

MAM NADMIAR ENERGII

NASZA PRACA

JEST PRACĄ ZESPOŁOWĄ

SĄDY W 2118...

FELIETON FUTURYSTYCZNY

PROBLEMY Z RESPEKTOWANIEM PRAWA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

UZGADNIANIE PODZIAŁU

ŚRODKÓW NA WYNAGRODZENIA

ART. 27. UST 3

W KORPUSIE NIE ZGINIESZ

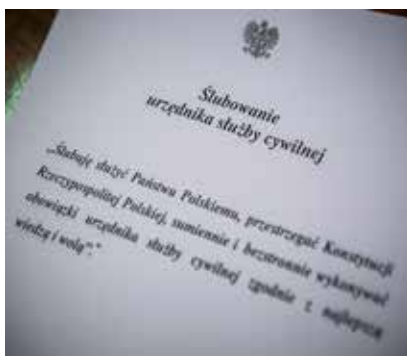
KORPUS

URZĘDNIKÓW SĄDOWYCH

APLIKACJA UZUPEŁNIAJĄCA

STANOWISKO "S"

JAK ZA DAWNYCH LAT | CZ. 4 | KARIERA URZĘDNIKA SĄDOWEGO



REALIA SĄDOWE

- 03 Od Redakcji
- 04 Aplikacja uzupełniająca dla asystentów
Stanowisko „Solidarność” PS
- 06 Życzenia Świąteczne
- 07 Wyniki wyborów władz statutowych
- 08 Problemy z uzgadnianiem w sądach zasad podziału środków na wynagrodzenia
- 10 Ludzie listy piszą...
- 11 Umowa na zastępstwo
- 12 Prywatne pliki na służbowym sprzęcie
- 13 Losowy przydział spraw - kolejny etap
- 15 Ochrona danych osobowych - pomoc organizacji społecznych
- 23 Wygrana pracownika - nagana za udział w proteście

ZFŚS

- 16 Czy 500+ i koszty uzyskania przychodu wliczać do dochodu?
- 23 Pożyczki

PORADNIK

- 15 Kiedy pracownik może wystąpić do sądu pracy?

FELIETONY

- 14 Pomocy!!! Mam nadmiar energii
- 18 Przedwojenna kariera urzędnika sądowego
Jak za dawnych lat | cz. 4
- 24 W korpusie nie zginiesz
- 27 Sądownictwo za sto lat
Felieton futurystyczny

CIEKAWOSTKI

- 21 Sąd Okręgowy w Łodzi
Czy wiedzieliście, że...
- 23 Z sali sądowej
Świat anegdot

OD REDAKCJI

Ten numer wypuszczamy w sądowy świat tuż przed Świętami Wielkiej Nocy. Znajduje się w nim wiele tematów związanych z problemami, które stają przed związkowcami, a tym samym pracownikami sądów. W sądach najważniejszym tematem teraz jest podział środków na podwyżki. W procesie uzgadniania zasad wyłaniają się pewne problemy, które zasygnalizowaliśmy w jednym z tekstów. Dowiedziecie się, jak „Solidarność” Pracowników Sądownictwa zapatruje się na pomysł stworzenia aplikacji uzupełniającej – co jest szczególnie ważne dla asystentów sędziów.

W numerze przedstawiamy Wam też nowy skład Komisji Międzyzakładową (Zarząd) i Komisji Rewizyjną MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa. Nowe organy statutowe zostały wybrane na okres kadencji od 2018 do 2022 roku.

Zamieszczamy także tekst związkowców z Instytutu Ekspertyz Sądowych im. Prof. dra Jana Sehna w Krakowie, który jest głosem w dyskusji nad dochodem, od którego zależy wypłata świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Możemy zdradzić, że w planach są kolejne artykuły, które pozwolą spojrzeć na zagadnienie badania sytuacji materialnej osób uprawnionych do pobierania świadczeń w inny sposób niż dotąd się przyjęło.

Felietoniści zorganizowali nam w tym numerze podróż wehikułem czasu zarówno w przeszłość, jak i w przyszłość. Jeden tekst pokazuje, jak wyglądała kariera urzędnika sądowego i jego droga do zawodu wiek temu, natomiast drugi jest wizją sądownictwa za sto lat. W temat ścieżki awansu wpisuje się także felieton, w którym autorka dzieli się przemyśleniami na temat stworzenia korpusu służby sądowej. Kolejny dotyczy pracy zespołowej w sądach i tego, że zawsze warto pomagać.

Znajdziecie też dwa listy wyciągnięte z redakcyjnej poczty i wiele innych ciekawych informacji.

Serdecznie zapraszamy do lektury i przekazywania informacji o naszym miesięczniku innym pracownikom sądów.

Zapraszamy też do pisania do nas listów, w których będziecie nam sygnalizować swoje codzienne problemy i przemyślenia. Pamiętajcie jednak, że kierując do nas pytania przez anonimowy formularz kontaktowy na stronie gs.org.pl – jeżeli nie podacie do siebie kontaktu – nie możecie liczyć na odpowiedź.

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 - Kierownik Redakcji

Justyna Lipińska

Maciej Pawłowski

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

SOLIDARNOŚĆ PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA
SKIEROWAŁA DO MINISTERSTWA
SWOJE UWAGI DOTYCZĄCE
APLIKACJI UZUPEŁNIAJĄCEJ
DLA ASYSTENTÓW SĘDZIÓW

ŹRÓDŁO: PIXABAY

APLIKACJA UZUPEŁNIAJĄCA DLA ASYSTENTÓW



Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa w piśmie z dnia 15 lutego br. skierowanym do Ministra Sprawiedliwości wyraziła swoją pełną aprobatę dla zapowiadanych przez Ministerstwo Sprawiedliwości planów w przedmiocie utworzenia tzw. aplikacji uzupełniającej przy Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury dla asystentów sędziów, asystentów prokuratorów oraz referendarzy sądowych. Pod rozważenie ministra przedłożono postulaty wypracowane w ramach przeprowadzonych konsultacji wśród członków Związku. Przede wszystkim, zdaniem organizacji związkowej na szczególną uwagę zasługują dwie zasadnicze kwestie, tj.: konieczność posiadania 3-letniego stażu pracy na stanowisku asystenta/referendarza sądowego, który uprawniać będzie do przystąpienia do egzaminu wstępnego na aplikację uzupełniającą oraz uchwalenie ustawowej gwarancji objęcia etatu asesorskiego po odbyciu aplikacji uzupełniającej, oraz uzyskaniu pozytywnego wyniku z egzaminu zawodowego, zgodnie z art. 32a, art. 33a i art. 35 Ustawy o Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury z dnia 05 stycznia 2017 r. (Dz. U. z 2017 r., poz. 146).

„S” Pracowników Sądownictwa wskazała także na potrzebę przeprowadzenia egzaminu wstępnego według transparentnych i zobiektywizowanych kryteriów, zgodnie z projektem z dnia 27 grudnia 2017 r. Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie przeprowadzenia naboru na aplikację sędziowską i aplikację prokuratorскую. Konieczne jest także zdaniem organizacji ustalenie czasu trwania (tj. 18 miesięcy) i miejsc odbywania aplikacji uzupełniającej (Kraków bądź Warszawa), a także zapewnienie asystentom

i referendarzom warunków organizacyjnych do zmiany poszczególnych wydziałów w ramach danego sądu/prokuratury lub poszczególniej apelacji. Organizacja upomniała się także o przyznanie asystentom dodatku ze względu na miejsce zamieszkania, wzorem Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 grudnia 2017 r. w sprawie stypendium aplikantów Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury (Dz. U. z 2017 r. poz. 2463) i zagwarantowania aplikantom aplikacji uzupełniającej odpowiedniej długości płatnego urlopu szkoleniowego przed przystąpieniem do egzaminu zawodowego. Zdaniem „Solidarności” konieczne jest umożliwienie odbywania aplikacji uzupełniającej prokuratorskiej przez asystentów sędziów/referendarzy sądowych pracujących w wydziałach karanych.

Aplikacja uzupełniająca w swoim założeniu stanowić ma przede wszystkim źródło zdobywania wiedzy i doświadczenia przez asystentów sędziów, asystentów prokuratorów oraz referendarzy sądowych, a w konsekwencji prowadzić do nabycia przez wymienione grupy zawodowe niezbędnych umiejętności i uprawnień do pełnienia zawodu sędziego lub prokuratora. Dlatego też konieczne jest określenie minimalnego stażu pracy, który uprawniałby do przystąpienia do egzaminu wstępnego, a tym samym rozpoczęcia nauki w ramach aplikacji uzupełniającej. Zdaniem organizacji związkowej 3-letni staż pracy jest okresem, który pozwala z jednej strony na zdobycie odpowiedniego doświadczenia zawodowego przez kandydata, z drugiej zaś tak ustalony wymiar stażu pracy stanowić będzie realną ścieżkę rozwoju, zachęcającą do pozostawania na danym stanowisku. Wciąż nierozwiązanymi problemami asystentów sędziów jest deprecjacja ich wynagrodzenia, pozbawienie możliwości przystępowania do egzaminu sędziowskiego po przepracowaniu 5 lat na stanowisku i duża rotacja w tej grupie zawodowej. Związkowcy z „S” mając to wszystko na uwadze, a także brzmienie uchylonych przepisów (art. 155 § 7 Ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych Dz. U. z 2016 r., poz. 2062) oraz aktualnie

obowiązujące przepisy (tj. art. 27 ust. 2 Ustawy o Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury Dz. U. 2017, poz. 146) uznają, że okres 3-letniego stażu jest adekwatny, okres 5-letni zaś wydaje się zbyt długi. Przez wiele lat obowiązywała regulacja uprawniająca asystentów sędziów do przystąpienia do egzaminu zawodowego po przepracowaniu 5 lat na stanowisku asystenta sędziego. Zauważyć trzeba, iż w tym czasie wielu asystentów skorzystało z tej możliwości, składając egzamin sędziowski z wynikiem pozytywnym. Skoro więc okres 5-letniego stażu pracy pozwalał na osiągnięcie pozytywnego wyniku z egzaminu sędziowskiego, bez uczestnictwa w jakiegokolwiek formie dodatkowego szkolenia, przyjąć należy, iż wymagany staż pracy określony na poziomie 5 lat za zbyt długi do możliwości podjęcia dodatkowego kształcenia w ramach aplikacji uzupełniającej. „Solidarność” zwraca też uwagę na istotny fakt, że już po czterech latach pracy na stanowisku asystenci uprawnieni są do przystępowania do korporacyjnych egzaminów zawodowych. Kolejnym argumentem przemawiającym na korzyść 3-letniego stażu pracy jest aktualnie obowiązująca regulacja prawna, pozwalająca aplikantom KSSiP zwrócić się z wnioskiem do Dyrektora KSSiP-u o skrócenie aplikacji o 12 miesięcy, jeśli aplikant legitymuje się minimum 3-letnim stażem na stanowisku asystenta lub referendarza. Jeśli więc aktualnie obowiązująca ustawa przewiduje, iż okres trzyletniego zatrudnienia jest odpowiedni do tego, aby skrócić czas trwania aplikacji specjalistycznej, a tym samym kandydat legitymujący się takim stażem daje rękojmię nabytego doświadczenia i wiedzy, organizacja nie znajduje podstaw, aby uznać, iż ten sam asystent nie będzie odpowiednim kandydatem do aplikacji uzupełniającej. Zdaniem organizacji związkowej kluczowym czynnikiem, który zdecyduje o pomyślności i atrakcyjności aplikacji uzupełniającej, będzie gwarancja objęcia - po odbyciu szkolenia oraz po uzyskaniu pozytywnego wyniku z egzaminu zawodowego - stanowiska asesorskiego, na takich samych zasadach jak w przypadku apli-

kantów aplikacji specjalistycznych. Jeśli ustawa nie będzie przewidywać takich gwarancji, jak w przypadku obecnych aplikantów Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury w aktualnie obowiązującym kształcie lub jeśli sytuacja aplikantów aplikacji uzupełniającej będzie się znacząco różniła na niekorzyść od sytuacji aplikantów aplikacji specjalistycznych, to większość asystentów i referendarzy nie zdecyduje się na udział w aplikacji uzupełniającej, wielu zaś z nich wybierze drogę aplikacji specjalistycznych. „Solidarność” Pracowników Sądownictwa jest przekonana, że nie powinien budzić sprzeciwu i wątpliwości postulat organizacji związkowej, aby egzamin wstępny został przeprowadzony na podstawie obiektywnych i transparentnych kryteriów. Przeprowadzenie egzaminu wstępnego w kształcie egzaminu wstępnego na aplikacje specjalistyczne zgodnie z założeniami projektu z dnia 27 grudnia 2017 r. Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie przeprowadzenia naboru na aplikację sędziowską i aplikację prokuratorską spowoduje wyłonienie najlepszych kandydatów spośród asystentów sędziów, asystentów prokuratorów i referendarzy sądowych legitymujących się 3-letnim stażem pracy. Przekazywane przez media informacje o tym, iż Ministerstwo Sprawiedliwości planuje czas trwania aplikacji uzupełniającej na 18 miesięcy w systemie weekendowym (tj. zaocznym), należy ocenić pozytywnie. Pozytywnie należy zaopiniować również pomysł, aby zajęcia odbywały się w Warszawie. Należy zwrócić uwagę, iż dojazd do Krakowa dla wielu aplikantów, zwłaszcza z północnej części Polski jest czasochłonny, natomiast położenie m. st. Warszawy stwarza równy dostęp dla wszystkich potencjalnych aplikantów, niezależnie od miejsca ich zamieszkania. Nie bez znaczenia jest również fakt, iż praktycznie z każdego lotniska znajdującego się przy mieście wojewódzkim istnieje bezpośrednie połączenie lotnicze do Warszawy, co jest o tyle istotne, iż w przypadku weekendowego szkolenia, taki środek transportu pozwala znacząco ograniczyć czas potrzebny na dojazd na szkolenie. Związkowcy z „S”

poddali także pod rozagę ministra fakt, by w ustawie znalazły się uregulowania pozwalające asystentom i referendarzom, którzy staną się już aplikantami aplikacji uzupełniającej do zmiany po odpowiednim czasie wydziału w ramach jednostki zatrudnienia. Plan szkolenia powinien przewidywać, aby asystent sędziego/referendarz wydziału cywilnego lub karnego mógł po odbyciu połowy szkolenia zmienić wydział na cywilny lub karny, celem poznania specyfiki innego wydziału i możliwości bezpośredniej współpracy z sędziami innego wydziału. Niewielkie wynagrodzenie asystentów, jak również konieczność ponoszenia kosztów dojazdów czy to do Krakowa, czy też Warszawy i kosztów zakwaterowania uzasadnia przeniesienie odpowiednich uregulowań tj. dodatek do miejsca zamieszkania dla aplikanta wzorem rozporządzenia Ministra

