

gazeta §ądowa

MOZ NSZZ "Solidarność" Pracowników Sądownictwa

Nr 4 (21) • Kwiecień 2018

PRZYSZŁOŚĆ INFORMATYKÓW

IDZIE NOWE

SPOTKANIE W DIRS

WSA: WYGRANA "S"

KURATOR OKRĘGOWY

NIE DOSTANIE INFORMACJI

O ZRZESZONYCH KURATORACH

MOJE BIURO TO AUTO, TELEFON I LAPTOP

WYWIAD Z PRZEWODNICZĄCĄ

EDYTĄ ODYJAS



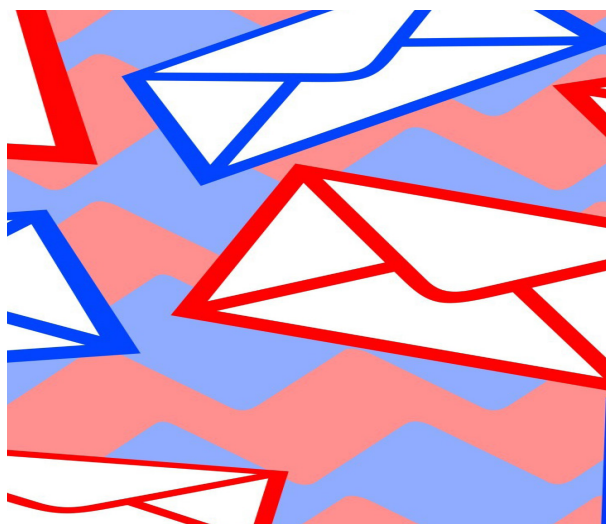
NIE JESTEM SEKRETARKĄ NIE KLEJĘ KOPERT

FELIETON

BĘDĄ KONTROLE PIP W SĄDACH

SPOTKANIE W GIP

JAK ZA DAWNYCH LAT | CZ. 5 | RACJONALIZACJA W SEKRETARIACIE



REALIA SĄDOWE

- 03 **Od Redakcji**
- 04 **Moje biuro to auto, telefon i laptop**
Wywiad z Edytą Odyjas
- 06 **Zasiłki i zapomogi dla członków „S”**
Komunikat Wydawcy
- 08 **Czy wiesz do jakiego związku należysz?**
PIP alarmuje: Wydłużanie czasu pracy niepełnosprawnych
- 09 **Będa kontrole PIP w sądach**
GIP spotkał się ze związkowcami
Zatrudnianie i wynagradzanie informatyków po planowanych zmianach
Spotkanie w MS
- 10 **Kontrola PIP w zakresie zapobiegania mobbingowi**
- 11 **Dyrektor i prezes powinni odpowiadać na pisma pracowników**
- 12 **Sprawozdanie Szefa Korpusu Służby Cywilnej**
- 13 **Molestowanie w miejscu pracy**
- 14 **Ochrona kobiet w ciąży przed zwolnieniem**
Kontrola stanu trzeźwości w pracy
- 15 **Wygrana „S” w WSA**
Kurator okręgowy nie dostanie informacji o kuratorach zrzeszonych w związku zawodowym
- 21 **Nagrody i dodatki**
Spotkanie w apelacji krakowskiej
- 22 **ZFŚS: Niewykorzystane środki**
- 24 **Nowy budynek SR w Nowym Sączu**
- 24 **Problemy z etatami w sądach**
Spotkanie w ministerstwie
Ocena kwalifikacyjna i wartościowanie stanowisk w sądach
Spotkanie w ministerstwie

FELIETONY

- 16 **Nie jestem sekretarką, nie kleję kopert**
- 18 **Racjonalizacja pracy sekretariatów sądowych**
Jak za dawnych lat | cz. 5

CIEKAWOSTKI

- 20 **Sąd Rejonowy w Lubaczowie**
Czy wiesz, że...
- 22 **Z sali sądowej**
Świat anegdot

OD REDAKCJI

W kwietniowym numerze bardzo różnaita tematyka. Łukaszowi Karczmarzykowi z Tygodnika Śląsko-Dąbrowskiego „Solidarność” udało się przeprowadzić wywiad z Edytą Odyjas – przewodniczącą i naszą Naczelną. Łukasz nas ubiegł, gdyż pomimo takich planów od dłuższego czasu, nie udało nam się tego zrobić. Z wywiadu dowiedzie się trochę o tym, jakie były początki „S” w sądach i jak pracuje Edyta.

Ostatni czas obfitował w liczne spotkania, o których z przyjemnością donosimy. W Ministerstwie Sprawiedliwości związkowcy poruszali ważne sprawy etatów w sądach, wartościowania stanowisk i ocen kwalifikacyjnych. Chyba jednym z najważniejszych było spotkanie dotyczące losów sądowych informatyków po planowanych zmianach. Odbyło się też spotkanie z Głównym Inspektorem Pracy, które zapewne zaowocuje dalszymi działaniami inspekcji w sądach. Felietoniści serwują nam perspektywę historyczną na sekretariaty sądowe – niewątpliwie warto przeczytać.

Wszystkim Czytelnikom życzymy udanej „majówki”

i miłej lektury - może nawet uda się obie rzeczy połączyć.

Redakcja

OGŁOSZENIE WYDAWCY

**DZIĘKUJEMY WSZYSTKIM ZA ZAANGAŻOWANIE
W WYSYŁANIU ŻYCZEŃ WIELKANOCNYCH
DO MINISTER FINANSÓW.
ŚRODKI FINANSOWE ZOSTAŁY ODBLOKOWANE**



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 9

redakcja@gs.org.pl

tel. +48 576-29-11-24

**POGLĄDY AUTORÓW PUBLIKOWANYCH TEKSTÓW
NIE SĄ STANOWISKIEM WYDAWCY**



WYWIAD Z EDYTĄ ODYJAS
PRZEWODNICZĄCĄ
"SOLIDARNOŚCI"
PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA

ZRÓDŁO: PIXABAY

MOJE BIURO TO AUTO, TELEFON I LAPTOP

„TYGODNIK ŚLĄSKO-DĄBROWSKI NSZZ SOLIDARNOŚĆ” – NR 13/2018 - ŁUKASZ KARZMARZYK

Zostałaś wybrana przewodniczącą Solidarności pracowników sądownictwa na kolejną kadencję. Ile osób zrzesza dzisiaj wasza organizacja?

– Ponad 3000 członków z blisko 200 sądów w całym kraju.

A jak wyglądał początek?

– Jeden sąd i 12 osób.

To był 2003 rok, a ty miałaś wówczas 25 lat. Dziewczyna w tym wieku raczej nie pasuje do stereotypu działacza związkowego.

– Początki były trudne, jednak szybko

zaczęły przychodzić sukcesy. Uzyskaliśmy wpływ na fundusz socjalny, na regulaminy, udało się załatwić sprawy poszczególnych pracowników. W 2007 roku, gdy resort sprawiedliwości wymyślił, że każdy urzędnik sądowy musi mieć wyższe wykształcenie, jako jedyny sąd w Polsce wywalczyliśmy dodatkowe urlopy i dofinansowanie do studiów dla pracowników.

Do 2012 roku Solidarność Pracowników Sądownictwa działała tylko w jednym sądzie. Później wszystko nabrało tempa. Co się wtedy wydarzyło?

– Prezes mojego sądu, gdy po raz kolejny

przyszłam do niego z jakąś sprawą, powiedział: „Pani Edyto, z tym to pani musi już jechać do Warszawy”. Miał rację. To, co dało się załatwić na poziomie sądu, już załatwiliśmy. Pozostałe problemy wymagały rozwiązań systemowych. Pomyślałam jednak: „co ja, mama dwójki małych dzieci, zdziałam z moim 100-osobowym związkiem w ministerstwie?”. Pojechałam więc do Warszawy zobaczyć, jak pracują branżowe związki, które działają w sądach od 20 lat. Zobaczyłam i uznałam, że nie tego oczekiwałam. Postanowiłam coś zmienić.

Niełatwo chyba zbudować strukturę

związkową, gdy ma się pracowników rozsianych po całym kraju?

– Nie mieliśmy dużo pieniędzy ze składek, które pozwalałyby na jakąś szeroko zakrojoną akcję promocyjną, dlatego w lecie 2012 roku, gdy skończył się rok szkolny, wynajęliśmy campera. Wpakowałam do niego moje dzieci i ruszyłam w Polskę, kolega z zarządu podjął się odwiedzenia tych miejsc, do których nie mogłam dotrzeć. Jeździliśmy od sądu do sądu. Tak zaczęło się budowanie tego, co mamy dzisiaj.

No dobrze, przyjeżdżasz do sądu w miejscowości „X” i stajesz przed zupełnie obcymi ludźmi. Jak to się dzieje, że na koniec oni przynoszą ci wypełnione deklaracje związkowe?



– Podczas spotkań rozmawiamy z ludźmi o ich problemach, o tym, co ich bezpośrednio dotyczy. Żeby kogoś przekonać, trzeba przede wszystkim znać jego pracę, środowisko, w którym codziennie funkcjonuje. Inaczej do niego nie trafisz. Co równie ważne, bardzo pilnujemy, aby nie upolitycznić naszych struktur. Idąc na spotkanie z ludźmi, nie mówimy o polityce, nie zamykamy się na kogoś, bo głosował na taką czy inną partię. Mówimy o tym, co związek osiągnął i co może jeszcze dla nich zrobić. Dla mnie nie jest ważne, kto rządzi w kraju w danym momencie. Przeżyłam już ponad 20 ministrów i z każdym trzeba było wypracować relacje. Ja się dogadam nawet z diabłem, jeśli w ten sposób uda się załatwić coś dla pracowników.

Gdy ludzie na spotkaniu w sądzie pytają: po co mi związek zawodowy. Co wtedy mówisz?

