

PRAWO PRACY

GODZINY NADLICZBOWE

Oficjalnie w sądach ich nie ma. Bez nich byłoby źle.

REALIA SĄDOWE

PRZYNIĘŚ TERMINARZ

Protokolant czy służący sędziego?

FELIETON

BAREJA W SĄDZIE

Jak motywują nas przełożeni?

ZWIĄZKI ZAWODOWE

SPRAWNE I SILNE

Szansą pracowników.

ISSN 2450-9493

gazeta§ądowa

MOZ NSZZ "Solidarność" Pracowników Sądownictwa

Nr 4(4) WRZESIEŃ 2016

MIESIĘCZNIK
MIESIĘCZNIKBEZPŁATNY
BEZPŁATNYPS-SOLIDARNOSC.ORG.PL
PS-SOLIDARNOSC.ORG.PLMIESIĘCZNIK
MIESIĘCZNIKBEZPŁATNY
BEZPŁATNYPS-SOLIDARNOSC.ORG.PL
PS-SOLIDARNOSC.ORG.PL

WRACAMY PO WAKACJACH

W NUMERZE

E-protokół okiem
protokolanta

→ str. 14

Ochrona
pracowników
sygnalizujących
nieprawidłowości

→ str. 18

Jasne zasady
przyznawania nagród
w sądach. Czy
możliwe?

→ str. 23

Przemęcenie
pracownicy sądów
umierają i popełniają
samobójstwa

→ p.8

Protokolant klika za
sędziego

→ p.12

OD REDAKCJI

Koniec wakacji. W naszych sądach to specyficzny okres. Wydziały KRS jak co roku, zasypane sprawozdaniami finansowymi, w wydziałach orzeczniczych z trudnością udaje się (albo i nie) zapewnić w miarę normalne funkcjonowanie sekretariatów. Dyrektorzy i kierownicy wydają się dawać do zrozumienia, że pomysł prawa do urlopu jest jednym wielkim nieporozumieniem. W sądach w tym okresie wszystko stoi do góry nogami. Obsada sekretariatów uniemożliwia zapewnienie zastępstw, które właściwie wyznaczane są jedynie pro forma. Każdy z nas dobrze wie, co zastanie na biurku, w szafach i na podłogach po powrocie do pracy. W praktyce więc urlopów nie ma – bo każda przerwa w pracy powoduje konieczność wygrzebania się z zaległości po powrocie, a to jest niemożliwe. Dyrektorzy i kierownicy sięgają więc po metodę kija, bo marchewki już dawno nie ma i specjalizują się w zarządzaniu lękiem wśród załogi, strasząc zapracowanych urzędników, czym się tylko da.

Ponieważ nasza redakcja oraz autorzy tekstów w większości są urzędnikami pracującymi jak każdy z nas w sądach, zdecydowaliśmy się, za zgodą naszego Wydawcy w wakacje nie wydawać numeru naszego miesięcznika.

W kolejnym numerze chętnie poruszymy tematy związane z tym jak spędza się urlopy w towarzystwie Temidy. Niektóre teksty już powstają, autorzy zbierają materiały. Zachęcamy – piszcie do nas o tym, jak w Waszych sądach wyglądają wakacje, urlopy, zastępstwa. Czy naruszane są Wasze prawa do korzystania z wypoczynku. Kwadratowy QR-kod po prawej stronie prowadzi do formularza kontaktowego - wycelujcie w niego swoje smartfony - piszcie śmiało i anonimowo.



gazeta sadowa

■ ADRES DO KORESPONDENCJI
MOZ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"
PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA
 40-286 KATOWICE, UL. FLORIANA 7
 gazetasadowa@outlook.com
 TEL. +48 576-29-11-24
 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
 DAGMARA OGÓROWSKA
FOTOGRAFIE
 MAGDALENA MROCZEK-STACHOWIAK

■ ISSN 2450-9493



Kontrole
 będą prze-
 prowadza-
 ne [...] *Jeżeli stwier-*

dzimy, że nieprawidłowości rzeczywiście były, to w skrajnych przypadkach może się to skończyć skierowaniem przez ministra sprawiedliwości do rzecznika dyscyplinarnego wniosku o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego prezesowi, który nie stosuje się do obowiązujących zasad – uprzedza Łukasz Piebiak.

MINISTER TŁUMACZY PREZESOM.

Nowe wytyczne przydziału spraw w sądach wprowadziła 1 lipca nowelizacja regulamin urzędowania sądów powszechnych. – I choć przepis wydaje się dość klarowny, docierają do nas sygnały, że niektórzy prezesi interpretują go w sposób nieraz bardzo kuriozalny – mówi Piebiak. W efekcie orzecznicy po powrocie z urlopów wypoczynkowych i zwolnień lekarskich trwających powyżej 7 dni odkrywają, że do ich referatu zostały jednak przydzielone nowe sprawy. Prezesi otrzymali instrukcje. „W przypadku urlopu spełnienie przesłanki nieprzerwanego jego trwania przez co najmniej 7 dni kalendarzowych ma miejsce przy uwzględnieniu założenia, iż do okresu tego zalicza się wszystkie kolejno po sobie następujące dni kalendarzowe, czyli zarówno dni powszednie, robocze oraz wolne od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, jak i niedziele i święta” – podkreślono w piśmie. (prawo.gazetaprawna.pl)

MZS MUSI ROZPATRZYĆ WNIOSEK MARCINA PUŹNIAKA O UDOSTĘPNIENIE NOT DYPLMATYCZNYCH

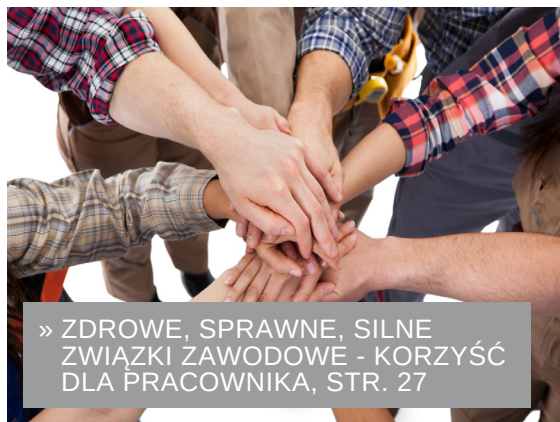
DGP donosi, że MSZ poniósł spektakularną porażkę przed WSA w Warszawie. Sąd nie zostawił suchej nitki na forsowanej przez resort tezie, że noty dyplomatyczne nie stanowią informacji publicznej. Teraz resort dyplomacji musi rozpatrzyć wniosek Marcina Puźniaka. Chciał on ustalić, jak polska strona wykonuje wyrok ETPC z lipca 2014 r. w sprawie więzień CIA i co zrobił rząd, aby uzyskać gwarancje, że wobec Saudyjczyka Abd al-Rahima al-Nashiriego nie zostanie orzeczona ani wykonana w USA kara śmierci. Puźniak, powołując się na ustawę o dostępie do informacji publicznej poprosił o udostępnienie pism wymienianych z USA. Resort odmówił. Obywatel wniósł więc skargę do sądu. MSZ przekonywał, że u.d.i.p. nie ma zastosowania do tej sprawy w związku z gwarancjami nietykalności poczty dyplomatycznej. – Sąd zgodził się z moją argumentacją, że noty dyplomatyczne to informacja publiczna. Stanowisko MSZ było niekonsekwentne: argumentowano bezzasadnie, że pisma są rzekomo chronione przez prawo międzynarodowe. Jednocześnie jednak MSZ publikował na swojej stronie inne noty dyplomatyczne – podkreśla skarżący. Na stronie resortu można bowiem znaleźć noty wymieniane między polską i amerykańską administracją w 1991 r. w sprawie wiz. Marcin Puźniak jest członkiem zarządu MOZ NSZZ “Solidarność” Pracowników Sądownictwa. Gratulujemy wytrwałości!

W TYM NUMERZE

ARTYKUŁY



» NASZE DZIAŁANIA - STR. 24



» ZDROWE, SPRAWNE, SILNE
ZWIĄZKI ZAWODOWE - KORZYŚĆ
DLA PRACOWNIKA, STR. 27



» BAREJA
WIECZNIE ŻYWY.
MOTYWOWANIE
W SĄDACH,
STR. 28

5 GODZINY NADLICZBOWE, KTÓRYCH BRAK

W polskich sądach oficjalnie nadgodzin brak. Tymczasem ukradkiem urzędnicy poza normalnymi godzinami pracy robią wszystko, by sądy jakoś funkcjonowały.

7 NADGODZINY URZĘDNIKÓW W TK

Obowiązujące przepisy znacząco różnicują sytuację urzędników pracujących w godzinach nadliczbowych wobec innych osób na rynku pracy.

8 PRZEPRACOWANI W SĄDACH

Bożena nie zeszła ze stanowiska pracy i przypłaciła to życiem. Alicja i Mariusz - urzędnicy sądowi - targnęli się na swoje życie.

11 PRZYNIEŚ MI TERMINARZ

Urzędnik sądowy - wykwalifikowana i doświadczona pomoc sędziego czy służący do wszystkiego.

12 OBSŁUGA SYSTEMÓW INFORMATYCZNYCH

Protokolanci w polskich sądach wyręczają sędziów, referendarzy i asystentów w obsłudze systemów informatycznych, które miały usprawnić pracę sądów.

14 E-PROTOKÓŁ OKIEM PROTOKOLANTA

E-protokół to drenaż kasy państwowej generujący wydłużenie postępowań. Zarobiły firmy, stracili obywatele (Jacek Skala)

15 TERMINY ABSURDALNE

Jak sąd apelacyjny wyznacza sądom podległym 24h na wykonanie pracochłonnego sprawozdania.

17 CHEŁMSKA SĘDZIA STANIE PRZED SĄDEM

Podejrzana o fałszowanie protokołów, słynąca z terroryzowania sekretariatu sądowego - odpowie przed sądem.

19 OCHRONA PRACOWNIKÓW SYGNALIZUJĄCYCH NIEPRAWIDŁOWOŚCI

W praktyce sygnalistami bywają pracownicy, którzy w ramach swojej działalności związkowej sygnalizują nieprawidłowości.

23 TRANSPARENTNE NAGRODY W SĄDACH? MOŻLIWE!

Czy możliwe jest wprowadzenie jasnych zasad wypłaty nagród w naszych sądach?



REFORMA SĄDOWNICTWA

Zanim stworzymy konkretny projekt, chcielibyśmy przedstawić założenia reformy publicznie, by każdy zainteresowany – w tym sędziowie i KRS – mogli przedstawić swoje stanowiska.

Podsekretarz stanu w MS – Łukasz Piebiak, komentując dla Rzeczypospolitej zwołanie Nadzwyczajnego Kongresu Sędziów Polskich, nawiązał do planów reformy sądownictwa.

