

Przedstawiciel Ministerstwa dzieli się z nami pomysłami zmian.

- Nie dajcie sobie wmówić, że się likwiduje jakieś sądy. - Uspokaja sędzia Henryk Walczewski. Kluczem do dobrze pomyślanej reformy jest znalezienie odpowiedzi na pytanie: Gdzie mają leżeć akta?

Dariusz Kadulski

W naszych sądach huczy od plotek na temat tego, że mają „likwidować rejony”, „likwidować apelacje”, „likwidować okręgi”... wydziały, prezesów, stanowiska pracy i sam nie wiem co jeszcze. Okazuje się, że plotkowanie w miejscu pracy jest na porządku dziennym. Jak wynika z badania Sedlak & Sedlak „Czy marnujesz czas w pracy?”, 34% respondentów przyznało się, że plotkuje zamiast pracować. Nie na wszystkie plotki należy reagować, jednak są takie, których nie można puścić mimo uszu. W normalnie zarządzanych firmach na szkodliwe pogłoski reaguje sprawny menadżer. Problem w tym, że w naszych sądach to towar deficytowy. Jeśli plotka dotyczy funkcjonowania organizacji, szef jest zobligowany do sprawdzania tej informacji, aby upewnić się, czy pracownik nie działa na szkodę firmy. Co jednak zrobić, gdy źródłem plotek są władze sądu. Na to pytanie nie znam odpowiedzi. Pewne jest jedno – pogłoski na temat planowanych zmian w sądownictwie, które krążą po naszych korytarzach urosły już do

takich rozmiarów, że powinniśmy otrzymać własny PESEL. Trudno się dziwić, gdyż dotyczą jednego z podstawowych dóbr człowieka – jego pracy. Urzędnicy w sądach przyzwyczajeni do tego, że nikt ich o niczym nie

sji Międzyzakładowej – Edyty Odyjas oraz zrozumieniu problemu przez wiceministra Łukasza Piebiaka, udało się zaprosić na zjazd reprezentanta Ministerstwa Sprawiedliwości – sędziego Henryka Wal-

Z przedstawionego przeglądu pomysłów wynika, że dotyczą one wyłącznie kwestii organizacyjnych. Oczywiście rzeczą jest, że gwarantowana konstytucyjnie dwuinstancyjność postępowania sądowego nie podlega żadnej dyskusji. - Nie dajcie sobie wmówić, że się likwiduje jakieś sądy. W Konstytucji zapisane są dwie instancje, to dlaczego mamy trzy rodzaje sądów? Bo w sądach okręgowych mamy dwie instancje. Pomysł jest taki, że mają być dwa rodzaje sądów: pierwszoinstancyjne i drugoinstancyjne. Na zewnątrz nie ma znaczenia – wyjaśnia wiceśnik Ministerstwa.

Kolejnym pomysłem jest taka reorganizacja, by duże sądy podzielić na mniejsze jednostki, w których obsada sędziowska nie przekraczałaby 60-80 sędziów. Dzięki temu uzyska się większą samorządność poszczególnych sądów na poziomie organizacyjnym. Ostatnie zmiany związane były z centralizacją władzy na poziomie sądów apelacyjnych. Trudno uznać, że ten kierunek się sprawdza. Reorganizacja i podział dużych sądów na mniejsze ma doprowadzić do samodzielności tych są-

Kancelaria sądu

► Jej zadaniem byłoby doprowadzenie sprawy do stanu pozwalającego na wydanie orzeczenia.

W kancelariach sądów znajdowałyby wyłącznie sprawy, które wpłynęły i nie są gotowe do rozpoznania lub już są orzeczone.

Biuro sędziego

► Sprawy przygotowane przez kancelarię trafiałyby do biura sędziego. Sposób działania biura wymaga starannego przeanalizowania.

informuje, próbują jak mogą dowiedzieć się czegośkolwiek. Niestety, efektem jest wyłącznie większy stres i poczucie niepewności. Nie sprzyja to, ani wydajności pracy, ani zdrowiu psychospołecznemu i tak wystarczająco przeciążonych urzędników.

W kwietniu br. w Gdańsku odbył się VII Zjazd Koordynatorów MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa. Dzięki usilnym zabiegom Przewodniczącej Komii-

czewskiego, który wyjaśnił uczestnikom Zjazdu jakie prace prowadzone są w resorcie w związku z ewentualnymi zmianami, czy też reformami w obrębie sądownictwa powszechnego.

- Prace i analizy trwają. Nie ma żadnych decyzji, postanowień dotyczących kształtu reorganizacji, ani tym bardziej terminów – podkreślał wielokrotnie sędzia Walczewski. - Obecnie trwają analizy prowadzone wokół pewnych pomysłów.

● RELACJE Z UZGODNIENIEM PODZIAŁU PODWYŻEK W APELACJACH

W praktyce zakończono proces prowadzenia z dyrektorami sądów apelacyjnych uzgodnień dotyczących podziału podwyżek. Przeczytaj relacje ze wszystkich apelacji.

● ŻÓŁTE ZWIĄZKI

Gdy związek zawodowy staje po stronie pracodawcy.

Zjawisko takie najczęściej występuje w dużych przedsiębiorcach, hipermarketach. Mamy jednak informacje, że ostatnio także pracownicy sądów mogą spotkać się z takim problemem.

● PRACODAWCA BIERZE ODWET NA DZIAŁACZU ZWIĄZKOWYM

W swojej codziennej działalności związkowcy spotykają się problemem dyskryminacji nie tylko z perspektywy pracowników. Równie często relacjonują oni przypadki nierównego traktowania ze względu na przynależność do związku zawodowego.

● WYGRANA W SĄDZIE WS. O ZMIANĘ OCENY PRACOWNICZEJ

Sąd pracy w uwzględnił powództwo urzędniczek sądowej o zmianę oceny pracowniczej. Pozwanym był Sąd Rejonowy Katowice-Wschód w Katowicach.

dów tak, by osoby w nim pracujące lub nim zarządzające miały na niego wpływ i mogły sprawnie organizować pracę. W dużej organizacji tego osiągnąć się nie da.

Zwiększenie ilości sądów pierwszoinstancyjnych (okręgowych) musi skutkować zwiększeniem ilości sądów odwoławczych (apelacyjnych). W uproszczeniu można stwierdzić, że obecne wydziały odwoławcze sądów okręgowych, będą tworzyły dodatkowe sądy apelacyjne. Obecne sądy rejonowe mogą zostać wchłonięte jako oddziały pierwszoinstancyjnych sądów okręgowych.

Gdzie mają leżeć akta?

Bardzo spodobała mi się teza sędziego Walczewskiego, zgodnie z którą, kluczem do dobrze pomyślanej reformy na poziomie organizacyjnym jest znalezienie odpowiedzi na pytanie: Gdzie mają leżeć akta? Takie proste i jednocześnie takie prawdziwe. Obecna organizacja pracy w sądzie opiera się na ustawicznym przemieszczaniu akt. Gdy wpływa pismo procesowe zakłada się akta, przekazuje do dekretacji, a następnie akta przenoszone są do miejsca, w którym wpisuje się je do repertorium, potem akta przenoszone są do sędziego, sędzia przedkłada je z zarządzeniem do sekretariatu, znowu się odnotowuje w repertorium, akta znowu przemieszczane są w sekretariacie i tak cały czas. W całym procesie sędzia organizacyjnie zajmuje się sprawą, przez co nie ma czasu na swoje główne zadania związane z orzekaniem. W ramach przyszłych zmian można znaleźć taki model struktury organizacyjnej, który zlikwiduje konieczność obiegu akt i ich ciągłego odnotowywania w urzędzeniach ewidencyjnych.

Kancelaria sądu

Dobrym pomysłem może być stworzenie kancelarii sądu, której zadaniem byłoby doprowadzenie sprawy do stanu umożliwiającego przekazanie jej sędziemu, w celu wydania orzeczenia. Kancelaria sądu funkcjonowałaby po to, aby wszystkie czynności poprzedzające rozprawę,

których nie musi wykonywać sędzia (sprawdzenie czy wniesiono opłatę, czy dołączono wszystkie niezbędne na tym etapie załączniki, pełnomocnictwa itp.), robił ktoś, kto jest do tego upoważniony. Podobnie mogłoby to dotyczyć czynności po zapadnięciu orzeczenia, do których sędzia nie jest konieczny (np. klauzule). Wszystkie te czynności mogłoby wykonywać np. referendarze sądowi. Tak przygotowana do rozpoznania sprawa wraz ze wszystkimi aktami trafiałaby do biura z wyznaczonym terminem rozprawy. Do kancelarii sądowej wracałaby dopiero po wydaniu orzeczenia w oczekiwaniu na prawomocność, a w przypadku wpływu środka odwoławczego, przekazywana byłaby do sądu drugiej instancji.

Gdy na co dzień wchodzimy do naszych sekretariatów ze wszystkich stron otaczają nas stopy akt. Stopy są przeróżnego rodzaju – przed, w trakcie i po wydaniu orzeczenia. Gdybyśmy spróbowali wyobrazić sobie zakład produkcyjny, w którym w jednym miejscu wymieszane są wszystkie etapy produkcji, to trudno wróżyć takiemu przedsiębiorstwu sukcesy. W kancelariach sądowych znajdowałyby się wyłączone sprawy, które wpłynęły i nie są gotowe do rozpoznania lub już są orzeczone. Kancelarie sądów funkcjonowałyby w sądach pierwszej instancji. W związku z tym, że postępowania międzyinstancyjne prowadzą sądy pierwszej instancji, w sądach apelacyjnych, których zadaniem jest wyłącznie wydanie orzeczenia, kancelarie sądowe byłyby zbędne.

Biuro sędziego

Sprawy przygotowane przez kancelarię sądu trafiałyby do biur sędziego, gdzie przydzielane byłyby do asystentów. Nic nie stoi na przeszkodzie specjalizacji asystentów na poziomie węższym niż specjalizacja sędziów. Do konkretnego sędziego trafiałyby sprawy od różnych asystentów. Sędzia posiadałby dzięki temu wsparcie merytoryczne w swojej pracy. Odeszłoby się od modelu osobistej relacji pomiędzy asystentem i sędzią, czy sędzią a protokolantem.

Sędziowie nie mieliby „własnych asystentów” ani „własnych protokolantów”. Sędzia przy wykonywaniu swoich obowiązków służbowych potrzebuje wsparcia organizacyjnego i merytorycznego, a nie relacji osobistej. Dodatkowo w przypadku nieobecności jednej osoby, druga nie może sprawnie realizować swoich służbowych obowiązków. Obecna organizacja pracy w sekretariatach sądowych nie umożliwia sprawnego poradzenia sobie z taką powszechną sytuacją jak absencja protokolanta – działanie zaradcze mają charakter doraźny i często dezorganizują pracę całego sekretariatu. – Sposób funkcjonowania biura sędziego wymaga starannego przeanalizowania – zwraca uwagę sędzia Walczewski.