– Prawdę. Nie obiecujemy nie wiadomo

czego. Nie wciskamy kitu. Związek zawodowy to takie ubezpieczenie od kłopotów w pracy. Gdy kupujesz ubezpieczenie na życie, to nie dlatego, że chcesz złamać nogę, czy wpaść pod tramwaj. Ale mimo to płacisz składki. Tak samo jest ze związkiem zawodowym. Nawet jeżeli dzisiaj wszystko w pracy jest w porządku, jutro może być całkiem inaczej. Może przyjdzie nowy minister czy dyrektor sądu i sytuacja pracownika może zmienić się na gorszą z dnia na dzień.

Ale Solidarność to nie jest jedyny związek zawodowy działający w sądownictwie. Dlaczego wam się udaje?

– Prowadzimy specjalistyczne badania dotyczące warunków pracy czy wynagrodzeń w sądownictwie, które potem

bardzo pomagają nam w negocjacjach z Ministerstwem Sprawiedliwości. U nas każdy członek związku ma zapewnioną kompleksową opiekę prawną. Do tego dochodzą szkolenia, z których jesteśmy najbardziej dumni. Dzięki nim nasi koordynatorzy, których mamy w prawie każdym sądzie, są świetnie merytorycznie przygotowani. Kiedy idą na rozmowy z pracodawcą, są dla niego rzeczywistym partnerem. Uczymy ludzi, że jeżeli zakładasz związek z nienawiści do pracodawcy, to nic z tego nie będzie. Jeżeli zapiszesz się do związku, bo chcesz coś zmienić na lepsze, to ci się uda. Jednak do tego potrzebna jest wiedza i umiejętności. Dlatego właśnie szkolenia są niezbędne.

Wspomniałaś o koordynatorach związkowych w każdym sądzie...

– To ok. 200 osób. Oni są wizytówką naszego związku w poszczególnych sądach. Nawet najlepszy lider i najlepszy zarząd to za mało przy tak dużej organi-

zacji związkowej. Przewodniczący nie jest od tego, żeby mówić: „ja wiem najlepiej i będzie tak, jak ja mówię”. Jeżeli jest jakiś problem, trzeba go konsultować z ludźmi, wysłuchać, jakie mają pomysły. Nawet jeżeli na końcu przewodniczący i tak będzie musiał sam podjąć decyzje, to nikt nie zostanie z poczuciem, że jego zdanie nie zostało wzięte pod uwagę. Takie podejście pozwala wyławiać lokalnych liderów i budować wzajemne zaufanie. Kłócimy się, spieramy, ale słuchamy siebie nawzajem.

Żeby to działało, potrzebny jest dobry przepływ informacji. A ten element często w związku szwankuje...

– My bardzo pracujemy nad wewnętrzną komunikacją między członkami związku na wielu poziomach. Jesteśmy aktywni na portalach społecznościowych, wydajemy własną gazetę, mamy rozbudowaną bazę teledoresową. Docieramy bezpośrednio do członków związku poprzez e-mail i SMS. Dbamy o ten przepływ informacji zarówno na poziomie zarządu organizacji związkowej, jak i poszczególnych sądów poprzez koordynatorów.

W ostatniej kadencji udało wam się zorganizować 1000 osób. Co dalej?

– W Polsce są jeszcze sądy, w których nas nie ma. Ciężko pogodzić się z myślą, że gdzieś tam źle się dzieje, a my nie mamy na to wpływu. Cały czas jednak się rozwijamy. Mamy gotowe modele działania, gotowe recepty na konkretne problemy. To działa i ludzie to widzą. Czasem wsiadam w samochód o 4.00 rano i jadę 500 km do jakiegoś sądu, ale naprawdę warto.

Zastać Cię w biurze jest strasznie ciężko. Na tę rozmowę umawialiśmy się z dwutygodniowym wyprzedzeniem...

– Jeśli zamknę się w biurze, stracę kontakt z ludźmi, a to będzie początek końca. Tak naprawdę moje biuro to telefon, samochód i laptop.

Ile kilometrów przejeżdżasz w ciągu miesiąca?

– W lutym to było ok. 6 tys. Nasz plan na ten rok to założyć Solidarność w 100 sądach.

Uda się?

– A dlaczego miałyby się nie udać?

Z Edytą Odyjas, przewodniczącą Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ Solidarność Pracowników Sądownictwa rozmawiał Łukasz Karczmarczyk.

ZAPOMOGI I ZASIŁKI DLA CZŁONKÓW „S” PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA

OGŁOSZENIE WYDAWCY

Wyższe zasiłki i zapomogi

KOMUNIKAT

Komisji Międzyzakładowej MOZ NSZZ „S” PS

Komisja Międzyzakładowa MOZ NSZZ „S” PS podjęła uchwałę o podniesieniu kwoty zapomóg i zasiłków, które przysługują członkom.

Członkom organizacji związkowej po sześciu miesiącach nieprzerwanej przynależności wypłacany jest zasiłek w wysokości 200 zł w przypadku urodzenia lub adopcji dziecka. W tej samej wysokości wypłacane są zapomogi z tytułu śmierci współmałżonka, dziecka, rodziców lub innej osoby będącej na wyłącznym utrzymaniu.

W przypadku zgonu teściów nie będących na wyłącznym utrzymaniu wypłacany jest zasiłek w wysokości 50 zł. Oprócz zasiłku oraz zapomóg statutowych mogą być wypłacane członkom (w miarę posiadanych środków) zapomogi, których wysokość określa uchwała Komisji Międzyzakładowej.

KOMUNIKAT

OGŁOSZENIE WYDAWCY

Komisja Międzyzakładowa MOZ NSZZ „S” PS zwraca uwagę P.T. Czytelników, że autorzy tekstów zamieszczanych w naszym miesięczniku mają prawo podejmowania dyskusji na różne tematy i prezentowania własnych poglądów. Jednakże w żaden sposób nie jest uprawnione traktowanie publikowanych materiałów jako stanowiska Wydawcy, tj. MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa, o ile nie zaznaczono w tekście, że publikacja jest oficjalnym stanowiskiem organizacji związkowej.

ENERGY LANDIA

RODZINNY PARK ROZRYWKI W ZATORZE

OFERTA DLA CZŁONKÓW MOZ NSZZ "S" PS



DZIECI DO 3 ROKU ŻYCIA – 1zł; DZIECI OD 3-18 LAT – 44 zł - DZIECI MUSZĄ MIEĆ WAŻNĄ LEGITYMACJĘ SZKOLNĄ; BILET NORMALNY – 89 zł; BILETY WAŻNE DO KOŃCA SEZONU TZN. 28 PAŹDZIERNIK 2018 R. KARNET OBEJMUJE WYŁĄCZNIE KARUZELE.
I TERMIN ZAMÓWIEŃ DO 7.05 - BILETY DO ODBIORU 9.05.
BĘDĄ WYZNACZONE KOLEJNE TERMINY.

ZAMÓWIENIA PROSZĘ SKŁADAĆ E-MAILEM NA ADRES DAGMARAOGOROWSKA@INTERIA.PL
WPŁATA NA KONTO ORGANIZACJI:
NR KONTA ING BANK ŚLĄSKI O/KATOWICE - 49 1050 1214 1000 0022 8344 7320
PRZY ZAMÓWIENIU NALEŻY DOŁĄCZYĆ POTWIERDZENIE WPŁATY.
BILETY WYSYŁAMY POCZTĄ NA ADRES WSKAZANY PRZY ZAMÓWIENIU.

CZY WIESZ DO JAKIEGO ZWIĄZKU NALEŻYSZ?

Pytanie zawarte w tytule na pierwszy rzut oka wydaje się absurdalne. Jednak kolejna sytuacja zwolnienia z pracy w sądzie wieloletniego pracownika i związane z tym zdarzenie skłania nas do zaproponowania Czytelnikom sprawdzenia, do jakiego związku zawodowego przynależą. W tej konkretnej sytuacji zwolniony z pracy urzędnik pozostawał w błędnym przekonaniu, że jest członkiem „S” Pracowników Sądownictwa. W przekonaniu tym wzmacniał go fakt, że na otrzymywanych od pracodawcy „paskach” zawierających potrącenia księgowość używała sformułowania „Składka na Solidarność”, podczas gdy ten związek zawodowy nie obejmuje swoją działalnością akurat tego sądu. Pracodawca w ten sposób opisywał potrącenia na wszystkie związki zawodowe, które działają w sądzie.

Związki działające w sądach, podobnie jak w innych zakładach pracy, różnią się sposobami działania i możliwościami. Są związki z większym i mniejszym potencjałem. Są takie, których działalność jest ledwo dostrzegalna. Są związki, które wydaje się, że robią wszystko, by tylko nie wejść w różnicę zdań z pracodawcą, są nawet takie, które powstają niemal z inicjatywy pracodawcy tylko

po to, by osłabić reprezentację pracowników. To pracownicy powinni podejmować świadomą decyzję o tym, do jakiego związku się przyłączyć, by skutecznie zabiegać o swoje interesy i wiedzieć, jakie rodzi to konsekwencje.

W opisywanym przypadku zwolniony pracownik zwrócił się do „S” Pracowników Sądownictwa o pomoc. Gdyby był członkiem tej organizacji, otrzymałby bezpłatną poradę prawną, a po analizie radcy prawnego lub adwokata prawdopodobnie także profesjonalnego pełnomocnika w wytoczonym procesie sądowym. Przy okazji po raz kolejny okazało się, że związek zawodowy, do którego należał urzędnik, pomimo wcześniejszego poinformowania o zamiarze wypowiedzenia umowy, nie poinformował o tym fakcie swojego członka.

Dlatego zachęcamy wszystkich pracowników sądów do zorientowania się, do jakiego związku zawodowego należą i na jaką pomoc z tego tytułu mogą liczyć. Do Koleżanek i Kolegów z innych związków działających w sądach apelujemy, aby nie zostawiali swoich członków w tak trudnej sytuacji samych sobie. (K.Ż.)

