

ISSN 2450-9493

# gazeta §ądowa

MOZ NSZZ "Solidarność" Pracowników Sądownictwa

NR 1 (8) STYCZEŃ 2017

miesięcznik bezpłatny [ps-solidarnosc.org.pl](http://ps-solidarnosc.org.pl) miesięcznik bezpłatny [ps-solidarnosc.org.pl](http://ps-solidarnosc.org.pl)  
miesięcznik bezpłatny [ps-solidarnosc.org.pl](http://ps-solidarnosc.org.pl) miesięcznik bezpłatny [ps-solidarnosc.org.pl](http://ps-solidarnosc.org.pl)

**W** styczniowym numerze znajdziecie teksty o sądowych nadgodzinach, karach dyscyplinarnych i refleksje po grudniowych nagrodach, które zawitały przed Świątami do naszych sądów. Zachęcamy do przeczytania tekstu o zwolnieniu dyscyplinarnym. Zawitało także trochę humoru bliskiego naszemu miejscu pracy. W numerze zwracamy się do pracowników sądów z prośbą o przesyłanie nam najzabawniejszych fragmentów uzasadnień do ocen kwalifikacyjnych. Okazuje się, że jest to kopalnia dowcipów. Miło nam poinformować, że nasze teksty docierają do jeszcze szerszej grupy Czytelników. Rozpowszechnia je m.in. portal EBOS.PL. Nowy rok to początek myślenia o rozliczeniach podatkowych. W numerze znajdziecie kilka apeli o pomoc. Bez względu na to, kogo zdecydujecie się wesprzeć, nie zapominajcie, że zadysponowanie 1% swojego podatku to bardzo ważna sprawa. Prosimy, nie rezygnujcie z tej możliwości ze względu na wygodę. Życzymy miłej lektury i jak zawsze zachęcamy do pisania do Redakcji we wszelkich sprawach, które dzieją się w Waszych sądach. Adres poczty elektronicznej znajdziecie w środku numeru.

## W NUMERZE:

**2 TYS. W 2 MIESIĄCE  
NADGODZINY  
W SR KRAKÓW-ŚRÓDMIEŚCIE  
S. 10**

**DYSCYPLINARKA  
KIEDY I ZA CO GROZI?  
S. 14**

**PRACOHOLIZM  
PRACA PONAD SIŁY  
WBREW ZDROWEMU  
ROZSĄDKOWI  
S. 18**

■ 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

■ ISSN 2450-9493



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](http://gs.org.pl)



# W TYM NUMERZE

## ARTYKUŁY



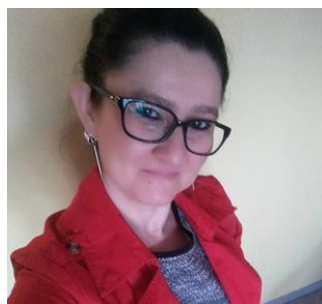
» NADGODZINY W SR KRAKÓW-ŚRÓDMIEŚCIE | STR. 10

źródło: cbc.ca



» DYSCIPLINARKA-NAJWAŻNIEJSZE INFORMACJE | STR. 14

źródło: insidehr.com.au



» ZIMA W SĄDZIE | STR. 12



» TOKSYCZNE SĄDY | STR. 8

### 4 WYNAGRODZENIA URZĘDNIKÓW ZA NADGODZINY WCIĄŻ W TRYBUNALE KONSTITUCYJNYM

SPRAWA BRAKU DODATKU ZA PRACĘ W GODZINACH NADLICZBOWYCH NIEROZPOZNANA PRZEZ TK OD SIERPNI 2015.

### 5 GRUDNIOWE NAGRODY W SĄDACH

MINISTERSTWO SPRAWIEDLIWOŚCI WYGOSPODAROWAŁO ŚRODKI NA WYPŁATĘ NAGRÓD W ŁĄCZNEJ KWOCIE 6.198.194 ZŁ.

### 6 WIĘCEJ ETATÓW ASYSTENCKICH KOSZTEM URZĘDNICZYCH

MINISTERSTWO OD 2013 ROKU KIERUJE SWOJE DZIAŁANIA NA ZWIĘKSZENIE ILOŚCI ETATÓW ASYSTENCKICH POPRZECZKSZTAŁCANIE ZWALNIANYCH ETATÓW URZĘDNICZYCH.

### 6 PROJEKT DOTYCZĄCY DYREKTORÓW SĄDÓW W SEJMIE

PROJEKT USTAWY ZMIENIAJĄCY PRAWO O USTROJU SĄDÓW POWSZECHNYCH TRAFIŁ DO SEJMU I ZOSTAŁ SKIEROWANY DO PIERWSZEGO CZYTANIA.

### 13 HUMOR SĄDOWY

### 13 CZY WIEDZIAŁEŚ, ŻE... - SĄD REJONOWY W OŚWIĘCIMIU

KAMIENICA ŚLEBARKICH – OBSZERNA PIĘTROWA KAMIENICA WZNIESIONA W XIX W.

### 17 CZY POLACY KORZYSTAJĄ Z BEZPŁATNEJ POMOCY PRAWNEJ

W I KWARTALE 2016 ROKU PAŃSTWO WYDAŁO NA UTRZYMANIE 1524 PUNKTÓW 23,5 MLN ZŁOTYCH.

### 17 KARA PORZĄDKOWA A ZWOLNIENIE DYSCIPLINARNE

SĄD NAJWYŻSZY W WYROKU Z DNIA 18 LUTEGO 2015 R. W SPRAWIE I PK 171/14 ZAJĄŁ STANOWISKO, ŻE PRACODAWCA MOŻE ROZWIĄZAĆ Z PRACOWNIKIEM UMOWĘ O PRACĘ NA PODSTAWIE TEGO SAMEGO ZDARZENIA, ZA KTÓRE NAŁOŻYŁ NA PRACOWNIKA KARĘ PORZĄDKOWĄ.

### 18 PROGRAM DZIAŁANIA PIP NA ROK 2017

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY PLANUJE PRZEPROWADZIĆ 79 TYS. KONTROLI.

### 18 ZMIANY W KODEKSIE PRACY - DŁUŻSZE TERMINY NA ODWOŁANIE DO SĄDU

### 19 KALENDARZ DNI WOLNYCH W 2017 ROKU

### 20 LUDZIE LISTY PISZĄ... - ARCHIWA KSIĄG WIECZYSTYCH

### 22 PRACOHOLIZM - PRACA PONAD SIŁY WBERW ZDROWEMU ROZSĄDKOWI

W DZISIEJSZYCH CZASACH POŚPIECH, BRAK CZASU I NADMIAR PRACY SĄ BARDZO POPULARNE.

### 24 MANIPULATORZY W PRACY - JAK ROZPOZNAĆ I JAK SOBIE Z NIMI RADZIĆ

MANIPULATOR CELOWO WYKORZYSTUJE SYTUACJE NIERÓWNOŚCI POMIĘDZY SOBĄ A OFIARĄ (NP. KIEROWNIK-PODWŁADNY).

### 26 PRZEGLĄD WYDARZEŃ

# WYNAGRODZENIA URZĘDNIKÓW ZA PRACĘ W GODZINACH NADLICZBOWYCH WCIĄŻ W TRYBUNALE

**Blisko 500 tys. urzędników oczekuje od sierpnia 2015 r. na rozpatrzenie przez Trybunał Konstytucyjny sprawy dotyczącej prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.**



źródło: cbc.ca

Wniosek Rzecznika Praw Obywatelskich dotyczący prawa do zwiększonego wynagrodzenia lub zwiększonego wymiaru czasu wolnego za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych, inicjujący postępowanie przed Trybunałem Konstytucyjnym, wpłynął do TK 4 sierpnia 2015 r. i został zarejestrowany pod sygnaturą K 20/15.

Sprawa dotycząca nierównego traktowania rzeszy blisko 500 tys. pracowników pracujących dla Państwa wciąż jest w toku. Wniosek w tej sprawie złożył Rzecznik Praw Obywatelskich w sierpniu 2015 r. Dotyczy on przepisu ustawy o pracownikach urzędów państwowych, który pozbawia urzędników prawa do zwiększonego wynagrodzenia za pracę w godzinach

nadliczbowych. Dodatek (50% lub 100%) przysługuje wszystkim pozostałym pracownikom w Polsce.

- Sprawa jest w toku – informuje nas Grażyna Leśniak z Zespołu Prasy i Informacji TK. - Oznacza to, że trwa postępowanie merytoryczne, w trakcie którego skład orzekający wyjaśnia wszystkie istotne dla sprawy okoliczności. Gdy sprawa będzie gotowa do rozpoznania na rozprawie, zostanie wyznaczony termin rozprawy, a informacja o nim pojawi się na stronie internetowej Trybunału Konstytucyjnego.

Wyznaczenie składu sędziowskiego miało miejsce w dniu następnym po wpływie wniosku, jednakże 21 marca 2016 r. zarządzono zmianę składu w związku z przejściem w stan

spoczynku sędziego Marka Kotlinowskiego. W jego miejsce wyznaczono obecnego wiceprezesa Marka Biernata.

Jeszcze dłużej, bo od sierpnia 2013 r. wisi w TK sprawa z wniosku Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” o zbadanie zgodności z Konstytucją art. 19 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, który odmawia pracownikom zatrudnionym w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądach oraz prokuraturze prawa do strajku. Zgodnie z twierdzeniem wnioskodawcy zaskarżany przepis jest niezgodny z Konstytucją oraz unormowaniami Międzynarodowej Organizacji Pracy i Rady Europy o tyle, że bardzo szeroko kształtuje katalog pracowników wyłączonych z prawa do tej drogi rozwiązywania sporów z pracodawcą.

Swoje stanowisko w sprawie przedstawił już w grudniu 2014 r. Prokurator Generalny, wnosząc o uznanie zaskarżanego przepisu z Konstytucją i prawem międzynarodowym.

