

gazeta §ądowa

MOZ NSZZ "Solidarność" Pracowników Sądownictwa

Nr 1 (18) • Styczeń 2018

ZWOLNIENIE Z PRACY

JAK SOBIE

PORADZIĆ?

BRAK INFORMACJI

O ZAMIARZE ZWOLNIENIA

ZWIĄZKI ZAWODOWE

WOBEC ZWALNIANEGO

PRACOWNIKA

TRANSKRYPCJA NAGRAŃ SĄDOWYCH

REALIA PRACY

ZMIANA ZMIANĘ GONI

BAĆ SIĘ ZMIAN?

JAK ZA DAWNYCH LAT | CZ. 2 | DEZERCJA URZĘDNIKÓW SĄDOWYCH



REALIA SĄDOWE

- 04 Zwolnienie z pracy**
Jak sobie poradzić?
- 06 Ruszył losowy przydział spraw**
Niedomagania SLPS
- 07 Związek nie poinformował**
Gorzkie refleksje
- 10 Transkrypcja**
nagrań sądowych
- 14 Sędziowie o problemach urzędników**
Forum Współpracy Sędziów

APELE O POMOC

- 15 Pomóżmy Małgosi**
z Prokuratury Regionalnej w Gdańsku
- 20 Pomóżmy Maksiowi**
Sąd Rejonowy Białogard

ZFŚS

- 27 WSPÓLNA DZIAŁALNOŚĆ SOCJALNA**
Krótko i na temat

ZWIĄZKI ZAWODOWE

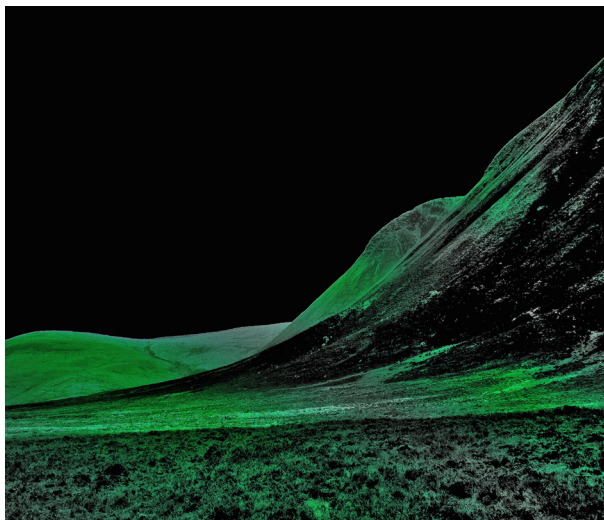
- 26 Związkowcy o reformie**
Urzędnik do reformy

FELIETONY

- 12 Zaparkowane umysły**
Felieton Macieja Pawłowskiego
- 16 Jak to zmiana zmianę gonila**
Felieton Justyny Lipińskiej
- 18 Dezercja urzędników sądowych**
Jak za dawnych lat | cz. 2
- 22 Psychologia owcy**
Felieton Anety Kogut
- 26 Notatki z okładki**
Kłamiwa trzustka frankmistrza | cz. 9

CIEKAWOSTKI

- 21 Sąd Rejonowy w Gdyni**
Czy wiedziałeś, że...
- 24 Z życia sądu**
Anegdotki sądowe
- 27 28 stycznia**
Dzień Ochrony Danych Osobowych



OD REDAKCJI

Oddajemy w Wasze ręce kolejny numer miesięcznika z przekonaniem, że ułożył się on – w nie do końca zaplanowany sposób – w pewną tematyczną całość.

Zaczynamy od tematu, który być może wydaje się dla wielu odległy i oby zawsze taki był – czyli od zagadnienia zwolnienia z pracy. Jednak wbrew powszechnym przekonaniom praca w sądzie nie zawsze jest aż tak stabilna, jakby się wydawało, a decyzje przełożonych nie koniecznie łatwe do przewidzenia. Niestety, nas też może to spotkać. Warto wiedzieć jak wpływa to na nas i jak sobie wtedy poradzić. Bezpośrednio z tym tematem koresponduje opisana sytuacja w jednym z sądów, w którym jeden ze związków zawodowych wydaje się nie uznawać za stosowne informować swoich członków o tym, że pracodawca chce ich zwolnić. Od kogo lepiej usłyszeć złe wieści? Chyba jednak od kogoś, kto z definicji powinien stać po naszej stronie. Potem wizyta u dyrektora sądu czy prezesa będzie zdecydowanie łatwiejsza. Krótki tekst o roli związku zawodowego w procesie zwalniania pracownika powstał na kanwie rozmów z niedawno zwolnionym urzędnikiem sądowym. Nie da się przy tym nie postawić pytania o lojalność związku zawodowego wobec pracownika i o to, na co może on liczyć ze strony organizacji związkowej.

W pewien sposób do tych trudnych tematów nawiązuje nasza felietonistka, pisząc o zmianach, które są nieodłączną częścią życia. Świat sądowych korytarzy i sekretariatów wydaje się wyjątkowo niepodatny na zmiany. Autorka zachęca nas, by spojrzeć ponad to.

Nie zawsze przewidywalne decyzje dyrektorów i prezesów zwalnających doświadczonych pracowników, choć nie zawsze jest to konieczne, wydają się być niekiedy trudne do zrozumienia. I wcale nie chodzi tutaj o kwestie formalne i prawne. Może czasem, zamiast od razu sięgać po tak radykalne rozwiązania, warto zastanowić się, z czego wynikają ewentualne niedociągnięcia lub potknięcia pracownika. W dzisiejszych czasach nie jest łatwo znaleźć kogoś do pracy w sądzie. Czy pomyłka przeciążonego obowiązkami sprawdzonego informatyka, to wystarczający powód, by się go pozbywać? Na to pytanie powinien odpowiedzieć sobie dyrektor, który nie może znaleźć nikogo na jego miejsce.

Niektóre decyzje naszych przełożonych czasami wydają się zupełnie nie przystawać do realiów rynku pracy. Faktem jest, że w ciągu ostatnich trzech lat umowy z sądami rozwiązało 17 tys. osób. To ogromna liczba. Zamieszczony w tym numerze tekst z cyklu „Jak za dawnych lat” pokazuje problem braków kadrowych, które dotykały sądy niepodległej Polski na początku jej porzbirowego odrodzenia. Pewnie warto wsiąść na chwilę w ten wehikuł czasu i spróbować popatrzeć na nasze sprawy z szerszej perspektywy historycznej. Wciąż zdumiewa, jak wiele kwestii w polskich sądach przez sto lat prawie się nie zmieniło.

Akurat sprawa hierarchii podziałów między grupami zawodowymi uległa zmianom na niekorzyść. Świetnie to obrazuje tekst o sądowych parkingach – znakomita alegoria realiów sądowego funkcjonowania.

Życzymy miłej lektury. | Redakcja



www.gs.org.pl

Redaktor Naczelny

Edyta Odyjas
naczelny@gs.org.pl

Z-ca Redaktora Naczelnego

Dariusz Kadulski
d.kadulski@gs.org.pl

Redaktorzy

Aneta Kogut
Justyna Lipińska

Korekta

Aneta Kogut
Skład numeru
Dariusz Kadulski

Zamawianie wysyłki

prenumerata@gs.org.pl

Wydawca

Międzyszakładowa Organizacja Związkowa
NSZZ „Solidarność”
Pracowników Sądownictwa

ADRES DO KORESPONDENCJI:

Gazeta Sądowa – MOZ NSZZ „S” PS
40-286 KATOWICE, UL. FLORIANA 7
redakcja@gs.org.pl
tel. +48 576-29-11-24



ZWOLNIENIE Z PRACY
TO JEDEN Z NAJWIĘKSZYCH
STRESÓW
SPOTYKAJĄCYCH CZŁOWIEKA

FOT. GERALT (PIXABAY)

ZWOLNIENIE Z PRACY. JAK SOBIE PORADZIĆ?

To wyjątkowo ciężkie doświadczenie zwłaszcza dla osób, które się tego nie spodziewają i długo pracowały w tym samym zakładzie pracy. Doświadczenie to porównywalne jest z żałobą po stracie bliskiej osoby.

Informacja o zwolnieniu z pracy jest szokująca i wymaga stopniowego przyswojenia. Niespodziewane zwolnienie z pracy bardzo często wiąże się z utratą pewności siebie i wiary we własne możliwości. Nie jest to więc wyłącznie problem prawny – choć bardzo istotne jest, by zwalniany pracownik wiedział, jakie ma możliwości i jakie prawa mu przysługują. Zupełnie naturalne jest, że dowiadując się o zwolnieniu z pracy, doświadczamy uczucia złości, bezradności czy nawet objawów depresji. Nic więc dziwnego, że właśnie w takiej sytuacji znaczna część osób trafia do psychiatry czy zwraca się o pomoc psychologiczną. Zwalniany pracownik powinien po nią sięgać już w pierwszych dniach czy tygodniach po zwolnieniu. Po pierwsze dlatego, że wtedy najintensywniej doświadcza negatywnych emocji, a po drugie pracownik zwolniony w ciągu miesiąca ma prawo skorzystać ze zwolnienia lekarskiego, jeżeli jego problemy powodują rozstrój zdrowia – choćby psychicznego.

Nasza psychika jest tak skonstruowana, że posiada pewne mechanizmy, które zapobie-

gają przeciążeniu – możemy śmiało je nazwać bezpiecznikami. Jednym z nich może być gniew i poczucie zaprzeczenia. Zwalniana osoba zadaje sobie pytanie: czy to dzieje się naprawdę? Dlaczego mnie spotkało coś takiego? Osoby zwalniane często mówią o tym, że w pewnym momencie nie słyszały już słów, nie wiedziały co się wokół nich dzieje. Pojawia się natłok myśli i pytań. Człowiek zaczyna analizować w kółko różne zdarzenia. Psychologowie nazywają to rumiancją – znaczenie tego słowa odsyła do przeżuwania. Zaczynamy rozpamiętywać, analizować i ciągle na nowo przeżywać negatywne emocje. To tylko pogłębia nasze samopoczucie i jest prostą drogą do depresji. Zaczynają pojawiać się zaburzenia snu – które, jak pokazują wyniki badania TEMIDA2015, i tak są nieodłącznym problemem pracowników sądów.