Zmiany ustrojowe

W sądownictwie powszechnym funkcjonowałyby tylko jeden rodzaj sędziego, czyli sędzia Rzeczypospolitej Polskiej. W marcu br. na Uczelni Łazarskiego w Warszawie odbyła się przy współudziale SSP „Iustitia” konferencja pt. „Ethos sędziego”, w czasie której pojawiły się wypowiedzi zwracające uwagę, że potrzeba awansu bardzo negatywnie wpływa na sędzię. Sędzia nie może prosić i zabiegać o awans, a jednocześnie uchodzić za niezawisłego. Sędziowie mogą nabywać stopnie służbowe i awansowe w zależności od czasu pracy i wcale nie musi się to wiązać z koniecznością przechodzenia do wyższej instancji. W sądzie pierwszoinstancyjnym sędzia mógł pracować sędzia posiadający wszystkie stopnie awansowe. Jednakże sędzia, który trafi do orzekania w drugiej instancji, powinien co pięć lat na rok wracać do sądu w pierwszej instancji. Dzięki temu, że obecne sądy rejonowe stałyby się oddziałami sądów pierwszoinstancyjnych, sędziowie mogliby być bez przeszkód przeniesieni pomiędzy oddziałami, w zależności od obciążenia wpływającymi sprawami. Samorząd sędziowski decydowałby o podziale obciążenia i specjalizacji, według pensum organizacyjnego, a Minister

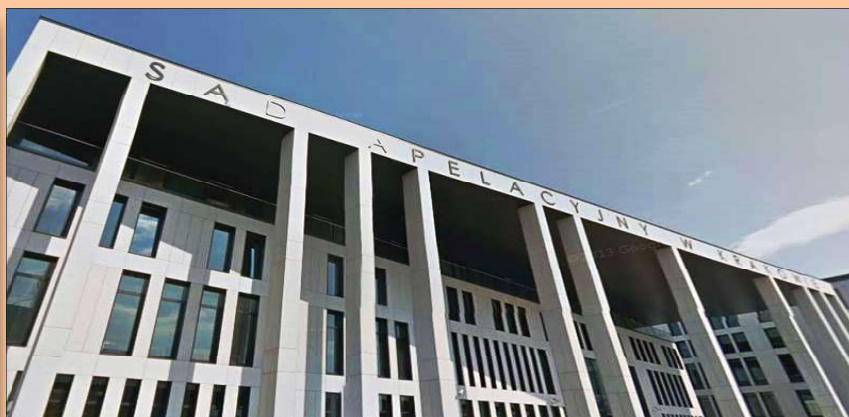
Sprawiedliwości zwiększyłby nadzór nad jego realizacją w przypadku braku decyzji sędziów o opanowaniu wpływu i pensum w ramach samorządu.

Dobrym pomysłem mogłoby być także zlikwidowanie pionowej hierarchii sądów od apelacji do rejonu, w której jej ostatni stopień – sąd rejonowy – jest właściwie całkowicie ubezwłasnowolniony organizacyjnie.

Wśród sądowych plotek pojawiają się już nawet pomysły, że wszystkie zmiany wejdą w życie z początkiem 2017 r. – To raczej logiczne, że nie da się odpowiedzieć na pytanie kiedy mogą zostać wprowadzone jakiekolwiek zmiany, skoro nie wiadomo jakie zmiany mają być wprowadzane – ripostuje wysłannik Ministerstwa. Obecnie zbierane są informacje na temat sytuacji. Statystyka sądowa nie została opracowana dla potrzeb jakiegokolwiek reform i brakuje wielu danych koniecznych do podjęcia decyzji. Poszukiwane są informacje, których dotąd nie zbierano i nie opracowywano. Analizie poddawane są obowiązujące przepisy prawa proceduralnego i materialnego. Przygotowywane są nowe regulacje np. przywrócenie odrębnego postępowania w sprawach gospodarczych i innych przepisów, aby zrealizować pakiet dla przedsiębiorców. Sprawdzana jest aktualność i zasadność regulacji w zakresie np. opłat sądowych, wpływu e-protokołu na szybkość postępowania. Wiadomą rzeczą jest, że ewentualna reorganizacja wymaga nowych przepisów. Należy ją rozumieć jako sumę drobnych usprawnień w różnych procedurach i organizacji pracy sądu; jako drobne i pozytywne zmiany wymnożone przez efekt skali przesądzające o jakości zmian – cierpliwie wyjaśnił sędzia Walczewski. – Pamiętajcie, że pracujemy dla innych i dla siebie, aby pracę wykonywać na bieżąco, bez zaległości i zbędnego stresu. Jesteśmy ekspertami, a nie rządem. Stanowienie prawa należy do Sejmu i polityków. Trzymajcie za nas kciuki – zaapelował do koordynatorów „Solidarności” Pracowników Sądownictwa.



fot. Don R.



fot. Jan Mazur

PODWYŻKI W SĄDACH

Patrycja Nogaś

Ministerstwo chce przyspieszenia - W dniu 14 kwietnia MOZ NSZZ „S” PS uzyskała informację, że dyrektorzy sądów apelacyjnych otrzymali z Departamentu Budżetu i Efektywności Finansowej polecenie przyspieszenia podjęcia decyzji w zakresie rozdziału środków na podwyżki dla asystentów, urzędników sądowych oraz pozostałych pracowników na podległe jednostki. - Przedłużające się terminy konsultacji i uzgodnień działają na niekorzyść pracowników, powodują duże niezadowolenie, a nawet protesty - napisał dyrektor Jan Paziewski. - krańcowy termin zmiany planów nie może być późniejszy niż 20 kwietnia, a indywidualne decyzje zmieniające wynagrodzenia w poszczególnych sądach powinny zostać podjęte do końca kwietnia z wypłatami wynagrodzeń z wyrównaniem od 1 stycznia br.

Na skutek niezwłocznej interwencji „Solidarności” dyrektor departamentu doprecyzował, że wskazany termin ma charakter instrukcyjny. - W naszej ocenie nie jest prawdziwe stwierdzenie Pana dyrektora Paziewskiego

o tym, że konsultacje i negocjacje w zakresie ustalenia kryteriów przyznania podwyżek trwają od października 2015 roku. W rzeczywistości konsultacje takie rozpoczęły się dopiero bieżącym roku. po uchwaleniu ustawy budżetowej na 2016r. i ustaleniu ostatecznych kwot przeznaczonych na podwyżki dla pracowników sądów. Zwracamy także uwagę, że w naszej ocenie przedłużanie się konsultacji i negocjacji wynika z działań części prezesów i dyrektorów sądów, którzy jedynie pozorują prowadzenie konsultacji i negocjacji w zakresie ustalenia kryteriów przyznania podwyżek - podsumowuje przewodnicząca „Solidarności” Pracowników Sądownictwa, Edyta Odyjas. - Przedstawiliśmy Ministrowi Sprawiedliwości nasze stanowisko w tej sprawie. Oczekujemy również na informację ile skarg, o których poinformował dyrektor Paziewski wpłynęło do ministerstwa.

BIAŁYSTOK

W uzgodnieniach poza MOZ NSZZ „S” PS uczestniczyli także członkowie Związku Zawodowego Pracowników Wymiaru Sprawiedliwości RP. W czasie spotkania, które odbyło



fot. Artur Antyrzej [Wikipedia]

Relacja z uzgodnień w apelacjach

się 21 marca kierownik Oddziału Kadr - Barbara Pietrzak wyjaśniła, że występujące dysproporcje w płacach asystentów sędziów wynikają z obowiązujących w poprzednich latach przepisów, które różnicowały wynagrodzenia w tej grupie zawodowej w zależności od szczebla sądu. ZZ-PWS RP nie zgłaszał własnych uwag popierając postulaty „Solidarności”. Podział środków w apelacji białostockiej przebiegł sprawnie, a organizacje związkowe bez żadnych problemów otrzymały informacje nt. płac, konieczne w procesie uzgodnień.

GDAŃSK

W uzgodnieniach uczestniczyli poza MOZ NSZZ „S” PS także członkowie ZZ-PWS RP oraz lokalnego Związku Zawodowego Pracowników Sądów

Powszechnych Apelacji Gdańskiej.

Z doniesień z sądów apelacji gdańskiej wynika, że związki zawodowe nie mogą dogadać się z dyrektorem Sądu Apelacyjnego w Gdańsku. Do dnia dzisiejszego dyrektor nie przedstawił skonkretyzowanej i jednolitej propozycji podziału kwoty przeznaczonej na podwyższenie wynagrodzenia pracowników sądów apelacji gdańskiej. Za każdym razem związkowi zawodowym podawana jest inna kwota środków przeznaczonych na podwyżki - od ponad 14 mln do ponad 25 mln zł. - Ubolewamy, iż przez cały okres konsultacji przedstawiał Pan Dyrektor inne dane w sposób nieskonkretyzowany i wybiórczy zamazując tym samym pełen obraz wyliczeń i uniemożliwiając przeprowadzenie ich

weryfikacji oraz sporządzenia symulacji według różnych możliwości podziału kwoty, a co za tym idzie uniemożliwiając przystąpienie do części właściwej negocjacji. W zamian dyrektor wymaga w ciągu jednego dnia przedstawienia uzgodnionego stanowiska związków zawodowych - komentuje sytuację MOZ NSZZ „Solidarności” Pracowników Sądownictwa. - Obecnie oczekujemy na podanie ostatecznej kwoty przeznaczonej na podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego pracowników sądów apelacji gdańskiej, wydzielenie tej kwoty z kwoty całego budżetu apelacji na potrzeby opracowania kryteriów i wielkości podziału owych środków finansowych oraz wyznaczenie terminu kolejnego spotkania.

- Od początku roku



odbyły się trzy spotkania z przedstawicielami wszystkich związków zawodowych działających w sądach apelacji. Podczas spotkań Dyrektor Sądu Apelacyjnego w Gdańsku przedstawiał założenia, które proponował jako kryteria podziału tych środków. Były to założenia wynikające z pism Ministra Sprawiedliwości oraz ustaleń dokonanych na naradach, które odbyły się w ubiegłym roku, a dotyczyły likwidowania dysproporcji płacowych pomiędzy sądami. Uczestnicy spotkania otrzymali pełne dane (średnie wynagrodzenia w każdym z sądów łącznie oraz w grupach zawodowych, liczbę etatów w poszczególnych grupach, łączne sumy budżetów) – także w wersji umożliwiającej dokonania własnych przeliczeń – komentuje Joanna Organiak z Sądu

Apelacyjnego. – Spełniając postulat organizacji związkowych, dokonano podziału dodatkowej kwoty na wynagrodzenia dla trzech grup zawodowych (urzędników, asystentów i tzw. innych pracowników) przyznanych przez Ministra Sprawiedliwości apelacji gdańskiej w kwocie 23 533 000 zł, o czym poinformowano organizacje związkowe pismem z dnia 22.04.2016 r.

MOZ „S” PS obawia się głównie o to, że środki zwiększające fundusz płac zostaną przeznaczone na pokrycie istniejących dziur w budżetach poszczególnych sądów. Z obawy przed tym od spotkań w Sądzie Apelacyjnym w Gdańsku wprowadzane były do protokołów ze spotkań w innych apelacjach zastrzeżenia, że organizacja związkowa zgłasza swój sprzeciw

wobec ewentualnych prób takiego rozdysponowania środków.

– W dniu 19 kwietnia dyrektor SA w Gdańsku wystąpił do związków zawodowych z żądaniem przedstawienia wspólnego stanowiska ws. Podziału środków jednocześnie zamieszczając na stronie internetowej sądu informację o sposobie ich podziału z adnotacją o nie podpisaniu porozumienia ze związkami zawodowymi – donosi w piśmie skierowanym do Ministra Sprawiedliwości MOZ NSZZ „S” PS. – Zachowanie Pana dyrektora uważamy za skrajnie dyskryminujące działalność Związku zawodowego, a manipulację informacjami za utrudnianie działalności związkowej.