Sprawiedliwości z dnia 22 grudnia 2017 r. w sprawie stypendium aplikantów Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury (Dz. U. z 2017 r. poz. 2463) dla aplikantów aplikacji uzupełniającej. Z uwagi na weekendowy tryb odbywania zajęć teoretycznych oraz jednoczesne świadczenie stosunku pracy koniecznym wydaje się przyznanie po odbyciu szkolenia asystentowi/referendarzowi płatnego urlopu szkoleniowego w wymiarze 2 miesięcy. Okres ten pozwoli na gruntowane przygotowanie się do egzaminu zawodowego oraz ewentualne pozwoli na uzupełnienie braków we własnym zakresie. „Solidarność” wskazuje, że mimo preferencyjnego okresu szkolenia tj. 18 miesięcy, czas ten dla aplikantów będzie bardzo intensywny, ponieważ będą oni zmuszeni do godzenia pracy zawodowej z teoretycznym, wymagającym szkoleniem, które w dodatku odbywać

się będzie w większości przypadków poza stałym miejscem zamieszkania aplikanta. Organizacja związkowa nie znajduje również podstaw, aby odmówić asystentom i referendarzom pełniącym obowiązki w wydziale karnym możliwości podjęcia decyzji o odbywaniu przez nich aplikacji uzupełniającej prokuratorskiej. Specyfika pracy w wydziale karnym oraz materia spraw, z którą stykają się asystenci czy referendarze pracujący w wydziałach karnych dają takie same podstawy i przygotowanie merytoryczne, o jakich mowa w przypadku asystentów prokuratorów.

Związkowcy z „Solidarności” liczą na analizę przedstawionych przez nich propozycji i deklarują swoją gotowość do dalszych rozmów. (opr. D.K.)



WYBORY NA KADENCJĘ 2018-2022



OGŁOSZENIE WYDAWCY

Wyniki wyborów do władz organizacji na lata 2018-2022

K O M U N I K A T

o wyborze władzy wykonawczej i kontrolnej MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa na kadencję 2018-2022

Międzyzakładowe Zebranie Delegatów MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa wybrało nowy skład Komisji Międzyzakładowej i Komisji Rewizyjnej na okres kadencji 2018-2022.

Do składu Komisji Międzyzakładowej zostali wybrani:

Edyta Odyjas – Przewodnicząca
Barbara Adamaszek – Z-ca Przewodniczącej
Aleksandra Brzezińska – Z-ca Przewodniczącej
Dariusz Kadulski – Z-ca Przewodniczącej
Aneta Kogut – Z-ca Przewodniczącej
Adam Nosek – Z-ca Przewodniczącej
Dagmara Ogórska – Z-ca Przewodniczącej

Do składu Komisji Rewizyjnej zostali wybrani:

Łukasz Górkiewicz – Przewodniczący
Justyna Lipińska – Z-ca Przewodniczącego
Sonia Plaminiak – Z-ca Przewodniczącego
Franciszek Świaczny – Z-ca Przewodniczącego
Marcin Zieliński – Z-ca Przewodniczącego

Członkom organów poprzedniej kadencji serdecznie dziękujemy za pracę i zaangażowanie. Rozpoczynając pracę w Komisjach życzymy wytrwałości i pozytywnego nastawienia.

Grafik sprawozdawczo-wyborczy był napięty, do zrobienia było wiele. Trudno było wytrwać do późnych godzin, o których kończyły się posiedzenia. Wszystkim Delegatom dziękujemy za wytrwałość, włożoną pracę i udział.



PROBLEMY Z RESPEKTOWANIEM PRAWA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH DO UZGADNIANIA ZASAD PODZIAŁU ŚRODKÓW NA WYNAGRODZENIA

DAREK KADULSKI

W sądach w całej Polsce trwają uzgodnienia ze związkami zawodowymi zasad podziału środków na podwyżki pochodzące ze zwiększenia funduszu płac o 39,5 mln złotych. W trakcie prowadzonych uzgodnień oraz sytuacji, w których dyrektorzy i prezesi sądów zdają się nie respektować kompetencji związków zawodowych w tym zakresie, warto po raz kolejny na łamach naszego miesięcznika pochylić się nad obowiązkiem uzgadniania. Artykuł 27 ust. 3 zdanie drugie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U.2015.1881 t.j. z dnia 2015.11.16) nakazuje dokonywanie w zakładach pracy będących jednostkami budżetowymi uzgodnień w zakresie zasad podziału środków na wynagrodzenia. Obowiązek ten jest zbyt szeroko komentowany, a nie dorobił się bogatego orzecznictwa, co z jednej strony może wskazywać na przestrzeganie tego obowiązku przez budżetowych pracodawców albo na niedostateczne zabieganie przez działające u nich związki zawodowe przestrzegania tych zasad.

W sądownictwie problem z respektowaniem kompetencji związków zawodowych obnażony został przede wszystkim w roku 2016, gdy MOZ NSZZ „S” Pracowników Sądownictwa zaczęła domagać się uwzględnienia jej w uzgodnieniach zasad podziału środków na podwyżki. Jednak, jak się okazuje, problem dotyczy także innych budżetowych zakładów pracy.

Najwyższa Izba Kontroli Delegatura we Wrocławiu prowadziła w roku 2012 kontrolę we wrocławskiej Izbie Celnej. Kontrola dotyczyła wykorzystania środków finansowych na regulacje i tworzenie motywacyjnego systemu wynagrodzeń. Z wynikami kontroli można zapoznać się w wystąpieniu pokontrolnym LWR-4112-04-01-2012. Zwrócono w nim uwagę na to, że dyrektor nie uzgodnił z zakładowymi organizacjami związkowymi zasad podziału środków,

czym naruszył art. 27 ust. 3 ustawy o zz. Przedstawił on jedynie swoje stanowisko organizacjom związkowym, a organowi kontrolnemu tłumaczył, że środki rozdysponował zgodnie z dyspozycjami organu nadrzędnego (Szefa Służby Celnej), oraz że nie miał obowiązku uzgadniania tych zasad.

Najwyższa Izba Kontroli nie podzieliła tłumaczeń dyrektora. Jej zdaniem „przepisy prawa pracy przewidują dla związków zawodowych kompetencje o charakterze opiniodawczo-konsultacyjnym oraz kompetencje o charakterze stanowczym. **Przepis art. 27 ust. 3 cytowanej ustawy ustala kompetencje sta-**

nowanie uprawnień związków zawodowych.

Państwowa Inspekcja Pracy – Główny Inspektorat Pracy zajęła stanowisko w piśmie z dnia 23 czerwca 2008 roku (GPP-152-023-175/08) – skierowanym do Przewodniczącego Rady Sekcji Krajowej Pracowników Skarbowych NSZZ „Solidarność”. Zdaniem PIP „stosownie do art. 27 ust. 3 **podział środków przyznanych globalnie przez właściwy organ na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w określonej państwowej jednostce sfery budżetowej następuje w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową lub wspólną reprezentacją**

PRZEPIS ART. 27 UST. 3 CYTOWANEJ USTAWY USTALA KOMPETENCJE STANOWCZE ZWIĄZKU ZAWODOWEGO (UZGODNIENIE ZASAD PODZIAŁU) I NIE PRZEWIDUJE WYJĄTKÓW OD TEJ ZASADY.

nowcze związku zawodowego (uzgodnienie zasad podziału) i nie przewiduje wyjątków od tej zasady. Żadne więc akty prawa niższego rzędu, czy tym bardziej akty wewnętrzne oraz komunikaty, czy pisma Szefa Służby Celnej oraz jego polecenia służbowe nie mogą znieść lub ograniczyć ustawowych kompetencji związków zawodowych np. przez zastąpienie ich konsultacją lub opinią związku”.

Podobne problemy ze swoimi szefami mieli pracownicy skarbowi. Zwracali oni uwagę Państwowej Inspekcji Pracy i Ministerstwu Finansów na nie respek-

zakładowych organizacji związkowych działających w tej jednostce. Podział tych środków, nawet gdy zostały przyznane ze wskazaniem ogólnych zasad ich podziału, wymaga bowiem bardziej szczegółowej konkretyzacji ich składników w stosunku do poszczególnych grup zawodowych (por. Z. Salwa: Komentarz do ustawy o związkach zawodowych: Prawo pracy pod red. naukową Z. Salwy, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis 2008, III/E/44). Należy jednocześnie dodać, iż obowiązkiem uzgadniania jest określenie zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników, a nie

określenie wysokości wynagrodzeń poszczególnych pracowników”.

Jednocześnie w tym samym piśmie PIP informuje, w jaki sposób winien być rozumiiany art. 30 ust. 4 uzz, w którym została zawarta ogólna zasada, że w sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z zakładowymi organizacjami związkowymi, organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. Zdaniem Inspekcji nieprzedstawienie przez zakładowe organizacje związkowe uzgodnionego stanowiska ma różny skutek prawny w zależności od rodzaju sprawy, w której jest wymagane osiągnięcie porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z zakładowymi organizacjami związkowymi. Jeżeli w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania, regulaminów nagród i premiowania, regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, planu urlopów lub regulaminu pracy, okresu rozliczeniowego, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 Kodeksu pracy, wykazu prac, o którym mowa w art. 151(7) § 4 Kodeksu pracy lub indywidualnego rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 8 ust. 2-4 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców, organizacje związkowe albo organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241(25a) Kodeksu pracy nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni, decyzje w tych sprawach podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.

Państwowa Inspekcja Pracy zwraca też uwagę na brak możliwości stosowania w uzgadnianiu zasad podziału środków na wynagrodzenia przepisu art. 30 ust. 5. Przepis ten określa sposób postępowania pracodawcy w razie nieprzedstawie-

nia przez organizacje związkowe wspólnie uzgodnionego stanowiska. Ogranicza jednak możliwość podjęcia przez niego samodzielnej decyzji tylko do spraw wymienionych w tym przepisie. **„Pracodawca nie może zatem zastosować tego trybu postępowania**

PODZIAŁ ŚRODKÓW PRYZNANYCH GLOBALNIE PRZEZ WŁAŚCIWY ORGAN NA WYNAGRODZENIA DLA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W PAŃSTWOWEJ JEDNOSTCE SFERY BUDŻETOWEJ NASTĘPUJE W UZGODNIENIU Z ZAKŁADOWĄ ORGANIZACJĄ ZWIĄZKOWĄ, NAWET GDY ZOSTAŁY PRYZNANE ZE WSKAZANIEM OGÓLNYCH ZASAD ICH PODZIAŁU, WYMAGA BOWIEM BARDZIEJ SZCZEGÓŁOWEJ KONKRETYZACJI ICH SKŁADNIKÓW W STOSUNKU DO POSZCZEGÓLNYCH GRUP ZAWODOWYCH

w sprawach wymienionych w art. 27 ust. 3 zdanie drugie ustawy o związkach zawodowych. Zważywszy, że przepis ten wymaga uzgodnienia zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w państwowej jednostce sfery budżetowej z zakładową organizacją związkową, więc przyznaje jej w tych sprawach kompetencje o charakterze stanowczym, zatem pracodawca nie może ustalić zasad podziału środków na wynagrodzenia bez osiągnięcia w tej sprawie porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi”.

