

BYĆ ALBO NIE BYĆ NA "TY"

KIEDY WYPADA

A KIEDY LEPIEJ NIE...

DEPRESJA W PRACY

DEPRESJA TO CHOROBA

ŚMIERTELNA

SĄD NA ZLECENIE

PROTOKOLANT TYMCZASOWY

CZY MOŻNA PRACOWAĆ W SĄDZIE

BEZ KIEROWNICTWA?

WYTATUOWANI W PRACY

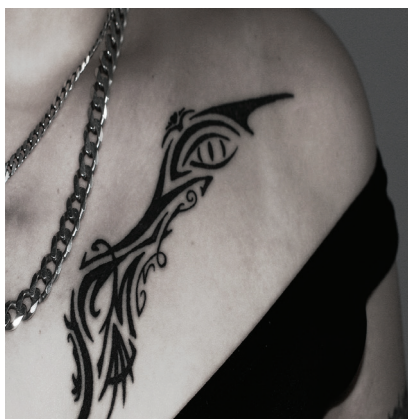
STEREOTYP KONTRA

SWOBODA EKSPRESJI

PODWYŻKI W 2018

CO NAS CZEKA?

JAK ZA DAWNYCH LAT | CZ. 3 | HIPERINFLACJA W SĄDACH



REALIA SĄDOWE

- 03 **Od Redakcji**
- 04 **Sąd na zlecenie**
Umowy cywilnoprawne w mieleckim sądzie
- 07 **Zdanie eksperta o umowach w mieleckim sądzie**
- 08 **Zmiana ustawy o ochronie danych osobowych**
w kontekście Kodeksu pracy
System RPA do wykorzystania w sądownictwie
- 09 **Spotkanie w Ministerstwie Sprawiedliwości dotyczące podwyżek „Solidarność” wzywa prezesów do usunięcia naruszenia prawa**
- 10 **Staż pracy i wiek jako podstawa różnicowania wynagrodzeń**
- 12 **Kontrola zwolnień lekarskich**
- 13 **Wywiady środowiskowe w oparciu o nowe przepisy**

ZFŚS

- 20 **Uprawnienia emerytów i rencistów**

PORADNIK

- 24 **Depresja w pracy**
Choroba śmiertelna

FELIETONY

- 14 **To be or not to be per „TY”**
- 16 **Hiperinflacja w sądach 1918-1923**
Jak za dawnych lat | cz. 3
- 22 **Największym złudzeniem optycznym jest wygląd**
O tatuażach w pracy

CIEKAWOSTKI

- 20 **Sytuacja sądownictwa**
Odwołania i te sprawy...
Sąd Rejonowy w Sierpcu
Czy wiedzieliście, że...
Z życia sądu
Świat anegdot



OD REDAKCJI

Cieszymy się, że możemy oddać w Wasze ręce kolejny numer miesięcznika. Znajdziecie w nim artykuł, który jest wynikiem interwencji czytelników i naszego zainteresowania się tematem. Sprawa umów cywilnoprawnych wydawała się dotąd zamknięta. Tymczasem w podkarpackim sądzie praktyka zawierania umów cywilnoprawnych stała się standardowym sposobem utrzymywania poziomu załatwialności spraw na zadowalającym poziomie. W tej sprawie poprosiliśmy również o komentarz naszego eksperta.

W związku ze wzrostem środków na wynagrodzenia o 39,5 mln złotych, tak ciężko wywalczonych przez nas wszystkich podczas listopadowego protestu w ub. roku, przed naszymi związkowcami żmudna praca prowadzenia uzgodnień w sądach co do ich właściwego podziału. Do 2016 roku, gdy „S” Pracowników Sądownictwa upomniała się o prawo związkowe do uzgodnień, taka praktyka nie była stosowana w sądach, mimo że w innych zakładach pracy jest standardem. Tak przynajmniej wynika z posiadanych przez nas materiałów. Wkrótce będzie to tematem innego artykułu na naszych łamach. Tymczasem związkowcom życzymy wytrwałości i powodzenia w uzgodnieniach i podsuwamy krótki tekst o tym, czy wiek i staż pracy mogą stać się podstawą różnicowania wynagrodzenia za pracę.

Nasi felietoniści jak zwykle podsuwają kilka ciekawych refleksji. Znajdziecie tekst o... tatużach, o tym, czy warto być w sądzie na „ty” ze wszystkimi, a dla ciekawych historii można dowiedzieć się o tym, jak trudno było pracownikom sądów w czasach hiperinflacji.

Warto poczytać też o depresji, która często jest lekceważona, a nieleczona w praktyce może być uznana za chorobę śmiertelną.

Życzymy wszystkim miłej lektury i zapraszamy do kontaktu przez redakcyjną skrzynkę mailową.

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

Międzyzakładowa 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

PRACA NA ZLECENIE SĄDOWNICTWO TYMCZASOWE.....

PROTOKOŁUJĄ, OBSŁUGUJĄ INTERESANTÓW
NAWET PROJEKTUJĄ WPISY DO KW.
PODOBNO BEZ KIEROWNICTWA
I SZTYWNYCH NORM CZASU PRACY,
A NAWET W USTALONY PRZEZ SIEBIE SPOSÓB

FOT. GERALT (PIXABAY)

SĄD NA ZLECENIE

DAREK KADULSKI

“To problem dla powagi i wiarygodności sądu. Bo jak podsądny ma traktować na serio wyrok sądu ustalającego stosunek pracy, gdzie na rozprawie, w miejscu i czasie wyznaczonym, pod kierunkiem przewodniczącego protokołował ZLECENIOBIORCA?”

Sąd Rejonowy w Mielcu w samym roku 2017 zawarł 45 umów-zleceń. W roku 2015 było ich 29, a w 2016 – 22. W sądzie tym w 2017 roku było zatrudnionych 41 urzędników. Z zawartych umów zleceń i terminów, na jakie były zawierane, wynika, że gdyby zleceniobiorcy pracowali tyle samo, co pracownicy etatowi, to w Sądzie Rejonowym w Mielcu blisko 14% kadry wykonuje czynności na zlecenie. Zdaniem władz sądu takie wnioskowanie jest jednak nieprawidłowe. W latach 2016-2017 umowy podpisywane były bowiem z 14 osobami. Pracownicy etatowi to (pomijając ostatnie zmiany) 41 osób. Zdaniem kierownictwa sądu nie świadczy to jednak o wykonywaniu przez zleceniobiorców czynności w takim samym wymiarze jak w przypadku pracowników etatowych.

Zlecenia dotyczą – bo umowy zlecenia zostały zawarte także na rok 2018 – takich czynności jak: praca w biurze podawczym przy przyjmowaniu i rejestracji pism procesowych, obsługa interesantów, a nawet pomoc w wypełnianiu formularzy, protokołowanie na salach rozpraw, praca w systemie ZSRK, obsługa sekretariatów sądowych czy

wreszcie projektowanie wpisów do ksiąg wieczystych. Zlecane są więc czynności urzędnicze, określane ustawami, rozporządzeniami i zarządzeniem Ministra Sprawiedliwości.

Sformułowania zawarte w niektórych umowach o wykonywaniu innych czynności związanych z obsługą sekretariatu zleconych przez kierownika sekretariatu moim zdaniem wskazują, że zleceniobiorcy traktowani są jako substytut urzędnika. Potwierdzają to także rozmowy z pracownikami. - Wpisane jest protokolowanie, a wykonuje się wszystko jak na etacie – informuje mnie zastrzegając sobie anonimowość urzędnika mieleckiego sądu. Opisując pracę sądowych zleceniobiorców, mówi o przygotowywaniu przez nich nie tylko projektów postanowień i nakazów, ale nawet projektów zarządzeń wykonawczych, które sędzia jedynie podpisuje. – W naszym mieście trudno dostać się do pracy w sądzie, dlatego wszyscy milczą i robią swoje. - Każdy cicho siedzi, bo się boi o pracę i robi jak mrówka – słyszę w innej wypowiedzi.

Zgodnie z ustrojem sądów powszechnych w sądach zatrudniani są urzędnicy i inni pracownicy sądów. Zgodnie zaś z obowiązującą ustawą o pracownikach sądów i prokuratury, stosunek pracy z urzędnikiem nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Wyraźnym celem ustawodawcy było więc stworzenie w sądownictwie zasady określonego doboru i zatrudniania kadr. Zawieranie umów cywilnoprawnych wydaje się sprzeciwiać celom ustawodawcy. Pracownicy sądów mają dostęp do wielu danych, czasami bardzo wrażliwych. Pracują w systemach, które mają ogromne znaczenie dla systemu prawnego czy obrotu gospodarczego. Mogą być w kręgu zainteresowania różnych grup przestępczych. Kierownictwo mieleckiego sądu zapewnia, że osoby świadczące usługi są starannie selekcjonowane i rekrutują się głównie spośród osób, które wcześniej w sądzie odbywały staże i praktyki.