Związek Zawodowy Pracowników Sądów Powszechnych Apela-

cji Gdańskiej w czasie prowadzonych uzgodnień sprzeciwił się postulatowi „Solidarności” by w trakcie dzielenia środków uprzednio zostali przeszerogowani na wyższe stanowiska pracownicy, którzy posiadają wymagane przez przepisy kwalifikacje i staż pracy. Warty zwrócenia uwagi jest fakt, że co najmniej dwie osoby pełniące swoje funkcje w zarządzie ZZPSP AG zawodowo bezpośrednio podlegają dyrektorowi Sądu Apelacyjnego w Gdańsku. Jedną z pań jest administratorem bezpieczeństwa informacji, a drugą kierownikiem oddziału inwestycji.

KRAKÓW

W Sądzie Apelacyjnym w Krakowie w uzgodnieniach uczestniczyli członkowie MOZ NSZZ „S” PS i ZZPWS

RP. Na pierwsze spotkanie zaproszeni zostali – prawdopodobnie w charakterze widzów – dyrektorzy sądów rejonowych i okręgowych – mimo, że na tym etapie uzgodnienia dotyczyły podziału środków na poziomie apelacji i dysponenti trzeciego stopnia nie byli uprawnieni do prowadzenia uzgodnień z organizacjami związkowymi. W czasie dyskusji pojawiały się pomysły dzielenia środków „po równo” z całkowitym pominięciem wytycznych Ministerstwa. Taką propozycję zgłosiła Rada Zakładowa ZZPWS RP w Kielcach. – Jestem za podziałem środków po równo, chociaż nie jest on do końca sprawiedliwy – powiedział Piotr Domański. – Nasza Rada przy SO w Krakowie w związku z tym, iż ponad 8 lat pracownicy nie otrzymywali

Postulaty MOZ NSZZ „S” PS

- Przy przyznawaniu podwyżek uwzględnia się osoby przebywające na urloпах macierzyńskich.
- W trakcie dzielenia środków na podwyżki należy uprzednio przeszerogować na wyższe stanowiska pracowników, którzy nabyli takie prawo.
- Należy zmienić nazwę stanowiska woźnych sądowych na sekretarka/sekretarz osobom wykonującym pracę (czynności) spełniającą wymogi formalne.
- Należy rozważyć możliwości podjęcia kroków mających na celu przeniesienie pracowników obsługi, wykonujących pracę (czynności) urzędnika sądowego do grupy urzędniczej.
- Podwyższenie wynagrodzeń zasadniczych ma nastąpić z wyrównaniem od 1 stycznia 2016r.
- Niezbędne są konsultacje ze związkami zawodowymi

na poziomie sądów okręgowych i rejonowych w sprawie podziału środków.

- Przydzielania podwyżek dokonuje się w oparciu o wysokość wynagrodzenia tj., porównując wynagrodzenia zasadnicze wszystkich pracowników w danej grupie zawodowej danej jednostki.
- Kryteria podziału mają mieć charakter określony, powinny być w jak największym stopniu zindywidualizowane, jednak podwyższenie wynagrodzeń zasadniczych w poszczególnych jednostkach ma służyć dalszemu niwelowaniu dysproporcji płacowych.
- Całość środków przydzielonych danej apelacji ma zostać przeznaczona na podwyższenie wynagrodzeń a środki te w żadnej części nie mogą być przeznaczone na pokrycie istniejących braków finansowych w fundusz wynagrodzeń w poszczególnych jednostkach apelacji.

adnych podwyżek stoi na stanowisku, podwyżkę powinni trzymać wszyscy prawnicy, którzy otrzymują zarobki poniżej woty 3800 – postulowała Elżbieta Węgrzyn złonek krakowskiej rady i rady krajowej tego samego Związku – zapominając, że zgodnienia na tym tapie dotyczą podziału środków na poszczególne sądy w apelacji, nie zaś na pracowników. – Nie chcemy różnic w zarobkach na tych samych stanowiskach bez względu na to czy jest to sąd apelacyjny, okręgowy czy rejonowy – postulowała przewodnicząca MOZ NSZZ „S” PS – Edyta Odyjas. – Równajmy sądy rejonowe do sądów rejonowych, okręgowe do okręgowych, apelacyjne do apelacyjnych – ripostował wicedyrektor Wojciech Major.

Szczególnie trudne było uzyskanie od dyrektora spójnych i jednoznacznych informacji o ilości etatów i realnych wynagrodzeniach w poszczególnych sądach tej apelacji. „Solidarność” gotowała na spór zbiorowy, jednak na trzecim spotkaniu doszło do podpisania porozumienia.

LUBLIN

W Lublinie uzgodnienia prowadził ZZPWS RP i MOZ NSZZ „Solidarność” S. Przedstawiciele tego pierwszego związku – zgodnie ze wyceną z minionej epoki – chcieli by odnosić płace za sam fakt zbliżania się do wieku emerytalnego. Przewodniczący, którym rakuje cztery lata do emerytury, nie podniesione płace nie niższe niż 3.300 zł. Widocznie nie dostrzegają w tym po-

stulacie elementu dyskryminacji ze względu na wiek. – propozycji stanowczo sprzeciwiała się przewodnicząca „Solidarność” – Edyta Odyjas. W toku dyskusji reprezentanci ZZPWS RP wycofali swój wniosek zastępując go postulatem podwyższania wynagrodzenia na zasadzie ryczałtu – 150 zł dla każdego pracownika, który zarabia mniej niż 3613 zł. – Minimalna kwota podwyżki nie powinna być niższa niż 150 zł dla urzędników i 100 zł dla innych pracowników – modyfikowała postulat swojej koleżanki Urszula Goluch-Nikanowicz, wiceprzewodnicząca Rady Krajowej związku, na koniec dyskusji podnosząc dodatkowo, że dla każdego bez względu na wysokość wynagrodzenia należy dołożyć 50 zł. Rozmowa pewnie toczyłaby się na poziomie abstrakcji gdyby Edyta Odyjas nie zadała pytania o to ile osób otrzymujących wynagrodzenie w przedziale od 3-3,5 tys. zł.

Z wypowiedzi reprezentantów Sądu Apelacyjnego w Lublinie rzuca się w oczy daleko posunięta rezerwa i ograniczone zaufanie do dyrektorów sądów rejonowych i okręgowych. – pozostawienie ustalenia kryteriów dyrektorom sądów jest nieprawidłowe, ponieważ w dalszym ciągu będą powstawały dysproporcje tak jak w okresie, gdy sądy były zarządzane bez nadzoru Sądu Apelacyjnego w Lublinie – twierdziła Krystyna Góral – główna księgowa SA w Lublinie. – Doświadczenie z lat poprzednich wskazuje, że pozostawienie rozdziału środków finansowych dyrektorom sądów okręgowych i re-

jonowych nie sprawdza się z punktu widzenia zasad jednolitej polityki wynagrodzeń – potwierdzał Krzysztof Szewczyk – Prezes SA w Lublinie.

ŁÓDŹ

W uzgodnieniach w apelacji łódzkiej brali udział reprezentanci MOZ NSZZ „Solidarność” PS, ZZPWS RP, Niezależnego ZZ Pracowników Sądów Rejonowych w Łodzi, NZZ Pracowników Rejonowych Sądów Okręgu Piotrkowskiego oraz NSZZ Pracowników Wymiaru Sprawiedliwości w Poznaniu.

Prawdopodobnie tylko w Łodzi pojawił się pomysł wprowadzenia kryterium wpływu ilości spraw na etat. Pomysłodawcą był NZZ Pracowników Sądów Rejonowych w Łodzi. Pomysł nie spotkał się jednak ze zrozumieniem przedstawicieli pozostałych organizacji związkowych, które z niewielkimi modyfikacjami poparły postulaty zgłoszone przez MOZ NSZZ „S” PS. – Wypracowanie zasad podziału środków w apelacji łódzkiej uważam za bezproblemowe i sprawne – oceniła przewodnicząca MOZ NSZZ „S” PS – Edyta Odyjas.

POZNAŃ

W uzgodnieniach prowadzonych w Sądzie Apelacyjnym w Poznaniu uczestniczyli przedstawiciele MOZ NSZZ „S” PS oraz NSZZ PWS RP z siedzibą w Poznaniu. Trzeba zwrócić uwagę, że apelacja poznańska – ze względu na najwyższą średnią wynagrodzeń – uzyskała najmniejsze środki na zwiększenie funduszu płac – wynoszące za ledwie 150 zł na etat.

Wobec propozycji dyrektora i postulatów Związku poznańskiego, które mogły się zakończyć prostym podziałem środków po 78 zł na etat z ewentualnym uwzględnieniem stażu pracy reprezentanci „Solidarność” słusznie zauważyli, że zgodnie z poleceniami z Ministerstwa oraz ideą równania dysproporcji płac podział środków nie powinien mieć charakteru tak daleko stypizowanego lecz powinien zostać oparty na zasadach jak najbardziej zindywidualizowanych.

KATOWICE

Sąd Apelacyjny w Katowicach w czasie prowadzonych uzgodnień zaznaczył się na tle wszystkich apelacji pomysłem dyrektora, który sprzeciwiał się wyrównywaniu wynagrodzeń zasadniczych ze skutkiem od początku roku. Pomysł tego dysponenta był taki by za ten okres zamiast wynagrodzenia zasadniczego wypłacić środki w formie nagród. Takie rozwiązanie byłoby niekorzystne dla pracowników, gdyż mogłoby się wiązać z uszczupleniem dodatkowego wynagrodzenia rocznego za bieżący rok – w związku z tym „Solidarność” nie mogła przystać na takie rozwiązanie. W efekcie doszło do porozumienia między dysponentem a związkowcami i zgodnie z uzyskanymi informacjami pracownicy będą mieli wyrównane wynagrodzenia zasadnicze od początku roku – tak jak we wszystkich apelacjach.

SZCZECIN

W Szczecinie, podobnie jak w Krakowie, na spotkanie zaproszeni byli dyrektorzy sądów z terenu apelacji. Edyta Odyjas z MOZ

NSZZ „S” PS zawnioskowała by negocjacje prowadzone były pomiędzy dyrektorem Sądu Apelacyjnego w Szczecinie i przedstawicielami związków zawodowych. Wkrótce po wniosku pożegnano dyrektorów. Dalsze negocjacje przebiegły bardzo sprawnie.

WROCŁAW

W uzgodnieniach udział brały trzy organizacje związkowe: MOZ NSZZ „S” PS, Związek PWS RP warszawski i Związek PWS RP poznański. Oba związki poparły wszystkie propozycje zgłoszone przez „Solidarność”. Dyrektor SA we Wrocławiu zapewnił, że będzie sprawował kontrolę i nadzór nad rozdysponowaniem środków. Kolejne spotkanie miało się odbyć 4 maja.

RZESZÓW

W uzgodnieniach udział brały dwie organizacje związkowe: MOZ NSZZ „S” PS i ZZPWS RP. Przebieg dyskusji był merytoryczny. Podziału dokonano sprawnie. Związki zawodowe zaakceptowały propozycje dyrektora sądu zmierzające do niwelowania dysproporcji płacowych.