Także Ministerstwo Finansów w piśmie z 7 września 2015 roku (AP14.0136.1.2015.HNG) wskazywało na konieczność uzgadniania zasad na poziomie zakładów pracy z organizacjami związkowymi – wypowiadając się na temat gospodarowania oszczędnościami powstającymi w czasie gospodaro-

wania środkami na wynagrodzenia w zakładach pracy podległych temu Ministerstwu.

Wprowadzenie wyjątkowych kompetencji związków zawodowych w zakładach pracy będących jednostkami budżetowymi nie odbyło się bez powodu. Są one zakładami

finansowanymi ze Skarbu Państwa, a nie firmami obracającymi prywatnym kapitałem. Rola partnerów społecznych (w postaci związków zawodowych) jest w nich tym bardziej ważna. Dodatkowo jednostki budżetowe, a już w szczególności sądy, powinny świecić przykładem w zakresie przestrzegania przepisów i prowadzenia dialogu społecznego.

Związki zawodowe powinny stanowczo domagać się przestrzegania swoich kompetencji ustawowych i nie pozwalać sobie na ich ograniczanie. Pracownicy muszą wiedzieć, że za pośrednictwem związków zawodowych mają wpływ na warunki płacy, a te nie są kształtowane w sposób arbitralny przez budżetowych pracodawców. W przypadku prób ograniczania kompetencji organizacje związkowe powinny korzystać z wszelkich środków egzekwowania swoich praw. Powinny także występować do Najwyższej Izby Kontroli o zwracanie uwagi na ten aspekt przestrzegania prawa w przypadku prowadzenia kontroli w jednostkach sądownictwa powszechnego. Ponadto powinno się zawiadamiać o uchybieniach Państwową Inspekcję Pracy, a w przypadku braku respektowania praw związkowych, winno się zawiadamiać organy ścigania, mamy bowiem wtedy do czynienia z przestępstwem utrudniania wykonywania działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy.

PRACODAWCA NIE MOŻE USTALIĆ ZASAD PODZIAŁU ŚRODKÓW NA WYNAGRODZENIA BEZ OSIĄGNIĘCIA W TEJ SPRAWIE POROZUMIENIA Z ZAKŁADOWYMI ORGANIZACJAMI ZWIĄZKOWYMI

ŁUDZIE LISTY PISZĄ Z REDAKCYJNEJ POCZTY

Z zainteresowaniem zapoznają się z kolejnymi numerami GS, traktując poruszane w piśmie kwestie za ważne i aktualne. Jednakże ostatni artykuł p. Justyny Lipińskiej „To be or not to be per Ty” wzbudził niesmak, a nawet oburzenie/odrazę za sprawą załączonej oprawy graficznej. Mianowicie mężczyzna z twarzą czaszką trzyma w ręku obciętą głowę innego złowrogo spoglądającego mężczyzny. Tekst traktuje o przechodzeniu „na Ty”, wskazuje, iż najważniejszy jest wzajemny szacunek w relacjach międzyludzkich i w tym znaczeniu dodanie demonicznego zdjęcia (źródło zdjęcia Deviantart - sztuka dewiacyjna) wydaje się co najmniej niestosowne, a z pewnością niezrozumiałe. Jestem przekonany, iż podobne do moich spostrzeżeń mają też inni pracownicy naszego resortu, a przedstawione stanowisko proszę potraktować jako wyraz troski o formę ważnego dla nas wszystkich pisma.

(Imię i nazwisko Autora do wiadomości redakcji)

OD REDAKCJI:

W imieniu redakcji serdecznie dziękujemy za podzielenie się swoją opinią. Prawdopodobnie mamy po prostu różne rozumienie tego samego przekazu – co jednak wskazuje na jego wieloznaczność, a to raczej postrzegamy jako zaletę.

Po pierwsze użyta grafika bezpośrednio nawiązuje do wykorzystanej frazy pochodzącej z dramatu Shakespeare’a pt.: Hamlet, książę Danii. Utrwalonym w kulturze masowej motywem jest wygłoszenie znanego monologu do trzymania w dłoni czaszki. Dodatkowo wkomponowany w ten kontekst został cytat z tekstu, który komponuje się z wykorzystaną grafiką.

Po wtóre wykorzystanie grafiki opublikowanej w serwisie DeviantArt było zgodne z prawem i licencją autora. Z naszego punktu widzenia poprzestał Pan na próbie dosłownego przetłumaczenia nazwy serwisu. Tymczasem jest to międzynarodowy serwis społecznościowy artystów istniejący od blisko dwóch dekad. Jest miejscem wymiany i upubliczniania ich prac. Nazwa serwisu nie musi odnosić się do najprostszego tłumaczenia angielskiego słowa „deviant” w takim znaczeniu jak np. w terminie „zachowania dewiacyjne” (ang. deviant behaviour). Słowniki angielskie wymie-

niają bowiem to słowo jako synonim do takich słów jak np. polskie słowa: nonkonformistyczny (ang. nonconformist), ekscentryczny (ang. eccentric), niezależny politycznie (ang. maverick) czy indywidualista (ang. individualist).

Mamy więc spore pole interpretacyjne dla rozumienia nazwy tego portalu, przy czym uważamy, że ze względu na jego charakter wybrane przez Pana tłumaczenie jest najmniej trafne.

Faktem jest, że odbiór ilustracji jest bardzo indywidualną sprawą.

Oczywiście bardzo ważne jest dla nas to, jak odbierają nasze treści Czytelnicy. Dlatego serdecznie dziękujemy za głos w tej sprawie.

Od Autorki felietonu:

W pełnym zaufaniu oddaję swoje felietony pod oprawę i niezmiernie mi miło, że Czytelnicy czuwają nad dobrym wizerunkiem naszej gazety. Jak do tej pory osobiście nie spotkałam się z krytyką ze strony Czytelników w odniesieniu do dobieranych zdjęć, niemniej jednak wyczuliło mnie to, aby w przyszłości pochylić się nad dobieranymi do moich felietonów materiałami wizualnymi.

Z wyrazami szacunku i pozdrowieniami dla Czytelników.

Redaktorka Justyna Lipińska

W lutowym numerze pojawił się artykuł dot. depresji. Mam zdiagnozowaną chorobę i obecnie rozpoczęłam leczenie. Czy mam zgłosić pracodawcy (dyrektorowi), że zachorowałam? Lekarz pytał, czy potrzebuję zwolnienia. Jednak nadal pracuję. W ocenie lekarza nie stwarzam zagrożenia i mogę pracować.

OD REDAKCJI:

Trudno znaleźć przyczyny, dla których osoba cierpiąca na jakiegokolwiek zaburzenie, czy chorobę winna zgłaszać pracodawcy. Zaburzenia depresyjne nie są tutaj żadnym wyjątkiem. Pracodawca tylko w ściśle określonych ustawowo sytuacjach może uzyskać informacje o stanie zdrowia pracownika – np. w przypadku podstaw do umieszczenia na zwolnieniach lekarskich kodów określonych chorób lub przyczyn niezdolności do pracy – jednak nie ma tam depresji. Warto jednak wspomnieć o takim leczeniu w czasie okresowych badań kontrolnych lekarzowi z zakresu medycyny pracy.

Decyzję, co do zwolnienia od pracy należy skonsultować z lekarzem, gdyż to on orzeka o ewentualnej niezdolności do pracy. Często zwolnienie od pracy jest bardzo wskazane.

Zaburzenia depresyjne dotyczą ogromnej części ludzi, a badania współfinansowane przez „S” Pracowników Sądownictwa w ramach projektu TEMIDA2015 wskazały, że wśród pracowników sądów są znaczącym problemem. Tym bardziej ze strony pracodawcy konieczne jest właściwe doszacowanie ryzyka psychospołecznego tak, by określone czynniki ryzyka pojawiały się na skierowaniach na badania do lekarza medycyny pracy.

Pacjenci cierpiący na depresję największe zagrożenie stwarzają ewentualnie dla siebie samych. Dlatego konieczne jest prawidłowe leczenie prowadzone przez lekarza psychiatrę.

Prosimy nie zapominać, że zdrowie jest najważniejsze i to zdrowia życzymy szczególnie.



UMOWA NA ZASTĘPSTWO PO NOWELIZACJI UMOWA NA CZAS OKREŚLONY

Po nowelizacji w 2016 roku Kodeksu Pracy umowa na zastępstwo już formalnie nie istnieje. Została bowiem zastąpiona umową o pracę na czas określony.

Umowa na zastępstwo z definicji jest rodzajem stosunku pracy, który wykonywany jest na danym stanowisku, w określonym czasie, a zatrudniany pracownik wykonuje obowiązki, które pierwotnie należały do osoby przebywającej na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, urlopie bezpłatnym albo urlopie naukowym. Dzięki zastępstwu możliwe jest zachowanie ciągłości pracy na danym stanowisku. Umowa na zastępstwo, jako że jest umową o pracę, pociąga za sobą konieczność skierowania pracownika na badania wstępne oraz przeprowadzenie szkolenia BHP. Pracodawcę i pracownika zatrudnionego na zastępstwo obowiązują także wszystkie obowiązki regulowane przepisami prawa pracy. Przy zatrudnianiu pracownika na zastępstwo pracodawca powinien wskazać czas trwania tego stosunku pracy. W sytuacji, gdy nieobecność pracownika spowodowana jest urlopem wypoczynkowym, termin jego powrotu jest podany do wiadomości pracodawcy i można jasno określić termin trwania umowy na zastępstwo, lecz jeżeli zastępowany pracownik przebywa na zwolnieniu chorobowym, najlepszym rozwiązaniem jest zapisanie w umowie, że stosunek pracy zostaje zawarty na czas nieobecności zastępowanego pracownika, bez określania konkretnej daty, bądź zawrzeć w treści umowy zapis, że umowa obowiązuje do momentu powrotu do pracy zastępowanego pracownika wraz z podaniem imienia i nazwiska osoby zastępowanej. W opinii Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych zawarcie w treści umowy na zastępstwo personaliów zastępowanego pracownika nie godzi w przepisy Ustawy o ochronie danych osobowych.

Sąd Najwyższy w wyroku z 17 maja 2016 roku (IIPK 99/15) orzekł, że umowa o pracę w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy nie może być zawierana

w celu zastąpienia pracownika czasowo przesuniętego przez pracodawcę na inne stanowisko.

W przypadku śmierci pracownika zastępowanego umowa o pracę na zastępstwo wygasa z dniem śmierci pracownika. Zakończenie współpracy drogą wręczenia wypowiedzenia następuje na tych samych zasadach, co w przypadku umów na czas określony. (źródło: <https://poradnikprzedsiebiorcy.pl>)

Przeglądając w sieci strony BIP sądów, można często natknąć się na różnorodnie skonstruowane ogłoszenia o konkursie na stanowisko urzędnicze w ramach umowy zastępstwa. Takim przykładem może być „Ogłoszenie o konkursie na stanowisko p.o. protokolanta w ramach umowy o pracę na czas zastępstwa w Sądzie Rejonowym w Lubinie”. Podobne ogłoszenie widnieje w Sądzie Okręgowym w Jeleniej Górze. Nie rozumiem, co oznacza sformułowanie „pełniący obowiązki protokolanta”, w zasadzie wszystkie osoby nowo zatrudniane w sądach mają stanowisko „stażysta”. W Sądzie Rejonowym w Wołominie ogłoszono konkurs na stanowisko „protokolant sądowy – umowa zastępstwo”. W Sądzie Rejonowym w Zamościu zgodnie z tym, że w kodeksie pracy nie ma już określenia „umowa zastępstwa”, ogłoszono konkurs na „umowę o pracę na czas określony z powierzeniem obowiązków protokolanta sądowego w okresie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy...”. Przekaz jasny i konkretny. W większości sądów ogłaszany jest konkurs na stanowisko „stażysty na umowę zastępstwo”, ale nie mnie to oceniać i czynić jakiegokolwiek zarzuty, czy ogłoszenie jest właściwie sformułowane.

Podkreślić jednak trzeba, że coraz trudniej pracodawcom jest takie osoby chętnie znaleźć. Niskie zarobki, ogromny zakres obowiązków, brak perspektyw dalszego zatrudnienia powodują, że coraz mniej osób ma motywację do tego, aby taką pracę podjąć, nawet na czas określony. (opr.A.K.)

PRYWATNE PLIKI NA SŁUŻBOWYM SPRZĘCIE

Czy mamy prawo umieszczać i przechowywać prywatne pliki na służbowych komputerach, czy smartfonach? Temat jest bliski każdemu pracującemu na firmowym sprzęcie. Jeden ma mp3 z muzyką z chomika, inny kopię prywatnych zdjęć z wakacji.

Niewątpliwie sprzęt potrzebny do wykonywania pracy jest własnością firmy, a nie zatrudnionych w niej osób. W praktyce oznacza to więc, że każdy pracownik powinien dbać o powierzone mu mienie, w przeciwnym wypadku naraża się na odpowiedzialność odszkodowawczą względem swojego szefa.

Zdaniem Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu pracownik ma prawo przechowywać na służbowym sprzęcie swoje prywatne pliki, jednakże musi liczyć się z tym, że w ten sposób pozwala pracodawcy na to, aby również i on mógł z nich korzystać. I w tym miejscu przedstawimy naszym Czytelnikom sprawę, którą rozpatrywał Trybunał.