– Może być tak, że w przyszłości nie będzie awansów w łonie sądownictwa powszechnego – stwierdził Piebiak.

Zarys reformy sądownictwa przedstawiliśmy w majowym numerze naszego miesięcznika. Jedną ze zmian ma być likwidacja awansów między instancjami.

W sądownictwie powszechnym funkcjonowałby 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 której trakcie pojawiły się wypowiedzi zwracające uwagę, że potrzeba awansu bardzo negatywnie wpływa na sądenie. 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 będzie mógł pracować sędzia posiadający wszystkie stopnie awansowe (D. Kadulski, *Przedstawiciel Ministerstwa dzieli się z nami pomysłami zmian*, GS 2 (2)/2016).

- Zapewniam, że po podjęciu strategicznych decyzji o przeprowadzeniu reformy będzie dialog ze środowiskiem sędziowskim – uspokaja wice-minister. – Zanim stworzymy konkretny projekt, chcielibyśmy przedstawić założenia reformy publicznie, by każdy zainteresowany – w tym sędziowie i KRS – mogli przedstawić swoje stanowiska.

MINIMALNA STAWKA GODZINOWA

OD 2017 ROKU

Jak donosi nasz związkowy portal solidarnosc.org.pl, od 2017 roku za godzinę pracy nie wolno będzie płaćć mniej niż 12 zł, a po waloryzacji - około 13 zł. Takie rozwiązanie przewiduje nowelizacja ustawy o minimalnej stawce godzinowej za pracę, którą 5 sierpnia podpisał prezydent Andrzej Duda. Minimalna stawka wyniesie 12 zł za godzinę, a kwota ta będzie podlegała corocznej waloryzacji - w zależności od wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę na etacie. Minimalne wynagrodzenie w 2017 roku wzrosło do 2 000 zł brutto. W kolejnych latach kwota będzie podwyższana w konsultacji z Radą Dialogu Społecznego. Za wypłacanie wynagrodzenia w wysokości niższej od obowiązującej minimalnej stawki godzinowej będzie grozić kara grzywny od 1 000 do 30 000 zł.

GODZINY NADLICZBOWE, KTÓRYCH BRAK

KAROLINA MATYJAS

„W sądach nie ma pracy w godzinach nadliczbowych” – zawsze tak słyszymy, a jednak praca musi być wykonana, statystyki coraz bardziej rozbudowane, tymczasem coraz mniej czasu na ich przygotowanie.

Wydawałoby się, że wszystko funkcjonuje dobrze, bo powierzone zadania wykonywane są na bieżąco. Jednakże nikt nie pyta: „Kiedy to robicie?”

Tak już jest, Drogi Czytelniku, że grono pracowników sądów odbija kartę po zakończonych regulaminowych godzinach pracy i wraca po cichutku „tylnymi drzwiami”, aby dokończyć pracę, często siedząc do późnych godzin wieczornych. Taki pracownik zdobywa duży „szacunek” u swoich przełożonych, ale na krótko i zwykle na tym się kończy, a o zasługach nadgorliwego urzędnika szybko się zapomina. Z czasem w pracownikach rośnie poczucie niesprawiedliwości, ogólnego niezadowolenia, złość i poczucie, że okrada się ich z pieniędzy i wolnego czasu. Wszyscy musimy dorosnąć

do naszych praw. Skoro jest potrzeba nadrobienia zaległości, to róbmy to na tzw. „legalu” - za zgodą przełożonego. Musimy przestrzegać obowiązującego nas czasu pracy, bo w przyszłości będziemy rozżaleni, możemy nawet ponieść konsekwencje dyscyplinarne w razie kontroli czasu pracy (upomnienie, nagana), a powinniśmy być przede wszystkim zadowoleni. Musimy sami siebie zacząć szanować. Kierownicy i dyrektorzy w sądach choć doskonale znają problem ukrywanych godzin nadliczbowych, to odwracają głowę, jakby o niczym nie wiedzieli. Od czasu do czasu robi się małe zamieszanie, gdy

1 Praca w godzinach nadliczbowych dopuszczalna jest w razie: - konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii (np. pożar, powódź, katastrofa drogowa, awaria urządzeń) oraz w razie szczególnych potrzeb pracodawcy.

2 Pracodawca nie może z góry planować pracy w godzinach nadliczbowych.

3 Odmowa pracy w godzinach nadliczbowych może być uznana za naruszenie obowiązków pracowniczych i wiązać się z dotkliwymi konsekwencjami. Zgłaszaj związkowi zawodowemu naruszenia praw.

ktoś się zwalnia z pracy, bo ma już tego dość i idzie do sądu pracy z roszczeniem o wypłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Nie możemy godzić się na sytuację, że to tylko dzisiaj, ten jeden raz zostanę, bo mam dużo pracy i dokończę ją, bo to „tylko dzisiaj” trwać może już zawsze. Pracy przybywa, ręk do pracy nie. Na co dzień borykamy się z dylematami, od czego zacząć, co jest pilniejsze, a co może poczekać. Dlatego najpierw zgoda bezpośredniego przełożonego, a później praca po godzinach. NIE ZA DARMO! – za czas wolny w zamian za nadgodziny lub ich wypłatę.

I tak zostaliśmy „wyjątkowo” potraktowani przez ustawodawcę, który za pracę w godzinach nadliczbowych na podstawie art.

30 ust. 2 ustawy o pracownikach urzędów państwowych w zw. z art. 18 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury, zapewnił nam gorsze warunki wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe niż przewiduje ustawa nadrzędna, czyli kodeks pracy. Urzędnicy państwowi dostają jedynie wynagrodzenie za czas pracy w godzinach nadliczbowych w przeciwieństwie do pozostałych zatrudnionych na podstawie umów o pracę, którym przysługuje ponadto dodatek wymieniony w art. 151¹ §1 kp. Zresztą i tak w niewielkiej liczbie sądów płaci się za nadgodziny, za to w większości można ewentualnie skorzystać z dobrodziejstwa odebrania za przepracowane nadgodziny czasu wolnego. Niestety tutaj pojawia się

problem: kiedy odebrać czas wolny za nadgodziny? Skoro wolnego nie ma jak odebrać, bo szafa puchnie od akt, a my nie jesteśmy w stanie wykonywać pracy na bieżąco, a po wolnym będzie tylko gorzej, bo trzeba będzie pracować jeszcze dłużej w nadgodzinach, żeby wykonać zaległą pracę z dni wolnych i tak koło się zamyka.



PRACY W GODZINACH nadliczbowych nie można powierzyć bezwzględnie pracownicy w ciąży (nawet za jej zgodą), pracownikom opiekującym się dzieckiem do 4 r.ż., którzy nie wyrazili zgody na pracę w godzinach nadliczbowych, pracownikom młodocianym, pracownikom niepełnosprawnym, z wyjątkiem osób zatrudnionych przy pilnowaniu, bez zgody lekarza.

ZGODNIE Z ORZECZNICTWEM SN pracownik nie może odmówić pracy w godzinach nadliczbowych tłumacząc się zmęczeniem. W przypadku, gdy w Twoim sądzie planuje się z wyprzedzeniem pracę w godzinach nadliczbowych koniecznie zgłoś to działającemu związkowi zawodowemu, które powinny podjąć w tej sprawie interwencję u pracodawcy lub w Państwowej Inspekcji Pracy.

WSYSTEMIE PODSTAWOWYM PRACĄ nadliczbową jest praca pow. 8h na dobę oraz ponad 40h przec. tygodniowo, w danym okresie rozliczeniowym. W pozostałych systemach pracą nadliczbową będzie praca ponad 8h w dniach, w których pracownik zgodnie z grafikiem miał pracować 8h lub mniej, a w dniach, w których miał pracować więcej, praca ponad zaplanowany czas oraz ponad 40h przeciętnie w tygodniu, w danym okresie rozliczeniowym.

ZDANIEM SĄDU NAJWYŻSZEGO polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy. Polecenie pracodawcy musi jedynie, w sposób dostateczny wyrażać wolę pozostania pracownika dłużej w pracy. Także brak sprzeciwu przełożonego na pracę w godzinach nadliczbowych może być zakwalifikowane jako praca w godzinach nadliczbowych.

NADGODZINY URZĘDNIKÓW W TK

TRYBUNAŁ KONSTYTUCYJNY



Obowiązujące przepisy znacząco różnicują sytuację pracowników świadczących pracę w sektorze prywatnym i państwowym. Wielu urzędników za pracę w godzinach nadliczbowych otrzymuje niższe wynagrodzenie. W takiej sytuacji znajdują się również urzędnicy sądów.

Zgodnie z art. 151¹ k.p. rekompensata za ponadnormatywną pracę może przybierać dwie formy – wynagrodzenia wraz z dodatkiem (50% lub 100%) lub udzielenie czasu wolnego.

Art. 30 ust. 2 ustawy o pracownikach urzędów państwowych, który na podstawie art. 18 ustawy o urzędnikach sądów i prokuratury ma zastosowanie do wynagradzania za nadgodziny urzędników sądowych powoduje, że jesteśmy pozbawieni prawa do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Wniosek o stwierdzenie niezgodności m.in. tego przepisu z Europejską Kartą Społeczną sporządzoną w Turynie 18 października 1961 r. skierował do Trybunału Konstytucyjnego Rzecznik Praw Obywatelskich. Sprawa zarejestrowana pod sygnaturą K 20/15 od przeszło roku oczekuje na rozpoznanie.

Sytuacja taka dotyczy nie tylko urzędników sądów i prokuratury. Ustawa o pracownikach urzędów państwowych stanowi bazę dla wielu pragmatyk pracowniczych. W tej samej sytuacji pozostają kontrolerzy NIK, członkowie

służby zagranicznej, pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy, służby cywilnej, pracownicy samorządowi.

Polska podpisała Europejską Kartę Społeczną w 1991 roku, a ratyfikowała ją w roku 1997. Art. 4 tego dokumentu zobowiązuje sygnatariuszy do uznania prawa pracowników do zwiększonej stawki za pracę w godzinach nadliczbowych. Uzasadnia się ten wymóg koniecznością włożenia wzmoczonego wysiłku przy pracy w godzinach nadliczbowych. Polska od 2000 roku wielokrotnie była upominana za brak implementowania tego zapisu do prawa krajowego. RPO od 2009 roku bezskutecznie kieruje wnioski o zmianę przepisów do organów rządowych.

Wniosek RPO skierowany do TK dotyczy także pracowników zatrudnionych w sektorze prywatnym w zakresie w jakim obowiązujące przepisy Kodeksu Pracy uniemożliwiają rekompensatę za pracę w godzinach nadliczbowych poprzez odebranie czasu wolnego w zwiększonej ilości.