Od władz sądu w Mielcu dowiedziałem się, że zawierane umowy zlecenia obejmują szereg zapisów korzystnych dla zleceniobiorców, które odróżniają je od

umów o pracę, np. brak pozostawiania pod kierownictwem, samodzielne decydowanie o sposobie wykonywania zlecenia czy brak sztywności czasu pracy. Zapytałem więc w jaki sposób możliwe jest wykonywanie w sądzie takich czynności jak przyjmowanie pism procesowych, obsługa interesantów, projektowanie wpisów do ksiąg wieczystych czy protokolowanie na rozprawach bez nadzoru przełożonych. Zleceniobiorca bowiem z definicji nie posiada przełożonego. Z uzyskanej informacji wynika, że znają oni zakres podstawowych zadań do wykonania i potrafią samodzielnie wykonywać określone czynności, zgodnie z treścią zawartych umów, obowiązującymi przepisami i interesem zleceniodawcy, nie pozostając pod bezpośrednim kierownictwem. Nadal jednak trudno mi zrozumieć, dlaczego urzędnik z kilkudziesięcioletnim stażem, często te same czynności musi wykonywać pod kierownictwem, a zleceniobiorca już nie. Każdy, kto pracuje w sądzie, dobrze wie, że sąd nadzorem stoi.

Co do czasu wykonywania usług przez zleceniobiorców, to wykonywane one są w czasie urzędowania sądu, jednak „nie obowiązuje ich czas pracy adekwatny do pracowników sądów”. Władze sądu informują, że zleceniobiorcy mogą wykonywać czynności w czasie krótszym niż obowiązujące godziny urzędowania. Na danym stanowisku czynności nie są powierzane wyłącznie zleceniobiorcom – stanowią oni jedynie pomoc w ich wykonywaniu. O czas „wykonywania usług” przez zleceniobiorców pytałem w czasie jednej z rozmów z pracownikami: - Pracują normalnie, czyli 8 godzin. Muszą się meldować kierownikowi na pełny etat. Zresztą ci, co protokołują, to nie ma zmiłuj się – jak są wokandy to muszą być.

Jeszcze trudniejsze do wyobrażenia jest, patrząc na zlecane czynności, w jaki sposób zleceniobiorcy mogliby samodzielnie decydować o sposobie obsługi interesantów, projektowaniu wpisów do KW, rejestracji pism procesowych w systemie informatycznym i bardzo wielu innych czynnościach, które z natury rzeczy wykonywane są w sposób określany właściwymi przepisami i zarządze-

niami. Najtrudniej wyobrazić sobie chyba protokolowanie na rozprawie bez nadzoru, w samodzielnie kształtowanym czasie i według ustalonych przez siebie sposobów wykonywania tego „zlecenia”.

Zasady, jakimi rządzą się umowy zlecenia, regulują właściwe przepisy Kodeksu cywilnego. Ich analiza może prowadzić do kolejnych wątpliwości związanych z praktyką stosowaną w mieleckim sądzie. Przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Przedmiot zlecenia nie jest tożsamy z quasi-zakresem obowiązków, jaki znajdujemy w umowach, które uzyskaliśmy z sądu. Umowy, poza incydentalnym zlecaniem np. szkolenia, które automatycznie wykluczaliśmy z naszej analizy, zawierają katalogi czynności, a nawet sformułowania o „wykonywaniu innych czynności związanych z obsługą sekretariatu zleconych przez Kierownika Sekretariatu”. Ponadto, kolejnym powodem, który być może skłonił ustawodawcę do restrykcyjnego określenia podstaw stosunku pracy w sądownictwie, mogą być zapisy kodeksu cywilnego, które pozwalają na powierzenie zlecenia zastępcy. Zleceniobiorca może powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej, gdy jest do tego zmuszony przez okoliczności. W wypadku takim obowiązany jest zawiadomić niezwłocznie sąd o osobie i o miejscu zamieszkania swego zastępcy i w razie zawiadomienia odpowiedzialny jest tylko za brak należytej staranności w wyborze zastępcy. Wprawdzie zapisy umów zawieranych w Mielcu zawierają klauzulę o zgodzie sądu na takie zastępstwo. Jednakże kodeks cywilny przewiduje, że gdy zleceniodawca jest do tego zmuszony przez okoliczności, może wskazać zastępcę wykonania usługi – zobowiązany jest wskazać jedynie osobę zastępującego i jego adres. Możliwość wyłączenia tego kodeksowego prawa w umowie zleceniu przez stosowny zapis może rodzić wątpliwości.

Z dokumentacji, do której dotarliśmy, wynika, że zleceniobiorcom w grudniu 2017 roku, gdy pracownicy etatowi otrzymywali nagrody roczne ze środków

wygospodarowanych przez Ministerstwo Sprawiedliwości, zwiększano należności za wykonywane zlecenia w związku ze zwiększeniem obciążenia czynnościami świadczonymi dla zleceniodawcy. Istotne wydaje się to, że „dodatkowe wynagrodzenie” od umów zleceń wprowadzone było wyłącznie w grudniu ubiegłego roku. Jednak władze sądu wskazują, że sytuacja taka mała miejsce na skutek absencji pracowników etatowych, zwiększonego obciążenia informatyka zatrudnionego na etacie w związku z udzieleniem przez ministerstwo zgody na samodzielną realizację zakupu komputerów, jak również większej ilości dni sesyjnych orzeczników, co przekładało się na zwiększenie czynności do wykonania. Ocenę czy taka argumentacja jest przekonująca, pozostawiam czytelnikom.

Zagadnienie zlecenia podstawowych zadań w organach władzy publicznej było już przedmiotem zainteresowania Najwyższej Izby Kontroli. Zwróciła ona uwagę, że zastępowanie umów o pracę umowami cywilnoprawnymi jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika, pozbawiając go wielu uprawnień wynikających z kodeksu pracy, przepisów o ubezpieczeniach społecznych i zdrowotnych, w tym prawa do urlopu czy okresu wypowiedzenia. Władze mieleckiego sądu tłumaczą jednak, że od większości umów cywilnoprawnych odprowadzane są pełne składki ZUS. Nie zmienia to faktu, że zleceniobiorcy pozbawieni są praw wynikających z kodeksu pracy.

Kontrola NIK przeprowadzana była także w sądach. Wykazała ona występowanie przypadków zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi w zakresie podstawowych zadań jednostki. Jednocześnie okazywało się, że treść zawieranych umów cywilnoprawnych spełniała warunki umów o pracę, gdyż zleceniobiorca zobowiązany

był wykonywać pracę na bieżąco i pod ciągłym nadzorem, a charakter tych prac determinował miejsce i czas ich wykonywania, czyli siedzibę instytucji i godziny urzędowania.

Oczywiście z punktu widzenia władz sądu podstawowym powodem zawierania umów cywilnoprawnych jest brak wolnych etatów i ograniczone środki na wynagrodzenia osobowe. Dyrektor staje przed problemem zwiększenia zaległości lub szukania innych rozwiązań – w istocie zmierzających do obejścia ograniczeń budżetowych. Znajduje to potwierdzenie w wyjaśnieniach przesłanych do naszej redakcji przez władze mieleckiego sądu. Priorytetem dla prezesa i dyrektora sądu jest zapewnienie obsługi administracyjnej pionu orzeczniczego w istniejących warunkach organizacyjno-kadrowych. Na warunki te mają się składać zmiany organizacyjne, które dotyczyły sąd, narzucone – zbyt małe – limity etatów, a nawet liczba osób z orzeczonym stopniem niepełnosprawności, pracowników korzystających z uprawnień rodzicielskich i mających małe dzieci, co wpływa na mniejszą elastyczność ich czasu pracy i nieobecności w pracy. Władze sądu tłumaczą, że m.in. zawieranie umów cywilnoprawnych pozwoliło utrzymać statystyki załatwalności spraw na dobrym poziomie.

Problem braków kadrowych i niedoszacowanych wskaźników obsady etatowej zgłaszany jest przez dyrektorów w wielu sądach. Warto jednak spojrzeć na zlecenie czynności urzędniczych zleceniobiorcom jako na przysłowiowe zamiatanie problemu pod dywan. Władze sądu zawierając umowy zlecenia i płacąc za nie z innych paragrafów klasyfikacji budżetowej, próbują obejść ograniczenia ministerialne, czy narzucone przez dyrektorów sądów apelacyjnych – co sygnalizowała już NIK w swoim raporcie.

W efekcie organy nadrzędne, które sprawują nadzór nad etatyzacją sądów i budżetem otrzymują zafałszowany obraz efektywności sądu. Jest to szczególnie niebezpieczne dla dyrektorów, którzy nie stosują praktyk zawierania umów cywilnoprawnych, a którzy mogą być porównywani na przykład z Sądem Rejonowym w Mielcu. – To w Pani sądzie 41 etatów nie wystarczy na opanowanie podobnego wpływu, a w Mielcu wystarczy? – może zupełnie słusznie ktoś zapytać dyrektora, który nie ma kadry na zlecenie.

- Obowiązują ich [zleceniobiorców – przyp. red.] tzw. dyżury aresztowe z wyjątkiem weekendów. Jeśli zdarzy się areszt po godzinach, to nie zapłacą im, tylko mają sobie wybrać dzień wolny – dowiaduję się w rozmowie z osobą pracującą w sądzie.

Po zapoznaniu się z umowami i wypowiedziami władz sądu nie mogę nadal zrozumieć, jak to możliwe, że dyrektor nie obawia się o to, że zleceniobiorcy, z którymi nie przedłuży w przyszłości umów, nie wystąpią do sądu o ustalenie stosunku pracy.