W zakresie zgodności z Konstytucją podobne zdanie wyraził Sejm RP, z tym że wnioś o stwierdzenie niezgodności zaskarżonego przepisu z Konwencją Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 87 dotyczącą wolności związkowej i ochrony praw związkowych. (GS)

# GRUDNIOWE NAGRODY W SĄDACH

Ministerstwo Sprawiedliwości wygospodarowało środki na wypłatę nagród w łącznej kwocie 6.198.194 zł. - Środki pochodziły z oszczędności wydatków zaplanowanych na wynagrodzenia osobowe, wskazywanych przez sądy podczas szczegółowego rozliczenia budżetu roku bieżącego [2016 – przyp. red.] – poinformowała Iwona Ostrowska z Departamentu Budżetu i Efektywności Finansowej Ministerstwa Sprawiedliwości. – Łączna kwota oszczędności została podzielona na poszczególne obszary apelacji proporcjonalnie do wysokości pla-

nu na dzień 31 października 2016 r. w paragrafie 4010 – Wynagrodzenia osobowe pracowników.

Z inicjatywy „Solidarności” Pracowników Sądownictwa w wielu sądach wynegocjowano i wprowadzono regulaminy podziału środków na nagrody, które przez kolejne lata będą mogły służyć jako narzędzie transparentnego przyznawania nagród. Nasza Redakcja otrzymała także informacje o nieprawidłowościach w niektórych sądach. Sygnały czytelników sprawdzamy. (GS)

Apelacja	Środki na wypłatę nagród
Białystok	385 353 zł
Gdańsk	799.534 zł
Katowice	742.473 zł
Kraków	599.812 zł
Lublin	508.128 zł
Łódź	580.650 zł
Poznań	540.086 zł
Rzeszów	286.042 zł
Szczecin	387.848 zł
Warszawa	713.695 zł
Wrocław	654.573 zł

Autopromocja

## W ZAKŁADZIE PRACY:

### JESTEM SAM

MUSZĘ  
PRZYJĄĆ TO  
CO JEST

MUSZĘ  
RADZIĆ SOBIE  
SAM

### JESTEŚMY ZORGANIZOWANI

PODWYŻKI!!!

BEZPŁATNA  
POMOC  
PRAWNA

PRZESTRZEGA-  
NIE CZASU  
PRACY I  
NADGODZIN

PRZESTRZEGA-  
NIE PRAWA  
PRACY

POSZANOWANIE  
PRACOWNIKA

DZIAŁAJĄCY  
FUNDUSZ  
ŚWIADCZEŃ  
SOCJALNYCH

WSPARCIE  
EKSPERTÓW

RESPEKTOWANIE  
PRZEPISÓW  
BHP

KSZTAŁTOWANIE  
REGULAMINU  
PRACY I  
WYNAGRADZANIA

# WIĘCEJ ETATÓW ASYSTENCKICH KOSZTEM URZĘDNICZYCH

Grupa posłów (Kukiz '15) skierowała do Ministra Sprawiedliwości interpelację (nr 8359) dotyczącą przeciążenia pracą w sądach. Zapytanie dotyczyło głównie sędziów, a częściowo także ich asystentów. Pytający zwrócili uwagę na to, że sędzia w sądzie apelacyjnym średnio załatwia 167 spraw rocznie, w sądach okręgowych aż 238, natomiast w sądach rejonowych liczba ta wynosi 692 sprawy. Akurat o urzędnikach sądowych zapomniano.

W odpowiedzi podsekretarza stanu w Ministerstwie Sprawiedliwości – Łukasza Piebika czytamy, że resort perma-

nentnie podejmuje działanie na rzecz prawidłowego rozmieszczenia kadr w sądach powszechnych. Przesunięć takich w roku 2016 dokonano 89, od listopada 2015 (objęcie stanowiska przez obecnego ministra) przesunięć takich było 95. Wiceminister zwraca uwagę na to, że w latach poprzednich ilości te były znacząco niższe.

Obecnie w Ministerstwie Sprawiedliwości nie są prowadzone prace legislacyjne w kwestii zwiększenia roli asystentów sędziego, którzy mogliby odciążyć sędziów. Za to Ministerstwo od 2013 roku kieruje swoje działania na zwiększenie ilości eta-

tów asystenckich poprzez przekształcanie zwalnianych etatów urzędniczych. Między 2014 a 2016 rokiem w ten sposób przekształcono blisko 156 etatów urzędniczych.

Co oznacza to dla sekretariatów sądowych? Sędziowie zostali wsparci pomocą asystentów sędziów, jednakże ci drudzy przekazują do sekretariatów jeszcze większą ilość zarządzeń, które musi wykonać mniejsza ilość urzędników. Czekamy zatem, aż ktoś się zlituje także nad nami. Może jakaś grupa posłów zdecydowałaby się złożyć i w tej sprawie interpelację? (GS)

# DO SEJMU TRAFIŁ PROJEKT ZMIAN DOTYCZĄCY DYREKTORÓW SĄDÓW

## DYREKTOR

Projekt ustawy zmieniającej Prawo o ustroju sądów powszechnych w części dotyczącej ustrojowej pozycji dyrektora sądu trafił do Sejmu i został skierowany do pierwszego czytania.

W momencie skierowania ustawy do Parlamentu sprawa dotyczyła 10 dyrektorów sądów

apelacyjnych, 42 dyrektorów w sądach okręgowych i 212 dyrektorów sądów rejonowych. W jednym sądzie apelacyjnym trwa procedura konkursowa (Kraków). W 17 sądach rejonowych stanowiska dyrektorów nie są obsadzone, a w 89 sądach rejonowych dyrektorów się nie powołuje w związku z obowiązującymi przepisami (tzw. sądy funkcjonalne).

W toku konsultacji i opiniowania zgłoszono liczne uwagi do projektu zmian. Ministerstwo

Sprawiedliwości ich jednak nie uwzględniło. Wśród nich także negatywnej opinii MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa.

Ministerstwo motywuje konieczność zmian przede wszystkim długotrwałymi procedurami wyłaniania dyrektora, odciążeniem prezesów sądów od działalności administracyjnej oraz koniecznością kontroli resortu nad dyrektorem, który jest dysponentem środków budżetowych. (GS)

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**



KADULSKI@OUTLOOK.COM

# TOKSYCZNE SĄDY

FELIETON | DAREK KADULSKI

„DŁUGOLETNI PRACA W SĄDZIE POWODUJE, ŻE ZACZYNASZ MYŚLEĆ O SOBIE ŹLE”.

To zdanie usłyszałem w czasie rozmowy z jedną z pań pracujących w sądzie. Ta bardzo smutna prawda przeżywa się przez wiele rozmów, które przeprowadzam z pracownikami sądów w całej Polsce, ale tym razem ktoś ją ujął tak dosłownie, że skutecznie wprawiła mnie w przygnębienie. Przed moimi oczami nagle przewinęła się cała plejada wartościowych osób, z którymi pracowałem przez tych blisko dwadzieścia lat, a które nie wytrzymały atmosfery. Miałem akurat takie szczęście, że pracę w sądownictwie rozpoczynałem w nowo powstającym wydziale, do którego zatrudniono praktycznie same nowe osoby. Był rok 2001, kiedy tworzone wydziały Krajowego Rejestru Sądowego. W praktyce nikt z nas – łącznie z kierownikami, nie wiedział, jak będzie wyglądało funkcjonowanie tego wydziału. Zarówno sekretariat, jak i kadra osób orzekających (głównie referendarzy sądowych) – wszyscy od podstaw uczyliśmy się swojej pracy i wypracowywaliśmy procedury postępowania w rozmaitych sprawach, które wykorzystywane są do dzisiaj. Pamiętam te burzliwe dyskusje nad ustawą o KRS, aktami wykonawczymi, przepisami proceduralnymi, kiedy wspólnie dochodziliśmy do rozwiązań. Wspaniale nas to integrowało i jednocześnie powodowało, że każdy przez to czuł się częścią jakiejś całości. Czuliśmy

się odpowiedzialni. Wtedy nie miało większego znaczenia to, że po wypłacie z bankomatu mogłem podjąć zaledwie 650 zł. Atmosfera pracy była rewelacyjna. Obecnie pozostało z niej bardzo niewiele. Także z tamtego zespołu została garstka. Wysokość wynagrodzeń, kadrowe decyzje personalne, niewyobrażalny wzrost obowiązków i wieloletni brak podwyżek spowodowały, że większość zmieniła pracę. Odeszli w poczuciu braku docenienia, część z niesmakiem związanym z różnymi zdarzeniami, które nie powinny mieć miejsca. Zastanawiając się, czym jest spowodowane to, że pracownicy sądów żyją w ustawicznym poczuciu niedocenyenia, bycia źle traktowanym, doszedłem do kilku wniosków.

Pracuję na 102%, a i tak nikt tego nie docenia, a nawet wiele osób ma pretensje, że nie na 200%. To jest niestety smutna prawda naszej sądowej codzienności. W większości sądów choćby się pracowało nie wiem jak sprawnie i kompetentnie, trudno znaleźć przejawy tego, że jest się wartościowym. W całym systemie brakuje pieniędzy w funduszu płac, więc mało kto otrzymuje podwyżek, premii, czy nagród. Przełożeni często nie są przygotowani do kierowania zespołami ludzi i wydobywania z nich tego, co najcenniejsze, a dodatkowo sami są przepracowani, wykonując obok czynności kierowniczych pracę

liniową. Ustawicznie muszą stawiać czoła brakom kadrowym z jednej strony i przerosniętym oczekiwaniom dokonywania cudów ze strony władz sądów. Trudno w tej sytuacji oczekiwać od nich jeszcze wydobywania z ludzi potencjału. Nawet jeśli to potrafią, nie starcza pewnie na to siły i czasu. Zamiast kierować się dobrymi radami wynikającymi z postulatów psychologii humanistycznej, która patrzy na człowieka, jak na indywidualność, której wystarczy stworzyć warunki, by okazała się przydatna w organizacji, sędziowie wólarze sięgają głównie po narzędzia psychologii behawioralnej: gdy wystawisz głowę ponad szereg – dostaniesz prądem, nagród nie przewidziano. Tresowanie strachem – tyle pozostało. Psychologia humanistyczna doradza: prowadź z człowiekiem dialog, rozmawiaj. Tymczasem w sądach spotykamy głównie manipulację, knucie w kuluarach, brak otwartej komunikacji.