PRZEPRACOWANI W SĄDACH

DAREK KADULSKI

„Rzeczpospolita” powołując się na badania firmy rekrutacyjnej Hays Poland poinformowała, że w Polsce $\frac{3}{4}$ pracowników wypracowuje nadgodziny. Ponad połowa pracowników zabiera pracę do domu, a podobna liczba nadrabia zaległości w weekendy. Rekordziści (6 procent badanych) mówią nawet o 20 – 25 dodatkowych godzinach tygodniowo.

“

Badając pracowników sądów pierwszy

raz oglądaliśmy wyniki grupy zawodowej, w której 100% ma zaburzenia snu. Ponad 70 proc. potrzebuje pomocy psychologicznej, a przeszło jedna trzecia powinna skontaktować się ze specjalistą ze względu na zaburzenia stanu psychicznego.

Bożena pracowała w sądzie i kochała swoją pracę. Bycie prawnikiem było dla niej powołaniem. Uzasadnienia do swoich orzeczeń i wezwania do stron redagowała w taki sposób, że każdy uczestnik postępowania wiedział, czego od niego domaga się Sąd. Od wielu lat miała zdiagnozowanego tętniaka w mózgu. W pewne wakacje została pozostawiona jako jedyna w wydziale do rozpoznawania określonych spraw. Cały wpływ trafiał na jej biurko. Dodatkowo od swoich przełożonych stale dostawała polecenia rozpoznawania określonych spraw w trybie pilnym. – Któregoś dnia nie mogłam dostać się do jej gabinetu, bo drzwi były zamknięte na klucz. Wiedziałam, że jest w pracy – mówi jej protokolantka. – Gdy użyłam swojego klucza i otworzyłam drzwi, zastałam Bożenę przy otwartym oknie. Patrzyła nieprzytomnym wzrokiem. Błagała mnie, bym nie mówiła nikomu, że jest w pracy. Skarżyła się na silne bóle głowy i bała się, że przełożeni jeszcze więcej dadzą jej pracy. Za kilka dni dowiedzieliśmy się, że nie żyje. Poczucie obowiązku nie pozwoliło jej opuścić stanowiska pracy. W uznaniu zasług sąd kupił wieniec na fakturę.

Przyczyną ponadnormatywnej pracy jest deficyt pracowników np. w handlu i usługach. W niektórych zakładach pracy nadgodziny są elementem organizacji pracy. Z taką sytuacją spotykamy się w niektórych sądach w okresie nasilonego wpływu – np. w wydziałach Krajowego Rejestru Sądowego.

Jak donosi „Dziennik Gazeta Prawna” (Paszteleńska J., Zaharowani, Nr 165 (4312) / 2016) z badań statystycznych wynika, że jesteśmy jednym z najbardziej pracowitych narodów. W rankingu stworzonym przez OECD zajmujemy drugie miejsce w całej Unii Europejskiej pod względem ilości przepracowanych godzin. Piąte miejsce zajmujemy w skali całego świata. Raport Ipsos Global umieszcza nas na jedenastej pozycji najbardziej zapracowanych ludzi świata. Jakim kosztem?

Stres, przemęczenie, zaburzenia depresyjno-lękowe, zaburzenia snu, psucie się więzi rodzinnych, rozpady związków, choroby somatyczne (zawał serca, nadciśnienie, choroby zwyrodnieniowe, nowotwory i inne).

Dla portalu gazetaprawna.pl, który donosił w 2015 roku o nagłej śmierci sędziego z Poznania oraz kilku samobójstwach młodych sędziów, była minister sprawiedliwości – sędzia Barbara Piwnik wyjaśnia, że stres sędziów nie dotyczy trudności z orzekaniem, ale organizacji pracy. – Nie pomoże rozmowa z psychologiem, ale usprawnienie pracy sędziów tak, by nie musieli czekać na konwoje, szukać sal rozpraw czy kłopotać się niedziałającymi systemami komputerowymi – przekonuje Piwnik.

W jednym z sądów na północy Polski rok po roku dwóch urzędników sądowych targnęło się na

swoje życie. Mariusza (imię zmienione) koledzy wspominają jako człowieka wrażliwego. Pracował jedynie na zastępstwo, studiując prawo. Rzucony na głęboką wodę nie poradził sobie z pracą w wydziale karnym i chodzeniem na wokandy z bardzo wymagającą sędzią, która notabene wystawiła mu bardzo negatywną opinię. Nie wytrzymał – powiesił się.

Po roku przyszedł czas na Alicję (imię zmienione). Była zastępcą kierownika oddziału administracyjnego w tym samym sądzie. Doświadczona, ciesząca się szacunkiem wśród pracowników, ale i wzbudzająca respekt. Problemy ze stawem biodrowym zmusiły ją do poddania się operacji. Wypadła z bezlitosnych trybów pracy w sądzie. Przełożeni nie byli zadowoleni. By ratować swoje życie zawodowe, wróciła do pracy o kulach. Została całkowicie zdegradowana. Już nie liczyły się dotychczasowe osiągnięcia i doświadczenie. Kazali jej zakładać teczki. W efekcie popadła w depresję, przebywała na zwolnieniu lekarskim. W czasie ostatniej rozmowy z dyrekcją miała powiedzieć: „Jak nie wiecie co ze mną zrobić, to do piwnicy mnie pošlijcie”. Wkrótce już nie żyła. Ikar upadł, sądowe tryby miały dalej. Nikt nie porozmawiał z pracownikami – nie licząc przesłuchań w postępowaniu prokuratorskim. Oba samobójstwa przypisano winę zaburzeń psychicznych urzędników.

- Koleżanka, która wcześniej analizowała inne grupy zawodowe, wcale niełatwe, np. więziennictwo, powiedziała, że pierwszy raz widzi dane grupy zawodowej, w której sto procent ma problemy ze snem – mówi w wywiadzie z T. Kwaśniewskim (GW, 17.03.2016, *Sąd na skraju załamania nerwowego*. Pytamy



o kondycję polskiego wymiaru sprawiedliwości) dr Katarzyna Orlak, która przebadła pracowników polskiego sądownictwa. – Ponad 70 proc. potrzebuje pomocy psychologicznej, przeszło jedna trzecia pracowników sądownictwa powinna się skonsultować ze specjalistą ze względu na doświadczane zaburzenia stanu zdrowia psychicznego. Ta grupa ma do czynienia z trudnymi treściami, z dużą odpowiedzialnością, presją czasu, narażona jest na stresory i przy tym nie ma żadnej opieki psychologicznej.

Pamiętajcie, zaburzenia snu, zmęczenie, pojawienie się problemów w relacjach z Waszymi rodzinami, lęki, zaburzenia psychosomatyczne w postaci bólów brzucha, wymiotów – o których wspomina wielu urzędników sądów – to wystarczające powody, by skorzystać z pomocy. Później będzie tylko gorzej – samo nie przejdzie. Powiedzcie o tym swojemu lekarzowi rodzinemu albo od razu udajcie się do lekarza psychiatry – nie trzeba skierowania, nie ma czego się bać czy wstydzić.

- To nie chodzi o to, że oni są chorzy psychicznie. Oni po prostu doświadczają zaburzeń snu, zaburzeń koncentracji, lęków czy objawów charakterystycznych dla depresji – wyjaśnia Orlak.

REALIA SĄDOWE

CODZIENNOŚĆ URZĘDNICZA



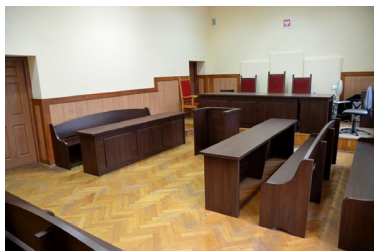
LILKA KWIATKOWSKA
PRZYNIEŚ MI TERMINARZ
 Urzędnik na służbie u sędziego...

*Ludzie traktują nas źle, bo
sobie na to pozwalamy.*



LILKA KWIATKOWSKA
OBSŁUGA SYSTEMÓW
 Protokolant "klika" za sędziego...

*Pracownicy sekretariatów
w większości sądów
odnotowują w systemach
czynności sędziów,
referendarzy, a nawet
asystentów.*



ANETA KOGUT
E-PROTOKÓŁ
 ... okiem protokolanta sądowego

*Idea e-protokołu straciła
wiele, zdecydowana
większość sędziów chce
mieć protokół na papierze*



ANETA KOGUT
TERMINY ABSURDALNE
 Apelacja daje 24h na pracochłonne
sprawozdanie

*Wydaje się czasami,
że szacunek do
urzędnika jest wprost
proporcjonalny do długości
wyznaczanego terminu...*

PRZYNIEŚ MI TERMINARZ

LILKA KWIATKOWSKA

Zastanawiamy się, dlaczego ludzie traktują nas źle, dlaczego czujemy się gorsi, albo zobowiązani robić coś, czego wcale nie chcemy, czy też to, co nie leży w naszych kompetencjach. Odpowiedź jest prosta: sami pozwalamy innym na takie traktowanie.

Trudno ocenić czy wynika to z wychowania, kompleksów, czy innych naszych bolączek. Jedno jest pewne, ludzie traktują nas tak, jak chcemy być traktowani, albo jak pozwalamy sobie traktować.

Większość osób obecnie zatrudnianych w sądach na stanowiskach urzędniczych to osoby z wyższym wykształceniem. Przychodzą do sądu i są zaskoczone tym, że jest grupa osób, która wydaje polecenia typu: „zrób kawę”, „przynieś mi akta”, „zapomniałam, przynieś

mi”, „weź mi wodę na salę”, „gdzie moja toga” i grupa, która bez słowa sprzeciwu wykonuje te polecenia. Wtedy pojawiają się pytania typu: o co chodzi? Jestem gorszy? Dlaczego mam to robić?, jakby sięgnięcie po akta stanowiło ogromny wysiłek i trudno było wyciągnąć je z szafy. Robią to starsze koleżanki, to pewnie i ja muszę. Po jakimś czasie okazuje się, że nie ma żadnych konkretnych powodów, dla których wykonuję te czynności. Moim pracodawcą jest dyrektor, a pracodawcą tamtych ludzi - prezes.