W takich sytuacjach nie powinniśmy być sami. Warto szukać wsparcia w rodzinie i znajomych. Powiedzieć im o swoich emocjach, o tym, co w nas wzbiera i się kottuje wewnątrz. Pierwszym krokiem do równowagi jest akceptacja własnych uczuć. Kto, jak nie zwolniony niespodziewanie z pracy człowiek ma prawo do wściekłości, przygnębienia, smutku, niepewności? Gdy widzimy, że zwolnienie z pracy wytrąciło nas z normalnego funkcjonowania, pojawiają się problemy z apetytem (brak apetytu lub objadanie się), ze snem (bezsennosc lub ucieczka w sen), chęć sięgnięcia po alkohol, płacizliwość, smutek – najlepszym rozwiązaniem będzie wizyta u psychiatry. Psychiatrzy przyjmują w ramach NFZ i nie trzeba do nich skierowania. Nie należy się tego wstydzic ani obawiać. Przed wizytą nie powinny nas powstrzymywać obawy o to, co powiemy, jak zaczniemy rozmowę. Psychiatra to doświadczony lekarz. Będzie umiał odpowiednio poprowadzić rozmowę. Nie zapominajmy, że nasz nastrój to efekt działania określonych substancji chemicznych w mózgu. Lekarz wie najlepiej, jak uregulować ich działanie. Być może zaordynuje nam odpowiednie leki. Obawami przed ich zażywaniem powinniśmy się podzielić ze specjalistą. Warto jednak wiedzieć, że współczesne leki

regulujące nastrój, są na tyle nowoczesne i działające selektywnie, że w większości przypadków nie wpływają na normalne funkcjonowanie i prowadzenie samochodu.

Co robić?

W jednym ze specjalnych wydań „Sensu w Pracy” drogę do opanowania kryzysowej sytuacji przedstawiła Małgorzata Książ - certyfikowany trener biznesu i coach. Przebiega ona przez siedem etapów:

1. Odżałowanie straconej pracy – pozwolić sobie na żałobę po stracie. Trzeba przeżyć emocje, o których wspomnieliśmy wcześniej, bo są zupełnie naturalne. Trzeba przejść przez nie, by pożegnać się z poprzednim etapem życia i zostawić wszelkie pretensje, które tylko będą przeszkadzały w przyszłości.

2. Uwolnienie lęku – trzeba przyznać przed sobą i swoimi bliskimi czy przyjaciółmi, co nas najbardziej przeraża w nowej sytuacji. Jest to etap czarnowidztwa, w którym dla najgorszych scenariuszy przychodzących do głowy próbujemy znaleźć rozwiązania, skojarzyć osoby, które będą mogły nam pomóc. Zapewne znaczna część tych obaw w praktyce okaże się nieuzasadniona, ale warto opracować scenariusz dla najbardziej negatywnych wizji. Wtedy będą mniej przerażające.

3. Powitanie zmian – tutaj z pomocą spieszą różne systemy wartości, które wyznajemy. Ktoś może oprzeć się na wierze w Boga, przekonaniu o zapisanym losie lub innych systemach, które są nam bliskie. Warto zadać sobie pytanie: po co to się stało? Przecież przerwa w pracy – pomimo wielu problemów, które się z nią wiąże – może być czymś inspirującym. Nie od dziś bowiem wiadomo, że często nie decydujemy się na coś nowego dopóki ktoś lub coś nas do tego nie przymusi. Obecnie w sądach trudno znaleźć nowych i doświadczonych pracowników. Nie bez powodu. Rynek pracy zmienił się w ciągu ostatnich kilku lat. Może to jest właśnie szansa na coś lepszego? Może jak bohaterka jednego z tekstów w tym numerze dojdziemy do przekonania, że przegraliśmy coś w tej pracy, ale może wygraliśmy

coś bardziej wartościowego – na przykład zdrowie, albo możliwość lepszego zarobku lub pracy w dużo lepszej atmosferze.

4. Analiza tego, co mamy – trzeba zastanowić się nad sprawami przyziemnymi. Z czego utrzymam się w najbliższe tygodnie, jakie pieniądze jeszcze do mnie trafią? Może masz polisę, która obejmuje utratę pracy i zapewni chociaż spłatę jakichś zaciągniętych kredytów – trzeba dowiedzieć się tego w towarzystwie ubezpieczeniowym. Może pomocne będą związki zawodowe, do których należysz i np. zrefundują koszty adwokata w przypadku procesu z pracodawcą. Być może w kasie zapomogowo-pożyczkowej posiadasz wkłady, które przewyższają zaciągnięte pożyczki. Zawsze to będzie jakiś zastrzyk pieniędzy na okres przejściowy. Zapewne trzeba będzie z niektórych rzeczy chwilowo zrezygnować – jednak warto o tym myśleć wyłącznie jako o sytuacji przejściowej przynajmniej z dwóch powodów: po pierwsze zwykle jest sytuacją przejściową – bez względu na to, jak niewiarygodne się to wydaje w chwili zwolnienia, a po drugie łatwiej znieść coś, co widzimy jako mające swój koniec. Oczywiście kwestia afirmowania pozytywnych zdarzeń też nie jest bez znaczenia – często jest tak, że spotyka nas właśnie to, czego oczekujemy. Nie ma w tym żadnej magii.

5. Rozpuszczanie informacji o szukaniu pracy – to bardzo ważny etap. W praktyce wszyscy znajomi bliżsi i dalsi i cały Facebook powinni wiedzieć, że właśnie szukasz nowego zajęcia. Zarejestrowanie się w urzędzie pracy da ubezpieczenie zdrowotne, jednak znalezienia tam pracy raczej nie należy oczekiwać. Świat tak się skurczył, że wcześniej czy później trafisz na ciekawą ofertę pracy. Wiele firm poszukuje poleconych pracowników. Wieloletnie doświadczenie w sądzie i praca na tak wysokich obrotach w wielu firmach będą bardzo poszukiwanym atutem u kandydata. Naprawdę, w większości firm nie pracuje się tak szybko, na tak wysokich obrotach i za tak niskie pensje, jak w sądach.

6. Plan zapasowy – wdrażany jest, gdy okres poszukiwania pracy wydłuża się.

To moment, w którym warto uelastyczyć swoje oczekiwania. Nie oznacza to wcale rezygnacji z nich. Po prostu – ze względu na własny interes i chwilowe potrzeby może warto nieco je obniżyć. Przecież mając nawet na chwilę pracę poniżej swoich oczekiwań, nic nie stoi na przeszkodzie, by szukać dalej.

7. Skuteczność w działaniu – to ważna zasada dla osoby, która chwilowo straciła grunt pod nogami. Trzeba wyznaczać sobie cele dzienne lub tygodniowe. Mogą dotyczyć przeglądania ofert pracy, wystania określonej ilości odpowiedzi na oferty. Warto spotkać się z kimś znajomym, kto potrafi doradzić, jak stworzyć swoje CV tak, by było interesujące dla

pracodawców. Krok ten jest o tyle ważny, że po zwolnieniu z pracy jesteśmy obciążeni skłonnością do zamykania się we własnym świecie i popadania w „doła”. Wyznaczone cele mogą nam pomóc nie zapaść się w przygnębienie i marazm.

Z SERII: „PLOTKI SĄDOWE”

„Czy wiecie coś na temat likwidacji dodatku za wysługę lat? Z wyliczeń w moim sądzie wynika, że już w listopadzie obcięli nam budżet na 2018 rok akurat o wartość wysługi w grupie urzędników i obsługi”.

[fb.com/pudeleksadowy](https://www.facebook.com/pudeleksadowy)



FOT. GOSIAKI1980 (PIXABAY)

RUSZYŁ LOSOWY PRZYDZIAŁ SPRAW W SĄDACH

Ministerstwo Sprawiedliwości przygotowało specjalny program komputerowy (SLPS), który od 2 stycznia br. już we wszystkich sądach pierwszoinstancyjnych i o jednoosobowych składach przydziela sprawy sędziom. W tym samym czasie rozpoczął się pilotaż drugiego etapu losowego przydzielania spraw sędziom – w drugiej instancji i w składach trzyosobowych. Jak to działa w praktyce? Każdego dnia pracownicy sekretariatów sądowych ręcznie wprowadzają dane do systemu (sygnaturę oraz symbol danej sprawy), następnie w całym kraju o tej samej porze (ok. godz. 18.00), automatycznie rozpoczyna się losowanie i przydzielanie spraw do poszczególnych sędziów. Po losowaniu pracownik sekretariatu drukuje ustalony przydział i kartę umieszcza w aktach sprawy, przedstawiając następnie sprawę wybranemu sędziemu. W przypadku sądów posiadających odpowiednie oprogramowanie dane do systemu są pobierane automatycznie. Algorytm został tak opracowany, że uwzględnia nieobecności sędziów, liczbę spraw w referacie oraz wagę i trudność sprawy. Z informacji z kilku apelacji wynika, że nie działa żadne automatyczne pobieranie danych, a firmie Currenda trzeba byłoby zapłacić za opiekę autorską, aby zintegrowanie działało. W pierwszych dniach wprowadzenia i działaniu SLPS, o czym szumnie informowano w mediach, zanim ktokolwiek zdołał wystać sprawę do losowania, nastąpiły przerwy techniczne. Po kilku dniach pracownik nie mógł wydrukować kart ustalających wybór sędziego, gdyż od razu następowały kolejne problemy (kominikat o tym, że w systemie nie ma żadnych wybranych repertoriów do losowania). Miejmy nadzieję, że to tylko chwilowe, drobne mankamenty i problemy wdrożonego systemu. (opr. A. K.)

Czy związek zawodowy powinien informować swojego członka o tym, że ma zostać zwolniony z pracy?

Związki zawodowe u mnie w Sądzie to tylko nazwa. Nie odezwą się nic bo się boją...

No to pytanie chyba jest retoryczne. I to chyba obowiązek związku poinformować pracownika o groźbie zwolnienia

Dla mnie jest jasne i proste. Jeżeli jest to człowiek mojego związku wchodzę w ciemno. Po to jestem by dać mu ochronę. Strategię obrony ustalamy później.

ZAPYTALIŚMY INTERNAUTÓW

ZWIĄZEK ZAWODOWY NIE POINFORMOWAŁ

OPINIE | DAREK KADULSKI

Zgodnie z przepisami w sytuacji, gdy pracodawca chce rozwiązać stosunek pracy z pracownikiem zatrudnionym na czas nieokreślony, musi przeprowadzić konsultacje ze związkami zawodowymi. Związki mogą podjąć się obrony zwalnianego. Dzięki temu wymogowi dowiadują się z wyprzedzeniem o zamiarach pracodawcy. W przypadku zwolnienia dyscyplinarnego mają 3 dni na przedstawienie swojego stanowiska, a w pozostałych przypadkach w ciągu 5 dni. Pracodawcy nie są zadowoleni z takich wymogów prawa. Wiedzą bowiem, że związek zawodowy może uprzedzić pracownika, zanim zosta-

nie mu wręczono wypowiedzenie. Jest to jednak nieodłączny przywilej bycia członkiem związku zawodowego.

