

gazeta §ądowa

MOZ NSZZ "Solidarność" Pracowników Sądownictwa

Nr 6(6) LISTOPAD 2016

miesięcznikbezpłatnyps-solidarnosc.org.plmiesięcznikbezpłatnyps-solidarnosc.org.pl
miesięcznikbezpłatnyps-solidarnosc.org.plmiesięcznikbezpłatnyps-solidarnosc.org.pl

„S tuknęło” nam pół roku - zapraszamy do szóstego numeru naszego miesięcznika. Redagując pierwszy numer, nikt nie przypuszczał, że zostanie tak pozytywnie przyjęty przez pracowników sądów. Obawiając się o tematy do przyszłych numerów, nie doceniłmy polskiego sądownictwa, które okazuje się istną kopalnią, zarówno tragedii, jak i komedii. Tematów nie brakuje, kolejne osoby angażują się w prace redakcji. W przyszłych numerach planowane jest wprowadzenie nowych stałych rubryk. Najbardziej cieszymy się, że reagujecie na nasze teksty, dzielicie się refleksjami, uwagami, zgłaszacie problemy, z jakimi musicie mierzyć się w swoich sądach.

Otrzymujemy od Czytelników informacje, że w niektórych sądach pracodawcy sugerują pracownikom, że nawiązywanie współpracy z naszym czasopismem będzie niemile widziane. Jeden z dyrektorów nawet „przekonywał” podległych sobie pracowników, że poinformowanie naszej redakcji o nieprawidłowościach, jest „pominięciem drogi służbowej”. Zatem z niemałym zażenowaniem (wszak mówimy o sądownictwie) warto przypomnieć, że prawo do publicznego wyrażania własnego zdania oraz poglądów, a także jego poszanowania przez innych, należy do standardów norm cywilizacyjnych. Zgodnie z zasadą wolności słowa i prawem do krytyki, każdy z nas może udzielać informacji prasie, a nasi pracodawcy są obowiązani umożliwiać dziennikarzom nawiązanie kontaktu z pracownikami oraz swobodne zbieranie wśród nich informacji i opinii.

Zapraszamy zatem do kontaktu z redakcją i do jesiennej lektury. Byle do wiosny...

W NUMERZE:

**SOLIDARNOŚĆ
SĄDOWA NEGATYWNIE
OPINIUJE PROJEKT
ZMIAN USTROJOWYCH
DYREKTORA SĄDU**
s. 5

**PROTOKOLANT
CIĘŻKA DOLA ROBOŁA**
s. 21

**WSPOMINAMY
ZWIĄZKOWE „DZIADY”
2014**
s. 31



gazeta **Sądowa**
ORGANIZACJA KRAJOWA PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA

n ADRES DO KORESPONDENCJI

MOZ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"

PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA

40-286 KATOWICE, UL. FLORIANA 7

gazetasadowa@outlook.com

TEL. +48 576-29-11-24

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

n 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

n SKŁAD REDAKCJI

REDAKTOR NACZELNA

EDYTA ODYJAS



@NSZZ_S_PS

KIEROWNIK REDAKCJI I SKŁAD

DARIUSZ KADULSKI

KOREKTA: ANETA KOGUT, MAGDALE-

NA MROCZEK-STACHOWIAK, DAGMA-

RA OGÓROWSKA

■ ISSN 2450-9493



ŚWIATOWY DZIEŃ ŻYCZLIWOŚCI I POZDROWIEŃ



LISTOPAD

21

PONIEDZIAŁEK

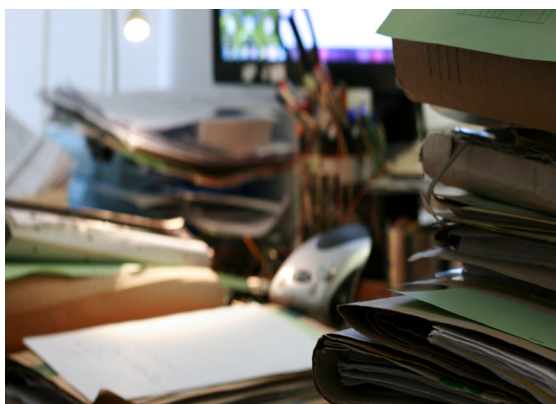
ŚWIATOWY DZIEŃ ŻYCZLIWOŚCI I POZDROWIEŃ

Idea tego święta sięga 1973 r. i wywodzi się ze Stanów Zjednoczonych, kiedy to dwaj bracia Brian i Michael McCormack postanowili zareagować na konflikt zbrojny pomiędzy Egiptem a Izraelem. Chcieli w ten sposób pokazać światu, iż walka i zawiść szkodzą, nie budują. Inicjatywa życzliwości miała za zadanie przekonać rządzących do rozwiązywania problemów w sposób pokojowy, a nie zbrojny.

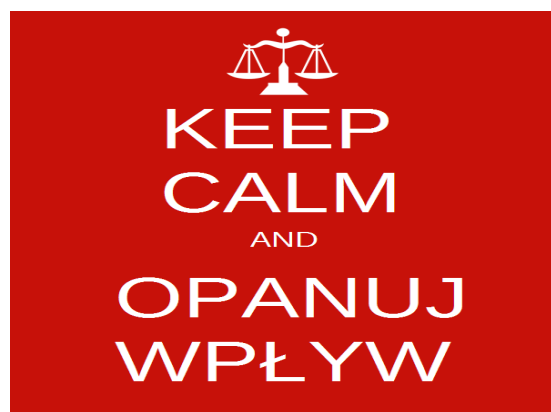
Oryginalna nazwa święta brzmi „**Hallo World Day**”, a jego obchodzenie ma polegać na powiedzeniu „hallo!” przynajmniej dziesięciu osobom. Wystarczy tylko się uśmiechnąć do drugiej osoby. Nic więcej.

Światowy Dzień Życzliwości i Pozdrowień obchodzony jest w ponad 180 krajach. Jego celem jest uwrażliwienie ludzi na wzajemną życzliwość, wzbudzenie w nich pozytywnych emocji. Jest to apel przeciwko problemom i często smutnej rzeczywistości.

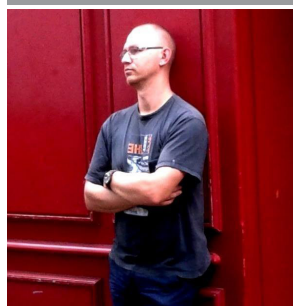
W TYM NUMERZE



» ZMIANY W WYDZIAŁACH KRS | STR. 17



» SPŁASZCZANIE SĄDÓW | STR. 14
(SUB-IUDICE.BLOGSPOT.COM)



» NIKŁY SAMOKRYTYCYZM
PRZEŁOŻONYCH | STR. 25

5 SOLIDARNOŚĆ PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA PRZECIWNIA ZMIANOM USTROJOWYM POZYCJI DYREKTORA SĄDU

Zdaniem Solidarności Sądowej nowelizacja może naruszać szereg przepisów konstytucyjnych.

11 UMOWA NA ZASTĘPSTWO

Czym charakteryzuje się umowa o pracę zawierana na czas nieobecności pracownika.

19 REFLEKSJE NAD E-PROTOKOŁEM

Czy faktycznie możliwe jest obejście obowiązku nagrywania rozpraw?

20 ETYKA W BIURZE

Etyka pracownicza w badaniach CBOSu.

21 PROTOKOLANT - CIĘŻKA DOŁA ROBOŁA

Coraz mniej młodych ludzi jest zainteresowanych pracą w sekretariatach sądowych, a tym samym brak jest protokolantów, bez których nie może odbyć się żadna rozprawa sądowa.

22 SĄD RAJEM DLA PRACOWNIKA?

Szczęśliwy pracownik to pracownik dumny z firmy, w której pracuje. Firma, która dba o swoich pracowników, zwiększa poczucie szczęścia zatrudnionych. Utopia?

23 DYSTANS DO PRACY

Dystansowanie się w myślach może być skuteczną strategią regulacji emocji.

26 UNIA EUROPEJSKA POMOŻE SYGNALISTOM

Od wielu lat bezskutecznie zabiega się w Polsce o wprowadzenie ochrony dla sygnalistów. Tymczasem pomoc może nadejść z UE.

27 LUDZIE LISTY PISZĄ

Reakcje naszych czytelników.

29 NASZE DZIAŁANIA

Konferencja Zdrowie Pracowników a Efektywność Organizacji | Szkolenia motywacyjne dla członków "S" PS w Częstochowie.

31 WSPOMINAMY "DZIADY" ZWIĄZKOWE 2014

W 2014 r. pod Ministerstwem Sprawiedliwości "S" PS odegrała "Dziady"...

GAZETA SĄDOWA UZNANA ZA POTRZEBNĄ

Niemal wszyscy ankietowani, uznali, że Gazeta Sądowa – MOZ NSZZ „S” PS powinna być wydawana. 74 proc. uważa artykuły zamieszczane w naszym miesięczniku za przydatne. Więcej w środku numeru.

Od 2017 roku zmiany w wynagrodzeniach

Od nowego roku pracownicy w pierwszym roku pracy otrzymają 100 proc. minimalnej pensji, a nie jak dzisiaj – 80 proc. Istotne zmiany czekają również osoby pracujące w nocy: przy ustalaniu wysokości zarobków nie będzie uwzględniać się dodatku za pracę w porze nocnej.

Jak podaje GazetaPrawna.pl w 2017 r. po raz pierwszy zostanie zwaloryzowana godzinowa stawka minimalna. Obecnie wynosi ona 12 zł za godzinę pracy, jednak będzie co roku waloryzowana w zależności od wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę zatrudnionych na umowie o pracę. **Minimalne wynagrodzenie w 2017 r. ma wynosić 2 tys. zł brutto**, a więc stawka godzinowa wzrośnie do ok. 13 zł.

Nadto od 1 stycznia 2017 r. pracownika w pierwszym roku pracy będzie obowiązywała 100-proc. stawka wynagrodzenia minimalnego. Aktualnie pracownicy w pierwszym roku pracy otrzymywali, poza niższym wymiarem urlopu, także niższe wynagrodzenie minimalne. Kolejna zmiana to taka, że przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie będzie uwzględniać się dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej. Obecnie pracownik z minimalną stawką wynagrodzenia, który wykonuje swoje obowiązki w godzinach nocnych może otrzymywać wynagrodzenie w tej samej wysokości co pracownik, który też otrzymuje minimalne wynagrodzenie, ale nie wykonuje pracy w nocy.

DZIEŃ ZADUSZNY

Kiedy miedzianą rdzą
Pożółkłych jesiennych liści wędną
obłoki,
Zgadujemy, czego od nas obłoki chcą,
Smutniejące w dali swojej wysokiej.

Na siwych puklach układa się babie lato,
Na grobach lampy migocą umarłym duszom,
Już niedługo, niedługo czekać nam na to,
Już i nasze dusze ku tym lampom wkrótce wyruszą.

Jeżeli życie jest nicią – można przeciąć tę nić,
I odpłynąć na obłoku niby na srebrnej tratwie...
Ach, jak łatwo, ach, jak łatwo byłoby żyć,
Gdyby nie żyć było jeszcze łatwiej!
Jan Brzechwa



*Nigdy nie jesteśmy gotowi na odejście
Naszych rodziców, a oni odchodzą...*

*Pani Bożenie Mendelewskiej
wyraży głębokiego współczucia z powodu śmierci*

TATY

*składają Koleżanki i Koledzy
z Międzyzakładowej Organizacji Związkowej
NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa
przy Sądzie Rejonowym w Inowrocławiu*

SOLIDARNOŚĆ PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA PRZECIWNIA ZMIANOM USTROJOWYM DOTYCZĄCYM DYREKTORÓW SĄDÓW

W ramach konsultacji publicznych MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa negatywnie zaopiniowała projekt zmian w Prawie o ustroju sądów powszechnych. Likwidacja procedury konkursowej na stanowisko dyrektora sądu jest niezgodna z art. 60 Konstytucji RP. Podporządkowanie dyrektora sądu bezpośrednio Ministrowi Sprawiedliwości jest niezgodne z art. 10 ust. 1 oraz art. 173 Konstytucji RP.

W poprzednim numerze, w tekście pt. Dyrektorzy do zmiany, informowaliśmy o planach zmian w przepisach umożliwiających łatwiejsze odwoływanie dyrektorów sądów i ich powoływanie z pominięciem trybu konkursowego. W dniu 17 października w serwisie Rządowego Centrum Legislacji zamieszczony został projekt ustawy zmieniającej ustawę z dnia 27 lipca 2001 roku *Prawo o ustroju sądów powszechnych* (Dz. U. z 2015 r., poz. 133, z późn. zm.). Ministerstwo Sprawiedliwości argumentowało, że zmiany są konieczne z kilku powodów. Po pierwsze - minister sprawiedliwości jest dysponentem budżetu, w związku z czym powinni mu podlegać dysponenti budżetowi niższych szczebli. Dyrektorzy sądów, jako kierownicy jednostek budżetowych, odpowiedzialni są za gospodarowanie mieniem Skarbu Państwa, kontrolę fi-

nansową i wewnętrzny audyt. Minister powinien więc mieć bezpośredni wpływ na to, kto wykonuje tę funkcję, by móc szybko reagować w razie ewentualnych nieprawidłowości. Zdaniem ministerstwa dotychczasowa procedura konkursowa bywa długotrwała i nie zawsze prowadzi do sprawnego wyłonienia dyrektora. Ponadto konkurs rozpisywany jest przez prezesa sądu. Tym samym możliwości działania dysponenta budżetowego pierwszego szczebla (ministra sprawiedliwości) uzależnione są od czynności podejmowanych przez organ, który od ministra nie zależy. Co więcej, zdaniem projektodawcy, zmiany w zakresie powoływania i odwoływania dyrektorów sądów odciążają prezesów sądów od czynności administracyjnych związanych z zarządzaniem sądem. Dyrektorzy jako kierownicy jednostek odpowiedzialni za budżet, kontrolę finansową, audyt wewnętrzny i dyspo-

nowanie rachunkami depozytowymi muszą mieć realny wpływ na kształt gospodarki finansami – dlatego też muszą być wyposażeni w możliwość decydowania o niezaplanych wydatkach, będących wynikiem zapotrzebowań prezesów sądów.

W ramach konsultacji publicznych Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa negatywnie zaopiniowała projekt zmian w Prawie o ustroju sądów powszechnych.

Deprecjacja grup zawodowych pracowników sądów

W przekonaniu MOZ NSZZ „S” PS zmiana zakładająca, że dyrektor sądu nie będzie już organem sądu, spowoduje, że urzędnicy i pracownicy sądowi nie będą już podlegać żadnemu organowi w sądzie, co w konsekwencji będzie skutkowało deprecjacją tych

grup zawodowych wymiaru sprawiedliwości.