Oczywiście nie można generalizować, bo nie wszyscy wysługują się urzędnikami, ale bywa tak, że (czas nazwać tę grupę zawodową po imieniu) sędziowie traktują współpracujących

z nimi urzędników niczym ludzi gorszej kategorii. Mamy do czynienia z przedziwnymi sytuacjami np. przychodzi sędzia do pokoju i mówi „potrzebny mi terminarz”, nieważne, że kobiety, które tam siedzą, są mniej więcej w tym samym wieku co sędzia, albo 20 lat starsze. Nagle zrywa się jedna czy druga pani i biegnie do pokoju obok, na salę rozpraw lub na drugi koniec korytarza, żeby przynieść terminarz, który zupełnie nie jest jej potrzebny i tylko przeszkadza jej w wykonywaniu czynności, za które jest rozliczana, jakby sędzia sam nie mógł się pofatygować. Inna sytuacja, kiedy sędzia zapomni czegoś na salę rozpraw i wysyła po to coś protokolanta. Nie można tu zapominać o sytuacjach, kiedy sędzia mówi do protokolanta: „przynieś mi akta na jutrzejsze posiedzenie”, w normalnej sytuacji taki sekretarz czy protokolant powinien powiedzieć: „to sobie weź, są w szafie na półce”, ale po prostu się boi. W innej sytuacji, jeden z urzędników wypisuje się i wychodzi do sklepu, a sędzia składa zamówienie. Nikt pewnie nie miałby nic przeciwko i z przyjemnością kupić sędziemu to, o co poprosił, bo to ludzkie, dziś „Ja” jutro „Ty”, gdyby nie fakt, że kiedy sędzia wychodzi, to się wręcz wymyka, zresztą zupełnie nie wiadomo po co, bo przecież i tak nikt nie śmiałby poprosić sędziego o kupienie zwykłej



nthci.org

malutkiej bułki. Zdarzyła się i taka sytuacja, że starszy pan zwrócił uwagę sędziemu - nie wiedząc, że to sędzia - że to nieładnie, że kobieta, na dodatek w ciąży, dźwiga te księgi (miał na myśli akta), a mężczyzna idzie obok. Kolejny przykład to kiedy przychodzi do sędziego goście, a on przychodzi i mówi: „zróbcie pani/panu kawę”. Wtedy należałoby odpowiedzieć: „a ta pani to do mnie przyszła?” albo: „ok pomogę Ci, a gdzie jest kawa?”.

Niesamowite w tym wszystkim jest to, że tych przykładów można by mnożyć, gdyż mamy do czynienia z kuriozum sytuacyjnym, w którym ludzie decydujący o życiu innych, sami niejednokrotnie nie

potrafią się zachować. Odnoszą się do ludzi, z którymi współpracują z pogardą i w sposób co najmniej nieodpowiedni, a tym bardziej niegodny sprawowanego urzędu. Nie znoszą sprzeciwu. Kiedy odpowiesz im: „zaraz, jestem zajęty/a” można usłyszeć: „ale ja jestem sędzią i musisz mnie słuchać” albo następuje tzw. obraza szanownego majestatu sędziego. Dlaczego ludzie dają się tak traktować? Podobno się boją, ale czego się boją? Boją się dbać o własną godność? Boją się pokazać, że też są ludźmi? Boją się powiedzieć: „słuchaj, jestem tu takim samym pracownikiem tylko na innym stanowisku, a to rozróżnia nasze wynagrodzenia”.

Nie wiadomo skąd ta służalczość i brak poczucia własnej wartości, skąd zgoda na takie traktowanie?

Pewne jest, że tak nie powinno być i miejmy nadzieję, że ludzie tak postępujący, będą odchodzić z urzędu jak koszmary senne, a w ich miejsce będą przystępować wspólniali ludzie szanujący drugiego człowieka i nietraktujący ich jak zło konieczne. Może kiedyś, urzędnicy także będą oceniać sędziów tak, jak oni dzisiaj oceniają urzędników i wtedy każdy będzie miał możliwość się wypowiedzieć.

Na szacunek trzeba sobie zapracować, a nie go wymuszać.

OBSŁUGA SYSTEMÓW INFORMATYCZNYCH

LILKA KWIATKOWSKA

Sądy zostały wyposażone w system CURRENDA – SAWA. Okazuje się, że przy właściwym jego opanowaniu i zastosowaniu praktycznie wykluczona jest możliwość pominięcia terminu przy wykonaniu jakiejś czynności, a jednocześnie zagubienia aktu, co jest złą złą każdego pracownika sądu. Zgodnie z zaleceniami każda osoba „wypuszczając” akta z ręki powinna odnotować w systemie, jaką czynność wykonała i gdzie akta umieściła (są to tzw. kalendarze).

Samo przedsięwzięcie i idea

brzmiały wręcz fenomenalnie, ale w praktyce okazało się, że mamy do czynienia z pracownikami wymiaru sprawiedliwości, którzy uważają za uwłaczające dla ich urzędu „klikać” w systemie. Nie liczą się zupełnie z tym, że dzięki systemowi pracodawca jest w stanie sprawdzić, co pracownik zrobił. Nikt oczywiście nie mówi tu o codziennym rozliczaniu, bo bezsprzeczne jest, że nasza wydajność jest związana z biorytmem, sytuacją życiową i samopoczuciem, jednak w systemie np. miesięcznym jest już możliwość

rozliczyć pracownika. Poza tym, jeśli każdy pilnuje, aby odnotować swoje czynności i przekazać akta we właściwe miejsce, tym samym ułatwia pracę następnej osobie.

Dążenia ministerialne zmierzają do tego, aby odzwierciedleniem akt papierowych były akta elektroniczne. Dzięki takim działaniom możliwa jest organizacja Portalu Informacyjnego, gdzie uprawniony, bądź jego pełnomocnik za pomocą specjalnie nadanych uprawnień mają możliwość bieżącego wglądu do akt. Tymczasem okazuje się,

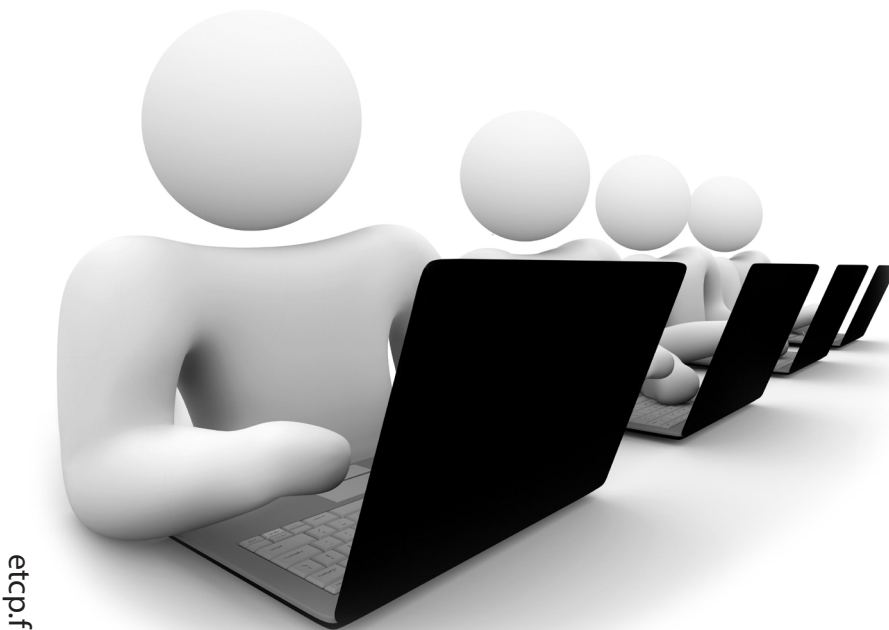
że w systemie nie tylko nie jest wszystko publikowane, ale także nie wszyscy chcą w tym uczestniczyć.

Pokuszę się o stwierdzenie, że bardzo ułatwia pracę i jednocześnie ją porządkuje, kiedy odnotowuje się wszystkie czynności wynikające z przemieszczania się akt. Nie wszyscy jednak chcą to robić, pokreślając, że nie są „klikaczami”, „urzędnikami”, „są tylko od orzekania” i „nikt ich do tego nie zmusi”. Tylko, gdy nagle przewodniczący musi rozliczyć się ze swoich czynności, czyli także z nadzoru nad systemem, to zaczyna się panika, naciśkanie na urzędników, aby

sprawdzić, czy orzecznicy nie są na tzw. minusie w kalendarzach i zlecanie kierownikom, aby szybko to wyeliminować. Dlatego pracownicy sekretariatów w większości sądów w Polsce „klikają” za sędziów, referendarzy czy nawet asystentów ich czynności i odnotowują, gdzie oddali akta, a robią to dla świętego spokoju, żeby godzinami nie szukać akt. I niestety, przez takie zachowanie, zamiast zając się kolejną sprawą, muszą „przeklikać” wszystkie czynności, zanim wezmą do rąk kolejną teczkę. Ku zdziwieniu wszystkich są takie wydziały, w których powierza się jednej osobie zbieranie

akt od orzeczników i „odklikanie” na podstawie wydanych zarządzeń czy postanowień co ta osoba zrobiła i gdzie należy odnieść akta.

Taka sytuacja jest wręcz absurdalna, wystarczy bowiem poświęcić maksymalnie dwie minuty więcej, aby odnotować swoje czynności i współpracować z całym wydziałem, wpływać na właściwe jego funkcjonowanie i porządek, nadając dobry rytm pracy. Faktem jest, że nawet w pracy orzeczników istnieją ogromne różnice w sposobie ich pracy, jedni pracują intensywniej, wydajniej, inni mniej. Nie należy zapominać jednak o tym, że sąd jest miejscem pracy dla wszystkich wypłacających im wynagrodzenia i każdy powinien z należytą starannością przykładąć się do jej wykonywania. Żadna osoba w sądzie nie jest zatrudniona na etacie czyjegoś służącego. Jedyną metodą na zmotywowanie wszystkich do właściwego używania systemu jest kontrola, która będzie odbywała się nie tylko zdalnie, ale i wyrywkowo w siedzibie sądów. Kontrolujący będą sprawdzać, czy wszystkie czynności są odnotowywane, z jakiego IP komputera, z czyjego loginu, czy nie dochodzi do nadużycia i wykorzystywania innych do wykonania obowiązków nienależących do danej osoby.



etcp.fr

E-PROTOKÓŁ OKIEM PROTOKOLANTA

ANETA KOGUT

E-protokół to jest drenaż kasy państwowej generujący wydłużenie postępowań. Zarobiły firmy IT. Stracili obywatele. Jacek Skała na Twitterze.

Protokół sporządzony w postaci elektronicznej składa się z dwóch immanentnych części, tj. zapisu dźwięku albo obrazu i dźwięku oraz z części pisemnej, w której zawarte powinny być jedynie najistotniejsze informacje o sprawie oraz o czynnościach podejmowanych przez uczestników postępowania. Obie części sporządzane są przez protokolanta pod kierunkiem przewodniczącego. Na tak sporządzone nagranie w postaci elektronicznej nanoszone są przez protokolanta pod kierunkiem przewodniczącego dane tekstowe w postaci tzw. adnotacji. W adnotacjach winny być umieszczane również inne istotne okoliczności według uznania przewodniczącego. Tytułem przykładu: stawienie stron, informacje o dopuszczonych dowodach w sprawie, odroczeniu rozprawy czy też o wydanych orzeczeniach i zarządzeniach.

