

# gazeta §ądowa

MOZ NSZZ "Solidarność" Pracowników Sądownictwa

NR 4 (11) KWIECIEŃ 2017

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

## JAKO ZWIĄZEK ZAWODOWY CHCEMY ZWRACAĆ UWAGĘ NA WARUNKI PRACY W SĄDACH

Edyta Odyjas



źródło: Tygodnik Śląsko-Dąbrowski NSZZ „Solidarność”

Nawiązując do artykułu zamieszczonego w Tygodniku Śląsko-Dąbrowskim NSZZ Solidarność (Łukasz Karczmarzyk, *Za protest sędziów zapłacą pozostali pracownicy sądów*) i do moich wypowiedzi związanych z zaplanowanymi na dzień 20 kwietnia zebraniem sędziów, chciałabym zwrócić uwagę, że jako organizacja związkowa nie prowadzimy działalności politycznej. Działania mające na celu zwrócenie uwagi na problemy pracowników sądów, niebędących sędziami, podejmujemy bez względu na to, jaka opcja polityczna sprawuje władzę. Nie oceniamy też prawa sędziów do wyrażania swojego zdania w sprawach,

które budzą obawy tego środowiska oraz słuszności postulatów przez nich podnoszonych. Wbrew przekazom niektórych mediów nie sprzeciwiamy się zebraniom czy protestom sędziów. Nie taka jest nasza rola. Jednak jako związek zawodowy chcemy i musimy zwracać uwagę na warunki pracy w sądach również w takich sytuacjach. Istnieje tutaj ryzyko wydłużenia czasu pracy urzędników sądowych, za który nie jest wypłacane wynagrodzenie, czego nikt, zdaje się, nie zauważa. Chcielibyśmy, aby takie przedsięwzięcia były omawiane z pracownikami, którzy są jednak istotną częścią zespołu wymiaru sprawiedliwości. Nie

jest naszą intencją tworzenie konfliktu między środowiskiem sędziowskim a pozostałymi pracownikami, pragniemy jedynie zwrócić uwagę na fakt, że istniejemy i borykamy się z bardzo wieloma problemami, co dotychczas spotykało się raczej z ignorowaniem ze strony zarówno środowisk związanych z sądownictwem, jak i mediów.

Urzędnicy sądowi skarżą się, że sędziowie, którzy nie pracują w normowanym czasie pracy, często ignorują przepisy dotyczące czasu pracy pozostałych pracowników sądów.

– Powszechną praktyką jest brak możliwości korzystania przez protokolantów z kodeksowej przerwy i wynikających z przepisów przerw w pracy z monitorem ekranowym.

Na sali rozpraw rzadzi sędzia i to od wytrzymałości jego pęcherza i osobistej wrażliwości zależy czy i kiedy urzędnik skorzysta z przerwy. Naszym celem jest zwracanie uwagi na problemy urzędników, którzy ze względu na charakter swojej służby są niewidoczni, a tym samym niedostrzegane są sytuacje, gdy narusza się ich prawa.

Środowisko sędziowskie poprzez uchwały i różne wypowiedzi zapewnia nas o swoim szacunku i dostrzeganiu naszej roli w funkcjonowaniu sądów. Może właśnie jest czas na to, by wymienić się swoimi spostrzeżeniami.

**W NUMERZE: DYREKTOR ZATRUDNIŁA WŁASNEGO SYNA W ODDZIALE FINANSOWYM | STRONA 5**

LIST OTWARTY DO DYREKTORA SĄDU REJONOWEGO DLA M.ST. WARSZAWY WS. UTRUDNIANIA PRASIE DOSTĘPU DO PRACOWNIKÓW | STR. 18

# W TYM NUMERZE



» **DYREKTOR ZATRUDNIŁA WŁASNego SYNA  
W ODDZIALE FINANSOWYM** | STR. 5

**gazeta** **Sądowa**

redakcja@gs.org.pl  
tel. +48 976 29 11 24  
gs.org.pl



Nasz Znak: RS-110/GS/1/2017

Wasz Znak:

Kraków, 11 kwietnia 2017 r.