Ania pracuje na dzienniku podawczym, w jednym z dużych sądów. Pracuje od godz. 7:30 do 15:30, ale codziennie zostaje po 2-3 godziny dłużej. Czasu nie starcza na wykonanie obowiązków. Do ich biura codziennie przychodzi kierowniczka i pyta: „Zrobiliście dziśniejszy wpływ?” Codziennie ze spuszczoną głową odpowiadają: „Nie”. – Czuję się, jakbym nic nie znaczyła. W domu Ania płacze, nie ma siły uśmiechać



się do rodziny. Po obudzeniu wklepuje krem w spuchnięte oczy i tak codziennie. Czuje się źle, choć wie, że pracuje sumiennie i nie ma możliwości zrobić więcej. Ma kredyt hipoteczny i rodzinę – nie może tak łatwo zmienić pracy.

Brak nadziei pracowników sądów nie jest jednak spowodowany wyłącznie złą atmosferą w sądzie, nastawieniem kierownictwa, sposobem komunikacji z urzędnikami i brakiem szacunku. Sytuacja w konkretnym sądzie jest oczywiście najważniejsza. Odpowiednia atmosfera potrafi znacznie zmniejszyć dotkliwość złego systemu. Brak jasnych oczekiwań wobec pracowników, nieprecyzyjne zakresy obowiązków, niedomówienia i konieczność zgadywania oczekiwań kierownika,

brak jasnych zasad wynagradzania i wypłaty nagród, negatywny odbiór zasad wypłaty świadczeń z funduszu świadczeń socjalnych – to powody, dla których atmosfera pracy w sądach może stać się dla wielu osób nieznośna. Gdy do tego dojdą oczekiwania, że nikt nie będzie zadawał niewygodnych pytań, represje za ich zadawanie – zaczynamy mieć do czynienia z głęboką patologią.

Jak mówi przysłowie – ryba psuje się od głowy. Jak mają się czuć urzędnicy, którzy zobowiązani ustawą uzyskali wykształcenie wyższe, a potem zniesiono ten wymóg? Tak nie traktuje się ludzi, których się szanuje. Dysproporcje płacowe, brak regulacji prawnych dotyczących wysokości płac urzędników (proszę, niech nikt mnie nie przekonuje, że

widelki 1 850-12 000 zł są jakąkolwiek regulacją). To akurat nie są grzechy władz konkretnych sądów, tylko brak poważnych rozwiązań systemowych, które powinny wyjść z resortu sprawiedliwości.

Słuchając i czytając o tym, co dzieje się w sądach, najbardziej szkoda mi tego, że nikt nie potrafi wykorzystać potencjału rzeszy pracowitych i obywatelskich ludzi. Ostatnio doszły mnie słuchy o pewnym dyrektorze spółki Skarbu Państwa, który szczególnie poszukuje do pracy osób pracujących w sądach. Nie ze względu na ich szczególne umiejętności. Twierdzi on, że skoro potrafią oni być tak pracowici za takie wynagrodzenie, to koniecznie chciałby ich mieć u siebie.

## 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

# DWA TYSIĄCE NADGODZIN W DWA MIESIĄCE

## TAK PRACUJĄ W SĄDZIE REJONOWYM DLA KRAKOWA-ŚRÓDMIEŚCIA W KRAKOWIE

Jedni pracują mało, inni obciążani są ponad miarę. Dzieje się tak pomimo zapewnień dyrektora o nadzorze i pozyskiwaniu informacji o obciążeniu.



experto24.pl

„Solidarność” Pracowników Sądownictwa realizując ustawowy obowiązek reprezentowania zbiorowych interesów pracowników, we wrześniu ubiegłego roku wystąpiła do dyrektora Sądu Rejonowego dla Krakowa-Śródmieścia w Krakowie z wnioskiem o udzielenie informacji umożliwiających analizę obciążenia pracowników tego sądu pracą w godzinach nadliczbowych.

Do analizy wybrano okres od czerwca do lipca 2016 roku. W sumie w ciągu zaledwie dwóch miesięcy wypracowali ponad 2 tys. nadgodzin. Sąd zatrudnia ok. 280 pracowników

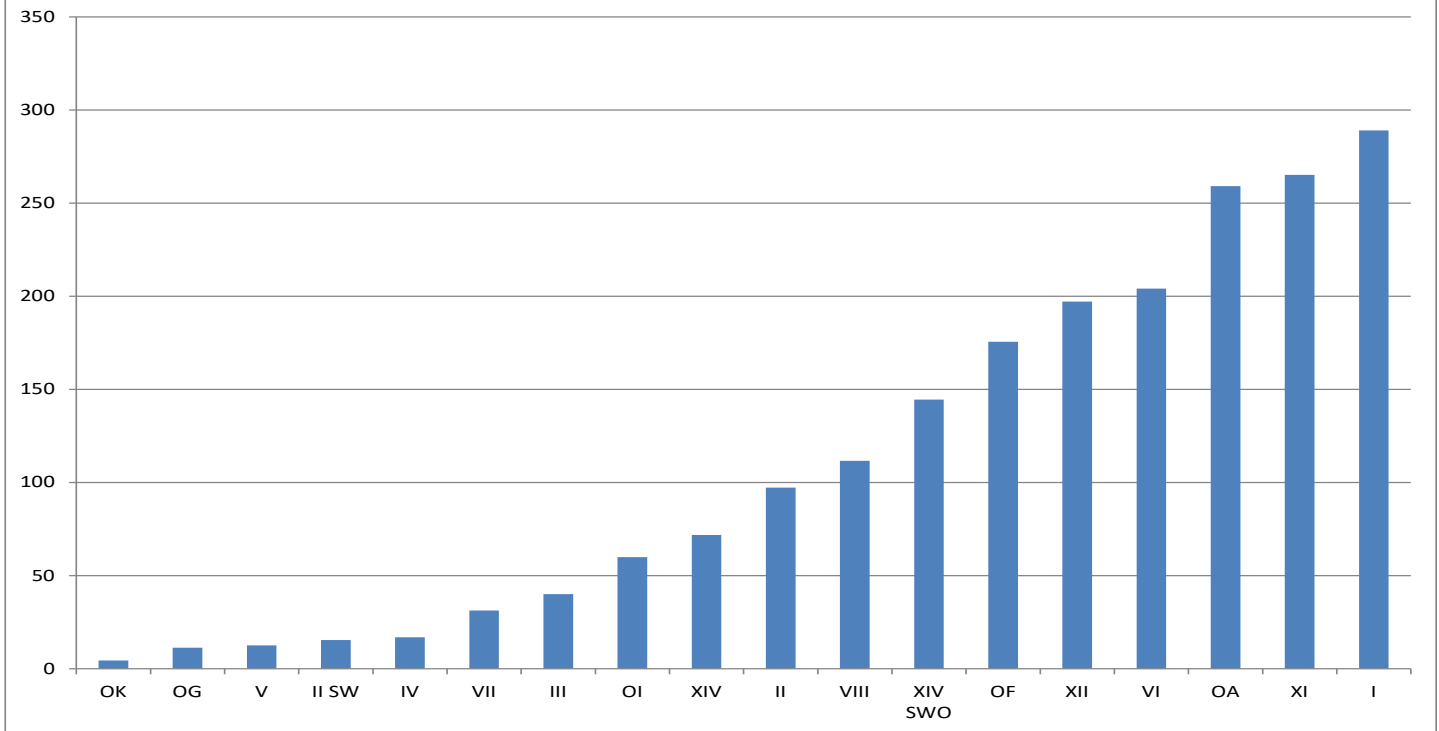
(asystenci, urzędnicy i inni pracownicy wg danych liczbowych z kwietnia 2016 roku).

Z uzyskanych informacji wynika, że najwięcej godzin nadliczbowych wypracowali pracownicy pełniący obowiązki służbowe w wydziałach: I Cywilnym i XI Gospodarczym Krajowego Rejestru Sądowego oraz w Oddziale Administracyjnym tegoż sądu. Przeliczenie ilości ponadnormatywnych godzin na osobę pokazało bardzo nierównomierne obciążenie pracowników w poszczególnych jednostkach organizacyjnych Sądu Rejonowego dla Krakowa-Śródmieścia w Kra-

kowie. Przykładowo w czerwcu w wydziale XIV Karnym (w tym sekcja wykonania orzeczeń) na jedną osobę pracującą w nadgodzinach przypadło średnio 11 godzin, w wydziałach XI KRS i Oddziale Informatycznym - ok. 9 godzin. W lipcu najbardziej obciążeni byli pracownicy w Oddziałach – Administracyjnym i Finansowym (ok. 9 godzin/osobę). Dla porównania: w wydziałach cywilnych - 6 godzin na osobę, w wydziale rodzinnym - 3-4 godziny. Na tym tle ilość nadgodzin w Oddziale Kadr (1 pracownik i 1 kierownik) liczba nadgodzin to zaledwie 0,7-1,5 h. Niewielkie ilości nadgodzin wypracowali też pracownicy wydziałów gospodarczych (nieregulowanych) i II Wydziału Karnego.