Pomimo, że cała rozprawa jest nagrywana na urządzeniu, to protokolant nadal musi pisać całość zeznań stron, uczestników postępowania, czy też świadków pod dyktando sędziego. Mało tego, oprócz nagrywania w jednym programie, cały zapis nagrania znajduje się w kolejnym, gdzie możemy edytować adnotacje i protokół skrócony, aby np. poprawić literówki. Po „obróbce” protokołu skróconego (wcale skróconym nazwać go nie można), który po wydruku znajdzie

się w aktach sprawy, trzeba skopiować tenże do kolejnego programu: SAWA lub Sędzia2, aby inne osoby miały do niego również dostęp. Z mojego punktu widzenia pracy jest więcej, a ludzi do pracy coraz mniej, bo przecież według ministerstwa tak postępująca informatyzacja usprawnia pracę sądów, a tym samym nie potrzeba już tylu urzędników i jak to usłyszałam któregoś dnia w pracy: „przecież komputer sam pisze”. Nie skraca to również czasu rozpraw, bo sędziowie nie mają ani czasu, ani chęci odsłuchiwać nagrań z rozpraw, więc protokół wygląda właściwie tak jak wyglądał.

Jak to w życiu bywa z urządzeniami wszelkiego typu, zdarzają się także awarie sprzętu do nagrywania, program się wyłącza, ale nagrywa dalej – wtedy trzeba się ponownie zalogować. Bywa i tak, że trzeba przejść na protokół pisemny pod dyktando sędziego, czyli tak naprawdę nic się nie zmienia, jedynie nie ma zapisu obrazu i dźwięku.

Idea e-protokołu straciła wiele, zdecydowana większość sędziów chce mieć protokół na papierze, dochodzi do tego dodatkowy czas na uruchomienie nagrywania, podpis elektroniczny, zakończenie nagrywania, zamykanie protokołu, zgrywanie do kolejnych programów itd., a to dodatkowo wydłuża czas pracy protokolanta na sali.

TERMINY ABSURDALNE

ANETA KOGUT

W dniu 14 czerwca 2016 r. sekretariaty oddziałów administracyjnych sądów okręgu kieleckiego otrzymały pismo od Prezesa Sądu Okręgowego, aby w terminie do 15 czerwca 2016 r. do godz. 12.00 spowodowały wypełnienie ankiet przez przewodniczących wydziałów, kierowników oddziałów informatycznych oraz kierowników zespołów transkrybentów według wskazanego wzoru (dodam, że bardzo rozbudowanego). Prezes Sądu Okręgowego pismo to skierował do podległych mu jednostek stosownie do pisma Prezesa Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 13 czerwca 2016 r. Powyższe

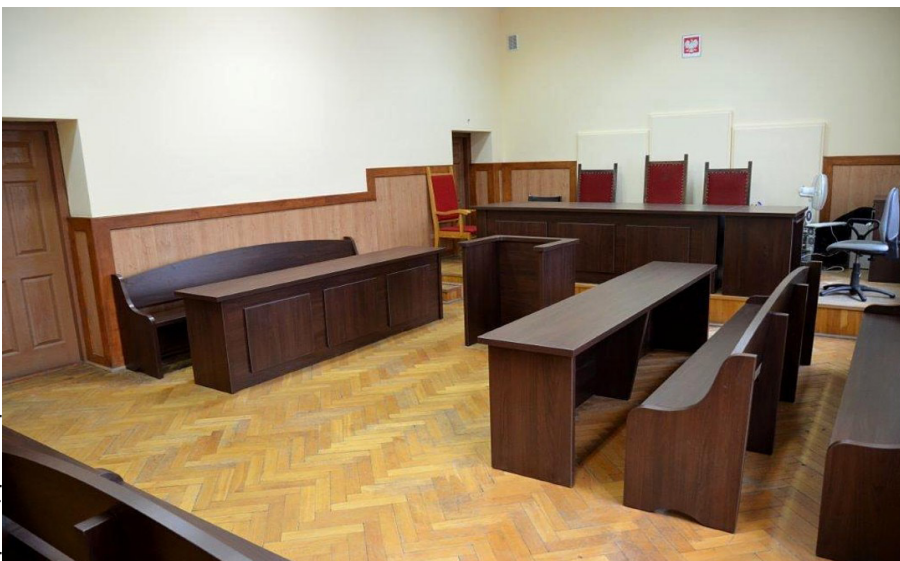
wynika z pisma Dyrektora Departamentu Informatyzacji i Rejestrów Sądowych z 10 czerwca 2016 r., gdzie wskazano, że system protokołu elektronicznego zakupionego w ramach współfinansowania z funduszu POIG projekt „Wdrażanie protokołu elektronicznego w sądach powszechnych (sprawy cywilne i wykroczeniowe)” POIG.01.00-00-061/13 jest wykorzystywany jednostkowo, dlatego celem ankiety jest zebranie informacji odnośnie technicznych i organizacyjnych aspektów rejestracji posiedzeń za pomocą systemu protokołu elektronicznego.

Pytanie brzmi: „czy ankieta

ta powinna być na pewno skierowana do przewodniczących wydziałów, czy może raczej do kierowników sekretariatów wydziałów?”, bo że do informatyków i zespołu transkrybentów, to mogę się zgodzić.

W praktyce wygląda to tak, że prezes sądu wydaje zarządzenie o przygotowanie żądanej informacji i to kierownicy wydziałów muszą rzucić wszystko, sprawnie i rzetelnie ją przygotować. Wiadome i zrozumiałe jest, że przewodniczący wydziałów nie zajmują się takimi sprawami jak ilość wyznaczonych posiedzeń, ilość nagranych lub nienagranych spraw, czy była awaria i jakiego rodzaju itp. W związku z tym kierownicy wydziałów odłożyli wykonywanie innych czynności na bok i zajęli się przygotowywaniem ankiety dla przewodniczących.

Co z tego wynika? Ano jak zwykle w naszym wymiarze sprawiedliwości same absurdy: Czas wyznaczony na przygotowanie ankiety – doba! Grupa osób wypełniających ankietę – przewodniczący wydziałów. Ilość żądanych informacji w krótkim czasie – trzeba wejść w każdą sprawę w systemie informatyczno-biurowym w okresie od stycznia do maja br., która nie została nagrana i po kolei sprawdzić



w terminarzu, czy była zarejestrowana, czy też nie, a jeśli nie, to podać datę, numer sali, sędziego referenta, przyczynę braku rejestracji (uzasadnienie), jeśli powodem braku rejestracji była awaria systemu, to podanie numeru zgłoszenia serwisowego zarejestrowanego przez oddział informatyczny, podanie jak długo na tejże sali nie nagrywano rozpraw z powodu awarii systemu. I tak z każdym terminem rozprawy w danej sprawie.

Kto wpadł na pomysł żądania tych informacji? Jak wynika z pisma Dyrektora Departamentu Informatyzacji i Rejestrów Sądowych, informacje, o których wspomniałam na samym początku, departament ten otrzymał od Ministerstwa

Rozwoju. Jak wnioskuję, po przeanalizowaniu ankiety, przygotowywano ją dość skrupulatnie, a więc również i odpowiednio długo, czego nie można powiedzieć, aby odpowiedni termin do jej wypełnienia dano także wymienionym grupom odbiorców.

Niestety systemy informatyczne nie są jeszcze tak doskonałe, żeby same liczyły i podawały dane, o które co jakiś czas (nagle) zwraca się ministerstwo. Wszystko musi przeanalizować, wyliczyć i sprawdzić człowiek. Człowiek myślący, z krwi i kości. I tutaj nasuwa się refleksja: minie jeszcze wiele czasu, zanim komputer całkowicie zastąpi w pracy człowieka.

Pismo do dyrektorów sądów

apelacyjnych zostało przez Ministerstwo Sprawiedliwości skierowane 10 czerwca, a termin zwrotu wypełnionej ankiety zakreślony na 17 czerwca – informuje rzecznik prasowy Ministerstwa – Wioletta Olszewska. - Departament nie otrzymał żadnej zwrotnej informacji z sądów apelacyjnych, z prośbą o przedłużenie tego terminu.

Dlaczego podległe sądy w apelacji miały tylko jedną dobę na pracochłonne zebranie potrzebnych danych? Wychodzi na to, że na poziomie Sądu Apelacyjnego w Krakowie uważają, że jedna doba to termin zupełnie wystarczający.

MINISTERSTWO KONTROLUJE APELACJĘ GDAŃSKĄ

PODWYŻKI

Z materiałów przekazanych nam przez Czytelników wynika, że Ministerstwo Sprawiedliwości rozpoczęło kontrolę dotyczącą sposobu rozdysponowania środków na podwyżki w sądach apelacji gdańskiej. Jak wynika z pisma Dyrektora Sądu Apelacyjnego w Gdańsku skierowanego 5 lipca do dyrektorów ośmiu podległych sądów, kontrola jest skutkiem skarg pracowników sądów okręgowych w Bydgoszczy i Gdańsku oraz sądów rejonowych w Bytowie, Gdańsku-Północ, Inowrocławiu, Malborku, Miastku, Starogardzie Gdańskim, Tucholi i Wejherowie. Jednocześnie Dyrektor Sądu Apelacyjnego w Gdańsku zobowiązał adresatów pisma do poinformowania podległych pracowników o prowadzonej kontroli.

O problemach związanych z podziałem środków na podwyżki wynagrodzeń w apelacji gdańskiej pisaliśmy na bieżąco w poprzednich numerach naszego miesięcznika. MOZ NSZZ „Solidarność” na bieżąco informowała również ministerstwo o dostrzeżonych nieprawidłowościach.

Dotychczas przeprowadzono kontrolę w zakresie podziału środków na podwyżki i wyrównanie wynagrodzeń w Sądzie Apelacyjnym w Gdańsku (jako dysponenta II i III stopnia) oraz Sądzie Okręgowym w Gdańsku. Kontrole trwały od 8 sierpnia do 19 sierpnia 2016 r. Wydział Kontroli nie przedstawił jeszcze wyników – informuje Joanna Organiak z SA w Gdańsku.

CHEŁMSKA SĘDZIA ODPOWIE PRZED SĄDEM

Chełmska sędzia Anna C. odpowie przed sądem. Jest podejrzana o to, że będąc funkcjonariuszem publicznym, uprawnionym do wystawiania dokumentu poświadczyla w nim nieprawdę co do okoliczności mających znaczenie prawne. Sędzi grozi kara pozbawienia wolności do lat 5.

Orzeczenie Sądu Najwyższego zezwalające na pociągnięcie sędzi do odpowiedzialności karnej odnośnie czynów z art. 271 §1 w zw. z art. 231 §1 k.k. jest prawomocne – informuje rzecznik prasowy Sądu Apelacyjnego w Lublinie – Barbara Chateau.