Dyrektor Sądu Rejonowego w Mielcu w czasie przygotowywania tego materiału nie chciała rozmawiać. Komentarze i wyjaśnienia udzielane były wyłącznie w formie pisemnej.

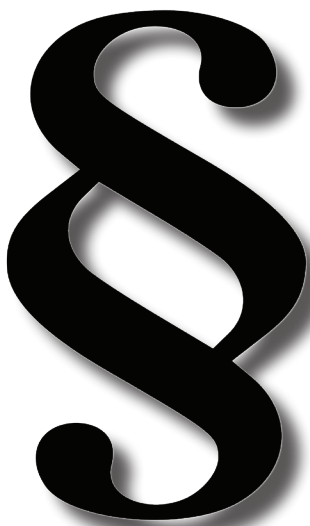
O informacje i komentarz do problemu wystąpiliśmy także do Rady Zakładowej Związku Zawodowego Pracowników Wymiaru Sprawiedliwości RP, który zgodnie z informacją władz mieleckiego sądu, jako jedyny obejmuje swoją działalnością ten zakład pracy. Pytaliśmy o to, czy znają skalę problemu oraz czy podejmowano jakieś działania. Nasz e-mail pozostał bez odpowiedzi. W rozmowie telefonicznej z członkiem rady zakładowej usłyszałem, że na razie nie będzie komentarza w tej sprawie.

PRACOWNIKÓW SĄDÓW, A ZWŁASZCZA ZAINTERESOWANYCH – CZYLI ZLECENIOBIORCÓW – REDAKCJA PROSI O ZGŁASZANIE SYTUACJI, KTÓRE MOGĄ BYĆ UZNAWANE ZA ZMIERZAJĄCE DO OMIJANIA PRZEPISÓW PRAWA PRACY PRZEZ ZASTĘPOWANIE ICH UMOWAMI-ZLECENIAMI. KONTAKT MOŻLIWY JEST NA SKRZYNKĘ REDAKCYJNĄ: REDAKCJA@GS.ORG.PL LUB PRZEZ ANONIMOWY FORMULARZ NA STRONIE WWW.GS.ORG.PL.

ZDANIE EKSPERTA O UMOWACH W MIELECKIM SĄDZIE

ZAPYTALIŚMY EKSPERTA

Nie chciałbym być więc w skórze dyrektora sądu po kontroli Państwowej Inspekcji Pracy.



Gdybym nigdy nic nie słyszał o żadnym sądzie i przeczytał te umowy, to miałbym obraz życia protokolanta, w którym od czasu do czasu wpada on do sądu, aby coś sobie zaprotokołować. I wówczas zapewne, sędziowie i strony biegliby za nim na salę rozpraw, aby się wpasować w samodzielną decyzję protokolanta o czasie i sposobie protokołowania.

Ale żarty na bok, bo sprawa jest poważna. Stosunek pracy powstaje co do zasady wtedy, gdy spełnione są łącznie trzy warunki: określone miejsce wykonywania czynności, określony czas i podleganie kierownictwu przełożonego. Tak jest na sali rozpraw (i inaczej być nie może – zob. np. art. 206 § 1, art. 157 k.p.c.), tak też jest w sekretariatach. Zatem zapisy o samodzielnym decydowaniu o sposobie i czasie wykonania zlecenia, czy niepodleganiu kierownictwu, są z góry założoną fikcją, mającą na celu nie co innego, jak obejście przepisów prawa pracy, pozbawienie pracowników prawa do urlopu, świadczeń związanych z chorobą czy rodzicielstwem, albo poszerzenie ich odpowiedzialności odszkodowawczej. Tyle tylko, że o tym, co jest stosunkiem pracy a co nie, rozstrzygają fakty, a nie postanowienia umowy, na co wskazuje treść art. 22 § 11 i § 12 k.p. Nie chciałbym być więc w skórze dyrektora sądu po kontroli Państwowej Inspekcji Pracy.

Co więcej, taki proceder może służyć zatrudnianiu w sądach osób, które nie spełniają warunków określonych w ustawie o pracownikach sądów i prokuratury,

a więc np. o wątpliwej reputacji, karanych, czy bez stażu urzędniczego.

Sytuacja, w której część personelu zatrudniana jest na podstawie umowy o pracę, a inni – wykonujący te same czynności – na podstawie umów cywilnoprawnych, godzi w konstytucyjną zasadę równego dostępu do służby publicznej (art. 60 Konstytucji). Warto też w tym miejscu przypomnieć pogląd wyrażony przez TK w wyroku z dnia 12 grudnia 2002 r., sygn. K 9/02, gdzie wskazano, że zawodowe wykonywanie zadań państwa oznacza konieczność zatrudniania osób, które traktują wykonywanie tych zadań jako zawód. Zatrudnienie nie ma być jedynie przejściowym zajęciem, ale stałym źródłem utrzymania oraz miejscem pracy, zapewniającym osobom kompetentnym możliwość realizacji kariery zawodowej.

W końcu jest to problem dla powagi i wiarygodności sądu. Bo jak podsądny ma traktować na serio wyrok sądu ustalającego stosunek pracy, gdzie na rozprawie, w miejscu i czasie wyznaczonym, pod kierunkiem przewodniczącego protokołował ZLECENIOBIORCA?

*dr Marcin Krzemiński
radca prawny, Kraków*

ZMIANA USTAWY O OCHRONIE DANYCH OSOBOWYCH W KONTEKŚCIE PRZEPISÓW KODEKSU PRACY

Zgodnie z projektem ustawy z 12 września 2017 roku, o przepisach wprowadzających ustawę o ochronie danych osobowych zmianie ma ulec art. 22¹ Kodeksu pracy w zakresie prawa pracodawcy do uzyskania informacji o danych osobowych pracownika. Zgodnie z projektem pracodawca nie będzie miał prawa żądać informacji o imionach rodziców pracownika. Natomiast będzie mógł wymagać przedstawienia przez pracownika jego numeru PESEL, adresu poczty elektronicznej lub numeru telefonu. Jeśli chodzi o adres do korespondencji, adres poczty elektronicznej, czy numer telefonu - przetwarzanie tych danych będzie możliwe tylko wtedy, gdy pracownik wyrazi na to zgodę pisemną lub w formie elektronicznej, a przetwarzanie danych osobowych pracownika przez pracodawcę będzie możliwe tylko w zakresie niezbędnym do realizacji stosunku pracy. Niewyrażenie zgody nie będzie mogło ponosić żadnych negatywnych skutków dla pracownika lub osoby ubiegającej się o pracę. Na podstawie nowych regulacji pracodawcy nie będzie wolno również przetwarzać danych osobowych pracownika dotyczących jego nałogów, stanu zdrowia, życia seksualnego oraz orientacji seksualnej, nawet jeśli osoba ubiegająca się o zatrudnienie lub pracownik wyrazi na to zgodę.

Kolejną nowością będzie możliwość podjęcia przez pracodawcę decyzji o wprowadzeniu szczególnego nadzoru nad miejscem pracy lub terenem wokół zakładu pracy w postaci monitoringu, jeżeli uzna to za konieczne dla zapewnienia bezpieczeństwa pracowników, lub ochrony mienia lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Jednakże monitoring nie może

stanowić środka kontroli wykonywania pracy przez pracowników. Nie będzie on mógł obejmować pomieszczeń, które nie są przeznaczone do wykonywania pracy (np. pomieszczeń sanitarnych, szatni, stołówek lub palarni). Pracodawca po podjęciu decyzji o monitoringu będzie miał obowiązek zawiadomić o tym fakcie pracowników nie później niż 14 dni przed jego uruchomieniem, a przed podjęciem pracy przez nowego pracownika – będzie zobligowany do przekazania takiej informacji.

Na gruncie projektu ustawy zaplanowano zmiany w zakresie ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych dotyczącego zasad przyznawania ulgowych usług i świadczeń oraz wysokości dopłat z ZFŚS. Osoba uprawniona będzie musiała wyrazić zgodę na podanie jej danych osobowych, danych osobowych członków jej rodziny oraz innych osób pozostających z nią we wspólnym gospodarstwie domowym, która będzie musiała być wyrażona pisemnie lub w formie elektronicznej. Zgodnie z nowymi regulacjami zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z ZFŚS, z uwzględnieniem ust. 1 – 1⁴ oraz zasady przeznaczania środków Funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej będą określone przez pracodawcę w regulaminie ustalonym zgodnie z art. 27 ust. 1 lub z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, będzie uzgadniał regulamin z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów. (źródło: Tygodnik Śląsko-Dąbrowski NSZZ „Solidarność”)

SYSTEM RPA DO WYKORZYSTANIA W SĄDOWNICTWIE

19 stycznia br. został uruchomiony system RPA, utworzony w ramach ogólnopolskiego projektu „Wymiana danych pomiędzy sądami powszechnymi a samorządami zawodowymi”. System ten ma być wykorzystywany w sądach całego kraju, aby usprawnić dostęp do bazy aktualnych zbiorczych informacji o profesjonalnych uczestnikach postępowania, m.in. adwokatów, rzecznikach patentowych, komornikach, prokuratorach, radcach Prokuratury Generalnej RP, notariuszach oraz odpowiednio aplikantach i asesorach. Zadaniem systemu jest umożliwienie bieżącej weryfikacji uprawnień do wykonywania zawodu poprzez informacje o zawieszeniu, zawieszeniu itp. Pozwala to również na zweryfikowanie i wyeliminowanie w toku postępowania osób podszycujących się pod profesjonalnych pełnomocników. Jednym z założeń funkcjonowania RPA jest usprawnienie postępowań sądowych poprzez zmniejszenie ilości błędów (np. wyznaczanie pełnomocnika z urzędu i bieżąca weryfikacja ich uprawnień). Korzystać z systemu mogą uprawnione przez poszczególne sądy osoby po załogowaniu się na stronie: <https://rpa.wroclaw.sa.gov.pl>

Obecnie mamy każdego dnia zapychane służbowe skrzynki e-mail tego typu informacjami, a co istotne nikt nie jest w stanie drukować i gromadzić „makulatury”, przeszukiwać skrzynek pocztowych, czy te zapamiętywać każdego nazwiska i jego statutu. Wydaje się więc, że pomysł z utworzeniem RPA jest trafiony. Zobaczmy w praktyce, jak się sprawdzi i w jakim zakresie będzie pomocny. (opr. A.K.)

