w sądach powszechnych, w osobach zastępcy przewodniczącego zespołu Pana sędziego Henryka Walczewskiego oraz sekretarza zespołu Pani sędzi Agnieszki Hajto. Przedstawiciele zespołu przybliżyli wszystkim pracownikom sądu (w tym sędziom i referendarzom) cele, dla których został powołany ów zespół, wyjaśnili szczegółowo, na czym polega zjawisko mobbingu oraz jak należy mu zapobiegać. Pracownicy wypełnili anonimowe ankiety przygotowane przez zespół, a następnie zorganizowali indywidualne spotkania z pracownikami sądu, którzy chcieli z nimi porozmawiać. Indywidualne spotkania pracowników trwały do godziny 16:00.

D.K.: Czy Państwo byli poinformowani o planowanej wizycie tego Zespołu?

P.S.: O planowanej wizycie tutaj sąd został poinformowany 24 listopada 2017 roku w godzinach popołudniowych.

D.K. Jak Pan ocenia prace Zespołu?

P.S.: Oceniam prace Zespołu bardzo wysoko. Przedstawiciele Zespołu byli dobrze przygotowani. Zwięźle i dostępnym językiem przedstawili pracownikom istotę zjawiska mobbingu

D.K.: Czy w Wodzisławiu Śląskim w sądzie prowadzone były działania zapobiegające mobbingowi, a jeżeli tak, na czym polegały?

P.S.: W dotychczasowej ponad 10-letniej mojej pracy w Sądzie Rejonowy w Wodzisławiu Śląskim nie spotkałem się z tym, aby były prowadzone działania zapobiegające mobbingowi.

D.K.: Czy Pana zdaniem w sądzie dzieje się coś niedobrego w zakresie mobbingu, nierównego obciążania pracą, złej atmosfery pracy lub innych defektów w obszarze kultury organizacyjnej sądu?

P.S.: Sama wizyta wspomnianego Zespołu pozwala na stwierdzenie, że w przeszłości mogło dochodzić do zjawisk o znamionach mobbingu. Przedstawiciele Zespołu ujawnili, że otrzymali co najmniej kilka informacji o tym, że atmosfera w pracy w tym sądzie nie była dobra, pracownicy byli nierównomiernie obciążani pracą. Istnieją również podstawy do twierdzeń, że w przeszłości praca w sądzie była źle zorganizowana. Przykładowo wskazać można, że były nieuregulowane kwestie z odbieraniem, czy też przynoszeniem do gabinetów sędziów dużych ilości akt. Podejmowano kontrowersyjne decyzje między innymi w tym zakresie. Zakazywano pracownikom odbierania akt z gabinetów niektórych sędziów. Jak ujawnili przedstawiciele Zespołu, pojawiły się informacje, które wskazywały na to, że pracownicy byli niewłaściwie traktowani przez przełożonych, że zwracano się do nich w sposób lekceważący, a nawet poniżający, ujawniono, iż były przypadki zażywania przez pracowników medykamentów związanych z ich stresem i nerwami.

D.K.: Co Pana zdaniem można

zrobić, by sytuacja w SR w Wodzisławiu Śląskim, ale też w innych sądach uległa zmianie?

P.S.: Przede wszystkim należy przeprowadzić szkolenia w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, które należało będzie skierować w dużej mierze do kadry zarządzającej. Ważne będzie, aby równomiernie rozłożyć pracę. Koniecznym wydaje się zlikwidowanie niektórych stanowisk funkcyjnych, jak i zbędnych jednostek organizacyjnych wewnątrz sądu. W tym zakresie pierwsze decyzje już zapadły. Wszystko po to, aby możliwe było sprawniejsze zarządzanie kadrą pracowniczą. W chwili obecnej będziemy czekać na rekomendacje Zespołu, które z pewnością będą pomocne przy podejmowaniu dalszych decyzji, których celem będzie usprawnienie pracy sądu i bardziej efektywne wykorzystanie dostępnych etatów pracowniczych, bez naruszania podstawowych praw pracownika.

D.K.: Jakie działania planują władze sądu? Czy będą jakieś decyzje personalne?

P.S.: W zakresie decyzji personalnych pierwsze wnioski zostały przedstawione Prezesowi Sądu Okręgowego w Gliwicach, który władny jest podejmować ostateczne decyzje. Odwołano przewodniczącego I Wydziału Cywilnego. W Wydziale II Karnym i V Ksiąg Wieczystych przewodniczący wydziałów stracili funkcję z mocy ustawy. Na dzień dzisiejszy do tutaj sądu na piśmie nie dotarły z sądu okręgowego dalsze decyzje personalne, o które wystąpiono. W dalszej perspektywie będą podejmowane wyważone decyzje kadrowe, które będą poprzedzone wnikliwą analizą sytuacji panującej w sądzie.

BEZ SPRAWNYCH SEKRETARIATÓW NIE BĘDZIE SPRAWNYCH SĄDÓW!

LIST OTWARTY | ANNA ABRAMOWSKA

Chciałam napisać, że ten list jest do Ministra Sprawiedliwości, ale zaczęłam wątpić, czy to on tak naprawdę powinien być jego adresatem. Zaczęłam wątpić, czy on tak naprawdę przejmuje się tym, co się dzieje w polskich sądach... Dlatego nie napiszę adresata. Niech każdy, kto chce, przeczyta. Niech oceni, do kogo powinien on trafić...

Pracuję w sądzie od niemal 10 lat. W sekretariacie. Nie na stanowisku sędziego czy referendarza, ale jako jeden z miliona sekretarzy, którzy dla Ministra, czy innych wielu osób chyba nie istnieją... Jestem zwykłym sekretarzem, ale jestem „wewnątrz” Wymiaru Sprawiedliwości.

Od jakiegoś czasu nasze władze zaczęły głośno mówić o koniecznej reformie sądownictwa. Zaczęto krzyczeć na prawo i lewo, że sądy powinny być zmienione, zreformowane... I powinny. Nie mam wątpliwości. Sprawy toczą się latami, ludzie nie mogą doczekać się finału postępowania i sprawiedliwości... O ile jeszcze w wydziałach karnych oskarżonym często na czasie nie zależy, o tyle w wydziałach rodzinnych, czy cywilnych czas jest niejednokrotnie dosłownie na wagę życia...

I nasze szanowne władze wzięły się za reformę... lecz nie mogę przełknąć tego, że wzięli się za to, brzydko mówiąc, „od d... strony”...

Bo co do czasu trwania postępowań ma KRS czy Sąd Najwyższy, z całym szacunkiem dla tych instytucji? Co do czasu trwania postępowań mają sporadyczne zachowania niektórych osób, które jako sędzia popełniają czyny zakazane, wykroczenia czy przestępstwa? Jest to naganne i takich osób w gronie sędziów być nie powinno, ale to samo można mówić o lekarzach,

księżach, czy tym bardziej POSŁACH... Nie tędy droga do reformy sądownictwa, która jest potrzebna obywatelom...

Dużo bardziej zależy od pracy sekretariatów, od tego, czy akta będą dobrze prowadzone, czy korespondencja zostanie wysłana na czas, czy na dobry adres. To nie sędzia ustala adresy, pakuje wezwania, dołącza pocztę, ustala lokalizację akt, zwraca się o milion informacji do różnych instytucji... To praca całego grona osób, niezauważanych chyba przez decydentów, od woźnych, poprzez pracowników biur obsługi, protokolantów czy sekretarzy, aż do asystentów sędziego, sprawia, że ta cała wielka machina sprawiedliwości się kręci... To ciężka praca tych ludzi i ich chęci powodują, że sądy są w stanie w ogóle

im tego... lecz czym byłby najlepszy i najuczciwszy sędzia bez dobrego sekretarza?