Tak duże zróżnicowanie w obciążaniu pracą powinno budzić uzasadniony niepokój organizacji związkowych i inspektorów pracy. Świadczy bowiem o przeczuciu na pracowników konsekwencji związanych z niedomaganiem kadrowymi zakładu pracy. Zgodnie z zarządzeniem Ministra Sprawiedliwości w sprawie organizacji i zakresu działania sekretariatów sądowych oraz innych działów administracji sądowej (§ 5 ust. 2 pkt 1) na kierownikach spoczywa planowanie i organizowanie pracy sekretariatu, w tym opracowywanie podziału czynności podległych pracownikom, przy przestrzeganiu zasady równomiernego ob-

### LICZBA NADGODZIN wg komórek organizacyjnych



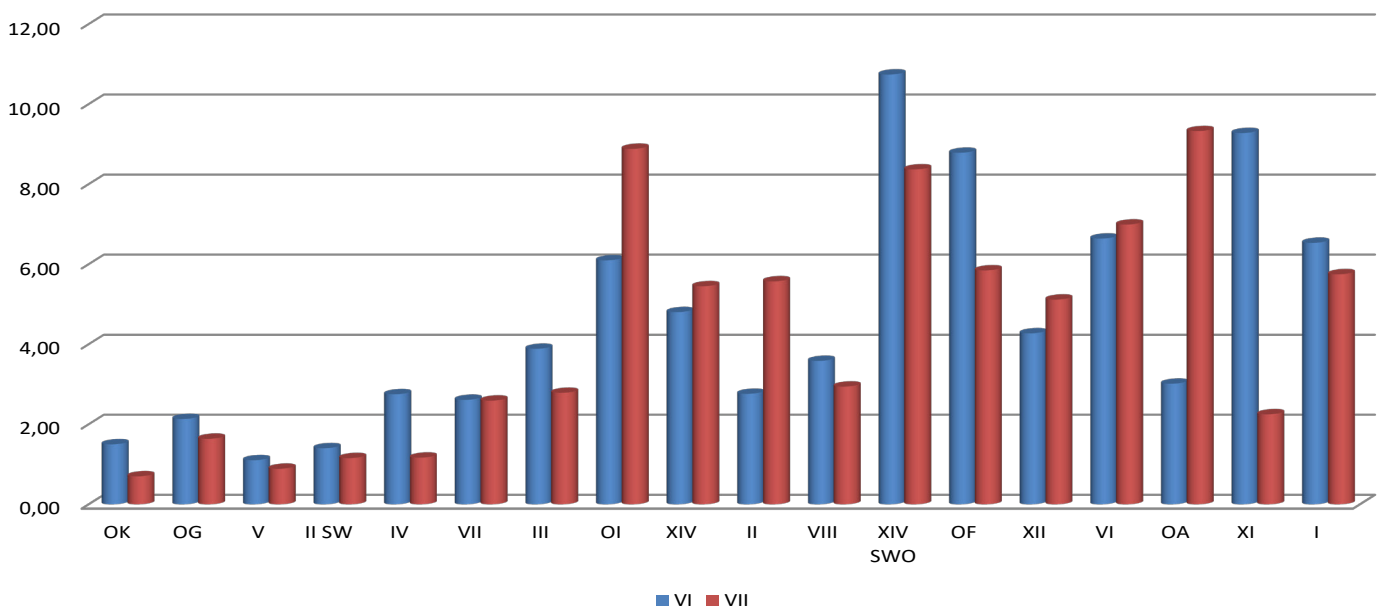
ciężenia obowiązkami poszczególnych osób.

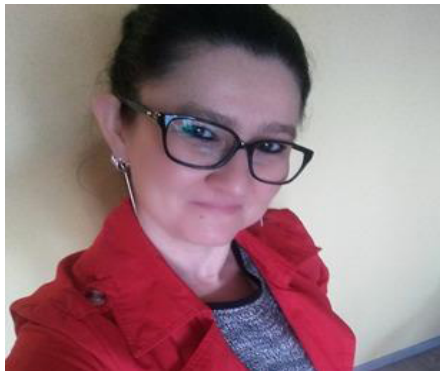
Pracownicy w Sądzie Rejonowym dla Krakowa-Śródmieścia w Krakowie pracują w równoważnym systemie czasu pracy. Każdy pracownik otrzymuje co miesiąc sporządzony dla niego indywidualny grafik rozkładu czasu pracy. -Dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak

niż 12 godzin, w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy – informuje nas dyrektor sądu Agnieszka Ochońska. Pracownicy rejestrują czas pracy wykorzystując system elektroniczny. Kierownicy jednostek organi-

zacyjnych muszą ręcznie korygować minuty przewidziane na dojście i odejście ze stanowiska pracy każdego pracownika. Jak się okazuje cała buchalteria, która zapewne pochłania ogromną ilość pracy kierowników, nie zapewnia równomiernego obciążenia pracą i nie przekłada się na pogłębioną analizę władz sądu. (GS)

### Ilość nadgodzin na osobę w komórkach organizacyjnych





# ZIMA W SĄDZIE

FELIETON | ANETA KOGUT

**„Pani kierowniczo, ja to wszystko rozumiem! Ja rozumiem, że wam jest zimno! Ale jak jest zima, to musi być zimno, tak? Pani kierowniczo, takie jest odwieczne prawo natury!” - Stanisław Bareja „Mis”**

Co roku Państwowa Inspekcja Pracy informuje, że minimalna temperatura pracy w biurach nie powinna być niższa niż 18 stopni Celsjusza. Wskazuje też, że pracodawca ma obowiązek zapewnić swoim podwładnym pomieszczenie, aby ci mogli się ogrzać. Niby dotyczy to osób pracujących na tzw. wolnej przestrzeni, ale czy sekretariat sądowy lub korytarz sądowy ogranicza nas ruchowo? Powinniśmy swobodnie się poruszać, nie objąć o meble niefortunnie stojące na naszej drodze. Nie musimy przechodzić zgarbieni przez wąskie tunele. Poczujmy się jak na „wybiegu”, na tej naszej „wolnej przestrzeni”. W takiej sytuacji również jesteśmy narażeni na wychłodzenie spowodowane warunkami atmosferycznymi.

**Podobno nie ma złej pogody, jest tylko złe ubranie.**

Jeśli myślicie, że zimowe stylizacje mogą być nudne, to się mylicie. W taki wychłodzony poniedziałek wychodząc z domu, ubieramy się jak zwykle: lekki sweterek, koszula, tudzież kurteczka odpowiedniej grubości, czapka, szalik, rękawiczki. Rażnym krokiem idziemy do pracy: „dzień dobry pani”, „dzień dobry panu”, rozdajemy uśmiechy

dookoła. Jeszcze nie wiemy, co nas czeka, podświadomość nic nie podpowiada. Przekraczamy wrota morderu, a tu niespodzianka! Zimno jak w chłodni. Ja powiedziałabym, że wkroczyłam żwawym krokiem na Syberię, stanęłam w miejscu, a oddech mi zmroziło. Dylemat: wejść dalej, wycofać się po cichu, może nikt mnie nie zauważy. Chucham w przestrzeń, para bucha jak z lokomotywy. Hmm, przestępuję z nogi na nogę. Jeszcze chwila a zacznę podskakiwać. Na zewnątrz -20 stopni Celcjusza. Wewnątrz, trudno określić, ale na pewno nie mobilizuje to do rozpoczęcia tak udanego tygodnia, jak sobie zaplanowaliśmy, wychodząc z domu. Zdobywamy się na odwagę, nucąc w myślach „my się zimy nie boimy, hu hu ha” i wkraczamy do krainy lodu.

W tym miejscu zбочę z wątku, bo przypominam sobie sytuację sprzed kilkunastu lat w moim sądzie, kiedy to zepsuł się piec, zabrakło energii elektrycznej, a mimo to wszyscy siedzieliśmy w pracy, owijaliśmy się w togi (i tu jest ta nasza świetna stylizacja sądowa, krzykliwe dodatki w postaci oblamówki w kolorze fioleto mogą być niewielkim elementem takiego zestawu stylizacyjnego). Rozpraw nie odwołano, więc sędzia

i protokolant opatuleni po czubek głowy siedzieli twardo na sali rozpraw. Sędzia pod togą w kurtce, na rękach rękawiczki. Protokolant również w całym swym opakowaniu, w którym przyszedł do pracy, dzierżył w dłoni długopis jak włócznię i pisał z zaciętą miną. Jak już nam zwrócono energię elektryczną, to gorący posiłek sami sobie zapewniliśmy. Ilość wypitych herbat, bardzo mocnych herbat w ciągu dnia była niezliczona. W sądzie dla nikogo zima nie jest straszna.

Teraz jesteśmy trochę mądrzejsi, od razu powinniśmy domagać się od szefa albo zwolnienia w danym dniu wszystkich pracowników do domu i zamknięcia sądu, albo zapewnienia gorących posiłków, a jeśli mamy przywilej posiadania w sekretariatach klimatyzacji, grzać się bez ograniczeń. W niejednym sądzie sytuacja bywa taka, że władza nie chce się zgodzić na żadne z powyższych warunków, zapewniając z uśmiechem, że pracownicy sami chcą siedzieć przy biurkach i pracować. Co w takiej sytuacji? Z czystym sumieniem możemy złożyć skargę do Okręgowego Inspektora Pracy i czekać na efekty... byleby nie do kolejnej zimy.

# CZY WIEDZIAŁEŚ, ŻE...

źródło fotografii: ftopolska.eu

## SĄD REJONOWY W OŚWIĘCIMIU



Fot. Arkadiusz Koś  
fotopolska.eu

Kamienica Ślebarskich – obszerna piętrowa kamienica wzniesiona w XIX w. Wybudował ją ówczesny proboszcz parafii WNMP – Ks. Michał Ślebarski. Jest to jednopiętrowy murowany budynek o neoklasycystycznych cechach stylowych. Podczas II wojny światowej Niemcy w nieznacznym stopniu zmienili wygląd budynku, dostosowując go do nowej funkcji – siedziby swoich władz miejskich. Dodano wówczas małą wieżyczkę na dachu oraz przebudowano wnętrze. Po wojnie kamienica była siedzibą m.in. PZPR a następnie, i tak jest do dziś, Sądu Rejonowego w Oświęcimiu.



Kavikvs  
fotopolska.eu

## HUMOR Z SAL SĄDOWYCH

~\*~

- Kiedy są Pana urodziny?
- 15 lipca?
- Którego roku?
- Każdego roku.
  
- Ile lat ma Pani syn, ten, który z Panią mieszka?
- 38 albo 35 – stale mi się myli.
- Jak długo on już z Panią mieszka?
- 45 lat.
  
- Ta amnezja ogranicza całkowicie Pana zdolność do zapamiętywania?
- Tak.
- W jaki sposób się ona objawia?
- Ja zapominam.
- Pan zapomina. Może nam Pan dać jakiś przykład czegoś, co Pan zapomniał?
  
- Jak zakończyło się Pani pierwsze małżeństwo?
- Śmiercią.
- Czyją śmiercią?
  
- Może Pani opisać tą osobę?
- On był średniego wzrostu i miał brodę.
- Czy to była kobieta, czy mężczyzna?
  
- Panie Doktorze, ilu autopsji dokonał Pan na zwłokach?
- Wszystkie moje autopsje były dokonywane na zwłokach.
  
- Na wszystkie pytania musisz odpowiedzieć słownie. OK?
- Do której szkoły chodziłeś?
- Słownie.
  
- Ile razy popełniał Pan samobójstwo?
- Tak ze cztery razy.
  
- Przypomina Pan sobie, o której godzinie zaczął autopsję?
- Autopsję zacząłem o godzinie 8:30?
  
- Czy Pan X był wtedy martwy?
- Nie, siedział na stole i dziwił się dlaczego dokonuję na nim autopsji...
  