Rezygnacja z konkursów naruszy konstytucyjne prawo dostępu do służby publicznej

„Solidarność” Pracowników Sądownictwa rozumie stanowisko dyrektora sądu jako służbę publiczną, w rozumieniu art. 60 Konstytucji RP, który zakłada, że obywatele polscy korzysta-

winny być przejrzyste i weryfikowalne, tak by nie stwarzały organom przeprowadzającym postępowanie rekrutacyjne możliwości podejmowania arbitralnych decyzji. Nowe przepisy nie regulowałyby sposobu weryfikacji posiadania wiedzy, oceny jego stopnia i przydatności do pełnienia funkcji dyrektora sądu. Kwestie te podlegają obecnie sprawdzeniu w trakcie procedury konkursowej (art. 32a § 8 ustawy). Wydaje się, że po nowelizacji Minister

niami określonymi w ogłoszeniu o konkursie. Warto również wspomnieć o ratio legis art. 60 Konstytucji RP. Jedną z przesłanek wpisania do Konstytucji zasady równego dostępu do służby publicznej oraz nałożenia obowiązku ustalenia zasad w akcie normatywnym o randze ustawowej, było działanie antydyskryminacyjne, ale przede wszystkim prewencyjne – zapobiegające możliwości obsady stanowisk w służbie publicznej według klucza politycznego (M. Florczak-Wątor, w: *Konstytucja RP. Tom I. Komentarz do art. 1-86*, red. M. Safjan, L. Bosek, Warszawa 2016).

Zmiana zakładająca, że dyrektor sądu nie będzie już organem sądu, spowoduje, że urzędnicy i pracownicy sądowi nie będą już podlegać żadnemu organowi w sądzie, co w konsekwencji będzie skutkowało deprecjacją tych grup zawodowych.

Zmiana statusu dyrektora może mieć widoczny wpływ na niektóre aspekty pracy sądu

jący z pełni praw publicznych mają prawo dostępu do służby publicznej na jednakowych zasadach. Proponowana zmiana dotyczy kryteriów proceduralnych, opisanych w § 2-13 tego artykułu. Art. 1 pkt 5 projektu ustawy nowelizującej zakłada uchylenie tych przepisów, bez zastępowania ich nowymi regulacjami w zakresie procedury dostępu do stanowiska dyrektora sądu. Tymczasem przepis art. 60 Konstytucji nakazuje stworzenie odpowiednich gwarancji proceduralnych, zapewniających weryfikowalność decyzji w sprawie naboru do służby publicznej. Zgodnie z założeniami art. 60 Konstytucji, zasady dostępu do służby publicznej powinny mieć także charakter obiektywny, tj. po-

Sprawiedliwości jako osoba powołująca dyrektorów sądu, miałaby dokonywać tej oceny we własnym zakresie i w oparciu o sobie znane kryteria. Taki stan zbliżałby się raczej do przeprowadzania rozmów kwalifikacyjnych właściwych raczej dla sektora prywatnego, natomiast nie sposób zgodzić się, aby w ten sposób były spełnione konstytucyjne wymogi doboru kadry w służbie publicznej, wobec której stawia się wyższe oczekiwania, uregulowane aktem rangi ustawowej. Co więcej, projekt zakłada uchylenie nawet § 4 art. 32a ustawy, który stanowi, że informacje o kandydatach, stanowią informację publiczną w zakresie objętym wymaga-



Ostatnie zagadnienie dotyczy wpływu utraty przez dyrektora sądu statusu organu sądu oraz podporządkowania dyrektora sądu bezpośrednio Ministrowi Sprawiedliwości. Projekt ustawy nowelizującej ustawę Prawo o ustroju sądów powszechnych proponuje wprowadzenie do obecnie obowiązującej ustawy następujących zmian odnoszących się do kwestii gospodarki finansowej sądu:

1) przenosi z uchylonego art. 21 § 3 ustawy do art. 21a § 4 ustawy kompetencję prezesa sądu do określenia co najmniej raz w roku potrzeb sądu koniecznych dla zapewnienia warunków prawidłowego funkcjonowania i sprawnego wykonywania przez sąd zadań, o których mowa w art. 1 § 2 i 3 ustawy, biorąc pod uwagę prze-

widywany ich zakres,

2) precyzuje, że gospodarką finansową sądu kieruje dyrektor sądu (a nie jak dotychczas, że organem kierującym gospodarką finansową sądu jest dyrektor sądu),

3) dodaje kompetencję dyrektorowi sądu – „Czynności pre-

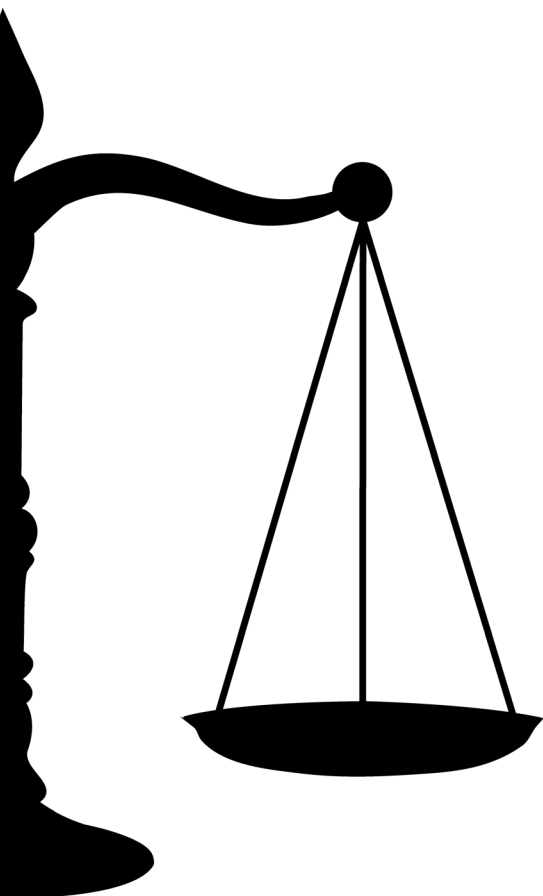
wi prezesowi podjęcie nagłych czynności, jeśli miałyby wiązać się z wywołaniem skutków finansowych. Zgodnie z projektem ustawy, dyrektorzy sądów mieliby być zatrudniani na podstawie powołania, a powoływać i odwoływać ich miałyby Minister Sprawiedliwości. Zgodnie z art.

Rządowa propozycja zmian ogranicza konstytucyjne prawo równości dostępu do służby publicznej. Proponowane zmiany dadzą możliwości obsady stanowisk w służbie publicznej według klucza politycznego.

zesa sądu wywołujące skutki finansowe nieujęte w planie finansowym sądu wymagają dla ich ważności, uprzedniej akceptacji właściwego dyrektora sądu” (art. 1 pkt 7 lit. b projektu ustawy).

Jeśli chodzi o pierwszą z proponowanych zmian, to poza zmianą redakcyjną i przesunięciem regulacji w inne miejsce ustawy, nie ulega ona większej zmianie. Druga zmiana jest konsekwencją wyłączenia dyrektora sądu z grona organów sądu, dlatego samoistnie również nie ma większego znaczenia. Jeśli natomiast chodzi o trzecią zmianę zawartą w projekcie ustawy, to zmiana ta może mieć widoczny wpływ na jakość pracy prezesa sądu, a w efekcie na niektóre aspekty pracy sądu. Dodatkowe obostrzenie, że akceptacja dyrektora sądu dla czynności prezesa ma mieć charakter uprzedni, uniemożli-

wi 70 § 1 kodeksu pracy, pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie – niezwłocznie lub w określonym terminie – odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał. Oznacza to, że Minister Sprawiedliwości miałby bardzo szerokie możliwości zmiany osób piastujących stanowisko dyrektora sądu. Odwołanie pracownika powinno wprawdzie nastąpić na piśmie, jednakże z uwagi na dużą swobodę organu, nie wymaga uzasadnienia jak w przypadku rozwiązania stosunku pracy zawartego na podstawie umowy o pracę (uchwała SN z dnia 10 stycznia 2007 r., sygn. akt III PZP 6/06). Minister Sprawiedliwości, jako przełożony dyrektora sądu, miałby możliwość wydawania mu wiążących poleceń, a w przypadku odmowy jego wykonania, odwołania ze skutkiem natych-



miastowym. Co więcej, nowelizacja miałaby usunąć katalog przypadków, w których odwołanie to byłoby możliwe, co czyni możliwość zmiany w zasadzie nieograniczoną. Stwarza to pole dla częstej rotacji osób zajmujących stanowisko dyrektora sądu, a w konsekwencji na daleko posuniętą dezorganizację pracy sądu z uwagi na stosunkowo częste wdrażanie się nowych osób w obowiązki dyrektora sądu, które dotyczą spraw finansowych sądu oraz wykonywania funkcji pracodawcy względem pracowników sądu.

W świetle wcześniejszych rozważań dotyczących dostępu do służby publicznej duża zmienność osób pełniących funkcję publiczną, nie jest zjawiskiem pożądanym ani korzystnym dla funkcjonowania sądów. W dalszej kolejności zmiana na stanowisku dyrektora może wpływać na zmienność kadry pracowniczej w pionie nieorzecznym (nawet biorąc pod uwagę obowiązek przeprowadzania konkursów), wobec której dyrektor pełni obowiązki pracodawcy. Proponowana zmiana wprowadza ryzyko także innego rodzaju kryzysu, a mianowicie wynikającego z dwuznacznej roli dyrektora sądu. Z uwagi na zakres jego obowiązków oraz konieczność współpracy z prezesem sądu, a także fakt, że wykonywana przez niego praca ma przyczynić się do prawidłowej organizacji sądu oraz pośrednio ułatwiać obywatelom dostęp do sądu (np. poprzez zatrudnianie nowych osób i tym samym ograniczanie zjawiska przewlekłości w prowadzeniu postępowań sądowych), częściowo przynależy on do władzy sądow-

czej. Jednakże z drugiej strony, bezpośrednia zależność od Ministra Sprawiedliwości oraz możliwość bycia odwołanym w każdym czasie, poniekąd czyniłaby go członkiem struktury administracji rządowej, czyli władzy wykonawczej.

Ryzyko naruszenia równowagi władz

Zagadnienie to zasługuje na analizę z punktu widzenia zasady niezależności władzy sądowiczej, o której mowa w art. 173 Konstytucji oraz zasady podziału i równowagi władz, o której mowa w art. 10 ust. 1 Konstytucji RP. Art. 173 Konstytucji stanowi: „Sądy i Trybunały są władzą odrębną i niezależną od innych władz”. Artykuł 10 Konstytucji RP stanowi: „1. Ustrój Rzeczypospolitej Polskiej opiera się na podziale i równowadze władzy ustawodawczej, władzy wykonawczej i władzy sądowiczej. 2. Władzę ustawodawczą sprawują Sejm i Senat, władzę wykonawczą Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej i Rada Ministrów, a władzę sądowiczą sądy i trybunały”. Jak wynika z orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego, ustrój sądów (a tego zakresu dotyczy projekt nowelizowanej ustawy), ma zapewniać sądom jako instytucjom publicznym rzetelność i sprawność. Regulacja ustroju sądów ma służebne znaczenie wobec przysługującego każdemu prawa do rozpatrzenia jego sprawy w sposób sprawiedliwy, jawny i bez nieuzasadnionej zwłoki przez właściwy, niezależny, bezstronny i niezawisły sąd. Rzetelność działania sądów przede wszystkim ich bezstronność, niezależność i niezawisłość, a sprawność –

eliminację w miarę możliwości przedłużania się postępowania sądowego ponad uzasadnioną konieczność (wyrok TK z dnia 9 marca 2016 r., sygn. akt SK 47/15). Na gruncie art. 173 Konstytucji wskazuje się, że odrębność władzy sądowiczej oznacza jednocześnie wydzielenie organizacyjne spośród innych władz. Jak zauważyli P. Wiliński i P. Karlik, jej naturalną konsekwencją jest konieczność zapewnienia sądom i trybunałom należytych warunków funkcjonowania, adekwatnych do zakresu kompetencji, jurysdykcji i zapewniających efektywność tej działalności. Sposób dokonywania tej oceny oraz określenia rodzaju, ilości i jakości potrzeb pozostawać musi w zgodzie z nadrzędnymi regułami konstytucyjnej niezależności sądów i trybunałów, a zatem nie może stanowić ukrytego mechanizmu nacisku na organy władzy sądowiczej (P. Wiliński, P. Karlik, *dz.cyt.*). Skutki działań dyrektora sądu występują bezpośrednio w sferze funkcjonowania sądownictwa, czyli władzy sądowiczej. Z pewnymi wyjątkami, zapewniającymi równoważenie się władz, kompetencje poszczególnych władz są na tyle czytelne, że niemożliwe, a co najmniej utrudnione, jest ich wzajemne przenikanie się (przedmiotowy podział władz). Jeśli natomiast chodzi o podmiotowy podział władz, to konieczne jest wprowadzanie zasady niepołączalności stanowisk należących do dwóch różnych władz. W przeciwnieństwie do możliwości pogodzenia funkcji posła z funkcją ministra, przenikanie się władzy sądowiczej z którąkolwiek z pozostałych władz, w stopniu przekraczającym

wymogi zasady równoważenia się władz, jest niedopuszczalne. Rozumieć przez to należy nie tylko działalność ściśle orzeczniczą, ale wszelkie sprawy przekazane do jurysdykcji sądów i trybunałów (wyrok TK z dnia 7 listopada 2013 r., sygn. akt K 21/12). Nadmierną ingerencję organu władzy wykonawczej w pełnienie funkcji przez dyrektora sądu, ocenić trzeba jako zaburzającą trójpodział władzy, z uwagi na fakt, że w istocie poprzez polecenia służbowe, organ ten wpływałby na sądownictwo. Dodatkowo uzależnianie wszelkich czynności prezesa, które wiązałyby się ze skutkami finansowymi, od uprzedniej akceptacji ze strony dyrektora sądu, jest ograniczeniem kompetencji prezesa sądu, co w pewnych sytuacjach może wpłynąć na pracę pionu orzeczniczego, którym prezes sądu kieruje. Jak już wskazano, sądownictwo, zarówno w rozumieniu judykatury, jak i swoistej organizacji, nie jest całkowicie odizolowane od innych władz i organów. Przykładem tego jest nadzór Ministra Sprawiedliwości nad działalnością administracyjną sądów powszechnych.

