

ISSN 2450-9493



9 772450 949307

00203

NR 3 (10) MARZEC 2017

gazeta §ądowa

MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa

miesięcznikbezpłatnygs.org.plmiesięcznikbezpłatnygs.org.plmiesięcznikbezpłatnygs.org.pl
 miesięcznikbezpłatnygs.org.plmiesięcznikbezpłatnygs.org.plmiesięcznikbezpłatnygs.org.pl

NAJBLIŻSZE MIESIĄCE: PIERWSZY ETAP REFORMY SĄDOWNICTWA STANIE SIĘ FAKTEM

Darek Kadulski



fot. M.M.

Reforma sądownictwa staje się faktem. – To dopiero początek – zapowiada wiceminister Łukasz Piebiak. Zmiany dotyczące dyrektorów, prezesów i wiceprezesów sądów mają na celu definitywne oddzielenie administracji sądowej od pionu orzeczniczego. – Kończy się również władza dyrektorów i prezesów apelacyjnych. Dyrektorzy będą bezpośrednio

ponosić odpowiedzialność przed ministerstwem, więc spodziewana jest większa chęć do prowadzenia dialogu przez dyrektorów także ze stroną społeczną. Pierwszy etap ma zakończyć się przed rozpoczęciem wakacji sejmowych. Kolejny etap to zmiana struktury sądownictwa polegająca na zniesieniu sądów apelacyjnych oraz zwiększeniu ilości okręgów

sądowych. Ministerstwo nie ma zamiaru znosić małych sądów. Będą podejmowane działania mające na celu uatrakcyjnienie zawodu asystenta sędziego. Asystenci i referendarze mają stać się docelową służbą w obrębie sądownictwa, a nie przystankiem w karierze prawniczej. Nic nie grozi pracownikom sądów, nie będzie żadnych grupowych ani indywidualnych zwolnień – uspokaja ministerstwo.

Skuteczna reforma sądownictwa – kierunek, najlepsze możliwe rozwiązania, cele na przyszłość – to temat debaty, która odbyła się w Gdańsku z udziałem koordynatorów MOZ NSZZ „Solidarność” i podsekretarza stanu w Ministerstwie Sprawiedliwości – Łukasza Piebiaka. Informacje o tym, jak będzie przebiegała reforma sądownictwa i czego możemy się spodziewać w najbliższych miesiącach w tekście na stronie 4.

W NUMERZE: DEBATA KOORDYNATORÓW NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA Z PODSEKRETARZEM STANU ŁUKASZEM PIEBIAKIEM
 SKUTECZNA REFORMA SĄDOWNICTWA – KIERUNEK, NAJLEPSZE MOŻLIWE ROZWIĄZANIA, CELE NA PRZYSZŁOŚĆ | STRONA 4

gazeta Sądowa

ADRES DO KORESPONDENCJI

MOZ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ" PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA

40-286 KATOWICE, UL. FLORIANA 7

redakcja@gs.org.pl

Tel. +48 576 29 11 24

www.gs.org.pl

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

 @NSZZ_S_PS

SKŁAD REDAKCJI

REDAKTOR NACZELNA:

EDYTA ODYJAS

ZASTĘPCA REDAKTOR NACZELNEJ:

DARIUSZ KADULSKI

KOREKTA:

ANETA KOGUT

MAGDALENA MROCZEK-STACHOWIAK

SKŁAD:

DARIUSZ KADULSKI



Uruchomiliśmy stronę internetową, na której będziemy mogli publikować nasze teksty, informacje i newsy. Mamy nadzieję, że dzięki temu uda nam się dotrzeć do większej ilości pracowników sądów, którzy niekiedy nie wiedzą nawet o istnieniu Gazety Sądowej – MOZ NSZZ „S” PS, a zwykle nie mają nawet czasu na pobieranie i czytanie całych numerów wydawanych w formacie PDF.

Nasz internetowy serwis dostępny jest pod adresem:

gs.org.pl



W TYM NUMERZE

ARTYKUŁY



» NIE BĘDZIE ZWOLNIEŃ I DEGRADACJI W SĄDACH - "S" INTERWENIOWAŁA | STR. 13

4 DEBATA CZŁONKÓW MOZ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ" PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA Z WICEMINISTREM ŁUKASZEM PIEBIAKIEM

SKUTECZNA REFORMA SĄDOWNICTWA - KIERUNEK, NAJLEPSZE ROZWIĄZANIA, CELE NA PRZYSZŁOŚĆ.

8 VIII ZJAZD KOORDYNATORÓW MOZ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ" PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA

W GDAŃSKU 15-17 MARCA ODBYŁ SIĘ KOLEJNY ZJAZD KOORDYNATORÓW.

9 HARMONOGRAM SZKOLEŃ ZWIĄZKOWYCH

DZIAŁACZE MOZ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ" PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA MAJĄ MOŻLIWOŚĆ UCZESTNICZENIA W LICZNYCH SZKOLENIACH ZWIĄZKOWYCH

14 NSZZ "S" PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA DOMAGA SIĘ ODWOŁANIA DYREKTORA SĄDU APELACYJNEGO W GDAŃSKU

ORGANIZACJA ZARZUCA DYREKTOROWI BRAK WOLI PROWADZENIA OBOWIĄZKOWYCH UZGODNIEŃ WS. FUNDUSZU PŁAC.

17 CZY ORGANIZACJA ZWIĄZKOWA MOŻE PRZEKAZAĆ PRACODAWCY INFORMACJĘ ZAWIERAJĄCĄ LISTĘ PRACOWNIKÓW KORZYSTAJĄCYCH Z JEJ OBRONY ZWIĄZKOWEJ

GŁÓWNY INSPEKTOR OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH WYJAŚNIA.

18 MARTWA PROCEDURA ANTYMOBBINGOWA NIE JEST ROZWIĄZANIEM

POZOROWANIE PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI POPRZECZ WPROWADZANIE MARTWYCH ZAPISÓW PROCEDUR NIE WYJASNIA PROBLEMU.

20 NOTATKI Z OKŁADKI

21 RÓWNOWAŻNY CZAS PRACY W SĄDACH

TO ROZWIĄZANIE ZYSKAŁO W SĄDACH NA POPULARNOŚCI PO WYDŁUŻENIU CZASU URZĘDOWANIA W PONIEDZIAŁEK DO GODZINY 18-EJ.

22 ZFŚŚ: CZY WLICZAĆ 500+ DO DOCHODU?

OPINIA PRAWNA PRZYGOTOWANA DLA MOZ NSZZ "S" PS.

23 KONTROLE GIODO W ROKU 2017

24 LUDZIE LISTY PISZĄ



» BRAK PODSTAW DO ISTNIENIA W SĄDACH RAD PRACOWNICZYCH | STR. 15



» WŁAŚCIWA MOTYWACJA W DZIAŁANIU | STR. 12



» ZWIĄZKOWCY Z KLASĄ | STR. 10

DEBATA CZŁONKÓW NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA Z WICEMINISTREM ŁUKASZEM PIEBIAKIEM

ALEKSANDRA BRZEZIŃSKA | DAREK KADULSKI

SKUTECZNA REFORMA SĄDOWNICTWA – KIERUNEK, NAJLEPSZE MOŻLIWE ROZWIĄZANIA, CELE NA PRZYSZŁOŚĆ.

W czasie odbywającego się w Gdańsku VIII Zjazdu Koordynatorów NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa 17 marca odbyła się debata zatytułowana: Skuteczna reforma sądownictwa – kierunek, najlepsze możliwe rozwiązania, cele na przyszłość. W debacie z działaczami związkowymi uczestniczył Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Sprawiedliwości, Łukasz Piebiak oraz zaproszeni goście. Wiceminister znalazł się w krzyżowym ogniu pytań stu pracowników sądów.

Reforma sądownictwa

W ubiegłym roku NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa gościła sędziego Henryka Walczewskiego, który przedstawił pojawiające się w resorcie pomysły reformowania sądownictwa powszechnego. Usłyszeliśmy wtedy o koncepcjach tworzenia kancelarii sądu, biur sędziowskich, pojawiających się planach zmian dotyczących sędziów. Relację ze spotkania zamieściliśmy w Nr 2(2) z maja 2016 roku. Tegoroczne spotkanie z przedstawicielem resortu sprawiedliwości odbywało się już w kontekście konkretnych prac legislacyjnych związanych z wdrażaną stopniowo reformą.

Pierwszy etap

Zakończane są właśnie prace związane ze zmianą pozycji ustrojowej dyrektorów sądów, którzy będą podlegali bezpośrednio ministrowi sprawiedliwości. Przede wszystkim należało doprecyzować niejasną pozycję dyrektorów sądów (którzy nadal są organami sądów) i ustalić bez cienia wątpliwości, że podlegają wyłącznie ministrowi sprawiedliwości. Dotychczas pozostawali rozdwojeni pomiędzy prezesem danego sądu a ministrem, co utrudniało im niejednokrotnie

wykonywanie powierzonych zadań. Zakończono proces legislacyjny dotyczący tego zagadnienia – ale reforma wymiaru sprawiedliwości dopiero

ZMIANA STRUKTURY SĄDOWNICTWA W ŻADEN SPOSÓB NIE ZMIENIA ZADAŃ POSTAWIONYCH PRZED SĄDAMI. JEŻELI ZOSTANIE PODJĘTA DECYZJA O SPŁASZCZENIU STRUKTURY – APELACYJNE STANĄ SIĘ WYSPECJALIZOWANYMI WYDZIAŁAMI SĄDÓW OKRĘGOWYCH, BĄDŹ ODREBNYMI SĄDAMI OKRĘGOWYMI W ZALEŻNOŚCI OD AKTUALNEJ WIELKOŚCI JEDNOSTKI. – NIE ZAMIERZAMY RÓWNIEŻ ZNOSIĆ MAŁYCH SĄDÓW, CO NAJWYŻEJ POSIŁKOWAĆ SIĘ FORMĄ SĄDU FUNKcjONALNEGO.

się zaczyna – usłyszeliśmy od ministra Piebiaka. – Toczą się prace legislacyjne dotyczące Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury i Krajowej Rady Sądownictwa, a planowane są również zmiany w zakresie

postępowania dyscyplinarnego sędziów oraz daleko idąca zmiana ustawy Prawo o ustroju sądów powszechnych. Za chwilę wejdzie w życie zmiana dotycząca dyrektorów sądów. Tych pięć ustaw powinno zakończyć pierwszy etap reformy. Mam nadzieję, że uda się go zakończyć do rozpoczęcia wakacji parlamentarnych. Etap ten nie stanowi dla pracowników sądów żadnego zagrożenia i nie powoduje istotnych zmian związanych ze stosunkiem pracy – mogą być Państwo spokojni – zapewniał wiceminister.

W efekcie rewizji przepisów Prawo o ustroju sądów powszechnych ma dojść do zmian regulujących pozycję prezesów i wiceprezesów sądów – tożsamy z zmianami dotyczącymi dyrektorów. – Szanując principia konstytucyjne związane z niezawisłością sędziowską i niezależnością sądów Minister. Przejmuje odpowiedzialność za administrowanie sądami. Prezes sądu cieszy się atrybutem niezawisłości wtedy, gdy orzeka na sali sądowej. Funkcje prezesa są natomiast czynnościami administracyjnymi. Zmiany w przepisach będą zmierzały do usprawnienia procedury powoływania i odwoływania osób zaj-



fot. Anna Krysiuk

mujących te stanowiska.