Sprawa dotyczyła nieciekawego odkrycia jednego z szefów francuskiej firmy, który na komputerze swojego podwładnego odnalazł filmy pornograficzne wraz ze sfałszowanym dokumentami wystawionymi w imieniu pracodawcy na rzecz osób trzecich. Pliki były zapisane w folderze o nazwie „osobisty”, co według pracownika miało stanowić wystarczającą ochronę przed kimkolwiek innym z całej firmy, włączając w to przełożonego. Po dokonanych odkryciach szef postanowił zwolnić pracownika, ten jednak złożył skargę do Trybunału, powołując się na naruszenie jego dóbr osobistych. Zwolniony zaznaczał, że był pracodawca nie miał prawa otwierać jego prywatnych plików, nawet jeśli były one zapisane na służ-

bowym komputerze. Według skarżącego w sprawie doszło do naruszenia nie tylko prawa francuskiego, ale także i art. 8 Konwencji o ochronie praw człowieka (prawo do poszanowania życia prywatnego i rodzinnego). Według prawa francuskiego pracodawca nie może otwierać plików swoich podwładnych, jeśli są one oznaczone jako „osobiste” lub „prywatne”. Wyjątkiem od tej zasady jest jednak możliwość uzyskania dostępu do tego rodzaju treści w obecności danego pracownika lub w przypadku zaistnienia poważnego ryzyka czy wyjątkowych okoliczności. Trybunał uznał, że tego typu regulacja jest wystarczająca, aby chronić



dobrze osobiste każdego zatrudnionego we Francji. Jednocześnie stwierdził, że w przedmiotowej sprawie nie ma mowy o naruszeniu art. 8 Konwencji o ochronie praw człowieka, w związku z czym pracodawcy nie można było postawić żadnego zarzutu. Tym samym działania francuskiego wymiaru sprawiedliwości w ocenie Trybunału były jak najbardziej prawidłowe (źródło: tygodnikprawny.pl).

Prawo polskie, póki co nie reguluje z wystarczającą precyzją problematyki korzystania z komputera pracodawcy do celów prywatnych. Brak jest ogólnie obowiązujących zasad dotyczących przechowywania

dokumentów prywatnych na nośnikach pracowniczych lub korzystania z poczty służbowej w celach prywatnych. Brak jest także uregulowania środka najbardziej ingerującego w prywatność pracownika, to jest monitoringu miejsca pracy przez pracodawcę. Każda z tych kwestii rodzi wątpliwości w kontekście ochrony prawa pracownika do poszanowania jego prywatności w miejscu pracy, przy czym użytkowanie komputera służbowego do celów prywatnych regulują przede wszystkim regulaminy pracownicze i zasady określone przez pracodawców. Jedyną wskazówką kodeksową w tej mierze jest brzmienie art. 11¹ kodeksu pracy, który nakłada na pracodawcę obowiązek poszanowania „godności i innych dóbr osobistych pracownika”. Jednakże regulację tę, która jest za bardzo ogólnikowa, wobec powszechnego korzystania z nowych technologii w miejscach pracy, należy uznać za zdecydowanie niedostateczną.



LOSOWY PRZYDZIAŁ SPRAW

KOLEJNY ETAP

Wiceminister sprawiedliwości Łukasz Piebiak zapowiedział powstanie nowego narzędzia. Będzie to przeglądarka umożliwiająca pracownikom sądów zalogowanym w sieci sądowej podgląd działania SLPS w każdym sądzie w Polsce. Chodzi o sprawdzanie danych wprowadzanych do systemu losującego (SLPS) oraz jego wyników. System działa od stycznia br. i jak twierdzi Bartłomiej Starosta, sędzia Sądu Rejonowego w Sulęcinie, przewodniczący stałego prezydium Forum Współpracy Sędziów, są sygnały, iż zdarzają się sytuacje, że niektórzy sędziowie otrzymują znacząco mniej spraw niż ich koledzy z wydziału. A taka sytuacja powoduje nierównomierne obciążenie pracą. Dlatego, zdaniem przewodniczącego FWS, udostępnienie przeglądarki pozwalającej sprawdzać online, w jaki sposób sprawy są rozdzielane, to dobry pomysł. – Z pewnością zwiększy transparentność tego procesu – uważa Starosta.

Przeglądarka nie będzie dostępna w internecie z obawy przed włamaniem do systemu, a więc obywatel nie będzie miał do niej dostępu. Zdaniem sędziego Starosty to błąd. – Skoro resort obawia się udostępnienia przeglądarki w sieci ogólnodostępnej, można pomyśleć o rozwiązaniu podobnym do tego, które swego czasu umożliwiło obywatelom wgląd w księgi wieczyste. Można by po prostu w sądach udostępnić zainteresowanym sprzęt komputerowy, na którym mogliby na bieżąco sprawdzać, jakie są wyniki losowań w poszczególnych wydziałach – proponuje przedstawiciel Temidy. Wiceminister Piebiak wyjaśnia, że zainteresowani mogą o takie informacje zwrócić się w drodze dostępu do informacji publicznej, mogą one mieć format plików PDF lub wydruków dokumentujących sposób działania systemu, albowiem pełny raport z losowania zawiera dane o tym, którzy sędziowie wyznaczeni przez system do danej sprawy brali udział w losowaniu i jaki jest wynik losowania.

(źródło: www.gazetaprawna.pl)

POMOCY !!! MAM NADMIAR ENERGII

JUSTYNA LIPIŃSKA

FELIETON POWSZEDNI

Moja przygoda z pisaniem felietonów do Gazety Sądowej rozpoczęła się od tematu o pomaganiu. Wtedy zadałam pytanie, czy warto pomagać. Dziś chcę wrócić do problemu z troszkę innej perspektywy. Wszyscy się różnimy. Jeden pracuje za dziesięć, drugi ma swoje tempo i żeby świat się walił, nie przyspieszy. Każdy z nas ma jednak takie momenty, kiedy zaczyna brakować sił, albo takie, kiedy energia nas rozpiera. Dopada nas przesilenie wiosenne i już nasze baterie tracą moc, innym razem zaświeci słońce, dostaniemy jakiś niespodziewany zastrzyk gotówki, przyjaciółka zaprosi nas na ślub i szybko wraca w nas pozytywna energia, którą mamy ochotę obdarować cały świat, albo przynajmniej otaczających nas kolegów w pracy. Mamy takie czasy, że chyba nikt z nas nie przyzna się, że ma nadmiar energii i chętnie spożytkuje ją na pomoc innym. Nie w pracy, bo jeszcze ktoś pomyśli, że sama mam za mało roboty i zaraz zakres obowiązków wzrośnie. Właśnie tego się obawiamy, a przecież bywają takie dni, kiedy jednej osobie się chce, a koleżanka obok ledwo otwiera powieki. Czasami może to być gorszy dzień, czasami chore dziecko w domu. Zdarza się nie wiedzieć, że czyjś urlop czy pobyt na zwolnieniu spowodowany był życiową tragedią. Znam osoby, które walczą z chorobą bliskich i nikt w pracy o tym nie wie. Znam i takie, które w osamotnieniu walczą z utratą dziecka i kryją się pod pozorowanym uśmiechem byle przetrwać od poniedziałku do piątku. Zdarza się, że po dłuższym zwolnieniu wracamy do pracy pełni energii, a bywa, że powrót wiąże się z ogromnym stresem, który skręca nam wnętrze na samą myśl, ile zaległej pracy na nas czeka. Praca w sądzie jest dość specyficzna. Tu nic nie może czekać, tu właściwie wszystko jest na cito. Każdego dnia zalewa nas ogromny wpływ, a system losujący czeka na kolejne sygnatury. Jeśli mamy dobrego przełożonego, który jest jednocześnie świetnym strategiem, organizatorem, a do tego człowiekiem, to możemy być spokojni, że świat się nie zawalił. Kierownik najlepiej wie, co nie powinno czekać na nas i jeśli wrócimy do biurka, którego kolor blatu jeszcze widać, to zaowocuje to naszym zaangażowaniem. Nie bójmy się poprosić o pomoc, ale i pomagajmy, jeśli nasza energia na to pozwala. Pytajmy, czy komuś możemy pomóc. Nikt z nas w sądzie nie pracuje dla siebie, czy na swoje wyłącznie konto. Nasza praca jest pracą zespołową i dobrze, jeśli taki zespół jest zgrany. Mój tato zawsze mówi, że to, co w życiu robimy, wraca do nas z podwojoną siłą. Nawet jeśli kierownik będzie kazał zrobić coś za kolegę, który jest na zwolnieniu, nie zastanawiajmy się, czy zwolnienie to jest zasadne, czy bezpodstawne, bo lekarzami nie jesteśmy i pomyślimy, czy sami za chwilę nie będziemy potrzebowali pomocy. Wyciągnijmy do siebie rękę...świeta idą. Tak mnie znów naszło na to pomaganie. :)

KIEDY PRACOWNIK MOŻE WYSTĄPIĆ DO SĄDU PRACY

Pracownik może wnieść przeciwko pracodawcy pozew do sądu pracy między innymi wtedy, gdy składa odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę, od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, ukarania karą porządkową lub pozew o sprostowanie treści świadectwa pracy, albo wnosi o zasądzenie niewypłaconych świadczeń np. wynagrodzenia, ekwiwalentu lub o wypłatę odszkodowania, a także, gdy wnosi o ustalenie stosunku pracy. „S” Pracowników Sądownictwa skutecznie pomagała także w sprawach związanych z odwołaniem się od negatywnych ocen kwalifikacyjnych pracowników sądów.

Każdy pozew powinien zawierać: oznaczenie sądu, do którego jest skierowany, oznaczenie stron ze wskazaniem ich adresów, precyzyjne określenie żąda-

nia, przytoczenie okoliczności faktycznych na poparcie żądań i wskazanie dowodów, określenie wartości przedmiotu sporu i ewentualny wniosek o rozpoznanie sprawy pod nieobecność strony i zwrot kosztów procesu.

Pełnomocnikiem pracownika przed sądem może być: adwokat, radca prawny, rodzice, małżonek, rodzzeństwo, córka, syn, osoby pozostające ze sobą w stosunku przysposobienia, przedstawiciel związku zawodowego, inspektor pracy albo inny pracownik firmy, w której pracownik jest lub był zatrudniony.

Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach lub o odszkodowanie.

OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH POMOC ORGANIZACJI SPOŁECZNYCH

RODO przede wszystkim gwarantuje prawa osób, których dane są przetwarzane, jednakże w motywie 142 wyraźnie wskazano, że osoby takie powinny mieć prawo uzyskania wsparcia organizacji społecznych w ochronie swoich praw zarówno w postępowaniu przed tzw. organem nadzorczym, jak i w postępowaniu sądowym – twierdzi Andrzej Oryl, radca prawny specjalizujący się w prawie nowoczesnych technologii, prawie autorskim i przetwarzaniu danych osobowych.

Upubliczniony projekt ustawy o ochronie danych osobowych w art. 16 stanowi, że gdy prawa osoby przysługujące na mocy przepisów o ochronie danych osobowych zostały naruszone, organizacja społeczna może występować z żądaniem: wszczęcia postępowania, dopuszczenia jej do udziału w postępowaniu, jeżeli jest to uzasadnione celami statutowymi

tej organizacji i gdy przemawia za tym interes osoby, której prawa zostały naruszone. Na bazie przepisów prawa o postępowaniu przed sądami administracyjnymi organizacje społeczne miałyby również w tym zakresie prawo złożenia skargi do sądu administracyjnego. Projekt nie wspomina natomiast o możliwości działania organizacji przed sądami cywilnymi, w tym występowania o odszkodowania.

Zgodnie z RODO zarówno podstawowe, jak i warunkowe uprawnienia przysługują podmiotom, organizacjom lub zrzeszeniom, które nie mają charakteru zarobkowego, zostały należycie ustanowione zgodnie z prawem państwa członkowskiego, mają cele statutowe leżące w interesie publicznym i działają w dziedzinie ochrony praw i wolności osób, których dane dotyczą, w związku z ochroną ich danych osobowych. (źródło: <http://www.lex.pl>)

ZFŚS: CZY ŚWIADCZENIE „500+” I KOSZT UZYSKANIA PRZYCHODU (DLA TWÓRCÓW) WLICZAĆ DO DOCHODU?

PIOTR KRZEMIENI, BEATA TRZCIŃSKA | GŁOS W DYSKUSJI

W nr. 3 (10) Gazety Sądowej z marca 2017 r. ukazał się artykuł dotyczący zagadnienia tego czy świadczenie wychowawcze 500+ należy wliczać do dochodu. Mając świadomość, że ustawa o ZFŚS nie definiuje pojęcia dochodu, należy uznać, iż pojęcie to powinno zostać zdefiniowane w wewnątrzzakładowym akcie prawa, jakim jest regulamin gospodarowania środkami funduszu socjalnego. Akt ten nie może być samodzielnie wdrożony ani zmieniony przez pracodawcę, gdyż przepisy wymagają uzgodnienia go z zakładową organizacją związkową.