Pracuję w sądzie od wielu lat. I z doświadczenia wiem, jak mało wdzięczna jest to praca. Ciągła presja czasu i naciski na tempo pracy, tony akt, praktycznie niemożliwych do przerobienia, świadomość odpowiedzialności za życie innych osób (tak, sekretarze też odpowiadają swoją pracą za życie innych) - to wszystko wywołuje ogromny stres.

Wiele z osób, które znam, zrezygnowały z pracy w tej szanownej instytucji. Bo z zewnątrz to wygląda pięknie. Spokojna, państwowa posada... Tylko że jest to posada najczęściej za najniższą krajową, często na UMOWĘ ZLECENIE, zostawanie po godzinach, za które nie płacą, ciągle

MAM WRAŻENIE, ŻE NIKT Z RZĄDZĄCYCH NIE ZAUWAŻA, ŻE CZAS POSTĘPOWANIA W SĄDZIE TAK NAPRAWDĘ OD SĘDZIEGO ZALEŻY TYLKO W PEWNYM PROCENCIE.

pracować...

Tylko że Ci, niemal najważniejsi (w moim oczywiście subiektywnym mniemaniu), są zupełnie niezauważani. Fakt. To sędzia wydaje wyrok, to sędzia bierze odpowiedzialność, ale czy byłby w stanie to zrobić, gdyby wcześniej „ktoś” nie przygotował akt, nie wysłał wezwań? Czy wyrok, który nie zostanie wykonany, ma jakiegokolwiek znaczenie? Sędziowie mają dużą odpowiedzialność, podejmują ważne i trudne decyzje. Nie zazdroszczę

nacisk na tempo pracy, wypełnianie miliona dziwnych statystyk dla Ministerstwa...

Zapytajcie kogokolwiek ze znajomych, którzy pracują w sądzie, czy poleciliby pracę w tej instytucji innym. Dam głowę, że żaden nie odpowie twierdząco.

Ile osób już wyszkoliłam, które zaraz potem odeszły, bo znalazły spokojną pracę za godziwe pieniądze, nie zliczę. Właśnie z pracy w sądzie chce odejść jedna z moich najlepszych sekretarek. Dlaczego? Bo w pierwszym

lepszym supermarkecie dostanie lepszą pensję niż w sądzie po kilkunastu latach pracy. Druga prawdopodobnie po urlopie macierzyńskim już do pracy nie wróci, pomimo że przepra-

do pracy następnego dnia. Bo za nadgodziny nie płacą i tak naprawdę nie ma możliwości ich „odebrania” sobie.

Wiele razy podczas popołudniowych rozmów z koleżan-

mało, za dużo jest nowych pracowników, których nie ma czasu przyuczać do zawodu. Nowa osoba od razu jest sadzana przy biurku i musi pracować. Jak ktoś znajdzie chwilę, to wytłumaczy, jak nie – radź sobie sam.

Zazwyczaj i tak projekty przygotowuje sekretariat, i tak już mocno obciążony. Sędzia ma milion innych, ważniejszych decyzji do podjęcia, głupotą jest obarczanie go takimi „pierdołami”.

Brakuje sędziów, asystentów, referendarzy, ale przede wszystkim brakuje rąk do pracy w sekretariatach. Kadrowa staje na głowie, zonglując pracownikami tak, żeby choć trochę się dało pracować. Dlaczego tak musi być? Dlaczego kierownik w sekretariacie musi błagać o dodatkowe ręce do pomocy? Dlaczego wielu z nas ma zaległe urlopy wypoczynkowe, bo pracy jest tyle, że nie ma kiedy na urlop iść?

Tu jest problem „sprawnego wymiaru sprawiedliwości”. Nie w KRS czy w Sądzie Najwyższym. Problem jest na dole... Tu powinna się dokonać prawdziwa reforma.

Bez sprawnych sekretariatów nie będzie sprawnych sądów... I tu jest pies pogrzebany...

Mam dwa etaty. Jeden w sądzie, drugi nie. I naprawdę szczerze się zastanawiam, który z nich wybrać... bo pomimo, że bardzo lubię swoją sądową

RZĄDZĄCY POWINNI SIĘ ZASTANOWIĆ JAK ODBLOKOWAĆ SEKRETARIATY, JAK ZATRZYMAĆ DOBRYCH PRACOWNIKÓW, JAK ZATRUDNIĆ NOWYCH I ICH WYSZKOLIĆ. JAK ZLIKWIDOWAĆ NIEPOTRZEBNĄ BIUROKRACJĘ, PRZESTAĆ OBARCZAĆ SEKRETARIAT ZBIERANIEM DANYCH STATYSTYCZNYCH...

cową tu wiele lat. Dlaczego? Bo pracę w sądzie przypląca takim stresem, że na samą myśl o konieczności stawienia się w pracy dostaje bólu brzucha.

Wiele osób pracujących w sądowych sekretariatach jest zmuszona dorabiać na drugim etacie, żeby starczyło „od pierwszego do pierwszego”. Tak naprawdę w sądach, w moim subiektywnym odczuciu, pracuje „stara kadra”, czyli ci, którym udało się jeszcze uzyskać godziwe wynagrodzenie za dawnych czasów i ci, którzy jeszcze wierzą w ideały. Reszta, a uwierzcie mi, że jest to znakomita większość, to przelotni pracownicy, często na stażach z urzędu pracy, którzy niemal zaraz po tym, gdy przekonają się, jak naprawdę pracuje się w sekretariatach sądu, uciekają gdzie pieprz rośnie, bo tu nawet największych zapaleńców spotyka rozczarowanie.

Pamiętam, jak któregoś Sylwestra siedziałam o godzinie 22, licząc statystyki dla Ministerstwa, bo na drugiego stycznia MUSI być policzone... Pamiętam, jak niejednokrotnie trzeba było zostać po godzinach, bo wokandy się przedłużyły, albo trzeba było szybko wykonać jakieś polecenie sędziego. Tylko od dobrej woli kierownika i jego „podkładania” się zależało, czy te nadgodziny można było sobie odebrać, np. przychodząc później

kami któraś z nas nieruchomości w panice czy na pewno wysłała wszystkie nakazy doprowadzenia na rozprawę. Czasem przebudzały się w środku nocy i z paniką w oczach myślały: „czy na pewno to wykonałam?” Bo jeżeli okazuje się, że coś jest niewykonane, to odpowiedzialność za to, że sprawa „spadnie” z wokandy spada na sekretariat. A nie daj boże nie wysłany zostanie nakaz zwolnienia z aresztu... A pracy jest tyle, że nie sposób tego zapamiętać... ale MUSISZ zdążyć, musisz zapamiętać, wykonać milion poleceń w przerwie pomiędzy protokołowa-

OD LAT JEST TYLKO CORAZ GORZEJ. LUDZIE PRZYCHODZĄ I ODCHODZĄ. A JAK KTOŚ „ŚWIEŻY” MA SPRAWNIE ROZPISAĆ SPRAWĘ, WYKONAĆ ZARZĄDZENIA SĘDZIEGO, JAK NAWET NIE ZNA SYSTEMU KOMPUTEROWEGO?

niem... Jesz w biegu, z kanapką w ręku odbierasz telefon... Tylko że ludziom z zewnątrz wydaje się, że urzędnik w sądzie tylko pije kawę...

To wszystko jest po prostu źle zorganizowane. Ludzi jest za

posadę i praca w sądzie daje mi dużo satysfakcji, coraz mniej sił psychicznych mam, żeby walczyć z tą paranoją... A na PRAWDZIwą reformę Wymiaru Sprawiedliwości się nie zanos...