PIP ALARMUJE: WYDŁUŻANIE CZASU PRACY OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Inspektorzy Państwowej Inspekcji Pracy zauważyli niebezpieczną i niekorzystną tendencję wymuszania na niepełnosprawnych pracownikach tego, by rezygnowali z uprawnienia do krótszej pracy. Co do zasady czas pracy osoby z umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności nie może przekraczać siedmiu godzin dziennie oraz 35 tygodniowo. Pracownicy z dysfunkcjami nie mogą też wykonywać obowiązków służbowych w porze nocnej oraz w godzinach nadliczbowych. Jednak od tej reguły jest przewidziany wyjątek – zgodnie z art. 16 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych osoba z dysfunkcjami może wystąpić z wnioskiem do lekarza przeprowadzającego badania profilaktyczne o wyrażenie zgody na pracę przez osiem godzin dziennie i 40 tygodniowo. Inspektorzy PIP informują, że coraz częściej pracodawcy wymuszają to na pracownikach - podsuwają skierowanie na badania lekarskie i gotowe oświadczenia woli o tym, że chcą pracować w normalnym, kodeksowym wymiarze. O takim procederze alarmują również związki zawodowe. – Jest dużo przypadków, gdy już przy zawieraniu umowy o pracę pada propozycja, aby pracownik złożył wniosek w trybie art. 16 – przyznaje Krzysztof Rowiński, pełnomocnik ds. osób niepełnosprawnych NSZZ „Solidarność”. I dodaje, że podobnie wygląda sytuacja, gdy kończy się umowa na czas określony. Podpisanie kolejnej firma uzależnia od tego, czy osoba będzie miała zaświadczenie lekarza pozwalające na dłuższe wykonywanie obowiązków. Udowodnienie takich praktyk jest dosyć trudne, gdyż osoby niepełnosprawne godzą się na takie rozwiązania z obawy przed utratą pracy. (źródło: gazetaprawna.pl)

BĘDĄ KONTROLE PIP W SĄDACH GIP SPOTKAŁ SIĘ Z PRZEDSTAWICIELAMI „S”



W Warszawie, w dniu 25 kwietnia br. odbyło się spotkanie przedstawicieli MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa z Głównym Inspektorem Pracy – panem Wiesławem Łyszczkiem i zastępcą Bogdanem Drzastwą. Organizację reprezentowały: Edyta Odyjas, Aleksandra Brzezińska i Aneta Kogut. Tematem spotkania były problemy łamania praw pracowniczych w sądach powszechnych. Zgodnie z art. 14 ustawy z dnia 13 lipca 2007 r. o *Państwowej Inspekcji Pracy* (Dz. U. Nr 89, poz. 589) Państwowa Inspekcja Pracy przy realizacji swoich zadań ma obowiązek współdziałać ze związkami zawodowymi. NSZZ „Solidarność” ma także zawarte porozu-

mienie z Państwową Inspekcją Pracy w sprawie zasad współdziałania w zakresie ochrony pracy.

Pomimo że sądy powszechne w swojej kognicji mają rozstrzyganie spraw z zakresu prawa pracy, często same nie są przykładem jego przestrzegania.

Nasza organizacja związkowa we współpracy z GIP informuje o obszarach, na które szczególnie trzeba zwrócić uwagę w planach przyszłych kontroli. Dotychczasowa współpraca z PIP przyniosła w przeszłości m.in. potwierdzenie istnienia dysproporcji płacowych w sądach między osobami wykonującymi taką samą pracę.

ZATRUDNIANIE I WYNAGRADZANIE INFORMATYKÓW PO PLANOWANYCH ZMIANACH SPOTKANIE ZE ZWIĄZKOWCAMI W DIRS

W Ministerstwie Sprawiedliwości 26 kwietnia br. związkowcy z „S” spotkali się panem Michałem Wosiem odpowiedzialnym za rozwiązania informatyczne w sądach, dyrektorem Departamentu Informatyzacji Rejestrów Sądowych – Michałem Szczepańskim i naczelnikiem Wydziału Utrzymania Aplikacji – Marcinem Burkotem. Związki zawodowe reprezentowali: Edyta Odyjas, Artur Nowak, Radosław Jabłoński i Piotr Pałys. Tematem spotkania były plany związane z centralizacją pracowników oddziałów i sekcji informatycznych oraz zagadnieniami związanymi z informatyzacją sądów powszechnych.

Pracownicy polskich sądów, przez brak spójnej polityki informatyzacji i wiele popełnianych uprzednio błędów – pracują na ogromnej ilości niewspółpracujących ze sobą systemów informatycznych. Nie da się ukryć, że przyszłość sądownictwa to jego informatyzacja. Jednak musi to być informatyzacja przemyślana i usprawniająca, a nie utrudniająca pracę i procedowanie spraw obywateli.

W czasie spotkania uczestnicy zadeklarowali ścisłą współpracę ws. przyszłych wdrożeń systemów informatycznych i konsultacje dotyczące uzgadniania zasad zatrudniania i płac dla informatyków, które będą konieczne w związku z planami powstawania centralizacji służb informatycznych obejmującej utworzenie 11 rozproszonych centrów informatycznych w apelacjach sądowych.

Wszystkich zainteresowanych informatyków, którzy są naszymi członkami, prosimy o kontakt na adres informatycy@ps-solidarnosc.org.pl

KONTROLA PIP W ZAKRESIE ZAPOBIEGANIA MOBBINGOWI

GAZETAPRAWNA.PL

Rolą inspektora pracy jest kontrola zapobiegania przez pracodawcę zjawisku mobbingu, jak również jego elementów składowych. Inspektor ma prawo w ramach swoich kompetencji kontrolnych z zakresu prawa pracy dokonać oceny, czy pracodawca przeciwdziała mobbingowi skutecznie, czy też nie. Jednak nie ma możliwości zalecenia w ramach pokontrolnych środków prawnych konkretnych sposobów czy metod zapobiegania mobbingowi, z uwagi na to, że sposób zapobiegania temu zjawisku nie jest w prawie pracy w sposób bezpośredni uregulowany.

Z definicji art. 94³§ 2 kodeksu pracy wynika, że na mobbing składają się działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu go lub zastraszaniu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu jego poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Pojęcie mobbingu często jest mylone z dyskryminacją lub nierównym traktowaniem. Ważnym czynnikiem pozwalającym na odróżnienie mobbingu od innych negatywnych zjawisk w relacjach pracowniczych jest długotrwałość i ciągłość, co pozwala przyjąć, że zjawisko mobbingu ma charakter uporczywy. Tym samym działania lub zaniechania, z których może się składać mobbing, ale podjęte incydentalnie lub krótkotrwale, nie będą mogły być oceniane w kategoriach mobbingu. Nie oznacza to oczywiście, że pracodawca nie powinien zwalczać i zapobiegać takim negatywnym sytuacjom, choćby nawet występowały jednorazowo. W dłuższej perspektywie czasowej mogą one bowiem do mobbingu doprowadzić. Toksyczne i pełne stresu środowisko pracy, któremu towarzyszy mobbing, może prowadzić do rozstroju

zdrowia pracownika, który ma prawo dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Natomiast pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Rolą i obowiązkiem prawnym pracodawcy jest przeciwdziałanie mobbingowi, rolą Państwowej Inspekcji Pracy jest kontrola sposobu realizowania przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania mobbingowi. Z art. 10 ustawy o PIP wynika, że do zadań inspekcji należy nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa

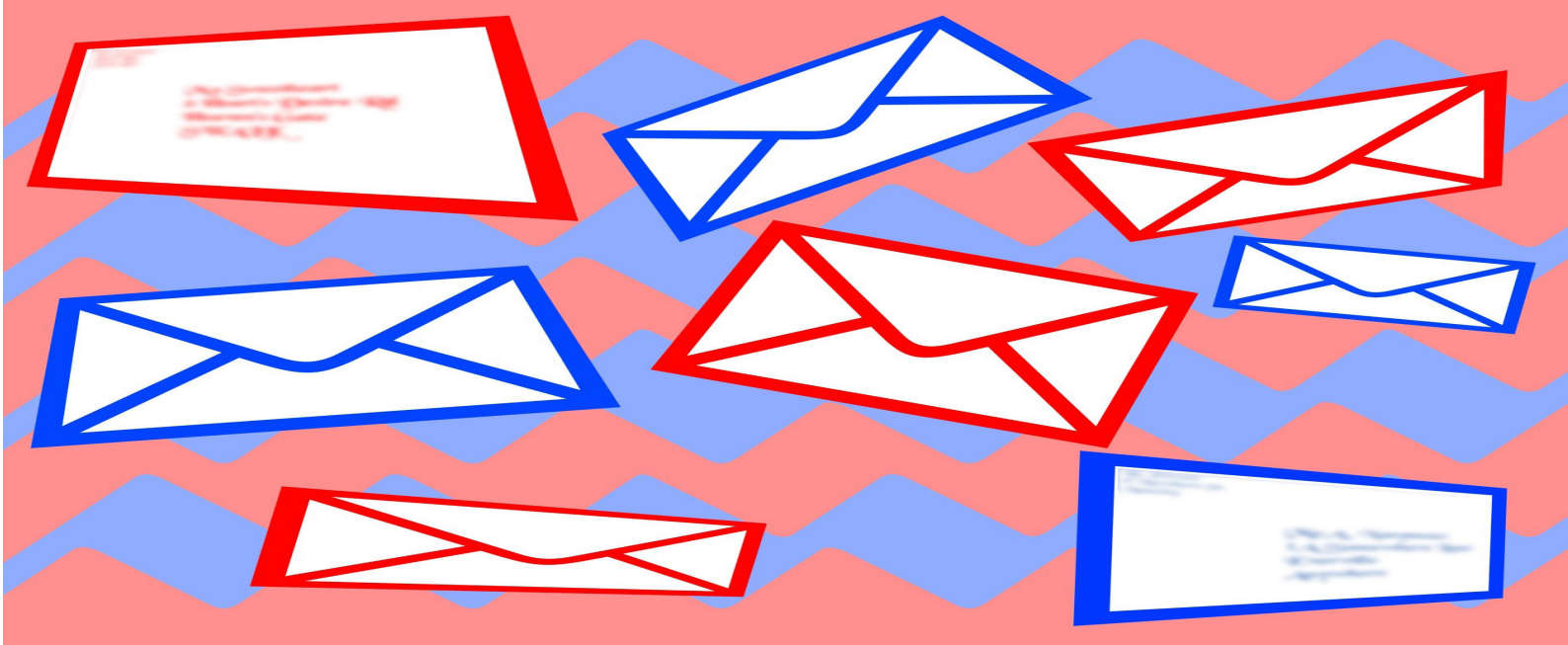
skargowy.