Oddziaływanie Ministra Sprawiedliwości na sądy może polegać na nadzorze nad zarządzaniem mieniem państwowym, prawidłowością prowadzenia gospodarki i wydatkowania środków, pod warunkiem, że nie wpływa to na niezależność sądów i niezawisłość sędziów. Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że wkraczanie w pozasądowe kompetencje sądów ze strony organów państwowych może być dokonywane wyjątkowo, na podstawie precyzyjnie sformułowanych przepisów,

Minister Sprawiedliwości, jako przełożony dyrektora sądu, miałby możliwość wydawania mu wiążących poleceń, a w przypadku odmowy, odwołania ze skutkiem natychmiastowym. Nadmierną ingerencję organu władzy wykonawczej w pełnienie funkcji przez dyrektora sądu, ocenić trzeba jako zaburzającą trójpodział władzy.

i musi być właściwie uzasadnione merytorycznie (wyrok TK z dnia 15 stycznia 2009 r., sygn. akt K 45/07). W niniejszym przypadku uzasadnienia takiego nie ma. Uzasadnienie projektu ustawy w sposób lakoniczny odnosi się do przykładowych kompetencji dyrektorów sądu, co samo w sobie miałyby uzasadniać konieczność wprowadzenia regulacji dotyczącej konieczności akceptacji każdej czynności wywołującej skutki finansowe. Nie wydaje się, by tak sformułowanym jednym zdaniem zostały zrealizowane ww. wytyczne TK. W tym samym wyroku TK wskazał, że nadzór Ministra ma historyczne podstawy i jest legitymowany konstytucyjnie, jest więc dopuszczalny, o ile nie dotyczy i nie wkracza w wykonywanie wymiaru sprawiedliwości oraz o ile nie ma w jakiegokolwiek formie charakteru nadzoru politycznego (por. wyrok TK z dnia 7 listopada 2013 r., sygn. akt K 31/12). Bezpośredni nadzór Ministra Sprawiedliwości nad działalnością sądów widoczny i uzasadniony jest także w nadzorze nad działalnością dyrektorów sądów w zakresie dys-

ponowania budżetem sądów oraz kontrolą nad gospodarką finansową sądów, o której mowa w art. 177 ustawy. Kwestię tę regulują, oprócz ustawy – *Prawo o ustroju sądów powszechnych*, rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 23 grudnia 2015 r. – *Regulamin urzędowania sądów powszechnych* (Dz.U. poz. 2361 ze zm.) oraz rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 19 grudnia 2012 r. w sprawie *szczegółowych zasad prowadzenia gospodarki finansowej i działalności inwestycyjnej sądów powszechnych* (Dz.U. poz. 1476 ze zm.). W związku z tym, że projekt nowelizacji ustawy nie zakłada zmian w zakresie objętym tymi aktami, można by uznać, że w praktyce nic się nie zmieni. W obecnym stanie prawnym kompetencja dysponowania środkami finansowymi sądu przysługuje wyłącznie dyrektorowi sądu, nad którym nadzór sprawuje dyrektor przełożonego sądu apelacyjnego, bądź bezpośrednio Minister Sprawiedliwości. Wątpliwości budzi jednakże fakt, że zgodnie z projektem, dyrektor sądu przestałby być organem sądu,

a stały się podwładnym Ministra Sprawiedliwości. Biorąc pod uwagę wcześniej poruszone kwestie, może to jednak powodować nadmierne dążenie do realizacji woli przełożonego, zamiast działania w interesie sądownictwa. Finansowe uzależnienie prezesa sądu i całego sądu od osoby wyraźnie zależnej od podmiotu umiejscowionego poza systemem sądownictwa może powodować rozliczne konflikty na linii prezes sądu-dyrektor sądu bądź na linii dyrektor sądu-Minister Sprawiedliwości, co niekorzystnie odciśnie się na całym systemie wymiaru sprawiedliwości. W wyroku z dnia 9 listopada 2002 r. sygn. akt Kp 2/05 Trybunał Konstytucyjny zwrócił uwagę na konieczność przewidywania na etapie uchwalania ustaw dotyczących problematyki będącej na pograniczu kompetencji władzy sądowniczej i wykonawczej, potencjalnych, a tylko rzeczywistych źródeł konfliktów kompetencyjnych, czyli muszą przewidywać, jakie konflikty na tym tle mogłyby powstać, a nie tylko powstaną z całą pewnością. Określone gwarancje w odniesieniu do kompetencji sądów i trybunałów w sprawach gospodarki finansowej mogą wynikać z art. 173 Konstytucji RP, niemniej jednak finanse sądu wchodzi w skład budżetu całego państwa, za którego wykonanie odpowiada Rada Ministrów. Pomimo zasady autonomii budżetowej sądów wynikającej z art. 139 ust. 2 ustawy o *finansach publicznych*, sądownictwo ma słabszą pozycję w procesie wykonywania budżetu. Zgodnie z tym przepisem ani

Minister Finansów, ani Rada Ministrów nie mają uprawnienia do modyfikowania planowanych przez sądy dochodów i wydatków, ale włączają je do projektu ustawy budżetowej państwa. Jak wskazał Trybunał Konstytucyjny we wskaza-



nym wyroku z dnia 9 listopada 2002 r., sygn. akt Kp 2/05, naruszenie równowagi pomiędzy władzą wykonawczą i sądowniczą na gruncie wydatkowania środków publicznych na sądownictwo nastąpiłoby na przykład w razie:

- oddziaływania Rady Ministrów na sprawowanie wymiaru sprawiedliwości oraz wpływu na funkcje orzecznicze sądów i trybunałów za pomocą przydzielania im środków publicznych, a następnie kontrolowania bez żadnych ograniczeń celowości i gospodarności dysponowania nimi, jeśli

od tego uzależniano by dalsze nimi dysponowanie w zakresie, jaki niezbędny jest dla wykonywania funkcji orzeczniczych, np. jeżeli chodzi o nakłady na utrzymywanie sądów, koszty powoływania biegłych, koszty korespondencji sądowej itd.,

- oddziaływania na niezawisłość sędziów i niezależność sądów za pomocą ograniczenia, blokowania lub zwiększania środków pozostających w dyspozycji tych władz w zakresie, w jakim od wysokości środków pozostających w dyspozycji organów władzy sądowniczej zależy liczba zatrudnionych sędziów w relacji do zakresu zadań sądów.

Trybunał przyznał w tym wyroku, że odrębność władzy sądowniczej ma charakter ograniczony i względny. Zawsze jednak jest ona niezbędna w tym zakresie, w jakim wymaga zagwarantowania niezależnego, a zarazem sprawnego sprawowania funkcji orzeczniczych. Projekt ustawy zmieniającej ustawę Prawo o ustroju sądów powszechnych nie daje pewności, że stosowanie przepisów w zmienionym kształcie zapewni niezależność władzy sądowniczej, gdyż w osobie dyrektora sądu mogą konkurować ze sobą sprzeczne dążenia. Na nim również może skupiać się presja wywierana przez dwie władze, które powinny być od siebie niezależne.

Cała opinia MOZ NSZZ „S” PS
dostępna na rcl.gov.pl

UMOWA NA ZASTĘPSTWO

Po zmianach przepisów dotyczących umów o pracę, które weszły w życie 22 lutego 2016 roku, kodeks pracy nie przewiduje już odrębnego rodzaju umowy o pracę, jaką była umowa na zastępstwo.



Umowa na zastępstwo zawierana jest wtedy, gdy pracownik przebywa na urlopie bezpłatnym, wychowawczym, jest chory lub podlega rehabilitacji. Po zmianach przepisów dotyczących umów o pracę, które weszły w życie 22 lutego 2016 roku, kodeks pracy nie przewiduje już odrębnego rodzaju umowy o pracę, jaką była umowa na zastępstwo. Umowa na zastępstwo pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności jest umową o pracę na czas określony i stosuje się do niej wszystkie przepisy prawa pracy dotyczące tych umów, oprócz

przepisu, który stanowi, że limitu ilościowego (3 umowy) oraz czasowego (33 miesiące) nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności. Umowa na czas określony jest umową terminową i w związku z tym termin jej rozwiązania musi być wskazany w jej treści, a sama umowa powinna być sporządzona pisemnie. Jeżeli natomiast pracodawca nie zawarł umowy w formie pisemnej, ma obowiązek pisemnego potwierdzenia pracownikowi ustaleń co do: stron umowy, rodzaju

umowy oraz jej warunków. Najpóźniej musi to zrobić w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, w przeciwnym razie złamie prawo i zostanie ukarany mandatem przez PIP. Zakres zadań opisany w umowie o pracę powinien być zbliżony do zakresu zadań pracownika zastępowanego, choć jest możliwe wprowadzenie pewnych zmian. Nowelizacja kodeksu pracy zrównała okres wypowiedzenia dla osób zatrudnionych na umowach na czas określony i na czas nieokreślony i jest on uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, niezależnie od rodzaju wykonywanej pracy czy zawartej umowy. Sprawia to, że pracownicy mają większą stabilizację zatrudnienia, której nie mieli przy umowie na czas określony zawartej nawet na wiele lat. Natomiast w przypadku otrzymania wypowiedzenia, pracownik nie ma już obowiązku świadczenia pracy, jednakże zachowuje nadal prawo do wynagrodzenia. (AK)

ODPIS NA ZFŚS BEZ ZMIAN

Odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych pozostanie w przyszłym roku na dotychczasowym poziomie 1 093,93 zł.

Zgodnie z obowiązującymi regulacjami, kwota odpisu powinna wynosić 37,2% przeciętnego wynagrodzenia z roku poprzedniego lub jego drugiego półrocza. Od roku 2012, w czasie uchwalania budżetu, odpis na fundusz zamrażany jest na poziomie stanowiącym procent wynagrodzenia z roku 2010.

ELEKTRONICZNE ZWOLNIENIA LEKARSKIE

Z nowoczesnej formy zaświadczenia o niezdolności pacjenta do pracy lekarze korzystają niechętnie. Na blisko 7 mln zwolnień wystawionych do kwietnia br. niespełna 2% zostało wystawionych w ten sposób.

Wypełniać tylko pola jasne w wyznaczonych kratkach dużymi drukowanymi literami czarnym lub niebieskim kolorem

ZUS_ZLA AS 0938250 KOBALA POGFNE DRUK-SOBSIODO-ZAWACHOWANA ZASWIADCZENIE LEKARSKIE

01. PESEL ubezpieczonego 02. Imię i nazwisko ubezpieczonego 03. Numer ubezpieczenia 04. Ubezpieczony jest

05. Nazwa ubezpieczalni 06. NIP lub seria i numer dokumentu ubezpieczonego 07. NIP lekarza

08. Imię i nazwisko lekarza 09. Niezdolność do pracy od 10. Niezdolność do pracy do 11. Niezdolność do pracy 12. Pobył w szpitalu 13. Data urodzenia ubezpieczonego

12. Wskazanie 13. Koszty 14. Numer statystyczny choroby 15. Kod 16. Data urodzenia osoby pozostającej pod opieką

17. Imię i nazwisko lekarza 18. Nazwisko lekarza 19. Identyfikator lekarza 20. Data wystawienia dokumentu 21. NIP Zakładu Opieki Zdrowotnej

22. NIP placówki (wzrost bez kwask) 23. Nazwa stróżnicy / nazwisko i imię placówki 24. Kod pocztowy 25. Miejscowość

26. Ulica 27. Numer domu 28. Numer lokalu

29. Podpis i pieczęć lekarza 30. Pieczęć Zakładu Opieki Zdrowotnej

1) Jeśli w ZUS, wpisac - 1 w KRUS - 2 inny - 3
2) Jeśli NIP wpisac - 1 jeżeli osoba ubezpieczona - 2 paszport - 3
3) Liczba dni niezdolności do pracy w szpitalu
4) Liczba dni pobytu w szpitalu
5) Chorzy powołani do pracy - 1 chorzy mogą chorować - 2
6) Wykazać odpowiedni kod: A, B, C, D, E
7) Jeśli dziecko - 1 matki, ojca, teściowie, dziadkowie, wnaśl, rodzicow - 2 inne osoby - 3

Do końca 2017 r. lekarze orzekający o niezdolności do pracy mogą wystawiać zwolnienia lekarskie na papierowych drukach ZUS ZLA lub na ich odpowiednikach elektronicznych wystawianych w systemie informatycznym. Od początku roku 2018 możliwe będzie wystawianie wyłącznie zwolnień

elektronicznych.

Z nowoczesnej formy zaświadczenia o niezdolności pacjenta do pracy lekarze korzystają niechętnie. Na blisko 7 mln zwolnień wystawionych do kwietnia br. niespełna 2% zostało wystawionych w ten sposób.

Lekarze bojkotują narzu-

cony przez ZUS obowiązek wystawiania elektronicznych zaświadczeń. Ich zdaniem nakłada się na nich obowiązek, który ma zmniejszyć koszty po stronie Skarbu Państwa, przerywając jednocześnie na tę grupę zawodową koszty wdrożenia nowego systemu (zakup sprzętu komputerowego, nowego oprogramowania do prowadzenia gabinetów, łącza, podpisu elektronicznego itp.). Lekarze także zarzucają nowemu systemowi, że jest bardziej czasochłonny niż wystawianie zaświadczeń w formie papierowej.

Wystawienie zwolnienia w formie elektronicznej umożliwi państwowemu ubezpieczycielowi kontrolę zwolnień – zwłaszcza tych krótkotrwałych. Będzie także wygodne dla pacjentów, którzy nie będą musieli martwić się o konieczność dostarczenia pracodawcy papierowego dokumentu.



KEEP

CALM

AND

OPANUJ

WPŁYW

SPŁASZCZANIE...

NOTKA Z 28 KWIETNIA 2016

*sub-iudice.blogspot.
com*

Blog jest blogiem publicznym, więc jeżeli ktoś życzy sobie powołać się na niego, zacytować, polecić gdzieś w prasie, radiu, telewizji czy internecie, to może to uczynić bez pytania mnie o zgodę.

**ZDECYDOWANIE
POLECAMY**

Proszono mnie o napisanie czegoś na temat planowanych reform w sądownictwie. Proszę bardzo, ale o czym mam pisać? Jak dotąd nie usłyszeliśmy żadnych konkretów, poza sloganami rzuconymi do mediów, zaś ludzie, którzy teoretycznie powinni coś wiedzieć, po usłyszeniu pytania o szczegóły dostawali nagłej amnezji. Podobno ma być zlikwidowany podział sądów na wydziały, podobno też ma być „spłaszczona struktura” sądów przez likwidację jednego szczebla. Ale jak konkretnie? A tego to nikt chyba jeszcze nie wie... Co dziwi, biorąc pod uwagę, że wszyscy są przekonani, że uda im się to wprowadzić 1 stycznia 2017 r. Jedyne co mogę więc zrobić to wyrazić swój pogląd (albo opinię) przy kawie i ciasteczkach na temat samej idei spłaszczenia struktury sądów poprzez likwidację jednego ze szczebli i pozostawienie tylko dwóch - sądu I instancji i sądu II instancji.