Anna C. jest podejrzana o to, że 14 lutego 2014 r. we Włodawie jako sędzia i funkcjonariusz publiczny wydając wyrok poświadczyla w nim nieprawdę. 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. Protokolant Anny C. skarżył się swoim przełożonym, że sędzia przymusza go do poświadczania nieprawdy w dokumentach. MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa od początku wspiera protokolanta w tej trudnej sytuacji. Jako pracownicy sądów dobrze wiemy w jakiej sytuacji znajdował się nasz Kolega – zarówno odmowa wykonania sprzecznego z prawem polecenia sędzi, jak i wykonanie tego polecenia wiązały się z niekorzystnymi konsekwencjami dla protokolanta. Sytuacja ta w jaskrawy sposób pokazuje w jak patologiczny sposób mogą układać się relacje służbowe między pracownikami administracyjnymi sądów i sędziami.

Sędzia Anna C. pomimo tego, że była oskarżona, nie przestawała terroryzować pracowników sekretariatu w Sądzie Rejonowym w Chełmie. - Protokolanci boją się chodzić z nią na salę rozpraw, bo nie wiedzą, czego mogą się spodziewać – informowali „Dziennik Wschodni” urzędnicy sądowi. Z listu do redakcji wynikało także, że na sali sądowej sędzia rzucała aktami, krzyczała, bywała rozchwiana emocjonalnie i nagle wybuchała złością.

Sygnalista
to osoba, która
ujawnia informacje
w interesie
publicznym.
W praktyce
„sygnalistami”
bywają
pracownicy, którzy
w ramach swoich
obowiązków
wynikających
z przynależności
do związku
zawodowego
sygnalizują
występujące
nieprawidłowości.



OCHRONA PRACOWNIKÓW SYGNALIZUJĄCYCH NIEPRAWIDŁOWOŚCI

KAROLINA KĘDZIORA

Przedruk za zgodą Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego.

Jak wynika z referatu sekretariatu Grupy Państw Przeciwko Korupcji - GRECO, ochrona prawna pracowników ujawniających określone informacje w interesie publicznym – tzw. sygnalistów stanowi międzynarodowy wymóg wynikający między innymi z postanowień Konwencji Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji (2003) oraz Cywilnoprawnej Konwencji o Korupcji Rady Europy (1999). Dokonując oceny stanu wdrażania Konwencji w Polsce, uznano, iż poziom ochrony należy uznać za wystarczający.

W praktyce „sygnalistami” bywają pracownicy, którzy w ramach swoich obowiązków wynikających z przynależności do związku zawodowego sygnalizują nieprawidłowości, ale nie tylko. Chodzi również o ochronę innych pracowników, którzy działając w interesie publicznym, jakim jest miejsce pracy wolne od korupcji, sygnalizują nieprawidłowości przełożonym, bądź innym podmiotom (np. Państwowej Inspekcji Pracy). Jak wynika z raportu z badań przeprowadzonych przez Fundację im. S. Batorego, na temat „Ochrona prawna sygnalistów w doświadczeniu sędziów sądów pracy” w orzecznictwie sądów pracy praktycznie brak

spraw, w których tego typu zarzut stanowi podstawę roszczenia. Jak się wydaje, wynika to nie tylko ze słabej kondycji społeczeństwa obywatelskiego w Polsce, ale także poczucia zagrożenia osób, które potencjalnie mogłyby występować w tej roli, ale mają przekonanie o niewystarczającej ochronie prawnej w tym zakresie.

Dyskryminacja i mobbing odwetem na „sygnaliście”

Analizując przepisy Kodeksu pracy, należy wskazać w szcze-



gólności przepisy antydyskryminacyjne, zawarte w rozdziale IIa działu pierwszego Kodeksu pracy (art. 18^{3a}-18^{3e}), „Równe traktowanie w zatrudnieniu”. W rozdziale tym ujęto takie zagadnienia jak dyskryminacja bezpośrednia, dyskryminacja pośrednia, molestowanie, molestowanie seksualne, zakaz zachęcania do naruszenia zasady równego traktowania, wyjątki od dyskryminacji, prawo do jednakowego

canadianfraudlaw.com

wynagrodzenia za pracę jednakową lub jednakowej wartości, czy zakaz działań odwetowych. Trwa dyskusja na temat tego, czy katalog cech prawnie chronionych, zawarty w art. 18^{3a} jest otwarty, czy zamknięty. Odpowiedź na to pytanie jest niezwykle istotna, gdyż o ile „przynależność związkowa” znalazła się w katalogu cech, ze względu na które nie można dyskryminować, o tyle ustawodawca nie wskazuje wprost cechy takiej, jak „ujawnianie określonych informacji w interesie publicznym”. Niemniej jednak, odnosząc się do literalnego brzmienia tego przepisu, w którym stwierdzono, iż nie można dyskryminować „w szczególności” ze względu na cechy wprost wskazane w przepisie, należy stwierdzić, iż jest to katalog otwarty. Kodeks pracy reguluje także zjawisko mobbingu (art. 94³ § 2), który również może stanowić formę odwetu na „sygnaliście”. Mobbing stanowią działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika wywołujące zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolację lub eliminację z zespołu współpracowników (więcej na ten temat w części Poradnika antydyskryminacyjnego „Równe traktowanie w odniesieniu do zatrudnienia pracowniczego oraz niepracowniczego”).

Ciężar dowodu

Co ważne, w odniesieniu do dyskryminacji, wzorem dyrektyw Unii Europejskiej (2000/78/WE, 2000/43/WE, 2006/54/

WE), Kodeks pracy przewiduje tzw. przeniesiony ciężar dowodu. Oznacza to, że osoba, która stawia zarzut dyskryminacji, będzie musiała jedynie uprawdopodobnić fakt naruszenia zasady równego traktowania, a gdy to uczyni, to podmiot, któremu zarzucono naruszenie zasady równego traktowania, będzie zobowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia. Obowiązek uprawdopodobnienia to znacznie mniej niż obowiązek udowodnienia, który w innych sprawach, jak np. mobbing, nieuzasadnione wypowiedzenie umowy, bezpodstawne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, ciąży na osobie, która stawia zarzut pracodawcy. Takie ułatwienie, w sprawach dotyczących dyskryminacji jest niezwykle istotne z punktu widzenia pracownika, który z zasady znajduje się na słabszej pozycji względem pracodawcy. Niestety Kodeks pracy nie przewiduje analogicznego rozwiązania do ochrony wszystkich osób sygnalizujących nieprawidłowości w środowisku zawodowym. Do naruszenia praw pracowniczych tzw. sygnalistów może dojść przecież nie tylko w sytuacji, gdy mamy do czynienia z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Bez wątpienia jest to niezwykle istotna słabość ochrony praw pracowników ujawniających określone informacje w interesie publicznym.

Likwidacja stanowiska jako odwet

Z pewnością formułując zarzut nieuzasadnionego wypowiedzenia stosunku pracy warto pamiętać o art. 8 Kodeksu pracy, który stanowi, iż „Nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby

sprzeczny ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony”. Na ten temat wypowiedział się Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 czerwca 1985 r. – III PZP 10/85. Z jednej strony stwierdzono, iż zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy poprzez zwolnienia pracowników, również przy likwidacji zajmowanych przez nich stanowisk, stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Z drugiej jednak strony Sąd zauważył, że okoliczności przemawiające za ochroną pracownika mogą powodować, że wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi jest nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. W powołanym wyroku stwierdzono również, iż przy zmniejszeniu liczebnym stanu zatrudnienia w ramach oceny zasadności wypowiedzenia (art. 45 kp) oraz zasad współżycia społecznego (art. 8 kp) może zachodzić potrzeba zbadań, czy ze względu na całokształt okoliczności wypowiedzenie powinno dotyczyć konkretnego pracownika.

Kolejna kwestia, dotyczy art. 10 ust. 1. tzw. ustawy o zwolnieniach grupowych (Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003 r., Dz. U. Nr 90, poz. 844), zgodnie z którym, przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 tejże ustawy

stosuje się odpowiednio do zwolnienia indywidualnego. Ma to jednak miejsce tylko wówczas, gdy przyczyny wypowiedzenia podane przez pracodawcę, stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. Oznacza to, iż w sytuacji, gdy pracodawca np. ma problemy finansowe, argument ten nie jest wystarczający do zwolnienia pracownika, w sytuacji, gdy kluczową przesłanką zwolnienia był fakt sygnalizowania przez pracownika/pracownicę nieprawidłowości.

Jak wskazano w glosie do wyroku Sądu Najwyższego z 7 grudnia 1999 r. (PiZS 2002, Nr 3, s. 38), w przeciwieństwie do zwolnień grupowych, zwolnienia indywidualne nie odwołują się do kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Nie oznacza to jednak, że przy ustaniu stosunku pracy w tym trybie pracodawca zwolniony jest od stosowania kryteriów wyboru pracownika, gwarantujących dokonanie zgodnie z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Świadczy o tym chociażby art. 94 pkt 9 Kodeksu pracy zobowiązujący pracodawcę do stosowania obiektywnych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy. Pogląd ten potwierdza również wyrok Sądu Najwyższego z 16 maja 1997 r. (I PKN 161/97, OSNAPiUS 1998 r., Nr 8, poz. 237), zgodnie z którym indywidualne wypowiedzenie umowy o pracę podlega ocenie sądu pracy w zakresie zasadności wypowiedzenia na podstawie art. 45 § 1 oraz ewentualnego nadużycia prawa na podstawie art. 8 Kodeksu pracy (J. Wrątny, K. Walczak, „Zbiorowe prawo pracy. Komentarz”, Wydanie I, Warszawa 2009). Tezy te, choć

odnoszą się do starej ustawy o zwolnieniach grupowych, jak najbardziej są adekwatne do aktualnego stanu prawa.

Warto pamiętać również o możliwości powołania zarzutu pozornej likwidacji stanowiska pracy, która nie uzasadnia wypowiedzenia lub wypowiedzenia zmieniającego. Do pozornej likwidacji dochodzi wówczas, gdy stanowisko jest wprawdzie likwidowane, ale w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko pracy, które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego (wyrok Sądu Najwyższego z 4 września 2007 r., I PK 92/07, OSNP Nr 19–20/2008, poz. 286).

Nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę

W najlepszej sytuacji znajdują się osoby zatrudnione na umowy na czas nieokreślony, gdyż rozwiązując taką umowę, pracodawca, zgodnie z art. 30 § 4 Kodeksu pracy, ma obowiązek wskazać przyczynę wypowiedzenia. W sytuacji, w której dochodzi do sporu, zasadność oraz prawdziwość podanej przyczyny bada Sąd. Zasada ta obowiązuje również w odniesieniu do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Nie ma adekwatnej regulacji w stosunku do umów terminowych, a więc pracodawca z zasady nie musi wyjaśniać, dlaczego rozwiązuje taką umowę, a gdy pracownik wystąpi ze stosownym powództwem, Sąd bada jedynie poprawność wypowiedzenia pod kątem formalnym. Poza tym pracownik nie może wystąpić z roszczeniem o przywrócenie do pracy, a jedynie o zasądzenie odpowiedniej sumy tytułem odszkodowania.