SPOTKANIE W MINISTERSTWIE DOTYCZĄCE PODWYŻEK

W dniu 16 lutego br., na wniosek MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa odbyło się spotkanie związków zawodowych z przedstawicielami Departamentu Budżetu i Efektywności Finansowej Ministerstwa Sprawiedliwości. Spotkanie miało charakter informacyjny i dotyczyło przede wszystkim środków na wynagrodzenia pracowników sądów powszechnych w roku 2018.

Minister Sprawiedliwości podjął decyzję o podziale zaplanowanych w budżecie środków na zwiększenie wynagrodzeń w łącznej kwocie 39,5 mln złotych. Środki przeznaczone są dla kuratorów zawodowych, asystentów, urzędników sądowych, innych pracowników sądów i specjalistów OZSS. Podział środków na apelacje został dokonany proporcjonalnie do ilości osób zatrudnionych. W efekcie średni wzrost wynagrodzeń w przeliczeniu na pełny etat wynosi 80 złotych. Taki podział wspiera najmniej zarabiających. Nadal obowiązują zasady dążenia do wyrównywania poziomu wynagrodzeń na podobnych stanowiskach.

Jednocześnie przedstawiciele minister-

stwa zwrócili uwagę na konieczność wsparcia warszawskich sądów z uwagi na braki kadrowe i masowe odejścia pracowników z sądów. Obecnie sądy warszawskie nie mogą pozyskać pracowników w związku z obowiązującą siatką płac. Ministerstwo dostrzega też konieczność zwiększania wynagrodzeń na stanowiskach specjalistycznych, w tym związanych z informatyzacją i realizowaniem zadań o charakterze ogólnopolskim.

Kwota 39,5 mln złotych nie jest wystarczająca do zrealizowania celów. W związku z tym, celem ministerstwa jest rozdysponowanie ich na jak największą liczbę pracowników. Kwestie sądów warszawskich będą musiały być rozwiązane przy pomocy środków pochodzących z innych źródeł. W roku 2018 przewiduje się doraźne rozwiązania za pomocą niestających składników wynagrodzeń, a dopiero w kolejnych latach podejmowane będą działania systemowe.

Przypomnijmy, że w roku 2018 zaplanowany został wzrost zatrudnienia o ok. 2 tys. nowych etatów, w tym blisko 1,8 tys. etatów urzędniczych. Część etatów została podzielona już na apelacje, jed-

nak większość czeka na podział do czasu zakończenia prac nad projektem zmian w ustawie o przekształceniu współużytkowania wieczystego gruntów zabudowanych na cele mieszkaniowe we własność gruntów.

W czasie spotkania przewodnicząca „S” Pracowników Sądownictwa – Edyta Odyjas wskazała, że po kilkuletnich staraniach o wyrównanie dysproporcji płacowych warto byłoby w tym roku skierować podwyżki do zasadniczej większości pracowników. W roku 2016 budżet wyasygnował na niwelowanie dysproporcji 10% wzrostu, a w roku 2017 - 5%. Tam, gdzie działała „S”, pilnowano, by dysproporcje były niwelowane. Przedstawiciele pozostałych związków zawodowych poparli wniosek Odyjas. W przekonaniu „S” ministerstwo powinno przeprowadzić kontrolę w zakresie równania dysproporcji płacowych w sądach, w których brak jest związków zawodowych lub w przypadku, gdy inne organizacje związkowe nie dążyły do tego celu. Takie bowiem były dyspozycje nadrzędnych dysponentów budżetowych.

„SOLIDARNOŚĆ” WZYWA PREZESÓW SĄDÓW DO USUNIĘCIA NARUSZEŃ PRAWA

MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa, za pośrednictwem prezesów sądów apelacyjnych, wezwała prezesów wszystkich sądów powszechnych do przestrzegania art. 8 ust. 3 ustawy z dnia 6 września 2001 r. poprzez publikowanie na stronach BIP sądów m.in. dokumentacji z kontroli zewnętrznych prowadzonych przez właściwe organy i instytucje.

- W związku z tym, że wyłącznie nieliczne sądy wypełniają ten obowiązek, wzywamy do usunięcia naruszenia prawa w tym zakresie, a także wnosimy o przypomnienie prezesom podległych sądów w trybie nadzoru administracyjnego o obowiązkach wynikających ze wskazanego przepisu – czytamy w piśmie związku zawodowego.



STAŻ PRACY I WIEK

JAKO PODSTAWA RÓŻNICOWANIA WYNAGRODZEŃ

Pytanie o możliwość różnicowania wynagrodzenia ze względu na staż pracy jest bardzo aktualne w sądownictwie przynajmniej od czasu, kiedy „Solidarność” Pracowników Sądownictwa w skali całego kraju nieustępliwie zaczęła domagać się respektowania przez dyrektorów i prezesów sądów uzgadniania ze związkami zawodowymi zasad podziału środków na wynagrodzenia. Reakcje pracodawców jednoznacznie wskazywały, że do tego czasu dialog społeczny ze związkowcami właściwie nie istniał w sądownictwie powszechnym.

W czasie prowadzonych uzgodnień z różnych stron dochodziły głosy o tym, że pracownicy pracujący w sądownictwie dłużej powinni mieć wynagrodzenie wyższe niż ich młodsze koleżanki i koledzy. Od innych związków zawodowych pochodziły zaś pomysły, by osoby, które wkrótce osiągną uprawnienia emerytalne, miały podnoszone wynagrodzenia w celu „podniesienia emerytury”.

Intuicyjnie rzecz postrzegając, można odnieść wrażenie, że przesądzenie o różnicowaniu wynagrodzeń ze względu na staż pracy jest jak najbardziej właściwe. Przecież pracownik dłużej pracujący ma większe doświadczenie i jest bardziej samodzielny. Przynajmniej co do zasady – bo nie zawsze tak jest. Sprawa już nieco bardziej komplikuje się, gdy zdamy sobie sprawę, że za staż pracy pracownicy sądów mają przewidziany dodatek stażowy, który określony jest procentem od wynagrodzenia zasadniczego. Jego wypłacanie rozpoczyna się od momentu przepracowania (nie tylko w sądownictwie) 5 lat i wynosi 5%, wzrastając z każdym rokiem o 1 punkt procentowy, aż do osiągnięcia 20% wynagrodzenia zasadniczego. Potem pracownik zamiast wzrasta-

jącego dodatku uzyskuje prawo do wypłacanej co 5 lat nagrody jubileuszowej.

Pozostaje więc pytanie, czy skoro wypłacany jest dodatek stażowy, powinno dodatkowo różnicować się także wynagrodzenie zasadnicze. W znalezieniu odpowiedzi pomogą nam przepisy art. 112 i 113 Kodeksu pracy, które nakładają obowiązek jednakowego wynagradzania za taką samą pracę i zabraniają stosowania dyskryminacji.

Sąd Najwyższy niedawno rozpoznawał sprawę dotyczącą interesującego nas zagadnienia (wyrok z 7 lutego 2018 r., sygn. akt II PK 22/17). Sąd II instancji uznał, że wynagrodzenia zasadnicze pracowników na takich samych stanowiskach i wykonujących podobną pracę mogą różnić się w zależności od stażu pracy. Zgodnie z tym poglądem pracownicy, którzy pracują dłużej, jako bardziej doświadczeni powinni mieć wyższe wynagrodzenie zasadnicze i to niezależnie od tego, czy obowiązuje w danym zakładzie pracy dodatek stażowy.

Takie stanowisko Sądu nie spotkało się z aprobatą pracownika i skarga kasacyjna trafiła do SN, który wyrok Sądu Okręgowego uchylił i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania. Uznał bowiem, że nie można jednoznacznie ustalić prostej zasady. Zdaniem SN wszystko zależy od wykonywanego zawodu. Przykładowo: prawnik, sędzia, adwokat, prokurator, lekarz itp. są zawodami, w których doświadczenie zawodowe ma ogromne znaczenie. W wielu zawodach jednak doświadczenie i staż nie mają tak istotnego znaczenia i w takich przypadkach różnicowanie wynagrodzenia zasadniczego – zwłaszcza gdy ustanowiono dodatek stażowy – może być uznane za nierówne traktowanie pracowników świadczących tę samą pracę.