- I co się stało potem?
- Powiedział: muszę cię zabić, bo mógłbyś mnie rozpoznać.
- I zabił Pana?

# DYSCYPLINARKA KIEDY I ZA CO GROZI?

WYJAŚNIENIE POJĘĆ I OMÓWIENIE DOTYCHCZASOWEGO ORZECZNICTWA.

PAULINA KRYSZTOFIAK-ŻUK



Przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wymienione w art. 52§1 pkt 2 i 3 Kodeksu pracy (dalej k.p.), a dla urzędników zatrudnionych w sądach powszechnych także w art. 12 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury raczej nie budzą wątpliwości. Pracownik, który dopuści się, chociażby jednego z elementów określonych w tych aktach prawnych musi liczyć się z możliwością utraty pracy. Wątpliwości budzi jednak pkt 1 przepisu kodeksowego, który zawiera przesłankę generalną, niezdefiniowaną właściwie w dalszej części ustawy. Pracodawca może bowiem rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Czym są podstawowe obowiązki pracownicze i co tak naprawdę oznacza ciężkie naruszenie?

Ustawodawca posługuje się określeniem podstawowego obowiązku pracowniczego jedynie w odniesieniu do przestrzegania zasad BHP uregulowanego w art. 211 k.p. W próbie uszczegółowienia omawianego określenia należy zatem zgłębić zamiar ustawodawcy, który przejawia się m.in. w określeniu obowiązków pracowniczych zawartych w art. 100 k.p. Pomimo iż katalog tych obowiązków jest otwarty, nie oznacza to dowolności w uzupełnieniu go przez pracodawcę. Każdorazowe zakwalifikowanie czynu pracownika jako przesłankę z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. podlega ocenie Sądu. Dlatego też, dzięki bogatemu orzecznictwu można zminimalizować ryzyko błędnego zastosowania rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Tym bardziej, iż w tej kwestii Sąd Apelacyjny w Lublinie także zajął stanowisko, stwierdzając, że: „Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. jest nadzwyczajnym i najbardziej dotkliwym dla pracownika sposobem rozwiązania stosunku pracy. Z tego powodu ten sposób rozwiązania stosunku

pracy powinien być stosowany przez pracodawcę z wyjątkową ostrożnością” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 28 maja 2013 r., III APa 4/2013). Inaczej mówiąc, nie każde zachowanie pracownika pracodawca może zakwalifikować jako podstawowe obowiązki pracownika powiązane z sankcją zawartą w art. 52. Pracodawca, podejmując bowiem decyzję o zastosowaniu tego rozwiązania, każdorazowo naraża się na ryzyko procesowe, a Sąd, który reprezentuje na koszty związane z ewentualnym przegrany procesem.

## **ZWYKŁE ZANIEDBANIE PRACOWNIKA LUB DZIAŁANIE Wbrew OCZEKIWANIOM PRACODAWCY I NIEOSIĄGNIĘCIE ZAMIERZONYCH REZULTATÓW NIE MOGĄ BYĆ OCENIONE JAKO CIĘŻKIE NARUSZENIE PODSTAWOWYCH OBOWIĄZKÓW PRACOWNICZYCH**

Dlatego tak ważne są przejrzyste i jasno określone obowiązki pracownika, dostosowane do specyfiki sądu jako zakładu pracy w Regulaminie pracy. Ze względu na wyrok Sądu Najwyższego, którego sentencję można zawrzeć w przytoczonym fragmencie: „zwykłe zaniechanie pracownika lub działanie wbrew oczekiwaniom pracodawcy i nieosiągnięcie zamierzonych rezultatów nie mogą być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 52 k.p.” (wyrok SN z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 191/97) warto przede wszystkim wyróżnić obowiązki podstawowe zagrożone sankcją z art. 52 k.p. od obowiązków zwykłych, dodatkowych

i szczególnych, podlegających odpowiedzialności porządkowej zawartej w art. 108 k.p., zagrożonych karą upomnienia, nagany, czy karą pieniężną. W wyróżnieniu tym przychodzi z pomocą wcześniej wspomniane bogate orzecznictwo.

W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na to, że w przypadku kiedy pracownik dopuścił się naruszenia obowiązków pracowniczych, które spowodowały utratę zaufania pracodawcy do pracownika, to nie jest to wystarczający powód, aby zastosować rozwiązanie przewidziane w art. 52 k.p., na potwierdzenie powyższego należy przywołać wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2013 r., I PK 24/13: „Rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu utraty zaufania do pracownika, z powołaniem się na art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jest sprzeczne z tym przepisem”. Z powyższego wynika, że aby zastosować omawiany przepis muszą zaistnieć łącznie trzy elementy: samo naruszenie, narażenie pracodawcę na szkodę oraz zawinienie (czyli wina umyślna lub nieumyślna). Wymienione elementy muszą zostać spełnione łącznie, zatem naruszenie przez pracownika jego podstawowych obowiązków, nawet jeśli narazi to pracodawcę na szkodę, a nie będzie z jego winy, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Także w tej kwestii Sąd Najwyższy zajął stanowisko: „W pojęciu »ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych« mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Rażący charakter przewinienia przejawia się zaś w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia

podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przeczność i ostrożność w działaniu. Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi” (wyrok SN z dnia 29 listopada 2012 r., II PK 116/2012), a wcześniej: „Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ma miejsce wówczas, gdy w związku

## OD MOMENTU POWZIĘCIA PRZEZ PRACODAWCĘ WIADOMOŚCI NA TEMAT OKOLICZNOŚCI UPRAWNIAJĄCYCH GO DO ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA Z WINY PRACOWNIKA NIE MOŻE UPŁYNAĆ WIĘCEJ NIŻ 1 MIESIĄC.

z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo” (wyrok SN z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99).

Podstawowy obowiązek pracownika, jak już wcześniej podkreślono, musi być skonkretyzowany w sposób szczególny tak, aby nie budził wątpliwości. Zasadą jest, iż klauzule generalne

zawarte są w ustawie, natomiast akty autonomicznego prawa pracy (regulaminy, zarządzenia, itp.) mają za zadanie uszczegółowić, doprecyzować i dostosować zamiar ustawodawcy do specyfiki danego zakładu pracy. Na gruncie praktyki zadanie to spowodowało spore trudności, dlatego warto znów podeprzeć się orzecznictwem. Jako naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego Sąd Najwyższy zakwalifikował głównie zachowania mieszczące się w kręgu obowiązków wymienionych w art. 100 k.p. i są to:

- bezpodstawna odmowa wykonania polecenia służbowego (wyrok SN z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 211/97), która odpowiada nakazowi stosowania się do poleceń położonych;
- znieważenie przez pracownika pracodawcy lub postawienie mu bezpodstawnego zarzutu popełnienia przestępstwa (wyrok SN z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 145/04);

- zakłócanie ustalonego porządku w pracy (wyrok SN z dnia 20 marca 1979 r., I PRN 23/79), które odpowiada nakazowi przestrzegania ustalonego w zakładzie pracy porządku;

- niezawiadomienie pracodawcy o znanym pracownikowi działaniu na jego szkodę (wyrok SN z dnia 1 października 1998 r., I PKN 351/98), które odpowiada nakazowi dbania o dobro zakładu pracy i ochronę jego mienia;

- zachowanie polegające na ubliżaniu współpracownikom (wyrok SN z dnia 29 czerwca 2005 r., I PK 290/04), które odpowiada nakazowi przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Należy jednak pamiętać, iż każde zachowanie pracownika winno się oceniać indywidualnie biorąc pod uwagę także jego dotychczasowy stosunek do pracy. Niektóre sytuacje zawsze bowiem będą ambiwalentne i nie jest możliwe ujęcie wprost czynów pracownika, o czym świadczą następne wyroki Sądu Najwyższego:

- „Korzystanie przez pracownika z telefonu służbowego

w celu udziału w grach towarzyskich, narażające pracodawcę na znaczną szkodę może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” (wyrok SN z dnia 15 maja 1997 r., I PKN 93/97);

- „Wykonywanie pracy (prowadzenie innej działalności) w czasie zwolnienia lekarskiego może być kwalifikowane jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych wówczas, gdy pracownik swoim zachowaniem przekreśla cele zwolnienia lekarskiego - jak najszybszy powrót do zdrowia i odzyskanie zdolności do wykonywania pracy, przez co narusza interes pracodawcy polegający na gotowości pracownika do świadczenia pracy” (wyrok SN z dnia 11 czerwca 2003 r., I PK 208/02);

- „Nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy - w zależności od okoliczności konkretnego przypadku - może stanowić ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych” (wyrok SN z dnia 28 września 1981 r., I PRN 57/81).

Skoro podstawowe obowiązki pracownika zostały już przybliżone, można zastanowić się, jak wygląda procedura wykorzystania środka z art. 52 k.p. Przede wszystkim należy pamiętać o zachowaniu przez pracodawcę okresu „ważności” czynu. Od momentu powzięcia przez pracodawcę wiadomości na temat okoliczności uprawniających go do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może upłynąć więcej niż 1 miesiąc. W tym okresie pracodawca nie ma obowiązku poinformowania pracownika o swoim zamiarze ani też wysłuchania go w tym zakresie. Wyjątkiem jest sytuacja, w której pracownik należy do organizacji związkowej. W takim przypadku, przed zastosowaniem art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca jest zobowiązany zasięgnąć opinii reprezentującej pracownika organizacji związkowej, podając jednocześnie przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o



**PRZED  
ZASTOSOWANIEM  
ART. 52 § 1 PKT 1  
K.P. PRACODAWCA  
JEST ZOBOWIĄZANY  
ZASIĘGNAĆ OPINII  
REPREZENTUJĄCEJ  
PRACOWNIKA  
ORGANIZACJI  
ZWIĄZKOWEJ,  
PODAJĄC  
JEDNOCZEŚNIE  
PRZYCZYNĘ  
UZASADNIAJĄCĄ  
ROZWIĄZANIE  
UMOWY O PRACĘ. DO  
CZASU UPŁYNIĘCIA  
USTAWOWEGO  
TERMINU 3 DNI  
NA ODPOWIEŹ  
ORGANIZACJI  
ZWIĄZKOWEJ LUB  
OTRZYMANIA TAKIEJ  
OPINII ROZWIĄZANIE  
UMOWY BĘDZIE  
PRAWNIE  
NIESKUTECZNE.**

pracę. Do czasu upłynięcia ustawowego terminu 3 dni na odpowiedź organizacji związkowej lub otrzymania takiej opinii rozwiązanie umowy będzie prawnie nieskuteczne. Wspomniana opinia, pomimo iż nie jest dla pracodawcy wiążąca, godna jest rozważenia

na gruncie słuszności zastosowanego środka. Należy bowiem pamiętać o dopuszczalności drogi sądowej w przypadku każdorazowego badania słuszności zastosowania omawianej w niniejszym artykule instytucji prawnej.