ROZMOWA Z ANIĄ ABRAMOWSKĄ

AUTORKĄ LISTU OTWARTEGO OPUBLIKOWANEGO W MEDIACH, URZĘDNIKIEM SĄDOWYM I KIEROWNIKIEM WYDZIAŁU

ROZMAWIAŁ DAREK KADULSKI

Darek Kadulski: Myślę, że Twój list świetnie oddaje realia sądowe i to, co myśli zdecydowana większość pracowników polskich sądów. Co Cię skłoniło do napisania tego listu?

Ania Abramowska: Jestem kierownikiem w wydziale karnym. Obecnie jestem na urlopie rodzicielskim, mimo to od czasu do czasu przychodzę do dziewczyn z naszego sekretariatu. Gdy jedna z moich najlepszych dziewczyn z sekretariatu powiedziała mi, że musi zrezygnować z pracy, bo jej nie stać na życie po kupnie mieszkania i wzięciu kredytu hipotecznego, to ja się załamalam. Zostało w moim wydziale zaledwie z pięć doświadczonych pracownic i pozostałe nie-doświadczone, w większości na umowę-zlecenie, bądź na stażu z urzędu pracy. I niemal wszystkie z tych „nowych” zostały zatrudnione w czasie mojej nieobecności. Wtedy czara goryczy się przelała. A na to nałożyło się to, co widzę i słyszę w mediach, że mówią politycy o tym, jak naprawiają sądownictwo. Tego nie da się ocenić inaczej niż to, że zabierają się za to od „d... strony”. To, co próbują wprowadzić, na pewno nie spowoduje, że zaczną te sądy pracować normalnie. Trzeba usprawnić dół – czyli sekretariaty, bo tylko to przyspieszy załatwianie spraw.

D.K.: Od kiedy pracujesz w sądzie?

A. A.: Od niemal dziesięciu lat. Nie da się ukryć, że z każdym rokiem jest coraz gorzej.

D.K.: Nasza praca

w sekretariatach dotychczas była przez rządzących kompletnie nie zauważana. NSZZ „S” Pracowników Sądownictwa opracował analizę, z której wynika, że z sądów w ciągu 3 lat odeszło 17 tys. osób – nie licząc przechodzących na emeryturę. Czy te dane robią na Tobie wrażenie?

A.A.: Tego nie wiedziałam, ale można się spodziewać, że to takie duże liczby. Wiem, ile w samym moim sądzie ludzi odeszło z pracy. Osoby, które odeszły, w czasie rozmów mówią, że to była najlepsza decyzja, jaką podjęły w swoim życiu. To o czymś świadczy. Dużo ludzi, żeby utrzymać rodziny, poza pracą w sądzie musi szukać dodatkowej pracy w sklepach, na stacjach benzynowych. O zgodę na dodatkową pracę musimy prosić dyrektorów. Tymczasem trzeba się utrzymać.

D.K.: Wielu dyrektorów nie wyraża zgody na dodatkową pracę.

A.A.: No tak, bo to godzi w powagę urzędnika (śmiech). W wielu sądach nie ma innego wyjścia i trzeba wyrazić zgodę, bo nie łatwo znaleźć nowego pracownika.

D.K.: Z jakimi reakcjami spotkałaś się po tym, jak list poszedł w świat?

A.A.: Reakcje były w większości ze strony pracowników sekretariatu, byłych pracowników, a nawet sędziów. To były reakcje zdecydowanie pozytywne.

tego listu pod nazwiskiem? Nie boisz się, że możesz teraz się spotkać z negatywną reakcją pracodawcy? Dobrze przecież wiemy, że w sądach strach to podstawowe narzędzie tzw. zarządzania.

A.A.: Tak, wpędzają nas w poczucie strachu, byśmy nie powiedzieli o tym, jak dzieje się źle. W pewnym momencie się zawałam, zanim nacisnęłam przycisk „Opublikuj”. Wysłałam treść listu jeszcze do tej dziewczyny, która chce odejść z pracy. Ona do mnie odpisała: „Popłakałam się. Nie boisz się?” Powiedziałam, że mam to w d... Ja tracę doświadczonego pracownika sekretariatu, jednego z tych, na których opiera się w zasadzie praca mojego wydziału. Jak odejście mi doświadczonego pracownik, kto będzie mi uczył nowych? Potem pomyślałam: ja to pierniczę – co ja mam do stracenia? Najwyżej zdecyduję się na drugi etat na stacji paliw. Tam zarobię tyle samo, albo i więcej.

D.K.: Dziękuję Ci za rozmowę. Wielki „szacun” za odwagę i to, co zrobiłaś. Mam nadzieję, że dodasz otuchy tym, którzy wciąż boją się głośno mówić o tym, jak jest w sądownictwie.

A.A.: Dzięki. Pozdrawiam wszystkich!

SZANUJ PROTOKOLANTA SWEGO

FELIETON | ANETA KOGUT

PROTOKOLANT TO TEŻ CZŁOWIEK, NIE TYLKO PISZE Z SZYBKościĄ KARABINU MASZYNOWEGO, ALE MUSI TEŻ MYŚLEĆ, CO PROTOKOŁUJE.



Myślałam, że odejdę wreszcie od tematu protokolantów, ale skoro protokolantem jestem, to nie taka prosta sprawa. Na pewno wiele osób (sędziów) nie będzie zadowolonych z tego, co przeczytają, ale cóż, rzeczywistość jest dołująca, a ja nie generalizuję.

Ja rozumiem, że sędziowie mają nienormowany czas pracy, ale co to zwyczajnego pracownika zatrudnionego na umowę o pracę tak naprawdę obchodzi. Nic! Pracownik przychodzi do pracy na określoną godzinę, wyznaczoną zazwyczaj regulaminem pracy i zgodnie z nim też ją opuszcza. I choć można byłoby połączyć się o stwierdzenie, że sprawa zamknięta, to jednak rzeczywistość bywa zgoła inna. Szczególnie dla protokolanta. A dlaczego? Wszyscy pracownicy, którzy nie chodzą na salę i nie protokołują, o właściwej godzinie pakują manatki, wychodzą i trafiają do swojego „świata”. A Pani Kasia, Stasia, czy Jasia siedzi w tym czasie na wokandzie, kręgosłup jej wysiada, palce drętwieją, ale o tym już pisałam. Sędzia nie oszacował

dobrze czasu, wyznaczając sprawy i wokanda się przeciąga...pół godziny, dwie, trzy, albo wyznacza sprawy 10 minut przed końcem pracy urzędnika. Pani Kasia, Stasia, czy Jasia udręczonym, zamglonym wzrokiem spoziera na zegar, a tu już 19.00. Tak moi drodzy, znam i takie przypadki, gdzie protokolanci notorycznie siedzą na salach rozpraw do późnych godzin wieczornych. Poklepanie po ramieniu nie wystarczy, lepiej też, żeby sędzia nie mówił, że nie ma już siły, bo w pani Kasi itd. narasta złość i frustracja, bo ona już ledwo przebiera rękami, a sędzia dyktuje coraz szybciej, pani Kasia, Stasia, czy Jasia jest na skraju wytrzymania, bo drodzy sędziowie: protokolant to też człowiek, nie tylko pisze z szybkością karabinu maszynowego, ale musi też myśleć, co pisze. Protokolantowi też zasycha w ustach, jak przez kilka godzin nie schodzi z sali, burczy w żołądku i ma potrzeby fizjologiczne, bo podkreślam jeszcze raz: protokolant to też człowiek z krwi i kości. A i kadra urzędnicza się starzeje, bo według jednego pana z MS urzędników ciągle jest za dużo i według jego statystycznych cyferek, trzeba zmniejszać, zmniejszać i zmniejszać. I pomimo doświadczenia, taka pani Kasia, Stasia, czy Jasia niestety jest coraz starsza i coraz mniej wydajna, szczególnie właśnie jako protokolant. A sędzia potrzebuje sprawnego protokolanta. I słusznie.