Ponadto w najbliższych miesiącach dojdzie także do łączenia małych jednorodzących wydziałów – zwłaszcza w pionie karnym. Będzie to prowadziło do zmniejszenia ilości stanowisk funkcyjnych przewodniczących wydziałów, może także w efekcie spowodować likwidację stanowisk kierowników sekretariatów. Pracownicy nie powinni jednak obawiać się o swoje miejsca pracy. Nie ma tutaj żadnych zagrożeń, jeżeli chodzi o kadre urzędniczą, mogą nastąpić jedynie przeniesienia etatów z wydziałów karnych do cywilnych i gospodarczych w wybranych sądach, na pewno nie będzie żadnych zwolnień ani teraz, ani w dalszym etapie reformy, ponieważ etatów i tak jest zbyt mało, jak na potrzeby większości sądów.

Drugi etap

Drugi etap reformy obejmie tzw. spłaszczenie struktury sądownictwa w taki sposób, by doprowadzić do powstania dwóch

szczebli sądów – pierwszoinstancyjnych (rejonowych) i drugoinstancyjnych (okręgowych). Sądy apelacyjne zostaną zniesione, w efekcie planowanej reformy konieczne będzie również zwiększenie liczby okręgów sądowych. W modelu, który według MS jest optymalny, przeważają sądy średniej wielkości, tj. o obsadzie 60-80 etatów orzeczniczych. Zmiany mają objąć kognicję sądów rejonowych i może dojść na przykład do przeniesienia spraw o rozwód i ubezwłasnowolnienie na poziom rejonów, co powinno ułatwić sądom rodzinnym orzekanie o sprawach okołorozwodowych. Tym samym rozwiązane zostały wątpliwości uczestników spotkania związane z doniesieniami o łączeniu wydziałów rodzinnych z karnymi, co nie będzie miało miejsca. Ministerstwo zdaje sobie sprawę z problemów pionu rodzinnego i właśnie dlatego stworzony został Departament Spraw Rodzinnych i Nieletnich.

Etap modernizacji struktury sądownictwa nie będzie wią-

zał się dla pracowników sądów z ryzykiem. Co najwyżej pracownicy obecnych sądów apelacyjnych staną się pracownikami sądów okręgowych. MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa w tej sprawie niewątpliwie będzie występowała do Ministerstwa Sprawiedliwości o informacje, w jaki sposób będą następowały przekształcenia stosunków pracy, zwłaszcza na tle nowego Rozporządzenia ws. stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników... z 6 marca br.

Tego etapu reformy bardziej niż pracownicy mogą obawiać się sędziowie, ponieważ w planach jest stworzenie zasady, że sędzia przypisany zostanie do danego okręgu i w jego obrębie będzie mógł być skierowany do orzekania w każdym sądzie w zależności od potrzeb. Jeśli chodzi o etaty urzędnicze, to już powoli przygotowywany jest ten etap poprzez zabieranie części wygasłych etatów z poszczególnych sądów, żeby łatwiej było później na nowo je rozdyspo-

nować w nowej strukturze. Ma to zapobiec sytuacji, w której konieczne byłoby fizyczne przeniesienie pracownika do pracy w jednostce znacznie oddalonej od miejsca zamieszkania. – Zmiana struktury sądownictwa w żaden sposób nie zmienia zadań postawionych przed sądami – jeżeli dojdzie do spłaszczenia struktury sądów to dotychczasowe sądy apelacyjne przekształcają się w wyspecjalizowane wydziały sądów okręgowych, bądź staną się odrębnymi sądami okręgowymi w zależności od aktualnej wielkości jednostki – tłumaczył Łukasz Piebiak. – Nie

bowiem podstawę funkcjonowania sądownictwa. Wtedy też będzie czas na to, by na nowo przemyśleć sensowność i ewentualnie formę przeprowadzania ocen kwalifikacyjnych urzędników sądowych. Jeżeli wdrożona zostanie idea biur sędziowskich i kancelarii sądowej może się to wiązać z brakiem konieczności utrzymania funkcji kierowników sekretariatów. W zamierzeniu ministerstwa do biur sędziowskich miałyby trafiać wyłącznie sprawy, w których istnieje spór, reszta kompetencji zostałaby scedowana przykładowo na wyspecjalizowanych urzędni-

bę docelową, a nie przystanek na drodze do zawodu sędziego, podobnie zresztą jak w przypadku referendarzy sądowych. – W celu uatrakcyjnienia zawodu asystenta chcielibyśmy podwyższyć wynagrodzenia na tym stanowisku, by zmniejszyć zbyt dużą różnicę wynagrodzeń pomiędzy asystentami i referendarzami sądowymi – stwierdził wiceminister.

Poruszona została także kwestia kuratorów sądowych – przedstawicielka tej grupy zawodowej zwróciła uwagę na nierównomierne obciążanie obowiązkami kuratorów w różnych okręgach. Zdaniem ministra ustawa o kuratorach nadaje się do głębokiej rewizji, jeżeli nie do napisania od nowa, sam zaś problem jest przedmiotem analiz.

Systemy informatyczne

Zgodnie z zapewnieniami ministra Piebiaka w Ministerstwie Sprawiedliwości dostrzegany jest problem z niewydolnymi i rozdrobnionymi systemami informatycznymi, które funkcjonują aktualnie w sądach. Przykładowo system obsługujący Krajowy Rejestr Sądowy jest przestarzały i działa na granicy wytrzymałości. W wielu sądach funkcjonują różne wersje oprogramowania obsługującego biurowość sądową, sama Currenda ma obecnie ok. 2 tys. wersji (sic). Zdaniem ministra nie ma w tej sytuacji innego wyjścia jak powołanie do życia instytucji gospodarki budżetowej przy MS z własnym zespołem informatyków, którzy będą tworzyli oprogramowanie, nad którym ministerstwo będzie miało kontrolę bez uzależniania się od kontraktów z firmami zewnętrznymi. – Nie ma sensu dostosowywać rozwiązań wdrażanych w korporacjach, bo wymiar sprawiedliwości nie jest korporacją – usłyszeli od wiceministra uczestnicy debaty. W kierunku ministra skierowano także uwa-



fot. Artur Nowak

zamierzamy również znosić małych sądów, co najwyżej w niektórych wypadkach posłkować się formą sądu funkcjonalnego. Z wypowiedzi wynikało, że prace związane ze zmianą struktury sądownictwa planowane są raczej na rok 2018. Być może jakieś działania zostaną podjęte już jesienią bieżącego roku.

Pracownicy sądów

Do czasu przygotowania drugiego etapu reformy polegającego na modyfikacji struktury nie mają sensu żadne poważniejsze prace nad nową ustawą o urzędnikach sądów i prokuratury. Niewątpliwie jednak reforma będzie wymagała rewizji tych przepisów. Korpus urzędniczy w sądach stanowi

ków i referendarzy sądowych. Struktura kadrowa powinna się stopniowo zmieniać - docelowo kadra sędziowska ma ulegać zmniejszaniu, a ilość etatów referendarzy i asystentów sędziów ma wzrastać. Także zwiększyć się ma liczebność korpusu urzędniczego w sądach. Celem Ministerstwa jest także doprowadzenie do równowagi pomiędzy kadrą wydziałów i oddziałów sądów, ponieważ coraz częściej dostrzegany jest problem przerostu kadry administracyjnej i wręcz absurdalnych sytuacji, w których oddział stanowi kierownik, który pobiera dodatek funkcyjny za zarządzanie sobą i jednym pracownikiem. Dodatkowo Ministerstwo postrzega asystentów sędziów jako służ-

gi związane ze wciąż obecnym problemem właściwego korzystania przez sędziów z systemów komputerowych i w dalszym ciągu ręcznego pisania orzeczeń i uzasadnień, co nie przystaje do realiów współczesnego świata. Tutaj duża jest rola związków zawodowych, które powinny interweniować i zgłaszać takie sytuacje, które niewątpliwie wpływają na sprawność sądów.

Działalność związkowa po reformie

Pracownicy biorący udział w debacie zwrócili uwagę na trudności związane z egzekwowaniem praw związkowych w polskich sądach i niechęcią do dialogu, pytając ministra o to, czy reforma w jakiś sposób wpływanie na poprawę tej sytuacji. Dyrektorzy często nie mają swobody działania i znajdują się pod wpływem prezesów sądów. Dochodzi do absurdalnych sytuacji, że prezes sądu chce mieć wpływ na rozlokowanie w pomieszczeniach urzędników i wystrój gabinetów urzędniczych. Konkluzją rozmowy była konstatacja, że zarówno dyrektorzy, jak i część prezesów w ciągu najbliższych miesięcy zostanie odwołana. Ministerstwo uzyska większy wpływ na dyrektorów sądów. Będzie możliwość ich dyscyplinowania nie tylko w sytuacjach skrajnych, jakie miały miejsce w Krakowie czy we Wrocławiu, ale także wtedy, gdy dyrektor jako pracodawca łamie prawa wynikające z kodeksu pracy, ustawy o związkach zawodowych, czy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Obecnie pokutuje przekonanie, że łamanie praw związkowych nie wiąże się z żadnymi konsekwencjami. – Kończy się również nadmierna władza dyrektorów i prezesów apelacyjnych – podsumował Piebiak. – Dyrektorzy będą bezpośrednio ponosić odpowiedzialność przed ministerstwem, więc spodziewam się większej chęci do prowa-

dzenia dialogu przez dyrektorów także ze stroną społeczną.

Wyprowadzenie z sądów egzekucji należności

Minister zapytany o przekazanie egzekucji należności sądowych do administracji skarbowej

tego ustawowego zadania ze względu na niedobory kadrowe. Dodatkowo warte zastanowienia jest to, czy sądownictwo powinno uczestniczyć w budowaniu baz danych o podmiotach gospodarczych skądinąd firmom sektora prywatnego.

PRACOWNICY NIE POWINNI OBAWIAĆ SIĘ O SWOJE MIEJSCA PRACY. NIE MA TUTAJ ŻADNYCH ZAGROŻEŃ, JEŻELI CHODZI O KADRĘ URZĘDNICZĄ. MOGĄ NASTĘPOWAĆ JEDYNI PRZENIESIENIA ETATÓW Z WYDZIAŁÓW KARNYCH DO CYWILNYCH I GOSPODARCZYCH W WYBRANYCH SĄDACH, NA PEWNO NIE BĘDZIE ŻADNYCH ZWOLNIEŃ ANI TERAZ, ANI W DALSZYM ETAPIE REFORMY, PONIEWAŻ ETATÓW I TAK JEST ZBYT MAŁO, JAK NA POTRZEBY WIĘKSZOŚCI SĄDÓW.

potwierdził, że prace są na etapie rozmów i uzgodnień z Ministerstwem Finansów. Duże znaczenie ma też przeprowadzenie tego procesu przez Departament Legislacji i Departament Informatyzacji. Oprócz zmian w obowiązującym prawie, konieczna jest także odpowiednia infrastruktura informatyczna do niezawodnej komunikacji między sądami a jednostkami wykonawczymi, przy czym szczególnego rozważenia wymaga wykonawstwo spraw karnych związanych z orzekaniem kar zastępczych. Z tych względów nawet przybliżony termin wyprowadzenia egzekucji należności z sądów nie jest obecnie znany.