WARSZAWA

W negocjacjach udział brali przedstawiciele MOZ NSZZ „S” PS oraz ZZPWS RP. Przebiegły sprawnie ograniczając się do jednego spotkania. Dalsze uzgodnienia prowadzone są pomiędzy dyrektorami i organizacjami związkowymi w poszczególnych sądach.



Przedruk za zgodą Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego (ptpa.org.pl) - tytuł oryginału: Kodeksowy zakaz odwetu wzmocnieniem osób reprezentujących związki zawodowe w walce z dyskryminacją

Gdy pracodawca bierze odwet na działaczu związkowym

W codziennej działalności związkowcy spotykają się z tematem dyskryminacji nie tylko z perspektywy pracowników. Równie często relacjonują oni przypadki nierównego traktowania ze względu na przynależność związkową.

Karolina Kędziora

Jak wynika z obserwacji Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego, które od kilku lat prowadzi szkolenia z przeciwdziałania dyskryminacji dla przedstawicieli związków zawodowych z całej Polski, w swojej codziennej działalności związkowcy spotykają się z tematem dyskryminacji nie tylko z perspektywy pracowników, którzy zwracają się o pomoc podnosząc problem nierównego traktowania ze względu na różne przesłanki prawnie chronione np. płeć, niepełnosprawność, orientację seksualną,

religię czy pochodzenie etniczne. Związkowcy równie często relacjonują przypadki nierównego traktowania ze względu na przynależność związkową, w tym także ze względu na fakt wspierania osób które stawiają zarzut dyskryminacji. Dlatego też, zasadne wydaje się pytanie, z jakiej ochrony prawnej w takiej sytuacji mogą korzystać przedstawiciele i przedstawicielki związków zawodowych.

Szczególne ochrona trwałości zatrudnienia na podstawie Ustawy o związkach zawodowych. Jak wynika z przepisów Ustawy o związkach zawo-

wych z dnia 23 maja 1991 r. (art. 32), nie-

Zakazane prawem działania odwetowe, to nie tylko wypowiedzenie stosunku pracy. Działania odwetowe mogą dotyczyć również warunków zatrudnienia, awansowania, dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych czy nawet nienawiązania kolejnego stosunku pracy na czas określony.

którzy pracownicy i pracownice należący do związków zawodowych korzystają ze

szczególnej ochrony trwałości zatrudnienia. Ochrona ta polega na tym, iż pracodawca bez zgody zakładowej organizacji związkowej nie może dokonać wypowiedzenia umowy o pracę, zmienić jednostronnie warunków pracy i płacy na niekorzyść takiego pracownika (wypowiedzenie zmieniające), czy rozwiązać stosunku pracy w innej formie. Co ważne, ochrona ta przysługuje jedynie osobom imiennie wskazanym uchwałą zarządu zakładowej organizacji związkowej tj. członkowi zarządu tej organizacji czy innemu pracownikowi będącemu członkiem zwią-

ku, upoważnionemu do reprezentacji wobec pracodawcy lub organu (osoby) dokonujących za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy. Przywilej ten, jest ograniczony zarówno do określonej ustawowo liczby osób w zależności od wielkości zakładu pracy, jak również podlega ograniczeniom czasowym. Nie dotyczy działacza związkowego zatrudnionego na czas określony. Podobnie sytuacja wygląda gdy stosunek pracy wygasa z mocy prawa.

Ochrona osoby sygnalizującej nieprawidłowości

Zakaz prowadzenia działań odweto-

wych zawarty w art. 183e Kodeksu pracy, mimo iż nie odnosi się wprost do przedstawicieli związków zawodowych, w praktyce stanowi może efektywne narzędzie ochrony osób które podejmują działania mające na celu przeciwdziałanie dyskryminacji w ramach swojej działalności związkowej. Paragraf pierwszy przedmiotowego przepisu stanowi, że skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia. W świetle § 2 niniejszego przepisu, powyższa zasada ma zastosowanie również do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Tak więc, przedmiotowy przepis wprowadza ochronę dla pracowników, którzy zdecydowali się wykorzystać przysługujące im z mocy prawa możliwości dochodzenia swoich praw naruszonych nierównym traktowaniem, np. poprzez

wnoszenie skarg wewnętrznych zakładowych czy też wszczynanie postępowań sądowych. Jednakże, przepis ten daje ochronę także innym niż ofiara dyskryminacji osobom np. powołanym na świadków w procesie o dyskryminację współpracowników ofiary czy też osobom w jakiegokolwiek inny sposób z nią kojarzonym. Ochrona nie ogranicza się wyłącznie do bezpośrednich ofiar dyskryminacji, ale do wszystkich tych, którzy udzielają im wsparcia lub asystują we wnoszeniu skarg i wszczynaniu postępowań.

Ochrona osoby wspierającej molestowanego pracownika

Dodatkowo, art. 183a w § 7 odnosi się do zakazu działań odwetowych w sytuacji gdy osoba przeciwstawia się molestowaniu i molestowaniu seksualnemu, bądź wspiera osobę, która stawia tego typu zarzut. Co więcej, paragraf ten stanowi również, że „Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu (...) nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.”. Niniejszy przepis należy traktować jako dodatkowe wzmocnienie ochrony pracownika, który spotkał się ze szczególną formą dyskryminacji jaką jest molestowanie czy molestowanie seksualne. Obydwie definicje, molestowania i molestowania seksualnego,

odnoszą się bowiem do godności pracowniczej, czyli subiektywnych odczuć jednostki.

Godności pracowniczej dotyczy przede wszystkim art. 111 Kodeksu pracy, który mówi, że pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Zapisanie obowiązku poszanowania godności pracownika w Kodeksie pracy i podniesienie go do rangi zasady prawa pracy uzasadnione jest koniecznością udzielenia ochrony osobom które znajdują się w zależności. Relacja władzy, jaka wpisana jest w stosunek pracy, występując zarówno pomiędzy przełożonym i podwładnym ale także pomiędzy osobami piastującymi równoległe stanowiska, niekontrolowana może prowadzić do nadużyć. Dlatego też, pracownik, którego godność pracownicza zostaje naruszona, może nawet rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, a także wystąpić przeciwko niemu z roszczeniem o zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych. Skarżąc pracodawcę o molestowanie czy molestowanie seksualne, bądź działania odwetowe związane ze sprzeciwem wobec tych zachowań warto pamiętać o tym, przepisie również pozwalając jego naruszenie w pozwie.

Do godności wprost odnoszą się także definicje molestowania i molestowania seksualnego. Zgodnie z definicją kodeksową przez

molestowanie należy rozumieć przejaw dyskryminacji, który polega na niepożądanym zachowaniu, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (art. 183a § 5 pkt 2). Z kolei molestowanie seksualne jako forma dyskryminacji płciowej oznacza każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (art. 183a § 6).

Zilustrowanie problemu

Do molestowania (zwanego również szykanowaniem) dochodzi w sytuacji gdy mamy do czynienia z niepożądanym zachowaniem, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Co ważne, zachowanie to musi być związane z cechą prawnie chronioną, czyli powinno się odnosić np. do płci, niepełnosprawności czy przynależności związkowej pracownika bądź pracownicy. Tak

więc, łatwo wyobrazić sobie sytuację gdy osoba jest szykanowana w miejscu pracy ze względu na swoją przynależność związkową, co ma odzwierciedlenie zarówno w obraźliwym tonie w jakim zwracają się do niej przełożeni, jak również ograniczaniu jej dostępu do szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe. Prawdopodobna wydaje się również sytuacja, w której szykany spotykają także inne osoby należące do związku, które wspierają osobę szykanowaną, żądając zaprzestania zakazanych prawem działań bądź upomnienia bezpośredniego sprawcy nierównego traktowania. Na uwagę zasługuje również sytuacja kilka lat temu opisana w mediach, która dotyczyła zarzutu molestowania seksualnego w częstochowskim pogotowiu ratunkowym. Ratowniczka medyczna najpierw powiadomiła pracodawcę o tym że współpracownik – pielęgniarz molestował ją seksualnie, a następnie złożyła doniesienie o popełnieniu przestępstwa do prokuratury. Od początku saportował ją Krajowy Związek Zawodowy Pracowników Ratownictwa Medycznego. Jak podnosili przedstawiciele związku zawodowego, w odwecie za prowadzenie opisanych wyżej działań, w sytuacji gdy ratownicze wygasła umowa zlecenia łącząca ją z Pogotowiem, nie podpisano kolejnej umowy. Pracodawca tłumaczył, że nieprzedłużenie umo-

wy kobiecie nie miało nic wspólnego ze sprawą molestowania.

Analizując powyższą sytuację, warto wskazać, iż analogiczna do Kodeksu pracy ochrona przed molestowaniem seksualnym jako formą dyskryminacji znajduje się również w tzw. Ustawie równościowej (pełna nazwa: Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania). Ustawa ta ma zastosowanie do tzw. zatrudnienia niepracowniczego, czyli również umowy zlecenia jako umowy cywilnoprawnej. W Ustawie tej nie znalazł się zakaz prowadzenia działań odwetowych analogiczny do zakazu o którym mowa w art. 183e Kodeksu pracy. Mając jednak na uwadze skutek pośredni antydyskryminacyjnych Dyrektyw Unii Europejskiej, za sprawą których przepisy te zostały wprowadzone do prawa krajowego, dochodząc odszkodowania za molestowanie przed sądem cywilnym na podstawie przedmiotowej Ustawy, wydaje się, iż można dochodzić także odszkodowania za działania odwetowe zleceniodawcy, polegające na nie podpisaniu kolejnej umowy zlecenia. Podobnie należy ocenić możliwość zastosowania definicji zakazanych działań odwetowych w stosunku do osoby bądź osób, które wsparły osobę która stawiała zarzut molestowania czy molestowania seksualnego.

Tym bardziej, zasadny wydaje się zarzut na gruncie Kodeksu pracy zastosowania przez pracodawcę działań odwetowych na osobie która zgłasza molestowanie seksualne zarówno w stosunku do siebie, jak również innej osoby, gdy w reakcji pracodawca nie podpisuje kolejnej umowy o pracę na czas określony. Oczywiście przy uwzględnieniu okoliczności konkretnej sprawy, np. dotyczących zasadności oczekiwania kolejnej umowy, w sytuacji gdy pracownik czy pracownica nie zgłosiliby przypadku molestowania czy też innej formy naruszenia zasady równego traktowania pracodawcy.

Podsumowanie

Jak dotychczas, brak informacji na temat postępowań sądowych, których przedmiotem byłoby wyłącznie złamanie zakazu prowadzenia działań odwetowych. Do-

czenia działań odwetowych. Dokonanie wykładni celowościowej przepisów Rozdziału IIa Kodeksu pracy, a w szczególności art. 18 3d i art. 18 3e § 1 k.p. pozwala jednak przyjąć, że roszczenie o odszkodowanie z tytułu zastosowania przez pozwanego działań odwetowych ma charakter odszkodowawczy i jest związane z naruszeniem zasady równego traktowania oraz stanowi odrębne roszczenie, nie związane z roszczeniem o odszkodo-

wanie z tytułu dyskryminacji ze względu na wskazaną cechę. Oznacza to, że powód, może dochodzić roszczenia o odszkodowanie z tytułu działań odwetowych niezależnie od roszczenia o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji. W praktyce, osoby wspierające ofiary dyskryminacji, czyli również przedstawiciele i przedstawicielki związków zawodowych, mogą wystąpić do pracodawcy z roszczeniem o odszkodowanie za prowadzone wobec nich

działania odwetowe za to, iż wspierają osoby które czują się dyskryminowane w miejscu pracy. Podsumowując, należy podkreślić, iż zakazane prawem działania odwetowe, to nie tylko wypowiedzenie stosunku pracy. Działania odwetowe mogą dotyczyć również warunków zatrudnienia, awansowania, dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych czy nawet nienawiązania kolejnego stosunku pracy na czas określony.