W ostatnich latach można zauważyć coraz mniejsze zainteresowanie pracą w sądzie.

I nie ma co się dziwić. Nie dość, że słabe zarobki, to jeszcze od nowej osoby oczekuje się, że nie dość, że będzie pisała bardzo szybko, ale to jest w tych czasach już normą, że młodzi ludzie potrafią szybko pisać, więc nie ma problemu, to jeszcze, że idąc na salę protokołować, powinni wszystko wiedzieć, znać wszelkie formułki (nieważne, jaki wydział, sędziego to nie interesuje), specyficzną „mowę prawną” itd. Niestety to się nie sprawdza. Rzucony na głęboką wodę młody człowiek jest zestresowany, dezorientowany, popełnia błędy, boi się odezwać, nie rozumie, czego sędzia od niego oczekuje. Przecież on przyszedł tylko np. z innego wydziału, żeby pisać. Pisać pod dyktando. On nie musi wiedzieć, co w danym wydziale powinno być zapisane w protokole. On powinien mieć wszystko dokładnie podyktowane.

Może w przyszłości komputery same będą zapisywać wszystko, może nie będzie już potrzebna Pani Kasia, Stasia, czy Jasia, ale jak na razie nic nie wskazuje na to, żeby ku takiemu dobru wymiar sprawiedliwości zmierzał.

Drodzy sędziowie nie czekajcie, aż protokolant zemdleje Wam na sali (znam i takie przypadki, gdy sędzia na prośbę protokolanta o przerwę, bo mu słabo, odmówił), tylko róbcie przerwę i szanujcie protokolanta swego, bo może nadejść taki czas, że nie będziecie mieć żadnego. A dobry protokolant to skarb.

OD ASYSTENTA OCZEKUJE SIĘ CUDÓW

FELIETON | DAREK KADULSKI

PROJEKT ORZECZENIA I UZASADNIENIA, KTÓRY NIE WYMAGA ŻADNYCH POPRAWEK TO DLA MNIE WEEKEND Z RODZINĄ LUB DŁUŻSZE SPANIE – STWIERDZA SĘDZIA. NIE PRZYPOMINA SOBIE JEDNAK, BY MIAŁY MIEJSCE ROZMOWY O TYM, JAKIE MA OCZEKIWANIA.



Uzasadnienia były formalnie zgodne z przepisami, ale nie naśladowały odpowiednio stylu sędziego. Sędzia nie ma pojęcia, ile projektów sporządza asystent, nie pamięta imion swoich asystentów. Wystawia asystentowi opinię surową i negatywną. Narzeka na przywoływanie komentarzy i orzeczeń, ale pytany o konkrety, zwykle odpowiada: „nie pamiętam”, „nie kojarzę”. – Trudno odmówić wiedzy prawnej asystentowi, były przywoływane prawidłowe przepisy – stwierdza. – Chodziło mi o szczegóły i detale – odpowiada z rozbrajającą szczerością. – Przecież każdy ma swój styl. Dla mnie brak poprawek to weekend z rodziną lub dodatkowy czas na sen. – Do asystenta nie powinno być żadnych zastrzeżeń i uwag – stwierdza, ale pytana o to, dlaczego w opinii pominęła istotną rubrykę odpowiada: - Widocznie przeoczyłam.

To nie jest sen paranoika,

tylko wnioski z przesłuchania sędziów w sprawie jednej z asystentek, która domaga się przywrócenia do pracy. Wniosek jest jeden – asystent sędziego powinien sam zgadywać, jakie oczekiwania ma sędzia, bezbłędnie naśladować jego styl pisania i preferencje językowe. W sądach asystenci pracują z różnymi sędziami. Bywa, że z danym sędzią pracują zgodnie z grafikiem tylko dwa razy w miesiącu. Mimo to oczekuje się, że będą doskonałymi ghostwriter'ami. Przekazywanie asystentom, czego sędziowie od nich oczekują, nie istnieje. – Nie mam na to czasu – stwierdza sędzia.

Po złej opinii asystentka traci pracę. Sędzia pytana o to, czy wiedziała o jej zwolnieniu z pracy, mówi: - Myślałam, że poszła się dalej rozwijać...

- Nie było problemów w relacjach międzyludzkich, ale nie wywiązała się wspólna myśl i wzajemne dopasowanie – zeznaje inny sędzia. – Na poziomie formalnym nie miałem zastrzeżeń. Jakie miał na poziomie nieformalnym, nie precyzuje. Asystentom przekazuje akta bez wskazania kierunku rozstrzygnięcia. Robi to przed tym, zanim sam się z nimi zapozna i przed naradą składu orzekającego. Mimo to nie jest zadowolony, gdy asystent przedstawia mu projekty zawierające warianty różnych

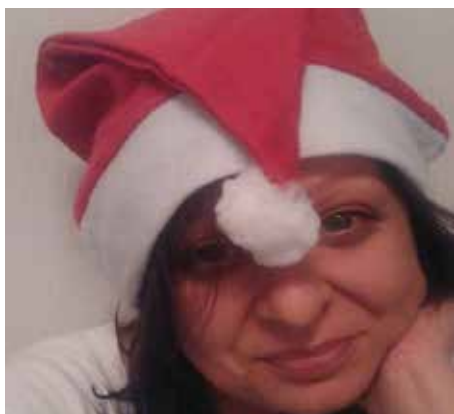
rozstrzygnięć. Też jest bardzo wymagający wobec asystentów. Pytany jednak dlaczego uchybił procedurze opiniowania, odpowiada: - Nie doczytałem przepisów. Odmawia asystentowi potwierdzenia otrzymania projektów, nie chce ich mu zwrócić, bo nie są jego własnością. Pytany, czy oddawał je do sekretariatu, zaprzecza i stwierdza: - Nie wiem, gdzie one teraz są.

Po wysłuchaniu zeznań na sali rozpraw wyszedłem zażenowany. Surowe oceny na poziomie ogólnym i ciągle padające słowa „nie pamiętam” przy pytaniach o konkrety. Wniosek jest jeden: wszystko wskazuje na to, że asystent powinien odgadywać oczekiwania sędziów, z którymi pracuje, bezbłędnie przewidywać, jaki mają pogląd na rozstrzygnięcie, naśladować ich style literackie w szczegółach i detalach.

Być może niektórzy sędziowie myślą, że są jak Anna Wintour sportretowana w książce „Diabeł ubiera się u Prady” (sędzia z braku czasu najlepiej jak zobaczy film z Meryl Streep w roli głównej). Ona jednak miała wielką klasę, a jej postępowanie z podwładnymi (mocno kontrowersyjne, zwłaszcza w oczach związkowego) oparte było jednak na jasno wytyczonych zasadach.