Sama idea odejścia od dzisiejszego podziału kognicji pomiędzy sądy rejonowe i okręgowe bardzo mi się podoba, gdyż podział ten jest obecnie nielogiczny, niespójny i w zasadzie nie wiadomo czemu służący, bo w zasadzie to niby dlaczego niektóre sprawy rozpoznaje w pierwszej instancji sąd rejonowy, a inne – sąd okręgowy? Jakie jest uzasadnienie dla tego rozdzielenia? Szczególna waga spraw rozpoznawanych przez sąd okręgowy? Wyższy stopień ich trudności i skomplikowania? Większa doniosłość dla stron i wpływ na ich sytuację

prawną? Takie pewnie uzasadnienie usłyszemy w odpowiedzi na tak postawione pytanie. Ja jednak śmiem wątpić w prawidłowość tych tez, a przynajmniej w konsekwencję ustawodawcy przy ich wdrażaniu. Dość stwierdzić, że będąc młodym asesorem, przyszło mi orzekać w sprawie o stwierdzenie nabycia spadku (z bardzo trudną kwestią „cudownego ozdrowienia” w celu sporządzenia testamentu ustnego), a następnie działu spadku gdzie do podziału była warta wiele milionów kamienica. Musiałem zdecydować jak ją podzielić i jakie spłaty zasądzić, a zasądzone kwoty szły w miliony złotych – to tyle, jeśli chodzi o potrzebę powierzania spraw o duże pieniądze doświadczonym sędziom. W sądzie rejonowym orzekałem też o zasiedzeniu działki wartej prawie 10 milionów złotych, jak i o tym czy ważna jest umowa sprzedaży gruntu na trasie planowanej autostrady, a więc kto dostanie kilka leżących w depozycie milionów złotych, a w grę wchodziła kwestia ważności pełnomocnictw udzielonych według prawa obcego. Zasądzanie kilkuset tysięcy spłat w prawie o podział majątku było zaś standardem wszędzie tam, gdzie w grę wchodziło mieszkanie – czyżby te pieniądze i ludzie zobowiązani do ich zapłaty nie byli tak ważni, jak ci, od których żąda się zapłaty takiej kwoty jako odszkodowania, ceny, czy spłaty kredytu? Czy to znaczy, że oni nie zasługują, by ich sprawę zbadał sędzia sądu okręgowego? Czy

faktycznie ich obowiązek zapłaty 300.000 zł tytułem spłaty udziału w spadku nie jest aż tak doniosły dla ich sytuacji osobistej i majątkowej jak obowiązek zapłaty 80.000 zł zaległego kredytu mieszkaniowego?

Druga rzecz to to, że sam wzrost wartości przedmiotu sporu w żaden sposób nie prze-

Ustalenie wysokości opłaty rocznej to dokładnie taka sama decyzja niezależnie od tego, czy rozpoznajemy pozew właściciela lokalu, któremu podniesiono opłatę z 300 zł na 700 zł, czy pozew dewelopera, któremu podniesiono ją z 300.000 zł na 800.000 zł. Jaka jest różnica pomiędzy rozliczaniem spłat

decyzji ustawodawcy, w sprawie żądania zapłaty 50.000 zł za opublikowanie w gazecie zdjęcia majątek celebrytki orzekać będzie sąd rejonowy, ale jeśli rzeczona celebrytka zażąda jeszcze przeprosin, to wtedy o wszystkim będzie decydował sąd okręgowy. A przesłanki roszczenia i zakres decyzji do podjęcia jest przecież taki sam. Sprawy o ochronę praw autorskich? Do tego też nie potrzeba sądu okręgowego, a co najwyżej sędziego wyspecjalizowanego w tej tematyce, która wprawdzie jest specyficzna, ale bynajmniej nie trudniejsza niż inne dziedziny prawa. Roszczenia z prawa prasowego? No, to chyba przekazano sądom okręgowym wyłącznie w celu dowartościowania dziennikarzy, bo tu już absolutnie nie rozumiem, co w tychże roszczeniach jest aż tak skomplikowane, że nie można powierzyć orzekania o tym sędziom sądów rejonowych. Uchylenie uchwał wspólnot mieszkaniowych? Oczywiście niewątpliwie słuszne jest, żeby to sąd okręgowy rozstrzygał odwołanie pana Zdzisława od uchwały wspólnoty w sprawie zrobienia drugiej furki od tyłu, albo odwołanie pana Marka, który uważa, że nie można go obciążać kosztami utrzymania windy, bo on windą nie jeździ. A jeśli chodzi o rozpoznawanie przez sądy okręgowe spraw rozwodowych, to wszyscy chyba wiedzą, że decyzja o przesunięciu ich z sądów rejonowych do okręgowych miała charakter ściśle ideologiczny. Po prostu panowie posłowie pewnej zapomnianej już partii uważali, że utrudniając możliwość uzyskania rozwodu (bo do sądu okręgowego jest dalej) przyczynią się do umocnienia nierozzerwalności

Podział na dwa szczeble sądów I instancji nie powinien być podziałem na sąd „zwykły” i „wyższy”, ale na sąd „zwykły” i „niższy”. Sprawy powinny być zatem wydzielone z kognicji „zwykłego” sądu, nie dlatego że są trudne, czy szczególnie istotne, a wręcz przeciwnie – dlatego że są proste, drobne. Wszak już Rzymianie mawiali, że sąd nie zajmuje się drobiazgami.

kląda się na wzrost stopnia trudności i skomplikowania sprawy. Jeżeli bowiem rozpoznaję sprawę o zapłatę sumy wekslowej wpisanej na wekslu wręczonym na zabezpieczenie umowy leasingu, to badanie sprawy i zarzuty, jakie mogą być podniesione, mogą być dokładnie takie same, niezależnie od tego czy na wekslu będzie wpisane 20.000 zł czy 200.000 zł. Zarzuty i problemy prawne związane ze sprawą o zwrot opłaty likwidacyjnej w polislokacie nie zmieniają się wyłącznie z tego powodu, że ktoś umoczył w tym interesie więcej i opłata likwidacyjna przekroczyła 75.000 zł. Podobnie zakres czynności i decyzji, jakie trzeba podjąć, nie będzie zależał od tego, czy ktoś za potrącenie go na przejściu dla pieszych żąda 60.000 zł, czy 80.000 zł.

kredytu udzielonego w kwocie 10.000 zł i 100.000 zł? Zazwyczaj jedyna różnica pomiędzy sprawami znajdującymi się we właściwości sądu rejonowego i we właściwości sądu okręgowego, to liczba cyfr w wartości przedmiotu sporu.

Jeżeli zaś przyjrzeć się sprawom cywilnym, które z uwagi na przedmiot powierzono rozpoznaniu sądom okręgowym, to też raczej nie potwierdzają one tezy o potrzebie większego doświadczenia itd. Cóż tam bowiem mamy? Sprawy o roszczenia niemajątkowe? O przeproszenie, o wykreślenie z bazy dłużników, o zaprzestanie dzwonienia w sprawie długu? A co w tych sprawach tak szczególnego, że wymagają one specjalnej kategorii sędziów do ich rozpoznania? Co więcej, wskutek dziwnej

małżeństwa, zapewniając sobie w ten sposób skrócenie mąk czyśćcowych.

Z tego wynika, że istnienie dwóch szczebli sądów pierwszej instancji w obecnym kształcie jest całkowicie nieuzasadnione, nie ma bowiem powodu, by pewne sprawy rozpoznawał sąd rejonowy, a inne okręgowy, zwłaszcza, że w wielu kwestiach mamy do czynienia z „przepoławieniem” spraw w oparciu o kryteria w żaden sposób niezwiązane ze stopniem trudności czy doniosłości rozstrzygnięcia. Nieliczne przypadki, gdy rozpoznawanie spraw pewnego rodzaju wymaga szczególnej wiedzy, czy umiejętności można by zaś załatwić, tworząc wyspecjalizowane sądy, bądź wydziały zajmujące się konkretnymi kategoriami spraw – np. sprawami z zakresu prawa autorskiego. Nie oznacza to jednak, że sama idea istnienia dwóch szczebli sądownictwa pierwszoinstancyjnego jest zła, przeciwnie, uważam, że powinna być ona utrzymana, ale na innych zasadach i z uwzględnieniem praktycznego celu, jakiemu winna ona służyć. Nie jestem zatem wprost zwolennikiem „spłaszczenia struktury sądów”, a wyłącznie właściwego jej ukształtowania.

Po pierwsze podział na dwa szczeble sądów I instancji nie powinien być podziałem na sąd „zwykły” i „wyższy”, ale na sąd „zwykły” i „niższy”. Sprawy powinny być zatem wydzielone z kognicji „zwykłego” sądu, nie dlatego że są trudne, czy szczególnie istotne, a wręcz przeciwnie – dlatego że są proste, drobne. Wszak już Rzymianie mawiali „de minimis non curat praetor”, czyli sąd nie zajmuje się drobiazgami. Inaczej mówiąc, podział powinien polegać na powołaniu

sądu zajmującego się sprawami drobnymi, na wzór angielskich small claims courts, to zaś jakie konkretnie kategorie sprawy ostatecznie zostałyby zaliczone do tych „drobnych”, jest tu kwestią wtórną, do rozstrzygnięcia, chociażby w oparciu o doświadczenia krajów, gdzie takie sądy funkcjo-

Zmiana struktury sądów to skomplikowany proces, przed przeprowadzeniem którego należy przede wszystkim zdecydować, jaki skutek zamierza się w ten sposób osiągnąć. Proste „spłaszczenie” przez przyłączenie sądów rejonowych do okręgowych (albo odwrotnie) samo przez się nie rozwiąże największego problemu sądownictwa, jakim jest nadmiar spraw do rozpoznania.

nują. Drugą istotną rzeczą jest natomiast to, że sprawy te nie powinny być rozpatrywane w taki sam sposób i na takim samym poziomie jak zwykłe sprawy, bo po prostu nas na to nie stać, ani finansowo, ani organizacyjnie. Powołaniu sądów do spraw drobnych winno zatem towarzyszyć odpowiednie dostosowanie procedur, nic nam bowiem nie przyjdzie z tego, jeżeli te sprawy będą nadal sądzone tak samo, tylko pod inną nazwą sądu. Należy ożywić procedurę postępowania uproszczonego, wprowadzając w niej rzeczywiste uproszczenia, dostosowane do charakteru spraw rozpoznawanych przez sądy dla spraw drobnych. Dziś bowiem postępowanie „uproszczone” nie jest absolutnie w niczym uproszczone - jest ono co najwyżej okrojone o instytucje, których zresztą dość rzadko się używa.

Zmiana struktury sądów to skomplikowany proces, przed przeprowadzeniem którego należy przede wszystkim zdecydować, jaki skutek zamierza się w ten sposób osiągnąć. Proste „spłaszczenie” przez przyłączenie sądów rejonowych do okręgowych (albo odwrotnie) samo przez się nie rozwiąże najwięk-

szego problemu sądownictwa, jakim jest nadmiar spraw do rozpoznania. Natomiast połączenie „spłaszczenia” z redukcją kognicji poprzez „wyprowadzenie” prostych spraw do sądów pokoju (czy jak je tam będzie zwał) jak najbardziej. Obawiam się jednak, że to zadanie przełożenie naszych aktualnych reformatorów i skończy się na nie do końca przemyślanych zmianach, po których znowu posprzątać będą musieli sędziowie. Albo jeszcze na czymś gorszym, ale na czym, nie napiszę, żeby nie narazić się na zarzut szkolenia i prowadzenia gry politycznej, który teraz tak często pojawia się, gdy ktoś ośmieli się nie podzielać zdania rządzących na temat tego, co im wolno, a czego nie... historia *magistra vitae est...*

ZMIANY W KRAJOWYM REJESTRZE SĄDOWYM ODCIĄŻĄ URZĘDNIKÓW W SĄDACH REJESTROWYCH

WYDZIAŁY KRS

Odciążenie wydziałów Krajowego Rejestru Sądowego, zautomatyzowanie części wpisów do rejestru oraz obligatoryjne składanie wniosków za pośrednictwem systemu informatycznego - to podstawowe założenia projektu dużej nowelizacji ustawy o Krajowym Rejestrze Sądowym. Większość projektowanych zmian miałyby wejść w życie z dniem 1 czerwca 2017 roku.

Zniknie obowiązek przepisywania danych do Systemu Wpisów i wysyłania korespondencji w większości spraw. Zlikwidowany ma być Rejestr Dłużników Niewypłacalnych.

Projekt zmian jest odpowiedzią na konieczność implementacji dyrektyw unijnych nakazujących umożliwienie wymiany dokumentów rejestrowych w formie elektronicznej oraz konieczność modernizacji anachronicznego systemu teleinformatycznego, który od 16 lat obsługuje Krajowy Rejestr Sądowy.

Projekt zakłada wprowadzenie obowiązku składania wniosków o wpis do rejestru przedsiębiorców za pośrednictwem systemu teleinformatycznego oraz prowadzenie korespondencji pomiędzy sądem a uczestnikami w wersji elektronicznej. **Od czerwca 2017 roku akta rejestrowe mają być prowadzone**

wyłącznie w wersji elektronicznej i udostępniane zdalnie wszystkim czytelnikom oraz sądom drugiej instancji.

Znacznie odciąży to sekretariaty sądowe w zakresie konieczności zapewnienia obsługi czytelników akt oraz całej logistyki związanej z udostępnianiem akt w czytelnich. Także sprawozdania finansowe przedsiębiorcy będą składali wyłącznie w wersji elektronicznej, a złożone dokumenty będą podlegały automatycznej weryfikacji przez system informatyczny. Do tradycyjnego postępowania będą trafiały wyłącznie takie sprawy, w których weryfikacja nie zakończy się pozytywnie. Wzmianki o złożeniu sprawozdań finansowych będą zamieszczane automatycznie w rejestrze – podobnie jak dzisiaj wzmianki o nadaniu numeru REGON i NIP – bez zaangażowania sądów rejestrowych.

On-line będą udostępniane także odpisy pełne z rejestru

(obecnie tą drogą można uzyskać wyłącznie odpisy aktualne).