Aby rozwikłać postawiony problem, należy na wstępie zdefiniować cel, jaki ma realizować ZFŚS i widzieć go w kontekście aktualnej sytuacji na rynku pracowniczym. W czasach kiedy powstawała ustawa o ZFŚS, większość zakładów pracy była państwowa, zdecydowana większość pracowników otrzymywała podobne wynagrodzenie, a wyznacznikiem ubóstwa była liczba posiadanych dzieci. W dawnych regulaminach przy ustalaniu sytuacji socjalnej brano pod uwagę jedynie zarobki danego pracownika. Obecnie od co najmniej 20 lat wiadomo, że współmałżonek lub inne osoby pozostające we wspólnym gospodarstwie domowym mogą mieć nawet kilkukrotnie wyższe lub niższe dochody niż pracownik przedmiotowego zakładu pracy, więc w orzecznictwie i piśmiennictwie ugruntowało się pojęcie dochodu na osobę pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym. O ile nie ewoluuje sama ustawa, to braki te powin-

na nadrobić praktyka. Podstawowym celem ustawy jest to, aby (pomijając zapomogi, bo te przyznaje się w indywidualnych sytuacjach losowych) dofinansowanie dla danego pracownika lub finansowanie poszczególnych usług funduszu były dopasowane do sytuacji socjalnej beneficjentów – tj. osób uprawnionych. Realizuje się to, stosując zasadę odwrotnej proporcjonalności, a więc im wyższy dochód na osobę w gospodarstwie domowym, tym mniejsze świadczenia. Może być to realizowane w postaci różnicowania poszczególnych jednostkowych świadczeń lub poprzez przyznawanie ich w jednakowej wysokości wszystkim beneficjentom należącym do danej grupy socjalnej zdefiniowanej poprzez progi dochodowe, lub na oba sposoby, zawsze z zastrzeżeniem zachowania rocznego limitu przypadającego na beneficjenta funduszu. I tu wracamy do pojęcia zdefiniowania dochodu.

Nie można podzielić poglądu zaprezentowanego w cytowanym artykule i w związanej z nim opinii prawnej. Można odnieść wrażenie, że omówiona w artykule opinia prawna jest kalką innych rozwiązań prawnych zawartych w różnych ustawach bez ich merytorycznej analizy co do celów im przyświecających. Należy mieć bowiem na uwadze, że:

- jeżeli ustalenie sytuacji socjalnej ma być realne, a nie fikcyjne, to 500+ należy wliczać do dochodu. Inaczej „dajmy sobie spokój” z mitem o próbie ustalania sytuacji socjalnej i materialnej;
- ustawa o podatku dochodowym ma na celu ustalenie kwoty podlegającej opo-

datkowaniu, a nie rzeczywistego dochodu. Z tego powodu, aby świadczenie 500+ nie było opodatkowane, zostało wyłączone z pojęcia dochodu. Tak też mówi opinia Biura Prawnego NSZZ „Solidarność”, która nie dotyczy co prawda zasiłku 500+, jednak dotyczy ustalania dochodu beneficjenta i pozytywnie określa, że pod uwagę należy brać dochód rozporządzalny i możliwe jest uwzględnienie nie tylko kwot netto – co jest bardziej realne, ale też uwzględnienie kosztów stałych wynikających z sytuacji życiowej, tj. dojazdów dzieci do szkół, wydatków na przedszkole, wynajmu mieszkania w przypadku gdy nie zostało ono odziedziczone, a dane gospodarstwo nie jest właścicielem żadnego innego mieszkania – analogia do utraty mieszkania i sytuacji zapomogowej;

- w przypadku spraw alimentacyjnych świadczenia 500+ nie wlicza się do dochodu, aby nie przenosić obowiązków związanych z alimentami na państwo. Nie pomniejsza się w ten sposób zasądzonej kwoty alimentów o świadczenie 500+;
- w sprawach dotyczących pomocy społecznej i mieszkaniowej mówi się o tak niskich kwotach (wyłącznie na przeżycie), że nie przystają one do dochodów na osobę nawet w przeciętnych wieloosobowych gospodarstwach domowych. Należy zatem rozróżnić cele (ZFŚS i pomocy społecznej) i właśnie w tym kontekście dopasować definicję dochodu w regulaminie ZFŚS w zakładzie pracy. Trzeba mieć na względzie, że dochód pięcioosobowej rodziny (3 dzieci) może wynosić nawet 4000 zł na osobę – dlatego nie wliczać więc kwoty 1000 zł na

2 dzieci...;

- w regulaminach ZFŚS dochodzić może zatem do kuriozalnych zapisów. Jeżeli bowiem alimenty otrzymane i płacone są uwzględniane w oświadczeniu o dochodzie, a środki 500+ uwzględniane nie są – to brak jest logiki w kontekście ustalenia rzeczywistej sytuacji socjalnej;

- coraz częściej świadczenia regularne z ZFŚS mają formę dofinansowania/finansowania usług o charakterze „przyjemności/rozrywki”, a nie świadczeń pozwalających wiązać „koniec z końcem”, bo wobec polepszenia się sytuacji socjalnej Polaków trudno mówić o globalnym ubóstwie. Z tego też powodu należy sprawiedliwie i realnie oceniać sytuacje socjalne poszczególnych gospodarstw domowych;

- obecnie, znaczna większość pracodawców to osoby prywatne, więc nie można im narzucać poglądu polegającego na niewliczaniu świadczenia 500+ do dochodu beneficjenta, gdyż jest to istotne uzupełnienie domowego budżetu sięgające 1/3 kwoty netto minimalnego wynagrodzenia. Tu wypada wziąć pod uwagę spór pomorskich pracodawców (np. sieć Auchan)¹ ze związkami zawodowymi, w którym, naszym zdaniem, pracodawcy należy przyznać rację;

- spora część firm świadczenia ZFŚS traktuje jako nieopodatkowaną (do pewnej granicy, która w ostatnim czasie znacznie wzrosła – GS, nr 10, grudzień 2017) formę dodatkowej zachęty pracowników do pracy w danej instytucji. Należy też pamiętać, że w niektórych zakładach pracy ZFŚS jest powiększany o zyski z działalności i jest znacznie większy niż wynika to z odpisu minimalnego wymaganego ustawą. Odpis minimalny stosują zazwyczaj jednostki budżetowe.

W ubiegłym roku w naszym Instytucie (jednostka budżetowa) przeprowadzono ankietę w celu rozwiązania powyższego problemu. Zagłosowało jedynie ok. 60% pracowników, w tym ok. 48% za wliczaniem 500+ do dochodu, a 52% przeciw. Problem nie został zatem jednoznacznie rozwiązany.

Na zakończenie trzeba dodać, że podobny problem fikcyjnych odliczeń „wliczania lub nie” dotyczy kosztów uzyskania przychodu dla twórców zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. W rzeczywistości osoby te mogą w myśl ustawy fiskalnej obniżyć swój przychód o 50% koszt uzyskania, którego w rzeczywistości nie ponoszą. Oznacza to, że osobom tym, w skrajnej sytuacji, gdy wykażą w oświadczeniu podatkowym koszt

uzyskania przychodu równy przychodowi, choć takowego kosztu nie ponieśli, będąc zatrudnionymi na podstawie stosunku pracy (zakład pracy finansuje projekty badawcze – przedsięwzięcia naukowe itp.), urząd skarbowy zwróci 50% „nadpłaconego” podatku. To oznacza zwrot 9 z 18% podatku z pierwszej skali podatkowej. Zastanowił się zatem należy w jakim stopniu przeniesienie regulacji innych ustaw jest adekwatne do realizacji postanowień ustawy o ZFŚS. Pytanie w tej kwestii znalazło się również w przeprowadzonej ankiecie, a wyniki były następujące: 40% biorących udział opowiedziało się za odliczeniem KUP, 59% – przeciw.

Zdania poszczególnych osób zależą od sytuacji, w jakiej dana osoba się znajduje. W każdym zaś zakładzie pracy sytuacja pracowników jest nieco odmienna. Dlatego przyjęcie konkretnych rozstrzygnięć pozostawiono do decyzji danego zakładu pracy, gdyż rozstrzygnięcia podejmowane na poziomie ustawy nigdy wszystkich nie zadowolą. Zatem rozstrzyganie czy wliczanie 500+ i KUP na podstawie podanych przesłanek jest akceptowalne, pozostawiamy do rozstrzygnięcia Czytelnikom. Czekamy na Państwa głosy.

¹ Komentarz zaczerpnięty ze strony INFOR.PL KADRY: „Przepisy ustawy o zfsś nie zawierają zapisów dotyczących uwzględniania świadczenia wychowawczego w dochodach pracownika do celów ustalenia rodzaju i wysokości przysługującego mu wsparcia z funduszu. Świadczenie 500+ na drugie i kolejne dziecko przysługuje bez względu na wysokość dochodów przypadających na członka rodziny, natomiast warunkiem otrzymania świadczenia na pierwsze dziecko jest spełnienie kryterium dochodu. Powodem wprowadzenia świadczenia 500+ było promowanie dużych rodzin i zwiększenie dzietności, bez możliwości pozbawienia prawa czy ograniczenia innych świadczeń przysługujących pracownikowi oraz jego rodzinie (świadczenie 500+ nie wpływa na wysokość świadczeń alimentacyjnych – art. 135 § 3 pkt 3 Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego, a ponadto nie podlega ono egzekucji komorniczej – art. 833 § 6 Kodeksu postępowania cywilnego). Jednak ograniczenia świadczeń z zfsś z powodu posiadania dzieci i otrzymywania z tego tytułu dodatkowego wsparcia z budżetu państwa nie można uznać za nieuzasadnione. Świadczenie wychowawcze polepsza bowiem sytuację materialną osób uprawnionych, a od niej zależy prawo do wsparcia z funduszu. Społeczne przeznaczenie tego świadczenia trudno w tym przypadku uznać za dominujące. Ponadto z przepisów ustawy o zfsś nie wynika, że świadczenie wychowawcze podlega wyłączeniu z dochodu. Inaczej (korzystniej dla osób uprawnionych) może określać tę kwestię regulamin funduszu”. Komentarz ze strony GAZETA PRAWNA.PL: „Organy państwowe winne całemu zamieszaniu.

Z jednej strony państwo wymaga od pracodawców, by dzielili środki funduszu sprawiedliwie, tj. z uwzględnieniem sytuacji socjalnej pracowników. Pracodawców, którzy nie zbadają tej sytuacji, lub, co gorsza, nie zbadają jej w stopniu wystarczającym, karze poprzez naliczenie składek na ubezpieczenia społeczne.

Z drugiej strony państwo sugeruje – inicjując choćby kontrole Państwowej Inspekcji Pracy – że jest przeciwnie uwzględnianiu 500+ przy analizie sytuacji socjalnej pracowników. Na końcu jest pracodawca, który musi zdecydować. Jeśli nie uwzględni świadczenia 500+, narazi się ZUS, jeśli uwzględni – narazi się PIP. U niektórych pracodawców działają związki zawodowe, które również mają swoje zdanie na ten temat i określone środki prawne, by je zmanifestować. Państwo – ustawodawca – poprzez tworzenie nieprecyzyjnego i wzajemnie sprzecznego prawa doprowadziło do takiej sytuacji, w której cierpią pracodawcy i pracownicy. Zapomina się przy tym, że pracodawcy mogą zrezygnować z tworzenia funduszu – wszyscy ci, którzy fundusz jednak tworzą i wspierają swoich pracowników, powinni być uważani za wzór i chronieni przez organy państwowe. Pracodawcy ci w końcu po części wyręczają państwo w jego obowiązku pomocy socjalnej obywatelom. Pracownik może odmówić udzielenia informacji o pobieraniu świadczenia wychowawczego. Uzyskiwanie przez pracodawcę informacji o pobieraniu przez pracownika świadczenia wychowawczego jest przetwarzaniem danych osobowych według ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 922). Dlatego przekazanie tej informacji pracodawcy jest dobrowolne, podobnie jak przekazanie innych danych, z wyjątkiem wymienionych w kodeksie pracy (dalej: k.p.). Odmowa udzielenia informacji na temat pobierania świadczenia niesie jednak określone skutki. Skoro pracownik odmawia przekazania informacji o swojej sytuacji socjalnej albo nawet jedynie o części tej sytuacji, tj. świadczeniu 500+, to pracodawca jej nie zna. W takim wypadku pracodawca może odmówić świadczenia takiemu pracownikowi albo uznać, że kwalifikuje się do progu pracowników o najwyższych dochodach, i z tego powodu przyznać mu najniższe świadczenie”.