Zdaniem ministra pomysł przekazywania danych o zaległościach do biur informacji gospodarczej nie jest pomysłem trafionym. Stanowi znaczne obciążenie dla sekretariatów sądowych. Część sądów raportuje brak możliwości wypełniania

Konkursy w sądach

Działacze „Solidarności” Pracowników Sądownictwa pytali także o nieprawidłowości związane z rozstrzyganiem konkursów na stanowiska urzędnicze w sądach. Podnoszono, że wiele takich konkursów wydaje się być „ustawionych” pod konkretne osoby. Przez to nawet pracownicy wykwalifikowani, posiadający wieloletnie doświadczenie dzięki pracy na zastępstwo, nie mają możliwości uzyskania stałego zatrudnienia w sądach. Minister zwrócił uwagę, że pomysłem, który może być wzięty pod uwagę, jest udział reprezentantów organizacji związkowych w komisjach konkursowych. Przykładem może być choćby system oświaty, w którym związkowcy uczestniczą w konkursie, nawet na dyrektora szkoły. W przypadku referendarzy sądowych konkursy mają być rozstrzygane na poziomie KSSiP.

Ilościowe normy pracy w sądach

Zwracano także uwagę na nową praktykę narzucania urzędnikom sądowym norm ilościowych wykonywania czynności - szczególnie widoczną w wydziałach rejestrowych KW i KRS. Przewodnicząca MOZ NSZZ „Solidarność” zapowiedziała podniesienie tego problemu oficjalnie na poziomie ministerstwa. Uczestnicy spotkania zgłaszali uwagi dotyczące sposobu nakładania norm i wprowadzania zasad reorganizacji pracy np. w najbardziej obciążonym wydziale KW w Krakowie, gdzie wdrażane są od kwietnia zmiany organizacyjne bez głębszych uzgodnień nie tylko z organizacjami związkowymi, ale także wobec poważnych wątpliwości kadry orzeczniczej. Podobnie w warszawskich wydziałach Krajowego Rejestru Sądowego wprowadza się niezwykle mało elastyczne dzienne normy ilościowe bez podjęcia jakiegokolwiek dialogu w tej

sprawie. Zdaniem ministra wydziały rejestrowe ze względu na swoją specyfikę są łatwe do porównywania. Dzięki temu ministerstwo będzie miało możliwość przyglądania się tym sądom i temu, jakie efekty będą przynosiły decyzje dyrektorów i prezesów.

Problemy wydziałów rejestrowych

Na pytanie jednego z uczestników minister poinformował, że udało się przyblokować wejście w życie ustawy o przekształceniu użytkownika wieczystego, która mogła skutkować wpływem do wydziałów KW kilku milionów spraw (mówi się nawet o 4 mln) w miastach, gdzie i tak istnieją trudności z płynnym dokonywaniem wpisów. Ministerstwo Sprawiedliwości uzależniło swoją zgodę na wejście w życie tej ustawy od utworzenia kilkuset etatów referendarskich i ok. 2 tys. etatów urzędniczych. W przeciwnym wypadku dojdzie do całkowitej zapaści sądow-

nictwa wieczystoksięgowego w miastach, a w konsekwencji dojdzie do zablokowania obrotu nieruchomościami.

Wiceminister zapytany o planowane zmiany w Krajowym Rejestrze Sądowym zmierzające do obligatoryjnego składania wniosków elektronicznie przypomniał, że do modernizacji systemu zmusza nas dyrektywa europejska. Wciąż wazą się losy terminu wprowadzenia nowych rozwiązań. Z całą pewnością nie wejdą, zgodnie z planem w czerwcu, wszystkie zmiany w KRS. Cały proces został podzielony na etapy. W pierwszej kolejności wejdą rozwiązania wymagane przez dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie integracji rejestrów centralnych, rejestrów handlowych i rejestrów spółek (dyrektywa BRIS) oraz umożliwienie zdalnego składania sprawozdań finansowych. Te zmiany mogą być wprowadzone już w tegorocznym okresie bilansowym.

VIII ZJAZD KOORDYNATORÓW NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA

DAREK KADULSKI

W dniach 15-17 marca w Gdańsku odbył się VIII Zjazd Koordynatorów MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa. W spotkaniu uczestniczyło ponad stu działaczy związkowych z polskich sądów oraz zaproszeni goście. Wśród uczestników obecna była liczna grupa nowych koordynatorów i społecznych inspektorów pracy uczestniczących w zjeździe pierwszy raz.

GDAŃSK - SOBIESZEWO 15-17 MARCA 2017

Zjazdy koordynatorów odbywają się corocznie. Ich celem jest dokonywanie czynności statutowych, szkolenie działaczy i wymiana doświadczeń. Punktem kulminacyjnym była debata: Skuteczna reforma sądownictwa – kierunek, najlepsze możliwe rozwiązania, cele na przyszłość. W debacie

z działaczami związkowymi uczestniczył podsekretarz stanu w Ministerstwie Sprawiedliwości, Łukasz Piebiak oraz zaproszeni goście. Wiceminister znalazł się w krzyżowym ogniu pytań stu pracowników sądów. Działacze „Solidarności” Pracowników Sądownictwa mają możliwość

uczestniczenia w ciągu roku w szkoleniach organizowanych przez Region Śląsko-Dąbrowski NSZZ „Solidarność”. Informacje na temat szkoleń dostępne są na stronie internetowej Regionu oraz przekazywane na bieżą-

co koordynatorom. Przykładowo w drugim kwartale bieżącego roku jest możliwość skorzystania ze szkoleń związkowych dotyczących komunikacji w sytuacjach kryzysowych, stresu w miejscu pracy i w działalności

związkowej, negocjacji, mobbingu, czasu pracy, sporów zbiorowych. Regularnie organizowane są także instruktaże i szkolenia dla społecznych inspektorów pracy.



fot. M.M.

Harmonogram szkoleń związkowych

marzec-czerwiec 2017

Miejsce szkoleń: siedziba Zarządu Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ Solidarność w Katowicach przy ul. Floriana 7

29 marca – Szkolenie doskonalące dla społecznych inspektorów pracy: protokoły powypadkowe – prowadzi: nadinspektor Zbigniew Latacz, OIP Katowice

3-4 kwietnia – Wzmocnienie kompetencji lidera związkowego: wystąpienia publiczne i sztuka rozmowy – prowadzi: Agnieszka Lenartowicz-Łysik

20-21 kwietnia – Komunikacja w sytuacjach kryzysowych dla liderów związkowych – prowadzi: Maryla Kościńska (KK NSZZ Solidarność)

24 kwietnia – Szkolenie doskonalące dla społecznych inspektorów pracy ze służby zdrowia – prowadzi: OIP Katowice/Katarzyna Jureczko

8-9 maja – Stres w miejscu pracy i w pracy związkowej – prowadzi: Agnieszka Lenartowicz-Łysik

8-9 maja – Negocjacje – techniki i strategije (szkolenie podstawowe) – prowadzi: Jacek Majewski

15-16 maja – Zagadnienia statutowo-organizacyjne i księgowe dla skarbników KZ i Zakładowych Komisji Rewizyjnych – prowadzący: Andrzej Kampa/Beata Kocerba

22-23 maja – Czas pracy – prowadzi: Jadwiga Piechocka

24 maja – Szkolenie doskonalące dla społecznych inspektorów pracy: protokoły powypadkowe – prowadzi: OIP Katowice

25-26 maja – Mobbing w miejscu pracy dla społecznych inspektorów pracy – prowadzi: Maryla Kościńska (KK NSZZ Solidarność)

29-31 maja – Ogólnozwiązkowe i uprawnienia organizacji związkowych – prowadzi: Andrzej Kampa

5-6 czerwca – Spory zbiorowe – prowadzi: Jadwiga Piechocka

12-13 czerwca – Szkolenie podstawowe dla SIP – prowadzący: Agnieszka Lenartowicz-Łysik/Andrzej Kampa/OIP Katowice

21-22 czerwca – Negocjacje – warsztaty doskonalące – prowadzi: Jacek Majewski



ZWIĄZKOWCY Z KLASĄ

FELIETON | DAREK KADULSKI

KADULSKI@OUTLOOK.COM

TAM, GDZIE PRZYNALEŻNOŚĆ DO ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH JEST POWSZECHNA – PRACUJĄCYM ŻYJE SIĘ LEPIEJ. W SZWECJI I FINLANDII DO ZWIĄZKÓW NALEŻY 70% PRACOWNIKÓW. W POLSCE ZALEDWIE 12%. POKUTUJE POLSKIE „NIE DA SIĘ...”

Ostatnio było o sądach – tych toksycznych i tych idealnych. Ostatnie doświadczenia z własnego podwórka, ale także informacje, które udało się wymienić z innymi działaczami naszej organizacji, w czasie VIII Zjazdu Koordynatorów w Gdańsku skłoniły mnie do przemyśleń na temat samych związków zawodowych i związkowców. Sam swoją przygodę z NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa zacząłem bodaj na początku roku 2015. Byłem przytłumiony atmosferą z własnego podwórka, gdzie panuje wszechobecny strach, gdzie pracownicy dostrzegają problemy, ale zgodnie twierdzą, że i tak nie da się nic zmienić, a spośród siebie losują delikwenta, który odważy się zadzwonić i zapytać o to, kiedy będzie wypłata. Sam przez długi czas byłem przekonany, że tak musi być, że związki zawodowe poza nielicznymi branżami pozostają bierne i robią wszystko, by nie narazić się pracodawcy. Z tym większym zaintrygowaniem obserwowałem doniesienia medialne o jakiejś organizacji, która głośno mówi o nieprawidłowościach, organizuje otwarte protesty pod gmachem ministerstwa, a kolejnemu ministrowi na przywitaniu wręcza miotłę, by posprzątać po poprzednikach i Snickersa, żeby nie gwiazdorzył. Zaczęło się od wiadomości przesłanej do przewodniczącej, a potem poszło praktycznie za ciosem.

Nie oczekiwałem nigdy od związku zawodowego, że załatwi coś konkretnego dla mnie. Miałem całkiem dobre relacje z przełożonymi, nie najgorszą pensję. Chciałem, żeby zmieniło się coś bardziej

Osiągnięcie celów wymaga czasu i systematycznych działań.

Trzeba brać pod uwagę realia budżetowe sądu czy funduszu świadczeń socjalnych.

Odpowiedzialny związek zawodowy musi uwzględniać możliwości pracodawcy i odróżnia kiedy ten nie może, a kiedy nie chce czegoś zrobić.