BYĆ CZY NIE BYĆ... ŚWIĘTYM MIKOŁAJEM

FELIETON | JUSTYNA LPIŃSKA



W tym roku mam wrażenie, że zaraz po wyjściu z plaży zaatakowały mnie świąteczne reklamy. Koło października zaczęłam się nawet zastanawiać czy te święta to przed nami, czy już może za nami. Irytujące reklamy, promocje i wciskanie nam kitu, że karpia to w tym roku nie będzie. Oj nie będzie, bo słońca nie było, bo padało, bo było zimno, bo wulkany gdzieś na świecie się obudziły i to wszystko ma wpływ na brak karpia w naszych polskich stawach. Jeśli nawet stanie się jakiś cud i karp się pojawi ...bo może Czesi mieli piękne lato i nie słyszeli o wulkanach ...to będzie drogi oj, jaki droooooogi, cena w supermarketach to może nawet przekroczy 10 zł za kilogram. Rok w rok to samo z tą różnicą, że w tym roku choinkę podobno na palmy wymieniamy.

W tym całym przedświątecznym chaosie zapominamy jednak o ...no właśnie o samych świętach. Nadchodzi czas adwentu, czas wyciszenia, czas przygotowania. W tym jakże ważnym dla nas okresie warto nie zapominać, że nie wszyscy świętują.

Kilka dni temu zwróciła się do mnie o pomoc koleżanka. Wspiera akcję organizowania Mikołajek w jednym z dziecięcych szpitali. Chodzi dokładnie o dzieci na oddziale onkologicznym. Sama przeżyłam okres

przedświąteczny z dzieckiem w szpitalu, pamiętam, jak bardzo cieszyliśmy się, kiedy lekarz pozwolił nam w Wigilię pojechać do domu. Radość była tak wielka, że zupełnie przyćmiła brak prezentów i choinki. Pomyślałam więc o tych dzieciakach, które spędzą święta w szpitalu i jak niewiele potrzeba, żeby wywołać uśmiech na ich twarzach. Pojawiły się jednak zaraz pytania od innych, czy aby pomagający nie chcą nas oszukać? No tak... oszukują teraz wszyscy i wszędzie, na wnuczka, na policjanta, na babcię, na dziadka i pewnie też na Świętego Mikołaja. Jak się nie dać owinąć świątecznym łańcuchem ściem? Żyjemy w czasach, w których dostęp do informacji publicznej jest na wyciągnięcie ręki. Fundacje, organizacje, ..każdy chce od nas kilka groszy i nie chodzi tylko o dzieci, są wokół nas również osoby starsze, samotne, wobec których świat stał się obojętny. Uważam, że takie akcje są potrzebne, nie dajmy się zwariować, że każdy nas oszuka. Słyszałam ostatnio, że Robert Lewandowski zeznawał w sprawie wyłudzenia pieniędzy na zabieg u chorego dziecka. Jak się okazało, dziecko nawet nie istnieje, ale czy Lewy przestał przez to pomagać? Nie, pomaga dalej i pewnie będzie pomagał i nikt nie ma do niego pretensji, że za jego śladem cała Polska próbowała pomóc choremu dziecku. Czasami działamy impulsywnie, czasami dla kogoś, kogo znamy, czasami pomagamy z czystej próżności, a czasami dlatego, że sami kiedyś tej pomocy potrzebowaliśmy. Dla bardziej ostrożnych jest strona: <https://ems.ms.gov.pl/krs/wyszukiwaniepodmiotu>, gdzie można sprawdzić, czy organizacja jest zarejestrowana, czy nie znajduje się w stanie upadłości, czy ma zaległości. Z każdą

organizacją łatwo się skontaktować, nie bójmy się zapytać, poczytać, dotrzeć do tych, którym pomagają. Możemy też, przekazując pieniądze wskazać konkretny cel, na co mają zostać przeznaczone. Myślę, że możliwości jest sporo i na szczęście z roku na rok wykrywalność oszustów jest większa. Nie dajmy się zwariować i nie dajmy się oszukać, pomagajmy, bo warto pomagać. Niech na tym nie tracą ci, którzy tej pomocy naprawdę potrzebują. Brzmi tak banalnie, ale jakie to oczywiste. Jeśli nie mamy kasy...zbierzmy przyjaciół, przebierzmy się za Świętego Mikołaja, Śnieżynki i zaśpiewajmy kolędy w domu spokojnej starości, pod oknem szpitala dziecięcego. Weźmy swoje dzieci na spacer ze starszą panią z bloku obok, zanieśmy pierniki choremu człowiekowi za ścianą, zaprosimy do stołu, może nawet niekoniecznie obcego, może w naszej rodzinie jest ktoś, o kim nikt nie pamięta.

Mój tata powiedział mi kiedyś, że wszystko, co w życiu robimy, wraca do nas z podwojoną siłą. Lubię pomagać i chcę wierzyć, że nie wszyscy oszukują. Nie dajmy się zwariować, nie dajmy też oszukać, miejmy oczy i uszy otwarte i bądźmy otwarci na drugiego człowieka.

Święta idą ...te najbardziej radosne, cieszymy się sobą i nie zapominamy o sile tych świątnie zapominamy być człowiekiem.



SR KRAKÓW-ŚRÓDMIEŚCIE: POROZUMIENIE ZAKOŃCZYŁO SPÓR ZBIOROWY

Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa od czerwca br. prowadziła spór w trybie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Nasze żądania obejmowały prawa i wolności związkowe oraz warunki pracy i płacy.

Spór został zakończony podpisaniem w dniu 26 października porozumienia.

W ramach podpisanego porozumienia doszło do wypracowania dwóch ważnych dokumentów.

Pierwszym z nich jest Porozumienie o dialogu zakładowym i współpracy, w którym Strony regulują zasady współpracy między sobą. Jedną z istotnych zasad jest przekazywanie nowo zatrudnianym

pracownikom listu powitalnego od „Solidarność” Pracowników Sądownictwa, w którym nasze nowe Koleżanki i nowi Koledzy otrzymają podstawowe informacje o działaniu związku zawodowego oraz o tym, na co mogą liczyć z naszej strony.

Drugim – istotniejszym dokumentem jest Regulamin przyznawania nagród uznaniowych i dysponowania funduszem nagród w Sądzie Rejonowym dla Krakowa-Śródmieścia w Krakowie.

Ponadto zgodnie z zawartym porozumieniem Strony uzgodniły, że Dyrektor Sądu daje „Solidarność” możliwość wskazania jednego pracownika sądu, który zostanie powołany w skład komisji konkursowej tworzonej przy

przyjmowaniu nowych pracowników. „Solidarność” będzie miała też możliwość wskazania pracownika do składu komisji kwalifikacyjnej tworzonej do przeprowadzania ocen oraz do komisji powoływanej ds. przeciwdziałania mobbingowi. Zgodnie z podawanymi wcześniej informacjami, o wspólne prowadzenie sporu zbiorowego wystąpiliśmy także do Rady Zakładowej Związku Zawodowego Pracowników Wymiaru Sprawiedliwości RP, jednakże Związek ten nie przystąpił do sporu. Wszelkie porozumienia i uzgodnienia zawarte w sporze dotyczą wyłącznie Stron sporu, tj. Prezesa i Dyrektora Sądu oraz MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa.