Inspektor pracy ma prawo, a właściwie obowiązek zbadania, czy pracodawca wywiązuje się z przeciwdziałania mobbingowi. Przepisy jednak nie wskazują, na czym owo przeciwdziałanie powinno polegać. Przepisy nie wskazują również środków lub metod, które pracodawca może wykorzystać, aby zapobiegać zjawisku mobbingu. W związku z tym, że nie ma takich uregulowań w kodeksie pracy, PIP nie może w ramach stosowanych środków pokontrolnych zobowiązywać pracodawcy do stosowania konkretnych metod czy instrumentów w walce z mobbingiem. Jednakże może zakwestiono-

ROLĄ I OBOWIĄZKIEM PRAWNYM PRACODAWCY JEST PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI, ROLĄ PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY JEST KONTROLA SPOSOBU REALIZOWANIA PRZEZ PRACODAWCĘ OBOWIĄZKU PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI

wać skuteczność stosowanych przez pracodawcę sposobów zapobiegania mobbingowi, jeśli w czasie kontroli zjawisko takie zostało potwierdzone w zakładzie pracy. Sąd Najwyższy w wyroku z 3 sierpnia 2011 r., sygn. akt I PK 35/11, wskazał, że obowiązek przeciwdziałania mobbingowi polega na starannym działaniu. W związku z tym pracodawca powinien przeciwdziałać mobbingowi w szczególności przez szkolenie pracowników, informowanie o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu czy przez stosowanie procedur, które umożliwią wykrycie i wyeliminowanie tego zjawiska.

pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych. Zjawisko mobbingu jest uregulowane w kodeksie pracy, który jako podstawowe źródło prawa pracy określa prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Tym samym w obecnym stanie prawnym kompetencje kontrolno-nadzorcze organów PIP dotyczą również i tego zjawiska. Kontrole mają zazwyczaj charakter



DYREKTOR I PREZES

POWINNI ODPOWIADAĆ NA PISMA I WNIOSKI PRACOWNIKÓW

DAREK KADULSKI

Pracownicy wielu polskich sądów zgłaszają MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa upowszechnienie się praktyki, gdzie wnioski i pisma pracowników kierowane do dyrektorów sądów pomijane są milczeniem. Zwracając się z wnioskami kadrowymi dotyczącymi np. przeszerogowań, powinniśmy oczekiwać, że pracodawca na wniesione przez nas pismo odpowie. Trudno uznać brak pisemnej odpowiedzi na pisemny wniosek za normę. Trudno też zakwalifikować takie postępowanie inaczej niż brak szacunku do pracownika.

Na wstępie trzeba podkreślić, że w Kodeksie pracy ani w żadnym innym akcie prawnym nie zostało uregulowane, w jakim terminie pracodawca powinien udzielić odpowiedzi na pismo pracownika. Czy to jednak oznacza, że panuje w tym zakresie całkowita dowolność, albo pracodawca ma prawo ignorować pisma swoich pracowników? Absolutnie nie. Chyba że pracodawca traktuje własnego pracownika jak petenta.

Wszyscy pouczeni jesteśmy ustawicznie o tym, jakie ciążą na nas jako pracownikach obowiązki. Kodeks pracy określa również obowiązki pracodawcy. W art. 94 zadekretowano pracodawcom wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Są nimi normy obyczajowe obowiązujące w stosunkach między ludźmi w określonym czasie i miejscu. Trudno uznać za zgodne z takimi normami ignorowanie próśb i wniosków zatrudnianych pracowników. Tymczasem zgodnie z przywołanym przepisem pracodawca powinien wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, swoim przykładowym zachowaniem zaś oddziaływać na ich kształtowanie (Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 2003 r., I PK 534/02, Legalis nr 217846). Pracodawca, który ignorowanie pism pracowników próbuje tłumaczyć brakiem kodeksowego przepisu, stawia siebie w pozycji urzędnika względem pracownika i daje świadectwo tego, jaki ma stosunek do osób, które zatrudnia. Brak sankcji w przepisie nie jest potrzebny. Wystarczającą sankcją jest zapewne atmosfera w sądzie, a co za tym idzie efektywność pracy pracowników.

Przestrzeganie art. 94 pkt 10 jest jednak obowiązkiem pra-

codawcy. Pracownicy, a szczególnie organizacje związkowe, zgłaszając do Państwowej Inspekcji Pracy skargi, winny podnosić w nich także to uchybienie. W jednym z sądów [...] w G. po interwencji MOZ NSZZ „S” PS PIP przeprowadziła kontrolę, w której inspektor pracy w wystąpieniu do pracodawcy wniósł o przestrzeganie zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy poprzez zapewnienie udzielania pisemnych odpowiedzi na pisma kierowane przez pracowników. W toku przeprowadzonej kontroli ustalono bowiem, że pisma kierowane przez pracowników do kierowników sekretariatów i dyrektora sądu o przeszerogowanie ich na inne stanowiska pozostawały bez odpowiedzi, a na nich dokonywano odrębnego załatwienia sprawy poprzez umieszczanie adnotacji „do późniejszej decyzji”. Dyrektor sądu próbował w swoich wyjaśnieniach przekonywać inspektora pracy o tym, że decyzja o przeszerogowaniu – zgodnie z przyjętą w sądzie polityką kadrowo-płacową – pociąga za sobą skutek finansowy. Nie zmienia to jednak faktu, że wniosek pracownika winien zostać rozpoznany, odpowiedź powinna zostać udzielona wraz z uzasadnieniem – choćby takim jak w wyjaśnieniach przekazanych inspektorowi pracy, w aktach osobowych pracownika zaś winien zostać dowód o tym, jak wniosek został rozpoznany.

Brak pisemnej odpowiedzi na pisemny wniosek pracownika to nie tylko naruszenie zasad współżycia społecznego. To także sytuacja, którą można interpretować jako próbę uniknięcia odpowiedzialności po stronie pracodawcy. Dyrektor sądu w szczególności winien bowiem dbać o jasne zasady obowiązujące w zakładzie pracy i za swoje decyzje winien brać pełną odpowiedzialność. Wszak to w kognicji sądów znajdują się sprawy związane z rozstrzygnięciem spraw z zakresu prawa pracy. Przedstawienie pisemnej odpowiedzi na pismo pracownika jest udokumentowaniem decyzji pracodawcy. Może właśnie tutaj warto upatrywać powodów upowszechnienia się niechlubnej tradycji ignorowania pism pracowników.

SPRAWOZDANIE SZEFA KORPUSU SŁUŻBY CYWILNEJ ZA 2017 ROK –POSTĘPOWANIA DYSCYPLINARNE, OCENY OKRESOWE

Jak wynika z najnowszego sprawozdania szefa służby cywilnej, w 2017 r. wszczęto mniej postępowań w związku z naruszeniem obowiązków przez członków korpusu służby cywilnej. W ministerstwach liczba ta zmniejszyła się o 39%, a o 61% zwiększyła się liczba tych, które umorzono. W przypadku wszczętych postępowań dyscyplinarnych liczba ta wzrosła o 40%. Praca w administracji, która wiąże się z ciągłymi zmianami kadrowymi, napawa wszystkich niepokojem – mówi prof. Krzysztof Kiciński, były wiceprzewodniczący Rady Służby Cywilnej. Natomiast prof. Bogumił Szmulik, radca prawny, ekspert ds. administracji publicznej uważa, że urzędnicy wiedzą, że nie mogą pozwolić sobie na notoryczne spóźnianie się do pracy lub na dorabianie bez zgody przełożonych. A to tego typu przypadki najczęściej są podnoszone w postępowaniach wyjaśniających i dyscyplinarnych. Niewielka liczba postępowań wyjaśniających i dyscyplinarnych przekłada się też na wyniki oceny okresowej.

Ze sprawozdania szefa służby cywilnej wynika, że oceny pozytywne stanowią 99,7%, negatywne – 0,3%. Dr Stefan Płażek, adwokat, ekspert ds. administracji publicznej stwierdza, że często sporządzaniem oceny zajmują się sami oceniani, a przełożeni, jeśli zgadzają się z ich treścią, składają tylko podpis pod tymi dokumentami. – W 2017 r. w administracji rządowej trzeba było przeprowadzić ponad 70 tys. ocen okresowych członków korpusu.

Ta weryfikacja to kłopot nie tylko dla ocenianych, ale też dla oceniających. Przełożony nie chce mieć dodatkowej pracy i skłóconego zespołu, więc wystawia pozytywne noty – mówi Płażek.

W ocenie ekspertów ocena okresowa jest potrzebna, ale rozporządzenie dotyczące jej sporządzania wymaga zmian. – Sama idea weryfikowania pracy urzędników co dwa lata jest słuszna, bo to zarówno informacja dla pracodawcy, jak i dla pracownika, który wie, że musi się cały czas starać. Niestety często za bardzo dobrą oceną nie idzie nagroda,

podwyżka, awans czy też udział w szkoleniu – mówi dr Jakub Szmit z Uniwersytetu Gdańskiego. – [...] Przy ocenie urzędników brakuje też prawidłowego doboru kryteriów i często rzetelnego przeprowadzenia tego procesu – dodaje. (źródło:gazetaprawna.pl)

W sądownictwie powszechnym również urzędnicy i inni pracownicy podlegają ocenie okresowej. Rozporządzenie jest tak mało precyzyjne, że dyrektorzy sądów nie przestrzegają zaleceń ministerialnych, interpretują przepisy na swój sposób, nie trzymając się ich, dokładają swoje wzory załączników sugerując, w jaki sposób komisja kwalifikacyjna powinna opiniować pracownika. Temat ocen okresowych był poruszany w nr 7 (7)/2016 Gazety Sądowej (przyp. red.).