W maju 2016 roku w Nr 2(2) Gazety Sądowej opisywaliśmy przypadek, w którym w jednym z krakowskich sądów pracodawca zawiadomił związki zawodowe o zamiarze wypowiedzenia umowy urzędnikowi. Jak czytamy w artykule: „W toku starań mających na celu obronę interesów pracownika uzyskaliśmy informację, że Rada Zakładowa Związku Zawodowego Pracowników Wymiaru Sprawiedliwości RP przy Sądzie Okręgowym w Krakowie nie informowała pracowników o zamiarach pracodawców”. W artykule przytoczono

wtedy wypowiedź przewodniczącej rady zakładowej, która potwierdziła na spotkaniu związków zawodowych w sądzie apelacyjnym, że faktycznie nie informuje zainteresowanych: „gdyż mogliby oni wtedy uciec na zwolnienia lekarskie”. Zamiast tego rada zakładowa analizuje akta osobowe pracownika, orientuje się w jego sytuacji i zajmuje stanowisko w piśmie kierowanym do pracodawców – czytamy w materiale. „Rada Zakładowa w Krakowie stara się przed pracodawcą zajmować stanowisko korzystne dla pracownika, akcentując powinność stopniowej eskalacji kar pracowniczych, poczynając od najmniej dotkliwych dla pracownika, a unikając sięgania po te naj-

bardziej restrykcyjne i niekorzystne dla niego” – cytowaliśmy wypowiedź Urszuli Goluch-Nikanowicz, wiceprzewodniczącej Krajowej Rady ZZPWS RP. Nie udało nam się wtedy uzyskać jednoznacznej odpowiedzi czy jednostki organizacyjne tego Związku informują swoich członków o powziętej informacji o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę.

W opisywanej wtedy sytuacji jednak nie chodziło o członka ZZPWS RP. Zwalniany urzędnik był członkiem „Solidarności” Pracowników Sądownictwa. Niezwłocznie został powiadomiony o zamiarach pracodawcy. Wcale z tego powodu nie „uciekł” na zwolnienie lekarskie, lecz pracował do końca okresu wypowiedzenia. „S” podjęła się udzielić pomocy zwalnianemu. W związku z brakiem przychylności pracodawcy na proponowane wtedy rozwiązania polubowne, zwalnianemu ze środków związkowych sfinansowana została obsługa prawna – przydzielono profesjonalnego pełnomocnika, który reprezentuje członka w kończącym się już postępowaniu sądowym.

Komentując ówczesną sytuację, napisaliśmy, że współpraca związku zawodowego z pracodawcą w procesie definitywnego rozwiązania umowy o pracę nie daje się usprawiedliwić w żaden sposób.

Od tego czasu minęły niecałe dwa lata. Sytuacja się powtórzyła. Ta sama rada zakładowa otrzymała informację o zamiarze zwolnienia pracownika w trybie dyscyplinarnym. Jak usłyszeliśmy od samej zainteresowanej – była, a prawdopodobnie nadal jest, członkiem ZZPWS RP. Sama też postanowiła nam opowiedzieć o swojej sytuacji. Jak poinformowała, nie została zawiadomiona przez swój związek zawodowy o zamiarze zwolnienia jej z pracy i to jeszcze w najbardziej dotkliwym trybie.

- Miałam na wydziale problemy związane ze współpracą z osobą, która orzekła. Uważałam, że mnie bardzo źle traktuje i zastanawiałam się, czy zjawiska, które występowały, nie można nazwać już mobbingiem. Pisałam w tej sprawie do dyrektora, sprawa znana była też kierowniczce wydziału. Pomimo szczyrych chęci nie widziałam nadziei, że uda się te relacje

wyprostować. Liczyłam, że przy odrobini dobrej woli moi przełożeni znajdą rozwiązanie tej sytuacji – choćby przez przeniesienie na inne stanowisko w pracy.

W kilku rozmowach ze zwolnioną z pracy dowiadujemy się, że koleżanka poradziła jej kiedyś, by zwróciła się do swojego związku zawodowego o pomoc. Rozmawiała o swoim problemie z przewodniczącą rady zakładowej. Pytała, czy mogą jakoś pomóc. Mieli rozeznaczyć sytuację i rada miała podjąć decyzję czy zrobić coś w sprawie.

- Gdy zostałam wezwana do dyrektora razem z moją kierowniczką, szłam nawet zadowolona, myśląc, że może mnie gdzieś przeniosą i skończą się moje problemy. Tymczasem zostałam zaskoczona wręczaniem zwolnienia z pracy.

Pytana o to, jak czuła się w tym momencie, odpowiada, że szybciej spodziewałaby się śmierci, bo ma problemy zdrowotne, ale nie tego, że zostanie zwolniona.

-Teraz sobie przypominam, jak kadrowy poszedł za mną do pokoju i jeszcze mówił mi o tym, że muszę oddać identyfikator, legitymację służbową, że wysłał mi świadectwo pracy. To do mnie nie docierało. Kierowniczka zaczęła mnie informować, że muszę zadbać o zaciągnięte pożyczki. Potrafiłam tylko powiedzieć, żeby nic do mnie nie mówili, bo nie mam siły, bo nic do mnie nie dociera. Przecież ja nie wiedziałam wtedy nawet jak się nazywam, ledwo stałam na nogach.

Nie zdawała sobie sprawy, że związki zawodowe nie mają zakazu poinformowania pracownika o tym, że ma zostać zwolniony. O tym przeczytała, dopiero gdy szukałam informacji w Internecie. - Dotarło do mnie, że mogli mnie poinformować wcześniej. Nie byłam dla nich anonimowa. Byliśmy na wspólnych wycieczkach związkowych. Rozmawialiśmy i żartowaliśmy w autobusie o różnych sprawach. W naszym albumie w domu są zdjęcia, na których jesteśmy razem z mężem i członkami tej rady zakładowej. Nie mogę tego pojąć, co ja im takiego zrobiłam, że nie powiedzieli mi ani słowa. Przecież przewodnicząca rady zakładowej znała moje problemy, byłam u niej i rozmawiałam o tym. Teraz do mnie dociera, że gdy otrzy-

mały pismo o tym, że chcą mnie zwolnić, wiedziały o kogo chodzi – ja nawet zostawiałam swój numer telefonu.

Zapytana o to, co właściwie by jej to dało, mówi o możliwości przygotowania się do sytuacji, o tym, że mogła wcześniej skonsultować się z prawnikiem. - Przyznaję, że nie przyszło mi do głowy, by iść na zwolnienie lekarskie. Czy wie Pan, jak czuje się zwalniany człowiek? Ja sama nie wiem, jak wróciłam do domu. Wysłałam z sądu i nawet nie wiem, jak trafiłam do domu. Działałam automatycznie. Po tylu latach pracy nagle stałam się niepotrzebna. Nie potrafiłam z nikim rozmawiać.

Co więc daje pracownikowi to, że wcześniej dowie się o zwolnieniu? Kilka rzeczy. I absolutnie najważniejsze z nich, to nie jest pójście na zwolnienie lekarskie. W praktyce nic to nie daje, bo zwolnienie dyscyplinarne można doręczyć w czasie zwolnienia lekarskiego. Poza tym po zwolnieniu pracownik i tak przez kilka tygodni zachowuje prawo do skorzystania ze zwolnienia – może więc na nie pójść później.

Najważniejsze jest danie możliwości przygotowania się. Tak szokujące zdarzenie jest źródłem ogromnego stresu dla zwalnianego pracownika. Może spowodować reakcje, nad którymi trudno zaplanować. Wybuch płaczu, omdlenie i wiele innych – to są reakcje, które są zupełnie uzasadnione. Poinformowanie pracownika pozwala zachować się w tej trudnej sytuacji z godnością.

O sprawę zapytaliśmy oczywiście zainteresowaną radę zakładową.

W pierwszej wiadomości – mając w pamięci sprawę sprzed blisko dwóch lat – zapytaliśmy o to, czy zmienili zasady postępowania w zakresie informowania członków związku i czy informują ich o tym, że pracodawca zamierza ich zwolnić. Prosimy o potwierdzenie informacji i ewentualny komentarz do sprawy. Zamiast tego dostajemy stanowisko rady, która twierdzi, że nasze pytania są „niezrozumiałe, niespójne i wykraczające poza granice wyznaczone prawem”. Zdaniem rady ZZPWS RP „ani w ostatnim czasie, ani na przestrzeni lat nie dokonywał żadnych zmian procedury powiadamiania pracowników o zamia-

rze wypowiedzenia im umowy o pracę (...). Dalej następuje krótki wywód, który sprowadza się do tego, że przepisy nie nakładają na związek zawodowy takiego obowiązku. – Wyrażanie przez organizację związkową jakiegokolwiek stanowiska jest zatem jedynie fakultatywne, nawet w przypadku uznania rozwiązania umowy za zasadne – słusznie stwierdza rada zakładowa, podkreślając całkowitą swobodę działania związków zawodowych. – Dalsze wyjaśnianie tej kwestii uważamy za zbędne – czytamy w odpowiedzi.

Mimo tego próbujemy jeszcze dopytać o pewne sprawy. W kolejnej wiadomości wyjaśniamy, że nie chodziło nam o analizę przepisów prawnych. Piszemy, że artykuł dotyczyć będzie bardziej pytania o to, na co

może liczyć pracownik zrzeszony w związku, o lojalność względem członka i etyczne względy, a także, jak powinien zachować się związek zawodowy w tej trudnej dla pracownika sytuacji.

Z kolejnej odpowiedzi dowiadujemy się, że stanowisko zostało w sposób wyczerpujący już przedstawione. – Żadne dalsze wypowiedzi czy wyjaśnienia (...) nie będą formułowane. Dalsza część stanowiska rady zawiera zastrzeżenia co do rzetelności. Zawarte w pytaniach zwroty „lojalność” i „względy etyczne” mają zdaniem rady świadczyć o „próbie przypisania Związkowi negatywnych zachowań”. – Przy braku zaistnienia nowych zdarzeń – kolejne pisma bądź zapytania w przedmiotowej kwestii pozostawimy bez odpowiedzi –

kończą odpowiedź.

W każdej z odpowiedzi rada zastrzega prawo do autoryzacji, mimo że całość korespondencji prowadzona jest w formie pisemnej.

- Przez wiele lat pracy w sądzie, podobnie jak moje koleżanki, odkładałam swoje zdrowie na dalszy plan. Gdy opowiedziałam lekarzowi o tym, co mnie spotkało usłyszałam: „Być może przegrała Pani w pracy, ale wygrała Pani zdrowie” – słyszymy od zwolnionej z pracy.





TRANSKRYPCJA NAGRAŃ SĄDOWYCH

ANETA KOGUT

W momencie, kiedy pojawił się elektroniczny protokół, czyli nagrywanie rozpraw sądowych stworzono również nowe narzędzie wspomagające pracę z zapisem cyfrowym – transkrypcję.