FOT. KSCHNEIDER2991 (PIXABAY)

W obliczu takiego orzeczenia SN wydaje się ryzykowne różnicowanie w większości stanowisk w sądach wynagrodzeń zasadniczych na podstawie kryterium stażu pacy.

Jeszcze bardziej niebezpieczne dla pracodawcy są pomysły zwiększania wynagrodzeń pracowników, którzy zbliżają się do wieku dającego uprawnienia emerytalne. Kodeks pracy przewiduje, że wynagrodzenie wypłacane jest za świadczoną pracę. Nie mogą zatem na jego wysokość wpływać kryteria niepowiązane ze świadczeniem pracy, czyli np. zbliżające się prawo do emerytury. Poza tym w takim przypadku pracownicy, którzy mieliby mniejsze wynagrodzenia mogliby uznać, że są dyskryminowani ze względu na wiek, ponieważ pracując na tym samym stanowisku, wykonując te same lub podobne czynności, zarabialiby mniej tylko dlatego, że są w określonym wieku.

Problemy z różnicowaniem wynagrodzeń w sądach nie są łatwe do rozwiązania. Wspomniany wyżej wyrok sądu kasacyjnego pokazuje, że obierane niekiedy kierunki różnicowania są niewłaściwe, a często krzywdzące.

Jest to także kolejny argument do tego, by

resort sprawiedliwości opracował właściwą ścieżkę awansu zawodowego dla pracujących w sądach. Przy obecnych problemach w sądownictwie refleksja nad tym powinna być wnikliwa. „Solidarność” Pracowników Sądownictwa już część swoich pomysłów przedstawiła pisemnie w ministerstwie. Trzeba na pewno opracować system jasny, który nie sprzyja zbyt dużej uznaniowości dyrektorów. Jeżeli ktoś ma w tych sądach jeszcze pracować, system awansu musi zapewniać zwiększanie płac wraz z kolejnymi przeszeregowaniami, a budżety sądów muszą ten fakt uwzględnić. Pracownik musi wiedzieć, kiedy może awansować, a kiedy jego awans nie będzie możliwy. Z polskich sądów musi być wyrugowane powszechne przekonanie o wszechwładzy i „widzi mi się” dyrektorów i prezesów. Do pracodawców i pracowników musi wreszcie dotrzeć – wydawałoby się, że oczywista – prawda, że sąd to jednostka publiczna, a nie prywatny folwark, a budżet jest budżetem Państwa, a nie tego, kto akurat za niego na daną chwilę odpowiada. Z drugiej strony musi pozostać zachowana możliwość motywowania pracowników przez pracodawców, ale z zachowaniem jasnych

zasad. Niestety uznaniowość prowadziła zbyt często do patologii. Ci, którzy myślą, że za sam staż lub wiek można zarabiać więcej, muszą pogodzić się z tym, że czasy takiego myślenia już minęły – co nie zmienia faktu, że pracownik doświadczony jest dla sądu skarbem, o ile jeszcze ma siłę wykrzesać z siebie siły choćby na to, by swoją wiedzę i doświadczeniem dzielić się z innymi. Musi więc zarabiać tyle, by nie mieć wątpliwości, że sądownictwo go docenia. Trudno te wszystkie konieczności pogodzić ze sobą i stworzyć mądry system. Dlatego przed ministerstwem bardzo trudne, ale konieczne do wykonania zadanie.

I taka refleksja na koniec się nasuwa. Szkoda, że musi dochodzić do takich kryzysów kadrowych, jak to widzimy w warszawskich sądach, by nasze władze w ostatnim momencie budziły się... z przysłowiową ręką w nocniku.



KONTROLA ZWOLNIEŃ LEKARSKICH

Zakład Ubezpieczeń Społecznych może przeprowadzić kontrolę zwolnienia lekarskiego. ZUS, jak i pracodawca może sprawdzić, czy wystawione zwolnienie zostało wydane zgodnie z przepisami w sprawie zasad i trybu wystawiania zaświadczeń lekarskich oraz, czy nie zostało sfalszowane. Ponadto ZUS (lub pracodawca, który zatrudnia co najmniej 20 pracowników) może przeprowadzić kontrolę prawidłowości wykorzystania zwolnień lekarskich, czyli sprawdzić, czy chory nie wykorzystuje zwolnienia lekarskiego od pracy w sposób niezgodny z jego celem i czy przestrzega zakazu niewykonywania pracy zarobkowej. ZUS przeprowadza kontrolę w miejscu zamieszkania pracownika, miejscu jego czasowego pobytu lub w drugim miejscu pracy pracownika albo w miejscu, w którym prowadzi on działalność gospodarczą. Miejsce pobytu chorego podane w zwolnieniu lekarskim nie jest tożsame z zameldowaniem na pobyt stały lub czasowy. Jest to miejsce, gdzie faktycznie chory przebywa - dlatego adres podany na zaświadczeniu lekarskim ZUS ZLA nie musi pokrywać się z adresem zameldowania lub zamieszkania. Chory może bowiem podczas choroby np. zamieszkać tymczasowo w miejscu, gdzie zostanie zapewniona mu odpowiednia opieka. Jeżeli kontroler ZUS nie zastanie pracownika podczas kontroli, sporządza protokół kontroli oraz pisemnie wzywa pracownika do złożenia wyjaśnień powodu jego nieobecności w miejscu wskazanym na zwolnieniu lekarskim. Jako uzasadnienie nieobecności podczas kontroli pracownik może podać wizytę u lekarza, odbywanie rehabilitacji, wizytę w aptece czy robienie podstawowych zakupów żywnościowych, gdy nie ma innego członka rodziny, który mógłby chorego wyręczyć. Jeżeli jednak chory nie złoży wyjaśnień w wyznaczonych terminach albo będą one niewiarygodne, uznaje się, że zwolnienie lekarskie jest wykorzystywane niezgodnie z jego celem. Nieprawidłowe wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego może zostać uznane za naruszenie obowiązków

pracowniczych i skutkować wypowiedzeniem umowy, a nawet rozwiązaniem umowy w trybie dyscyplinarnym.

Kontrola zwolnień kobiet ciężarnych

Pracodawca, który podejrzewa, że kobieta w ciąży przedstawiła mu fałszywe lub nieprawidłowo wystawione zaświadczenie, może przeprowadzić kontrolę pod względem prawidłowości orzekania o czasowej niezdolności do pracy. Natomiast, jeśli jego zdaniem pracownica w ciąży niewłaściwie wykorzystuje zwolnienie lekarskie lub pracuje, pobierając jednocześnie zasiłek chorobowy, ma prawo przeprowadzić kontrolę prawidłowości wykorzystywania zwolnień (za wykorzystanie zwolnienia od pracy niezgodnie z jego celem można uznać między innymi nieprzestrzeganie wskazań lekarskich dotyczących nakazu leżenia w łóżku czy podejmowanie niektórych prac domowych, prac w ogrodzie lub gospodarstwie rolnym). Dopuszczalne jest tylko wykonywanie zwykłych czynności życia codziennego,

np. poruszanie się po mieszkaniu, udanie się na zabieg czy kontrolę lekarską).

ZUS może również zakwestionować umowę o pracę kobiety w ciąży, jeśli została zawarta tylko po to, aby otrzymać zasiłek macierzyński. ZUS może więc podważyć umowę zawartą z kobietą w ciąży w okresie bezpośrednio poprzedzającym termin porodu lub w okresie poprzedzającym stwierdzenie niezdolności do pracy z powodu dolegliwości ciążyowych (wypowiedział się również na ten temat SN w wyroku z dnia 18 października 2005 r., II UK 43/05).

Kontrola zwolnień na dziecko

Pracodawca może skontrolować także matkę sprawującą osobistą opiekę nad chorym dzieckiem. W tym wypadku rodzic będzie wykorzystywał niewłaściwe zwolnienie, jeśli na przykład w tym samym czasie wyśle dziecko do przedszkola czy szkoły, albo odda je pod opiekę niani czy babci. Niedopuszczalny jest również wyjazd z dzieckiem na wakacje. (źródło: [\[taprawna.pl\]\(http://taprawna.pl\)\).](http://www.gaze-</p></div><div data-bbox=)

Ostatnio mogliśmy przeczytać w prasie o kuriozalnej sytuacji, gdzie ZUS nie przyznał kobiecie (leczącej się od wielu lat psychiatrycznie i neurologicznie, niezdolnej do samodzielnej egzystencji) ubiegającej się o przyznanie świadczenia z uwagi na niezdolność do pracy, albowiem uznał, że jest ona aktywna na portalu społecznościowym (Facebook), a w związku z tym jest zdolna do pracy. Sąd po uzyskaniu opinii biegłych sądowych, jak i stwierdzeniu, że nie ma dowodów na to, że kobieta samodzielnie obsługiwała komputer, zmienił decyzję ZUS i przyznał kobiecie prawo do renty socjalnej. Pracownicy ZUS mają coraz ciekawszą pracę - inwigilują ludzi na portalach społecznościowych. (opr. A. K.)