PRZEDWOJENNA KARIERA URZĘDNIKA SĄDOWEGO

DROGA

DO SŁUŻBY

SĄDOWEJ

W XX-LECIU

MIĘDZYWOJENNYM

JAK ZA DAWNYCH LAT | CZĘŚĆ 4 | DAREK KADULSKI

Awans zawodowy w danym zakładzie pracy pełni kilka funkcji. Od strony pracodawcy umożliwia takie postępowanie z pracownikami, które pozwala wraz z nabywaniem kompetencji i doświadczenia w pracy powierzać pracownikom bardziej odpowiedzialne zadania bez obawy o jakość ich wykonania. Patrząc od strony pracownika, jest sygnałem doceniania go przez pracodawcę i stanowi czynnik motywujący do pracy i dalszego rozwoju. Teorii motywowania jest obecnie przynajmniej kilka. Część z nich – z dosyć karykaturalnym skutkiem – próbowano chyba wdrażać w sądownictwie. Trudno się temu dziwić, skoro śmiało można spróbować postawić hipotezę, że w sądownictwie przy wprowadzaniu takich pomysłów raczej nie wykorzystuje się fachowej specjalistycznej wiedzy. Uczestnicy współorganizowanego przez „Solidarność” Pracowników Sądownictwa II Ogólnopolskiego Kongresu Pracowników Sądów i Prokuratury w 2014 roku dowiedzieli się na sesjach, że Ministerstwo Sprawiedliwości przy tworzeniu i wdrażaniu nowych pomysłów nigdy nie korzystało z pomocy ekspertów spoza Ministerstwa. Dla uprawdopodobnienia tej hipotezy trzeba byłoby jeszcze sprawdzić, jak wielu specjalistów z dziedziny teorii motywacji było w nim zatrudnionych. Efekty mamy takie, że współczesna „ścieżka kariery zawodowej” pracowników sądów jest karykaturą tego, czym być powinna i bardziej demobilizuje niż mobilizuje – co chyba

powszechnie potwierdzają pracownicy sądów. Rozporządzenie regulując awanse, jest mocno niedoskonałe – co i tak należałoby uznać za eufemizm. „Solidarność” w sądach zabiega o wprowadzenie nowych systemowych i jasnych rozwiązań. Składała w tej sprawie swoje postulaty i pisma do ministerstwa. Być może w najbliższym czasie uda się nam zobaczyć początek prac jakiegoś zespołu ministerialnego, który podejmie się próby uporządkowania awansów zawodowych. Tym bardziej może warto ponownie wsiąść w wehikuł czasu i zobaczyć jak do służby w sądownictwie przygotowywani byli nasi koledzy i koleżanki niemal wiek temu. Ocenę tego, czy lepsze są dawne sprawdzone przez wiele lat zasady, czy współczesne pseudo-korporacyjne pomysły z przyjemnością pozostawię Czytelnikom.

W poprzednich częściach z naszego wehikułu czasu podglądaliśmy, z jakimi trudnościami mierzyli się sądownicy (słowo praktycznie wyszło z użycia, a szkoda) wkrótce po odzyskaniu niepodległości i w okresie odbudowywania sądownictwa powszechnego w niepodległej Polsce. Braki przygotowanych kadr, bieda spowodowana przez galopującą hiperinflację, niejednolite procedury na terenach objętych różnymi zaborami nie były łatwe. By przyjrzeć się przygotowaniu zawodowemu i awansom, musimy cofnąć się do roku 1922, gdyż wtedy właśnie, a konkretnie 16 czerwca, wydane zostało rozporządzenie o służbie przygotowawczej średnich urzęd-

ników sądowych w górnośląskiej części województwa śląskiego. Kadry urzędnicze w sądach dzieliły się wtedy na **średnich urzędników sądowych i niższych funkcjonariuszy sądowych**. Podział jest bardzo podobny do dzisiejszego podziału na grupę urzędników sądowych i innych pracowników sądów (zwanych też obsługą). Bramą do pracy w sądzie było odbycie **służby przygotowawczej**, która trwała trzy lata. Przystępowali do niej **praktykanci sądowi**. By zaliczyć okres służby przygotowawczej, nie można było w ciągu roku kalendarzowego mieć więcej nieobecności niż sześć tygodni. Kandydat musiał zapoznać się z czynnościami sekretariatu sądowego we wszystkich wydziałach, w tym także w księgowości i kasie, a w związku z tamtejszym ustrojem sądów i prokuratury również w sekretariatach prokuratury. Stosowne przepisy zastrzegały, że ma to być okres przygotowania praktycznego i wzbronione było powierzanie praktykantom mechanicznych zajęć – jednym słowem – samo lepienie kopert przez praktykantów, odpadło. Praktyce sądowej towarzyszyły zajęcia seminaryjne prowadzone przez „szczególnie uzdolnionych sędziów” lub urzędników średnich. Nad przebiegiem służby przygotowawczej czuwał prezes sądu apelacyjnego. Gdy kandydat okazywał się mało zdolny lub pilny albo „nagannie się prowadził” – był zwyczajnie wydalany ze służby. Do służby przygotowawczej dopuszczano obywateli RP płci obojga, którzy mieli minimum 18 lat życia, prowadzili się dotąd nienagannie oraz posiadali potrzebną do

pracy w sądzie „krzep-kość cielesną” – czyli zdrowie. Musieli mieć skończone przynajmniej sześć klas szkoły średniej i władać biegle językiem polskim w mowie i piśmie. Warunki te w tamtym czasie wcale nie były bowiem oczywiste dla każdego nie tylko osiemnastolatka. Wymóg biegłej znajomości polszczyzny – nieodłącznie konieczny w sądownictwie – po okresie zaborów nie był bez znaczenia. Przełożeni, również ze względu na specyfikę danego obszaru mogli wymagać od kandydatów także biegłej znajomości języka niemieckiego.

Po sześciu miesiącach nienagannej służby, pilny, zdolny i wyposażony w krzep-kość cielesną kandydat mógł uzyskać stanowisko **aspiranta sądowego**. Tylko posiadając takie stanowisko, mógł ubiegać się o przystąpienie do egzaminu na **podsekretarza sądowego**. Jednak o dopuszczeniu do egzaminu każdorazowo decydował prezes sądu apelacyjnego.

Wydaje się, że egzamin na **podsekretarza sądowego** nie należał do najłatwiejszych. Przeprowadzany był w formie zarówno pisemnej, jak i ustnej. W komisji egzaminacyjnej musiał zasiadać sędzia lub prokurator oraz średni urzędnik sądowy – czyli wykwalifikowany już kolega po fachu. Egzaminy przeprowadzane były w sądach okręgowych. W części pisemnej nieopierzony aspirant musiał zmierzyć się z trzema zadaniami dotyczącymi czynności sekretariatu i protokołowania na rozprawie. Egzaminowany siadał na rozprawie obok sekretarza sądowego i sporządzał tzw. **protokół uboczny**. Protokół ten przewodniczący składu sędziowskiego, wraz ze swoimi uwagami, oddawał komisji egzaminacyjnej maglującej nieszczęśnika. Egzamin ten, by zostać zaliczonym, musiał się kończyć stwierdzeniem, że aspirant sądowy jest zdolny samodzielnie rejestrować sprawy (tzw. rejestratura sądowa), samodzielnie protokołować, obliczać łatwiejsze koszty sądowe i wykonywać łatwiejsze prace rachunkowe i kasowe. Wynikiem egzaminu była ocena dostateczna, dobra lub „z odznaczeniem”. Gdy członkowie komisji mieli różne zdania co do oceny, nic nie podciągano – obowiązywała ocena niższa. Po zdanim egzaminie aspirant otrzymywał świadectwo od pre-

zesa sądu apelacyjnego. Niepowodzenie na egzaminie skutkowało wyznaczeniem drugiego terminu, jednak nie wcześniej niż po pół roku. Druga porażka zamykała drogę do dalszego awansu.

Stanowisko **podsekretarza sądowego** otwierało dalszą możliwość awansowania. Po upływie kolejnych dwóch lat służby przygotowawczej na tym stanowisku można

wszystkimi działami sekretariatu sądowego i prokuratury, a także księgowości i kasy.

Niżsi funkcjonariusze sądowi stanowili uzupełnienie kadry urzędniczej. Musieli legitymować się ukończeniem szkoły powszechnej. Do grupy tej zaliczali się **woźni sądowi**. Stanowisko to w sądach znane było już od końca XIX w. Ich zadaniem było dostarczanie przesyłek z sądów, ogłaszanie

PRAWDOPODOBNIENIE BRAK SPÓJNEGO POMYSŁU NA KILKUTYSIĘCZNĄ RZESZĘ URZĘDNIKÓW SĄDOWYCH, ZMIANY PRZEPISÓW (ŚREDNIO CO 2,5 ROKU NOWE ROZPORZĄDZENIE – NIE LICZĄC NOWELIZACJI), PRÓBY MECHANICZNEGO KOPIOWANIA ROZWIĄZAŃ Z SEKTORA PRYWATNEGO I BŁĘDY KONKRETNICH PRZEŁOŻONYCH DOPROWADZIŁY DO AKTUALNEGO STANU.

DZISIAJ BUDZIMY SIĘ W REALIACH ZNACZĄCEGO ODPŁYWU DOŚWIADCZONYCH I ŹLE OPŁACANYCH PRACOWNIKÓW DO FIRM PRYWATNYCH LUB TEŻ INNYCH URZĘDÓW.

WYDAJE SIĘ, ŻE TA PODRÓŻ NASZYM WEHIKUŁEM CZASU KOŃCZY SIĘ TYLKO JEDNYM WNIOSEM: TO JEST OSTATNI DZWONEK.

było przystąpić do egzaminu na pełnowartościowego – **sekretarza sądowego**. Egzamin odbywał się już nie w okręgowym, a w apelacyjnym sądzie. Tutaj także część pisemna obejmowała praktyczne czynności sekretarskie, a uzupełniał ją egzamin ustny. Catość miała zmierzać do oceny, czy kandydat jest zdolny **samodzielnie kierować**

wyroków - w tym rozumieniu funkcjonowali już nawet w XIII w., a także wywoływanie spraw z wokandy. Najbardziej znanym fikcyjnym woźnym sądowym jest stworzona przez Adama Mickiewicza postać Protazego, który otacza etosem swoją sądową funkcję i codziennie zasiada przy świecach, by czytać wokandę trybunału, w którym pełnił

służbę. W niej zaś „rzędem stały spisane sprawy, które przed urzędem Woźny sam głosem swoim przed laty wywołał”. W dwudziestoleciu międzywojennym w sądach funkcjonowali **woźni pomocniczy i woźni sądowi, starsi woźni i naczelnicy woźni sądów apelacyjnych** – więc w tej grupie była zapewniona możliwość awansowania. Dzisiaj postuluje się odchodzenie od utrzymywania stanowiska woźnego sądowego na rzecz stanowiska sekretarki lub sekretarza (nie mylić z sekretarzem sądowym). Historycznie utrwalone funkcje woźnych sądowych bowiem zdezaktualizowały się w dzisiejszym świecie. W grupie niższych funkcjonariuszy sądowych byli także **pomocniczy dozorczy więzienni i dozorczy więzienni**. Dzisiaj pracownicy zatrudnieni w grupie tzw. obsługi pozbawieni są jakiegokolwiek możliwości awansu stanowiskowego.

Stworzone, a właściwie częściowo odtworzone i uregulowane w 1922 roku szczeble awansu zawodowego w sądach utrzymały się przez wiele lat. Jeszcze rozporządzenia z lat 1958 i 1986 utrzymywały (z modyfikacjami) dawny stan. Praktycznie dopiero ustawa o urzędnikach sądów i prokuratury z 1999 roku wprowadziła radykalną zmianę w stanowiskach pracowników sądów. Od tego momentu wydano siedem aktów wykonawczych (część oczywiście w związku z nowelizacją ustawy w części

zawierającej delegację do wydania rozporządzenia). Powszechne wtedy stały się stanowiska inspektorów, sekretarzy i protokolantów oraz ich odpowiedniki z dodatkiem „starszy”, a także stanowisko referenta. Z czasem wymogi współczesności i nowe rozwiązania prawne wprowadziły do stosownych tabel stanowiska specjalistów, informatyków czy migratorów ksiąg wieczystych (w najnowszym projekcie usuwanych już jako zbędne stanowisko). Proponowane i częściowo wprowadzane rozwiązania (np. stanowiska zawodowego protokolanta nie udało się wprowadzić) wydawały się zmierzać raczej w kierunku specjalizacji do konkretnych zadań (skracanie okresu przygotowania do pełnienia zawodu) i z każdą zmianą bardziej oddalały się od pierwotnej koncepcji urzędnika sądowego przygotowywanego do pracy w każdym dziale administracji sądowej. Jednocześnie likwidacja grup zaszerogowania i wprowadzenie tzw. widełek o bardzo szerokiej skali z czasem spowodowały zupełny chaos i brak możliwości porównywania wynagrodzeń należnych na różnych stanowiskach. Prawdopodobnie brak spójnego pomysłu na kilkutyśieczną rzeszę urzędników sądowych, zmiany przepisów (średnio co 2,5 roku nowe rozporządzenie – nie licząc nowelizacji), próby mechanicznego kopiowania rozwiązań z sektora prywatnego i błędy konkretnych

przełożonych doprowadziły do aktualnego stanu. Pierwotne wprowadzenie wymogu wyższego wykształcenia i przymus jego uzupełnienia z własnych środków pod groźbą utraty pracy i późniejsze wycofanie się było chyba największym policzkiem wymierzonym urzędnikom – patrząc z ich perspektywy. Obnażyło całkowity brak szacunku dla tej grupy zawodowej i nie wsłuchiwanie się w realia, w jakich pełnią swoje obowiązki służbowe. Brak jasnych zasad i dysproporcje płacowe sięgające nawet i przeszło 2 tys. zł netto (sic) spowodowały pogłębiającą się frustrację osób sumiennie wspomagających sędziów i pracowników administracji sądowej. Taki sygnał wysyłany przez kolejne ekipy rządowe był jasno odbierany jako brak poszanowania dla ich pracy. Dzisiaj budzimy się w realiach znaczącego odpływu doświadczonych i źle opłacanych pracowników do firm prywatnych lub też innych urzędów. Brak systemowych rozwiązań, które jako trudne zadanie stoją przed decydentami w resorcie sprawiedliwości, doprowadzi do tego, że w sądach zostaną ci, którzy z różnych względów – także związanych z kompetencjami – nie mogli ewakuować się z sądów do innej pracy. Wydaje się, że ta podróż naszym wehikułem czasu kończy się tylko jednym wnioskiem: to jest ostatni dzwonek.