W celu umożliwienia zdalnego składania wniosków do KRS utworzone zostanie elektroniczne repozytorium aktów i protokołów notarialnych, których elektroniczne odpisy będą automatycznie dołączane do elektronicznych postępowań, bez konieczności składania ich w sądach rejestrowych.

Z punktu widzenia urzędników pracujących w wydziałach rejestrowych również istotne będzie techniczne powiązanie systemu, w którym będą składane elektroniczne wnioski z Systemem Wpisów. Dzięki temu odpadnie konieczność ręcznego przepisywania danych ze złożonych wniosków.

Projektowane zmiany – o ile zostaną wdrożone w sposób bezawaryjny, w co trudno uwierzyć bazując na dotychczasowych doświadczeniach – uła-

twią działanie sekretariatów sądowych w wydziałach rejestrowych. W większości przypadków odpadnie konieczność wydawania, a co za tym idzie, także wysyłania orzeczeń sądowych zarządzających dokonanie tzw. wpisów ewidencyjnych (ujawnianie informacji o orzeczeniach i decyzjach wydawanych przez inne sądy i organy administracji). W wielu sprawach tego rodzaju, ze względu na brak informacji o miejscu pobytu uczestnika, nie ma możliwości skutecznego doręczenia korespondencji – zachodzi zatem konieczność ustanawiania kuratorów, co rodzi dodatkowe koszty i powoduje, że prosta sprawa staje się niezwykle czasochłonna. Dzięki projektowanym rozwiązaniom postanowienia o dokonanie wpisów ewidencyjnych w dziale 4 KRS nie będą wymagały doręczania odpisu postanowienia i będą niezaskarżalne. Dodatkowo ma zostać określona minimalna kwota wierzytelności, która będzie uprawniała do dokonania wpisu w tym dziale.

Planuje się także rezygnację z publikowania treści wpisów w Monitorze Sądowym i Gospodarczym. Dla przedsiębiorców oznaczało to będzie obniżenie kosztów postępowania rejestrowego o kwotę 100 zł. Z punktu widzenia budżetu państwa wiązało się to będzie ze zmniejszeniem wpływów o 52,9 mln zł rocznie. Jednakże obecnie obowiązujące przepisy konstytuują opłaty za ogłoszenia w MSiG na poziomie mającym wyłącznie odpowiadać pokryciu rzeczowych i osobowych kosztów zamieszczania ogłoszeń i obwieszczeń. Ministerstwo Sprawiedliwości zapew-

nia, że wydatki osobowe nie ulegną zmianie, a pracownicy wykonujący dotychczas obowiązki związane z publikacją MSiG zostaną skierowani do pracy na innych stanowiskach służbowych, wykazujących braki kadrowe i wymagających zatrudnienia dodatkowych urzędników.

Projektodawca planuje od 1 lutego 2018 roku całkowicie zrezygnować z dokonywania nowych wpisów w Rejestrze Dłużników Niewypłacalnych, a w terminie 7 lat wygasić istniejący rejestr.

Efektom nowelizacji ma być zwiększenie efektywności

i wykorzystania kadr orzeczniczych i urzędniczych w sądach i uzyskania w przeciągu 10 lat oszczędności w wysokości 9,2 mln zł.

Obawy organizacji związkowych mogą wiązać się ze sposobem wykorzystania „zaoszczędzonych” zasobów kadrowych przez dyrektorów sądów, którzy zamiast przywrócić wydziały KRS do normalności - przyzwyczajeni do istniejących patologii, mogą kierować urzędników do innych wydziałów sądów.



REFLEKSJA NAD E-PROTOKOŁEM

ANETA KOGUT

Wprowadzenie e-protokołu jest dosyć uciążliwe: dla sędziów, bo nie mają czasu potem odsłuchiwać poszczególnych fragmentów, nie mówiąc o całości nagranej rozprawy (wzrok szybciej łapie słowo pisane niż godziny odsłuchiwania); dla protokolantów, bo ich praca wcale nie stała się mniej uciążliwa.

CZY FAKTYCZNIE MOŻLIWE JEST OBEJŚCIE NAGRYWANIA ROZPRAWY?

www.litmos.com



O tym, jak wygląda albo jak miało wyglądać nagrywanie rozpraw mogliśmy przeczytać we wrześniowym numerze Gazety Sądowej (przyp. red. A. Kogut *E-protokół okiem protokolanta*).

W Dzienniku Gazeta Prawna możemy przeczytać dość obszerny artykuł pt. *Nagrywanie rozpraw można obejść zbyt łatwo*. Obecne wymagania są takie, by na salach rozpraw, gdzie zainstalowano urządzenie do nagrywania, stosować e-protokół. Tymczasem z tekstu wynika, że wystarczy, aby sędzia stwierdził, że sprzęt nie działa i odstępuje on od nagrywania i że nikt tego nie weryfikuje czy faktycznie nastą-

piła awaria urządzenia. W tej sprawie nie podzielę zdania autorów, gdyż będąc protokolantem, wiem z własnego doświadczenia, że co dwa tygodnie sporządzana jest informacja dla prezesa sądu (przynajmniej w mojej jednostce) o ilości spraw nagranych i nienagranych, w której podaje się przyczynę nienagrania każdej sprawy. Sama byłam w takiej sytuacji, że po awarii urządzenia, przeszłyśmy z sędzią na protokół pisemny, jednakże musiałam później dokładnie opisać rodzaj awarii i zaznaczyć, że w tym dniu nie było informatyka w pracy, dlatego nie było możliwości jej zgłoszenia, naprawienia.

Wróć! Oczywiście skontaktowałam się telefonicznie z informatykiem, który w tym momencie siedział w poczekalni do lekarza, o czym też musiałam zaznaczyć w wyjaśnieniu. Natomiast w sytuacji, gdy sprzęt nawalił i informatyk jest w pracy to i tak jesteśmy w tyle z czasem, zanim usterekę się naprawi (lub też nie), przez co robi się opóźnienie z wywołaniem kolejnej sprawy. Z całą pewnością opisane sytuacje mają miejsce, bo w wielu sądach nadal nie używa się e-protokołu i nikt tak naprawdę się tym zbytnio nie przejmuje. Nie we wszystkich też salach rozpraw taki sprzęt zainstalowano, a to z przyczyn technicznych lub lokalowych. Jednakże sędziowie informują strony i uczestników postępowań o tym, czy sprawa jest rejestrowana, czy też nie i w jaki sposób jest sporządzany protokół. Oczywiście nie generalizuję. Z całą pewnością należy zgodzić się z tym, że wprowadzenie e-protokołu jest dosyć uciążliwe: dla sędziów, bo nie mają czasu potem odsłuchiwać poszczególnych fragmentów, nie mówiąc o całości nagranej rozprawy (wzrok szybciej łapie słowo pisane niż godziny odsłuchiwania); dla protokolantów, bo ich praca wcale nie stała się mniej uciążliwa.

ETYKA W BIURZE

REALIA SĄDOWE

Większość zachowań związanych z nadgorliwością lub brakiem asertywności w pracy budzi największy krytycyzm wśród ankietowanych. Rezygnujemy z przerw przysługujących nam w czasie pracy, ale grzeszymy załatwianiem prywatnych spraw. Jednocześnie bardzo negatywnie oceniamy „załatwianie” zwolnień lekarskich



360training.com

W br. CBOS udostępnił badania na temat etyki pracowniczek. Wynika z niej, że nasi rodacy potępiają przychodzenie do pracy w stanie nietrzeźwości i negatywnie oceniają załatwianie zwolnienia lekarskiego pomimo dobrego stanu zdrowia. 69% respondentów przyznało, że zdarzyło im się dobrowolnie i bezpłatnie wykonywać zadania nienależące do ich obowiązków, a 57% w celu zwiększenia efektywności rezygnowała z przerw przysługujących im

w czasie pracy. 15% wyraża zgodę na spóźnianie się do pracy, 16% akceptuje tzw. dorabianie do pensji w czasie przeznaczonym na realizację swoich obowiązków zawodowych. 18% uznaje za dopuszczalne załatwianie prywatnych spraw w godzinach pracy, 21% akceptuje korzystanie ze służbowego telefonu, faksu, papieru, bądź innych materiałów w celach prywatnych, a 22% używanie w pracy internetu do własnych potrzeb. Odkąd CBOS zaczął

przeprowadzać takie badania, większość zachowań związanych z nadgorliwością lub brakiem asertywności w pracy budzi największy krytycyzm wśród ankietowanych. Badanie zostało przeprowadzone metodą wywiadów bezpośrednich wspomaganych komputerowo w dniach 2-9 czerwca 2016 roku na liczącej 1002 osoby reprezentatywnej próbie losowej dorosłych mieszkańców Polski (Tygodnik „Idziemy”, www.idziemy.pl).

PROTOKOLANT - CIĘŻKA DOŁA ROBOLA

ANETA KOGUT

Sąd to nietypowe i specyficzne miejsce dla wielu osób. We wszystkich sądach w kraju, w tych mniejszych i w tych większych, tych mniej i tych bardziej obciążonych brakuje protokolantów. Coraz mniej młodych ludzi jest zainteresowanych pracą w sekretariatach sądowych, a tym samym brak jest protokolantów, bez których nie może odbyć się żadna rozprawa sądowa.

Protokolant (jako urzędnik sądowy, nie stanowisko) ściśle współpracuje z sędzią. Jego obowiązki są bardzo różne, m.in. prawidłowe i zgodne z terminami wykonywanie zarządzeń wydanych przez sędziego referenta, protokolowanie na rozprawie, staranne prowadzenie akt oraz ich przygotowywanie na sesję, przyjmowanie korespondencji, zwrotnych potwierdzeń odbioru przesyłek i wpinanie do odpowiednich akt, a potem przekazywanie sędziemu, przygotowywanie wokandy, składanie reklamacji, wprowadzanie danych do programu informatycznego w zakresie obsługiwanego referatu sędziiego itd. Co z tego wynika? Praca protokolanta to nie jedynie i tylko protokolowanie na rozprawach. Z jednej strony ogromne tempo, a z drugiej świadomość, że wiele rzeczy powinno być zrobionych dokładnie, najlepiej z prędkością światła. Niektórzy sędziowie żyją w swoim świecie, nie mają pojęcia, ile czasu zajmuje to wszystko od strony wykonania i wydaje im się, że po prostu trafił im się kolejny nierozgarnięty urzędnik.



pexels.com

Typowy dzień protokolanta w skrócie telegraficznym

Każde posiedzenie ma różną długość w zależności od stopnia trudności sprawy. Praca protokolanta zaczyna się więc od przygotowania sali do pierwszej rozprawy, uruchomienia sprzętu do nagrywania, jeśli takowy

istnieje, potem wywołania pierwszej sprawy i skupienia, aby skrupulatnie zanotować to, co sędzia dyktuje. Zanim jednak protokolant pójdzie na salę, uginając się pod ciężarem teczek, korzysta jeszcze z tych ostatnich chwil, aby „podłożyć pocztę”, zwrotki, rozpisać terminy itp. Zawsze to kilka spraw do przodu. W trakcie sesji również nie traci się czasu, nawet 5 minut przerwy jest wykorzystywane na wykończenie sprawy. A przerwa na posiłek? No cóż, kanapkę zjada się jedną ręką, stukając drugą w klawiaturę. Niektórzy zabie-

można powiedzieć - żenujące.

A wiecie, co się dzieje w sytuacji, gdy konieczne jest zastępstwo innej osoby i szybkie zaprotokołowanie? Wybierani są ci najlepsi, ci, którzy się nadają. A czy tacy najlepsi pracownicy, protokołujący czasami 4-5 razy w tygodniu i na dodatek zmuszeni ogarnąć milion innych rzeczy, w jakiś sposób są doceniani? Czy motywującym jest usłyszenie od przełożonego: „bo ty się nadajesz, a Marysia niestety nie”? Wydaje mi się, że odpowiedź wszyscy znamy doskonale. Mamy też takich protokolantów z

przywilejem protokołowania raz w tygodniu, nie są dodatkowo obciążani i są „nie do ruszenia”, a inni ślaniając się na nogach, ledwo widząc na oczy, siedzą na sali i protokołują przez 7-8 godzin 4-5 razy w tygodniu. Niektórzy powiedzieliby: „Taki mamy klimat”.

Zaczynając tę pracę prawie 20 lat temu, pamiętam, że osoby protokołujące na rozprawach miały tzw. dodatek protokolanki, marnych parę groszy, ale było. Po jego likwidacji mój ówczesny prezes też potrafił docenić wysiłek i ciężką pracę

protokolanta przyznając parę złotych polskich, gdyż uważał, że protokołowanie na rozprawach jest obciążające psychicznie i fizycznie.

Praca w sądzie to nie jest lekki kawałek chleba i picie kawki, a protokolant to nie ładnie wyglądająca pani lub ładnie wyglądający pan jak w amerykańskich filmach...

rają na salę. Inni mają sędziów, którzy też potrzebują chwili wytchnienia i zarządzają przerwę, nawet jeśli jest opóźnienie. Petenci na szczęście są wyrozumiali. Jak to mi opowiadają starsi stażem pracownicy, kilkanaście lat temu jedna pani prezes pewnego sądu miała mawiać: „moi pracownicy akta szyją w zębach”. Cóż

CZY SĄD MOŻE STAĆ SIĘ RAJEM DLA PRACOWNIKA?

ANETA KOGUT

Szczęśliwy pracownik to pracownik dumny z firmy, w której pracuje. Firma, która dba o swoich pracowników, zwiększa poczucie szczęścia zatrudnionych. Utopia?

Wpadłam ostatnio w inerne-
cie na artykuł Joanny Ko-
prowskiej „Raj w pracy?
Jak pracodawcy dbają o szczęście
pracowników”. I powiem Wam, że
pierwszy raz spotkałam się z tak-
im zjawiskiem jak happy office
manager czy chief happiness ofi-
cer. A cóż to takiego? – pomyśla-
łam. Okazuje się, że niektóre fir-
my w świecie, a ostatnio również
w Polsce, tworzą stanowiska tzw.
specjalistów do spraw szczęścia.
Hmmm...trzeba się zagłębić w te-
mat. Wszędzie można przeczytać,
że szczęśliwy pracownik jest
bardziej efektywny i zdrowszy, ma
większą motywację do pracy, jest
zaangażowany i rzadziej zmienia
pracodawcę. No więc, czym szcze-
gólnym zajmuje się specjalista do
spraw szczęścia? Może ma jakieś
nadprzyrodzone moce? W swo-
ich poszukiwaniach udało mi się
znaleźć, jakie obowiązki ma nasz
specjalista i oto one: dba o to, aby
każdy pracownik był szanowany,
aby miał zapewnione podstawo-
we potrzeby (pensja wypłacana
na czas, biuro z widokiem na pa-
noramę miasta), stwarza warunki,
aby pracownik mógł wyrazić opi-
nię w sprawach swojego zakładu
pracy, pilnuje, aby wartości, któ-
re reprezentuje firma, były znane
pracownikom, a oni sami także je
podzielali i potwierdzali swoim co-
dziennym zachowaniem, umożli-
wia pracownikom wdrażanie swo-
ich pomysłów w życie, dba o dobrą
atmosferę, bierze udział w rozwią-
zywaniu sporów, zapewnia indy-
widualne porady, rekomenduje książ-
ki, z których pracownicy mogą

dowiedzieć się więcej o szczęściu.
Istna idylla. Z całą pewnością dla
specjalisty, który w jednej z amery-
kańskich firm internetowych otrzy-
muje niebagatelne 140 tys. dola-
rów rocznie. W polskich firmach
specjaliści organizują pracowni-
kom różnego rodzaju warsztaty,
tworzone są pokoje kawowe, fun-
dowany masaż przez specjalistę.
Chodzi o to, żeby wywołać u pra-
cownika uśmiech i chęć do współ-
działania.