DYŻURY PRACOWNIKÓW SĄDÓW „POD TELEFONEM” BEZ PRAWA DO ZAPŁATY



Sąd Najwyższy rozpoznawał sprawę pracowników zatrudnionych w wydziale karnym jednego z sądów rejonowych. Tzw. dyżury aresztowe pełniły tylko niektóre osoby, będąc „pod telefonem”. Jak podaje „Rz”, władze sądu zarządziły, aby sędziowie pełniący dyżur do rozpoznania sprawy w trybie przyspieszonym oraz wyznaczeni urzędnicy w soboty i dni wolne od pracy w godz. 8.00–18.00, a także w dni robocze od 15.15-18.00, znajdowali się poza siedzibą sądu w warunkach stałego kontaktu telefonicznego. W latach 2011–2014 zaledwie kilkakrotnie wyznaczono posiedzenie sądu

do rozpoznania sprawy w trybie pilnym poza godzinami pełnienia dyżurów. Kobiety musiały przyjechać do sądu w weekend lub święto w pojedynczych sytuacjach. W tym okresie powódki pełniły po kilkadziesiąt dyżurów, lecz efektywnie bardzo rzadko świadczyły podczas nich pracę. Zdaniem SN pełnienie takiego dyżuru nie zasługuje na przyznanie rekompensaty. – Kobiety były jednak nierówno traktowane w porównaniu z pracownikami innych wydziałów. Wszyscy sekretarze, ale też wszyscy sędziowie i asystenci sędziego powinni być wyznaczani do spraw aresztanckich – zauważył sędzia

Zbigniew Myszka.

Podstawą do domagania się zadośćuczynienia mogło być jedynie naruszenie zasad równego traktowania.

– Po zapoznaniu się z wyrokiem poprosimy o stanowisko Ministerstwo Sprawiedliwości. Pracownicy wydziałów karnych nie powinni być nierówno traktowani – mówi Edyta Odyjas z NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa. I dodaje, że przepisy nie regulują szczegółowo warunków pełnienia dyżurów oraz wynagradzania w tym zakresie. Dochodzi do tego, że prokuratorzy, zamiast kontaktować się z sędziami wyznaczonymi na dyżur, dzwonią bezpośrednio na prywatne numery sekretarzy wyznaczonych do dyżurów aresztanckich, którzy w większości nie posiadają telefonów służbowych.

Ministerstwo Sprawiedliwości współdziałając ze związkami zawodowymi reprezentującymi interesy pracowników sądów, powinno opracować odpowiednie uregulowania na poziomie ustawy, które zapewnią stosowną rekompensatę za dyżury. W czasie ich pełnienia pracownicy nie mogą bowiem swobodnie rozporządzać swoim czasem, zapewniając w każdej chwili gotowość dojazdu do sądu – niekiedy nawet kilkadziesiąt kilometrów.

Przypomnijmy, że pracownicy sądów, w przeciwieństwie do pracowników zatrudnionych w sektorze prywatnym, pozbawieni są prawa do dodatku za godziny nadliczbowe. Ta nierówność została poddana pod rozstrzygnięcie Trybunału Konstytucyjnego, jednak pozostaje nierozstrzygnięta.

CZY PRZECHODZĄC NA EMERYTURĘ LUB RENTĘ MOGĘ WCZEŚNIEJ DOSTAĆ NAGRODĘ JUBILEUSZOWĄ?

W zasadzie pracownik sądu nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody. Jej wypłata musi nastąpić niezwłocznie po nabyciu do niej prawa, czyli z upływem określonego stażu pracy. Za dzień nabycia prawa do nagrody jubileuszowej uważa się dzień bezpośrednio poprzedzający dzień, który nazwą lub datą odpowiada dniowi, w którym pracownik

podjął zatrudnienie (uchwała Sądu Najwyższego z 21 maja 1991 r. I PZP 16/91) – czyli np. gdy pracownikowi mija 40 lat w dniu 1 września, prawo do nagrody uzyskuje z dniem 31 sierpnia.

Inaczej jest, gdy pracownik przechodzi na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub na emeryturę. Nie musi wtedy czekać do dnia nabycia prawa do nagrody, o ile do dnia jej nabycia brakuje mu mniej niż 12 miesięcy.

W takim przypadku nagroda jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.

Podstawa prawna: § 9 ust. 8 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 marca 2017 r. w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego (Dz.U.2017.485 z dnia 2017.03.06).

DODATKOWY URLOP WYPOCZYNKOWY PRACOWNIKA NIEPEŁNOSPRAWNEGO

Prawo do dodatkowego urlopu przysługuje wyłącznie pracownikom zaliczanym do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności (art. 19 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych) w wymiarze dziesięciu dni roboczych w roku kalendarzowym dla pracownika zatrudnionego na pełnym etacie, natomiast proporcjonalnie niższy na niepełnym etacie. Tym samym, z uprawnienia tego nie mogą korzystać pracownicy posiadający orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu lekkim.

Prawo do pierwszego dodatkowego urlopu pracownik nabywa po przepracowaniu roku od dnia zaliczenia go do jednego z wymaganych stopni niepełnosprawności.

Zgodnie z zawartą regulacją, czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Jednakże czas pracy

osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo, jeżeli lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad osobą niepełnosprawną wyda w odniesieniu do tej osoby zaświadczenie o celowości stosowania skróconej normy czasu pracy.

Pracownik o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia nie częściej niż raz w roku w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym. Korzystanie z tego uprawnienia wpływa na prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego, ponieważ łączny wymiar tego zwolnienia wraz z dodatkowym urlopem wypoczynkowym nie może przekroczyć

21 dni roboczych w roku kalendarzowym. Jeżeli pracownik skorzysta w danym roku kalendarzowym z piętnastodniowego turnusu rehabilitacyjnego, wymiar przysługującego mu za ten rok dodatkowego urlopu wypoczynkowego wyniesie tylko 6 dni. Natomiast jeżeli pracownik przebywałby na turnusie rehabilitacyjnym trwającym 21 dni, to w danym roku nie będzie już mógł skorzystać z dodatkowego urlopu wypoczynkowego. Osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma również prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy. (źródło: www.bhp.abc.com.pl)

GIODO W SPRAWIE BEZPIECZEŃSTWA DANYCH W REJESTRZE PESEL



W lutym br. GIODO przeprowadził kontrolę w Ministerstwie Cyfryzacji, w następstwie czego stwierdził, że zostały naruszone przepisy o ochronie danych osobowych. Ministerstwo w wyjaśnieniach nadsyłanych w odpowiedzi na pisma GIODO deklorowało usunięcie tych uchybień, lecz w bardzo odległych terminach, na co GIODO nie mógł się zgodzić, dlatego 12 września br. wydał decyzję nakazującą

Ministrowi Cyfryzacji:

- opracowanie i wdrożenie do 31 grudnia 2017 r. procedur postępowania w razie wystąpienia incydentu związanego z ochroną danych osobowych przetwarzanych w ramach rejestru PESEL,
- zapewnienie do 30 września 2017 r., aby jednemu użytkownikowi nie mogła zostać wydana więcej niż jedna karta z certyfikatem umożliwiającym dostęp do rejestru PESEL za pomocą urządzeń teletransmisji danych,
- modyfikację aplikacji dostępowej do rejestru PESEL do 31 marca 2018 r. w taki sposób, aby umożliwiała ona podanie uzasadnienia dla dokonywanego sprawdzenia danych w rejestrze PESEL,
- wdrożenie do 31 grudnia

2017 r. oprogramowania służącego do analizy logów systemowych, w tym operacji dokonywanych przez użytkowników, którym przyznany został dostęp do rejestru PESEL.

Inspekcja przeprowadzona w Ministerstwie Cyfryzacji była następstwem wcześniejszych kontroli w kancelariach i izbach komorników sądowych, u których stwierdzono masowe pobieranie danych z rejestru PESEL. Wprawdzie, jak ustalono, nie doszło wówczas do udostępnienia danych z rejestru PESEL osobom nieuprawnionym, ale dane były zbierane nadmiarowo, bez uzasadnienia. (źródło: <http://www.giodo.gov.pl>)

JAWNOŚĆ W SĄDACH: PUBLICZNE OŚWIADCZENIA MAJĄTKOWE PRACOWNIKÓW SĄDÓW I STATUS SYGNALISTY

RZĄD PROCEDUJE PROJEKT USTAWY O JAWNOŚCI ŻYCIA PUBLICZNEGO. ZASTĄPI ON TRZY USTAWY: O LOBBINGU, ANTYKORUPCYJNĄ I USTAWĘ O DOSTĘPIE DO INFORMACJI PUBLICZNEJ.