## **KARA PORZĄDKOWA A ZWOLNIENIE DYSCIPLINARNE**

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 lutego 2015 r. w sprawie I PK 171/14 zajął stanowisko, że pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę na podstawie tego samego zdarzenia, za które nałożył na pracownika karę porządkową. Może to zrobić zawsze, jeśli naruszenie obowiązków pracowniczych jest znaczące i jest przekonany o niemożności dalszego zatrudniania pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia. Pracodawca ma prawo nałożyć na pracownika karę dyscyplinarną za nieprzestrzeganie regulaminu pracy, przepisów bhp oraz przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy, jak i usprawiedliwiania nieobecności (art. 108 k.p.). Karą dyscyplinarną może być: upomnienie, nagana lub kara pieniężna. Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia możliwe jest za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę nie jest karą w rozumieniu przepisów kodeksu pracy, dlatego nic nie stoi na przeszkodzie, aby zastosować wobec pracownika karę porządkową, jak i zwolnić dyscyplinarnie, nawet jeśli podstawą będzie to samo przewinienie pracownicze. (gazetaprawna.pl)

## **CZY POLACY KORZYSTAJĄ Z BEZPŁATNEJ POMOCY PRAWNEJ?**

Jak podaje gazetaprawna.pl ze statystyk wynika, że w III kwartale 2016 roku łącznie udzielono 96 033 porad prawnych. Ministerstwo Sprawiedliwości przedstawiło dane, jakie grupy uprawnionych korzystają z nieodpłatnej pomocy prawnej. 15,70%, to osoby, którym przyznano świadczenie z pomocy społecznej, 8,41% to osoby posiadające ważną kartę dużej rodziny, a 70,10% to osoby, które nie ukończyły 26 lat, albo ukończyły 65 lat. W I półroczu 2016 roku udzielono łącznie 198 846 porad prawnych. W jednym punkcie prowadzonym przez profesjonalnego pełnomocnika od stycznia do kwietnia udzielono średnio 72 porady.

W II kwartale udzielono niespełna 100 tys. porad. Według Ministerstwa Sprawiedliwości uprawnionych do nieodpłatnej pomocy prawnej jest 21 mln Polaków. W I kwartale 2016 roku państwo wydało na utrzymanie 1524 punktów 23,5 mln złotych. W 2017 roku system nieodpłatnej pomocy prawnej ma kosztować 96,1 mln złotych.

# PROGRAM DZIAŁANIA PIP NA 2017 ROK

Państwowa Inspekcja Pracy planuje przeprowadzić 79 tys. kontroli. Do udziału inspekcja zaprosi ponad 100 tys. pracodawców, przedsiębiorców, pracowników i osób zatrudnionych na innej podstawie prawnej, rolników indywidualnych. PIP będzie kontrolować przestrzeganie obowiązku zapewnienia minimalnej stawki godzinowej dla umów zlecenia i umów o świadczenie usług, powiadamiać przedsiębiorców delegujących pracowników w ramach świadczenia usług o decyzji w sprawie nałożonej kary lub grzywny przez zagraniczne organy kontroli, a także wszczęcia postępowania egzekucyjnego, przyjmować oświadczenia o delegowaniu pracowników do czasowego wykonywania pracy w Polsce i prowadzić

stronę internetową z informacjami o zasadach i warunkach delegowania. Będzie prowadzone poradnictwo prawne dla pracowników unijnych i członków ich rodzin. Program działania zakłada także stały nadzór inspekcji nad sekcjami, branżami i zakładami o największym ryzyku utraty zdrowia lub życia. - Skuteczność działań inspektora pracy ograniczają nie tylko nieprecyzyjne, niejednoznaczne przepisy, ale także ich brak. Oczekujemy zmian w ustawie o PIP upraszczającej procedurę rozpoczynania kontroli - wyłącznie na podstawie legitymacji służbowej, bez dodatkowych upoważnień – stwierdził Zbigniew Ryfka, zastępca głównego inspektora pracy.

(źródło: [www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl))

## NAJWAŻNIEJSZE ZMIANY W PRAWIE PRACY



Od początku roku zmianie uległy niektóre przepisy Kodeksu pracy, m.in. przepisy dotyczące wprowadzania regulaminów wynagradzania u małych pracodawców, które w związku z art. 77<sup>3</sup> nie mają zastosowania do zakładów pracy będących jednostkami budżetowymi (w tym do sądów), w których nie podpisano układów zbiorowych.

Kolejna zmiana dotyczy zasad wydawania świadectw pracy. Zasadą jest, że pracodawca zobowiązany jest do niezwłocznego wydania świadectwa pracy po ustaniu lub rozwiązaniu stosunku pracy. Jeżeli jednak dojdzie do zawarcia z tym samym pracownikiem kolejnej umowy o pracę, pracodawca będzie miał obowiązek wydać pracownikowi świadectwo pracy dotyczące

poprzedniego zakończonego okresu zatrudnienia wyłącznie na wniosek pracownika.

Najważniejszą zmianą jest wydłużenie terminu odwołania się od wypowiedzenia umowy o pracę. Zgodnie z nowymi regulacjami pracownik zamiast 7 dni będzie miał aż 21 dni na złożenie pisma procesowego do sądu pracy. Wydłużenie terminu ma na celu umożliwienie pracownikom przygotowanie się do obrony swoich praw. Termin siedmiodniowy był zdecydowanie za krótki.

Od 1 stycznia zmianie uległa też minimalna płaca, która wynosi obecnie 2 tys. zł brutto. Wysokość minimalnego wynagrodzenia dotyczy wszystkich pracowników, także w pierwszym roku pracy (uprzednio przysługiwało 80% stawki minimalnej). (GS)



redakcja@gs.org.pl



# LUDZIE LISTY PISZĄ...

## ARCHIWA WKW

*Chciałbym się odnieść do artykułu dotyczącego sekretariatów WKW. Mimo iż Wydziały Ksiąg Wieczystych funkcjonują już kilkanaście lat, do dnia dzisiejszego nie ma przepisów dotyczących archiwizowania akt ksiąg wieczystych, ksiąg wieczystych, aktów notarialnych, wniosków. Często w sprawozdaniach dotyczących zasobów archiwum osobną pozycję stanowi archiwum WKW, chociaż tak naprawdę Wydział Ksiąg Wieczystych to nie archiwum. Nie ma przepisu, który mówiłby, iż księgi wieczyste stanowią zasób archiwum sądu. Większość ksiąg jest czynna, więc nie może zostać uznana za archiwalne.*

*Warto byłoby także w kolejnych numerach poruszyć temat archiwów sądów, które są przeładowane dokumentacją. W wielu sądach nie ma archiwistów, a w tych, w których są archiwiści, są różnie traktowani jako pracownicy. Często nie ma formalnie wyodrębnionego archiwum, a archiwiści są pracownikami oddziału administracyjnego, są kierowani do pracy w wydziałach czy biurze podawczym.*

*Warto także przyjrzeć się funkcjonowaniu Biur Obsługi Interesanta. W moim sądzie pierwotnie w BOI miały pracować dwie osoby, została tylko jedna. Druga miała dość i odeszła. Obecnie BOI jest nieczynne i nie widzę szans, aby kiedykolwiek było otwarte, ponieważ brakuje etatów. Na stronie internetowej nadal widnieje numer telefonu do BOI, a telefon odbierają pracownicy Biura Podawczego, którzy kierują do wydziałów, często tłumacząc, że osoba nie dodzwoniła się do Biura Obsługi Interesanta.*

*(imię i nazwisko do wiadomości redakcji)*

**Od redakcji:**

**A jak jest w Waszych sądach?**

**Piszcie śmiało: o archiwach, archivistach i biurach obsługi interesanta**

**redakcja@gs.org.pl**



FOT. M. MROZIEK-STACHOWIAK



## PRZESYŁAJCIE ZABAWNE UZASADNIENIA OCEN

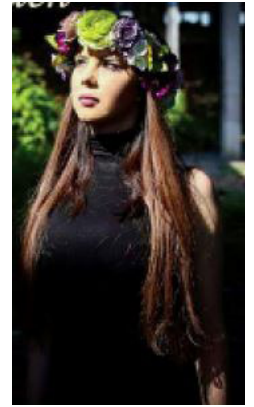
Czy czytając otrzymane arkusze ocen kwalifikacyjnych w swoich sądach, też macie wrażenie, jakby pochodziły z automatycznego translatora, który składa bez analizy frazy z postrzępionych i niepowiązanych ze sobą fragmentów, albo od osoby z bardzo głębokim rozszczepieniem osobowości? Uzasadnienia do ocen, które docierają do naszej redakcji, wprawiają nas w zdumienie. Nie tylko uchybieniami przepisom regulującym oceny kwalifikacyjne urzędników sądowych, ale przede wszystkim wewnętrzną niespójnością i sprzecznościami. Co możemy pomyśleć o pracodawcy, który potrafi napisać w jednym uzasadnieniu, że pracownik potrafi priorytetowo wykonać zadania, a dwa zdania później czynić zarzut, że niestety odkłada sprawy mniej ważne na później...

Podobnie jak tłumaczenie z translatora bywa zabawne, tak samo zabawne są uzasadnienia do naszych ocen. Jako że w naszym sądowym życiu nie mamy wiele okazji do pośmiania się – nie żałujemy sobie. Czekamy na najzabawniejsze fragmenty z uzasadnień do ocen. Slijcie na [redakcja@gs.org.pl](mailto:redakcja@gs.org.pl)

Nie żałujcie! Pośmiejmy się wspólnie :D.

# 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



tak mało a może zdziałać cuda!