WYWIADY ŚRODOWISKOWE W OPARCIU O NOWE PRZEPISY

Zgodnie z uchwaloną w październiku nowelizacją Kodeksu postępowania cywilnego, a także ustaw o wychowaniu w trzeźwości oraz o ochronie zdrowia psychicznego, do aktów tych zostały dodane przepisy stanowiące dla sądów podstawę prawną do zlecenia kuratorowi sądowemu przeprowadzania wywiadów środowiskowych w określonych sytuacjach. W nowelizacji dopuszczono zlecenie wywiadów środowiskowych na określonych etapach sprawy - już po wydaniu orzeczenia, które podlega wykonaniu, oraz jeszcze przed formalnym wszczęciem postępowania z urzędu przez sąd. Ponadto znalazły się w niej podstawy prawne do zlecenia takich wywiadów w postępowaniach o opiekę i kuratelę nad osobami dorosłymi, w sprawach o orzeczenie obowiązku podjęcia leczenia odwykowego oraz o skierowanie bez zgody osoby, której sprawa dotyczy, do szpitala

psychiatrycznego lub do domu pomocy społecznej.

Na potrzebę nowelizacji odnoszącej się do wywiadów środowiskowych i problemu braku podstawy prawnej tych wywiadów w zeszłym roku zwracał uwagę Rzecznik Praw Obywatelskich, który pisał do Ministerstwa Sprawiedliwości, że „istnieje potrzeba jednoznacznego uregulowania pozycji kuratora sądowego w ramach postępowania wykonawczego, dotyczącego realizacji orzeczeń sądu opiekuńczego, w tym w zakresie przeprowadzania wywiadów środowiskowych”. Ministerstwo Sprawiedliwości przyznało rację RPO. Sejm uchwalił nowelizację 12 października zeszłego roku, Senat nie wprowadził do niej poprawek, zaś prezydent Andrzej Duda podpisał zmianę 23 listopada 2017 r. Nowelizacja weszła w życie 5 stycznia br. (źródło: www.lex.pl)



TO BE OR NOT TO BE PER "TY"

JUSTYNA LIPIŃSKA

FELIETON POWSZEDNI

O zmianach już pisałam, zmienia się wszystko wokół nas i zmieniają się też zasady dobrego wychowania. Trudno teraz porównać naszą młodzież z tą sprzed 100 lat. W autobusie mało kto ustępuje miejsca starszej osobie, jadąc w myśl zasady „płacisz i masz”. Świat jest szybszy, lepszy, większy, głośniejszy i w tym wszystkim nasza kultura osobista też zrobiła się jakaś „nowoczesna”.

Kilka lat temu mój mąż odwiedził swoją babcię w Niemczech. Pierwszego dnia myślał, że się przesłyszał. Całe kuzynostwo mówiło do babci per Ty. Nie tylko, że podaj, zrób, weź, daj tam zwyczajnie krzyczano za babcią po imieniu. Nie wiemy, czy jest to ogólnie przyjęte na zachodzie, wiemy, jak było w domu babci i wiemy, że w naszym jest to niedopuszczalne. Ta „kultura” przenosi się już do szkół, urzędów i zaczyna wkradać do naszych domów. Jak to zatem jest w pracy? Czy warto przejść na „ty” ze współpracownikami, z szefem i pracować z większym luzem? Czy przejście z szefem na „ty” poprawi nasz komfort pracy, czy może nie ma to najmniejszego znaczenia?

Wyobraźmy sobie taką sytuację, że nasz szef zaproponował nam przejście na ty i pewnego dnia dokłada nam obowiązków, mówiąc: „no weź Krzysiek, przecież kumplowi nie odmówisz”. Właśnie ...odmówisz czy nie? Kumplowi? A wyobraźmy sobie inną sytuację. Szef prosi, żebyś zrobił więcej i co ty co powiesz? „Nie przesadzaj Robert ...kumplowi dokładasz?”. Bywają momenty, kiedy nasz przełożony musi podejmować trudne decyzje i nie wiem, czy bycie per ty z całą załogą mu to ułatwia ...to wie tylko on sam. Pewnie niejedyn bystry psycholog już się na ten temat wypowiedział, ale ile by na ten temat nie dyskutować i ilu książek by ludzie nie napisali, wiem jedno: jeśli szef chce przejść z nami na ty, uszanujmy to, nie nadużywajmy i nie dajmy też nadużywać.

Zawsze w gronie „kolegów i koleżanek” pracuje się swobodniej, dobrze jest wiedzieć, co trapi Ulę, co gryzie Krzyśka, jak minął weekend Ewie. To z nimi pracujemy każdego dnia osiem godzin i dobrze jest rozumieć, kiedy kolega ma gorszy dzień, kiedy nie jest w formie, bo on ma dom, rodzinę i poza pracą życie osobiste. Trudniej zapytać; „czy pani chce porozmawiać?”

RYS. (PIXABAY)

*„...no weź Krzysiek,
przecież kumplowi
nie odmówisz...”*



FOT. SHUWIT (DEVIANTART)

niż „Ewelina, gryzie cię coś dzisiaj?”

Dobrze jest też, kiedy kierownik ma wsparcie kolegów i nie musi ukrywać się ze swoimi bolączkami wśród pań i panów, a jeszcze lepiej, kiedy koledzy potrafią być kolegami wtedy, kiedy można, a pracownikiem, kiedy kierownik tego oczekuje. Pewnie większość kierowników była kiedyś zwykłymi szeregowymi pracownikami, ale nie każdy szeregowy pracownik zostanie kiedyś kierownikiem. Jednak każdy z nas za swoją pracę otrzymuje wynagrodzenie, każdy ma swój zakres obowiązków i winien się z niego wywiązywać sumiennie bez względu na to, czy jego przełożonym jest przystowiowy pan Kowalski, czy po prostu Marcin, a Marcin powinien pamiętać, że bez względu na to, czy zleca coś

Asi, czy przystowiowej pani Kowalskiej - ona za drzwiami swojej pracy jest matką, żoną, córką schorowanego ojca. Może świat się zmienia, może sama kultura i zasady dobrego wychowania uległy zniekształceniu, może to tylko nasza osobista wrażliwość sprawia, że postrzegamy to inaczej. Jedno wiem na pewno. Szacunek...wzajemny szacunek przez duże S, czy jesteśmy, czy nie jesteśmy per Ty.

HIPERINFLACJA PENSJE W SĄDACH 1918-1923

JAK ZA DAWNYCH LAT | CZĘŚĆ 3 | DAREK KADULSKI

W 1918 R.

1 DOLAR KOSZTOWAŁ

9 POLSKICH MAREK.

W 1923 JEGO CENA

TO PRAWIE 6,5 MLN.



Mawiają, że nic tak nie pociesza, jak to, że ktoś ma gorzej. Nie jest to szlachetne i może nawet w przypadku większości nieprawdziwe. Tej mniejszości jednak ku pokrzepieniu a dla reszty, co być może zechce przeczytać, jako ciekawostkę przedstawiam, jak trudny był materialny byt polskiego urzędnika sądowego blisko wiek temu.

W powojennej Polsce (mowa o I wojnie światowej) inflacja była niewyobrażalna. Nie bez powodu nazywa się ją „hiperinflacją”. Deficyt budżetu w roku 1921 wynosił 155% PKB, a rok później 94%. Walutą obowiązkową była wtedy polska marka. Polak w roku 1918 za jednego amerykańskiego dolara płacił 9 marek. Pięć lat później za jednego dolara musiał zapłacić 6.375.000 marek(!). Spadek wartości pieniądza był więc trudny do wyobrażenia z dzisiejszego punktu widzenia. Kolejna hiperinflacja miała miejsce w latach 80-tych, jednak na szczęście nie osiągnęła aż takiego poziomu, choć sposoby radzenia sobie z nią były bardzo podobne do lat dwudziestych.

Pracownicy sądów w czasie szalejącej inflacji byli w bardzo trudnym położeniu. Państwo próbowało ratować swoich funkcjonariuszy, przyznając dodatek drożyzniowy. Okazywał się on jednak nieskuteczny, bo samo wprowadzanie nowych wynagrodzeń zajmowało tyle czasu, że ich wejście w życie było zawsze spóźnione w stosunku do skutków inflacji. Nasi koledzy sprzed lat narzekali więc na to, że „jeszcze urzędnik nie otrzyma nowo podwyższonych poborów a już drożyzna wzrasta i tworzy nadal urzędnika nędzarzem, jakim był dotąd, a może nawet i większym”. Faktem jest, że gdy pensje podnoszono o 10% ceny rosły już o 100%.

Poziom wynagrodzeń był w tak katastrofalnym stanie, że zrzeczenie urzędników sądowych nie bez kozery (Andrzej Kozera z „Dziennika Telewizyjnego” to jednak znacznie późniejsze czasy...) zadawali pytania o to: „czy jest w stanie urzędnik wyżyć – nigdy – a sprawienie dla siebie i rodziny ubrania i obuwia staje się nieziszczalnym

marzeniem”. Związkowcy zwracali uwagę na to, że urzędnicy zamierają powoli nie sami, lecz z całymi rodzinami. Redaktor „Gońca Sądowego” dzielił się tym, że serce go ściska, gdy otwiera redakcyjną pocztę pełną wyrazów nędzy urzędników.