Śmierć przychodzi tylko raz, ale czuje się ją w ciągu całego życia.
Jean de la Bruyere

Naszej Koleżance
LUCYNIE MIKA
*wyrazy głębokiego współczucia
i słowa wsparcia
z powodu śmierci Mamy*

*składają Koleżanki i Koledzy
z MOZ NSZZ „Solidarność”
Pracowników Sądownictwa*

SĄD OKRĘGOWY W ŁODZI

CZY WIEDZIAŁEŚ, ŻE...



Początkowo siedziba Sądu Okręgowego mieściła się przy ul. Pańskiej 115 (obecnie Żeromskiego) w budynku Państwowej Szkoły Włókienniczej. W niepodległej Polsce, gdy Łódź stała się stolicą dużego województwa, jednym z najbardziej prestiżowych dla miasta zadań stało się wzniesienie reprezentacyjnego gmachu sądowego. Zadanie to powierzono architektowi powiatu łódzkiego Józefowi Kabanowi (po 1945 r. noszącemu nazwisko Korski). W latach 1927-1932 wzniesiono główny budynek zespołu - gmach Sądu Okręgowego, przez lata łódzki Sąd Wojewódzki, dziś Sąd Okręgowy, stojący frontem do Placu Henryka Dąbrowskiego, na rogu ul. G. Narutowicza. Planowaną budowę drugiego bliźniaczego gmachu uniemożliwił kryzys gospodarczy, a potem wojna. Wzniesiony gmach sądowy swoją poważną, choć oszczędną w środkach architekturą, wzbudził duże uznanie i okrzyknięty został jednym z najwybitniejszych dzieł architektury polskiej lat trzydziestych. Długą elewację frontową budynku regularnie dzieli rytm pilastrów o oryginalnych palmowych kapitelach, a górą zamyka horyzontalny pas fryzu - w części centralnej budowli wypełnia go relief ze sceną sądu Temidy, a na osiach bocznych motyw antycznych różg liktorskich. Do planów budowy drugiego gmachu władze Sądu Okręgowego w Łodzi powróciły na początku XXI wieku. Projekt budynku wybrano w drodze konkursu, jego autorem jest zespół architektów z Krakowa. Uroczyste otwarcie nowego gmachu, w którym siedzibę mają Sądy: Apelacyjny i Okręgowy, nastąpiło 19 listopada 2010 roku. Budynek mieści 22 sale rozpraw, w tym jedną „superbezpieczną” o powierzchni 600 m. kw., gdzie na ławie oskarżonych może zasiąść nawet 80 osób.

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 słońcem 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 „ZDAŻYC 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

WYGRANA PRACOWNIKA NAGANA ZA UDZIAŁ W PROTEŚCIE

Sieci handlowe uznały ubiegłoroczny majowy protest pracowników za nielegalny. Niektóre z nich, w tym Biedronka i Dino, wyciągnęły w związku z tym konsekwencje, udzielając naganę za udział w akcji. Ukarani się z tym nie zgodzili i oddali sprawy do sądów. Właśnie zapadają pierwsze wyroki.

Pracownica sieci Biedronka naganę otrzymała w czerwcu ubiegłego roku. W uzasadnieniu przeczytała, że została nałożona za rozdawanie ulotek informacyjnych o proteście oraz za naruszenie bezpieczeństwa i higieny pracy w sklepie. Jednak na czas udziału w akcji kobieta wzięła wolne, co oznacza, że nie była w tym dniu zobligowana do pełnienia obowiązków pracowniczych. Od decyzji pracodawcy odwołała się do dyrektora personalnego, ten jednak jej nie zmienił. W związku z tym kobieta złożyła pozew do sądu. W październiku ub. roku odbyła się pierwsza rozprawa, podczas której sędzia zachęcał do zawarcia ugody. Do ugody nie doszło. Na drugiej rozprawie Sąd wydał orzeczenie korzystne dla kobiety. Korzystny wyrok w tej sprawie daje nadzieję na podobne rozwiązanie sporu z pracodawcą pozostałym pracownikom, którzy otrzymali naganę. Sieci Biedronka przysługuje apelacja od wydanego wyroku.

Natomiast w marcu odbyła się druga rozprawa o naganę kierowniczkę jednego ze sklepów sieci Dino. Pracodawca ukarał ją dwiema naganami. Pierwsza została wymierzona po wewnętrznych kontrolach, do których doszło w dniu protestu i tuż po nim. Ujawniono podczas nich przeterminowane produkty na półce oraz niewyłożenie na czas pieczywa, przez co brakowało towaru. Druga nagana została nałożona za to, że na dokumencie przesłanym przez zarząd sieci o nielegalnie organizowanym strajku, który miała wywiesić w pokoju socjalnym, dopisał, iż jest to akcja protestacyjna i w tym dniu wszyscy normalnie wykonują pracę. W sprawie pierwszej nagany doszło do ugody przed rozpoczęciem procesu sądowego. Co do drugiej nagany rozprawa została odroczone do 18 maja. Jest to sytuacja, w której nagana sama ulegnie zatarciu jeszcze przed rozprawą. Sprawa skończy się najprawdopodobniej umorzeniem ze względu na to, iż po roku usuwa się taką naganę z akt pracownika.

Alfred Bujara, przewodniczący sekcji handlu detalicznego NZSS „Solidarność”, która koordynowała majową akcję protestacyjną w sklepach, uważa, że karanie pracowników za udział w niej jest niezgodne z prawem. Nie był to bowiem strajk, który polegał na odstąpieniu od pracy. Przeciwnie. Pracownicy mieli w tym dniu wykonywać swoje obowiązki zgodnie z przepisami prawa, bhp i procedurami wewnętrznymi firm. (źródło: www.gazetaprawna.pl)

ZFŚS: POŻYCZKI

Zgodnie z art. 2 pkt 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych w ramach działalności socjalnej ze środków funduszu socjalnego pracodawca może udzielać osobom uprawnionym wsparcia, m.in. w postaci zwrotnych lub bezzwrotnych pożyczek na cele mieszkaniowe. W regulaminie, oprócz zasad i trybu ubiegania się o taką pożyczkę, należy określić przede wszystkim warunki, na jakich jest przyznawana (wysokość i oprocentowanie, dopuszczalne formy poręczeń jej spłaty, zasady umarzania części lub całości udzielonej pożyczki, zawieszenia jej spłaty, okoliczności powodujące natychmiastową wymagalność zwrotu lub spłaty udzielonej pożyczki lub pomocy bezzwrotnej). Ponadto w regulaminie powinny istnieć zapisy o przesłankach do zawieszenia lub umorzenia pożyczki. Zmiany do umowy pożyczki należy wprowadzić aneksem.

Z SALI SĄDOWEJ

SĘDZIA PYTA KOBIETĘ:
- OJCIEC DZIECKA BYŁ PRZY PORODZIE?
- NIE, NIE PRZEPADA ZA MOIM MĘŻEM.

SĘDZIA ODEBRAŁ PERSONALIA OD KILKU ŚWIADKÓW, UDZIELIŁ POUCZEŃ, NASTĘPNIE NAKAZAŁ OPUŚCIĆ IM SALĘ ROZPRAW. PROTOKOLANT WZYWA KOLEJNO ŚWIADKÓW NA SALĘ ROZPRAW. WCHODZI TRZECI ŚWIADEK.

SĘDZIA PYTA:
-PAN JAN KOWALSKI, TAK? ŚWIADEK POCHYLA SIĘ I SZEPTEM DO SĘDZIEGO:
-PAN MNIE ZNA???

ROZWODZĄ SIĘ LUDZIE PONAD 80-LETNI. MILI,GRZECZNI,STARSI LUDZIE.

SĘDZIA PYTA POWODA:
- DLACZEGO CHCE SIĘ PAN ROZWIEŚĆ Z ŻONĄ TERAZ, SKORO OD ILUŚ LAT ŻYJECIE W FAKTYCZNEJ SEPARACJI? POWÓD ODPOWIADA:
-ŻEBY ONA NIC PO MNIE NIE ODZIEDZICZYŁA!!!



Ślubowanie urzędnika służby cywilnej

*„Ślubuję służyć Państwu Polskiemu, przestrzegać Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, sumiennie i bezstronnie wykonywać obowiązki urzędnika służby cywilnej zgodnie z najlepszą wiedzą i wolą”.**

W KORPUSIE NIE ZGINIESZ

FELIETON | ANETA KOGUT

Ktoś, kto chce ładnie utrzymać swój ogród, nie przeznaczają ani kawałka ziemi na chwasty – Dag Hammarskjöld

Premier Morawiecki zapowiedział oszczędności i odchudzanie kadry administracyjnej. Natomiast w ostatnim czasie, jak donosiły media, była premier bardzo dobrze się oceniła i przyznała samej sobie niebotyczną nagrodę 65 000 zł. Żaden z nas urzędników nie widział chyba takiej kasy na oczy i to nawet starając się o kredyt w banku, bo nawet wliczając wynagrodzenie małżonka, urzędnik sądowy nadal nie ma takiej zdolności kredytowej. I nie koniec na tym, bo i wszyscy ministrowie rządu pani premier nagrody otrzymali, niebagatelnie wyższe, np. 82 000 zł (M. Błaszczak) i 72.000 zł (M. Morawiecki). I jak tu się nie wkurzać, skoro my szarzy pracownicy, harujący jak „bure osły” z roku na rok musimy szarpać się o kilka groszy, a dyrektorzy, mimo że to pieniądze publiczne, tak je kurczowo trzymają i rozdzielają, jakby były z ich własnej kieszeni. Wymyślamy regulaminy, związki pilnują wypłacania każdego grosza, biorą udział w uzgodnieniach, szukają sprawiedliwości, jednakże i tak w wielu sądach funkcjonuje zasada, że im więcej zarabiasz, to ty właśnie dostajesz nagrodę, że to jedynie oddział administracyjny i finansowy ma najwięcej pracy i „złożoność zadań”, a w wydziałach orzeczniczych „mrówki niewolnice” mogą pracować za jakiś rzucony na pocieszenie ochłap. Oczywiście nie generalizuję. Wiele się zmienia. Są pracodawcy dostrzegający każdego człowieka i starający się w jakiś sposób doceniać, być sprawiedliwymi.

Po tych wszystkich rewelacjach wywiązała się burza, a rządzący, żeby ułagodzić społeczeństwo, postanowili, że członkowie Rady Ministrów, sekretarze stanu w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów i w ministerstwach nie będą już mogli otrzymywać nagród. Mydlenie oczu? Ależ owszem. Już piszę, w czym rzecz. Podsekretarze stanu i sekretarze mają zostać przesunięci do służby cywilnej, a to będzie oznaczało wzrost wynagrodzeń, bo nie czarujmy się i nie

uważajmy, że ludzie są ciemni jak tabaka w rogu. W służbie cywilnej zarabia się na kierowniczych stanowiskach znacznie więcej. Coś jeszcze chcemy wiedzieć o korpusie służby cywilnej, o przywilejach? Proszę bardzo. Status urzędnika służby cywilnej uprawnia do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze maksymalnie 12 dni, dodatkowego składnika wynagrodzenia, który przysługuje urzędnikowi z tytułu posiadanego stopnia służbowego, a który wzrasta wraz z nabyciem kolejnego stopnia, uzyskania większej ochrony zatrudnienia i wynagrodzenia.

Swego czasu „Solidarność” PS przygotowała projekt ustawy pod nazwą „Ustawa o korpusie służby sądowej”, jednakże przy ciągłych zmianach ministrów sprawiedliwości, zaginął on w chaosie. A przecież z ustawy o pracownikach sądów i prokuratury wynika, że urzędnicy sądowi spełniają identyczne wymo-

g w urzędzie publicznym i powinna być tak też traktowana.

A odchudzanie? Myślę, że nas pracowników sądowych nie trzeba odchudzać, robiono to systematycznie przez ostatnie 10 lat.