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

# PRACOHOLIZM

## PRACA PONAD SIŁY WBREW ZDROWEMU ROZSĄDKOWI

ANETA KOGUT

**W dzisiejszych czasach pośpiech, brak czasu i nadmiar pracy są bardzo popularne. Pracoholik po przyjeździe do domu, czy też po przyjeździe do hotelu od razu otwiera laptopa. Czas wolny to dla niego udręka. Najważniejsze, że może pracować, inaczej jest nieszczęśliwy.**



TIPSDIVORCE.COM

-Nie ma badań, które pokazywałyby, że pracownicy jednej branży są bardziej narażeni niż pracownicy innej - stwierdza w tekście Angeliki Kucińskiej z „Glamour” Igor Rotberg, psycholog, terapeuta i trener rozwoju osobistego. – Ale rzeczywistość jest taka, że pracoholizm często dotyczy osób, które nie pracują w wyznaczonych godzinach, wykonują wolne zawody, pracują w dopiero rozwijających się branżach. Więcej pracują osoby zatrudnione na etacie

niż przedsiębiorcy.

Z badań wynika, że pracoholizm to problem globalny, a osób uzależnionych od pracy ciągle przybywa. Badanie CBOS-u wykazało, że pracoholikiem jest co piąty Polak (19 proc.), natomiast 36 proc. znajduje się na prostej drodze do uzależnienia. Sęk w tym, że pracoholik nie dostrzega problemu. Jest w stanie dla pracy wiele poświęcić, łącznie z czasem dla siebie i rodziny. Można pojawić się w biurze koło południa, wyjść po 3 godzinach,

ale nadal być pracoholikiem. Nie chodzi o to, ile godzin w pracy się siedzi, ale z jakim poczuciem się z niej wychodzi. Pracoholik nie jest w stanie poradzić sobie z porażkami, niedoskonałościami, jest wiecznie niezadowolony z siebie i innych, jedynie pochowały podnoszą u niego samoocenę. Pracę zawsze stawia na pierwszym miejscu. – Jeśli w pracy stawiane są nierealne cele, do tego wprowadzana jest atmosfera rywalizacji, to jest to idealne środowisko, żeby zostać pracoholikiem – mówi Igor Rotberg.

Jeśli praca jest dla nas pasją, to spędzamy w niej tyle samo czasu co pracoholik. Jednak jak stwierdza dla serwisu Papilot.pl Iwona Kowalewski, ekspert Sita, specjalista w dziedzinie relaksu, pasjonatów od pracoholików odróżnia fakt, że rozumieją znaczenie odpoczynku i regeneracji. - Jeżeli dzień pracy zaczniemy kilkunastoma minutami odprężenia, podczas których nabierzemy dystansu i perspektywy do codziennych zadań, i podobnie go zakończymy, będzie to skutkować lepszą pamięcią, koncentracją i pomysłami, zarówno dotyczącymi życia zawodowego, jak i osobistego.

Człowiekowi świadomemu swojej wartości, kompetencji, którego porażki nie są w stanie złamać, umiejącemu wyciągnąć wnioski z krytyki, lubiącemu swoją pracę tak samo, jak urlop, pracoholizm nie grozi.

-Trudno jest namówić pracoholika do pójścia do terapeuty. Ważne jest, i dobrze byłoby to propagować wśród pracodawców, żeby środowisko pracy zwracało uwagę na to, czy zaangażowanie pracownika wynika z pracowitości i zainteresowania pracą, czy jest to raczej uzależnienie od pracy – podkreśla Igor Rotberg.

Trzeba mieć świadomość, że praca ponad siły, to krótka droga do zmarnowania sobie życia. U pracoholika relacje z rodziną i znajomymi stają się coraz gorsze. A żaden sukces w pracy nie zastąpi porażki w domu, życie nie może być tylko dodatkiem do pracy.

**Pracujesz po kilkanaście godzin dziennie? Zastanów się, czy to pasja, a może już obsesja?**

# WIKTORIA – IMIĘ ZOBOWIĄDUJE...



*Wiktoria jest naszym pierwszym dzieckiem. Urodziła się 3 lipca 2015 roku jako dziecko w pełni zdrowe. Tak przynajmniej twierdzili zajmujący się nią lekarze. Rozwijała i rozwija się prawidłowo. Nie wykazywała żadnych odchyśleń od normy – pisze Marcin, asystent sędziego z białostockiego sądu.*

*W dniu 2 listopada 2016 roku, po dwudniowych wymiotach, zdiagnozowano u niej nowotwór złośliwy mózgu – wyściółczak anaplastyczny, o wymiarach 38x26x39 mm wypełniający prawie całkowicie komorę IV oraz zbiornik wielki, modelujący od tyłu pień mózgu oraz rdzeń przedłużony i uwypuklający się nieznacznie do otworu wielkiego.*

*Dnia 3 listopada 2016 roku została przetransportowana z Dziecięcego Szpitala Klinicznego w Białymstoku do Centrum Zdrowia Dziecka w Warszawie, gdzie w dniu kolejnym przeszła skomplikowaną operację usunięcia guza. Zmiana nowotworowa nie została w całości usunięta, usunięto guz o wymiarach 3,5x5,0x1,0 cm ponieważ uwidocznione zostały nacieki na pniu mózgu, których ze względu na zbyt duże zagrożenie dla życia dziecka nie usunięto.*

*Po operacji córka w bardzo szybkim tempie wróciła do zdrowia, zaczęła chodzić, śmiać się i bawić. Obecnie ze względu na młody wiek (1,5 roku) poddawana jest wyłącznie chemioterapii, która ma zapobiec wzrostowi pozostawionych zmian rakowych. Z informacji uzyskanych od lekarzy wynika, iż ten rodzaj nowotworu jest chemioodporny, co oznacza, że istnieje wysokie prawdopodobieństwo, że guz będzie odrastał, a tym samym konieczna będzie ponowna operacja.*

*W momencie, kiedy córka osiągnie wiek 3 lat, istnieje możliwość poddania jej radioterapii – najskuteczniejsza jest terapia protonowa, która co prawda wykonywana jest w Polsce od listopada 2016 roku, niemniej jednak w zasadzie nie istnieją szanse, że uda się zakwalifikować Wiktorię do programu refundowanego przez Polski NFZ. W związku z powyższym, jak każdy rodzic, który znalazł się w takiej sytuacji, chcemy szukać pomocy za granicą. Główne ośrodki zajmujące się leczeniem wyściółczaka anaplastycznego znajdują się w Pradze w Czechach oraz w Essen w Niemczech. Leczenie nie jest refundowane stąd konieczność podjęcia kroków zmierzających do zgromadzenia potrzebnych środków finansowych na leczenie dziecka, albowiem sami nie jesteśmy w stanie sfinansować leczenia córki.*

**POMÓC WIKTORII MOŻNA DOKONUJĄC WPŁATY NA KONTO:  
FUNDACJA POMOCY DZIECIOM I OSOBOM CHORYM "KAWAŁEK NIEBA"  
31 1090 2835 0000 0001 2173 1374  
TYTUŁEM: „749 POMOC DLA WIKTORII JAWORSKIEJ”**

**ABY PRZEKAZAĆ 1% PODATKU DLA WIKTORII  
NALEŻY W FORMULARZU PIT WPISAĆ KRS 0000382243  
ORAZ W RUBRYCE 'INFORMACJE UZUPEŁNIAJĄCE – CEL SZCZEGÓŁOWY 1% WPISAĆ  
„749 POMOC DLA WIKTORII JAWORSKIEJ”**

# PRZEGLĄD

## AFERA W SA KRAKÓW

Były prezes Sądu Apelacyjnego w Krakowie – sędzia Krzysztof Sobierajski został zawieszony przez Ministra Sprawiedliwości w obowiązkach służbowych. Sam zainteresowany złożył rezygnację z zajmowanego stanowiska jednocześnie zapewniając opinię publiczną o tym, że nie dopuścił się żadnych czynów karalnych, a działania podejmowane względem

niego stanowią atak na niezależność sądownictwa.

- Złożyłem dymisję, bo chcę, aby sąd pracował i funkcjonował normalnie – powiedział 19 grudnia dziennikarzom prezes krakowskiego Sądu Apelacyjnego. Krzysztof Sobierajski wydał oświadczenie, w którym podkreślił, że nie popełnił żadnych czynów przestępczych. „Udostępniłem wszystkie posiadane dokumenty, ponieważ nie mam

nic do ukrycia”. Prezes dodał, że nie zawierał fikcyjnych umów, nie miał wpływu na to, z jakimi firmami sąd zawierał umowy. „To było w zakresie obowiązków dyrektora sądu”.

Media poinformowały, że Sąd Apelacyjny w Łodzi, działając jako sąd dyscyplinarny poparł wniosek ministra.

Śledczy ustalili, że od 2014 r. prezes SA w Krakowie zawarł ponad 20 umów o dzieło i związku z nimi miał pokwitować przyjęcie prawie 1 mln zł. Umowy miały dotyczyć przygotowania dla zewnętrznych firm analiz i opracowań, które zlecał Sąd Apelacyjny w Krakowie. Jednorazowa gratyfikacja dla prezesa sądu w związku z tą umową miała wynosić do 8 tys. zł, a faktury wystawiane przez zewnętrzne firmy sądowi za tę samą pracę wynosiły średnio po kilkadziesiąt tysięcy złotych.

„Zebraliśmy niezbite dowody, które pozwalają poszerzyć krąg podejrzanych. Liczne znalezione umowy wskazują, że jedną z osób, która czerpała dochody dzięki przestępczemu procederowi jest prezes Sądu Apelacyjnego, który po ujawnieniu afery podał się w grudniu do dymisji” – powiedziała nieoficjalnie PAP osoba znająca kulisy śledztwa.

Prokuratura zmierza do przedstawieniu byłemu prezesowi sądu zarzutów. Nie wyklucza również wystąpienia z wnioskiem o areszt. Portal wPolityce.pl donosi





nawet o możliwości postawienia zarzutu udziału w zorganizowanej grupie przestępczej.

Zarzuty przywłaszczenia ponad 10 mln zł usłyszało w nim pięć osób. Wcześniej zwolniona za poręczeniem majątkowym główna księgowa SA w Krakowie, Marta K. została decyzją Sądu Okręgowego w Rzeszowie - aresztowana na dwa miesiące po zażaleniu prokuratury.