Wnioski nasuwają się same.
Szczęście w pracy zależy od kadry
zarządzającej i od samych pracow-
ników, jednak to pracodawca powin-
ien pomagać pracownikowi w kre-
owaniu jego zdrowych nawyków

sobie, ze swoimi problemami oso-
bistymi i pracowniczymi. W swojej
jednostce często żartowałam, że
mogłabym zostać psychologiem
sądowym, mieć mały gabinet, do
którego ludzie będą mogli w cięż-
kich chwilach przyjść, położyć się
na kozetce, zagłębić się w fotelu
z masażem i spokojnie porozma-
wiać. Mieć te parę chwil wytchnie-
nia.

Każdy człowiek ma swoją defini-
cję szczęścia i nikogo na siłę nie
uszczęśliwimy. Czy możliwe jest
więc, aby pracownicy polskich są-
dów z ponurych, sfrustrowanych
ludzi stali się pracownikami zna-
jącymi swoją wartość, którzy będą
doceniani za swoją ciężką orkę?
Czy specjalista do spraw szczę-



Frank Kovalchek - wikimedia.org

i wzmacniać rozwój jego kompe-
tencji. Tylko kto w naszych sądach
ma pomóc pracownikowi, który
zazwyczaj jest pozostawiony sam

ścia byłby w stanie uczynić raj na
„ziemi sądowej”? Czy znajdzie się
kiedyś taki czarodziej, który uzdro-
wi duszę urzędnika sądowego?

DYSTANS DO PRACY

Nabieranie dystansu do pewnych spraw bardzo w życiu pomaga. Czasami dobrze jest być obserwatorem tego, co robimy. Jak to zrobić?

Fizyczne zdystansowanie się może pomóc nam w trudnych wyzwaniach. Wystarczy na chwilę odchylić się na krześle. Natomiast większość cech, które odpowiadają za odporność psychiczną, można kształtować. Oceniamy, czy też analizujemy zdarzenie z szerszej perspektywy, spowoduje to przeżywanie trudności mniej nieprzyjemnie. Dystansowanie się w

myślach może być również skuteczną strategią regulacji emocji, dzięki dystansowi psychicznemu nabieramy odporności na podążanie ślepo za innymi, a myślenie abstrakcyjne pomaga nam być sobą, stajemy się bardziej kreatywni, rozsądni, mamy większe nastawienie na współpracę. I na koniec, zdystansowanie sprawia, że stajemy się miłsi i uprzejmi dla innych (www.charaktery.

eu). Zatem, zamiast negatywnego myślenia, nakręcania się, spójrzmy z uśmiechem na swoje niedociągnięcia, rozładujemy się wewnątrz, będziemy spokojniejsi emocjonalnie. A jeśli jakaś sprawa, zdarzenie przewyższa nasze aktualne możliwości psychicznie, potraktujmy to jako trening odporności. (AK)

PRACODAWCY RP CHCĄ ZMIAN PRZEPISÓW BHP

Eksperti będą pracować nad zmianą obowiązujących regulacji prawnych, które przyczynią się do poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników.



Zespół ds. BHP Pracodawców RP zrzesza ekspertów zaangażowanych w tematykę bezpieczeństwa i higieny pracy. Przewodniczącym Zespołu ds. BHP został Rafał Hrynyk z Działu Badań i Rozwoju spółki 3M Wrocław. W pracach Zespołu uczestniczą m.in. Tadeusz Zając oraz Witold Polkowski, eksperci

Pracodawców RP specjalizujący się w problematyce bhp. Zespół będzie zajmował się problemami dotyczącymi środowiska pracy i występujących w nim zagrożeń. Eksperti będą pracować nad zmianą obowiązujących regulacji prawnych, które przyczynią się do poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników. Zakres prac obejmuje zagadnienia praktyczne uwzględniające m.in.: zakres oraz skuteczność prowadzenia szkoleń bhp, działania wspomagające i rekomendacje dla jednostek nadzoru rynku, narzędzia i praktyki umożliwiające ocenę poprawności doboru i użytkowania ochron, analizę

wyników badań projektów realizowanych przez krajowe jednostki w zakresie bhp i wsparcie ich wdrażania dla potrzeb poprawy bezpieczeństwa, promowanie dobrych praktyk w zakresie bhp w mediach i prasie branżowej, zalecenia w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony pracowników z uwzględnieniem nietypowych oraz trudnych do wyeliminowania zagrożeń, interpretację dopuszczalnych poziomów zagrożeń na stanowiskach pracy, stres pracowniczy. Pierwsze spotkanie odbyło się 25 października, kolejne zaplanowano na koniec listopada br.(www.pracodawcyrp.pl)

OKRĘGOWA INSPEKCJA PRACY W KRAKOWIE

SIŁA W LUDZIACH

Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie stale współpracuje z przedstawicielami administracji rządowej, lokalnymi samorządami, organizacjami pracodawców, jak i z przedstawicielami związków zawodowych.

Spektrum działania jest dosyć szerokie, m.in. badanie katastrof i wypadków, czasu pracy, wykroczeń, służby zdrowia, prawa pracy, kontrola legalności zatrudnienia. W każdej dziedzinie są zatrudniani specjaliści, którzy wykazują się inicjatywą i chęcią działania. Ich samodzielność przedkłada się na pracę całego zespołu przy rozwiązywaniu skomplikowanych spraw. Co roku w Okręgowym

Inspektoracie Pracy w Krakowie rejestrowanych jest ok. 3 000 skarg i wniosków. OIP współpracuje z prokuraturą i sądami. Dzięki takim działaniom jeden z pracodawców, który zalegał z wypłaceniem swoim pracownikom wynagrodzenia, otrzymał maksymalnie wysoką karę grzywny w wyso-

kości 30 000 złotych.

Coraz częściej pojawiają się skargi o mobbing i dyskryminację, które czasami są sporym wyzwaniem dla inspektorów. OIP korzysta również z nowych, innowacyjnych rozwiązań



i narzędzi prewencji. Swoje dyżury pełni w Krakowie, Nowym Sączu i Tarnowie, inspektorzy udzielają porad z zakresu prawa pracy, w 2015 roku udzielono ich 185 200. Udzielane są także porady podczas szkoleń, targów, czy specjalnie organizowanych akcji. Jako pierwszy w Polsce przeprowadził akcję

bhp we współpracy z MPK S.A. w Krakowie, propagując działania prewencyjne okręgu. Akcja polegała na emitowaniu filmu w autobusach i tramwajach o przygodach pracownika, który wpadł w tarapaty na skutek

nieuwagi i nieznamości przepisów prawa. Film oglądało codziennie 200 000 osób. Corocznie inspektorat przeprowadza również 100 kontroli dotyczących stref i miejsc niebezpiecznych, prac na wysokości i nadzoru nad pracownikami. Od wielu też lat krakowski inspektorat współpracuje ze słowacką inspekcją pracy, nadto zawarł porozumienia o współpracy

m.in. z AGH, Politechniką Krakowską, prokuraturą apelacyjną, komendą wojewódzką policji, strażą pożarną, nadzorem budowlanym i innymi podmiotami. Z każdym z nich realizowane są działania prewencyjne, kontrole i szkolenia.



kadulski@outlook.com

O TYM, JAK „NIKŁY SAMOKRYTYCYZM” PRZEŁOŻONYCH W SĄDACH ZAMIENIA SIĘ W PRZEMOC...

FELIETON | DAREK KADULSKI

Tym razem nie będzie żartów. Jak rzekła pewna pani: „taki mamy klimat”. Mąż naszej sąsiadki okazał się podłym draniem. Od wielu lat stosował wobec swojej rodziny przemoc psychiczną. Żonę i dzieci utrzymywał cały czas w przekonaniu, że nie są nic warcą i bez niego nie dadzą sobie rady. Zastraszał ich i zabraniał mówić komukolwiek o tym, co dzieje się w ich domu.

– Jesteśmy przecież dorośli i potrafimy sami załatwiać swoje sprawy – mawiał ubrany w czystą i wyprasowaną koszulę. Nikt nie miał pojęcia o tym, co dzieło się w ścianach ich mieszkania położonego na dziesiątym piętrze wieżowca na jednym z krakowskich osiedli z wielkiej płyty. Nikt nie wiedział do czasu, gdy przekonany o konieczności wpłynięcia na postępowanie żony postanowił ją skruszyć, zamykając w czasie mrozu na balkonie. Żona tego nie wytrzymała. To była ta łyżeczka soli, która spowodowała, że życie stało się zbyt bolesne. Wyskoczyła.

Czym różni się ten powszechnie potępiany mąż od kierownika sekretariatu, oddziału, dyrektora czy przewodniczącego wydziału, który pastwi się nad swoimi podwładnymi, zastrasza ich, wpędza w poczucie winy, obciąża za niedomagania całej organizacji i podtrzymuje w swoich podwładnych poczucie braku wartości i przypomina, że

nie wolno im nikomu o tym mówić? Tymczasem zastraszeni pracownicy, mający na utrzymaniu swoje dzieci, kredyty, zobowiązania, chorych bliskich – trudno im się dziwić – zaczynają zachowywać się jak typowa ofiara przemocy. Są zestresowani do granic możliwości, obawiają się każdego wydziałowego zebrania, wszędzie zaczynają widzieć zagrożenie, a strach z czasem zaczyna im uniemożliwiać trzeźwą ocenę sytuacji i szukanie pomocy. Otóż nie różni się niczym, mimo że ubrany jest w szykowną garsonkę, sztywny biały kołnierzyk czy sędziowską togę. Wprawdzie nie bije swoich ofiar i ich nie gwałci, ale stosuje przemoc psychiczną. Szkody przez nią wyrządzone są zaś bardziej dotkliwe i pozostawiają urazy, które mogą nie być widoczne przez wiele lat, ale w konsekwencji kończą się bardzo źle. Jak możemy przeczytać w artykule Pauliny Zduniak w *Gazeta.pl*, metodami stosowanymi przez takiego kata są: wyśmiewanie, groźby, degradacja werbalna, zawstydzanie, upokarzanie, poniżanie, obwinianie (także za „konieczność” stosowania przemocy), krytyka, manipulowanie poczuciem winy, wmawianie choroby psychicznej, narzucanie własnych sądów, zakazywanie mówienia innym o zdarzeniach mających miejsce w ich sądzie.

Jeśli opisane zjawiska wydają Ci się bliskie, przyjmij do wiadomości, że skończyły się żarty. Możesz albo zgodzić się na deptanie swojej godności, albo próbować

temu zaradzić. Najważniejsze – nie wolno Ci uwierzyć katowi i milczeć. On zawsze będzie twierdził, że ma rację. Nie będzie zainteresowany tym, co myślą inni. Będzie tłumaczył, że robi to dla dobra... Na początek zrób dla siebie notatkę z każdego zdarzenia, napisz w niej datę, miejsce, czas, opis sytuacji i własne samopoczucie w trakcie i po zdarzeniu. Zapisek schowaj, tylko dla siebie. Może nigdy nie będzie potrzebny, a może okazać bardzo przydatny w późniejszym czasie.

Twoja sytuacja nie jest odosobniona. W ubiegłym roku przeprowadzone zostały badania w polskim sądownictwie, które pokazują druzgocący obraz naszych miejsc pracy. Mamy mobbingową kulturę organizacyjną na niespotykaną skalę. Jak czytamy w publikacji będącej wynikiem przeprowadzonego badania „styl zarządzania panujący w sądach opiera się na nadmiernej kontroli podwładnych, ich niesprawiedliwym traktowaniu, braku obiektywnych norm i zasad pozwalających na traktowanie wszystkich pracowników jednako, a także braku kompetencji przy jednoczesnym nikłym samokrytycyzmie ze strony zarządzających” (*Stres zawodowy w sądach powszechnych i jego skutki zdrowotne. Wyniki badania TEMIDA 2015*, red. K. Orlak, Warszawa, 2015, s. 33). W takich warunkach pracuje 70% pracowników polskich sądów. **To od nas zależy, czy będziemy się zgadzać na deptanie własnej godności.**

UNIA EUROPEJSKA POMOŻE SYGNALISTOM

Dzięki uprzejmości Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego w poprzednich numerach naszego czasopisma zamieszczaliśmy liczne teksty poruszające zagadnienie ochrony osób, które choć-

by ze względu na swoją działalność związkową, są narażone na represje ze strony pracodawców. Wielu z nich jest sygnalistami – czyli osobami, które w dobrej wierze i w trosce o interes publiczny sygnalizują

rozmaite nieprawidłowości.

Sygnalista – w j. angielskim *whistleblower* – dosłownie: „człowiek dmuchający w gwizdek”. Dlatego gwizdek jest podstawowym symbolem sygnalistów.

Potrzebę wprowadzenia norm prawnych gwarantujących ochronę sygnalistom postulują środowiska prawnicze, organizacje pozarządowe i instytucje publiczne – zwłaszcza zagraniczne. Zdaniem postulatorów aktualne przepisy są zdecydowanie niewystarczające. Obecnie nikt nie daje gwarancji demaskatorom nieprawidłowości, że nie spotka ich dyskryminacja, mobbing czy zwolnienie z pracy – o czym wielu naszych działaczy w sądach całej Polski przekonuje się boleśnie na własnej skórze. Pomimo apeli i działań Rzecznika Praw Obywatelskich, polskie rządy nie spieszą się z wprowadzaniem odpowiednich rozwiązań. Na szczęście z pomocą przyjdą dyrektywy unijne. Przyjęta przez Radę UE dyrektywa o ochronie tajemnicy przedsiębiorstwa nakazuje wprowadzenie przepisów chroniących sygnalistów, którzy ujawnią tajemnice firmy.