I tutaj być może jest miejsce na pokrzepiającą perspektywę. Dzisiejsze nasze pensje zdecydowanie nie są zadowalające, a ich poziom być może stanowi integralną część polityki prorodzinnej kolejnych rządów. Bo

WYNAGRODZENIA BYŁY W TAK KATASTROFALNYM STANIE, ŻE ZRZESZENIE URZĘDNIKÓW SĄDOWYCH ZADAWAŁO PYTANIA O TO „CZY JEST W STANIE URZĘDNIK WYŻYĆ – NIGDY – A SPRAWIENIE DLA SIEBIE I RODZINY UBRANIA I OBUWIA STAJE SIĘ NIEZISZCZALNYM MARZENIEM”. ZWIĄZKOWCY ZWRACALI UWAGĘ NA TO, ŻE URZĘDNIKI ZAMIERAJĄ POWOLI NIE SAMI, LECZ Z CAŁYMI RODZINAMI.

skoro z pensji sądowej niełatwo utrzymać się samemu, to nie pozostaje inna droga jak łączyć pensje w parach. Wynagrodzeniom naszym daleko do wskaźników statystycznych nazywanych średnimi wynagrodzeniami, a licząc rok do roku, nie udało nam się dorównać nawet do strat spowodowanych naszą skromną inflacją. Jednak warto pamiętać, że zawsze może być gorzej i tak już bywało.

I co? Pocieszeni?

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 Ciociami. 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 Cioci 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 SIERPCU

CZY WIEDZIAŁEŚ, ŻE...



W latach 1884-1887 wybudowano w Sierpcu cerkiew w związku z ulokowaniem stałego garnizonu rosyjskiego (według projektu budowniczego Guberni Płockiej-Józefa Górskiego). Posiadała kolumnowy portyk prowadzony na całą wysokość budynku i należała do okazałszych i ładniejszych w guberni płockiej. Funkcjonowała do ok. 1915 r. W czasie I wojny światowej uległa częściowemu zniszczeniu, ponadto w 1917 r. rozebrano 3 kopuły na cerkwi. W okresie międzywojennym budynek przebudowano, jednakże sama forma architektoniczna pozostała (zachowano okazały portyk kolumnowy na całą wysokość budynku). Mieściły się w nim: Starostwo Powiatowe, mieszkanie Starosty, Powiatowy Urząd Ziemski, Powiatowa Komenda Policji Państwowej, Powiatowa Komenda Straży Pożarnej, Powiatowa Komenda Przystosowania Wojskowego oraz siedziba Powiatowego Lekarza Weterynarii. Po II wojnie światowej w budynku miała siedzibę Powiatowa Rada Narodowa. Obecnie w budynku, którego forma od lat międzywojennych pozostała niezmienną, mieści się Sąd Rejonowy.



SYTUACJA POLSKIEGO SĄDOWNICTWA ODWOŁANIA PREZESÓW, DYREKTORÓW, POSTĘPOWANIA KARNE I NARUSZENIA DYSCYPLINY FINANSÓW PUBLICZNYCH

Między 12 sierpnia 2017 r. a 9 lutego br. odwołanych zostało 74 prezesów sądów powszechnych: 3 prezesów sądów apelacyjnych, 17 w sądach okręgowych i 54 w sądach rejonowych, przy czym 8 odwołań związanych było ze złożonymi rezygnacjami – tak wynika z odpowiedzi Ministerstwa Sprawiedliwości udzielonej na interpelację poselską. W tym samym okresie odwołano 40 dyrektorów: 1 dyrektora sądu apelacyjnego, 11 dyrektorów sądów okręgowych i 28 dyrektorów w sądach rejonowych. Z tej liczby 21 odwołań związanych było ze złożeniem rezygnacji.

Pytanie posłanki Kamili Gasiuk-Pihowicz dotyczyło sytuacji polskiego sądownictwa. Z odpowiedzi na nie dowiadujemy się także, że w prokuraturze prowadzonych jest 6 postępowań w sprawie prezesów sądów powszechnych, które dotyczą przekroczenia uprawnień lub niepełnienia obowiązków. Prowadzonych jest też 5 śledztw dotyczących nieprawidłowości w wydatkowaniu pieniędzy w ramach zamówień publicznych (apelacje: krakowska, wrocławska, warszawska i szczecińska). Nad czterema śledztwami nadzór sprawuje Prokuratura Krajowa.

Przed Międzyresortową Komisją Orzekającą ws. naruszenia dyscypliny finansów publicznych toczy się jedna sprawa, a dwie są zawieszona do zakończenia postępowań karnych.

ZFŚS: UPRAWNIENIA EMERYTÓW I RENCISTÓW

Emeryci i renciści – byli pracownicy zakładu pracy w regulaminie korzystania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych muszą mieć zapewnione takie same uprawnienia do świadczeń jak pracownicy.

Emeryt, czy też rencista jest osobą uprawnioną do korzystania z zfśś z mocy przepisów i nie może zostać wyłączony z tego uprawnienia, nawet w przypadku, jeśli wyrażą na to zgodę związki zawodowe, czy też przedstawiciele pracowników. Nie można również ograniczyć uprawnień tych osób. W regulaminie powinien być przyjęty taki sam jak dla pracowników zarówno katalog świadczeń, jak i kryteria ich uzyskiwania. Zmniejszenie świadczeń z zfśś dla emerytów/rencistów zakładu pracy byłoby bowiem niezgodne z przepisami. Nadto zmniejszenie grupy osób uznanych za członków rodziny emeryta w stosunku do rodziny pracownika nie jest możliwe w świetle obowiązującego prawa. Osoby te powinny być szczegółowo wskazane w regulaminie zfśś.

Pamiętać jednak należy, że decyzja o przyznaniu świadczenia jest zawsze uznaniowa, uzależniona od sytuacji rodzinnej, materialnej i życiowej uprawnionej osoby.

Z ŻYCIA SĄDU

DZWONI FACET DO SĄDU
I MÓWI:
-KOCHANIUTKA, SPRAWDŹ MI
MOJĄ SYGNALIZACJĘ.

NA KORYTARZU SĄDOWYM DO
URZĘDNIKA PODCHODZI KO-
BIETA.

-PANIE, JA O ALIMENTY.
URZĘDNIK ZDĘBIAŁ, ALE
OCHŁONAŁ PO SEKUNDZIE
I MÓWI:

-PANI, ALE JA Z PANIĄ NIE
SPAŁEM.

KOBIETA NA TO:
-TO NIC, ALE MÓJ KONKUBENT
TAK.

RZECZ SIĘ DZIEJE NA SALI ROZ-
PRAW. BARDZO STARSZA PANI
MA ZŁOŻYĆ ZAPEWNIENIE SPAD-
KOWE. SĘDZIA ZACZYNA, A ONA
NIC NIE MÓWI. SĘDZIA TROCHĘ
GŁOŚNIEJ PYTA O ZMARŁEGO,
KOBIETA ODPOWIADA, ŻE NIE
SŁYSZY. WYCHODZI ZZA BARIER-
KI DLA ŚWIADKÓW, PODCHODZI
DO STOŁU, SKULONA JAK TO
STARSZA PANI, PODNOSI GŁOWĘ
I MÓWI:

-WYSOKI SĄDZIE, JA GŁUCHA,
A SĄD TAKI WYSOKI...
SPOGLĄDA NA SĘDZIEGO, PROS-
TUJE SIĘ I OŻYWIONA DODAJE:
-I TAKI PRYZYSTOJNY.
SĘDZIA BYŁ ZMUSZONY
ZARZĄDZIĆ PRZERWĘ.

DO PRACOWNIKÓW BIURA
PODAWCZEGO PODCHODZI
MĘŻCZYZNA I MÓWI:
-PROSZĘ MNIE SZYBKO
OBSŁUŻYĆ, BO ZOSTAWIŁEM
OTWARTE PIWO PRZY OCHRONIE
I SIĘ BOJĘ, ŻE COŚ MI DOLEJĄ.

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, uczynną 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



NAJWIĘKSZYM ZŁUDZENIEM OPTYCZNYM JEST WYGLĄD

FELIETON | ANETA KOGUT

**Tatuaż - emocjami maluje ciało, bo du-
sza to mało, aby powiedzieć to, co by się
chciało. (autor nieznany)**

Przez wiele lat tatuaże miały stereotypową opinię, szczególnie wśród starszego pokolenia. Ich posiadaczami były wyłącznie osoby o kryminalnej przeszłości, pochodzące z patologicznych rodzin. Kiedy zaczęły być w pewnej mierze akceptowalne, to jako pewnego rodzaju ekstrawagancja.

Czy widoczne tatuaże są w stanie być barierą we współczesnym świecie i czy nasz osobisty wygląd ma większe znaczenie od kompetencji?

Zapewne z punktu widzenia pracodawców, szczególnie w konserwatywnych zawodach, które wymagają zaufania, tatuaże niemile widziane są u pracowników tzw. pierwszego planu i tam, gdzie z założenia wymagany jest od pracowników bardziej formalny wygląd. Są też zawody, gdzie widoczny tatuaż w ogóle nie jest dopuszczalny. Każda firma ma swoją kulturę pracy i z całą pewnością na nasze tatuaże przychylniej spojrzy osoba młodsza niż starsza.

Ja też mam swoją historię tatuażu w pracy. Rzecz działa się kilka lat temu. Miejsce – sąd. Osoby występujące – ja, prezes i chyba najważniejszy aktor w tym teatryku, czyli donosiciel. Po zrobieniu kolejnego tatuażu, w miejscu widocznym, bez żadnych obiekcji, jakie to może mieć znaczenie w miejscu pracy, przysłałam jak co dzień do swojego „zakładu” w bluzce z krótkim rękawem, bo to letnia pora była, a tatuaż najlepiej „przyjmuje się” w otwartej przestrzeni :) Oprócz różnych opinii współpracowników, co akurat ma dla mnie nikłe znaczenie, pojawiła się osoba, która niezwłocznie przekazała prezesowi wiadomość o tatuażu u Anety K. Po jakiejś godzinie w sekretariacie pojawił się prezes.