### DECENTRALIZACJA ZAKUPÓW DLA SĄDÓW

„Rzeczpospolita” doniosła o tym, że Ministerstwo Sprawiedliwości planuje zmiany w zaopatrzeniu ponad 300 sądów. Centrum Zakupów dla Sądownictwa w Krakowie nie będzie już głównym zamawiającym części artykułów, np. materiałów biurowych. Jego rolę przejmie 11 sądów apelacyjnych. To one mają zamawiać towary sądom na swoim terenie. MS jednak nie rezygnuje całkiem z centralnych zamówień, ani ich standaryzacji. Minister sprawiedliwości będzie zatwierdzał najpoważniejsze zakupy.

Może dzięki temu znikną z naszych sądów wyschnięte kleje, zszywacze, których można użyć zaledwie kilka razy i inne buble towarzyszące nam na co dzień. Centralne zakupy zapewne pozwolą zaoszczędzić budżetowi na dużych umowach. Korzystne umowy na materiały biurowe można z powodzeniem zawierać z lokalnymi dostawcami.

### KOLEJNA DZIWNA PRZESYŁKA TYM RAZEM W SĄDZIE W NOWYM SĄCZU

5 stycznia przed budynkami Sądu Okręgowego przy

ul. Pijarskiej w Nowym Sączu zaroilo się od policji i strażaków. Do IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych sądu nadeszła przesyłka pocztowa, w której znajdowała się jakaś substancja niewiadomego pochodzenia. Pakunek zabezpieczyli wezwani ratownicy. Obeszło się bez ewakuacji pracowników i petentów sądu.

### NOWE OBLICZE SĄDU REJONOWEGO W WAŁBRZYCHU

Rozbudowana strefa dla interesantów, nowe sale rozpraw i nowoczesna sala konferencyjna. Do dwóch istniejących budynków sądu przy ulicy Słowackiego dobudowano nowy, pięciokondygnacyjny obiekt zlokalizowany przy ulicy Barlickiego.

– Rozbudowa sądu pozwoli na poprawę warunków pracy, ze względu na zagospodarowanie na nowo pomieszczeń w budynku przy ulicy Słowackiego – mówi prezes Sądu Rejonowego w Wałbrzychu, Aleksandra Abramowska-Podlińska. – Poprzez likwidację sal rozpraw zwiększy się powierzchnia sekretariatów. Jednocześnie zespoły kuratorskie, które obecnie z uwagi na braki lokalowe znajdują się poza budynkiem sądu, zostaną przeniesione do budynków przy ulicy Słowackiego – dodaje Abramowska-Podlińska. (źródło: propertydesign.pl)

### STRAJK URZĘDNIKÓW POMOCY SPOŁECZNEJ NIELEGALNY

Sąd Pracy w Radomiu wydał orzeczenie w głośnej sprawie dotyczącej strajku w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Wierzbicy. Sąd oddalił

powództwo o przywrócenie do pracy zwolnionych pracowników ośrodka. Sąd uznał, iż strajk był nielegalny, gdyż pracownicy samorządowi nie mają prawa do strajku. Takie samo stanowisko zajęła Prokuratura Rejonowa w Szydłowcu już dwa miesiące temu. Wyrok Sądu Pracy nie jest prawomocny - strony mogą się odwoływać od orzeczenia sądu. (źródło: echodnia.eu)

Od sierpnia 2013 r. wisi w TK sprawa z wniosku Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” o zbadanie zgodności z Konstytucją art. 19 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, który odmawia pracownikom zatrudnionym w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądach oraz prokuraturze prawa do strajku.

### UZGODNIENIA NA KOLANIE SĄDOWA PROWIZORKA

Środki przekazane do sądów na podwyżki pokazały kolejny raz niebywałą skłonność do robienia w naszych sądach wszystkiego na przysłowiowym kolanie. Po uzyskaniu informacji o zwiększeniu budżetu dyrektorzy zwykle wymagają od związkowców natychmiastowego podpisywania propozycji podziału środków pomiędzy pracowników. Standardem jest przy tym to, że wywiera się presję na związkowcach, by „nie robili problemów”, bo inaczej pracownicy nie dostaną dodatkowych pieniędzy przed świętami. Do czego prowadzi zarządzanie sądami w ten sposób, każdy z nas obserwuje na własne oczy na co dzień.

# UWAŻAJ NA MANIPULATORÓW!

ANNA LUKS-DZIUDZIARSKA



CAREERBLISS.COM

**Manipulacja, to wywieranie wpływu w taki sposób, byśmy nieświadomie i z własnej woli realizowali cele manipulatora.**

Manipulator celowo wykorzystuje sytuacje nierówności pomiędzy sobą a ofiarą (np. kierownik-podwładny).

## Cztery cechy manipulatora:

1. Potrafi odkryć Twoje słabości,
2. Gdy je znajdzie, wykorzystają,
3. Sprytnie spowoduje, że zrezygnujesz z czegoś, co jest Twoje, lub Twoim prawem,
4. Gdy tylko wykorzystają przewagę, będzie powtarzał punkty 1-3.

Dodatkowo uważaj, gdy zauważysz, że:

- przekonuje Cię, że inni tak robią od lat, to znaczy, że tak trzeba („w naszym sądzie nikt nie korzysta z przerwy, wszyscy jemy nad aktami...”),
- raz stara się spoufalić (wspólne rozmowy o życiu prywatnym),

innym razem zamienia się w potwora (w sprawach służbowych), rozmazując w ten sposób rodzaj relacji i manipulując nią zależnie od swoich potrzeb,

- wprost lub domyślnie proponuje przymknięcie oka na nieprawidłowości w zamian za to, że sam zachowa się przychylniej,
- powołuje się stale na autorytety (prezes, dyrektor, inny kierownik), unikając podejmowania własnych decyzji (a co za tym idzie odpowiedzialności),
- stara się stworzyć przekonanie, że z praw/obowiązków przysługujących wszystkim mogą korzystać tylko wyróżnieni („zrób to po godzinach – bo tylko na Ciebie mogę liczyć”)

## Twoje prawa:

Masz prawo być traktowanym lub traktowaną z szacunkiem.

Masz prawo wyrażać swoje odczucia, opinie i potrzeby.

Masz prawo ustalać własne priorytety.

Masz prawo do mówienia „nie” bez poczucia winy.

Masz prawo otrzymywać to, za co płacisz.

Masz prawo mieć inne zdanie niż inni.

Masz prawo dbać o siebie i chronić się przed fizycznym, psychicznym i emocjonalnym zagrożeniem.

Masz prawo tworzyć własne, szczęśliwe i zdrowe życie.

Gdy rozpoznasz już manipulatora, postaraj się wykorzystywać **siedem postaw:**

1. Zachowuj dystans: nie wchodź w relacje z manipulatorem, jeżeli nie musisz. Zachowuj zdrowy dystans.
2. Nie bierz wszystkiego do siebie: nie ty jesteś problemem, manipulator zachowuje się tak, byś tak się właśnie czuł/-a.
3. Przenieś odpowiedzialność na

manipulatora: gdy oczekuje od Ciebie czegoś, co uważasz za niestosowne, zadawaj mu dodatkowe pytania. W ten sposób sprawa nie zatrzyma się na zdawkowym zasugerowaniu Ci czegoś, tylko zmusi manipulatora do bardziej świadomej komunikacji (słowem – do myślenia).

4. Działaj na czas: manipulator często stawia pod presją czasu („proszę szybko to podpisać bo inaczej...”, „proszę szybko podpisać porozumienie w sprawie nagród, żeby ludzie mogli dostać pieniądze przed świętami”). Postaraj się zyskać czas na przemyślenie („Pomyślę o tym”, „Muszę to skonsultować ze związkowcami”).

5. Naucz się mówić stanowczo, ale dyplomatycznie: „nie”; masz prawo na coś się nie zgadzać – nie jesteś niewolnikiem. Dokąd nie jest to polecenie służbowe – możesz go nie wykonać. Staraj się konstruować odpowiedź wg schematu: przytaknięcie – warunek („oczywiście Pani Dyrektor, jak tylko uda mi się skontaktować z przewodniczącą – takie mamy procedury”, „oczywiście, zrobię wszystko, by móc podpisać dokument jak najszybciej”).

6. Ostrożna konfrontacja z manipulatorem: pamiętaj, manipulator wybiera słabszych, bo sam wewnątrz zwykle nie grzeszy odwagą i wiedzą. Zanim się skonfrontujesz, zdobądź pewność, że masz siłę.

7. Demaskuj ukryte intencje: manipulator często rzuca zdania, które w ukryty sposób mają Ci coś zasugerować („Pani ma zamiar jeszcze pracować w sądzie?”). Pytanie może być rozumiane zarówno jako zainteresowanie planami, jak i jako groźba. Gdy zostawisz je w tym niedomówieniu, zostaniesz z niepewnością – czasem na wiele lat. Koniecznie dopytaj, o co chodzi manipulatorowi, choćby zadając proste pytanie:

„A dlaczego pani pyta?”

# 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/ą faktu, że przysługuje mi prawo wglądu do moich danych osobowych oraz ich poprawiania.

Nazwisko	
<input type="text"/>	
Imię	PESEL
<input type="text"/>	<input type="text"/>
Adres zamieszkania - miejscowość	
<input type="text"/>	
Kod pocztowy	
<input type="text"/>	
Ulica	
<input type="text"/>	
Nr domu	
<input type="text"/>	
Nr lokalu	
<input type="text"/>	
Telefon	
<input type="text"/>	
Telefon komórkowy	
<input type="text"/>	
Adres e-mail	
<input type="text"/>	
Zakład pracy	
<input type="text"/>	
<input type="text"/>	
Adres - miejscowość	
<input type="text"/>	
Kod pocztowy	
<input type="text"/>	
Ulica	
<input type="text"/>	
Numer	
<input type="text"/>	

## WNIOSEK DO KSIĘGOWOŚCI

Nazwa zakładu pracy

PESEL

Proszę o pobieranie przez pracodawcę z mojego wynagrodzenia składki związkowej na rzecz NSZZ „Solidarność” – stanowiącej 0,82%: a/ miesięcznych przychodów, osiąganych u pracodawcy z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, z uwzględnieniem dodatków płacowych, z wyjątkiem: przychodów 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.