O ile w sektorze prywatnym zwykle idzie o zyski udziałowców, o tyle w sądach zwykle o niechęć do dialogu w obawie o utratę niepodzielnej władzy nad wszystkim i wszystkimi. Związki nie chcą jednak władzy, tylko dialogu.

globalnie – z korzyścią dla wszystkich. Wsparcie organizacyjne i prawne otrzymałem od „Solidarności” Pracowników Sądownictwa. Niestety, tak już jest, że dążenia pracodawców,

pracowników i związków zawodowych z natury rzeczy często są rozbieżne. W sektorze prywatnym zwykle idzie o zyski przedsiębiorstwa, w administracji publicznej i w sądach chyba bardziej o niepodzielną i absolutną władzę. Próby podjęcia dialogu, tłumaczenia racji naszej strony i podejmowane środki prawne spowodowały, że szybko w ciągu jednego tygodnia od swoich przełożonych usłyszałem więcej krytyki dotyczącej mojej pracy niż za cały kilkunastoletni okres zatrudnienia. Pracownicy widzący działania i zaangażowanie zaczęli coraz liczniej wstępować do naszej organizacji. Gdy powiedziało się „A”, trzeba powiedzieć „B” – z czasem trzeba było postawić wszystko na jedną kartę, zaryzykować, przyjąć do wiadomości, że będzie się ponosiło konsekwencje swojej związkowej działalności. Trzeba było przezwyciężyć lęk i obawy. Na szczęście instytucja związku zawodowego zapewnia pewne środki minimalizujące ryzyko. Przez ten w sumie krótki czas działalności związkowej najbardziej jednak przeszkadzały mi dwie postawy pracowników. Pierwsza polega na tym, że osoby, które nie chcą zrzeszać się w związku zawodowym, mają wygórowane oczekiwania. Nie przyjmują do wiadomości, że osiągnięcie celów wymaga czasu i systematycznych drobnych działań. Często nie wiedzą, jakie są realia budżetowe sądu ani

tego, że fundusz świadczeń socjalnych nie jest z gumy i dodanie jednego świadczenia zwykle musi wiązać się ze zlikwidowaniem drugiego. Takie osoby często nie tylko tego nie wiedzą, ale gdy się im tłumaczy takie zawiłości, nie są tym zainteresowane. Tymczasem odpowiedzialny związek zawodowy musi uwzględniać realia, rozumieć sytuację pracodawcy i odróżniać, kiedy ten nie chce, a kiedy nie może czegoś zrobić. Drugą rzeczą, którą jeszcze bardziej trudno mi tolerować, to sposób, w jaki niektórzy członkowie rezygnują z członkostwa w związku. Gdy ktoś mówi, że składka jest za wysoka – zawsze można znaleźć na to jakieś rozwiązanie. Podobnie, gdy ktoś otwarcie mówi, jakie działania organizacji (lub ich

brak) mu się nie podobają – wtedy zawsze można rozmawiać i czerpać wiedzę o tym, co powinno się zrobić i co doskwiera najbardziej załodze. Dla mnie jednak rzucone od niechcenia zdanie: „Już mi się nie opłaca” albo „Tak po prostu” jest równoznaczne z daniem w twarz działaczowi, który bierze na siebie ciosy ze strony pracodawcy. Być może trzeba jednak mieć przysłowiowe jaja, by zachować się inaczej.

Pamiętajmy, że im liczniejszy jest związek zawodowy, tym ma większe możliwości w negocjacjach z pracodawcą. Wiele osób niechętnie jest nastawionych do idei związku zawodowego. Nie da się jednak ukryć, że nie ma innej przeciwwagi zakusom pracodawców, by mogli robić, co chcą

z pracownikami. W krajach, w których uzwiązkowienie pracowników sięga nawet 70-80% pracownicy mają zdecydowanie lepiej (choćby w Skandynawii). Podobnie jest z branżami, w których uzwiązkowienie jest wysokie. Dlatego następnym razem, gdy masz, drogi Czytelniku, ochotę ponarzekać, że górnicy, służba zdrowia czy nauczyciele znowu coś sobie wywalczyli, zadaj sobie pytanie, czy należysz do związku zawodowego – bo w tych branżach uzwiązkowienie jest ponadprzeciętne. Gdy zaś coś Ci się nie podoba w działalności Twojej organizacji związkowej – miej odwagę i powiedz o tym albo sam się zaangażuj w działalność. Nawet jak odchodzisz – zrób to z klasą.

1% NA REHABILITACJĘ ZUZI ŁYSIK



To nasza Zuzia.
W listopadzie 2016 roku skończyła 11 lat.

Od urodzenia cierpi na całościowe zaburzenia rozwojowe: nie mówi, ma znacząco ograniczoną motorykę małą (nie przeszła poza etap „bazgrolenia”), przejawia zachowania autystyczne, ma znaczące problemy z samoobsługą i zachowaniami społecznymi.

Wspieramy jej rozwój intensywną regularną rehabilitacją, obecnie głównie z wykorzystaniem terapii logopedycznej i zajęciowej.

Jeśli chcecie Państwo wesprzeć nasze wysiłki – prosimy o przekazanie 1% podatku w ramach zeznania rocznego na wyodrębniony rachunek Zuzi prowadzony przez Fundację na Rzecz Zdrowia Dzieci i Młodzieży Regionu Śląsko-Dąbrowskiego im. Grzegorza Kolosy w Katowicach:

KRS: 0000111954

ze wskazaniem „Celu szczegółowego 1%”:

Na rehabilitację Zuzi Łysik

Serdecznie dziękujemy za zrozumienie i wsparcie
Rodzice Zuzi - Agnieszka i Krzysztof



WŁAŚCIWA MOTYWACJA W DZIAŁANIU

FELIETON | ANETA KOGUT

Rozpoznanie motywatorów jest potrzebne człowiekowi np. w przypadku długotrwałej walki z projektami lub zobowiązaniami, których nie zrealizował. Warto zastanowić się nad tym, w czym się spełniamy, a w czym na pewno nic nam nie wyjdzie.

Profesor psychologii Steven Reiss uważa, że ludzkie pragnienia i postępowanie są takie same dla wszystkich, jednakże ich kondensacja zależy od wielu życiowych czynników. Motywować nas mogą te same czynniki, ale inaczej będziemy docierać do celu, bo każdy z motywatorów ma indywidualną wartość, która zależy m.in. od genów, doświadczeń z dzieciństwa i dorosłego życia.

Katarzyna Janas, współzałożycielka Instytutu Durkalskiego, polskiego partnera profesora Reissa, uważa (jak czytamy w magazynie „Coaching”), że budując zespół, powinniśmy sprawdzić, jakie podejście do najważniejszych motywatorów mają nasi współpracownicy. Wiemy, że każdy człowiek lubi być chwalony. Osoby z wysokim wskaźnikiem uznania, najczęściej niedoceniające samych siebie, potrzebujące zdania innych powinny szukać stałej pracy, natomiast ci z niskim motywatorem uznania najlepiej zrealizują

się we własnych małych biznesach. Jednakże nie wystarczy być docenianym przez innych. Każdy musi zaakceptować sam siebie, aby zyskać wysokie poczucie własnej wartości. Motywacja stanowi wewnętrzną siłę człowieka, która uruchamia i organizuje jego zachowanie skierowane na osiągnięcie zamierzonego celu. Silna motywacja to silna energia w działaniu. Osoba o niskiej motywacji do działania zazwyczaj unika przemęczania się pracą, a osoba o wysokiej motywacji działa

z ogromną dawką mobilizacji, bez względu na zmęczenie, czy ewidentne niekiedy oznaki wyczerpania fizycznego. Energia pojawia się w momencie, kiedy zaczynamy działać. Co jeszcze napędza, motywuje nas wewnątrz? Pasja. Pasja w działaniu pomaga osiągnąć świetne efekty w tym, co robimy, prowadzi do osiągnięcia profesjonalizmu, otwiera nam furtkę do osiągania najwyższych celów. Osoby o wysokiej motywacji wewnętrznej chętnie konfrontują się z nowymi wyzwaniem. Podejmują próby działania, które pozwalają im przekraczać

swoje ograniczenia i są najsurowszymi sędziami wobec siebie samych. Osoby, które widzą efekty swoich działań, są bardziej zmotywowane i aktywne. Należy stale pobudzać swoją energię, ukierunkowywać swoje siły na konkretny cel, koncentrować się na najważniejszych aspektach danej sytuacji. A i myśl o nagrodzie jest motywująca. Taką nagrodą może być satysfakcja z osiągniętego celu.

Nie mniej jednak nie tylko samą pracą człowiek żyje, dlatego ustalenie właściwych motywatorów dla relacji międzyludzkich jest bardzo potrzebne. Człowiek to zwierzę stadne, dlatego ludzie zazwyczaj lepiej się rozumieją i stają się bardziej efektywni, gdy funkcjonują z osobami podobnymi sobie. Potrzeba akceptacji i przynależności do jakiejś zbiorowości to bardzo duża siła determinująca i wzmacniająca ludzką motywację. A jak wiemy, działanie w pojedynkę czasami bywa bardzo ciężkie. Dlatego też dobrze mieć kogoś, z kim możemy porozmawiać, kto nas wesprze doświadczeniem, swoją wiedzą, czy poczuciem humoru, gdy nam nagle zabraknie motywacji i sił.

A więc drodzy związkowcy, zanim coś zaplanujemy, poszukajmy swoich wewnętrznych motywatorów, bo im więcej niezrealizowanych koncepcji, tym trudniej żyć. Nie zapomnijmy też o swoich prywatnych marzeniach, planach i obietnicach. Równowaga jest bardzo ważna. Powodzenia!

NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA INTERWENIOWAŁA WS. BŁĘDU LEGISLACYJNEGO

GS

NIE BĘDZIE ZWOLNIEŃ I DEGRADACJI PRACOWNIKÓW SĄDÓW

MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa, po dostrzeżeniu błędu legislacyjnego, związanego z wejściem w życie Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 marca 2017 r. w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego (Dz. U. z 2017 r., poz. 485) zwróciła się w dniu 7 marca 2017 r. do Ministerstwa Sprawiedliwości o wyjaśnienie:

- dlaczego w ww. rozporządzeniu brak jest odpowiednika § 17 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. z 2015 r., poz. 54)

stanowiącego o tym, że urzędnicy i inni pracownicy zatrudnieni w sądzie albo w prokuraturze, którzy nie spełniają wymagań kwalifikacyjnych przewidzianych w tym rozporządzeniu dla stanowiska zajmowanego w dniu wejścia w życie rozporządzenia, mogą być zatrudniani na tym stanowisku;

- jakie pociąga za sobą skutki brak powyższego przepisu.