Czynności związane z transkrypcją wykonywane są przez wyspecjalizowane Zespoły Transkrybentów, którzy zostali wyłonieni z grupy bardzo dobrze wyszkolonych oraz doświadczonych z elektroniczną procedurą urzędników sądowych. Zespół Transkrybentów kierowany jest przez osobę, która powoływana jest przez prezesa sądu apelacyjnego spośród pracowników sądu lub innych jednostek podległych Ministrowi Sprawiedliwości, a do jej zadań należy w szczególności kontrola terminowości i jakości transkrypcji oraz przekazywanie transkrypcji wnioskodawcy. Prezes sądu okręgowego natomiast wyznacza pracownika sądu lub innych jednostek podległych Ministrowi Sprawiedliwości odpowiedzialnego za kontakt z Osobą Kierującą Zespołem Transkrybentów, której podstawowym zadaniem jest udostępnianie fragmentu protokołu podlegającego transkrypcji za pomocą portalu transkrypcyjnego.

Zgodnie z przepisami procedury cywilnej, proces transkrypcji inicjowany jest przez przewodniczącego składu orzekającego, który w sytuacji, gdy w jego ocenie jest to niezbędne do zapewnienia prawidłowego orzekania w sprawie, składa do prezesa sądu wniosek o sporządzenie transkrypcji, a prezes zarządza sporządzenie transkrypcji odpowiedniej części protokołu elektronicznego. Wniosek powinien zawierać wskazanie fragmentu protokołu podlegającego transkrypcji, uzasadnienie oraz oczekiwany czas jej wykonania.

Model organizacyjny transkrypcji bazuje na założeniu zapewnienia wydajności i efektywności pracy transkrybentów, przy jednoczesnym uwzględnieniu potrzeb użytkowników końcowych. Głównym komponentem systemu jest portal sieciowy posadowiony i utrzymywany w danym sądzie na podstawie istniejącej infrastruktury serwerowej i sieciowej, tzw. portal transkrypcyjny.

Transkrypcję należy sporządzić według ściśle określonych reguł. Zgodnie z przyjętymi zasadami każdą wypowiedź należy oznaczyć przy pomocy tzw. stempla czasowego. Każdy stempel składa się z dwóch elementów, tj. wskazania osoby mówiącej lub innego zdarzenia procesowego oraz znacznika czasowego. Od strony technicznej transkrypcja jest plikiem tekstowym uzupełnionym znacznikami czasowymi określającymi momenty wystąpienia danej części transkrypcji w nagraniu.

Transkrypcja stanowi załącznik do protokołu elektronicznego. Zatwierdzona transkrypcja jest drukowana i umieszczana w aktach sprawy. Ponadto, jako część akt sądowych, transkrypcja powinna zostać umieszczona jako dokument w systemie repertoryjno-biurkowym danego sądu. Nie należy utożsamiać jej z protokołem, którym wciąż pozostawać będzie sporządzony zapis dźwięku albo obrazu i dźwięku. W związku z tym w stosunku do pisemnego przekładu nie znajdują zastosowania przepisy dotyczące protokołów, w szczególności nie będzie on podlegał sprostowaniu lub uzupełnieniu. Oczywiście zarówno strony, jak i skład orzekający, będą mogły sporządzać notatki na własne potrzeby, a także powoływać się na nie w toku postępowania.



FOT. VISITORX (PIXABAY)

W ub. roku zostało skierowane pismo w apelacji krakowskiej z Ośrodka Zarządzania Informacją w Skawinie o ograniczonych możliwościach ilości wykonywania transkrypcji. W związku z tym wydłużeniu uległ czas oczekiwania na transkrypcję protokołów...uwaga! Do 7 miesięcy i termin ten na dodatek wciąż się wydłuża, gdyż ośrodek miesięcznie realizuje do 4000 minut nagrań, a każdego miesiąca wpływ waha się w granicach od 4500 do 7000 minut. Nie dotyczy to transkrypcji wygłoszonych uzasadnień, które nadal realizowane są w terminie. I tutaj znowu nasuwa się niepokojąca myśl, że transkrybentów w wymiarze sprawiedliwości brakuje, o czym również wspomniano w ww. piśmie. Jak to zauważamy od dobrych kilku lat – na każdym odcinku brakuje odpowiedniej ilości kadry, w sądach, a jak zapowiada pan premier „administracja ma być odchudzana”.

Nasi Redaktorzy otrzymują zgłoszenia od osób zajmujących się transkrypcją, że oprócz problemów technicznych (np. słabej jakości nagranie, szумы, dodatkowe dźwięki, szelesty itp.), są też te bardziej istotne dla człowieka – zdrowotne. Osoby

wykonujące transkrypcje nie są kierowane czy to podczas badań okresowych, czy też dodatkowo, na badanie słuchu. A jak mówią zgłaszający, następuje u nich znaczny ubytek narządu słuchu. Wiemy, że problem był zgłaszany dyrektorom, jednakże ci odmawiali skierowania tychże osób na wskazane badanie. Skąd więc transkrybenci wiedzą, że mają duży ubytek słuchu? Ano z tego przede wszystkim, że sami zauważają, że słabiej słyszą. Niektórzy pracownicy robią takie badanie prywatnie, po którym okazuje się, że uszkodzenie słuchu jednego ucha wynosi aż 40%! Drodzy państwo dyrektorzy, czy Was to nie interesuje, że pracownik traci zdrowie? Czy nie potrzebujecie pracowników zdrowych i sprawnych? Z jakich powodów nie kierujecie swoich pracowników na dodatkowe badanie? Może warto byłoby przemyśleć swoje decyzje i najpierw skierować transkrybentów na badanie słuchu, a potem zastanowić się i podjąć działania, jak zapobiegać, lub pomóc osobom, które godzinami siedzą ze słuchawkami, odsłuchując nagrania. „Solidarność” Pracowników Sądownictwa wystosowała już do Ministerstwa Sprawiedliwości wystąpienie w tej sprawie.

Temat chcemy kontynuować, dlatego prosimy o zgłaszanie nam problemów na pocztę redakcyjną.



ZAPARKOWANE UMYSŁY

MACIEJ PAWŁOWSKI

W XXI wieku jest takie dobro, które występuje na obszarach miejskich, wiejskich, a nawet poza nimi. Najczęściej występuje na ziemi, bywa, że ponad nią, najrzadziej odnajdziesz je pod gruntem. Nieodzwonne dla sprawnego funkcjonowania tkanki miasta, tak jak rzeki asfaltu płyną i przecinają ten żywy organizm, tak one stanowią o płynności tego niekończącego się zgiełku i ruchu poprzez swój bezruch właśnie. Kiedy występuje sporadycznie, stanowi obiekt pożądania wielu, i jak każde rzadkie dobro, dostęp do niego ma zwykle uprzywilejowana grupa. Tak było setki lat temu, tak jest też obecnie. Mimo postępu technologicznego naszej cywilizacji, jego pozyskanie jest trudne i kosztowne, niemal w każdym zaludnionym zakątku świata. Wolność w dostępie do dóbr, jakie oferuje miasto, wcale nie łączy się z równością w dostępie do rzeczy, o której mowa. Dobro, o którym mowa, jest miejscem, a konkretnie miejscem postojowym lub parkingiem. Każdy zmotoryzowany, który czyta te słowa, potrafi odtworzyć w pamięci wiele przykrych doświadczeń, jakich doznał, poszukując go w zatłoczonej aglomeracji. Wielu świadcząc pracę od lat w tym samym miejscu miasta, każdego ranka przeżywa stres związany z poszukiwaniem miejsca spoczynku swojego wehikułu, uzależniając od tego stan, w jakim rozpocznie dzień pracy. Są i tacy pośród czytelników, którzy z pewnym uczuciem satysfakcji mogą przyznać, że na całe szczęście problem ich nie dotyczy, gdyż od lat mają gwarantowane miejsca postojowe w swoim miejscu pracy. Im większe zaludnienie, tym mniej miejsc parkingowych i tym samym przybywa nam zmotoryzowanych frustratów. Pochyliłam się nad nimi bez sarkazmu – rzeczywistość powód ich frustracji nie jest błahy. W 2018 roku gospodarka ma się nieźle, przynajmniej według wskaźników – oczywiście zadłużamy się niemiłosiernie, by doganiać osławiony „Zachód” co jedni nazywają katastrofą, a inni bogaceniem się społeczeństwa. Kto ma rację, pokaże przyszły czas. Mimo to, dostęp do miejsc postojowych i parkingów wciąż bywa ograniczany – to na skutek właśnie bogacenia się i przybywających aut, którymi już nie tylko przemieszcza-

my się do i z pracy, ale także częściej wybywamy poza miasto, by odpocząć, szczególnie jednak po zakupy – wszak bogacimy się na tyle, że nie przemieścimy ich transportem komunikacji miejskiej, tak bywają obfite. I nic w tym złego, o ile wszystko przebiega płynnie i bez zakłóceń. Często jednak – dosłownie na końcu tej drogi – pojawia się mankament: brak miejsc postojowych. Pracownik sądownictwa jest istotą mobilną. Tak jak niemal każdy. Wielu dociera do miejsca pracy z daleka. Nierzadko spoza miasta lub jego obrzeży. Często jest rodzicem, który musi pogodzić życie rodzinne z czasem pracy. Słowo „czas” ma tu istotne znaczenie – jeśli jest rodzicem małego dziecka, musi tak organizować sposób przemieszczania się, by zdążyć odebrać je ze żłobka/przedszkola/szkoły i nie trafić na szczyt popołudniowych korków. Czasem nie ma innej szansy dostania się do miejsca pracy inaczej, jak własnym autem, nie wszystkie małe gminy bowiem organizują komunikację, ułatwiającą wydostanie się z miasteczka lub wsi, a jak od dwóch dekad wiadomo, dziś większość mieszkańców wsi pracuje w miastach. Pracownicy wymiaru sprawiedliwości świadczą pracę w jednostkach budżetowych, w których jak wiadomo, panuje hierarchia. Mieniem Skarbu Państwa zarządza pracodawca – w sądach są nimi Dyrektorzy działający w tym zakresie w porozumieniu z Prezesami. W wielkim skrócie: ich decyzje winny niwelować wykluczenie w dostępie do miejsca pracy. Stąd w wielu jednostkach sądowych zmieniane są regulaminy pracy w takim kształcie, by dopuszczalne były okresowe zmiany godzin pracy umożliwiające normalnie funkcjonowanie tych osób, których sytuacja tego wymaga – zwykle związane jest to z posiadaniem potomstwa i odległym miejscem zamieszkiwania. Mimo to często pomija się kwestię dostępu do parkingu sądowego. Wielce dyskusyjnym jest, czy dostęp do tych miejsc winien mieć każdy obywatel, czy jednak tylko pracownik sądu. Jednak jeśli przyjąć, że każdy obywatel powinien mieć dostęp do sądu, to powinien także uświadczyc obecności pracownika sądu w określonych godzinach jego urzędowania, a ten ostatni musi mieć szansę dotrzeć i zaparkować auto, którym się przemieszcza, bo nie ma innego wyboru. I w tym punkcie często pokutuje bariera mentalna,