“NIKŁY SAMOKRYTYCYZM...”



TEAVIRUS

gazetasadowa@outlook.com

LUDZIE LISTY PISZA...

W reakcji na nasz artykuł z poprzedniego numeru o niewyobrażalnie trudnej sytuacji sekretariatów sądowych w wydziałach Krajowego Rejestru Sądowego – zwłaszcza w okresie składania przez przedsiębiorców sprawozdań finansowych, otrzymaliśmy wiele interesujących odpowiedzi od pracowników tych wydziałów. Niewątpliwie złożą się one na kolejny artykuł. Zachęcamy wszystkich do dzielenia się z nami informacjami na ten temat. Tymczasem oddajemy głos pracownikom z koszalińskiego sądu:

PROSIMY O SPROSTOWANIE...

„W związku z artykułem, który ukazał się na łamach „Gazety Sądowej” Nr 5(5), pt. „Wakacje w wydziałach KRS”, oświadczamy, iż od początku funkcjonowania IX Wydziału Gospodarczego KRS w Koszalinie żaden z jego pracowników nie otrzymał dodatku specjalnego za pracę w okresie wzmożonego wpływu wniosków (bilansowych). W związku z powyższym prosimy o zamieszczenie sprostowania zgodnie ze stanem faktycznym”

Nazwiska pracowników do wiadomości redakcji.

Od redakcji:

W celu doprecyzowania pragniemy poinformować naszych Czytelników, że w dniu 28 lipca br. skierowaliśmy do wszystkich dyrektorów sądów, w których utworzone zostały wydziały KRS, pytanie dotyczące wzmożonej pracy w tzw. okresie bilansowym. Przypominamy, że zadawaliśmy pytania o najbardziej podstawowe informacje konieczne do podejmowania decyzji kadrowych i organizacji pracy. Stąd też zaznaczyliśmy, by dyrektorzy w tym trudnym okresie nie angażowali pracowników tych wydziałów, w celu uzyskiwania danych. Wiemy, że było inaczej.

Na pytanie redakcji: „Czy w latach 2014-2016, w miesiącach czerwiec do wrzesień pracownicy wykonują pracę w godzinach nadliczbowych oraz na jakiej podstawie prawnej zlecana jest taka praca, oraz jakie są zasady wynagradzania za ten czas, czy przyznawane są dodatki specjalne” uzyskaliśmy następującą odpowiedź: „W latach 2014 – 2016 nie odnotowano pracy w godzinach nadliczbowych. W roku 2016 był przyznany dodatek specjalny za wykonywanie dodatkowego zadania tj. uruchomienie systemu RFID – archiwum i zorganizowanie składnicy akt KRS”.

Rozumiemy zatem, że skoro Dyrektor Sądu Rejonowego w Koszalinie udzieliła informacji o przyznaniu dodatku specjalnym, to tym samym uznała, że to działanie wpisuje się w problem konieczności sprostania ogromnej ilości pracy polegającej na opanowaniu wpływu wniosków związanych z wykonaniem obowiązku sprawozdawczego przez przedsiębiorców.

Oczekujemy z niecierpliwością na dalsze reakcje naszych Czytelników. Od 16 lat praktycznie nic nie zrobiono, by opanować sytuację w wydziałach rejestrowych. Naszym zdaniem to najwyższy czas, by zacząć o tym głośno mówić.

NIEDOMAGANIA SĄDOWYCH SŁUŻB BHP

Pracuję w jednym z sądów i w mojej jednostce nie ma zatrudnionego na etacie pracownika bhp, podobno jest zatrudniona firma. Nikt z pracowników raczej nie widział, aby były przeprowadzane jakieś kontrole, oprócz co jakiś czas sprawdzania czujników dymu. W swoim pokoju mam, moim zdaniem słabe oświetlenie, o czym poszłam zgłosić do oddziału administracyjnego, jednak do tej pory nic nie zrobiono. Przeprowadzane są jedynie szkolenia z zakresu bhp dla pracowników w chwili, gdy przestaje być aktualne dotychczasowe zaświadczenie. Czy w sądzie powinna funkcjonować służba bhp? Jeśli tak, to jak często powinny być robione przeglądy i kontrole na terenie sądu? Jakie są przepisy o tym mówiące? Czy pracownicy powinni mieć zapewnione tak podstawowe rzeczy jak: mydło, papier toaletowy itp.?

Paulina O.

**Od redakcji
(Odpowiedzi udzielił nasz kolega S. Adam.)**

W sądzie, tak jak w każdym innym zakładzie pracy, pracodawca jest obowiązany organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy. „Pracodawca zatrudniający więcej niż 100 pracowników tworzy służbę bezpieczeństwa i higieny pracy, [...] pełniącą funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, pracodawca zaś zatrudniający do 100 pracowników powierza wykonywanie zadań służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy

innej pracy”. „Pracodawca – w przypadku braku kompetentnych pracowników” (posiadających wymagania kwalifikacyjne) – może powierzyć wykonywanie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy”. (art. 237¹¹ Kodeksu pracy). Nadto zgodnie z art. 237¹² § 1 Kodeksu pracy „Pracodawca zatrudniający więcej niż 250 pracowników powołuje komisję bezpieczeństwa i higieny pracy, [...], jako swój organ doradczy i opiniodawczy. **W skład komisji bhp wchodzi w równej liczbie przedstawiciele pracodawcy, w tym pracownicy służby bhp i lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami oraz przedstawiciele pracowników, w tym społeczny inspektor pracy.**

Właściciel lub zarządca budynku sądu zobowiązany jest poddawać go kontroli okresowej. Sprawdzanie stanu technicznego elementów budynku, czyli różnego rodzaju instalacji, powinno dokonywać się co najmniej raz w roku, a stanu technicznego, jego estetyki i otoczenia co najmniej raz na 5 lat.

Przepisy dotyczące pomieszczeń pracy, ich oświetlenia i ogrzewania, wspomnianych urządzeń higieniczno-sanitarnych i środków higieny osobistej, i in., reguluje Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U.2003.169.1650 j.t.). Nie mniej jednak praca w sądzie jest pracą biurową, wykonywaną w pomieszczeniach pracy biurowej, a komputer jest podstawowym wyposażeniem stanowisk pracy biurowej. Dlatego proponuję, w myśl § 5 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz.U.1998.148.973), dokonywać oceny takich stanowisk pracy,

co pozwoli na przeprowadzenie kontroli i dokonanie oceny warunków pracy na każdym stanowisku administracyjno-biurowym w zakresie: oświetlenia, hałasu, warunków mikroklimatycznych, wymagań dotyczących zdrowotnych i higienicznych warunków pracy, wymagań dotyczących biurka, monitora, klawiatury, krzesła i podnóżka, oraz innych urządzeń biurowych w miejscu pracy. Trzeba zaznaczyć, że przepisy jedynie wskazują, że taka ocena powinna być przeprowadzana dla nowo powstałych stanowisk oraz po każdej zmianie organizacji i wyposażenia stanowiska. Toteż podstawą dokonania oceny warunków pracy może być np. wymiana urządzeń biurowych lub krzesła albo zmiana liczby stanowisk w pomieszczeniu biurowym. Pracodawcy również powinno zależeć na tym, aby taka ocena była przeprowadzana, ponieważ jej wyniki mogą pozwolić na szybką interwencję i usunięcie drobnych nieprawidłowości, które mogą być ujawnione lub zgłoszone przez konkretnego pracownika.

Natomiast odnośnie braku mydła czy papieru toaletowego dla pracownika sądu, to pomijając oczywiście aspekt społeczny, którym nie będziemy się teraz zajmować, niniejsze gwarantuje wprost art. 233 Kodeksu pracy: „Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom odpowiednie urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dostarczyć niezbędne środki higieny osobistej”.



NASZE DZIAŁANIA

KONFERENCJA ZDROWIE PRACOWNIKÓW A EFEKTYWNOŚĆ ORGANIZACJI



W dniu 27 października 2016 r. we Wrocławiu odbyła się konferencja Zdrowie Pracowników a Efektywność Organizacji. Konferencję zorganizowało Stowarzyszenie Zdrowa Praca wraz z MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa oraz Centralnym Instytutem Ochrony Pracy – Państwowym Instytutem Badawczym. Była ona elementem europejskiej kampanii społecznej **Bezpieczni na starcie, zdrowi na mecie**.

W czasie konferencji Ministerstwo Sprawiedliwości

reprezentowała pani **Lucyna Oleszek** z Departamentu Sądów, Organizacji i Analiz Wymiaru Sprawiedliwości. Obecni byli dyrektorzy sądów apelacyjnych lub ich reprezentanci oraz najliczniej reprezentujący środowisko pracowników sądownictwa koordynatorzy MOZ NSZZ „S” PS.

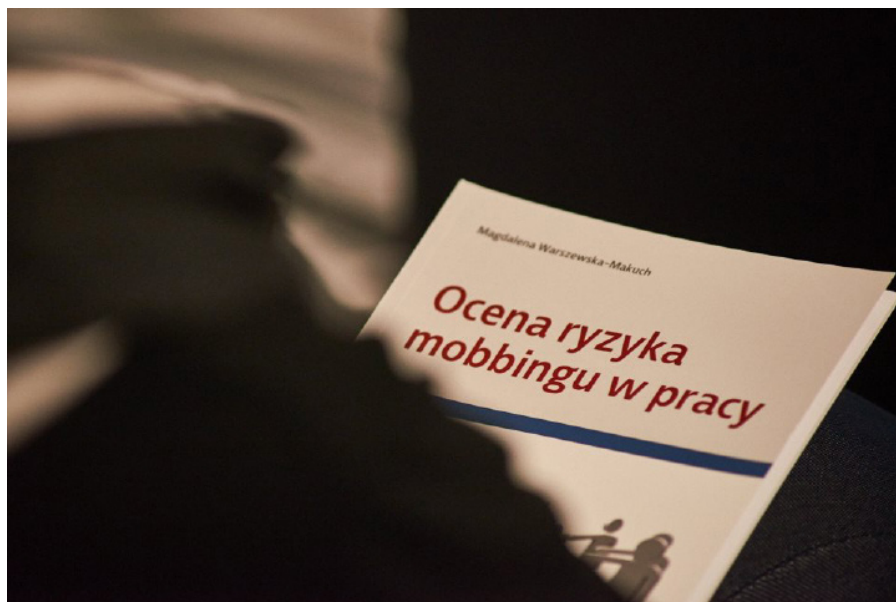
Uczestników konferencji i prelegentów powitały: **dr Katarzyna Orlak** ze Stowarzyszenia Zdrowa Praca oraz **mgr Edyta Odyjas** – Przewodnicząca MOZ NSZZ „S” PS. W czasie wprowa-

dzenia dr Orlak przypomniała przeprowadzone w ramach projektu TEMIDA2015 badania pracowników sądownictwa, których wyniki, w kontekście dobrostanu pracowników, okazały się zatrważające. Większość pracowników sądownictwa cierpi na współistniejące dwie choroby przewlekłe – dotyczy to ok. 60% pracowników, w tym także pracowników młodych. Ponad 70% osób wykonuje swoją pracę w warunkach sprzyjających mobbingowi, co znajduje wyraźne odzwierciedlenie w ich stanie zdrowia. W efekcie więcej niż co trzeci pracownik sądu powinien niezwłocznie skorzystać z opieki specjalistycznej w zakresie swojego zdrowia psychicznego.

Konferencja, będąca pokłosiem tych wyników, miała na celu wspólne zastanowienie się, co można zrobić, by sytuację w sądownictwie powoli zmieniać. W czasie konferencji z referatami wystąpiło wielu prelegentów, będących specjalistami w obszarze wiedzy, która może przyczynić się do poprawy warunków psycho-

społecznych w sądownictwie. Między innymi można było wysłuchać referatu **dr Doroty Molek-Winiarskiej** z Katedry Zarządzania Kadrami Uniwersytetu Wrocławskiego pt. *Czy opłaca się walczyć ze stresem w pracy?*, referatu **dr Jarosława Chmielewskiego** z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, pt. *Ocena ryzyka zawodowego jako instrument ochrony zdrowia zatrudnionych*, czy **dr Katarzyny Orlak**, pt. *Psychospołeczne warunki pracy i style zarządzania a dobrostan pracowników*.

W kolejnych numerach sukcesywnie będziemy przedstawiali zagadnienia poruszone w czasie konferencji.



SZKOLENIA DLA PRACOWNIKÓW SĄDÓW W CZĘSTOCHOWIE



przybierając niekiedy formy karykaturalne. Dzięki szkoleniom motywacyjnym pracownicy dają sobie szansę uwierzyć we własne możliwości, stają się bardziej otwarci zarówno na innych ludzi, jak i na nowe pomysły.

Tym bardziej warto podziękować Kolegom z Częstochowy za doskonały pomysł.

Dzięki staraniom Koordynatorów MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa, w dniu 13 października 2016 roku zostało przeprowadzone szkolenie dla członków naszej organizacji pracujących w Sądzie Rejonowym i Sądzie Okręgowym w Częstochowie. Szkolenie dotyczyło rozwoju osobistego, doskonalenia i motywacji. Z możliwości udziału w szkoleniu skorzystała ¼ członków „Solidarność”.

Trudno pracowników sądownictwa uznać za zmotywowanych. Brakuje motywatorów finansowych, a pozafinansowe sposoby motywowania wdrażane są w sposób niefachowy,

Z pewnością nie wszyscy wiedzą, a zapewne sporo osób już zapomniało, jak to 31 października 2014 r. grupa naszych koleżanek i kolegów (Edyta Odyjas, Magda Wieleberg, Ola Brzezińska, Artur Nowak, Radek Gaj i Agata Drabik) przebrana w stroje adekwatne do naszej wieloletniej sytuacji biedy i sfrustrowania, w świetle ognia świec – wystawiła pod Ministerstwem Sprawiedliwości „Dziady”. Słowiański obrządek wywoływania duchów.

- W związku z tym, że w tym gmaszysku zagościł nieprzyzwoity duch i spowodował to, że coraz bardziej jesteśmy żebrakami niż urzędnikami. Duch, który przepędził właściwe duchy nadziei, motywacji i godności pracownika, postaramy się [...] przywołać duchy, które zaprosimy i poprosimy je, żeby znowu w tym gmaszysku zamieszkały - powiedziała na wstępie Edyta Odyjas. Było bardzo zimno, listopad nie szczędzi chłodu, słoty i przenikliwego wiatru. Było ciemno, listopad to jeden z mroczniejszych miesięcy w roku.