Niemniej, w orzecznictwie Sądu Najwyższego dostrzeżono,

że dopuszczenie pełnej swobody w wykonywaniu uprawnienia polegającego na wypowiedzeniu terminowej umowy o pracę, częstokroć bywa nie do pogodzenia z zasadami współżycia społecznego. Jak wynika z wyroku z 5 grudnia 2007 r., II PK 122/07 (Glosa P. Smolik, „Granice swobody stron stosunku pracy w zawieraniu i wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony”, Monitor Prawniczy 12/2009), w trakcie sporu sądowego istnieje możliwość ustalenia przyczyny wypowiedzenia również terminowej umowy o pracę, w celu dokonania jej oceny przez pryzmat zasad ujętych w art. 8 oraz art. 30 § 4 Kodeksu pracy. W tej sprawie, do wypowiedzenia powódce umowy o pracę doszło z powodu złożenia przez nią niekorzystnych dla pracodawcy zeznań w postępowaniu karnym.

Podsumowanie

Powyżej prezentowane zagadnienia z pewnością nie wyczerpują w pełni tematu ochrony prawnej pracowników ujawniających określone informacje w interesie publicznym. Niemniej, już na podstawie tej krótkiej analizy, daje się zauważyć słabości systemu. Nie jest to pogląd odosobniony. Jak wynika ze wspomnianego wyżej raportu z badań na temat „Ochrona prawna sygnalistów w doświadczeniu sędziów sądów pracy” Fundacji im. S. Batorego, sędziowie, z którymi przeprowadzono wywiady (w sumie 29), niemal jednogłośnie deklarowali, że istnieje potrzeba wzmocnienia ochrony prawnej w tym zakresie i trudno nie zgodzić się z tym poglądem.

Tytuł oryginału: Ochrona sygnalistów

ODSZKODOWANIE DLA DYSKRYMINOWANEGO PRACOWNIKA

SĄD NAJWYŻSZY

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów (Kodeks Pracy, art. 18^{3d}).

Sąd Najwyższy w powiększonym składzie rozpoznawał przekazane mu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne: Czy warunkiem zasądzenia na rzecz pracownika odszkodowania, o którym mowa jest w art. 18^{3d} k.p. jest wcześniejsze wniesienie przez niego odwołania od wypowiedzenia w trybie art. 45 §1 k.p.

Rozbieżności w tym zakresie istniały nie tylko w orzecznictwie sądów pracy, ale także w orzeczeniach SN. W orzecznictwie spotyka się pogląd, że pracownik może wykazać bezprawność rozwiązania umowy o pracę wyłącznie w postępowaniu z tytułu odwołania od tego rozwiązania.

W orzeczeniu z 14.02.2013 r. (III PK 31/12) SN uznał, że dochodzenie roszczeń z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę nie jest koniecznym warunkiem zasądzenia odszkodowania za dyskryminację. Orzeczenie wydane na skutek przedstawionego zagadnienia prawnego ujednolici orzecznictwo w tym zakresie.

OSKARŻONY POD SALĄ ROZPRAW OBLAŁ KWASEM SIARKOWYM OFIARĘ STALKINGU

ZDARZENIA

W dniu 22 sierpnia w SR dla Łodzi-Sródmieścia w Łodzi przed salą rozpraw mężczyzna oskarżony o stalking oblał pokrzywdzoną kwasem siarkowym, powodując jej poparzenia. Sprawca wniósł do sądu stężony kwas w szklanym słoiku zakręconym

plastikową nakrętką – przez co nie został on dostrzeżony przez wykrywacz metalu.

W tym samym dniu Departament Sądów, Organizacji i Analiz Wymiaru Sprawiedliwości zwrócił się do prezesów sądów apelacyjnych o uczulenie

prezesów sądów podległych na potrzebę wzmocnienia ochrony osób przebywających w budynkach sądów i konieczność kontroli osób wchodzących.

Zdaniem departamentu dokładna kontrola osób wchodzących do sądu zapobiegłaby zdarzeniu.

TRANSPARENTNE NAGRODY W SĄDACH? MOŻLIWE!

„S” PS podejmuje – ku ogromnemu niezadowoleniu władz wielu sądów – działania zmierzające do transparentności w wynagradzaniu i przyznawaniu świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Zauważa się, że dosyć szybko przestają nas lubić dyrektorzy i prezesi, którzy nie są przyzwyczajeni do tego, że ktoś patrzy im na ręce w tak delikatnych sprawach, jak podwyżki czy zasady dystrybucji nagród (jeżeli takie są). Dzieje się tak pomimo tego, że przepisy zobowiązują pracodawców (dyrektorów i prezesów) do wydawania środków na wynagrodzenia, premie i nagrody w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi.

-Regulamin to podstawa, bo ludzie nie znają kryteriów, nie wiedzą, czym kierują się kierownicy przy dzieleniu środków – twierdzi jedna z koordynatorek „S” PS. Trudno się z tym stwierdzeniem nie zgodzić. Kto z Was, drodzy Czytelnicy, kiedykolwiek uzyskał informację, jakimi zasadami kieruje się pracodawca przy przyznawaniu nagród? Piszcie, jeżeli macie takich przełożonych – postawimy ich za wzór. Nie spodziewamy się jednak lawiny wiadomości.

Tymczasem można w cywilizowany sposób uregulować te zasady w taki sposób, by były jasne dla wszystkich. Podstawę do wprowadzenia stosownego regulaminu nagród stanowią przepisy:

- art. 105 kodeksu pracy (t.j. Dz. U. 2014, poz. 1502 ze zm.),
- art. 16 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury (Dz. U. 2015, poz. 1241),
- § 6 rozporządzenia Ministra

Sprawiedliwości z dnia 8 grudnia 2014 r. w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego (Dz. U. 2015, poz. 54),

- art. 27 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. 2014.167 j.t. ze zm.).

Wielu dyrektorów zgłasza zastrzeżenia, że nagrody ze względu na swój charakter są uznaniową częścią wynagrodzenia (w przeciwieństwie do regulaminowych premii, których w sądach nie ma), w związku z czym nie można tworzyć regulaminu nagród, bo wtedy miałyby one charakter regulaminowy. Jest to myślenie nieprawidłowe co najmniej z dwóch powodów.

Po pierwsze, w dobrze zredagowanym regulaminie wyrażenie zaznacza się, że nagroda ma charakter uznaniowy i po stronie pracownika nie występuje roszczenie w tym zakresie. Po wtóre, ustawa o związkach zawodowych posługuje się terminem regulaminu nagród, co oznacza, że taki akt prawa wewnętrznego nie jest niczym obcym polskiemu prawu. W regulaminie nagród chodzi bowiem o to, by nagroda, przyznawana na jasno określonych zasadach, pełniła swoją motywacyjną funkcję. Tymczasem w znacznej części sądów odgrywa rolę dokładnie odwrotną, a niejasne zasady powodują wyłączenie konfliktów i frustracje urzędników. Chodzi także o to, że w przypadku środków finansowych, które można przeznaczyć na nagrody – i tylko wtedy – wchodzi w grę

zasady określone w regulaminie, więc nieuzasadnione są obawy i tłumaczenia dyrektorów, że regulaminu nie można wprowadzać, skoro nie ma pewności, że środki na wypłatę nagród uda się wygospodarować.

„Solidarność” Pracowników Sądownictwa uzgodniła z dyrektorami niektórych sądów wprowadzenie takich regulaminów – co jest jasnym dowodem, że jak się chce, to się da to zrobić. W sądach tych wprowadzone zostały zapisy, które dzielą nagrodę przyznaną pracownikowi na część frekwencyjną i część motywacyjną. W ten sposób można przykładowo uregulować, że pracownik, który ma ocenę bardzo dobrą, otrzymuje 50% za część motywacyjną (maksymalna kwota). Za część frekwencyjną pracownik, który przebywał na zwolnieniu lekarskim do 14 dni, także otrzymuje 50% za część frekwencyjną. Taki pracownik otrzyma więc 100% puli, która przypada na osobę. Osoba, która ma ocenę dobrą i korzystała ze zwolnienia lekarskiego np. 15-45 dni, otrzyma 60% nagrody (40% motywacyjnej i 20% frekwencyjnej). Oczywiście rozwiązania w konkretnym sądzie są uzgadniane indywidualnie.

Co sądzicie o transparentnych zasadach wypłaty nagród? Jak w Waszych sądach wypłacane są nagrody i jaka atmosfera temu towarzyszy? Piszcie do nas na gazetasadowa@outlook.com Pamiętajcie, wypłata nagród wg nieobiektywnych kryteriów może zostać uznana za nierówne traktowanie, a w niektórych przypadkach nawet za dyskryminację w miejscu pracy.

NASZE DZIAŁANIA

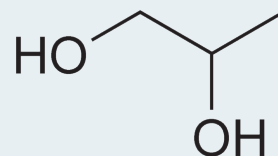
PRZEGLĄD

jphotostyle.com/cleaning09.jpg



Sąd Rejonowy w Wodzisławiu Śląskim - po wielu nieskutecznych interwencjach związanych z warunkami pracy w budynku, gdzie pracują kuratorzy trzeba było zawiadomić PIP. W momencie kiedy inspektor pracy zapowiedział się z wizytą, okna które w korytarzu przez wiele lat nie były myte, nagle lśniły, biurka i podłogi nigdy tak wyszorowane nie były. No i zobaczcie jakie piękne nowe lampy się pojawiły - nastąpiła jasność. To zapewne zbieg okoliczności... Inspektor pracy stwierdził, że często dochodzi do takich zbiegów okoliczności.

Sąd Rejonowy w Katowicach - podczas szkolenia w Krajowym Rejestrze Sądowym w związku z wdrażaniem projektu „System na informatyczne centra archiwalne dla sądów powszechnych system zarządzania aktami sądowymi” uczestnikom rozdano przepiękne kubeczki z Ministerstwa i pamięci USB z zastrzeżeniem: „do wykorzystywania tylko w pracy”.