Sąd pracy zmienił ocenę urzędnikowi sądowemu

OCENA WYSTAWIONA PRZEZ DYREKTORA SĄDU NIE JEST OSTATECZNA.

Pprzed Sądem Rejonowym Katowice-Zachód w Katowicach toczyło się postępowanie o zmianę okresowej oceny kwalifikacyjnej. Powódka zatrudniona w Sądzie Rejonowym Katowice-Wschód w Katowicach na stanowisku starszego sekretarza sądowego otrzymała ocenę zadowalającą. Powodem miało być korzystanie ze zwolnień lekarskich co, zdaniem pracodawcy, miało dezorganizować pracę sekretariatu.

Urzędniczka twierdzi, że z wyprzedzeniem informowała o planowanych zabiegach, jej nieobecności nie miały charakteru nagłego, a pracodawca wiedział, że w wydziale wystąpią niedobory kadrowe i mógł im zapobiegać. W pozwie podniesiono, że to pracodawca ponosi ryzyko organizacyjno-techniczne związane z nieprawidłowym podziałem pracy oraz ryzyko socjalne wynikające z usprawiedliwionej nieobecności pracownika.

W swojej ocenie dyrektor sądu, pomimo wystawienia oceny zadowalającej, uznała swojego pracownika za osobę samodzielną, zorganizowaną, komunikatywną i uprzejmą w stosunku do petentów oraz przełożonych.

Pozwany sąd w swojej odpowiedzi na pozew wniósł o odrzucenie powództwa ze względu na niedopuszczalność drogi sądowej, a w przypadku nieuwzględnienia tegoż, o oddalenie powództwa.

Sąd postanowił rozpoznawać sprawę. Dopuszczył dowody z przesłuchania powódki, dyrektora sądu i członków komisji kwalifikacyjnej. 26 kwietnia sąd w swoim wyroku uchylił ocenę dyrektora sądu i zasądził na rzecz powódki koszty postępowania. Wyrok nie jest prawomocny. Powódkę reprezentowała MOZ NSZZ "S" PS i zatrudniony przez związek zawodowy adwokat. (GS)



"Żółte związki zawodowe" organizują się w sądach

- **DRUGI ZWIĄZEK ZAWODOWY ZAWIĄZAŁ SIĘ GDY NEGOCJOWALIŚMY NOWY REGULAMIN. TO ZALEDWIE KILKANAŚCIE OSÓB, A NA CZELE KIEROWNIK ODDZIAŁU...**

ANETA KOGUT

Ktoś zapyta: „a co to za nowy twór?” Otóż moi drodzy czytelnicy „żółte związki zawodowe” to nic innego jak grupa pracowników posłuszna pracodawcy. Grupa, dzięki której pracodawca sam podejmuje wszystkie decyzje dotyczące firmy i jej pracowników. Trudno nie nazwać tego tworu organizacją, gdyż członkami są pracownicy, „dobrowolnie” i „spontanicznie” do niej przynależący. Jest jednak w tym pewien szkopuł - głównie są to osoby mające wyższe stanowiska kierownicze, pracownicy kadr, tzw. zaufani ludzie kierownictwa. Nie trudno jest zebrać 10 osób, aby stworzyć taki związek. Zapytacie zapewne: „jaki sens ma istnienie takiego związku?” Otóż, pracodawcy „żółty związek zawodowy” jest potrzebny głównie po to, by mógł on sam decydować o tak istotnych kwestiach jak zasady wynagradzania, premiowania, zasady przyznawania świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, czy system pracy. Dla przypomnienia „podstawowym zadaniem związków zawodowych jest obrona interesów pracowników i działanie na rzecz poprawy ich sytuacji ekonomicznej i społecznej. Związki próbują więc przeciwdziałać zwolnieniom, kontrolują przestrzeganie kodeksu pracy przez pracodawców, zabiegają o wyższe pensje



i lepsze warunki pracy dla pracowników”. Z przepisów wynika także, że w przypadku istnienia w zakładzie pracy kilku organizacji związkowych, to w istotnych sprawach pracowniczych muszą one przedstawić jednolite stanowisko pracodawcy, a jeśli między nimi nie ma zgody, to wówczas ich głos nie jest dla kierownictwa wiążący i ostateczną decyzję podejmuje pracodawca. Żółty związek zawodowy istnieje zatem wyłącznie po to, aby do takiego porozumienia nigdy nie doszło, a pracodawca miał „prawnie” wolną rękę. Cytując prof. Krzysztofa W. Barana z Uniwersytetu Jagiellońskiego „(...)perfidnym przejawem manipulowania wolnością związkową jest zainspirowanie przez pracodawcę utworzenia przychylnej

mu organizacji związkowej, która ma podsycać antagonizmy w środowisku pracy. Organy rejestrowe są w takiej sytuacji bezradne, ponieważ założyciele żółtego związku zawodowego mają status pracowników, formalnie więc korzystają z konstytucyjnych uprawnień. Obowiązujące przepisy nie pozwalają zablokować utworzenia takiej organizacji związkowej”.

Zjawisko takie najczęściej występuje w dużych przedsiębiorstwach, hipermarketach, ale mamy ostatnio informacje, że również pracownicy sądów są podatni na tego typu działania. Widzimy zatem, jak groźnym narzędziem może być w rękach pracodawcy związek zawodowy stworzony przez życzliwych mu pracowników.

W sądach działają związki zawodowe, które nie informują pracowników, że pracodawca chce ich zwolnić

Wkwietniu br. w jednym z krakowskich sądów pracodawca zawiadomił w trybie art. 38 k.p. działające na terenie sądu dwie organizacje związkowe o zamiarze wypowiedzenia urzędnikowi sądowemu umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracownik ten jest członkiem MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa. W toku starań mających na celu obronę interesów pracownika uzyskaliśmy informację, że Rada Zakładowa Związku Zawodowego Pracowników Wymiaru Sprawiedliwości RP przy Sądzie Okręgowym w Krakowie nie informowała pracowników o zamiarze wypowiedzenia im umów o pracę. Zapytana o stosowaną praktykę przewodnicząca Rady Zakładowej ZZPWS RP Katarzyna Bielarska stwierdziła, że faktycznie nie informuje zainteresowanych członków związku o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę, gdyż mogliby oni wtedy uciec na zwolnienie lekarskie. Zamiast tego rada zakładowa analizuje akta osobowe pracownika, orientuje się w jego sytuacji i zajmuje stanowisko w piśmie kierowanym do

pracodawców. Odpowiedź taka została udzielona przez przewodniczącą po pytaniu jednego z koordynatorów „Solidarności” w obecności wszystkich uczestników reprezentujących organizacje związkowe na spotkaniu w Sądzie Apelacyjnym w Krakowie. – Takie postępowanie związku zawodowego jest niewybaczalne – podsumował praktykę krakowskiej rady zakładowej z-ca koordynatora „Solidarności” – Dariusz Kądulski.

Współpraca związku zawodowego z pracodawcą w procesie definitywnego rozwiązania umowy o pracę nie daje się usprawiedliwić w żaden sposób. Podstawowym zadaniem związku zawodowego jest reprezentowanie indywidualnych interesów pracowników w nim zrzeszonych. Jedną z istotniejszych korzyści związanych z przynależnością do związku zawodowego jest możliwość uzyskania z wyprzedzeniem przez członka informacji o zamiarze wypowiedzenia mu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony – zresztą z tego właśnie powodu instytucja przewidziana w art. 38 k.p. jest tak bardzo

krytykowana przez pracodawców. – Przynależność do związku daje pracownikowi gwarancję, że nie zostanie wyrzucony nagle, z dnia na dzień. Związek często informuje pracownika, że ma zostać zwolniony. Ten ma wtedy okazję na skorzystanie na przykład z możliwości wykonania zabiegu lub operacji, którą odkładał ze względu na wykonywaną pracę i udania się na zwolnienie lekarskie. To daje pracownikowi kilka tygodni spokoju i wypłacana jest mu pensja – mówi dla portalu Regiopraca.pl związkowiec z wieloletnim stażem.

Rada Zakładowa w Krakowie stara się przed pracodawcą zajmować stanowisko korzystne dla pracownika, akcentując powinność stopniowej eskalacji kar pracowniczych, poczynając od najmniej dotkliwych dla pracownika a unikając sięgania po te najbardziej restrykcyjne i niekorzystne dla niego – odpowiada Urszula Goluch-Nikawicz, wiceprzewodnicząca Krajowej Rady ZZPWS RP. Rada zakładowa tego Związku nie jest zobligowana do zajmowania stanowiska w każdym przypadku zainicjowanego

przez pracodawcę procesu konsultacji. Jeżeli nie znajduje argumentów na zakwestionowanie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w konkretnym przypadku, może złożyć pracodawcy oświadczenie, iż nie zgłasza zastrzeżeń do zamierzonego wypowiedzenia, może też w ogóle nie ustosunkować się do zgłoszonego przez pracodawcę zamiaru wypowiedzenia.

Nie uzyskaliśmy jednoznacznej odpowiedzi czy jednostki organizacyjne Związku Zawodowego Pracowników Wymiaru Sprawiedliwości RP informują swoich członków o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

- Członkowie MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa mogą być pewni, że zostaną poinformowani w każdym przypadku powzięcia przez nas informacji o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę – informuje przewodniczącą Edytę Odyjas. – To jedno z podstawowych praw osób zrzeszonych w związkach zawodowych. (GS).



Sąd na skraju załamania nerwowego

„Duży Format”, 17.03.2016 r.

autor: Tomasz Kwaśniewski

Rozmowa Tomasza Kwaśniewskiego z dr Katarzyną Orlak, która przebadala pracowników polskich sądów. - Koleżanka, która wcześniej analizowała inne grupy zawodowe, wcale nie łatwe, bo na przykład więziennictwo, powiedziała, że pierwszy raz widzi dane grupy zawodowej, w której sto procent ma problemy ze snem. Dla mnie też to było zdumiewające bo takich danych się nie ogląda – stwierdziła prowadząca badania.

- Z naszych badań wynika, że przeszło jedna trzecia pracowników sądownictwa powinna się skonsultować ze specjalistą ze

względem na doświadczane zaburzenia stanu zdrowia psychicznego; ponad 70% - czyli około dwóch razy więcej niż u innych grup pracowników w Polsce powinno skorzystać z pomocy psychologicznej. Najlepiej się mają pracownicy obsługi. Czyli woźni. Tak to wynika z badań. Natomiast cała reszta ma naprawdę ciężko. - Jesteśmy na granicy funkcjonowania wymiaru sprawiedliwości – podsumowuje Katarzyna Orlak. - Z badań nad zdrowiem organizacyjnym wiadomo, że jeżeli w przedsiębiorstwie 40% ludzi nie funkcjonuje jak należy, to przedsiębiorstwo nie funkcjonuje prawidłowo. To jest to ostatni moment, żeby się wziąć do uzdrawiania

sytuacji. A to dlatego, że margines wynosi już tylko 8%, nim nastąpi kompletne załamanie systemu.