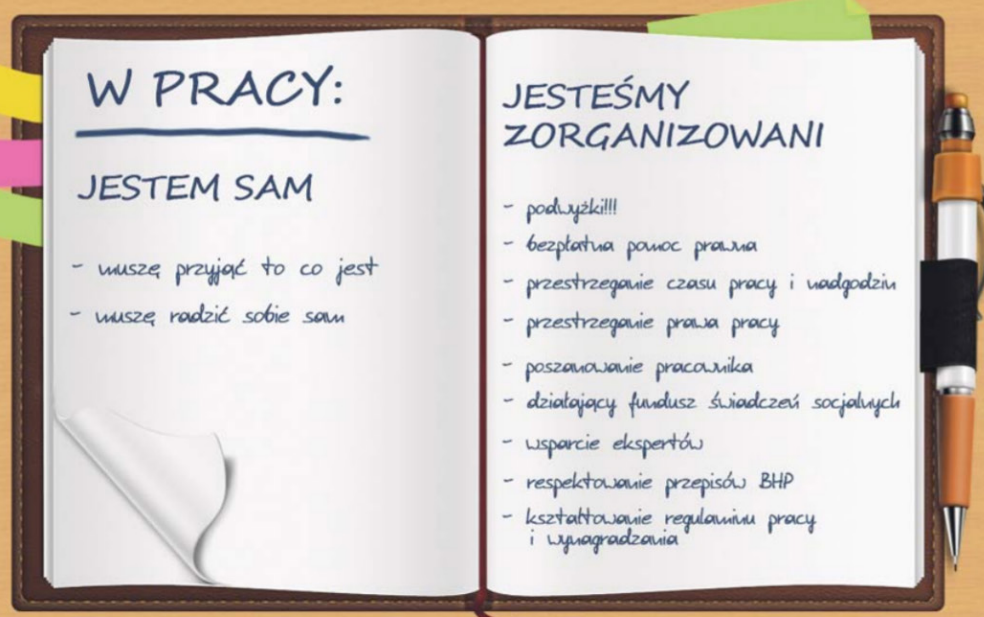
W odpowiedzi Ministerstwo Sprawiedliwości pismem z dnia 10 marca 2017 r. zapewniło, że brak przepisu w poprzedniej formie nie pociąga za sobą żadnych negatywnych skutków dla tych stosunków pracy, samo zaś wejście w życie rozporządzenia z dnia 3 marca 2017 r. nie wpływa na ustanie stosunku pracy osób, o których mowa w dotychczasowym § 17. Z odpowiedzi Ministerstwa nie

wynika bezpośrednio informacja, że nowe regulacje nie spowodują także degradacji pracowników sądów.

Dostrzeżony błąd legislacyjny spowodował, że w niektórych sądach podjęte zostały działania zmierzające w kierunku weryfikacji poziomu wykształcenia pracowników w celu ewentualnej zmiany stanowisk na niższe wraz z obniżeniem wynagrodzenia lub rozwiązywania stosunków pracy.

„Solidarność” cały czas monitoruje sytuację i jest w kontakcie z Departamentem Legislacji w Ministerstwie Sprawiedliwości.

Najbardziej zdumiewająca była reakcja niektórych dyrektorów, którzy z taką łatwością i tak szybko podjęli działania zmierzające do degradowania pracowników.



NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA DOMAGA SIĘ ODWOŁANIA DYREKTORA SĄDU APELACYJNEGO W GDAŃSKU

GS

ZDANIEM „S” DYREKTOR UCHYLA SIĘ OD OBOWIĄZKU PROWADZENIA KONSULTACJI ZE ZWIĄZKAMI ZAWODOWYMI

Przewodnicząca MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa pismem z dnia 8 marca wystąpiła do Ministra Sprawiedliwości Zbigniewa Ziobry o podjęcie działań zmierzających do odwołania z funkcji dyrektora Sądu Apelacyjnego w Gdańsku Mariana Pieńczewskiego. „Solidarność” zarzuca dyrektorowi naruszenie przepisów zobowiązujących do przeprowadzania ze związkami konsultacji dotyczących podziału środków finansowych na wynagrodzenia.

– Wskazany Dyrektor Sądu dysponuje środkami finansowymi przeznaczonymi na podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego pracowników sądów w sposób pomijający jakiegokolwiek próby ze strony związku porozumienia w tym zakresie. Stwierdza przy tym otwarcie, że nie ma ochoty rozmawiać z przedstawicielami związków zawodowych, a w szczególności z MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa – czytamy w piśmie do ministra.

Z pisma wynika również, że w ubiegłym roku dyrektor Pieńczewski w związku ze swoją postawą został pozbawiony nagrody finansowej. W bieżącym roku po raz kolejny nie dokonał uzgodnień ze związkami zawodowymi.

„Solidarność” zapowiada podejmowanie dalszych środków prawnych



Międzyszakładowa Organizacja Związkowa
NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa
ul. Lompy 14, 40-040 Katowice (adres rejestr.)
edyta.odyjas@onet.pl
tel./fax (32) 728 41 62
www.ps-solidarnosc.org.pl

ADRES DO KORESPONDENCJI: **BIURO MOZ NSZZ S PS - REGION ŚLĄSKO-DĄBROWSKI, UL. FLOBIANA 7, 40-286 KATOWICE**

Nr – 1/08/03/2017

Gdańsk, dnia 8 marca 2017r.

Szanowny Pan
Zbigniew Ziobro
Minister Sprawiedliwości

Szanowny Panie Ministrze,

Jako Przewodnicząca Międzyszakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa zwracam się do Pana Ministra o rozważenie możliwości skorzystania z uprawnienia Ministra Sprawiedliwości wynikającego z art. 32b § 3 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych [Dz. U. 2016, poz. 2062, t.] i podjęcie działań zmierzających do odwołania Dyrektora Sądu Apelacyjnego w Gdańsku, Pana Mariana Pieńczewskiego z pełnionej przez niego funkcji z powodu naruszenia obowiązków dyrektora sądu wynikających z art. 31 a § 1 przywołanej ustawy.

w przypadku uchylania się przez dyrektora od obowiązków uzgodnień.

Przypomnijmy, że obowiązująca od 1991 r. ustawa nakłada na pracodawców sfery budżetowej prowadzenie uzgodnień w zakresie zasad podziału środków znajdujących się na funduszu płac, a w gałęziach nieobjętych układami zbiorowymi obowiązek konsultacyjny w sprawach związanych z warunkami pracy i płacy. Przez ćwierć wieku obowiązek ten nie był egzekwowany przez działające w sądownictwie branżowe związki zawodowe.

Przypomnijmy, że zgodnie z art. 21 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych w gałęziach pracy nie objętych układami zbiorowymi regulacja warunków pracy i płacy wymaga **konsultacji** ze związkami zawodowymi. Zgodnie zaś z art. 27 ust. 3 tej ustawy w sferze budżetowej ze związkami uzgadnia się zasady podziału środków na wynagrodzenia. Obowiązek taki wynika wprost z ustawy i nie wymaga każdorazowej dyspozycji przekazywanych przez dysponentów budżetowych, tj. Ministra Sprawiedliwości czy dyrektora sądu apelacyjnego.

RADY PRACOWNICZE A ZWIĄZKI ZAWODOWE

A.K.

NIE MA PODSTAW PRAWNYCH DO FUNKCJONOWANIA W SĄDACH RAD PRACOWNIKÓW

Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji z dnia 7 kwietnia 2006 r. nakłada na pracodawców obowiązek poinformowania pracowników o możliwości wyboru tzw. Rady Pracowników i przysługujących jej uprawnień. Zgodnie z art. 1 ust. 2 ustawę stosuje się do pracodawców wykonujących działalność gospodarczą i zatrudniających co najmniej 50 pracowników. Art. 2 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej stanowi, że działalnością gospodarczą jest zarobkowa działalność wytwórcza, budowlana, handlowa, usługowa oraz poszukiwanie, rozpoznawanie i wydobywanie kopalin ze złóż, a także działalność zawodowa, wykonywana w sposób zorganizowany i ciągły.

Niektórzy pracodawcy posuwają się do tego, by aktywnie propagować powstawanie rady pracowników, aby zapobiec powstawaniu związków zawodowych.

Zobowiązania pracodawcy wobec Rady Pracowników:

- » Przekazywanie informacji dotyczących działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmian
- » Informowanie o stanie, strukturze i przewidywanych zmianach zatrudnienia oraz działaniach mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia
- » Informowanie o działaniach mogących powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia

» Konsultowanie spraw dotyczących stanu, struktury i zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia

» Konsultowanie działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.

» Uzgadnianie wykazu prac szczególnie niebezpiecznych lub wymagających dużego wysiłku fizycznego lub umysłowego, które nie mogą być wykonywane w nocy

» Uzyskanie stanowiska w sprawie sprzeciwu pracownika ukaranego karą porządkową

OBOWIĄZEK TWORZENIA RAD NIE DOTYCZY PRACODAWCÓW PUBLICZNYCH: URZĘDÓW, SZKÓŁ, SŁUŻB MUNDUROWYCH, SĄDÓW, A TAKŻE PRZEDSIĘBIORSTW PAŃSTWOWYCH. W KONSEKWENCJI U TAKICH PRACODAWCÓW RADY PRACOWNIKÓW NIE MOGĄ POWSTAWAĆ, A JEŚLI TAKIE ISTNIEJĄ W WASZYCH SĄDACH, KONIECZNIE DO NAS NAPISZCIE NA ADRES: REDAKCJA@GS.ORG.PL

Zobowiązania pracodawcy wobec Związków Zawodowych:

- » Konsultowanie wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu na czas nieokreślony
- » Konsultowanie zwolnienia dyscyplinarnego
- » Konsultowanie zwolnienia natychmiastowego ze względu na długą nieobecność pracownika
- » Uzgadnianie regulaminu wynagradzania
- » Uzgadnianie regulaminu pracy
- » Uzgadnianie wydłużenia okresu rozliczeniowego

» Uzyskanie zgody na to, aby pracodawca nie ustalał planu urlopów

» Uzyskanie zgody na zwolnienie dyscyplinarne pracownicy w ciąży lub przebywającej na urlopie macierzyńskim

» Zawarcie, zmiana lub rozwiązanie zakładowego układu zbiorowego

» Wspólne powołanie komisji pojednawczej

» Uzyskanie zgody na zwolnienie natychmiastowe społecznego inspektora pracy

» Uzgodnienie regulaminu zakładowego funduszu

świadczeń socjalnych oraz przyznawania świadczeń z funduszu

» Konsultowanie zamiaru przeprowadzenia zwolnień grupowych

» Uzgodnienie treści oraz zawarcie porozumienia w sprawie zwolnień grupowych

» Uzgodnienie regulaminu nagród i premiowania

» Udzielenie urlopu bezpłatnego pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika

» Pobieranie, na pisemny wniosek zakładowej organizacji związkowej i za pisemną zgodą pracownika z jego wynagrodzenia składki związkowej w zadeklarowanej przez niego wysokości

» Konsultowanie stanowisk pracy, na których powinny być wydane posiłki i napoje profilaktyczne

» Udostępnianie pomieszczeń i urządzeń technicznych niezbędnych do wykonywania działalności związkowej w zakładzie pracy

» Obowiązek poinformowania organizacji związkowej reprezentatywnej w rozumieniu art. 241^{25a} k.p. o zamiarze

powierzenia wykonywania pracy tymczasowej pracownikowi agencji pracy tymczasowej. Jednak gdy pracodawca zamierza powierzyć pracownikowi agencji pracy tymczasowej wykonywanie pracy przez okres dłuższy niż 6 miesięcy, zobowiązany jest do podję-

istotne znaczenie ma to, że zakazu takiego nie przewiduje również prawo wewnętrzzwiązkowe). Związek zawodowy poprzez aktywność swoich członków może w sposób faktyczny (choć nieformalny) wpłynąć na utworzenie rady oraz jej skład. Co więcej, radę

NIKTÓRZY PRACODAWCY POSUWAJĄ SIĘ DO TEGO, BY AKTYWNIIE PROPAGOWAĆ POWSTAWANIE RADY PRACOWNIKÓW, ABY ZAPOBIEC POWSTAWANIU ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH.

cia działań zmierzających do uzgodnienia tego zamiaru z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi (art. 23 ust. 1 ustawy o zpt).