jaka zdążyła się wytworzyć po '89 roku. Doświadczenie komunizmu pchnęło nas bezpośrednio w objęcia kapitalizmu. Przemiany polityczno-gospodarczo-społeczne sprawiły, iż wielu przedsiębiorczych obywateli mogło rozwinąć skrzydła w nieokręplym jeszcze modelu nowego państwa, a wielu utraciwszy przywileje, dotknęły reguły transformacji ustrojowej. Mimo działań kolejnych rządów nie zdołaliśmy w pełni wykształcić społeczeństwa obywatelskiego, które oparte byłoby na zasadach szeroko pojętej sprawiedliwości społecznej. Owszem, mamy demokratyczne państwo i społeczeństwo, które z owoców demokracji korzysta raczej na zasadzie roszczeń niż społecznej współpracy. Jesteśmy uczuleni na wszystko, co nosi znamiona „równości” – dostęp do państwowych instytucji i organów, służby zdrowia itp. wciąż kojarzony jest z mierną wydolnością starego systemu socjalistycznego. Paradoksalnie poprzez takie usposobienie dopuszczamy do ugruntowania się właśnie starych podziałów na „równych i równiejszych”. Wciąż nie dopuszczamy do świadomości, że „równy” podział dóbr nie jest zależny od grubości portfela czy zajmowanego stanowiska, ale w tym obecnym modelu powinien zasadać się na równych szansach w dostępie do nich dla każdego. Wciąż nie nauczyliśmy się, iż podstawą podejmowania wielu decyzji nie może być strach czy arbitralna decyzja, jeśli wcześniej można prowadzić dialog. Wracając do tematu artykułu i dostępności parkingów: wciąż dzielimy się na równych i mniej równych. Nie podlega dyskusji, że każdy pracownik sądownictwa jest niezbędny dla prawidłowego funkcjonowania jednostki – każda grupa pracownicza ma tak samo istotne znaczenie, bo każda jest od siebie zależna. Uprzywilejowanie grup pracowniczych jest co do zasady chybione. Powiela stare, stetryczone schematy, od których tak bardzo chcieliśmy się uwolnić. Wciąż funkcjonują w naszej mentalności podziały, podświadomie dzielimy się na tych godnych przywilejów i tych mniej godnych, ba! Nawet całkiem niegodnych. Czasem taka nierówność powstaje sztucznie, odgórnie i na skutek zaniedbania prowadzenia dialogu. Jak można poważnie traktować w 2018 roku niechęć do prowadzenia dialogu w takich sferach jak dostępność miejsc par-

kingowych, jeśli taka możliwość istnieje? Rodzi to jedynie spekulacje, że albo wynika to z deficytu dobrej woli, albo świadczy o kłopotach lub nieumiejętności prowadzenia komunikacji – to już niedopuszczalne w XXI wieku, kiedy jesteśmy społeczeństwem opartym na wymianie informacji, na wzajemnym skomunikowaniu w każdym możliwym przedziale życia. Brak komunikacji zawsze skutkuje rozkładem relacji między grupami pracowniczymi a pracodawcą, a to zawsze przekłada się na wyniki w pracy. Grubo ciosany monolit sądownictwa nigdy nie polegał na komunikacji i dziś już często boryka się z odplywem doświadczonych pracowników – dlaczego mieliby spędzać osiem godzin swojego życia dziennie w środowisku, które kieruje się zasadami wprost z poprzedniej epoki, kiedy praca nie gwarantuje przyzwoitych zarobków, generuje niepotrzebny stres, a po wyjściu z niej, doświadczamy dysonansu poznawczego – świat wokół jednak stara się iść do przodu, także, jeśli chodzi o wdrażanie norm społecznego dialogu – mówią do nas eksperci, informacje ledowych tablic, a także nasze prywatne urządzenia mobilne. Tylko pracodawcy wciąż wolą od szablonu cofać nas do poprzedniej epoki wydawania decyzji bez poznania faktycznych potrzeb pracowników i możliwości ich zaspokojenia. Czasem niweczą dobre i przyjęte już rozwiązania, które całkiem nieźle funkcjonowały. Kompromis, który tak trudno wypracować i osiągnąć, potrafi być ucięty jedną decyzją cofającą nas w odmęty starej nomenklatury. Świat biegnie do przodu, miejsca postojowe są z natury statyczne, ale myśl ludzka nie może stać w miejscu i powielać starych, zbędnych schematów, które nie przystają do dzisiejszych standardów i norm społecznych. Pracodawcom wszystkich grup zawodowych w sądownictwie życzę w Nowym Roku 2018 mądrych decyzji, wrażliwości społecznej i ODWAGI do podejmowania dialogu z pracownikami. Właśnie o to walczyci i właśnie poprzez dialog nasi bohaterowie, którym zawdzięczamy fakt, że możemy przemieszczać się w wolnym kraju gdzie i kiedy chcemy. Pozwólmy im jeszcze zaparkować.

UCHWAŁA FORUM WSPÓŁPRACY SĘDZIÓW W SPRAWIE WYNAGRODZEŃ PRACOWNIKÓW SĄDÓW

Doceniając jakość świadczonej pracy i codzienny trud oraz troskę o prawidłowe funkcjonowanie wymiaru sprawiedliwości na wszelkich jego szczeblach, wyrażamy poparcie dla postulatów płacowych pracowników sądów i apelujemy do wszystkich podmiotów stanowiących prawo, jak i je wykonujących o podjęcie działań zmierzających do zwaloryzowania wynagrodzeń tej grupy zawodowej i doprowadzenie do sytuacji, w której wynagrodzenia te będzie można nazwać godziwymi w rozumieniu art. 13 Kodeksu pracy.

Od 2011r. wynagrodzenia pracowników sądów nie były w ogóle waloryzowane, a waloryzacja z 2010 r. ograniczyła się do 1%, co przy wzroście inflacji skutkuje stałym zmniejszaniem realnej wartości wypłacanych wynagrodzeń. Trybunał Konstytucyjny w dniu 28 kwietnia 2015r. (S 4/15) postanowił przedstawić Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej uwagi dotyczące niezbędności podjęcia działań ustawodawczych, zmierzających do właściwego uregulowania kwestii waloryzacji wynagrodzeń pracowników sądów, gdyż długotrwałe „zamrożenie” wynagrodzeń budzi wątpliwości w kontekście zasady zaufania obywateli do państwa i stanowionego przez nie prawa wyrażonej w art. 2 Konstytucji, zasady równości zawartej w art. 32 Konstytucji oraz prawa do

ochrony praw majątkowych wynikającego z art. 64 ust. 1 i 2 Konstytucji. Ta trwająca od ponad 7 lat deprecjacja wynagrodzeń skutkuje odpływem z sądów dobrze wykwalifikowanej i doświadczonej kadry urzędniczej oraz zniechęca do poszukiwania w nich pracy, co wpływa negatywnie na sprawność działania sądów.

Dlatego, jako Forum Współpracy Sędziów apelujemy o podjęcie działań prowadzących do faktycznego wzrostu wynagrodzeń pracowników sądów.

NR 4

Z 15.01.2018 R.

W dniu 5 stycznia 2018 r. w siedzibie KRS w Warszawie odbył się drugi zjazd Forum Współpracy Sędziów. W zjeździe wzięło udział 120 delegatów z terenu całego kraju. Jedną z podjętych uchwał dotyczyła wynagrodzeń pracowników sądów.

FWS jest utworzoną w ubiegłym roku płaszczyzną porozumienia, platformą współpracy i pomostem komunikacyjnym, łączącym sędziów, poprzez ich reprezentantów wyłonionych z samorządu sędziowskiego. Skupia niemal 200 przedstawicieli sądów wszystkich szczebli i pionów.

POMÓŻMY MAŁGOSI

Małgosia jest naszą koleżanką z pracy. Jest urzędnikiem wykonującym obowiązki służbowe w Prokuraturze Regionalnej w Gdańsku. W życiu prywatnym jest matką dwóch młodych córek, kochającą żoną. Od lipca 2017 roku zmagala się z silnym bólem, którego lekarze nie byli w stanie zdiagnozować. Nic nie wskazywało na poważną chorobę. Pod koniec października u naszej koleżanki zdiagnozowano raka trzustki. W dniu dzisiejszym Małgosia jest w trakcie drugiego cyklu chemioterapii. Jedyną dalszą drogą leczenia jest bardzo kosztowna terapia w Chinach lub USA. Koszt leczenia zagranicznego wiąże się z wydatkami rzędu kilkuset tysięcy złotych.

Małgosia jest osobą, która nigdy nie odmawiała pomocy innym, koleżanką bardzo życzliwą dla ludzi, czynną i koleżeńską.

Teraz ona potrzebuje naszej pomocy, o którą BARDZO PROSIMY.



Jeżeli chcą Państwo wesprzeć Małgosię w jej walce z rakiem prosimy o dokonywanie wpłat na imienne subkonto Fundacji Prokuratorów i Pracowników Prokuratury im. Ireny Babińskiej o nr **18 1500 1445 1214 4004 9685 0000** z dopiskiem Małgorzata Tomczak.

Można również wesprzeć Małgosię przekazując 1% podatku na KRS 0000074709 z dopiskiem Małgorzata Tomczak.

OTWÓRZMY NASZE SERCA DLA MAŁGOSI



JAK TO ZMIANA ZMIANĘ GONIŁA

JUSTYNA LIPIŃSKA

FELIETON POWSZEDNI

Zmienia się wszystko, zmienia się klimat, otoczenie, zmieniają się pory roku, zmieniamy się i my. Czy zmiany są nam potrzebne? Na niektóre czekamy, innych się boimy. Niektóre spadają na nas jak grom z jasnego nieba, inne, choć planowane nie nadchodzą. Czy zmian należy się bać, czy są nam potrzebne, jak dalece mają wpływ na nasze życie i czy walczyć z nimi, czy popłynąć? Dojeżdżał kiedyś ze mną do pracy pewien pan. Opowiadał, że nie potrafi pracować w jednym miejscu dłużej niż 3 lata. Po 3 latach potrzebna jest mu zmiana, gdyż zaczyna przyzwyczajając się do miejsca i ludzi, a to z jego punktu widzenia burzy jego teorię dobrej pracy. Pamiętam, że studiował filozofię, więc może stąd takowy tok myślenia. Inny znajomy, jak ustyszał swego czasu, że pracuję w jednej firmie (wówczas) 15 lat, zapytał mnie, co powiem kolejnemu pracodawcy. Ze zdziwieniem zapytałam „kolejnemu?”. Był w szoku, że nie mam zamiaru zmieniać pracy, bo oznacza to, że nie mam zamiaru „rzucić się na głęboką wodę”. Szczerze przyznam, że ja byłam bardziej zdziwiona. Pływać potrafię, ale żeby rzucać się od razu na głęboką wodę? ;) Podobno coś takiego jak lojalność wobec pracodawcy już nie istnieje. Osobiście lubię zmiany, lubię zmieniać wystrój mieszkania, ogrodu, lubię zmieniać garderobę- najczęściej jednak dzieci ;), ale zmian w pracy, szczególnie naszej, zawsze się obawiam. W mojej pracy też następowały zmiany, zmiany wydziału, zmiany kierownika, a ostatnimi czasy prezesa i dyrektora. Czasami strach ma wielkie oczy, a my panikujemy zupełnie niepotrzebnie. Każdej zmianie należy dać szansę i czas, wyciągnąć w jej kierunku rękę. Kto, jak nie my pracownicy sądów na temat zmian mamy największą wiedzę. Każda władza, która przychodzi do sądownictwa, zaczyna od zmian. Każdemu wydaje się, że ma pomysł na „sprawiedliwość”. Nie mówię, że nie. Pewnie mają rację, zmienia się prawo, zmienia się też wachlarz przestępstw, bo świat się zmienia, ale zmienia się stopniowo, etapami, przez lata, a u nas wszystko trach! Z dnia na dzień i radź sobie panie sędzio, radź sobie sekretarzu, radź sobie obywatelu. Pewnie, że sobie poradzimy, bo wyjścia nie mamy. Z tymi zmianami na pierwszy ogień zmagamy się my...my wszyscy, którzy codziennie pracujemy na kolejne dobre sprawozdanie. Zmiany nie ułatwiają nam życia, ale zmagamy się z nimi, bo razem z nami zмага się też pokrzyw-