Wyniki wskazują, że 66% pracowników sądownictwa pracuje w warunkach, które sprzyjają występowaniu mobbingu. I jest to najwyższe narażenie ze wszystkich innych grup zawodowych, które do tej pory były badane. W badaniu wzięło udział 1890 pracowników polskich sądów ze wszystkich grup zawodowych. Przełamanie nieufności było jednym wyzwaniem dla prowadzących badania. - To już była ogromna praca naszych partnerów społecznych. Bo oprócz ścisłej współpracy z „Solidarnością” Sądową

zaprośiliśmy do projektu też wszystkie inne organizacje społeczne, które działają w sądach. I one wszystkie nas wsparły – informuje dr Orlak.

Fundusze na przeprowadzenie badań pochodziły głównie ze środków norweskich pozyskanych w ramach ścieżki "Obywatele dla demokracji" przy współudziale Fundacji Batorego, 10% kosztów pokryła MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa. Raport z badania opublikowany został 31 stycznia i przekazany do wszystkich sądów, Ministerstwa Sprawiedliwości, Krajowej Rady Sądownictwa, Głównego Inspektora Pracy i innych instytucji. Odbyło się już spotkanie z urzędnikami resortu i przygotowywane są szczegółowe rekomendacje. Raport dostępny jest na stronie internetowej Stowarzyszenia Zdrowa Praca.

Cieszę się z tego jaką decyzję podjął Minister Sprawiedliwości

MEDIA O NAS TVP 3 KATOWICE, "AKTUALNOŚCI"

AUTOR REPORTAŻU: TOMASZ NIEĆ

Chodzi o opisywaną przez red. Mirę Suchodolską w Dzienniku "Gazeta Prawna" sprawę asystentki Anny („Złe pochodzenie. Nepotyzm toczy środowisko prawników” z 19 lipca 2015 r. oraz „Rozwalić sądowy układ zamknięty” z 26 lutego 2016 r.).

Trwa spór między była już asystentką sędziego a prezesem Sądu Okręgowego w Katowicach. Ona - uważa, że dwa razy źle ją oceniono w pracy, a oceny wykorzystano jako pretekst do zwolnienia, w dodatku podczas zwolnienia lecars-

kiego. Sprawą - na polecenie ministra sprawiedliwości - zajmuje się teraz rzecznik dyscyplinarny sędziów sądów powszechnych i sąd pracy. – Pukaliśmy w różne miejsca. Szukaliśmy ludzi, którzy mogliby pomóc w tej sytuacji. Cieszę się z tego jaką decyzję podjął Minister Sprawiedliwości i jest ona słuszna. Na pewno będzie to sygnał dla wielu sędziów – powiedziała dla TVP3 Katowice przewodnicząca MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa Edyta Odyjas.



Postępowanie dyscyplinarne prezesa Sądu Okręgowego w Katowicach

DARIUSZ KADULSKI

Zdaniem Ministra Sprawiedliwości, Prezes Sądu Okręgowego w Katowicach, który zwolnił asystentkę sędziego z pracy, powinien odpowiadać przed sądem dyscyplinarnym.

W marcu br. Minister Sprawiedliwości złożył wniosek do rzecznika dyscyplinarnego o wszczęcie postępowania wobec sędziego Jacka Gęsiaka – Prezesa Sądu Okręgowego w Katowicach.

Sprawa asystentki sędziego opisywana była w mediach. Twierdzi ona,

że była poddawana mobbingowi, a konflikt z przełożonymi przyplącał depresję. W czasie, gdy przebywała na zwolnieniu lekarskim i odbywała terapię, władze sądu skontaktowały się z nią telefonicznie, by przyszła po skierowanie na kontrolne badanie lekarskie, które miały wykazać, czy będzie zdolna świadczyć pracę. Jak podaje „Gazeta Prawna”, kiedy 8 stycznia br. stawiała się w sekretariacie, zamiast skierowania dostała wypowiedzenie podpisane przez prezesa sądu.

Zwolnioną asystentkę od początku wspierała MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa. – Jestem zadowolona. Decyzja Ministra Sprawiedliwości będzie, mam nadzieję, sygnałem dla tych sędziów, którzy uważali urzędników sądowych za gorszych – mówi przewodnicząca Edyta Odyjas. Obecnie toczą się czynności wyjaśnia-

jące związane ze sposobem rozwiązania umowy o pracę z asystentką. – Stosowną decyzję o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego, albo o odmowie jego wszczęcia podejmę po zapoznaniu się z materiałami sprawy – informuje sędzia Marek Hibner, rzecznik dyscyplinarny sędziów – Obecnie nie jestem w stanie przewidzieć, kiedy decyzję tę podejmę, zależeć to będzie od treści nadesłanych materiałów, w tym spodziewanych wyjaśnień Pana Prezesa.

Równolegle przed Sądem Rejonowym Katowice-Zachód w Katowicach zawisła sprawa z powództwa asystentki o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne.

– Do jej prawomocnego zakończenia powstrzymam się od udzielania komentarzy – stwierdza rzecznik prasowy Sądu Okręgowego w Katowicach.



Wkrócie łatwiej będzie lokalizować akta w wydziałach rejestrowych

Rusza projekt, który umożliwi wyszukiwanie akt KRS i Rejestru Zastawów przy wykorzystaniu fal radiowych. Czy także i tym razem urzędnicy sądowi poniosą największe koszty?

DARIUSZ KADULSKI

W wydziałach Krajowego Rejestru Sądowego i Rejestru Zastawów rozpoczyna się realizacja projektu „Informatyczne centra archiwalne dla sądów powszechnych – system zarządzania aktami sądowymi”. W tym celu wszystkie akta muszą zostać zaopatrzone w naklejkę ze znacznikiem RFID, który wykorzystując fale radiowe umożliwi lokalizację akt. Układy RFID umożliwiają odczytywanie etykiet z odległości od kilkudziesięciu centymetrów do kilku metrów od anteny czytnika. Dzięki temu możliwe będzie radiowe lokalizowanie miejsca położenia akt w miejscach ich przechowywania.

Wdrożenie projektu niewątpliwie ułatwi funkcjonowanie wydziałów rejestrowych, w których akta ze względu na ich specyfikę, ulegają ciągłemu przemieszczaniu pomiędzy składnicami, sekretariatami, czytelniami i pomieszczeniami referendarzy sądowych.

Wykonawcą projektu jest firma Comarch Polska S.A., która zobowiązana jest umieścić naklejki ze znacznikami na wewnętrznej stronie okładek wszystkich tomów akt przechowywanych w wydziałach. Oszacowano, że przed wdrożeniem projektu konieczne jest oznakowanie ponad 1,6 mln akt. Zgodnie z przesłanym do sądów harmonogramem prac, znakowanie akt rejestrowych odbywa się od 13 kwietnia do 10 sierpnia br. Największym utrudnieniem dla pracowników sądów będzie konieczność dostarczania planowanej ilości akt ze składnic do stanowisk znakowania i odkładania ich na swoje miejsce w składnicach. Ilość akt, które będą musieli przemieścić pracownicy sekretariatów wydziałów rejestrowych sięga do blisko 4 tys. akt dziennie. Jest to niewątpliwie duże wyzwanie dla i tak mocno obciążonych pracowników sądów – zwłaszcza, że wiele sądów będzie musiało wykonywać zadanie w czasie okresu największego wpływu wniosków, związanego ze upływem terminu do składania sprawozdań finansowych przez przedsiębiorców.

- Zgodnie z naszym planem organizacji wdrożenia, pracownicy składnicy nie dostarczają akt do stanowisk tagowania, sprawują jedynie kontrolę nad pobieraniem i odkładaniem akt przez pracowników



Fot. Magda Mroczek-Stachowiak

wykonawcy: Z otrzymanych informacji wynika, że proces znakowania nie będzie wpływał w żaden sposób na obsługę interesantów, pracę sekretariatu, obciążenie pracowników i pracę czytelnia – informuje Małgorzata Kaspryszyn – Dyrektor Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Fabrycznej, której pracownicy zgodnie z harmonogramem mają dostarczać 3360 akt dziennie.

- Zgodnie z pismem skierowanym do dyrektorów i prezesów sądów, będą oni zobowiązani do zapewnienia wykonawcy dostarczania akt do stanowisk znakowania. Konieczność oddelegowania pracowników w dużym stopniu utrudni pracę całego sekretariatu, co następnie spowoduje mniejszą ilość załatwionych spraw. Wpływnie również na terminowość udzielanych odpowiedzi na pisma kierowane do naszego wydziału przez sądy, prokuratury i inne urzędy administracji państwowej – zauważa dyrektor Sądu Rejonowego w Bielsku-Białej, Jan Lichaczewski, którego pracownicy mają dostarczać „tylko” 1920 akt dziennie. Za to dyrektor Sądu Rejonowego w Częstochowie, przy identycznym obciążeniu pracowników nie widzi problemu:

- Proces znakowania akt został tak zorganizowany, że nie powinien mieć wpływu na bieżącą pracę wydziału – podsumowuje Barbara Cyrułik.

- Zgodnie z umową, wykonawca zobowiązuje się do należytego realizowania wszystkich prac w sposób nie zakłócający

normalnego funkcjonowania wydziałów oraz dysponuje obsługą pomocniczą i personelem technicznym umożliwiającym realizację projektu. Obowiązkiem sądów jest zapewnienie wyłącznie koordynatora prac – tłumaczy Jarosław Kańkowski - Dyrektor Sądu Rejonowego w Gliwicach. - Stanowiska do znakowania będą umiejscowione na terenie składnicy akt, tym samym ok. 70% zbioru, który ma zostać oznakowany znajduje się w pomieszczeniu, w którym będzie zainstalowany zestaw do znakowania – kontynuuje.

Sprawny dostęp do akt sądowych ma znaczenie zarówno, dla sprawności pracy orzeczniczej, sprawności wykonywania przez sekretariat sądowy zarządzeń, czy orzeczeń sądu wydawanych w sprawach, jak również dla zapewnienia nieograniczonego dostępu do akt rejestrowych dla wszystkich zainteresowanych, w tym stron czy uczestników postępowania – czytamy w opisie projektu. Wdrożenie go wyposaży wydziały rejestrowe w narzędzie, które niewątpliwie ułatwi wykonywanie codziennych obowiązków w naszych sądach. Pozostaje mieć nadzieję, że wszyscy dyrektorzy spojrzą na zagadnienie w podobny sposób jak dyrektor gliwickiego sądu i będą chcieli sprawnie zorganizować pracę urzędników w wydziałach rejestrowych; tak, aby to nie na urzędnikach skupił się ciężar zmian organizacyjnych.

Urzednicy pracowali w pleśni i stęchliźnie

„Dziennik Bałtycki”,
17.03.2016 r.,

autor: Szymon Zięba

Gdy woda zalała pomieszczenia Sądu Rejonowego w Starogardzie Gdańskim porządku po zalaniu w otoczeniu pleśni, stęchliźny i smrodu musieli robić jego pracownicy.