Sąd Rejonowy w Sosnowcu - przez całe wakacje trwa remont elewacji budynku. Pracownikom, którzy przez całe lato z zaklejonymi folią oknami, bez klimatyzacji, w hałasie wiertarek i robotnikami za oknem, którzy nie przebiegają w słowach (najfajniej jest na sali rozpraw) skończyła się cierpliwość, gdy zostały pomalowane parapety i po godzinie pracy ludzi zaczęła boleć głowa. Jedna osoba prawie zemdlą i wzięła urlop na żądanie. Interwencja koordynatora i kierownika wydziału nie przyniosła skutku. Do dyrektora zadzwoniła Przewodnicząca Edyta Odyjas: - Zadzwoniłam do dyrektora tego sądu informując o szkodliwym działaniu lotnych związków chemicznych, a w szczególności glikolu propylenowego. To nie moja pierwsza interwencja. Każda farba do parapetu zawiera trujące związki chemiczne.



Sąd Rejonowy dla Krakowa-Krowdrzy w Krakowie

- w związku z brakiem możliwości rozmowy z dyrektorem tego sądu złożyliśmy wniosek w trybie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Dyrektor uznaje spór za niedopuszczalny. Dyrektor wcześniej odmówił spotkań z organizacją w celu wyjaśnienia wątpliwości związanych z podziałem środków na podwyżki. W ostatnich dniach odbyło się spotkanie podsumowujące kontrolę PIP. Inspektor pracy w czasie spotkania uznał, że spór jest dopuszczalny, a dyrektor naruszyła przepisy. Oczekujemy na protokół pokontrolny i będziemy podejmowali dalsze działania. ZZ Pracowników Wymiaru Sprawiedliwości RP nie jest zainteresowany udziałem w sporze i dotychczas stał w obronie dyrektora.

Sąd Rejonowy dla Krakowa-Śródmieścia w Krakowie

- nasza organizacja wystąpiła do dyrektora sądu o udzielenie informacji w trzech obszarach:
1. pracy w godzinach nadliczbowych w związku z brakami kadrowymi w tamtejszym sądzie,
2. sposobów przeciwdziałania zjawiskom mobbingowym,
3. realizacji obowiązku szkoleń stanowiskowych pracowników rozpoczynających pracę. Oczekujemy na odpowiedź.

publicdomainpictures.net



Sąd Okręgowy Kraków

- nasza organizacja wystąpiła do Rady Zakładowej ZZ Pracowników Wymiaru Sprawiedliwości RP w Krakowie o udzielenie informacji czy w ciągu ostatnich kilkudziesięciu lat działalności udało się wyłonić w tamtejszym SO i SR społecznych inspektorów pracy oraz o przekazanie dokumentacji z wyborów. Informacje konieczne są w związku z rolą kierowniczą związków zawodowych nad działalnością SIP.

SIP



Redakcja naszego miesięcznika wystąpiła do dyrektorów sądów rejonowych, w których utworzono wydziały KRS o informacje jak radzą sobie z kilkusetprocentowym wzrostem wpływu w okresie składania przez firmy sprawozdań finansowych. Otrzymaliśmy z większości sądów bardzo konstruktywne informacje, ale są też niechłubne „perełki”. Pracujemy nad tekstem do wydania październikowego. Czytelnicy pracujący w KRS – piszcie do nas o tym, jak jest w Waszych sądach, jak sobie radzicie. Ślijcie zdjęcia stosów tysięcy wniosków, które Was zasypały.

**Związki
zawodowe
są jak
pszczoły. Ich
brzęczenie
nad uchem
niektórych
może
irytować,
ale ich
wyginięcie
groziłoby
katastrofą**

**dziennikarz i publicysta
Rafał Woś.**



ZDROWE, SPRAWNE, SILNE ZWIĄZKI ZAWODOWE - KORZYŚĆ DLA PRACOWNIKA

ANETA KOGUT

Łamanie kodeksu pracy (60 proc.) czy nieprzestrzeganie zasad BHP (30 proc.) to jedne z głównych powodów niezadowolenia pracowników w zakładach pracy. Na tego typu problemy odpowiedzią są związki zawodowe, których pozytywne efekty działania dostrzega prawie 40 proc. pracowników – tak wynika z badania Work Service S.A. Natomiast z opublikowanego w 2015 roku raportu CBOS - 39 proc. Polaków pozytywnie ocenia działania związków zawodowych, a 36 proc. jest przeciwnego zdania.

– To nie jest tak, że polscy pracownicy nie lubią związków zawodowych i nie chcą w nich działać. Po prostu zgodnie z prawem duża ich część nie może do nich należeć – stwierdza Piotr Szumlewicz (ekspert i doradca OPZZ red.) i wyjaśnia, że aby wstąpić do związków zawodowych w firmie, trzeba zebrać 10 pracowników. – A zatem we wszystkich przedsiębiorstwach, w których pracuje mniej osób, praktycznie nie można założyć organizacji związkowej. Taki zapis automatycznie eliminuje

z ruchu związkowego kilka milionów ludzi. Ponadto w sektorze prywatnym uzwiązkowanie jest niskie z powodu słabej pozycji pracowników, w tym zastraszania i zwalniania działaczy związkowych – uważa Szumlewicz.

Poziom wynagrodzeń w Polsce jest silnym hamulcem dla wzrostu gospodarczego, dlatego też polscy pracownicy nie napędzają konsumpcji i to właśnie takim pracownikom związki zawodowe mogą pomóc m.in. poprzez wpływ na warunki pracy i płacy. Protesty i strajki są głównym orężem związków, którym mogłyby wymusić na rządzących czy pracodawcach korzystne dla pracowników zmiany. Jeśli organizacja będzie na tyle silna, pracodawca może w pewien sposób poczuć zagrożenie dla zysku i wtedy będzie z pracownikami rozmawiał. Oczywiście nie z całą załogą i nie cała załoga będzie brała udział w negocjacjach, dlatego musi zostać wybrany lider (działacz związkowy). Działacz związkowy jest w stanie zmobilizować do działania tysiące pracowników. Tam, gdzie pracownikom udało się zorganizować

w związek zawodowy i stworzyć silną organizację, pracuje się w lepszych warunkach, lepiej się zarabia, a skala łamania prawa jest nieporównywalnie niższa. Przynależność do związku daje pracownikowi gwarancję, że nie zostanie wyrzucony z zakładu pracy nagle, z dnia na dzień.

Badacze ze szkoły harwardzkiej wskazali cztery pozytywne efekty działalności związków zawodowych:

1/ redukują negatywne dla

organizacji efekty autorytarnego zarządzania,

2/ dają pracownikom poczucie podmiotowości,

3/ poprawiają przepływ informacji i udoskonalają koordynację między pracodawcą a pracownikami,

4/ tworzą mechanizm, za pośrednictwem którego krytyczne głosy pracowników docierają do pracodawcy i pozwalają mu uniknąć niewłaściwych decyzji.

Polacy często interesują się związkami w momencie, kiedy dzieje się coś złego z ich pracą i z reguły szukają pomocy, kiedy jest już za późno na interwencję u pracodawcy. Tymczasem powinniśmy sobie uświadomić, że w skali świata to właśnie związki zawodowe „wynalazły” np. weekendy, wywalczyły 8-godzinny dzień pracy czy wymogły zakaz zatrudniania dzieci.



W poprzednim ustroju, za wykonanie planu, normy, lub za dobre układy i lojalność wobec partii można było nie tylko uściśnąć dłoń prezesa i dygnitarza, ale uściskowi zazwyczaj towarzyszyła jakaś gratyfikacja finansowa, a może nawet talon na malucha. Czasy się zmieniły, przyszedł nowe realia. Ludzie pracują w korporacjach, a pracodawcy zatrudniają specjalistów, którzy wiedzą jak motywować pracowników współczesnego świata. Skuteczne zarządzanie ludźmi, ich motywowanie to bowiem dziedzina wiedzy ugruntowana w wiedzy psychologicznej i wykorzystywana jako nieodłączny element profesjonalnego zarządzania organizacją, która chce osiągnąć swoje cele.

Tymczasem w sądach wciąż można spotkać pomysły, z których

MOTYWOWANIE W SĄDACH. BAREJA WIECZNIE ŻYWY

FELIETON | DAREK KADULSKI

nasz reżyser Bareja mógłby czerpać garściami. „Pracownik Roku” – to jeden z folklorystycznych pomysłów, który uda się nam napotkać w tym skansenie. Pomysł zapewne zrodził się gdzieś przy okazji wdrażania tzw. „dobrych praktyk” i wykorzystywania „pozafinansowych środków motywowania”. Wiadomo, finansowych praktycznie zupełnie brak, więc dyrektorom, prezesom i kierownikom pozostaje narażać się na śmieszność wymyślanymi substytutami motywatorów. Dzięki temu każdego roku kierownicy oddziałów i wydziałów wyznaczają ze swojego zespołu wyróżnionego pracownika i ciągną go na kawę i ciasteczko do władz sądu, gdzie zestresowany nieszczęśnik, odcinany od zakurzonych akt, otrzymuje dyplom uznania: „Składamy podziękowania za Pani zaangażowanie i trud włożony w dotychczasową pracę zawodową. Zapewniamy, że Pani wyróżniająca się postawa jest doceniana przez Kierownictwo tutejszego Sądu. Proszę przyjąć życzenia dalszych sukcesów w pracy

zawodowej i pomyślności w życiu osobistym”. Doprawdy wzruszające – można się popłakać. Nie wątpię, że pomysł powstał ze szlachetnych pobudek i miało być dobrze, a wyszło jak zawsze. Bo jak to już jest w naszych sądach, to co miało stać się źródłem motywacji, zbyt często może przynosić skutki dokładnie odwrotne. Na próżno bowiem szukać jakiś ustalonych zasad wyłaniania wyróżnionego pracownika. Także jego tożsamość nie jest podawana do publicznej wiadomości, a nawet więcej – pracownicy pracujący po kilkadziesiąt lat w sądzie często nie mają pojęcia o nowej świeckiej tradycji. Sami nieszczęśnicy też raczej się nie ujawniają, a wszelkie korytarzowe pogłoski i przecieki na ten temat prowadzą do kularowych dociekań, czym to ten wyróżniony w tym roku się tak zasłużył. Jedna kierowniczką zapytana, jakimi kryteriami się kieruje, dokonując tego odpowiedzialnego wyboru, odpowiada: - Ja co roku wyznaczam innego pracownika, żeby było sprawiedliwie...

DEKLARACJA CZŁONKOWSKA

Ja niżej podpisany/a deklaruje 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 DO 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, osiągniętych u pracodawcy z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, z uwzględnieniem dodatków płacowych, z wyjątkiem: 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.

Data

Podpis



MIESIĘCZNIK
MIESIĘCZNIK

BEZPŁATNY
BEZPŁATNY

PS-SOLIDARNOSC.ORG.PL
PS-SOLIDARNOSC.ORG.PL

MIESIĘCZNIK
MIESIĘCZNIK

BEZPŁATNY
BEZPŁATNY

PS-SOLIDARNOSC.ORG.PL
PS-SOLIDARNOSC.ORG.PL