ZWIĄZKI ZAWODOWE WZYWAJĄ RZĄDY I PRACODAWCÓW DO PRZYJĘCIA NOWEJ KONWENCJI MIĘDZYNARODOWEJ ORGANIZACJI PRACY MAJĄCEJ NA CELU WYELIMINOWANIE PRZEMOCY I MOLESTOWANIA SEKSUALNEGO W MIEJSCU PRACY

Związki zawodowe wzywają rządy i pracodawców do przyjęcia nowej konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) przeciwdziałającej przemocy i molestowaniu seksualnemu w miejscu zatrudnienia. Pierwsza dyskusja w tej sprawie odbędzie się w czerwcu tego roku. Wówczas, w trakcie corocznej konferencji MOP, ma być podjęta decyzja o tym, czy organizacja przyjmie konwencję i zalecenia w tej sprawie. Jak stwierdza Anna Wolańska, pełnomocnik ds. kobiet komisji krajowej NSZZ „Solidarność”, jest to sukces, gdyż od wielu lat zabiegano o przeprowadzenie dyskusji o przeciwdziałaniu przemocy i ostatecznie udało się pod warunkiem, że będzie dotyczyć również przemocy wobec mężczyzn. Jeśli w czerwcu zapadnie decyzja o przygotowaniu konwencji i zaleceń, w kolejnym roku będą trwały prace nad treścią tych aktów.

Od 14 lutego do 8 marca br. trwała międzynarodowa akcja związkowa pod hasłem „Stop przemocy w miejscu pracy, chcemy konwencji MOP”.

W krajach UE połowa kobiet doświadczyła niechcianych zachowań seksualnych, kontaktu fizycznego lub innych form molestowania seksualnego w miejscu zatrudnienia. Na psychiczne, fizyczne i seksualne wykorzystywanie narażeni są w szczególności np. pracownicy prywatnych gospodarstwach domowych (opiekunki, sprzątaczkę) oraz usług (61 proc. kobiet pracujących w tym sektorze doświadczyło różnych form molestowania). Z badań przeprowadzonych w Polsce wynika, że ok. 220 tys. pracowników doświadcza agresji w miejscu zatrudnienia. Dlatego tak ważne jest stworzenie nowej i pierwszej konwencji MOP dotyczącej przeciwdziałania przemocy wobec kobiet i mężczyzn w miejscu pracy. (źródło: www.gazetaprawna.pl)

Każdy, bez względu na płeć, wiek czy status materialny może doznać przemocy w miejscu pracy. Takich zachowań doświadczają również pracownicy sądowi. Coraz częściej związki zawodowe otrzymują sygnały od pracowników o niewłaściwych zachowaniach, wykorzystywaniu stanowiska służbowego, upokarzaniu, nagabywaniu itd. Pamiętajmy więc, żeby każdy taki rodzaj zachowania zgłaszać pracodawcy, działającym w jednostce związkowym, przełożonym, czy też najbliższej koleżance, czy koledze. Nawet jeśli nie dotyczy nas to osobiście, nie możemy przejść obok problemu obojętnie. (opr.A.K.)

OCHRONA KOBIET W CIĄŻY PRZED ZWOLNIENIEM ORZECZENIE TRYBUNAŁU SPRAWIEDLIWOŚCI UE

Przepisy krajowe państw członkowskich UE powinny efektywnie chronić kobiety w ciąży przed zwolnieniem. Zapewnienie im możliwości przywrócenia do pracy w razie bezprawnego rozwiązania umowy oraz wypłata wynagrodzenia za czas pozostawania bez etatu nie są wystarczające. Tak orzekł Trybunał Sprawiedliwości UE (wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z 22 lutego 2018 r., C 103/16). W polskich realiach najistotniejsza jest decyzja w sprawie rodzaju ochrony, jaka ma przysługiwać ciężarnym. Krajowe przepisy nie mogą ograniczać się jedynie do ochrony reparatornej, czyli przewi-

dywać wyłącznie nieważność zwolnienia kobiety w ciąży – nawet jeśli może ona domagać się przywrócenia do pracy przed sądem i wypłaty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Konieczne jest też zapewnienie ochrony prewencyjnej, czyli zapobiegającej rozwiązaniu stosunku pracy. Polskie przepisy z jednej strony realizują ten wymóg, bo kodeks pracy wprost zakazuje wypowiedzania umów ciężarnym (a w przypadku dyscyplinarki wymagana jest zgoda związków zawodowych). Nawet jeśli pracodawca bezprawnie wypowie umowę, to stosunek pracy się rozwiąże, czyli takie wypowiedzenie jest wadliwe, ale skuteczne.

CZY PRACODAWCA MOŻE ZMUSIĆ PRACOWNIKA DO PoddANIA SIĘ BADANIU NA STAN TRZEŻWOŚCI?

Badanie może zostać przeprowadzone na żądanie kierownika zakładu pracy, osoby przez niego upoważnionej, a także na żądanie samego pracownika. Jednak bez względu na to, czy pracownik wyrazi zgodę na badanie, czy nie, a zachodzi uzasadnione podejrzenie nietrzeźwości, pracodawca może natychmiastowo odsunąć pracownika od wykonywania czynności zawodowych. Chcąc wykonać badanie alkomatem, pracodawca powinien wezwać odpowiednie organy (najczęściej policję), wówczas pracownik nie może odmówić wykonania badania. Pracownik ma prawo nie zgodzić się z wynikiem badania alkomatem. Wtedy może poddać się testom z krwi, których koszt ponosi pracodawca. Jeśli jednak wynik wykaże obecność alkoholu we krwi, pracodawca może obciążyć kosztami badania pracownika. Zgodnie z § 4 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 6 maja 1983 r. w sprawie warunków i sposobu dokonywania badań na zawartość alkoholu w organizmie badanie trzeźwości może być przeprowadzane nie tylko przez uprawniony organ, ale także przez osobę upoważnioną przez kierownika zakładu pracy. Pracownik może przy tym żądać przeprowadzenia badania w obecno-

ści osoby trzeciej. Pracodawca nie może natomiast samodzielnie przeprowadzić badania, jeżeli pracownik nie wyraża na to zgody. Nie można zmusić pracownika, aby poddał się badaniu alkomatem. Takie działanie mogłoby stanowić naruszenie dóbr osobistych pracownika. Jest jednak jeden wyjątek, kiedy pracownik nie może odmówić poddania się badaniu na stan trzeźwości – wypadek w pracy, którego uczestnikiem był on sam. Przeprowadzenie kontroli trzeźwości może być wyłącznie na podstawie uzasadnionych podejrzeń. W związku z tym podejrzania zazwyczaj dotyczą jednego, konkretnego pracownika. Zatem pracodawca, przeprowadzając kontrolne, wyrwykowe badanie alkomatem na grupie pracowników, naraża się na posądzenie o łamanie art. 11 Kodeksu pracy, w którym jest zobowiązany do szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika. Kontrole takie również w bardzo negatywny sposób mogą wpłynąć na atmosferę w pracy i nastawienie pracowników do pracodawcy. (źródło: poradnikpracownika.pl)

WSA ODDALIŁ SKARGĘ KURATOR OKRĘGOWEJ DOTYCZĄCĄ BEZCZYNNOŚCI WOBEC WNIOSKU O UDZIELENIE INFORMACJI O ILOŚCI KURATORÓW ZRZESZONYCH W „S” PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA

IV SAB/GL 341/17 - WYROK WSA W GLIWICACH

Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gliwicach oddalił skargę wnioskodawczyni, pełniącej także funkcję kuratora okręgowego na bezczynność MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa. Skarżąca domagała się od organizacji związkowej udzielenia informacji o podanie liczby kuratorów zawodowych okręgu [...], którzy na dzień 1 lipca 2017 r. pozostają członkami organizacji. Sąd administracyjny uznał, że żądana informacja nie jest informacją publiczną, a podmiot, w stosunku do którego sformułowano żądanie udzielenia tej informacji nie jest podmiotem zobowiązany do udostępniania informacji publicznej. Ponadto Sąd odrzucił skargę w zakresie odpowiedzialności karnej za nieudostępnienie informacji publicznej wobec stwierdzenia, że zastosowanie sankcji jest możliwe tylko w wyniku ustalenia wyczerpania znamion określonego tam czynu zabronionego w ramach postępowania karnego, a sprawa w tym zakresie nie należy do właściwości sądu administracyjnego.

W skardze sformułowano żądanie zobowiązania organu do udzielenia wnioskowanej informacji,

stwierdzenia, że organ dopuścił się bezczynności, która miała miejsce z rażącym naruszeniem prawa i zasądzenia kosztów postępowania. Skarżąca stwierdziła, że wniosek został skierowany do właściwego organu samorządu zawodowego, który dysponował żadaną informacją.

Sąd administracyjny podzielił jednak zdanie organizacji związkowej, że żądana informacja nie jest informacją publiczną, a organizacja związkowa nie jest podmiotem zobowiązany do jej udzielania. Organizacja związkowa wskazywała na oczywiście mylne przekonanie skarżącej kurator okręgowy, że organizacja związkowa jest organem samorządu zawodowego.

Powołując się na orzecznictwo, organizacja związkowa podnosiła, że skarżąca wnioskuje o informacje, których nie powinna otrzymać. Jej zdaniem wnioskodawczyni pełni jednocześnie funkcję kuratora okręgowego i z tego powodu wnioskowane informacje mają być wykorzystane w związku z pełnieniem określonej funkcji, a zatem w celach typowo pracowniczych. Sąd podzielił zdanie „S” Pracowników Sądownictwa, że żądanie podania liczby kuratorów zawodowych okręgu gliwickiego, którzy na dzień 1 lipca 2017 r. pozostają członkami orga-

nizacji związkowej, nie wchodzi do zakresu wykonywania przez skarżony podmiot zadań władzy publicznej, ani gospodarowania mieniem komunalnym lub majątkiem Skarbu Państwa.