- Kiedy pracownice przyszły do pracy, wody w sądzie było po kostki, zalało wiele pomieszczeń w wydziale ksiąg wieczystych. Urzednicy co mogli to powynosili, nie było jednak możliwości i warunków, żeby wszystkim od razu się zająć, trzeba było czekać na fachowców. Ci powiedzieli, żeby rozmokłych akt, sprzętu, dokumentów nie ruszać, oni mieli poukładać akta w pojemniki i zabrać je

do wysuszenia. Mimo to, większość tych czynności wykonali pracownicy sądu - powiedziała „Dziennikowi Bałtyckiemu” Edyta Odyjas, przewodnicząca Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ Solidarność Pracowników Sądownictwa. - Pani dyrektor sądu, w związku z problemami kadrowymi ściągała ludzi z wydziałów, żeby pomóc spisać akta, które miały być zabrane do suszenia. Część osób była w archiwum do późnego wieczora, do godziny 21. Kiedy później brakujący pracownicy wrócili ze zwolnień, sytuacja nadal była zła. Codziennie chodzili do archiwum i układali akta na kolanach w pleśni i przeciągu.

Fakt dokonywania in-



wentaryzacji akt przez pracowników sądu potwierdziła dyrektor sądu - Beata Jantowska. - Aktualnie warunki pracy nie zagrażają zdrowiu i życiu pracowników - wyjaśniła „Dziennikowi Bałtyckiemu”.

Edyta Odyjas poinformowała, że odzież ochronną pracownicy otrzymali dopiero po tym, jak sytuacja w sądzie zainteresowała się Redakcja „Dziennika Bałtyckiego”.

Adwokat chce urzędników sądowych na wyłączność

Adwokat proponuje opłacanie pracowników sądowych biur obsługi interesantów przez samorząd adwokacki.

Warszawski adwokat - Michał Szpakowski zaproponował by w sądowych biurach obsługi interesantów zatrudniani byli urzędnicy przeznaczeni wyłącznie do obsługi adwokatów - doniósł portal Prawnik.pl. Pensje tych pracowników miałyby pokrywać warszawski samorząd adwo-

kacki. Propozycja przedstawiona przez mecenasa Szpakowskiego to część programu wyborczego związanego z wyborami do władz korporacyjnego samorządu.

Pomysł ten świadczy o kompletnym braku znajomości realiów sądowych, jest niewykonalny z przyczyn prawnych, a jego hipotetyczne wdrożenie przyniesie tylko szkody adwokatom - podsumowuje adwokat Adam Nogal.



GDAŃSK / 18-22 kwietnia 2016

VII Zjazd Koordynatorów

JEST NAS ZNACZNIE WIĘCEJ NIŻ W UBIEGŁYM ROKU. WIĘKSZOŚĆ DYREKTORÓW SĄDÓW NIE UTRUDNIA KOORDYNATOROM UDZIAŁU W ZJAZDACH - PODSUMOWAŁA PRZEWODNICZĄCA MOZ NSZZ "S" PS - EDYTA ODYJAS

W dniach 18-22.04.2016 r. w Gdańsku odbył się VII Zjazd Koordynatorów MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa, w którym uczestniczyło ponad 100 osób. Poza zaplanowanymi spawami statutowymi koordynatorzy i społeczni inspektorzy pracy z całej Polski zdobywali informacje i umiejętności konieczne w codziennej działalności związkowej. Zaledwie kilku dyrektorów polskich sądów utrudniało działalność związkową nie chcąc udzielić delegowanym przez organizację osobom czynności doraźnej, o której mowa w ustawie o związkach zawodowych. – Jest znacznie lepiej niż w ubiegłym roku. Widać, że większość pracodawców zaczyna rozumieć rolę związków zawodowych – podsumowała Przewodnicząca Edyta Odyjas.

Uczestnicy Zjazdu mogli skorzystać z cyklu szkoleń dotyczących sztuki negocjacji, stresu zawodowego, społecznej inspekcji pracy, przepisów regulujących funkcjonowanie związków zawodowych. Z ramienia Ministerstwa Sprawiedliwości z uczestnikami Zjazdu spotkał się także sędzia Henryk Walczewski, który przedstawił pomysły związane z ewentualną reorganizacją sądów.

Tegoroczny Zjazd odbywał się w czasie prowadzonych uzgodnień związanych ze zwiększeniem funduszu wynagrodzeń pracowników sądów. Uczestnicy mogli wymieniać się własnymi doświadczeniami z prowadzonych rozmów a apelacjach i sądach. Miło było słyszeć, że w dosyć dużej ilości sądów pomyślnie układa się współpraca z dyrektorami. Niestety byli i tacy, którzy podawali przykłady braku jakiegokolwiek dialogu pracodawców ze związkami zawodowymi – na szczęście stanowili mniejszość. Koordynatorzy obecni na Zjeździe zdalnie koordynowali rozmowy prowadzone w sądach i starali się rozwiewać obawy i wątpliwości koleżanek i kolegów ze swoich sądów, prostując niezliczone ilości pogłoszek krążących wśród pracowników. (GS)



Fot. Artur Nowak



Fot. Artur Nowak



Fot. Dariusz Kadulski



Fot. Dariusz Kadulski

Chełmska sędzia fałszowała dokumenty sądowe

Sędzia Anna C. z Sądu Rejonowego w Chełmie została pozbawiona immunitetu.

(GS)

Sąd Apelacyjny Szezwolił Prokuratorowi Rejonowemu w Lublinie na pociągnięcie jej do odpowiedzialności, została zawieszona w obowiązkach służbowych, a jej wynagrodzenie obniżono o 25 proc. – podał „Dziennik Wschodni”.

Anna C. jest podejrzana o to, że 14 lutego 2014 r. we Włodawie jako sędzia i funkcjonariusz publiczny wydając wyrok poświadczyla w nim nieprawdę – mówi Barbara du Chateau, rzecznik Sądu Apelacyjnego w Lublinie. – Wyrok ten miał być wydany 10

lutego, co nie miało miejsca. Ponadto 26 lutego 2014 r. działając wspólnie i w porozumieniu z inną osobą wystawiła protokół z 10 lutego 2014 r., dokumentując w nim rozprawę, która się nie odbyła.

Prokuratura zajmuje się także sprawą nakłaniania protokolantów do fałszowania protokołów z rozpraw, które

nigdy się nie odbyły. Na proces czeka także protokolant sędzi – Artur M., któremu prokuratura postawiła zarzut poświadczania nieprawdy. Artur M. został zawieszony, od roku dostaje tylko połowę swojego wynagrodzenia. Wcześniej skarżył się swoim przełożonym, że sędzia przymusza go do poświadczania

nieprawdy w dokumentach. Postępowanie w jego sprawie nie mogło być jednak przeprowadzone bez przesłuchania chronionej immunitetem Anny C. MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa od początku wspiera Artura w tej trudnej sytuacji. Każdy kto pracuje w sądzie dobrze wie jak bez-

nadziejna w praktyce jest sytuacja urzędnika sądowego postawionego przez sędziego w podobnej sytuacji.

- Pani sędzia pomimo tego, że jest oskarżona, nadal terroryzuje pracowników Sądu Rejonowego w Chełmie. Nie zaprzestała mobbingu, czuje się bezkarna. Protokolanci boją się chodzić z nią na salę rozpraw, bo nie wiedzą, czego mogą się spodziewać – informuje anonimowo „Dziennik Wschodni” jeden z urzędników sądu. Z listu wynikało także, że na sali sądowej sędzia rzucała aktami, krzyczała. Bywała rozchwiana emocjonalnie, nagle wybuchala złością.

Uchwała Sądu Apelacyjnego czeka na prawomocność. Po otrzymaniu uzasadnienia, sędzia będzie miała siedem dni na odwołanie się do Sądu Najwyższego.



NA CO IDĄ SKŁADKI CZŁONKOWSKIE

SPRAWOZDANIE 2015

■ Zgodnie z obowiązującą uchwałą finansową członkowie NSZZ „Solidarność” uiszczają z tytułu swojej przynależności **składki członkowskie w wysokości 0,82% miesięcznych przychodów**. Składka ta obowiązuje wszystkich członków całego Związku, bez względu na branżę. W wyjątkowych przypadkach, na pi-

semny wniosek zainteresowanego członka Związku, Komisja Międzyzakładowa może uchwalić niższy wymiar składki lub zawiesić obowiązek jej uiszczania na okres nie dłuższy niż 6 miesięcy. Okres ten może zostać wydłużony na wniosek zainteresowanego członka Związku. Wnioski w tej sprawie rozpatruje się indywidualnie.

■ **25% składki** - odprowadzane jest do Zarządu Regionu NSZZ "Solidarność".

■ **10% składki** - odprowadzane jest do Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność".

■ **2,5% składki** - odprowadzane jest na regionalny fundusz strajkowy.

■ **2,5% składki** - odprowadzane jest na Krajowy Fundusz Strajkowy.

■ **60% składki** - pozostaje do dyspozycji MOZ NSZZ "Solidarność" Pracowników Sądownictwa

■ **100% przychodów** stanowią składki członkowskie.

W roku 2015 przychody zesładek wzrosły o przeszło 13% w stosunku do roku 2014.

■ **50,72 % wydatków** stanowią koszty statutowe.

■ **46,82 % wydatków** stanowią koszty administracyjne - zwłaszcza koszty obsługi prawnej organizacji i członków i koszty delegacji związanych z interwencjami w sądach i instytucjach.

KURATORZY

ASTAN

Petycja czyli co?

Rzecz o tym jak pewne stowarzyszenie w imię swojego rozumienia życzy kuratorom sądowym.

Istnienie sensu zadaniowego czasu pracy kuratorów zawodowych zdaje się być obce osobom, które parają się wynalazczością. A zwłaszcza prace nad takimi wynalazkami, które tylko z pozoru samych wynalazców nie dotyczą, dopóki przeciwko ich twórcom nie zaczyną się obracać. Polskie piekielko słynie z tego zjawiska i to pod przeróżnymi postaciami. Nikt w świecie nie jest w stanie zagrozić Polakowi poziomem znajomości polityki, prawa, wychowania i organizacji pracy. Polak ma to do siebie, że potrafi wszystko. I w myśl starego porzekadła chce dobrze a wychodzi jak zawsze. W ostatnim czasie Stowarzyszenie Dla Dobrej Dziecka mające swoją siedzibę w Koninie (czy całe nie wiadomo ale z pewnością firmujący je Pan Marcin Nowak) dołączyło do grona wynalazców. Po nazwę *Petycji o poszanowanie życia rodzinnego dziecka i jego tożsamości* z dnia 16 lutego 2016 r. kierowanej do Rzecznika Praw Dziecka – Pana Marka Michalaka podjął temat dotyczący kuratorów, a konkretnie kontaktów rodziców z dziećmi w obecności kuratorów. Temat niewątpliwie słuszny i trudny. Temat znany sędziom rodzinnym, rodzicom i dzieciom. Znany również, i tu może autor petycji być nieco zdziwiony, samym kuratorom. Zagadnienie pod względem proceduralnym jednoznacznie określone. Rodzic z swoim problemem dotyczącym trudności w spotykaniu się ze swoim dzieckiem zwraca się ze stosownym wnioskiem do sądu. We wniosku może (nie musi) zwracać się o obecność kuratora podczas tego spotkania (nazywanego kontaktem). Jedną z głównych (o ile nie

jedyną) przyczyną jest wskazywana negatywna postawa drugiego rodzica (pod którego pieczę dziecko pozostaje). Sąd może (nie musi) konieczność takiej obecności ująć w swoim postanowieniu, określając dzień, godziny, czas i miejsce takiego spotkania. Jeżeli już sąd postanowi, iż kurator ma uczestniczyć podczas takiego kontaktu to kurator jak żołnierz ma obowiązek postanowienie wykonać. Czy śnieg, czy skwar, niezależnie od tego, czy to piątek czy świątek postanowienie wykonać pod rygorem skarg, postępowania dyscyplinarnego a nawet doniesienia do prokuratury. Czy to mieszkanie, basen, spacer, plac zabaw lub teatrzyk. Nieważne jaka odległość do celu – kilometr, czy dwadzieścia. Ten cel naszego wynalazcy uświęca środki. Nieważne czy kurator ma rodzinę, żonę i swoje stęsknione jego obecności w weekend dzieci. Ma to wszystko poświęcić. Taki wybrał zawód. Wynalazca powołując się na dobro dziecka (rodzica?) postanowił to w bardzo prosty sposób ulepszyć. Nie jest potrzebna żadna konsultacja. Sam przeprowadza stosowne badania, wybiera wycinek z Ustawy o kuratorach, coś dodaje, coś podzieli, wytnie jakiegokolwiek przeszkody ograniczające jego sposób rozumowania. I ciach! EUREKA!!! Nadzór z kontaktami tak, jak motolotnią z traktorem da się jakoś powiązać. Ale „stawka 18,74 zł. (1 % kwoty bazowej) za godzinę czynności wydaje się być adekwatna jak i również sprawiedliwa społecznie”. Brawo! Tłumy kuratorów będą dostępne nie tylko bardziej niż (nie ujmując w żaden sposób wymienionym zawodom i osobom je wykonyującym!) sprzątaczką