Zdaniem projektodawcy głównym celem proponowanego projektu ustawy jest wzmocnienie transparentności polskiego państwa. Zmiany proponowane przez inicjatora projektu ustawy zakładają uporządkowanie obecnie istniejących przepisów, ale również wprowadzenie nowych, nieznanych dotąd w polskim prawie, rozwiązań. Ich wspólnym celem jest wzmocnienie przejrzystości zarządzania państwem i jego majątkiem. Dzięki przepisom proponowanym w poniższym projekcie

wzmocniona zostanie kontrola władz, zarówno instytucjonalna, jak i społeczna. Ustawa przyczyni się do bardziej efektywnego zarządzania państwem, a także będzie silnym wzmocnieniem mechanizmów antykorupcyjnych w Polsce.

Projekt nie podoba się niektórym grupom zawodowym. Lekarze, którzy przyznają renty i kontrolują zasiłki, grożą rezygnacją z pracy – informuje portal Money.pl prezes ZUS Gertruda Uścińska.

Projekt ustawy przewiduje m.in. składanie przez pracowników

sądów oświadczeń majątkowych, które będą publikowane na stronach Biuletynu Informacji Publicznej. Z wypowiedzi pracowników sądów wynika, że nie czują się oni zagrożeni składaniem oświadczeń majątkowych. Z rozmów przeprowadzanych z pracownikami sądów i wypowiedzi na branżowych portalach i forach wynika bardziej zażenowanie i wstyd, że pracują w sądach, godząc się na takie niskie zarobki. NSZZ „S” Pracowników Sądownictwa przedstawiła swoje uwagi do projektu.

UWAGI DO PROJEKTU USTAWY O JAWNOŚCI ŻYCIA PUBLICZNEGO



ŹRÓDŁO: WWW.GLOBALRESEARCH.CA

Międzypokładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa przedstawia następujące uwagi do projektu ustawy o jawności życia publicznego:

1. Niezrozumiała jest możliwość nadania statusu sygnalisty tylko osobom zgłaszającym wiarygodne informacje o podejrzeniu popełnienia przestępstw określonych wyłącznie w kodeksie karnym (generalnie czynów odnoszących się do szeroko rozumianej korupcji). Zdaniem organizacji związkowej status sygnalisty powinien być nadawany także osobom, które zgłaszają złamanie

przepisów i popełnienie czynów karalnych określonych w innych aktach prawnych (np. w ustawie o związkach zawodowych czy kodeksie pracy). Organizacja związkowa wskazuje, że status sygnalistów powinni otrzymać także działacze związków zawodowych, którzy zgłaszają złamanie przepisów i popełnienie czynów karalnych przez pracodawców. Działacze związków zawodowych są często szykanowani przez pracodawców z powodu zgłaszanych nieprawidłowości i w związku z tym w określonych sytuacjach także powinni otrzymać status sygnalisty.

2. W związku z potwierdzonymi przez Ministerstwo Sprawiedliwości bardzo dużymi brakami kadrowymi w sądach powszechnych w grupie urzędników sądowych organizacja związkowa wskazuje, że obowiązki wynikające z projektu ustawy w zakresie publikowania rejestru umów i publikowania oświadczeń majątkowych pracowników sądów, wymagać będzie znaczącego doetatyzowania sądów powszechnych w grupie urzędników sądowych. Organizacja związkowa wskazuje także, że konieczność zwiększenia etatów w grupie urzędników sądowych w sądach powszechnych wynika także z przewidywanego w ocenach skutków regulacji zwiększenia liczby zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstw (w związku z ochroną zapewnianą sygnalistom), co finalnie wiązać się będzie ze zwiększeniem liczby spraw sądowych (kierowaniem przez prokuratury aktów oskarżenia do sądów). W związku z powyższym organizacja związkowa postuluje zapisanie w ocenach skutków regulacji konieczności znaczącego zwiększenia liczby etatów w grupie urzędników sądowych w sądach powszechnych.

Uwagi do projektu skierował Z-ca Przewodniczącego Komisji Międzypokładowej – Marcin Puźniak.

NOTATKI Z OKŁADKI

CZĘŚĆ SIÓDMA

Martfa Mewa

Część siódma. Ciężki los ciężkiej skrzyni

Witajcie! Miał być przerywnikowy odcinek o urlopach, byczemu się na plażach pełnych glonów i pontonów, nieświeżych obiadkach serwowanych przez skąpych właścicieli kwater ale - wstać! - Naczelnny - spocznij! Szybko sprowadził mnie na Ziemię, wspominając coś o „misji” miesięcznika, że pierdołami to ja mogę się zajmować prywatnie, a tu mam robić solidną socjalistyczną, tfu! Solidarnościową robotę, bo jak nie, to na pysk z redakcji wywali z wilczym biletem. Znaczą takim, gdzie będzie napisane, że robiłem w sądzie, hehe. Faktycznie, Gazeta Sądowa to wspaniała inicjatywa, warta każdej kropli tuszu i krwi. Dobra, reklamę mamy odbębnioną, więc ad rem.

Ostatnio skończyłem moje grafomańskie wypociny na tym, jak zacząłem się kokosić w piwnicy. Poznałem już zwyczaję Solnika, znalazłem jego magazyn rzeczy niezbędnych - dwadzieścia butelek coli „Wypadł-mi-ząb”, półtonowy wór z cukrem bielonego kości (jak nie wiedzieliście, że tak to się robi, to sprawdźcie w sieci), masa herbatek-ścinek-maszynowych w torebkach oraz walające się wszędzie paluszki solone. Dieta dla ciężko pracującego robotnika budowlanego jak nic. A na Solniku tłuszczu tyle, co na Dżoanie Krupie. Bo szanowny pan archiwista po ciężkim dzionku w pozycji „na złamka” wsiadał na rower i popylał gdzieś - gdziekolwiek - byle pod prąd. Jednak nie poznałem (wtedy), gdzie jeździł, bo kierowniczka-skwarek i piękna-zawsze-umalowana-przewodczniąca zdecydowały, że jedna z komórek wydziału bardzo potrzebuje kogoś takiego jak ja. Hmm, czyli kogo? Domyśliłem się, że kierowniczka nie ma pojęcia, czym zajmuje się „sekcja wprowadzania danych”, więc już sam polazłem do średniej wielkości pokoju z jednym oknem wypadającym na ruchliwą ulicę. Pora była wczesna, ale w środku przywitał mnie niesamowity ruch i zgiełk. Trzech facetów i facetka miotali się od komputerów do pudeł i szaf z aktami, krzyczeli do siebie jakimiś kodami, wyglądało to mało zachęcająco, lecz jeden punkt pokoju zdawał się oazą. Pod ścianą siedział koleżka brodaty, lekko syty, arcyspokojnie siorbał kawę-plujkę i na tajemniczej maszynie coś kombinował. Mniej więcej ekipę znałem, brodatego też. Nie widziałem tylko dokładnie, czym się zajmują. Teraz miałem okazję. Czy tego chciałem czy nie, oczywiście. Nazwa sekcji okazała się kluczem do rozwikłania zagadki - zgodnie z „tryndem”, jak mawiał mistrz Dobrowolski - sąd się informatyzował. A robił to w typowo słowiański sposób - byle jak, tu się owinie sznurkiem, tu podeprze kołkiem, jakoś do wyborów dociągniem. No niestety, ale komputery i oprogramowanie do nich to nie dziurawy but i pakuły, co jak się połączy, to posłużą. Tu trzeba precyzji i pomysłu. Tylko skąd go wziąć? Najlepiej metodą na wnuczka. Albo kuzyna. W tym przypadku zakichani decydenci mieli szczęście, bo o ile system był zaprojektowany przez ucznia szkoły podstawowej i to takiego z czerwonym paskiem na grzbiecie, tak sam programista-serwisant (polecony przez kogoś ważnego kto szukał pracy dla pociotka) był typowym zapaleńcem, złotą rączką i w ogóle niegłupim kolesiem. W klapkach na rowerze. Jednakże miałem jeszcze nie o tym. Miałem o miotaniu się. Kiedy rozsiadłem się, wypilem szybko płyn, wytłumaczono mi, że tempo jest konieczne, bo o piętnastej zamykają internet. Ke?? No, dobra nie cały internet, ale ten, co dane do centrum przenosi. Otóż w swej genialności projektanci systemu nie wzięli pod uwagę, a może właśnie wzięli, że sąd nie jest połączony żadną siecią - ergo wszystkie wprowadzone dane z całego dnia należało jakoś wysłać do centrali w stolicy. Na ciężkie czasy jest ciężkie rozwiązanie - wystarczy wstępnie wklepać w protokół wysyłki akta, które zostały przemielone przez maszynę biurokratyczną, wydrukować postanowienia i całą wielką pakę papierzysk włożyć do solidnej metalowej skrzyni, którą pachnący tapicerką kurier zawiezie do Wawy. Proste? Brakuje tylko lakowanych kopert, dyliżansu i czarnych chmur. Spokojnie, plombownicę mieliśmy i zestaw plomb, więc codziennie skrzynia była solidnie zabezpieczona. Nie mogłem uwierzyć, że tak działa RP na progu millennium...