Rady pracowników mogą działać u pracodawców, którzy wykonują działalność gospodarczą i zatrudniają co najmniej 50 pracowników (z pewnymi wyjątkami, jak np. przedsiębiorstwa państwowe). Wielkość zatrudnienia jest jedynym kryterium skutkującym koniecznością powołania rady pracowników, jednak ustawa nie przewiduje od tej zasady żadnych wyjątków. W związku z tym, jeżeli kadencja rady dobiegła końca, a pracodawca w dalszym ciągu spełnia warunki do jej powołania, musi ono nastąpić. Ustawodawca nie przewiduje zakazu łączenia funkcji związkowej z byciem kandydatem, czy członkiem rady pracowników (z punktu widzenia NSZZ Solidarność

mogą tworzyć działacze związkowi, którzy będą wówczas występować w stosunku do pracodawcy w podwójnej roli – raz jako przedstawiciele organizacji związkowej, a raz jako członkowie rady pracowników. Oczywiście za każdym razem korzystając z kompetencji przynależnych radzie lub związkowi. (www.tysol.pl).

Zarówno ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji oraz ustawa o związkach zawodowych nie zawierają regulacji, które faworyzowałyby związki zawodowe kosztem działalności rady pracowników. Nie zmienia to faktu, że u określonych grup pracodawców te dwie formy reprezentacji pracodawców muszą funkcjonować obok siebie. Rady Pracowników nie są skutecznym narzędziem do walki o prawa konkretnych pracowników, dlatego pracodawcy niechętnym okiem patrzą na tworzenie się w firmie organizacji związkowych.

CZY ORGANIZACJA ZWIĄZKOWA MOŻE PRZEKAZAĆ PRACODAWCY INFORMACJĘ ZAWIERAJĄCĄ LISTĘ PRACOWNIKÓW KORZYSTAJĄCYCH Z JEJ OBRONY ZWIĄZKOWEJ?

ODPOWIEDŹ GIODO

NIE, GDYŻ DANE OSOBOWE UJAWNIAJĄCE PRZYNALEŻNOŚĆ ZWIĄZKOWĄ NALEŻĄ DO KATEGORII DANYCH SZCZEGÓLNIIE CHRONIONYCH I ICH WYKORZYSTYWANIE (NP. UDOSTĘPNIANIE) JEST CO DO ZASADY ZABRONIONE.

W myśl art. 27 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych zabrania się przetwarzania danych ujawniających m.in. przynależność związkową. Zgodnie z ww. przepisem administrator danych może przetwarzać dane po spełnieniu przez niego co najmniej jednej z przesłanek wymienionych w art. 27 ust. 2 ustawy o ochronie danych osobowych.

W szczególności przetwarzanie takich danych jest dopuszczalne, jeżeli przepis szczególny innej ustawy zezwala na ich przetwarzanie bez zgody osoby, której dane dotyczą i tym samym stwarza pełne gwarancje ich ochrony. W myśl

powołanego wyżej przepisu zabrania się przetwarzania danych ujawniających m.in. przynależność związkową. Zgodnie z art. 30 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej

obrony, zgodnie z przepisami ust. 1 i 2. Nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników. Powyższy przepis stanowi rozwiniecie zasady wyrażonej w art.

praw pracownika niezrzeszonego w związku - zgodnie z ustawą o związkach zawodowych.

Dodatkowo wskazać należy na art. 26 ust. 1 pkt 3 ustawy o ochronie danych osobowych, który stanowi, iż administrator danych przetwarzający dane powinien dołożyć szczególnej staranności w celu ochrony interesów osób, których dane dotyczą, a w szczególności jest obowiązany zapewnić, aby dane te były merytorycznie poprawne i adekwatne w stosunku do celów, w jakich są przetwarzane.

Ponadto, jak wskazuje się w literaturze przedmiotu, z przepisu art. 26 ust. 1 pkt 3 ustawy wynika w szczególności zakaz zbierania wszelkich danych dla celu zebrania danych nieistotnych, niema-

jących znaczenia, jak i danych o większym, niż uzasadniony tym celem, stopniu szczegółowości. Wobec powyższego pozyskiwanie przez pracodawcę danych dotyczących pracownika, na zapas, np. na wypadek ewentualnego wypowiedzenia, czy rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę, w świetle przepisów ustawy o ochronie danych osobowych, uznać należy za niedopuszczalne.

(źródło: www.giodo.gov.pl)



Generalny Inspektor
Ochrony Danych Osobowych

232 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, w świetle której jeżeli przepisy prawa pracy przewidują współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, pracodawca ma obowiązek współdziałać w takich sprawach z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika z tytułu jego członkostwa w związku zawodowym albo wyrażenia zgody na obronę

CZY WIEDZIAŁEŚ, ŻE...

SĄD REJONOWY W BRANIEWIE



źródło: www.braniewo.sr.gov.pl

Braniewo stało się siedzibą sądu rejonowego w 1879 roku. Budynek powstał w 1879 roku w stylu niemieckiej architektury urzędowej końca XIX wieku. Środki na tę inwestycję pozyskano z olbrzymiej kontrybucji wypłaconej po zwycięstwie Prus nad Francją w 1871 roku. Od samego początku miała być tu zlokalizowana siedziba sądu. Podczas II Wojny Światowej budynek został poważnie uszkodzony i do 1959 roku był nieużywany, co przyczyniło się do jego powolnej ruiny. Generalny remont budynku połączony z odbudową fragmentów części skrzydła południowego rozpoczął się w roku 1969 i trwał do 1974.

W 2012 roku podjęto działania ukierunkowane na przywrócenie pierwotnego wyglądu budynku sądu. W marcu 2015 roku rozpoczęto prace remontowe, które trwały do września.

W budynku swoją siedzibę ma także Prokuratura Rejonowa.



źródło: www.it.braniewo.pl - J. Iwulskiego

MARTWA PROCEDURA ANTYMOBBINGOWA NIE JEST ROZWIĄZANIEM

Dziennik Gazeta Prawna (16 marca) zamieścił artykuł dra Artura Rycaka pt.: *Mobbing jako zjawisko prawne i psychologiczne*. Autor zwraca uwagę na to, że pracodawca powinien szkolić pracowników na temat mobbingu oraz prowadzić cykliczne audyty w celu sprawdzenia, czy są w organizacji przejawy zjawiska mobbingu. – Nie wystarczy przy tym samo wprowadzenie formalnej polityki antymobbingowej. W razie sporu sąd będzie badał, czy ta procedura była skuteczna i rzeczywiście stosowana, czy też wprowadzona jedynie formalnie i martwa w praktyce – czytamy w artykule.

W sądach osobami odpowiedzialnymi za przeciwdziałanie mobbingowi są prezesi i dyrektorzy w zakresie podlegających im grupom zawodowym.

Autor artykułu jest adwokatem i byłym sędzią sądu pracy.

DODATKOWY OBOWIĄZEK DLA WYDZIAŁÓW KRS

W związku z nowelizacją ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. z 2016 r. poz. 1817 i 1948 oraz z 2017 r. poz. 60) wprowadzoną ustawą z dnia 10 lutego 2017 r. o zmianie ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. z 2017, poz. 573) wydziały Krajowego Rejestru Sądowego zobowiązane są po uprawomocnieniu się postanowienia w przedmiocie wykreślenia informacji o posiadaniu statusu pożytku publicznego lub wykreślenia z KRS organizacji posiadającej ten status do poinformowania o tym fakcie ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego, podając datę doręczenia i uprawomocnienia się postanowienia wykreślającego.

Zmiana weszła w życie z dniem 24 marca br.

Wspomóż organizację letniego wypoczynku
dla najbardziej potrzebujących dzieci

PODARUJ NAM SWÓJ

10%

PODATKU

KRS: 0000111954

**FUNDACJA NA RZECZ ZDROWIA DZIECI I MŁODZIEŻY
REGIONU ŚLĄSKO-DĄBROWSKIEGO IM.GRZEGORZA KOŁOSY**

Wstąpienie do raju.

Witajcie Współgalernicy!

Dziś dzięki uprzejmości - wstać! Redaktora Naczelnego Gazety Sądowej, spocznij! Zaczynam od teraz, już zaraz, wynurzenia i bajdurzenia o naszej jakże wdzięcznej pracy. A to wszystko na żywych przykładach. Dawać mi tu jakiegoś przykład! Nie ma? Nie szkodzi. Posłużę się własnym. A co! Skromność to rzecz w niczym nieprzydatna, a jedynie szkodliwa. Taaa, o czym to ja miałem? Już wiem, o niekończącej się mordędzie, czyli pracy w sądzie. Celowo piszę małą literą, ale po przeczytaniu całego cyklu sami zaczniecie tak pisać. No, chyba że już piszecie, ha!

Był ciepły, czerwcowy poranek, już zaraz, rok dwutysięczny. Co większe muchy i co bardziej zawiani panowie krążyli po okolicy, a Ja powolutku, na pełnym luzie człapałem do mojej nowej pracy, czyli jak już pewnie się domyślacie – do wydziału sądu. Celowo nie piszę do jakiego, bo jak wiem z doświadczenia, że wszystkie wydziały i wszystkie sądy są, jeśli nie takie same, to przynajmniej bardzo podobne. Jak dwa rewersy fałszywego szeląga. Miałem nie przeklinać, więc ad rem. Chłodna klatka schodowa, trzecie piętro, zapach stęchlizny i podejrzanego spalenizny. Ktoś pichci na schodach obiad, pomyślałem? Co za zwyczaj w tej budżetówce? Ja, człowiek pracy – czyli fizyczny, nieotrząskany z tak wielkim światem byłem nieco zaskoczony, jednak przedarłem się przez spaleniznę, przestąpiłem progi RAJU. Bo wiecie, że wtedy tak właśnie myślałem, że złapałem Pana Boga za pięty i teraz to już jak w Valhalli - w dzień nauka przez zabawę, a w nocy hurysy. Ups! W środku wydziału rwetes, huk, harmider i hałas, a wszystko to otulone latającymi papierami i urzędnikami przekrzykującymi się z tłoczącymi się ludźmi. Urzędnicy zapoceni, strony zapocone. – Jak u mnie w drukarni – pomyślałem. W mojej starej pracy klimatyzacja była włączana tylko wtedy, gdy inspektor wpadał przed podaniem mu koperty z załącznikiem. Mimo że millenium tuż-tuż, a na zgniłym zachodzie „klima” jest standardem od półwiecza, to budżetówka traktuje bardzo budżetowo swoich pracowników. I natrętów, czyli petentów. Ponieważ na rozmowie kwalifikacyjnej już tu byłem, więc bez zwłoki podrałowałem przed siebie wymijając jak Arton Senna przed wypadkiem ludzi prosto do pokoiku kierowniczkowego wydziału. Drzwi zamknięte co by jakiś nieproszony (a nawet proszony) intruz się nie dostał. Zapukałem, wszedłem i... ściana smogu skutecznie powstrzymała mnie przed wpadnięciem na biurko, za którym siedziała wysuszona persona lat... hmm... kilkaset, paląc jakiegoś śmierdzącego rakotwora i typiąc złym okiem na przybysza (mnie, znaczy się). Szybko przedstawiłem swoją nieskromną osobę, przypomniałem, że teraz JA tu będę się szarogęsił i poczekałem na reakcję. Trochę to trwało, bo spróbujcie zgasić peta w pełnej popielniczce (niepalący mogą ćwiczyć wyjmowanie bardzo-ważnego-kubeczka z dna zlewu po bogatym weekendzie). Jeszcze tylko siórbnięcie zimnawej kawy plujki, odsunięcie sterty jakiś tajemniczych teczek w jasnobrązowym kolorze i nasunięcie grubych okularów w rogowej, przydymionej oprawie. Szybki uścisk trupiej łapki i zostałem zaprowadzony na sam koniec raju - do maluteńkiej klitki, w której siedziały dwie przygarbione osoby płci obojga, upchane między drukarkę, wielgachne szafy na akta i dosłownie zasypane papierzyskami. Radyjko z ustawioną wielce popularną stacją wesolo ryczało jakieś evergreeny. Wylądowałem w sądzie!