*„Znajomy, jak
usłyszał swego czasu,
że pracuję w jednej
firmie (wówczas) 15
lat, zapytał mnie, co
powiem kolejnemu
pracodawcy.
Ze zdziwieniem
zapytałam
„kolejnemu?””*



FOT. ELEONORA1402 (PIXABAY)

dzony, który przychodzi do sądu, zмага się wierzyciel, zмага się oskarżyciel i kolejny system, który musi przemleć kolejne sprawy. Narzekanie nam nie ujmuje pracy, więc targamy na naszych barkach kolejne zmiany, które czasami odchodzą, zanim się do nich przyzwyczaimy. Może nie warto walczyć ze zmianą, w końcu pozwala nam na zachowanie trzeźwości umysłu, wzmacnia czujność, odświeża, dodaje powera. Zmiany są nam potrzebne, żeby uniknąć monotonii, aby nie popaść w rutynę, poznać swoje możliwości, sprawdzić siebie, podnieść sobie poprzeczkę i być z siebie dumnym. W końcu i my z czasem też się zmieniamy...warto wtedy mieć wokół siebie ludzi, którzy nas rozumieją, nie takich, których znamy 3 lata, lecz takich, którzy z nami przez lata przeszli wiele

zmian. Ja mam to szczęście, że lubię wszystkich, z którymi pracuję i chyba to pozwala mi nie bać się zmian...bo gdzie jak gdzie, ale zmiany w sądzie były, są i będą. Głowa do góry, uśmiech i ramię w ramię, bo zmiany nadchodzą, ale wszystkie potrzebują nas :)

Na koniec zmiana tematu: wszystkim Babciom i Dziadkom z okazji ich święta: zmiany zdrowia na lepsze, zmiany w NFZ-cie na lepsze, zmiany pogody na lepszą, zmiany emeryturki na wyższą i tylko Wy drodzy Dziadkowie nam się nie zmieniajcie :)

DEZERCJA URZĘDNIKÓW SĄDOWYCH

JAK ZA DAWNYCH LAT | CZĘŚĆ 2 | DAREK KADULSKI

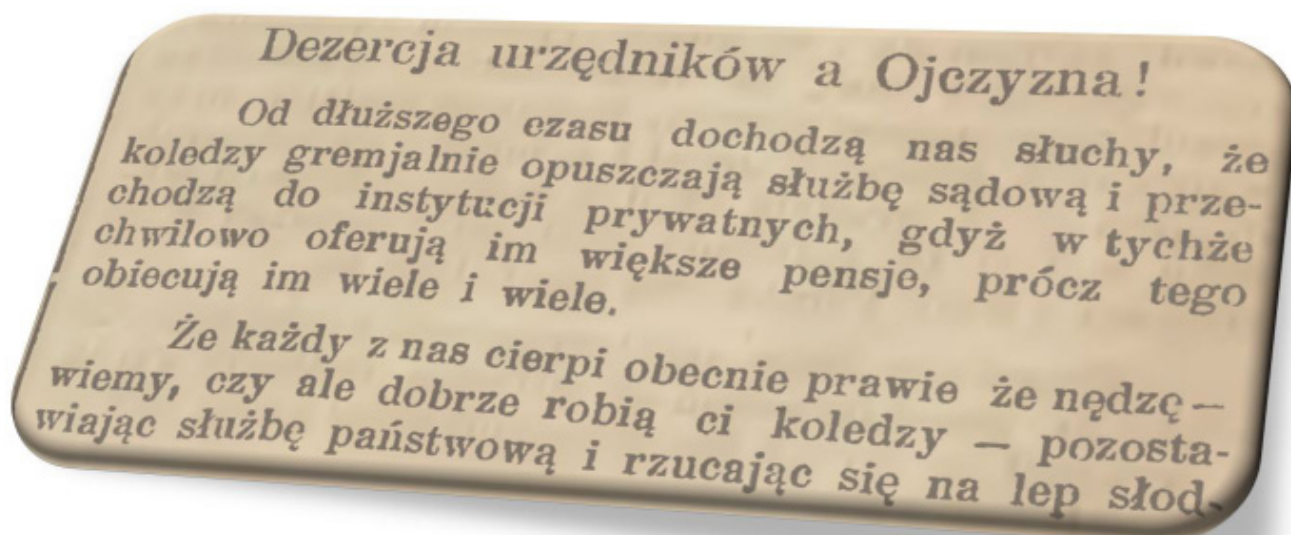
W 1921 R.

SĄDY ZMAGAŁY SIĘ

Z PROBLEMEM

BRAKU POLSKICH

URZĘDNIKÓW...



W poprzedniej części byliśmy już w roku 1928, ale uwzględniając współczesne problemy, warto nam będzie się cofnąć o kilka lat wstecz. Teraz gdy w ciągu ostatnich 3 lat z sądów odeszło 17 tys. pracowników, chyba jest dobry czas na spojrzenie, jak było blisko 100 lat temu. Przenieśmy się zatem do roku 1921. Dla porządku konieczne trzeba sobie przypomnieć, że zaledwie 11 lat wcześniej - w 1917 r. utworzono sądy w Królestwie Polskim, kładąc pod

waliny pod polską państwowość po okresie zaborów. Utworzono Sąd Najwyższy, którego powstanie wyprzedziło nawet powstanie porzobiorowej Polski. W roku, który jest celem naszej podróży w czasie, nie istniało jednolite sądownictwo powszechne. Sądy działające na terenach dawnych zaborów zachowywały swoją odrębność organizacyjną i orzekały na podstawie procedur z czasów zaborów - inne w różnych regionach. Dopiero w 1929 r. wprowadzono prawo o ustroju sądów powszechnych i tym samym jednolitą strukturę sądownictwa.

W okresie przejściowym sądy zmagaly się z problemami kadrowymi - zwłaszcza brakiem polskich urzędników. Sędziów i urzędników sądowych przenoszono między regionami, starając się zapewnić funkcjonowanie sądów. Z braku innych możliwości w początkowym okresie w sądach na terytorium II Rzeczypospolitej orzekali sędziowie obcych narodowości. Powodem nie tylko był brak polskich kadr, ale także to, że na przykład sędziowie i urzędnicy zaboru pruskiego sprawnie postugiwali się procedurą na tamtejszych terytoriach. W lutym 1921 r. do Poznania przyjechali

zdobywać wiedzę i doświadczenie kandydaci na urzędników sądowych z Dolnego Śląska.

W wypowiedziach, dokumentach i prasie urzędniczej z lat dwudziestych wspomina się o tym, że z sądów odchodzą wykwalifikowani sekretarze sądowi. W relacjach na ten temat używa się słowa „dezercja” właściwie jako synonimu zmiany zawodu. Nie możemy bowiem zapominać, że zaledwie dekadę po odzyskaniu niepodległości praca urzędnika państwowego, w tym także sądowego – postrzegana była przede wszystkim jako służba Ojczyźnie, choć ci, którzy ją pełnili nie stronili od walki o własne interesy i głośnie podnoszenie wyrazów sprzeciwu wobec wszelkich nieprawidłowości, które pojawiały się w sądach. Minister Sprawiedliwości wprowadził zasady kontroli czasu pracy, nakazując urzędnikom sądowym wpisywanie w księgach godzin swoich wejść i wyjść z sądu, co spotykało się ze sprzeciwem urzędników. Swojej niechęci, rzecz oczywista, nie argumentują oni potrzebą swobody, ale obawą, że pracujący bez wynagrodzenia poza godzinami pracy urzędnicy, nagłe otrzymawszy sygnał, że ktoś im nie ufa i chce ich kontrolować, zniechęca się do ponadnormatywnej pracy. Niebawem, jak daleko sięgają nasze urzędowe tradycje do pracy za darmo i ponad siły. Tymczasem zdaniem zaangażowanych w działalność związkową i zawodową naszych Kolegów z lat dwudziestych problem braków etatowych jest wystarczająco duży, a poziom „dezercji” z sądów zatrważający. – Zachodzi poważna obawa, że w niedługim czasie Sądy pozostaną bez sekretarzy sądowych – czytamy w czasopiśmie urzędniczym „Goniec Sądowy”. - Od dłuższego czasu dochodzą nas słuchy, że koledzy gremialnie opuszczają służbę sądową i przechodzą do instytucji prywatnych, gdyż w tychże chwilowo oferują im większe pensje. Oprócz tego obiecują im wiele i wiele. Że każdy z nas cierpi obecnie prawie że nędzę – wiemy, czy ale dobrze robią ci koledzy – pozostawiając służbę państwową i rzucając się na lep słodkich i ponętnych obietnic. Śmiemy wątpić, a to tak ze względów materialnych, jak i ze względów patriotycznych.

Przyjmując obowiązki u firm prywatnych chwilowo może dobrze płatne – stają się zawistymi ich robotnikami i narażeni z miesiąca na miesiąc, że właściciel z jakiegokolwiek bądź błahego powodu za jego usługi mu podziękuje i on zostanie na bruku bez kawałka chleba.