Wnioskowana informacja jest informacją z zakresu prawa pracy, która nie podlega upublicznieniu. Ustawa o związkach zawodowych nie daje podstaw do przekazywania tak szczegółowych informacji nawet pracodawcom. Przekazaniu pracodawcom podlegają jedynie informacje o liczbie pracowników należących do organizacji związkowej w danej jednostce oraz u wszystkich pracodawców, bez podziału na poszczególne grupy zawodowe. Organizacja związkowa przed sądem podnosiła, że skarżąca kurator okręgowa usiłuje obejść obowiązujące przepisy ustawy o związkach zawodowych.



ŹRÓDŁO: PIXABAY

NIE JESTEM SEKRETARKĄ, NIE KLEJĘ KOPERT

FELIETON | ANETA KOGUT

**„Niech będzie przyjemna dla oka, uroczą w rozmowie, charakterna i wesoła” –
„Chicago Tribune”, 1943 r.**

Wwielu krajach w ostatnią środę kwietnia (w Polsce również w styczniu) obchodzone jest święto, które ma na celu docenienie pracy pracowników biurowych: sekretarki i sekretarza, asystentki i asystenta, oraz pracowników pomocniczych w biurze, pojmowanych ogólnie, jako pracowników administracyjnych. Z przymrużeniem oka pracownicy sądowi (urzędnicy i inni pracownicy) również dołączają się do obchodów tego święta.

Dlaczego powstał zawód sekretarki? Ano historia głosi, że z powodu niechęci mężczyzn do pisania. A poza tym, jak przekonywał poradnik z 1943 r., kto lepiej okaże szefowi (mężczyźnie) szacunek i podziw, których on potrzebuje. Prawie że do końca XIX wieku mężczyźni sami pisali listy, prowadzili księgi, zdarzało się nader często, że zatrudniali pomocników, którzy mieli za zadanie wykonywać czynności sekretarskie.

Zawód sekretarki rozwinął się w okresie emancypacji, kiedy kobiety zaczęły być przyjmowane do pracy na podobnych stanowiskach. W 1873 r. opatentowano maszynę do pisania, która zrewolucjonizowała pracę kobiet. Panowie stwierdzili, że wynalazek ten może okazać się bardzo pomocny, (oczywiście dla kobiet) w wykonywaniu prostych prac, które nie wymagają kreatywności, samodzielności, a co najważniejsze kwalifikacji. Zajęcie nudne i mało płatne – zdecydowanie dla kobiet, którym płacono o połowę niższe wynagrodzenie. Tak jak niektórzy rodzą się z idealnymi palcami do grania na pianinie lub fortepianie, tak też stwierdzono, że kobiety mają palce małe i zwinne, wręcz stworzone do pisania na maszynie. Żeby produkt dobrze się sprzedawał, producenci przekonywali, że zakup maszyn i zatrudnienie kobiet do ich obsługi, jest świetnym interesem dla przedsiębiorców, bo przy okazji rodzącym oszczędności. Powoli zmieniał się styl pracy. Zadania, które wykonywał jeden urzędnik, rozkładano na kilka stanowisk. Mężczyźni stali wysoko w hierarchii firmy, nie musieli już sami pisać

ani ręcznie, ani na maszynie – od tego mieli przecież kobiety. Jednakże z czasem zauważyli, że nie do końca był to tak genialny pomysł, jak myśleli na początku, wszechobecność kobiet w biurach stała się niewygodna. Kobiety stawały się coraz bardziej samodzielne, stanowiły wręcz konkurencję dla panów na rynku pracy. Co zrobili panowie? Próbowali dyskredytować kobiety na różny sposób, zastanawiali się i rozpowszechniali teorię, czy aby makijaż kobiet w pracy nie jest zbyt ostry, czy nie kłóci się z atmosferą pracy. Zarzucali im dyletanctwo, brak pogłębienia wiedzy, przekonywali, że są mniej wydajne od nich samych, że pracę traktują jak fanaberię, żeby zarobić na perfumy, kapelusze, czy inne fatałaszkę. W 1911 r. powstała nawet specjalna szkoła dla sekretarek. Szkoliła ona dziewczęta w tym, aby zawsze miały dobry gust, godność, urodę i inteligencję. Młode dziewczęta uczyły się jak miło rozmawiać przez telefon, jak się gustownie ubierać. Miały być podległe szefowi, usługowe i pogodne, wspierać go, gdy miał gorszy dzień. Sekretarka zawsze była w pracy przed swoim szefem i wychodziła po nim, nigdy przed. Takie japońskie gejsze dla swoich szefów. Po I wojnie światowej liczba kobiet pracujących umysłowo zwiększyła się do 70%, w Polsce panie opanowały sekretariaty. W latach 1950-1989 zatrudnienie kobiet u nas wzrosło aż o 252%.

Wszystkie profesje obrastają pewnymi mitami i stereotypami, więc nadal panował stereotyp flirtującej, niepoważnej sekretarki, mizdrzącej się do szefa i szukającej męża. Pamiętacie serial Alternatywy 4? Co jakiś czas przewija się scenka z sekretariatem prezesa spółdzielni mieszkaniowej, gdzie pani bodajże Jadzia broni, prawie że własną piersią dostęp do gabinetu prezesa. W latach 60-tych w amerykańskich biurach sekretarka miała wiele niestandardowych zadań np. przygotowywanie drinków, kupowanie prezentów dla żon i kochanek. W latach 70-tych feministki za priorytet uznały obronę dobrego imienia sekretarek. Symbolem stało

się chodzenie w spodniach do pracy, odmowa parzenia kawy i mycia kubków. Na marginesie można dodać, że nawet w naszych zakładach pracy nadal niektórym wydaje się, że urzędnik jest również od parzenia kawy i mycia przystawionych szklanek sędziom, które zostawiają na swoich biurkach, albo tam, gdzie ostatnio siedzieli w sekretariacie.

Po wejściu do powszechnego obiegu komputerów mężczyźni uznali pisanie na klawiaturze za zajęcie, które nie uwłacza ich męskiej godności.

Było trochę pół żartem i pół serio, ale jakby na to na spojrzeć, pracę sekretarki, a coraz częściej też sekretarza uznaje się za bardzo odpowiedzialną. W sądownictwie powszechnym popularnie mówi się o urzędnikach „sekretarki”, chociaż niejedyn z nas denerwuje się na takie określenie, gdyż praca sekretarki, jak to historia nam pokazała, miała inne wartości. Urzędnik sądowy (zgodnie z rozporządzeniem w sprawie stanowisk...) nosi miano sekretarza sądowego i tego drodzy sędziowie, prosilibyśmy, aby się trzymać i nie mówić np. „moja sekretarka to...”. Ani ten urzędnik czyjś na własność, ani sekretarką do parzenia kawy. Tak jak my szanujemy pracę innych, tak powinno się traktować również nasze obowiązki. A na koniec przyjrzyjmy się tym, co zapewne najbardziej większość interesuje: wynagrodzenie. Najgorzej opłacani pracownicy biurowi są w administracji publicznej (nieco lepiej w administracji samorządowej, gorzej w administracji państwowej).

Praca w sekretariatach, czy też w bezpośrednim kontakcie z dyrektorem lub prezesem bywa dosyć stresująca, na dodatek wymaga od nas maksymalnego wykorzystania umiejętności organizacji pracy, dlatego nie wystarczy mieć długie nogi, sukienkę z najnowszej kolekcji i przyklejony uśmiech, trzeba przede wszystkim być specjalistą w swoim zawodzie.

(pisząc felieton posiłkowałam się informacjami historycznymi z artykułu „Sekretarka” A. Janiak-Jasińskiej)

RACJONALIZACJA PRACY SEKRETARIATÓW SĄDOWYCH

PROBLEM

NIE ROZWIĄZANY

OD WIEKU

JAK ZA DAWNYCH LAT | CZĘŚĆ 5 |

T. Lewandowski – Starszy Sekretarz Sądowy – sąd w Tarnowie

Niekoniecznie z wygody, raczej powodowani uderzającą aktualnością, oddajemy głos naszemu koledze po fachu z tarnowskiego sądu. Tekst publikowany był blisko 90 lat temu na łamach czasopisma „Apel” Nr 3/1930. Polecamy lekturę zawartych w nim refleksji dotyczących racjonalizacji pracy sekretariatów sądowych, koniecznie jednak po wcześniejszym przypomnieniu sobie ilości różnorodnych i niewspółdziałających ze sobą systemów informatycznych, na jakich pracujemy w sądach, a także wszystkich pamiętanych i obowiązkowo zmienianych do nich haseł. Języka tekstu zdecydowaliśmy się nie uwspółcześniać, co naszym zdaniem przydaje mu dodatkowego uroku. Zresztą bez tego współczesny czytelnik mógłby się nie zorientować, że tekst powstał tak dawno. Ciekawi jesteśmy, czy Czytelnicy także podzielą nasze zdumienie, że w sądach zmieniło się tak niewiele i to mimo ogromnego postępu, informatyzacji, robotów. Rzeczonym zaś w tekście „władzom centralnym wymiaru sprawiedliwości” – najlepiej się orientującym w ilości środków budżetowych wydanych na różne racjonalizatorskie pomysły – polecamy szczególnie głęboką refleksję nad jawiącym się paradoksem.