Martha Mewa

RÓWNOWAŻNY CZAS PRACY

GS

RÓWNOWAŻNY SYSTEM CZASU PRACY W SĄDACH ZYSKAŁ POPULARNOŚĆ WRAZ Z WYDŁUŻENIEM DO GODZINY 18-EJ CZASU URZĘDOWANIA W PONIEDZIAŁKI

W niektórych sądach wprowadzony został równoważny system czasu pracy. Był on odpowiedzią na zapotrzebowanie zapewnienia obsługi interesantów w czasie poniedziałkowych dyżurów. Wielu dyrektorów słusznie upatrywało w nim także możliwość bardziej elastycznego zarządzania czasem pracy urzędników. W systemie tym możliwe jest bowiem wydłużenie dobowego czasu pracy – jednak nie więcej niż do 12 godzin i w ramach okresu rozliczeniowego nie dłuższego niż 1 miesiąc. Dla urzędników zatrudnionych w tym systemie dobową normę czasu pracy nadal wynosi 8 godz., jednak może zostać wydłużona. Niezależnie od tego tygodniowy czas pracy to 40 godz. w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy.

Nazwa tego systemu wywodzi się z tego, że wydłużony czas pracy w jednym dniu równoważony jest krótszym dobowym czasem pracy w innych dniach lub dniami wolnymi. Prawo do stosowania tego systemu uzasadnia rodzaj pracy lub jej organizacja. Wprowadzając ten sposób rozliczania czasu pracy, zachodzi konieczność sporządzania

miesięcznych grafików pracy.

W systemie równoważnym bezwzględnie nie mogą pracować kobiety w ciąży i pracownicy opiekujący się dzieckiem do 4 roku życia, jeżeli nie wyrażą na to zgody.

Ważne: Pracodawca zatrudnia-

jąc w równoważnym systemie czasu pracy udziela się urlopu na dni i godziny, w które zgodnie z grafikiem ma zaplanowane na pracę. Jeżeli więc pracownik w poniedziałek miał zaplanowaną pracę w sądzie od godz. 7:00 do 18:00 i będzie chciał skorzystać np.

z urlopu na żądanie, zostanie mu odliczone z puli urlopowej 11 godzin (a nie 8).

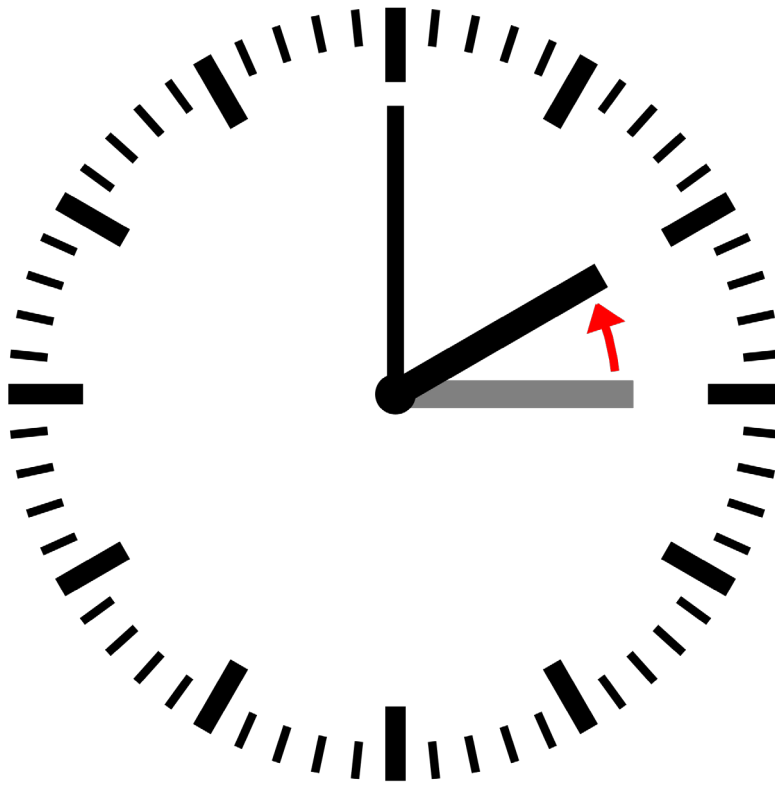
Choroba w równoważnym systemie czasu pracy

Okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy obniża czas pracy pracownika o liczbę godzin tej nieobecności zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy (grafikiem). Jeżeli zatem urzędnik sądowy miał zaplanowane dwa dyżury poniedziałkowe (praca 7:00-18:00) i w zamian za to miał pracować w jednym dniu tylko 2 godziny, a na te poniedziałki zostało wystawione

zwolnienie lekarskie, to pracodawca nie może samowolnie skorygować grafiku, by zaoszczędzić 6 godzin. W takim przypadku pracownik wracający ze zwolnienia lekarskiego w dniu, w którym miał zaplanowany skrócony dobowy czas pracy, nie może pracować dłużej, gdyż doszłoby do powstania godzin nadliczbowych.

jęcy takich pracowników w systemie równoważnym nie musi im zmieniać systemu, jednak nie może planować takiemu pracownikowi pracy przekraczającej 8 godzin. W przypadku zaplanowania pracy przekraczającej normę, pracownik może zaprzestać jej wykonywania i zachowuje prawo do wynagrodzenia (PIP – Poznaj swoje prawa: Czas pracy, s. 115).

Pracownikom zatrudnionym



ZFŚS: CZY WLICZAĆ 500+ DO DOCHODU?

OPINIE PRAWNE

NIEWĄTPLIWIE ŚWIADCZENIE 500+ NIE POWINNO BYĆ BRANE POD UWAGĘ PRZY BADANIU DOCHODU PRZYPADAJĄCEGO NA CZŁONKA RODZINY.

Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie definiuje sytuacji rodzinnej, życiowej i materialnej, a od tego zgodnie z przepisami uzależnia się przyznawanie świadczeń. Doprecyzowanie powinno zatem znajdować się w regulaminie. Podstawową zasadą uzależniania wysokości świadczeń od sytuacji socjalnej pracownika jest cel polegający na tym, by osoby w najtrudniejszej sytuacji socjalnej otrzymały najwyższe świadczenia, a osoby w najkorzystniejszej sytuacji socjalnej najniższe świadczenia.

W wielu sądach regulaminy sięgają jednak dosyć zamierzczłych czasów i przyszedł czas, by się nad nimi pochylić i zastanowić nad zawartymi w nich regulacjami.

W tym roku wyzwaniem okazała się kwestia czy do dochodu, od którego zależy wysokość świadczenia, powinno się wliczać świadczenie wychowawcze 500+.

Problematyka tego świadczenia została uregulowana w ustawie z dnia 11 lutego 2016 r. o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci (Dz. U. z 2016 r. poz. 195 z późn. zm.). Celem świadczenia wychowawczego jest częściowe pokrycie wydatków związanych z wychowywaniem dziecka, w tym z opieką nad nim i zaspokojeniem jego

potrzeb życiowych (art. 4 ust. 1 ww. ustawy). Ponadto, świadczenie wychowawcze przysługuje uprawnionym osobom w wysokości 500,00 zł miesięcznie na dziecko w rodzinie (art. 5 ust. 1 ww. ustawy). Mając na względzie tak specyficzny cel tego świadczenia, ustawodawca wprost

w postępowaniach sądowych w sprawach o alimenty, Sąd nie bierze pod uwagę faktu, iż dziecko otrzymuje świadczenie wychowawcze. Ponadto w ustawach regulujących kwestie dodatków mieszkaniowych, jak i pomocy państwa w spłacie niektórych kredytów mieszkaniowych, wyraźnie wskazano, że świadczeń wychowawczych nie wlicza się do dochodu gospodarstwa domowego.

Niewątpliwie świadczenie 500+ nie powinno być brane pod uwagę przy badaniu dochodu przypadającego na członka rodziny. Na sytuację socjalną składa się bowiem sytuacja rodzinna (ilość członków rodziny), sytuacja życiowa (która ma charakter nagły, niespodziewany i z reguły przemijający) oraz materialna (która określana jest dochodem). Wobec faktu, że świadczenie 500+ nie stanowi dochodu, nie powinno być w konsekwencji brane pod uwagę przy ocenie sytuacji socjalnej pracowników.

Wykorzystano fragmenty opinii prawnej przygotowanej przez Zespół Prawny dla MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa. (opr. D.K.)



wskazał, iż jest ono nieopodatkowane i nie stanowi dochodu w myśl przepisów podatkowych. Co więcej, nie wlicza się go także do dochodu przy ustalaniu prawa do świadczeń z pomocy społecznej czy rodzinnych. Również

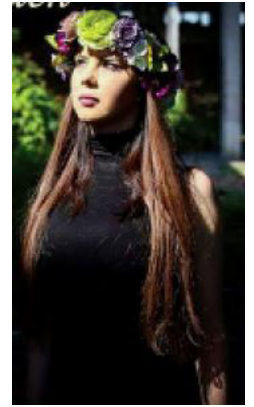
KONTROLE GIODO 2017

W 2017 roku Generalny Inspektor Danych Osobowych zamierza przeprowadzić szereg kontroli, przede wszystkim w przychodniach i poradniach lekarskich oraz sklepach, gdzie stosuje się monitoring pozwalający na profilowanie klientów. W planie kontroli przeprowadzanych przez inspektorów GIODO, jak i w planie sprawdzeń, jakie na zlecenie Generalnego Inspektora wykonują administratorzy bezpieczeństwa informacji (ABI), ujęto ten właśnie sektor. Dzięki temu możliwe będzie dokonanie oceny przetwarzania danych osobowych w większej liczbie placówek opieki zdrowotnej, niezależnie od tego, czy są prowadzone przez podmioty publiczne, czy prywatne. Inspektorzy odwiedzą także sklepy, albowiem coraz częściej wpływają niepokojące sygnały związane z monitorowaniem osób, m.in. przy użyciu kamer, prowadzonym nie tylko na potrzeby liczenia osób odwiedzających daną placówkę, ale pozwalających również na analizę płci i wieku na podstawie twarzy wyświetlonej na monitorze używanego w tym celu urządzenia. Ponadto kontrola odbędzie się w organach i służbach uprawnionych do dokonywania wpisów oraz wglądu do danych zawartych w Systemie Informacyjnym Schengen, oraz Wizowym Systemie Informacyjnym, w tym audyt bezpieczeństwa SISII/VIS oraz system Eurodac i Europol (kontrola odbędzie się w policji).