<http://truthnot.info/>

Komu kuratora?! Komu? Tanio! Do tego 7 dni w tygodniu... Komu?!

(średnio 25 zł. za godzinę), hydraulik (coś rzędu 80zł za wymianę uszczelki o kosztach jego dojazdu do klienta nie wspominając) a nawet fryzjer (strzyżenie męskie ok. 20zł). Komu kuratora? Komu? 7 dni w tygodniu! Komu? Stara maksyma: „Klient płaci, klient żąda, klient ma zawsze rację”. Zdaniem wynalazcy-ekonomisty wystarczy połączyć to z „ma być tanio”. A, że wychodzi tandetnie? Trudno. Wynalazcy wydaje się, że wcześniej czy później sam za

ciepło, czasem jeżdżą, kiedyś chodzili do szkoły a nawet brali lekarstwa. Trzeba tylko z takich państw jak Bangladesz (Chiny za drogie) sprowadzić fachowców: górników, kolejarzy, nauczycieli i lekarzy. Takich dla których 12 zł brutto jest marzeniem.

Kilka lat rządów wstrzymujących wynagrodzenia w sferze budżetowej i mamy efekt. Nie tylko nie podwyższać ale i zabierać. Kolejny bardzo poważny temat sprowadzony do

Rozumiem, że Pan Nowak zamawiając taksówkę oczekuje kulturalnego mężczyzny w liberii, znającego trzy języki, Bentley'a, darmowego wifi i chłodnej wody mineralnej. Koszt kilometra to 20 gr. Niezależnie od strefy. Mam również takie marzenia. Pana propozycja nie dotyczy tylko biednych. Dotyczy również tych, którym zdarza się dawać wyższe napiwki niż 20zł.

to nie zapłaci. Tacy wynalazcy (nie mam tu na myśli wyłącznie autora Petycji), którzy nie muszą się zapoznać z wymaganiami ustawowo stawianymi kuratorom, nie muszą nawet traktować tego zawodu w kategoriach funkcjonariusza publicznego, powinni się brać się natychmiast za reformę górnictwa, kolei, szkolnictwa i służby zdrowia. Wszak lubią

rangi ordynarnego populizmu. Wynalazcą tym razem jest Pan Marcin Nowak. Ekonomista. Nie został posłem choć kandydował (1963 głosy z listy KWW Kukiz'15 w Okręgu 17-Radom). A szkoda. Z pewnością przedstawiciele innych zawodów też by mogli mieć powód do radości. Byłe pod szczytnym hasłem.

gazeta sadowa

Nr 2 (2)/2016

■ ADRES DO KORESPONDENCJI
MOZ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ" PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA

40-286 KATOWICE, UL. FLORIANA 7

TEL./FAKS (32) 728-41-62

gazetasadowa@outlook.com

www.ps-solidarnosc.org.pl/gazeta/sadowa

■ WYDAWCA

MOZ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"

PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA

40-040 KATOWICE, UL. LOMPY 14

BIURO WYDAWCY

40-286 KATOWICE, UL. FLORIANA 7

Sekretariat Komisji MOZ

(pok. 205, I piętro)

TEL./FAKS (32) 728-41-62

■ SKŁAD REDAKCJI

REDAKTOR NACZELNA

EDYTA ODYJAS

KIEROWNIK REDAKCJI I SKŁAD

DARIUSZ KADULSKI

KOREKTA

ANETA KOGUT

MAGDALENA MROCZEK-STACHOWIAK

FOTOGRAFIE

MAGDALENA MROCZEK-STACHOWIAK

RYSUNKI

"TEAVIRUS"

■ ISSN 2450-9493

Reorganizacja sądownictwa - TEAVIRUS RYSUJE



Centrum Organizowania Związków Zawodowych

UNI Global Union jest organizacją zrzeszającą 20 milionów pracowników ze 150 krajów na całym świecie. Misją Unii jest podejmowanie działań mających prowadzić do wzrostu związków zawodowych i rozbudowy układów zbiorowych, w celu poprawy warunków pracy i życia pracowników.

Christy Hoffman zastępca sekretarza generalnego UNI Global Union.

– Na marcowym Kongresie UNI Europa w Rzymie, Komitet Wykonawczy ogłosi decyzję o tej inicjatywie. Chcemy wzmocnić związki zawodowe, które organizują pracowników w ich działaniach. Polska ma spore doświadczenia w tym zakresie, dlatego też chcielibyśmy pomóc sprofesjonalizować działania polskich organizacji związkowych. Chcielibyśmy także, by efekty tych działań emanowały na inne kraje oraz by poprzez Centrum Organizowania zacieśnić współpracę międzynarodową między poszczególnymi związkami zawodowymi – dodał Oliver Roethig, sekretarz regionalny UNI Europa.

Centrum Organizowania dla Europy Środkowo-Wschodniej, obejmujące Polskę, Czechy, Słowację i Węgry ruszy jeszcze w tym roku. Biuro Główne ma mieścić się w Warszawie. Kluczowe będą kampanie, rozwój umiejętności organizatorów oraz szkolenia liderów zakładowych. Przedstawiciele UNI zaplanowali wysoki budżet własny na powstanie COZZ, a dodatkowe środki mają być pozyskiwane z Unii Europejskiej, rządowych funduszy strukturalnych i fundacji. Niebawem pracę rozpocznie Komitet Ekspertki składający się z przedstawicieli stron

zaangażowanych w powstanie Centrum Organizowania, który będzie pracował nad jego uruchomieniem. NSZZ „Solidarność” na spotkaniu reprezentował Alfred Bujara, przewodniczący Sekretariatu Handlu, Banków i Ubezpieczeń wraz z liderami organizacji afiliowanych w UNI oraz Kacper Stachowski, kierownik Działu Rozwoju Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”.

– Centrum Organizowania to pierwszy krok w długiej podróży. Musimy przyspieszyć rozwój związków zawodowych – podsumował spotkanie Andy Snowdy z UNI Global Union.

– Wyjaśniliśmy tutaj, nie dlaczego trzeba organizować i co organizujemy, tylko w jaki sposób to robimy. Ludzie, którzy przychodzą dziś do związków zawodowych was znają i wam ufają, ponieważ to wy ich zorganizowaliście. Jesteście następnym pokoleniem liderów związkowych – podsumował spotkanie Stephen Benedict, szef GOA.

Według danych MKZZ, uzwiązkowanie na świecie wynosi około 7%, natomiast w Polsce około 10%. To oznacza, że około 90% pracujących nie jest zorganizowana w związkach zawodowych.

źródło: www.solidarnosc.org.pl

W lutym br. doszło do spotkania przedstawicieli UNI Global Union z polskimi afiliantami tej organizacji, tj. NSZZ „Solidarność” i OPZZ. Tematem spotkania była inicjatywa UNI związana z utworzeniem Centrum Organizowania Związków Zawodowych. Inicjatorzy pomysłu zakładają, że COZZ ma stanowić platformę do profesjonalizacji organizowania pracowników przez centrale związkowe. Jego długoterminowa wizja działania ma służyć wzrostowi uzwiązkowania, który jest warunkiem niezbędnym do poprawy sytuacji pracowników.

– Jesteśmy świadkami globalnego kryzysu w związkach zawodowych. Doświadczamy nierówności w dochodach, zanikających układów zbiorowych i spadającego uzwiązkowania, które na świecie wynosi około 7%. UNI Global Union przygotowało strategię „Przełamać ten trend”. Sposobem działania mają być Centra Organizowania dla poszczególnych regionów Europy i świata, w ramach których organizatorzy związkowi będą prowadzić kampanie w firmach ponadnarodowych prowadzące do zawierania porozumień zbiorowych z pracodawcami – powiedziała na wstępie

DEKLARACJA CZŁONKOWSKA

Ja niżej podpisany/a deklaruję wstąpienie do Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”.

Będę stosował/a się do postanowień Statutu Związku.



Zobowiązuję się do regularnego opłacania składek związkowych i wyrażam zgodę na ich pobieranie przez pracodawcę z mojego wynagrodzenia.

Zgodnie z ustawą o ochronie danych osobowych z dnia 29.08.1997 r. (Dz. U. Nr 133 poz. 883) wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych zawartych w deklaracji wyłącznie dla wewnętrznych potrzeb NSZZ „Solidarność”. Jestem świadomy(a) faktu, że przysługuje mi prawo wglądu do moich danych osobowych oraz ich poprawiania.

Nazwisko	
Imię	PESEL
Adres zamieszkania - miejscowość	
Kod pocztowy	
Ulica	Nr domu Nr lokalu
Telefon	Telefon komórkowy
Adres e-mail	
Zakład pracy	
Adres - miejscowość	
Kod pocztowy	
Ulica	Numer

Data

Podpis

WNIOSEK DLA KSIĘGOWOŚCI



Nazwa zakładu pracy

Nazwisko i imię

PESEL

Proszę o pobieranie przez pracodawcę z mojego wynagrodzenia składki związkowej na rzecz NSZZ „Solidarność” – stanowiącej 0, 82%:

a/ miesięcznych przychodów, osiąganych u pracodawcy z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, z uwzględnieniem dodatków płacowych, z wyjątkiem: przychodów osiąganych z tytułu godzin nadliczbowych/ponadwymiarowych/ponadnormatywnych, przychodów zwolnionych z podatku dochodowego od osób fizycznych, różnego rodzaju deputatów, rekompensat, ekwiwalentów, odszkodowań, odpraw, nagród – w tym jubileuszowych – oraz świadczeń finansowanych ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub świadczeń urlopowych wypłacanych w zamian tych świadczeń.
b/ pobieranych pieniężnych zasiłków chorobowych i opiekuńczych z ubezpieczenia społecznego (chorobowych, wyrównawczych, macierzyńskich, opiekuńczych).

Data

Podpis