W nr. 10 i 11 ukazały się dwa artykuły, w których autorzy poruszyli sprawę organizacji i racjonalizacji pracy sądowej wzywając urzędników do zabierania głosu w tej sprawie, a w szczególności do wypowiedzania swoich zaleceń, uwag i projektów uproszczenia manipulacji sądowej [przyp. red.: manipulacja rozumiana jako czynności związane z załatwianiem jakichś spraw urzędowych]. Sprawa ta, tak ważna i pilna dla państwa, pilną i ważną jest dla samych urzędników, którzy chcieliby znaleźć zadowolenie w celowej pracy, dlatego też jestem pewny, że projekty posypią się jak z rogu obfitości i będzie można z czego wybierać. Jednak nie o samo wybieranie pomysłów chodzi – wszystkim nam urzędnikom chodzi o jak najspieszniesze wprowa-

dzenie w życie uproszczenia manipulacji sądowej, do czego jednakże wydane już przepisy bynajmniej nie dążą. Urzędnik sądowy chciałby z pożytkiem pracować celowo – należy mu tylko pracę umożliwić. Wedle zapatrywań p. wiceprezesa Sądu Apelacyjnego, Fleszyńskiego [przyp. red.: Kazimierz Wiktor Fleszyński, 1878-1949, późniejszy sędzia SN], tak znajdującego pracę urzędnika w najdrobniejszych szczegółach, należy odrzucić wszelki niepotrzebny balast, wszelką zbyteczną pisaninę, notowanie, potwierdzanie i to kilkakrotnie jednej i tej samej sprawy w zapiskach i wykazach, bez widocznej potrzeby, tak, by tok sprawy był szybszy, by nie zalegały stopy akt spraw niezłatwionych w sekretariatach. Wiele rzeczy trzeba poruszyć, by udowodnić, że napozór niewinny przepis

jest przyczyną tych zaległości. Wystarczy tylko wspomnieć, ile to złego przyniósł ze sobą przepis § 150 regulaminu ogólnego (Dz. U. R. P. Nr. 12 poz. 93), wedle którego dla adwokatów biura mają być otwarte przez cały czas urzędowania. Proszę sobie wyobrazić biuro sekretariatu, które odwiedziło w ciągu godzin urzędowych kilkudziesięciu adwokatów, każdy zabierając dłuższy lub krótszy okres czasu, często bez ważnej potrzeby, często dla dowiedzenia się, czy wniósł podanie, lub jakie podanie to otrzymało oznaczenie. W każdej racjonalnie urządzonej fabryce chronioną jest praca robotnika, bo od tego zależy produkcja – jakże więc praca urzędnika ma być produktywną, gdy jemu przepisy nie wyznaczyły czasu wyłącznie na pracę ściśle biurową. Stwierdzić to mogą urzędnicy w więk-

szych miastach, a mnożące się zaległości po biurach obecnie, są wprawdzie nie wyłącznie, ale przeważnie wynikiem tych przepisów, które wprawdzie bez ograniczeń udostępniły sekretarjaty adwokatom, ale zarazem przyniosły im szkodę – gdyż urzędnik, który w czasie swego urzędowania pracę ciągle przerywa, który na dawanie informacji poświęca 4/5 czasu urzędowania, nie może pokonać prac kancelaryjnych w pozostałym mu czasie, a nieraz dopiero po godzinach urzędowych może przystąpić do pewnego uporządkowania akt spraw, by nazajutrz mógł dać żądane wyjaśnienia. Przepisami o biurowości powinna jedna kierować zasada, mianowicie jak najszybszego załatwiania sprawy. Pozatem akta sprawy powinny być zawsze łatwo odszukane, w porządku utrzymane, a przebieg całej sprawy widocznym musi być z repertorium. Celowe urządzenia wewnętrzne zapobiegać mają zaginięciu akt sprawy. Każda sprawa ma być załatwioną, przy jak najmniejszym wysiłku referenta i urzędnika sekretarskiego lub innego pracownika sądowego. Zdaniem moim, a sądzę, że będę wyrazem ogółu urzędników, nie potrzeba zwiększać obsady sądów – trzeba tylko jednego, ułatwić pracę urzędnikom, odrzucając śmiało wszelki niepotrzebny balast. Na temat, co jest niepotrzebne i niecelowe będziemy pisać i udowadniać w obszernych elaboratach, bo racjonalizacja pracy zacząć się musi nie od zmiany porządku, składu, oznaczenia sprawy na aktach lub orzeczeniu, nie od przybrania akt w kolorową koszulkę, ale od wyboru najodpowiedniejszego pióra, obsadki ołówka, i papieru, jak to p. Kazimierz

Fleszyński, wiceprezes Sądu Apel. w Warszawie w przenośni się wyraził. Wprowadzenie opłat znaczkami stemplowymi, jako to grzywien, opłat za doręczenia, wprowadzenie druków celem zmechanizowania pracy, zniesienie repertoriów dla spraw pojedynczych, w których jedną

kosztów dla skarbu państwa. Wystąpienie jednak z obszernymi projektami na łamach pisma, będzie co najmniej niecelowe i sprawę organizacji i racjonalizacji niepotrzebnie przedłuży. Sprawę tę muszą ująć w swe ręce czynnikowi do tego powołane, a więc władza centralna wymia-

PRZEPISAMI O BIUROWOŚCI POWINNA
JEDNA KIEROWAĆ ZASADA
MIANOWICIE JAK NAJSZYBSZEGO
ZAŁATWIANIA SPRAWY.
POZATEM AKTA SPRAWY POWINNY
BYĆ ZAWSZE ŁATWO ODSZUKANE,
W PORZĄDKU UTRZYMANE,
A PRZEBIEG CAŁEJ SPRAWY
WIDOCZNYM MUSI BYĆ Z REPERTORIUM.
CELOWE URZĄDZENIA WEWNĘTRZNE
ZAPOBIEGAĆ MAJĄ ZAGINIĘCIU
AKT SPRAWY.
KAŻDA SPRAWA MA BYĆ ZAŁATWIONĄ,
PRZY JAK NAJMNIJSZYM WYSIŁKU
REFERENTA I URZĘDNIKA
SEKRETARSKIEGO
LUB INNEGO PRACOWNIKA SĄDOWEGO.

czynnością sprawa jest załatwioną, celowe rozmieszczenie biur i pomieszczenie akt, użycie najprostszej drogi do znoszenia się z sobą wydziałów i sekretarjatów i władz i wiele napozór drobnych ulepszeń przyniesie zamierzony skutek, bez zwiększania

ru sprawiedliwości. Ci spośród urzędników, którzy się tą sprawą od początku zajmują i pilnie ją śledzą, pośpieszą na wezwanie. Zatem czekamy.

SĄD REJONOWY W LUBACZOWIE

CZY WIEDZIAŁEŚ, ŻE...



ŹRÓDŁO: FOTOPOLSKA.EU



ŹRÓDŁO: PRZEMYSL.SO.GOV.PL

Obecny Sąd Rejonowy w Lubaczowie, jak wynika z informacji z Państwowego Archiwum w Przemyślu, w latach 1867 - 1918 funkcjonował jako Cesarsko-Królewski Sąd Powiatowy. Już w niepodległej Rzeczypospolitej, w latach 1919 - 1928 jako Sąd Powiatowy. Po reformie sądownictwa, w latach 1929 - 1939 jako Sąd Grodzki. W okresie okupacji, od roku 1940 do 1944 Sąd w Lubaczowie działał jako Sąd Grodzki i kolejno w latach 1945 - 1949 dalej jako Sąd Grodzki, a w latach 1950 - 1975 jako Sąd Powiatowy. Dla potrzeb sądu wzniesiono monumentalny, piętrowy, nakryty czterospadowym dachem gmach. Z tyłu budynku sądu, na obszernej parceli znajdowało się więzienie, z dużym placem dla aresztantów. W kronice parafialnej w sierpniu 1914 roku ówczesny ksiądz wikary Michał Kaspruk wspomina o przetrzymywanych tam jeńcach wojennych armii rosyjskiej wziętych do niewoli pod Cieszanowem. W 1955 roku umieszczono tam archiwum sądu, prokuratury i państwowego biura notarialnego oraz wygospodarowano pomieszczenia na kotłownię węglową centralnego ogrzewania i mieszkanie dla pracownika sądu. Sąd Rejonowy w Lubaczowie został utworzony 1 czerwca 1975 roku, po kolejnej reorganizacji administracyjnej.

NAGRODY I DODATKI

SPOTKANIE W APELACJI KRAKOWSKIEJ

WKrakowie 19 kwietnia br. odbyło się spotkanie związków zawodowych z przedstawicielami Sądu Apelacyjnego. W spotkaniu uczestniczyli też dyrektorzy sądów okręgowych apelacji krakowskiej. W czasie spotkania zastanawiano się nad możliwościami ujednoczenia w całej apelacji zasad przyznawania nagród, dodatków i premii. Wszyscy uczestnicy spotkania zgodzili się, że pilnego rozwiązania wymagają także kwestie pełnienia w sądach dyżurów, za które pracownicy winni być właściwie wynagradzani. W czasie spotkania „S” Pracowników Sądownictwa reprezentowali: Aneta Kogut (Z-ca Przewodniczącej – SR w Sandomierzu), Beata Kaczmarczyk (Koordynator - SR w Skarżysku-Kamiennej) i Dariusz Kadulski (Z-ca Przewodniczącej – SR dla Krakowa-Śródmieścia).

ZFŚS: NIEWYKORZYSTANE ŚRODKI NA NASTĘPNY ROK

Wpraktyce zdarza się, że środki socjalne zgromadzone w danym roku nie są w pełni wykorzystywane. W takich sytuacjach ustawodawca nakazuje, aby niewydatkowane środki pieniężne funduszu przechodziły na rok następny, powiększając tym samym środki do wykorzystania na cele socjalne w kolejnych okresach. Niewykorzystane środki funduszu to istniejące faktycznie na odrębnym rachunku bankowym kwoty pochodzące z tytułu odpisów podstawowych i zwiększeń dokonywanych przez pracodawcę. Środki te mogą być wykorzystane, ale tylko na finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z Funduszu, na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych oraz na tworzenie zakładowych żłobków, klubów dziecięcych, przedszkoli oraz innych form wychowania przedszkolnego.