- Aneta, zrobiłaś sobie tatuaż...

- Zrobiłam.

- A po co Ci tatuaż? Po co go zrobiłaś???

- Jest XXI wiek i to moja osobista sprawa, w jakim celu go zrobiłam.

Po chwili konsternacji ze strony prezesa usłyszałam:

- Tylko nie chodź po korytarzach z odsłoniętą ręką, zarzucaj coś na siebie.

W zasadzie po korytarzu chodzę przede wszystkim, w celu wyjścia do toalety, a na salę rozpraw jako protokolant zawsze ubieram się stosownie.

Tatuaże pozwalają na wyrażenie siebie i swojej osobowości. Takie też znaczenie dla mnie mają moje tatuaże. W dawnych czasach tribal (taki rodzaj tatuażu preferuję przede wszystkim) niósł przesłanie, opowiadał o życiu oraz o historii posiadacza takiego wzoru. Tatuaż w takiej formie był wyróżnieniem i nie każdy mógł go posiadać. Niejednokrotnie zaszczytem było mieć go na ciele i trzeba było na niego zasłużyć. Tribal był pewnego rodzaju trwałym zapisem historii w czasach, kiedy nie istniały jeszcze zapisy na papierze. W dzisiejszych czasach podobną pełnią rolę dokumenty, ale przecież nie pokazujemy jako identyfikatora np. zdjęć rodzinnych. Na

radę w życiu, pokonując jego trudy tak, jak pokonały ból. Tribal świadczy o dużej determinacji i twardości człowieka i tak też do tego podchodzę, wybierając kolejny wzór.

Uważam, że estetycznie wykonany tatuaż, który nie zawiera elementów dyskryminujących, czy też wulgarnych, który nie obraża uczuć innych ludzi, nie powinien być dla pracodawców żadnym problemem. A to, jak ktoś wygląda, zupełnie nie ma wpływu na jakość pracy, którą wykonuje. Liczy się wiedza i kompetencje poparte doświadczeniem.

Czy widoczne tatuaże są w stanie być barierą we współczesnym świecie i czy nasz osobisty wygląd ma większe znaczenie od kompetencji?

pewno tatuaż posiada takie same właściwości co dowód osobisty i paszport. Znaczącym jest fakt, że właśnie w naszej kulturze tworzymy podobne wzorce, np. kod kreskowy, czy znak „pet”. Są to tylko dwa przykłady potrzeby identyfikacji we współczesnym świecie, w sposób prosty i przejrzysty.

Afrykanie wierzą, że jeśli dobrze zniesie się okres, kiedy blizny się goją, to dana osoba będzie w stanie dać sobie

DEPRESJA W MIEJSCU PRACY

ZDROWIE



Wskali całego świata mówimy o problemie 350 mln ludzi – przy czym połowa nie została zdiagnozowana, a połowa pacjentów z rozpoznaniem lekarskim nie otrzymuje właściwego leczenia. W Polsce na depresję choruje prawdopodobnie co ósma osoba, prawie 1/3 społeczeństwa ma objawy depresyjne.

Najpierw ignorujemy podstawowe objawy. Zrzucaamy spadki nastroju, rozdrażnienie, zaburzenia snu na zwyczajne zmęczenie. Z czasem wpadamy w pętlę, która nas wciąga: zaburzenia powodują objawy, które przyczyniają się do jeszcze gorszego samopoczucia. Dochodzą symptomy somatyczne, np. bóle kręgosłupa, narządów wewnętrznych. W związku ze zwiększonym napięciem mięśniowym nasila się dyskopatia i bóle mięśniowe – zwłaszcza w kręgosłupie szyjnym. Narastające rozdrażnienie i brak cierpliwości powodują problemy w związkach i prowadzi do ich roz-

padu. Złe samopoczucie i brak energii nie pozwalają wyrwać się z matni. Pojawia się poczucie bezradności i bezsensu życia. W Polsce samobójstwa popełnia kilka tysięcy osób rocznie – najczęściej po przekroczeniu 45 roku życia. Nieleczona depresja jest chorobą śmiertelną.

U osób dotkniętych depresją można zaobserwować takie objawy jak: problemy z podejmowaniem decyzji, spadek koncentracji, utratę wiary we własne siły, spadek zdolności do przeżywania radości, uczucie ciągłego zmęczenia, czy pogorszenie pamięci. Objawów depresji nie można lekceważyć, prowadzą one do spadku aktywności życiowej, ale i zawodowej. Spada efektywność u pracownika, co prowadzi do częściej popełnianych błędów. Wydajność pracy u takich osób jest o 5-6 godzin tygodniowo niższa.

Osoby chore na depresję zdają sobie sprawę ze swojej mniejszej efektywności, która wynika z choroby i nie bardzo są w stanie coś na to poradzić. Obawiają się

o to, że ze względu na nieco niższą produktywność, będą pierwsi do zwolnienia w przypadku redukcji. W efekcie objawy ulegają zaostrzeniu i zaczyna się błędne koło napędzania lęków. Najtrudniej dla osób z depresją jest pogodzić się z tym, że pracodawcy często uważają ich za pracowników mniej zaangażowanych. Takich, którym mniej zależy, a to depresja powoduje, że taki obraz pracownika widać na zewnątrz.

- Depresja w miejscu pracy jest problemem pracowniczym i społecznym, powodującym poważne szkody oraz wymaga uwagi, oraz podjęcia działań przez Unię Europejską – twierdził już w 2014 roku Stephen Hughes, ówczesny członek Parlamentu Europejskiego (źródło: mowimyjak.se.pl)

Z uwagi na trudną sytuację na rynku pracy, pracownicy muszą jeszcze większy wysiłek wkładać w utrzymanie swojego stanowiska, co jest powodem coraz większego stresu. Praca po godzinach, czasami również w weekendy, skutkująca

brakiem czasu dla rodziny nie sprzyja utrzymaniu wysokiej kondycji zdrowia psychicznego. Depresja z roku na rok staje się coraz poważniejszym problemem, dlatego tak ważna jest świadomość pracodawcy, że szczęśliwy pracownik pracuje efektywniej. Zauważyć trzeba, że depresja może być skutkiem zdarzeń niezwiązanych ze środowiskiem pracy, ale nie można też wykluczyć, że jej źródło tkwi w występującym w pracy mobbingu. Zatem jeżeli powodem depresji pracownika okazałby się mobbing, pracodawca powinien w pierwszej kolejności dążyć do zmiany relacji międzyludzkich w środowisku pracy.

Pracownicy wymiaru sprawiedliwości coraz częściej, bez względu na grupę zawodową, mają problemy ze swoją kondycją psychiczną. Coraz więcej osób korzysta z porad psychologa, lecz się u psychiatry, przebywa na długotrwałych zwolnieniach lekarskich z powodu depresji spowodowanej właśnie pracą zawodo-

wą. Coraz więcej przypadków mobbingu wychodzi na światło dzienne z zakamarków sądowych pokoi. I bardzo dobrze, że tak się dzieje, bo zawsze jest lepiej zapobiegać i tłumić w zarodku niewłaściwe praktyki, czy zachowania, a przede wszystkim szybciej można pomóc „zdołowanemu” pracownikowi.

Wobec wszystkich danych i podejmowanych inicjatyw, o jakich możemy przeczytać w różnych periodykach, należy zastanowić się nad tym, czy depresja powinna znaleźć się w wykazie chorób zawodowych?

Gdy obserwujesz u siebie chociaż niektóre z podanych objawów tj.: długo trwający smutek, nieuzasadniony lęk, osłabienie koncentracji i pamięci, poczucie straty, zajądanie smutków, stałe zmęczenie, pesymizm, brak cierpliwości, bóle ciała, izolowanie się od ludzi, nierozsądne zachowania, destrukcyjne myśli - niezwłocznie umów się na wizytę u lekarza psychiatry.

Wizyty nie trzeba się bać i wstydzić. Nie jest potrzebne skierowanie – chociaż możliwe są dłuższe terminy. Nie zastanawiaj się co powiesz, jak zaczniesz – doświadczony lekarz poradzi sobie z przeprowadzeniem wywiadu. Współczesna medycyna dysponuje skutecznymi lekami niepowodującymi dotkliwych skutków ubocznych i utraty zdolności do kierowania samochodem. Może przydatna okaże się psychoterapia. Nie wahaj się. To nie jest zwykłe przemęczenie. A jeśli nie psychiatra, to spróbuj na początek skorzystać z pomocy psychologa. Nie tłum w sobie negatywnych emocji, nie zamykaj się w sobie, bo depresja to bardzo poważna choroba.

*„Umarłych wieczność dotąd trwa, dołąd pamięcią im się płaci”
Wisława Szymborska*



*Wyrazy szczerego żalu i współczucia
z powodu śmierci Mamy
składamy naszej Koleżance*

Agnieszce Olszewskiej-Judin

Łączymy się w bólu

*Koleżanki i Koledzy
z MOZ NSZZ "Solidarność"
Pracowników Sądownictwa*