Swego czasu „Solidarność” PS przygotowała projekt ustawy pod nazwą „Ustawa o korpusie służby sądowej”, jednakże przy ciągłych zmianach ministrów sprawiedliwości, zaginął on w chaosie.

gi zatrudnienia, jak pracownicy korpusu służby cywilnej. Wprowadzono również kodeks etyki dla pracowników sądowych. W jakim celu, skoro wszystko wynika z ustawy. Wiedzę tę ma tylko ten, kto wpadł na tak genialny pomysł.

Członkowie korpusu służby cywilnej to specjaliści w swoich branżach. Kadra urzędników sądowych to w każdym wypadku kadra specjalistyczna, przygotowywana odpowiednio do pracy

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**.



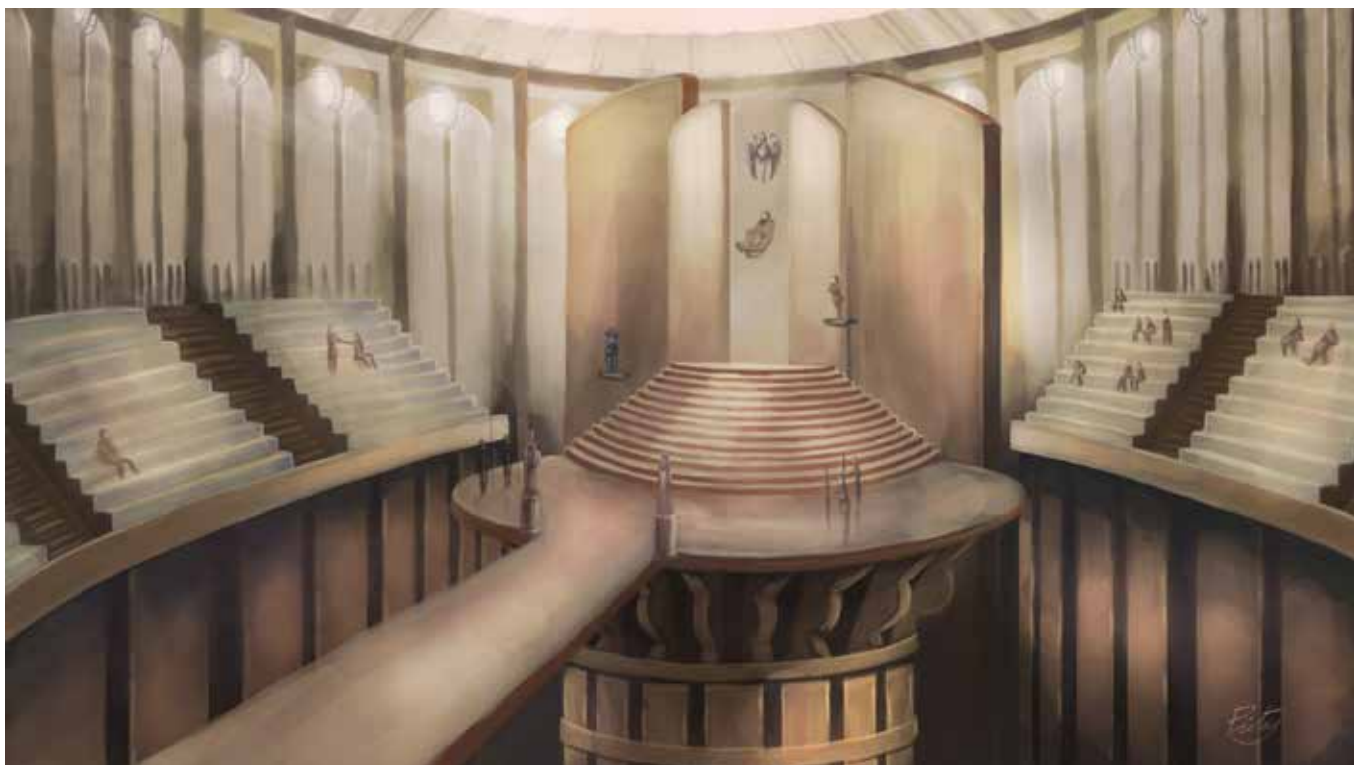
Jeżeli chcą Państwo wesprzeć Małgosię w jej walce z rakiem prosimy o dokonywanie wpłat na imienne subkonto Fundacji Prokuratorów i Pracowników Prokuratury im. Ireny Babińskiej o nr **18 1500 1445 1214 4004 9685 0000** z dopiskiem Małgorzata Tomczak.

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

OTWÓRZMY NASZE SERCA DLA MAŁGOSI

SĄDOWNICTWO ZA STO LAT 2118

MACIEJ PAWŁOWSKI | FELIETON FUTURYSTYCZNY



RYS. PICTSY (DEVIANART)

W cyklu artykułów ukazujących sądownictwo polskie sprzed niespełna stu lat, wybiegliśmy myślą w przeszłość. Zrozumieliśmy problemy, z jakimi mierzyli się nasi koledzy i dostrześliśmy analogie ich sytuacji zawodowej z własnymi, współczesnymi doświadczeniami. Zbliża się pierwszy kwiecień, prima aprilis – popuśćmy wodze fantazji, przekroczmy barierę czasu i przestrzeni wyobrażając sobie przyszłość i miejsce sądownictwa w naszym świecie – oczywiście z przymrużeniem oka. Bo kto zna przyszłość?

Jest rok 2118. Auta nadal nie latają, jednak powszechne są autonomiczne, kierowane przez inteligentne systemy, byśmy mogli się cieszyć wolnym czasem w bezpiecznych warunkach. Zasilane energią

ze źródeł odnawialnych częściej wożą nas na spotkania towarzyskie i wycieczki rodzinne niż do pracy. Zmieniło się oblicze państw, miast, systemy prawne i styl życia. Wieszczono prognozy o wyparciu większości zawodów przez maszyny sprawdziły się. Postęp technologiczny wprowadził nowe materiały, uprościł większość czynności i uwolnił człowieka od obowiązku pracy gwarantującej jednostkom i rodzinom ubezpieczenie na życie, zdrowie i poprawianie standardu życia. Zmienił się i dostosował system prawny do tego stopnia, że obecnie każdy uczestniczy w kolektywnym podejmowaniu decyzji, a jednostka traktowana jest indywidualnie wobec przebiegu swojej linii życia i podjętych decyzji. Nastąpił też rozłam – każdy stanowiąc o sobie samym, może podjąć decyzję o życiu

w miastach autonomicznych, pozostając pod dyskretną, acz stałą kontrolą, bądź pędzić je według „staroświeckich” norm i zasad, ciesząc się wolnością osobistą i podejmując ryzyko niewłaściwych wyborów w wyznaczonych strefach zamieszkania. W tak skomplikowanym systemie kooperujących dwóch cywilizacji i wynikających z nich zależności, niezbędny będzie wydajny system prawny i egzekucja jego wykonywania. Kim jest pracownik sądownictwa w 2118 roku? Oto on: cyfrowy avatar pełniący całodobową służbę, będący manifestacją żywej osoby o określonych cechach osobowości – zmierzonych i poddanych surowej ocenie. Utrzymano zawody sędziego i większość innych zawodów prawnych, jednak w procesie tworzenia prawa i jego egzekucji prym wiodą

komputery kwantowe. Jednostki centralne są pełnoprawnym członkiem społeczności, albowiem uznano sztuczną inteligencję AI (Artificial Intelligence) za formę życia obdarzoną tymi samymi prawami co istota ludzka. Na tej kanwie uznano też wkrótce wyższość AI w formułowaniu opinii popartej globalną, kolektywną wiedzą tak z przeszłości, jak i danych napływających w czasie rzeczywistym o każdym z nas. To, co dziś napawa nas niepokojem, w 2118 roku staje się normą – globalny panoptikon, w którym każdy obywatel jest obserwowany i oceniany. Taki system jest zupełnie akceptowany w miastach autonomicznych. Gwarantuje on dostęp do lepszego standardu życia, rozwijania pasji i zainteresowań, w sytuacji, kiedy o podjęciu pracy nie decydują już wyłącznie przestanki pragmatyczne, a wynika to jedynie z chęci tworzenia i uczestniczenia w procesach społecznych. Nasz wirtualny przyjaciel jest zwierciadlanym odbiciem wytypowanego obywatela. Nieustannie uczy się i doskonali na podstawie biologicznego oryginału. Zachowuje wszystkie jego cechy. Nie zrezygnowano z doniosłej formy rozpraw sądowych, jednak mocno zmienił się zakres sądzonych spraw. Wyeliminowano większość przestępstw i wykroczeń. Dziś sprawy polegają przeważnie na rozsądzaniu i arbitrażu w sytuacjach konfliktowych pomiędzy obywatelami. Zniknęły kradzieże, albowiem każdy ma zagwarantowany dostęp do podstawowych dóbr (tworzą je maszyny – rolnictwo, przemysł, medycyna), wyeliminowano przemoc fizyczną, albowiem od narodzin każdy obywatel pozostaje monitorowany za pomocą wszczepionych implantów, które nie tylko ratują życie, uwalniając substancje czynne ratujące życie, ale także śledzą substancje chemiczne uwalniane w wypadku silnych emocji. Dziś alert wzbudza choćby przekroczenie norm uwolnionych hormonów stresu, będąc często dowodem w sprawie, pozwala też zapobiegać wystąpieniu przestępstwa przez szybką reakcję służb i ostrzeganiu obywateli. Wymiar kar także zmienił charakter – nie jest to już wyłącznie odizolowanie i kary finansowe, ale głównie kierowanie na

odpowiednie terapie lub prace społeczne pod nadzorem. Proces sądowy odbywa się błyskawicznie, a prywatni asystenci (również wirtualni, przydzieleni każdemu obywatelowi od chwili narodzin) odbierają stosowne zawiadomienia o postanowieniach w sprawie. Każdy może liczyć na wsparcie psychologiczne ze strony takiego asystenta, aby nikt nie musiał mierzyć się z traumą po przyjęciu decyzji sądu. Avatar pracownika sądu służy pomocą prawną, jest doradcą i osobą zaufania publicznego. W sytuacjach wyjątkowych konsultuje i koryguje swoje informacje z sędziami pozostającymi języckim uwagi, w wypadku wątpliwości prawnych czy moralnych, bądź etycznych. Sami sędziowie mają dostęp do globalnej bazy kasusów i sami ją współtworzą, doskonaląc w ten sposób legislację. Większość gmachów sądów zamieniono w muzea lub zniknęły zupełnie. Pozostały jedynie nieliczne, tym samym podnosząc ich rangę w społecznej świadomości. Współczesny pracownik sądownictwa świadczy pracę w indywidualnym wymiarze pracy – jako wytypowany do tego zawodu przechodzi szkolenia i zyskuje szerszy dostęp w sieci połączeń. Jego avatar ma dostęp do informacji niejawnych, szczególną ochronę przed hakerami oraz pozostaje pod większym nadzorem wszechobecnych systemów skanujących jego zachowanie i emocje. Pomimo to, może cieszyć się życiem rodzinnym i rozwijać kontakty społeczne w sposób nieosiągalny jeszcze przed stu laty. Pracownik sądownictwa w 2118 roku jest jednym z niewielu zawodów, które mimo zmian na świecie pozostały utrzymane, aby podkreślać wymiar człowieczeństwa w świecie opartym na technologiach ingerujących w ciało i umysł. W którym najważniejsze decyzje podejmują najinteligentniejsze byty w historii ludzkości, aby utrzymać równowagę w świecie, w którym myśl ludzka nie jest już tylko prywatnym doświadczeniem człowieka, ale ma zasięg globalny. Pracownik sądownictwa ma się świetnie – wypoczęty, kompetentny społecznie i pełen kreatywnych planów rozwoju cieszy się czasem wolnym, nie mogąc doczekać się swojego udziału

i wkładu w kolejnej rozprawie sądowej.

Czy taka wizja przyszłości jest aż tak nieprawdopodobna? Cóż by powiedzieli nasi koledzy sprzed stu lat, gdyby spostrzegli nas przylepionych do ekranów monitorów, w szumie klawiatur i pracujących drukarek? Jak reagowaliby na wiadomość o wolnych sobotach, ilości dni urlopowych zagwarantowanych prawem? Jak zareagowaliby, widząc w przewodzie kobiety wykonujące pracę biurową, wybitnych sędziów i prawników płci nadobnej? Z pewnością chwyciliby się z niedowierzaniem za głowy, rękoma poplamionymi inkaustem z siermiężnych kałamarzy. Kto wie, może jedna z tych dusz w przeszłości również popuściła wodze fantazji i z przymruczeniem oka, w prima aprilis zobaczyła przyszłość polskiego pracownika sądownictwa, jak my to czynimy dziś.

SPROSTOWANIE:
Do numeru 2(19) luty 2018, na str. 10, w artykule zatytułowanym: „Staż pracy i wiek jako podstawa różnicowania wynagrodzeń” wkraść się błąd pisarski. W czwartym akapicie błędnie przywołano art. 112 i 113 Kodeksu pracy zamiast 11(2) i 11(3). Za pomyłkę edytorską serdecznie przepraszamy