Z SALI SĄDOWEJ

KOBIETA ZEZNAJE JAKO STRONA I CO CHWILA WTRĄCA SŁOWA KIEROWANE DO SĘDZI: „...ALE WIE PANI.” NA CO SĘDZIA: „DO SĄDU MÓWI SIĘ WYSOKI SĄDZIE”. KOBIETA PONOWNIE WTRĄCA SVOJE „PANI”, A SĘDZIA POUCZA JĄ PO RAZ KOLEJNY JUŻ W STANOWCZYM TONIE. ZDENERWOWANA KOBIE TA RIPOSTUJE: „ANI PANI WYSOKA, ANI PANI SĄDEM NIE JEST. WIEM, BO WIDZIAŁAM PRZED SALĄ JAKA PANI MALUTKA”.

SPRAWA ROZWODOWA. STRONY OCZEKUJĄ PRZED SALĄ ROZPRAW. MĘŻCZYZNA NIEŁADNIE ZACHOWUJE SIĘ W STOSUNKU DO SWOJEJ ŻONY, KRZYCZY NA NIĄ. PODCHODZI DO NIEGO KOBIE TA (SĘDZIA) I ZWRACA MU UWAGĘ, ŻEBY NIE KRZYCZAŁ NA SWOJĄ ŻONĘ. MĘŻCZYZNA WŚCIEKŁY ODWRACA SIĘ DO SĘDZI (UBRANEJ JAK KAŻDY OBYWATEL) I ZE ZŁOŚCIĄ DO NIEJ MÓWI: „NIECH SIĘ PANI ZAJMIE SWOJĄ PRACĄ!” SĘDZIA WCHODZI NA SALĘ ROZPRAW, UBIERA TOGĘ I KAŻE WYWOŁAĆ SPRAWĘ, PO CZYM WCHODZI MĘŻCZYZNA, KTÓRY KRZYCZAŁ NA ŻONĘ I JEJ MAŁŻONKA. PATRZY NA SĘDZIĘ ZE STRACHEM W OCZACH. SĘDZIA: „SĄD INFORMUJE PANA, ŻE PANI WŁAŚNIE ZAJMUJE SIĘ SWOJĄ PRACĄ”. MĘŻCZYZNA SPOKORNIAŁ I PRZEPRASZAŁ ŻONĘ.

NOWY BUDYNEK SR W NOWYM SĄCZU

Sąd Rejonowy w Nowym Sączu może cieszyć się nowym gmachem. W dniu 6 kwietnia br. odbyło się uroczyste przekazanie symbolicznego klucza do budynku. Projekt został zrealizowany w formule Partnerstwa Publiczno-Prywatnego i jest pierwszą inwestycją zrealizowaną w ten sposób na zlecenie Skarbu Państwa. – Taka forma inwestycji mobilizuje partnera prywatnego do tego, żeby zbudować szybko, dobrze i oszczędnie. Dzięki partnerstwu możemy rozpoczynać inwestycje, dysponując mniejszą ilością pieniędzy – powiedział obecny na uroczystości wiceminister sprawiedliwości Łukasz Piebiak. Podkreślił, że budynek został oddany do użytku z półrocznym wyprzedzeniem i już od stycznia odbywają się w nim

rozprawy.

Nowy gmach sądu to powierzchnia 8,5 tys. metrów kwadratowych. Znajduje się w nim 18 nowoczesnych sal rozpraw. Wśród nich jest też sala dostosowana do prowadzenia procesów z udziałem niebezpiecznych przestępców. Znajdziemy też biuro obsługi interesantów z czytelnią, przyjazny pokój przesłuchań dzieci, a także odrębne pokoje dla prokuratorów, adwokatów, radców prawnych i ławników.

Nowy budynek nowosądeckiego sądu rejonowego to większy komfort zarówno dla obywateli, jak i pracowników. Dotąd wydziały sądu rozproszone były w trzech różnych lokalizacjach. Po otwarciu nowej siedziby wszystkie sprawy wymagające

kontakty z sądem można załatwić pod jednym adresem, przy ulicy Juliana Smolika 1.

W uroczystości uczestniczyli m.in. Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Inwestycji i Rozwoju Witold Słowik, władze miasta Nowego Sącza i powiatu nowosądeckiego, Prezes Sądu Apelacyjnego w Krakowie Rafał Dzyr, Prezes Sądu Okręgowego w Nowym Sączu Zbigniew Krupa, przedstawiciele sądów i prokuratorów. Na zaproszenie władz MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa reprezentowała Przewodnicząca Edyta Odyjas.



ŹRÓDŁO: NOWYSACZ.SR.GOV.PL

MOZ NSZZ "Solidarność" Pracowników Sądownictwa
z wielkim żalem żegna naszą Koleżankę

ALEKSANDRĘ STRUŻYNE

wieloletniego pracownika Sądu Apelacyjnego w Katowicach,
zaangażowanego działacza związkowego,
zastępcę koordynatora organizacji związkowej w ubiegłej kadencji.



Rodzinie składamy wyrazy głębokiego współczucia.

Komisja Międzyzakładowa oraz koleżanki i koledzy

Śmierć przychodzi tylko raz, ale czuje się ją w ciągu całego życia.

Jean de la Bruyere



Naszemu Koledze

SEBASTIANOWI ADAMCZYKOWI

wyrazy głębokiego współczucia

i słowa wsparcia

z powodu śmierci Mamy

*składa Komisja Międzyzakładowa
oraz koleżanki i koledzy
z MOZ NSZZ "Solidarność"
Pracowników Sądownictwa*

PROBLEMY Z ETATAMI W SĄDACH

SPOTKANIE W DEPARTAMENCIE MS

NASZE DZIAŁANIA

W dniu 24 kwietnia br. odbyło się spotkanie przedstawicieli MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa z zastępcą Dyrektora Departamentu Kadr i Organizacji Sądów Powszechnych i Wojskowych Ministerstwa Sprawiedliwości – Panem Krzysztofem Petryną. Ze strony organizacji związkowej w spotkaniu uczestniczyły Edyta Odyjas, Aleksandra Brzezińska i Aneta Kogut. Tematem spotkania były problemy związane z etatyzacją sądów powszechnych. Przed spotkaniem „S” zwróciła się do sądów apelacyjnych o przekazanie swoich uwag związanych z poruszaną tematyką.

„Solidarność” Pracowników Sądownictwa zwraca uwagę na problemy kadrowe w sądach, przeciążenie pracą oraz problemy, jakie wynikają z ustalanych przez MS wskaźników określających limity etatów. Nie uwzględnia się ilości zadań, które są do wykonania w sądach. Problemem jest brak w kalkulowaniu ryzyka absencji pracowników na przeciętnym poziomie, a także trudności małych sądów, które pomimo przekraczania wskaźników obsady etatowej często nie są w stanie zapewnić wystarczającej ilości pracowników koniecznej do sprawnego załatwiania spraw. Do organizacji związkowej docierają także sygnały o tym, że sądy, które nie przekraczają wskaźników obsady etatowej, pomimo ilości wpływających spraw nie otrzymują zwalnianych etatów. Nie uwzględnia się też specyfiki sądów, których właściwość miejscowa obejmuje tereny przygraniczne – co bezpośrednio przekłada się na ilość określonych spraw. Część dyrektorów balansując na granicy prawa lub je przekraczając, posiłkuje się umowami cywilnoprawnymi, by utrzymać statystyki załatwalności na dotychczasowym poziomie. Dyrektorzy obawiają się występować o przekształcenie etatów obsługowych na urzędnicze, licząc się z możliwością utraty etatu. W efekcie na najniższej opłacanych stanowiskach pracują ludzie wykształceni i jednocześnie pozbawieni możliwości jakiegokolwiek drogi do awansu.

OCENY KWALIFIKACYJNE I WARTOŚCIOWANIE W SĄDACH

Przedstawiciele MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa (Edyta Odyjas, Aleksandra Brzezińska, Aneta Kogut i Katarzyna Szymczak) spotkali się 24 kwietnia br. z zastępcą Dyrektora Departamentu Kadr i Organizacji Sądów Powszechnych i Wojskowych Ministerstwa Sprawiedliwości – Panią Dorotą Szarek. Tematem spotkania było wartościowanie stanowisk oraz wykorzystywanie dodatkowych narzędzi do oceny pracowniczek. Działacze „S” Pracowników Sądownictwa w wielu sądach w Polsce dostrzegają problemy z przestrzeganiem procedur związanych z przeprowadzaniem ocen kwalifikacyjnych i zwracają uwagę resortu na niedoskonałość obowiązujących rozwiązań. „S” podnosi także problemy związane z brakiem skoordynowanych działań, których efektem jest wprowadzanie w sądach powszechnych niejednorodnych i prowizorycznych systemów tzw. wartościowania stanowisk. Na te niedoskonałe rozwiązania, wprowadzane z inicjatywy poszczególnych dyrektorów, wydatkowane są środki z budżetu Państwa. Brak jednolitych rozwiązań w efekcie prowadzi do powstawania niejednorodnych zasad wynagradzania i dysproporcji płacowych osób wykonujących taką samą pracę w różnych jednostkach sądownictwa powszechnego.

W firmach wartościowanie przeprowadza się w celu ustalenia znaczenia poszczególnych stanowisk dla całej organizacji, co w efekcie przekłada się na stworzenie spójnego systemu wynagradzania. Wycenianie pracy w celu optymalizowania kosztów zatrudnienia jest procesem złożonym i wymaga fachowej wiedzy. Profesjonalne wartościowanie wymaga zarówno czasu, jak i konieczności poniesienia dosyć wysokich kosztów. Nauczeni doświadczeniem poprzednich lat wiemy, że do sądów próbuje wprowadzać się na skróty i za niewielkie pieniądze różne pseudo-rozwiązania korporacyjne. Zarówno decydenci w Ministerstwie Sprawiedliwości, jak i dyrektorzy poszczególnych sądów nie powinni nigdy jednak tracić z pola widzenia tego, że sądownictwo to nie korporacja, a sąd nie jest miejscem, w którym można eksperymentować i swobodnie wprowadzać własne rozwiązania. Zdaniem „S” PS powinniśmy dążyć do ujednolicenia rozwiązań w obrębie sądownictwa (oczywiście z uwzględnieniem potrzeb mniejszych i większych sądów).