Od tego czasu minęło 100 lat. Przeszła druga wojna światowa, która pozbawiła nasze sądy wielu doświadczonych i światłych urzędników. Czasy stalinizmu wpro-

posadę państwową, chociaż i za skromną pensję, niewystarczającą na jego i rodziny utrzymanie – klepie biedę przynajmniej w przeświadczeniu, że zabezpiecza sobie i swej rodzinie byt na starość – i że przyjdzie kiedyś czas, że Państwo nabierze przekonania, że także i urzędnicy sądowi są filarami maszyny państwowej i jako tacy niezbędni – tak pisali wiek temu nasi Koledzy. Pokolenia urzędników pracujących w dobrej wierze nie doczekają się spełnie-

– ZACHODZI POWAŻNA OBAWA, ŻE W NIEDŁUGIM CZASIE SĄDY POZOSTANĄ BEZ SEKRETARZY SĄDOWYCH.

OD DŁUŻSZEGO CZASU DOCHODZĄ NAS SŁUCHY, ŻE KOLEDZY GREMIALNIE OPUSZCZAJĄ SŁUŻBĘ SĄDOWĄ I PRZECHODZĄ DO INSTYTUCJI PRYWATNYCH, GDYŻ W TYCHŻE CHWILOWO OFERUJĄ IM WIĘKSZE PENSJE. OPRÓCZ TEGO OBIECUJĄ IM WIELE I WIELE.

ŻE KAŻDY Z NAS CIERPI OBECNIE PRAWIE ŻE NĘDŻĘ - WIEMY...

wadziły do sądów urzędników bardzo mierzalnych, ale wiernych władzy. Biologia jest nieubłagana - ich już nie ma w naszych sądach. Od pewnego czasu – także z Ministerstwa Sprawiedliwości – do sądów zaczęły dochodzić trendy pseudo-korporacyjne. Próbowano w sposób nieumiejętny, a niekiedy nawet karykaturalny przeszczepiać do sądów rozwiązania, które rzekomo sprawdzały się w prywatnych firmach. Czy po takich zabiegach, wobec zjawiska współczesnej „dezercji” urzędników sądowych argumenty patriotyczne wciąż będą przekonujące? - Każdy z nas obejmując

nią swoich nadziei. Wciąż zatem zachowuje swoją aktualność apel sprzed stu lat: „Do naszych zaś Władz miarodajnych apelujemy, by nie przeciągały struny - by starały się polepszyć byt urzędnika i przez to by nie dopuszczały do masowych dezercji ze służby sądowej”.

Jestem Maksio

Jestem szczęśliwy, mam fajnych rodziców, fajną rodzinę.

Najbardziej na świecie kocham literki i cyferki. Uwielbiam wszystko liczyć. Znam cały alfabet. Wciąż sobie go powtarzam. Lubię, gdy tata w samochodzie włącza mi piosenki z płyt. Muszą być po kolei. Gdy tak nie jest, złość się i krzyczę. Lubię, gdy wszystko ma swoją kolejność.

Codziennie jeżdżę z tatą samochodem do przedszkola ze słoneczkiem do Kołobrzegu. Tam są miłe Ciocie, które dużo mnie uczą. Tam robię różne fajne rzeczy. Wychodzę stamtąd bardzo zadowolony. Tata też się cieszy. Rozmawia wtedy o mnie z Cioćkami. Chwalą mnie wtedy, mówią że jestem bardzo inteligentny i robię postępy.

Nie wiem co to znaczy, ale tata się wtedy uśmiecha.

Mama mówi, że mam autyzm i przez to trochę inaczej widzę świat i że mogę żyć z tym zaburzeniem jak inni, tylko potrzebuję codziennie jeździć samochodem do Cioćki do przedszkola.

Możesz mi w tym pomóc???



Maksio

Odlicz 1% w PIT:

KRS 0000037904

CEL SZCZEGÓŁOWY: 31419 Frankiewicz Maksymilian

Prosimy o zaznaczenie w zeznaniu podatkowym pola " wyrażam zgodę"



Wpłaty prosimy kierować na konto:

FUNDACJA DZIECIOM „ZDAŻYĆ Z POMOCĄ”

ul. Łomiańska 5, 01-685 Warszawa

Alior Bank S.A. 42 2490 0005 0000 4600 7549 3994

Tytułem: 31419 Frankiewicz Maksymilian – darowizna na pomoc i ochronę zdrowia

SĄD REJONOWY W GDYNI

CZY WIEDZIAŁEŚ, ŻE...



W 1936 roku, po 9 miesiącach budowy, powstał czterokondygnacyjny (z wysokim parterem) gmach, gdzie siedzibę miały: Sąd Okręgowy i Sąd Grodzki oraz Prokuratura. W budynku przewidziano również mieszkania dla pracowników sądowych. Bryła budynku składała się z dwóch członów: budynek główny wraz z dwoma skrzydłami (ryzalitami) oraz budynek biurowy, wzniesiony po północnej stronie budynku głównego wzdłuż ulicy Jana z Kolna. Poprowadzona szerokim łukiem fasada w centralnej części podkreślona została licem z piaskowca oraz wysokimi oknami i filarami. Statyczna i monumentalna architektura gmachu podkreśla rangę znajdujących się w nim urzędów. W okresie okupacji w gmachu Sądu mieścił się niemiecki sąd powiatowy Amtsgericht. W wyniku reformy administracyjnej państwa od 1 czerwca 1971 roku rozpoczął swoją działalność Sąd Rejonowy w Gdyni w miejsce dotychczasowego sądu powiatowego. W 1988 roku gmach Sądu został wpisany do rejestru zabytków województwa gdańskiego.



PSYCHOLOGIA OWCY

FELIETON | ANETA KOGUT

Tłum jest wulgarny. Zawsze graj pod publiczność i wychwalaj prostego człowieka, niech myśli, że jest księciem. Michael Dobbs

Zaczynając swoje pierwsze kroki w związkach zawodowych, byłam młoda, energiczna, pełna zapału i gotowa na nowe wyzwania. Pomimo upływu czasu praktycznie nic się nie zmieniło, tylko czasami przychodzi chwilowe zniechęcenie i pytania: po co? I: dla kogo? ...samotność działacza. Owszem, jest tak, że sami potrafimy się wypalić, ale często bywa tak, że to ludzie podcinają nam skrzydła. A najbardziej przykro jest, jak uważając, że ma się przy sobie swoją „nieugiętą armię”, właśnie w tym miejscu coś skrzy, pęka i robi się rysa.

W pewnym małej mieścinie, w małym specyficznym środowisku, pewnego zwyczajnego dnia, doszło do małego linczu. Związkowcy bronili się argumentami nie do przebicia, ale tłum miał w głowie tylko jedno zdanie „nie chcą już z nami prowadzić wspólnej działalności socjalnej”. Nie pomogły tłumaczenia kwestii prawnych, proceduralnych, przekonywanie, że nic nie jest robione przeciwko ludziom, a wręcz odwrotnie, jak zawsze wszystko i wyłącznie dla ich dobra. Tłum uwierzył manipulatorowi.

Podepnę się w tym momencie trochę naukowymi stwierdzeniami na temat psychologii tłumu, której twórcą jest Gustaw Le Bon.

Ludzie, działając w jednakowych okolicznościach, poddawani są identycznym bodźcom, a zatem w danej chwili mają także takie same odczucia i nastroje. Ich porównywalny stan psychiczny wynika nie tylko z łączących je cech i przeżywanej razem sytuacji, ale też z faktu, że specyfiką tłumu jest zarażanie się emocjami. Człowiek w tłumie w pewnym sensie zmienia się w bezwolny automat, którym sterują różne mechanizmy. Oznacza to także, że można nim manipulować.

I jakże było przykro patrzeć, że nawet ci, którzy od dawna niezłomni, zawsze

wierni, zawsze ufający, również ulegli manipulacji. Powstało pęknięcie. Prośby o wycofanie się, a może przeproszenie za swoje „związkowe prawa” (bo niestety, ale pieniądze ludzi zaślepiają i wieczne roszczenia „bo mnie się należy”) kazały działaczowi zadać sobie pytanie: „czy ludzie są warci tego, co się dla nich robi?” Le Bon uważał, że tłum jest nietolerancyjny, jednolity w swoich uczuciach i poglądach. Są one tak skrajne, że ludzie nie tolerują innych poglądów niż własne. Krzewiciele innych poglądów tłum jest w stanie zniszczyć. Z tym, że ja to stwierdzenie odniosłabym bardziej do manipulatora, którego w żaden sposób nie można było przekonać, który nie chciał słuchać i który sprytnie podburzał tłum. Absolutnie nikt z tłumu nie pomyślał o tym, że może ktoś tym wszystkim manipuluje, że może to nieprawda, że trzeba w spokoju wystuchać, dopytać.

przebywanie w tłumie może pociągać za sobą wiele negatywnych skutków, których człowiek żałuje, kiedy już może zdobyć się na świadomą refleksję nad podjętymi w zbiorowości działaniami. Dlatego mimo przemożnego wpływu psychologii tłumu na pojedynczego człowieka, warto starać się zawsze zachować czujność i niezależność myślenia, a przede wszystkim nie dać zmienić się w owcę.

Zaczynając swoje pierwsze kroki w związkach zawodowych, byłam młoda, energiczna, pełna zapału i gotowa na nowe wyzwania. Pomimo upływu czasu praktycznie nic się nie zmieniło, tylko czasami przychodzi chwilowe zniechęcenie i pytanie: po co?

Doświadczenie przebywania w tłumie jest w życiu nieuniknione. Często bywa wzniosłe, piękne i służy szlachetnym celom. Tak mieliśmy, gdy wszyscy zjednoczyliśmy się jak rycerze na polu walki i poprzez manifestacje, pikety, mówienie stanowczo „Mamy dosyć” potrafiliśmy wspólnie dopiąć celu. Z drugiej strony

NOTATKI Z OKŁADKI

CZ. 9

KŁAMLIWA TRZUSTKA

FRANKMISTRZA

NOTATKI Z OKŁADKI

CZ. IX

Martfa Mewa

*„Tak więc Broadway szalał
już od dziesiątej po piątą
kawie, rozgadywał się,
a nam ciśnienie rosło
wraz z nim.”*

Paluchy uwalane od frankownicowego tuszu zostały fantazyjne bohomyzy i już prawie, już wydawało się, że sprawia wrażenie nieszkodliwego głupiutkiego Misia Puchatka, tyle że napalonego na kawę, ale wystarczyło, że się odezwał - czar natychmiast pryskał na wszystkie strony fusami.

Hoł – hoł, robaczku moi złoci! Witam Was, przypominając, że w opisywanych historyjkach jesteśmy na początku XXI wieku, kiedy prasa papierowa miała się całkiem nieźle, a takie periodyki, jak Gazeta Sądowa, to na DCC czy mlrc`u się rozprowadzało. Nie to, co teraz – każdy ma dostęp, ba! Jeśli ma się za intelektualistę albo chociaż kogoś trendy, to winien mieć na pulpicie wszystkie numery Gazety Sądowej! A dla reszty rodziny drukować, jak kierowniczka nie widzi. Tyle słodzenia - wstać! - red-naczowi, spoczniej! Bo obiecał mi rozebrane zdjęcia robotnic sądowych już trzy numery temu i nic. Dawaj rozkładówkę!