Bywajcie zdrowi i wypatrujcie nowego numeru GS - w kolejny odcinku Broadway!

Martfa Mewa

Z ŻYCIA WZIĘTE

Z pozwu: „Pozwana nie zajmowała się domem, lecz razem z matką chodziła po wsi na różne rozrywki, jak śluby czy pogrzeby znajomych oraz skubała pierze u sąsiadów...”

Z odpowiedzi na pozew: „Nie jest prawdą, aby pozwana zajmowała się tylko rozrywkami, jak twierdzi powód. Jeśli chodzi o pogrzeby, to trudno je w ogóle uważać za rozrywkę, gdyż i tak pogrzebów tych w miejscowości R. bywa niewiele, najwyżej 1-2 rocznie...”

Sędzia zwraca się do świadka:

- Stan cywilny?

Świadek westchnęła. Protokolant zapisał: „niezamężna”. Następnie świadkowi, mężczyźnie w średnim wieku sędzia zadał to samo pytanie. Świadek westchnął, a protokolant zapisał: „żonaty”.

Na salę sądową wpadają zdyszani, bardzo spóźnieni biegli rzeczoznawcy. Sędzia prowadzący rozprawę pyta:

- Czy panowie biegli?

- Nie, przyjechaliśmy taksówką!

CZY WIEDZIAŁEŚ, ŻE...

SĄD REJONOWY W MIECHOWIE



została nazwana „U Jaksy”. W kolejnych latach wstawiono nowe kraty o stylistyce komponującej się z architekturą budynku. Częste zmiany przynależności terytorialnej Miechowa zarówno w czasie zaborów, jak i w wolnej Polsce nie sprzyjały stabilizacji władzy sądowniczej, a powstałe w czasach reorganizacji przemieszczenia archiwów uniemożliwiają odtworzenie pełnych składów sędziowskich z dawnych czasów. Budynek, w którym mieści się miechowski sąd, służy tej instytucji około 90 lat. Jeżeli weźmiemy pod uwagę fakt, że jest on w pewnym sensie kontynuatorem sądu zakonnego, którego jurysdykcji podlegali bracia i służba zakonna, to okres ten można przedłużyć o dalsze 650 lat.

Budynek sądu służył bez znacniejszych remontów od okresu międzywojennego i jego stan techniczny uległ znacznemu pogorszeniu. W latach osiemdziesiątych ubiegłego stulecia nad wejściem głównym sądu pojawił się piękny kamienny kartusz z godłem państwowym. Po przeprowadzeniu remontów w 1985 roku za zgodą Prezesa Sądu sędziego Bolesława Kota w podziemiach pod budynkiem została urządzona Galeria Sztuki, która dla pamięci fundatora klasztoru





*Ciągłych podwyżek,
wysokich nagród,
normalnej pracy,
zdrowia i czasu,
tak by Rodzina,
prywatne życie
nie ucierpiały
tego Wam życzą:
Komisja Międzyzakładowa
Komisja Rewizyjna
i wszyscy Działacze
NSZZ „Solidarność”
Pracowników Sądownictwa*

NASZA SKŁADKA ZWIĄZKOWA

Przynależność do związku zawodowego związana jest z opłacaniem składki członkowskiej. Bez składek związek zawodowy pozbawiony jest możliwości skutecznego działania. Działalność związku zwykle nie jest entuzjastycznie przyjmowana przez pracodawców. Pracodawcy zaś dysponują środkami na wynagrodzenia prawników. Związek zawodowy, by działać skutecznie i zgodnie z prawem oraz bronić swoich członków, musi posiadać fundusze na ten cel. Podobnie jest ze szkoleniami. Do tego dochodzą koszty stron internetowych, opłat pocztowych, artykułów biurowych. Większość organizacji związkowych przewiduje także pomoc finansową zrzeszonym pracownikom, na którą też trzeba mieć zabezpieczone środki. **Bez zaplecza**

finansowego związku zawodowe nie mają szans w byciu partnerem dla pracodawców.

Organizacje związkowe ustalają składkę na poziomie ryczału określonego kwotą lub procentu wynagrodzenia. NSZZ „Solidarność” kierując się zasadą sprawiedliwości określa składkę na poziomie **0,82%**. Oznacza to, że **od każdego 1 tys. płacimy 8,20 zł** składki. Przy czym składki **nie pobiera się m.in. od wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nagród (w tym jubileuszowych), odpraw, świadczeń socjalnych (grusze, zapomogi itp), wszelkich wpłat zwolnionych z podatku dochodowego.**

W przypadku osoby przebywających na urloпах wychowawczych fakt ten należy zgłosić koordynatorowi lub do biura Komisji Międzyzakładowej, a pracownik w tym czasie nie opłaca

składek.

Także **pracownicy będący w trudnej sytuacji lub dotknięci zdarzeniem losowym mogą zwracać się o zmniejszenie lub zawieszenie opłacania składek.**

Osoby zainteresowane przyłączeniem się do związku zawodowego prosimy o kontakt telefoniczny z numerem **+48 576-29-11-24**, na adres poczty elektronicznej: dariusz.kadulski@ps-solidarnosc.org.pl.

Deklaracja dostępna jest na stronie

www.ps-solidarnosc.org.pl

Można ją wysłać pocztą na adres:

MOZ NSZZ „Solidarność”

Pracowników Sądownictwa

ul. Floriana 7, 40-286 Katowice.

Osoby obawiające się ujawnić swoją przynależność do związku zawodowego mogą opłacać składkę samodzielnie.

ISSN 2450-9493



00209



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, +48 576-29-11-24, 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, Aneta Kogut. | **SKŁAD I ŁAMANIE:** Dariusz Kadulski | Nr 9(16)/2017 numer zamknięto: 30.11.2017 r.