WSPOMINAMY ZWIĄZKOWE “DZIADY”

CICHO WSZĘDZIE, GŁUCHO WSZĘDZIE

Obsada:

Chór: Radek, Artur, Magda, Agata

Guślarz: Edyta

Anioł: Ola

Parafraza tekstu A. Mickiewicza: Edyta

**Są dziwy w niebie i na ziemi,
o których ani śniło się Waszym filozofom
/Shakespeare/**

Chór:

Głucho wszędzie, ciemno wszędzie.
Co to będzie ? Co to będzie?

Guślarz:

Duchy, w jakiegokolwiek świata stronie;
Czyli która w smole płonie;
Czyli która marznie na dnie rzeczki;
Czyli dla dotkliwej kary
w surowym wszczepiona drewnie;
Gromada niech się tu zbierze;
Oto obchodzimy dziady!
Zstępujcie w święty przybytek;
Jest jałmużna, są pacierze;
I jedzenie i napitek.

Chór:

Głucho wszędzie, ciemno wszędzie.
Co to będzie ? Co to będzie?

Guślarz:

Podajcie garść kadzidła i świece;
Zapalam je;
Niech zapach i światło w górę strzeli;

Chór:

Głucho wszędzie, ciemno wszędzie.
Co to będzie ? Co to będzie?

Guślarz:

Przyzywamy, zimne, obolałe, zmęczone;
Przyzywamy Was!

Chór:

Mówcie! Komu czego braknie?
Kto z was pragnie? Kto z was łaknie?

Anioł:

Nic nam, nic nam nie potrzeba;
Jesteśmy nieszczęśliwi;
Jak patrzymy na Was z góry;
Jak cierpicie życie w nędzy;
Jak znosicie słowa gorzkie;
Jak Wam pracy dokładają;
Jak Was co dzień poniżają;
Jak kajdany zakładają;
nie macie, nie macie mękom końca.

Guślarz:

Wszelki duch! Jaka potwora!
Widzicie w oknie upiora?
Jak kość na polu wybladły;
Patrzcie, patrzcie jakie lice!
W gębie dym i błyskawice;
Oczy jak węgle w popiele;
Płonąc, miotłę ognia ściska!
Widzę, to duch Ministerstwa!
Zostawże nas w spokoju;
A kysz, a kysz.

Chór:

A kto próśby nie posłucha;
W imię Ojca, Syna, Ducha;
Zostawże nas w spokoju!
A kysz, a kysz.

Guślarz:

Cicho! Kto tu, kto tu?

Anioł:

Wy też nie lubicie umierać z głodu?
Pośród najtęższego chłodu;
Ja stałam z dziećciem pod tą bramą;
Panie! Wołałam z łzami;
Zlituj się nad Nami;
Mąż mój już na tamtym świecie;
Matka w chacie leży chora;
Przy piersiach maleńkie dziecię;
Panie! Daj nam zapomogę;
Bo dalej wyżyć nie mogę!
Ale Ty Panie, bez duszy!
Hulając z gośćmi w gmaszysku;
Przewalając się po złocie,
Hajdukowi rzekłeś z cicha:
„Kto tam gościom trąbi w uszy?
Wypędź żebraczkę, do licha”;
Posłuchał hajduk niecnota;
Za włosy wywlekł za wrota;
Wepchnął mnie z dzieckiem do śniegu;
Zamarzłam z dzieckiem na drodze;
Nie znałeś litości Panie!

Teraz tu do Was przychodzę, nie dajcie się Panu, nie dajcie...

Guślarz:

Teraz wszystkie dusze razem;
Wszystkie i każdą z osobna;
Ostatnim wołam rozkazem!
Dla was ta biesiada drobna.
Nawołuje:
Duchu godności pracownika przybywaj;

Chór:

Duchu godności pracownika przybywaj;

Guślarz:

Duchu sprawiedliwości społecznej przybywaj;

Chór:

Duchu nadziei przybywaj;

Guślarz:

Duchu motywacji przybywaj;

Chór:

Duchu waloryzacji
spętany w łańcuchy ustaw przybywaj;

Guślarz:

Duchu niedotrzymanego słowa przybywaj...



SOLIDARNOŚĆ? TO SIĘ OPŁACA

GRZEGORZ KACZMARZYK

Pracownicy zrzeszeni w NSZZ Solidarność mogą skutecznie negocjować z pracodawcą poprawę warunków pracy i płacy oraz bronić swoich praw. Zyskują bezpłatną opiekę prawną i pomoc związkowych ekspertów z wielu dziedzin. Przynależność do silnego związku zawodowego po prostu się opłaca.

Czy nam się to podoba, czy nie, nasza praca jest produktem takim samym, jak każdy inny. Pracownicy najemni, czyli zdecydowana większość z nas, chcą swoją pracę jak najdrożej sprzedać, czyli uzyskać za nią jak najwyższe wynagrodzenie i jak najlepsze warunki zatrudnienia. Z kolei pracodawca chce naszą pracę jak najtaniej kupić.

Niestety w tej „wymianie handlowej” nigdy nie występuje równowaga stron. Pracodawca zawsze ma przewagę nad pracownikiem, a pozycja pracownika jest zawsze słabsza. Dlatego właśnie we wszystkich cywilizowanych krajach funkcjonują przepisy prawa pracy chroniące pracowników. Dlatego też we wszystkich krajach zachodniej Europy, do których tak bardzo lubimy się porównywać, związki zawodowe są znacznie silniejsze niż w Polsce. Dla przykładu w bogatych krajach skandynawskich do związków należy ponad 70 proc. pracowników. W tzw. dojrzałych demokracjach - szczytujących się wysokim poziomem standardów pracy - silne związki zawodowe są nieodzowną częścią gospodarki. Mieszkańcy

zachodniej Europy doskonale wiedzą, że związki zawodowe są jedynym skutecznym narzędziem w rękach pracowników, pozwalającym bronić im swoich praw i poprawiać warunki pracy. W wysokorozwiniętych gospodarkach zachodnich pracownicy rozumieją, że działając razem, mają znacznie większe szanse w negocjacjach z pracodawcą niż w pojedynkę.

Dlaczego warto

Co zyskuje polski pracownik, zapisując się do związku zawodowego? Przede wszystkim wpływ na to, co dzieje się w jego zakładzie pracy. Przepisy prawa dają związkowi zawodowemu szerokie uprawnienia do prowadzenia z pracodawcą negocjacji na temat podwyżek płac, układów zbiorowych regulujących warunki pracy, czy chociażby zasad premiowania i wewnętrznych regulaminów dotyczących np. harmonogramów czasu pracy, czy pracy w godzinach nadliczbowych. Związki zawodowe w imieniu pracowników współdecydują też m.in. o podziale środków z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Związek zawodowy stoi na straży

przestrzegania w zakładzie przepisów prawa pracy oraz zasad BHP. Przedstawiciele organizacji związkowych wchodzi w skład funkcjonujących w zakładach pracy komisji BHP, współtworzą Społeczną Inspekcję Pracy, współpracują z Państwową Inspekcją Pracy.

Pomoc w każdej sprawie

Organizacja związkowa jest w stanie skutecznie reagować na bieżące, codzienne problemy poszczególnych pracowników. Związek pilnuje, czy przełożeni właściwie odnoszą się do szeregowych pracowników, czy każdy pracownik jest traktowany w miejscu pracy z szacunkiem. Pomaga w każdej, nawet z pozoru błahej, ale ważnej dla pracownika sprawie. W przypadku poważnych problemów organizacja związkowa może reprezentować pracownika w sądzie i otoczyć go opieką prawną. Gdy w zakładzie pracy tworzy się konflikt między pracownikami i pracodawcą, którego z różnych przyczyn nie udaje się rozwiązać przy stole negocjacyjnym, związki zawodowe mają do dyspozycji narzędzia zawarte w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Mogą rozpocząć mediacje z udziałem zewnętrznego mediatora, mogą przeprowadzić referendum strajkowe i mogą też zorganizować akcję strajkową. Prawo reguluje, kiedy i w jaki sposób związek może strajk przeprowadzić. Ten typ protestu nie jest nielegalny, jak sugerują często pracodawcy. To akceptowany i regulowany przez prawo instrument, jakim mogą się posługiwać związki zawodowe w sporze z pracodawcami.

Najlepiej w Solidarności

Jeśli pracownicy zdecydują się założyć organizację związkową Solidarności, największego i najbardziej profesjonalnego związku zawodowego w Polsce, zyskują bezpłatną opiekę związkowych prawników oraz ekspertów z wielu dziedzin. Uzyskują fachową pomoc

m.in. w prowadzeniu negocjacji z pracodawcami oraz możliwość nagłośnienia w mediach problemów w zakładzie pracy, gdy jest to konieczne. Będąc członkami NSZZ Solidarność, pracownicy mogą również korzystać z bogatej oferty szkoleń i cały czas podnosić swoje kompetencje. Jednak największą siłą Solidarności jest wsparcie, na jakie może liczyć każda organizacja związkowa ze strony związkowców z innych przedsiębiorstw i branż. Gdy w danym zakładzie mieszczącym się w naszym regionie komisja zakładowa NSZZ Solidarność organizuje pikietę, demonstrację lub w skrajnych przypadkach akcję strajkową, dostaje wsparcie od całej śląsko-dąbrowskiej Solidarności. Do „S” w naszym regionie należy blisko 100 tys. osób.

To nic trudnego

Aby założyć związek zawodowy, nie trzeba wiele. Wystarczy zebrać 10 osób i skontaktować się telefonicznie, mailowo lub osobiście z Zarządem Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ Solidarność. Osoby, które zdecydują się założyć związek i wejdą w skład władz organizacji związkowej, zyskują ochronę prawną przed zwolnieniem z pracy. Pracownicy śląsko-dąbrowskiej Solidarności odpowiedzialni za rozwój związku pomogą nowej organizacji załatwić wszelkie formalności, przeprowadzić wybory i rozpocząć działalność. Założenie związku zawodowego to naprawdę nic trudnego, a bycie członkiem NSZZ Solidarność po prostu się opłaca.

Źródło: Tygodnik Śląsko-Dąbrowski „Solidarność”, Nr 35/2016, s. 4

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

GAZETA SĄDOWA DOCENIONA PRZEZ KOORDYNATORÓW MOZ NSZZ „S” PS

W czasie spotkania z Koordynatorami, które odbyło się we Wrocławiu, przeprowadziliśmy ankietę, dzięki której chcieliśmy uzyskać informacje, jak działacze naszej organizacji związkowej widzą rolę związkowego miesięcznika. Niemal wszyscy ankietowani, uznali, że Gazeta Sądowa – MOZ NSZZ „S” PS powinna być wydawana. Nasi Czytelnicy dowiadują się o istnieniu miesięcznika głównie z portalu społecznościowego Facebook (43 proc.). Równie ważne oka-

zuje się przekazanie tej informacji przez innego członka naszej organizacji (38 proc.). Facebook okazuje się przydatny także w uzyskiwaniu dostępu do kolejnych numerów GS - za jego pośrednictwem dostęp do numerów uzyskuje 62 proc. osób. Na stronę naszej organizacji ps-solidarnosc.org.pl w celu pobrania numeru wchodzi 26 proc. ankietowanych. Cieszymy się, że aż 89 proc. osób oceniło treści zamieszczane w GS jako podawane w sposób przystępny. Blisko

połowa Koordynatorów chciałaby wydania papierowego, a 30 proc. zdecydowanie nie widzi takiej potrzeby. Zamieszczane artykuły zostały przez 74 proc. ankietowanych uznane za przydatne – 36 proc. uznało je za bardzo przydatne, a 38 proc. stwierdziło, że często się przydawały.

Dziękujemy za udział w ankiecie. Otrzymane informacje z pewnością wykorzystamy w dalszej pracy nad numerami miesięcznika.

W ankiecie udział wzięło 78 osób.

ŚMIĘCIÓWKI W SĄDOWNICTWIE

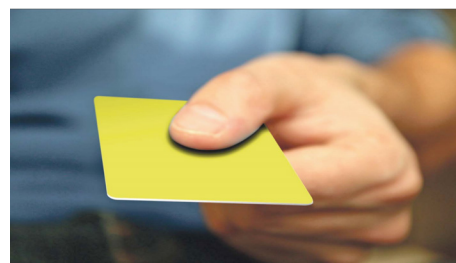
AGNIESZKA KONIECZNY

Od kilkunastu miesięcy Solidarność wspólnie z Fundacją CentrumCSR.PL prowadzi akcję mającą na celu zdyscyplinowanie instytucji publicznych, które w rozpisywanych przetargach nie uwzględniają klauzul społecznych, gwarantujących pracownikom zabezpieczenie ich podstawowych praw. Instytucje, które zlekceważyły klauzule, otrzymują żółte kartki.

W dniu 30 września Komisja Krajowa NSZZ Solidarność wspólnie z Fundacją CentrumCSR.PL zaapelowały do ministra sprawiedliwości Zbigniewa Ziobry o interwencję w sprawie nieprzestrzegania klauzul społecznych w przetargach organizowanych przez sądy. – Instytucje publiczne, a zwłaszcza sądy, powinny stać na straży prawa i przyczyniać się do kreowania odpowiednich standardów etycznych na rynku pracy. Taką gwarancję daje jedynie odpowiednio wynagradzana umowa o pracę. W związku z powyższym zwracamy się

z apelem o dokonanie przeglądu warunków przetargowych instytucji związanych z Ministerstwem Sprawiedliwości – napisano w apelu do ministra Ziobry.

W wyniku monitoringu przetargów organizowanych przez sądy zaobserwowano liczne nieprawidłowości. W piśmie do ministra sprawiedliwości wskazany został m.in. przypadek sądów okręgowych w Łęczycy i Łodzi, gdzie w przetargu na obsługę portierni zwyciężyła firma oferująca pracownikom wynagrodzenie za godzinę pracy wynoszące 6,60 zł netto w Łodzi i 7,66 zł



cursiveq.com

w Łęczycy. A np. w rozstrzygniętym w 2015 roku przetargu na usługi ochroniarskie w Sądzie Rejonowym w Legnicy wygrała firma płacąca pracownikom 5,79 zł za godzinę.

Tytuł całego artykułu: Żółte kartki za przetargi – źródło: Tygodnik Śląsko-Dąbrowski NSZZ „Solidarność”, Nr 36/2016, s. 1.

DEKLARACJA CZŁONKOWSKA

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

Będę stosował/a się do postanowień Statutu Związku.



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

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

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

WNIOSEK DO KSIĘGOWOŚCI

..... Nazwa zakładu pracy

Nazwisko i imię			
PESEL			

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