Ad rem. Ostatnio załitem się na trutnia Broadway`a, ale na każdego robala jest pestycyd, a w tym wyjątkowym przypadku nasz nudziarz załatwił się sam. Jak pamiętacie, był on wielkim koneserem szwarc-błota, które mniej zorientowani nazywają kawą-plujką. Zalewał brzuch od rana do popołudnia, a kolor purpury przez brodę oświetlał miłym bla-

skiem naszą dziuplę. Paluchy uwalane od frankownicowego tuszu zostawiały fantazyjne bohomyzy i już prawie, już wydawało się, że sprawa wrażenie nieszkodliwego głupiutkiego Misia Puchatka, tyle że napalonego na kawę, ale wystarczyło, że się odezwał - czar natychmiast pryskał na wszystkie strony fusami. Po tematach okołokawianych i dowcipnych przyszła pora na renowację mebli (kolejny konik). Słuchałem jednym uchem, ale dość uważnie obserwowałem, jak frankuje te nieszczęsne listy. I tu uwaga dla mniej kumatych – frankownica ma licznik, więc każdy list, który zostanie ofrankowany, albo po prostu przeleci przez maszynkę, to konkretny koszt, jak za zwykły znaczek. I jak to zwykle w sądzie - koperty marne, rozklejając się przy byle lepkiej łapie, wagi (wtedy jeszcze były) zaczepiają się w delikatnej maszynie, a kasa leci. Tak więc średnio jeden na dwadzieścia listów trzeba było przepuścić raz kolejny, ale co tam, stać nas, co nie :) Ja mu się nie dziwię, że tak chaotycznie rąbał tę swoją robotę, no bo sami powiedzcie, czy po dziesięciu, dwunastu kawach nie telepałoby wam członkami, szarpało trzewiami czy kręciło we łbie? Tak więc Brodway szalał już od dziesiątej po piątą kawie, rozgadywał się, a nam ciśnienie rosnęło wraz z nim. Jednakże pewnego słonecznego popołudnia, tuż po millennium, stała się sprawiedliwość. Przyszła jak zwykle niezapowiedziana, lekko zawiana w kolorze, oczy-

wiście czerwonym. Truteń chwalił się, że dopiero trzynasta, a on już trzynastą kawę pije i ma się doskonale, trzustka jak nowa, kiszki grają wesołego alleluja. Nawet nikt nie skomentował, bo strach, że wciągnie w monolog, a każdy z nas już był na tyle uwrażliwiony, że nawet za „Czar teściowej” w szkle, nie dałby się namówić. W pewnym momencie z nochala Broadway’a buchła struga krwi i akuratnie zmieszała się z tuszem na frankownicy. Jak zwykle bacznie obserwowałem całe zdarzenie, licząc, że może tym razem w końcu maszynka wciągnie mu brodę i zamknie japę. Stało się lepsze – truteń zobaczył krew na maszynie, pomacał kichawę, zapatrzył się na zakrwawioną łapę, złapał się za bęben, stracił kolor i – no właśnie, teraz najważniejsze – zamilkł. Nooo, pomyślałem, to go teraz trzępło. Powoli zsunął się ze styranego fotela, nadal tracąc kolor czerwony na rzecz zielonego, pokazując ślimaczym ruchem ręki na telefon. Cóż, reakcja naszego teamu było równie ślimacza – przecież każdy z nas tylko czekał na ten moment. Litość przyszła, jak zwykle od kobiety – jedyna w zespole zadzwoniła po Łowców Skór przekornie zwanych Pogotowiem. Już po półgodzinie zjawili się trzech smutnych panów ze składanymi noszami i rozkładając ręce na pytanie, czy przeżyje, zabrali naszego drogiego kolegę w siłą dał, hen do szpitala.

Martha Mewa

Z ŻYCIA SĄDU

DZWONI FACET I MÓWI:
- DZWONIĘ W SPRAWIE
WYDZIAŁU KARNEGO 350/16.
- A CO JEST PRZED NUMER-
EM, II W?
- NIE, NIE DWA W - JEDNO W...

DZWONI KOBIETA DO SĄDU.
PRACOWNIK ODBIERA TELE-
FON: -DZIEŃ DOBRY. PROSZĘ
SIĘ PRZEDSTAWIĆ, Z KIM
ROZMAWIAM?
- Z ŻONĄ.
- JAKĄ ŻONĄ?
- ŻONĄ MĘŻA.

PRZYCHODZI KOBIETA DO
KARNEGO:
-POPROSZĘ O WIDZENIE.
URZĘDNIK:- DO KOGO?
KOBIETA: - DO SYNA.

DO OKIENKA BIURA PODAW-
CZEGO W SĄDZIE POD-
CHODZI KOBIETA I MÓWI:
-JA W SPRAWIE STAŚKA
PANI W OKIENKU PYTA:
-PROSZĘ PANI, JAKIEGO
STAŚKA? PROSZĘ
O SYGNATURĘ SPRAWY.
KOBIETA NA TO:
- NO STAŚKA, ON MIAŁ
DOM, SPRZEDAŁ, NIE MA
ANI DOMU, ANI PIENIĘDZY,
NAWET NA BUTY NIE MA. NO
CO, STAŚKA PANI NIE ZNA?

ZWIĄZKOWCY O REFORMIE SEKRETARIATÓW

PRACOWNICY DO REFORMY

Związkowcy przedstawiają propozycje rozwiązań, które mają na celu wzmocnienie bezpieczeństwa zatrudnienia pracowników sądów i prokuratury, stworzenie realnej ścieżki awansu zawodowego oraz poprawy warunków płacowych.

23 stycznia (wtorek) w godzinach popołudniowych odbyło się spotkanie Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa i Związku Zawodowego Prokuratorów i Pracowników Prokuratury RP z przedstawicielami Ministerstwa Sprawiedliwości. Związkowcy przedstawili propozycje rozwiązań, które mają na celu wzmocnienie bezpieczeństwa zatrudnienia pracowników sądów i prokuratury, stworzenie realnej ścieżki awansu zawodowego oraz poprawy warunków płacowych. – To kolejny etap działań bezpośrednio związanych z manifestacją, która odbyła się 13 listopada ubiegłego roku pod Kancelarią Prezesa Rady Ministrów – mówi przewodnicząca MOZ NSZZ „S” PS Edyta Odyjas. Pracownicy sądów i prokuratury od dłuższego czasu zwracają uwagę, że reforma wymiaru sprawiedliwości i przyspieszenie postępowań sądowych nieodłącznie wiąże się z usprawnieniem pracy sekretariatów i właściwym traktowaniem pracowników. – Proponowane rozwiązania mają na celu poprawę jakości wykonywanej pracy, zminimalizowanie rotacji pracowników, większą specjalizację pracownika, a także rozwinięcie poczucia przynależności i odpowiedzialności społecznej skutkującą większym zaangażowaniem w wykonywane

obowiązki – mówią związkowcy. Domagają się nowej ustawy o pracownikach sądów i prokuratury i uregulowania płac tak, by nie dochodziło już do powstawania dysproporcji płacowych osób wykonujących taką samą pracę. Chcą, by pracownicy pełniący dyżury w dni wolne otrzymywali za to wynagrodzenie, a osoby pracujące w nadgodzinach były za to godziwie wynagradzane. – Nasze postulaty wcale nie koncentrują się wyłącznie na kwestiach płacowych – dodaje Odyjas. – Chcemy kompleksowych

rozwiązań odpowiednich do roli jaką pełniemy w sądownictwie. Ważne są kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz problemów zdrowotnych pracowników. Zależy nam także na wprowadzeniu rozwiązań motywujących rzesze pracowników sądów i prokuratury do dalszej pracy – wyjaśnia. Związkowcy, powołując się na dane

z resortu sprawiedliwości, mówią o tym, że w ciągu trzech lat z sądownictwa odeszło 17 tys. osób. Sądom trudno znaleźć chętnych do pracy – już nie tylko na stanowiskach specjalistycznych. MOZ NSZZ „S” PS i ZZPiPP RP złożyła propozycje zmiany konkretnych przepisów.



28 STYCZNIA

DZIEŃ OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH

28 stycznia 2018 r. po raz dwunasty została zorganizowana uroczystość obchodów Dnia Ochrony Danych Osobowych. Dzień ten został ustanowiony przez Komitet Ministrów Rady Europy dla upamiętnienia rocznicy otwarcia do podpisu Konwencji 108 Rady Europy – najstarszego aktu prawnego o zasięgu międzynarodowym, który kompleksowo reguluje zagadnienia związane z ochroną danych osobowych. W tym roku wydarzenie poświęcono zagadnieniom

związanym z reformą prawa ochrony danych i przygotowaniom do zmian, które nastąpią 25 maja 2018 r., gdy zacznie być stosowane ogólne rozporządzenie o ochronie danych (RODO). Główne obchody Dnia – organizowane przez Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych – to 29 stycznia 2018 r. w Warszawie, a głównym punktem-konferencja poświęcona praktycznym aspektom wdrożenia RODO. (źródło: <http://www.giodo.gov.pl>)

ZFŚS

WSPÓLNA DZIAŁALNOŚĆ SOCJALNA

Zgodnie z art. 9 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych pracodawcy mogą prowadzić wspólną działalność socjalną na warunkach określonych w umowie. Na wspólną działalność socjalną decydują się najczęściej pracodawcy z jednej branży lub powiązani organizacyjnie, funkcjonalnie bądź kapitałowo albo też prowadzący działalność na tym samym obszarze. Przepisy ustawy o funduszu nie ograniczają zakresu wspólnej działalności socjalnej. Może ona dotyczyć wszystkich lub tylko wybranych aspektów działalności socjalnej pracodawców. Tryb zawierania umowy jest analogiczny do trybu ustalania regulaminu funduszu. Każdy z pracodawców zamierzających zawrzeć umowę o wspólnej działalności socjalnej musi na jej zawarciu oraz treść uzyskać zgodę zakładowych organizacji związkowych lub przedstawiciela pracowników, jeżeli nie działa u niego żadna

organizacja związkowa. W przypadku, gdy pracodawcy zdecydują się na całościowe prowadzenie wspólnej działalności, w umowie należy uregulować nie tylko przekazywanie całości naliczanych w przyszłości odpisów, ale także określić, co dzieje się ze środkami dotychczas zgromadzonymi na koncie funduszu oraz z jego przyszłymi dochodami pochodzącymi z dotychczasowej, samodzielnej działalności. Przepisy nie wymagają, aby wkład finansowy poszczególnych pracodawców we wspólną działalność był identyczny, niemniej jednak ich udziały powinny być oznaczone w umowie. Niezależnie od wkładu pracodawcy pracownicy wszystkich podmiotów podejmujących wspólną działalność korzystają z niej na takich samych zasadach i mogą korzystać ze świadczeń niezależnie od wkładu wniesionego przez ich pracodawcę.