(źródło: www.giodo.gov.pl)

APEL O POMOC DLA SANDRY BORCUCH

TAK NIEWIELE MOŻE DAĆ TAK DUŻO



Jeśli Państwo chcą przekazać darowiznę na leczenie i rehabilitację Sandry Borcuch prosimy o wpłaty na:

**FUNDACJA POMOCY OSOBOM
NIEPEŁNOSPRAWNYM "SŁONECZKO"**

77-400 Złotów, Stawnica 33

nr konta: 89 8944 0003 0000 2088 2000 0010

Tytułem: leczenie i rehabilitacja Sandry Borcuch 88/B

Mogą także Państwo pomóc przekazując 1% podatku wpisując w zeznaniu PIT numer KRS 0000186434, a w informacjach uzupełniających: leczenie i rehabilitacja Sandry Borcuch 88/B



Sandra od 2007 zмага się z bardzo poważną chorobą nowotworową. Jej miesięczna chemioterapia, która nie jest refundowana przez NFZ, kosztuje aż 16.400 zł. Zapraszamy i z góry dziękujemy za wszelką pomoc.

ROZLICZAJ SIĘ Z SERCEM

1/100

tak mało a może zdiatać cuda!

*czy wiesz że aż 56% podatników nie przekazało w zeszłym roku swojego 1%?

redakcja@gs.org.pl



LUDZIE LISTY PISZĄ...

ARCHIWUM KSIĄG WIECZYSTYCH

Pracuję 3 lata w archiwum wydziału ksiąg wieczystych w jednym z sądów rejonowych położonych w Wielkopolsce. Mam wykształcenie wyższe, lecz nie w kierunku archiwisty. Przez te lata polubiłem swoją pracę i sprawia mi ona nawet satysfakcję (szkoda, że nie finansową). Pracy jest bardzo dużo i w związku z rewolucjami, jakie przechodzą w naszym archiwum (nowe półki przesuwne), w końcu zaczyna być tak, jak powinno. Księgi archiwalne (potocznie AR-y) są w odrębnym pomieszczeniu, a aktualne księgi pokładane w logiczną całość. Archiwa WKW to nie tylko aktualne i archiwalne księgi wieczyste, ale także akty notarialne, wykazy ksiąg wieczystych (grube księgi), w naszym sądzie wciąż używane stare akta gruntowe i oczywiście archiwizowane (przez 10 lat) wnioski odpisów CI i ODP. Tak więc rodzajów zasobów archiwalnych jest sporo, jak na jeden wydział i do tego przychodzi codziennie szyć i doszywanie dokumentów do akt ksiąg, następnie układanie tychże akt na półkę wg przypisanego numeru KW. Szyć akt niestety wyglą-

da staroświecko tj. szydło szewskie, igła i nici. Jestem ciekawy, jak to wygląda w innych sądach, czy są nowsze i szybsze metody zszywania akt. Ciekawi mnie również, czy w niedalekiej przyszłości pojawi się pomysł digitalizacji wykazów ksiąg wieczystych, ponieważ są to bardzo stare księgi sięgające zapisów z XIX wieku. Nadal są często używane, a wraz z upływem czasu i eksploatacją bardzo się niszczą.

Ja, jako woźny sądowy staram się w granicach możliwości je podreperować (taśma klejąca lub nici, igła) o profesjonalnych pracach introligatorskich nie ma mowy (brak funduszy). W archiwach KW, w których nie ma wiele dokumentów do brakowania, bo wszystkie dokumenty i akta są wieczyste (prócz wniosków CI i ODP), to i tak jest wciąż wiele pracy. Nasze archiwum wciąż jest rozbudowywane i usprawniane, bo dzień w dzień są zakładane nowe księgi, a rzadko zamyka się księgi czynne.

Szkoda również, że my obsługujący pracowników wydziału tj. sekretarzy sądowych nie możemy również osiągnąć stanowiska urzędniczego, a co za tym idzie podobnej pensji do tej urzędniczej grupy pracowników. Uważam, że jesteśmy niedoceniani, a tak napraw-

dę bez nas byłby archiwalny chaos i wielka dezorganizacja wydziałowa, bo bez akt KW nie zostanie rozpatrzona żadna sprawa.

Pozdrawiam (imię i nazwisko do wiadomości redakcji)

NAGONKA NA SĘDZIÓW

Ostatnio jest wielka nagonka na sędziów i o ile merytorycznie nie mam żadnych zastrzeżeń do ich pracy, nie popieram chaosu wokół Trybunału, Sądu Najwyższego i mieszania polityki do orzekania, to samo zachowanie sędziów mnie irytuje. Pracuję w sądzie ponad 10 lat. Miałam do czynienia z wieloma sędziami i niestety z przykrością muszę stwierdzić, że oni mają bardzo wielkie mniemanie o sobie, stawiają się w roli „nadcześniaka”. W niektórych przypadkach są bardzo aroganccy, bezczelni, bez kultury. Najgorzej ma sekretarz, który musi z takim współpracować. Sędzia nierzadko nawet i jego nie szanuje, wręcz traktuje jak służbę, kogoś gorszego. Pomijając to, że jesteśmy - my sekretarze - na każde ich zawołanie - bo przecież jak tylko zadzwoni - to Pani Asia, Kasia, czy Basia już leci do jego gabinetu, żeby zabrać akta, żeby przynieść mu z półki pismo, żeby wziąć od niego zarzą-

dzenia - bo „jaśnie hrabia” no może się przejdzie do sekretariatu, ale raz dziennie - nie więcej, gdyż to już by uchybiło jego godności. Przepuszczenie w drzwiach, pomoc przy noszeniu akt, o zachowaniu na sali (gdy czegoś zapomni - to przecież sekretarz ma obowiązek mu przynieść - bez żadnego „proszę”). Ostatnie wypowiedzi Pani Prezes Sądu Najwyższego o zarobkach, kradzieże przez sędziów, jazda po pijanemu... to wielka buta i arogancja! I takie to przykre... bo niejeden sekretarz poświęca mnóstwo czasu i energii, angażuje się jak tylko umie, żeby prowadzić referat sędziego jak najlepiej - a ni-

gdy nie dostał za to nawet odrobiny wdzięczności, dobrego słowa... a przecież sekretarz też człowiek - niejednokrotnie dobrze wykształcony. I żeby nie było tak pesymistycznie, to znam jednego sędziego, który jest całkiem inny, który jest po prostu człowiekiem... i mam zaszczyt z nim pracować! Ja mam szczęście... a Wy? (M.)

ZMIANY NA STANOWISKACH WOŹNYCH

Witam,
Na jakim etapie jest realizacja jednego z Państwa postulatów, a mianowicie chodzi o zmianę nazwy stanowiska woźnego są-

dowego na sekretarka/sekretarz osobom wykonującym pracę (czynności) spełniającą wymogi formalne, lub jak wygląda podjęcie kroków mających na celu przeniesienie pracowników obsługi wykonujących pracę (czynności) urzędnika sądowego do grupy urzędniczej.
(imię i nazwisko do wiadomości redakcji)

Od Redakcji: W 2016 r. w trakcie podziału środków na podwyżki wynagrodzeń dla pracowników sądownictwa w protokołach uzgodnień na poziomie dysponenta budżetu II stopnia (apelacja) zawierane były zgłoszone przez MOZ NSZZ „Solidarność” PS postulaty m.in. dot. zobowiązania dyrektorów sądów do zmiany nazewnictwa stanowiska „woźny sądowy” na „sekretarz/sekretarka” w ramach pracowników obsługi wykonujących pracę (czynności) spełniającą wymogi formalne (przekwalifikowanie powinno nastąpić automatycznie, tj. bez potrzeby składania w tym zakresie wniosków przez pracowników). Nadto rozważenie przez dyrektorów możliwości zmiany grupy zawodowej pracowników obsługi, wykonujących pracę (czynności) urzędnika sądowego.
W wielu sądach doszło do zmiany nazwy stanowisk woźnych na sekretarz/sekretarka osobom wykonującym czynności nie będące czynnościami woźnych sądowych.

PYTA MNIE PAN DOKTORKU JAK RADZIŁAM SOBIE ZE STRESEM? W TY GODNIU WIECZORAMI A W WIKENDY WRAZ Z RODZINĄ PAKOWAŁAM KORESPONDENCJĘ I NUMEROWAŁAM AKTA. NAWET NIE WIE PAN JAK TO USPOKAJA



Pomoc dla Wojtka!

Mam na imię Wojtuś, jak co roku proszę o pomoc w postaci 1% lub dobrowolnej darowizny. Urodziłem się jako wcześniak 30.01.2010 roku, przeszedłem neuroinfekcję min. sepsę, zapalenie opon mózgowo rdzeniowych, wylew krwi do lewej półkuli mózgu. Moja choroba to upośledzenie umysłowe w stopniu znacznym, mam również autyzm i zmagam się z zaburzeniami integracji sensorycznej. Nadal nie mówię, mam problemy z komunikacją i potrzebuję stałej opieki osoby dorosłej. Dzięki rehabilitacji małymi kroczkami brnę do przodu i robię małe postępy. Razem z rodzicami jesteśmy Wam ogromnie wdzięczni za dotychczasową pomoc i nadal prosimy o Wasz 1%, dzięki któremu będę mógł nadal się leczyć i kontynuować rehabilitację. To dzięki Wam mam możliwość uczestniczenia w zajęciach terapeutycznych u logopedy, psychologa i fizjoterapeuty i mogę wyjechać na turnus rehabilitacyjny. Terapię dla dzieci ze spektrum autyzmu są bardzo kosztowne. Bardzo proszę Was byście poświęcili swój cenny czas, na wypełnienie dodatkowej rubryki w zeznaniu rocznym i oddali swój 1% podatku dla mnie. Ten gest jest bezcenny, a bardzo pomaga. Przy oddawaniu 1% nie ponosicie żadnych kosztów. Z roku na rok ciężko jest prosić o pomoc, więcej dzieci jest potrzebujących, ale wierzę że znajdą się osoby o dobrych sercach, które również w tym roku mi pomogą. Obiecuję dzielnie ćwiczyć.

Pozdrawiam i dziękuję! Wojtek Krawczyk z Rodzicami.



KRS : 0000037904

cel szczegółowy 1% :

19310 Krawczyk Wojciech Siemianowice

Szanowni Darczyńcy, prosimy o zaznaczenie w zeznaniu podatkowym pola „Wyrażam zgodę”.

f Wojtuś i jego Autyzm - Pomoc 1%



Wpłaty darowizn na konto

Fundacji Dzieciom „Zdążyć z Pomocą”



15 1060 0076 0000 3310 0018 2615

z dopiskiem:

**19310 Krawczyk Wojciech Siemianowice
- darowizna na pomoc i ochronę zdrowia**

Za okazane wsparcie bardzo dziękujemy !!!

www.dzieciom.pl/19310