Szanowny Pan  
Miroslaw Rozwadowski  
Dyrektor Sądu Rejonowego  
dla m.st. Warszawy  
w Warszawie  
[sekretariat.dyrektora@warszawa.sr.gov.pl](mailto:sekretariat.dyrektora@warszawa.sr.gov.pl)

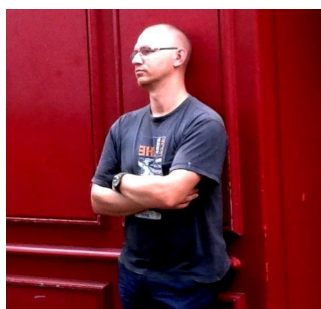
*Szanowny Panie Dyrektorze,*

W swoim piśmie z dnia 14 marca 2017 r. – Znak: DS-001-65/17 wystąpił Pan z pismem do Wydawcy naszego miesięcznika z żądaniem wyjaśnień i podania podstawy prawnej wizyty trzech osób, które w dniu 14 lutego wejścia do pomieszczeń sądu – używając przy tym słowa „wtargnięcie”. Całość Pana pisma utrzymana została w takim tonie, by utrzymać złudzenie, że obecność reprezentantów organizacji związkowej oraz redakcji Gazety Sądowej – MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa miała charakter przemocy. Z tego powodu chciałbym w tym otwartym liście zwrócić Pana uwagę na fakty, których wydaje się Pan nie dostrzegać.

» **LIST OTWARTY DO DYREKTORA SĄDU  
REJONOWEGO DLA M.ST. WARSZAWY** | STR. 18



» **JAK WYKOŃCZYĆ  
PROTOKOLANTA** |  
STR. 16



» **NIE STAWIA SIĘ DOMÓW NA  
PIASKU I DZIURACH** | STR. 17

- 3 SPOTKANIE NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA Z PRZEDSTAWICIELAMI GŁÓWNEGO INSPEKTORATU PRACY
- 6 PRAWOPOLIS - GRA PLANSZOWA O TEMATYCE PRAWNEJ  
ROZMOWA Z PREZESEM FUNDACJI COURT WATCH POLSKA - BARTOSZEM PILITOWSKIM
- 8 GİODO SKONTROLOWAŁ SĄD REJONOWY DLA KRAKOWA-ŚRÓDMIEŚCIA W KRAKOWIE  
BEZPŁATNE SZKOLENIA ANTYKORUPCYJNE NA PLATFORMIE CBA
- 9 PRACOWNICY SĄDU APELACYJNEGO W KRAKOWIE SUROWI DLA KIEROWNICTWA  
OŚWIADCZENIA MAJĄTKOWE DYREKTORÓW SĄDÓW
- 10 CZY WIEDZIAŁEŚ, ŻE... – SĄD REJONOWY W NOWYM MIEŚCIE LUBAWSKIM  
HUMOR Z SALI SĄDOWEJ
- 11 NOTATKI Z OKŁADKI - CZ. 2: PIERWSZE KOTY NA... BALKON
- 12 ZMIANA W ROZPORZĄDZENIU USUNIE WĄTPLIWOŚCI - NIE BĘDZIE DEGRADACJI I ZWOLNIEŃ W SĄDACH  
ZASADA PRZYZNAWANIA ŚWIADCZEŃ Z ZFŚS
- 13 PISEMNE POTWIERDZENIE POLECENIA SŁUŻBOWEGO
- 14 BIUROWOŚĆ W SĄDACH — OD PIECZĄTKI WPŁYWU PO ARCHIWUM ZAKŁADOWE  
Z REDAKCYJNEJ POCZTY
- 20 ZAGROŻENIA TERRORYSTYCZNE W SĄDACH - KIEDY EWAKUOWAĆ PRACOWNIKÓW?
- 21 SZKOLENIA W CZASIE GODZIN PRACY  
CZY PRACODAWCA MOŻE WPROWADZIĆ KLAUZULĘ POUFNOŚCI WYNAGRODZENIA DO UMOWY O PRACĘ?
- 22 ELEKTRONICZNE ZWOLNIENIA LEKARSKIE  
CZY UMOWA ZLECENIE MOŻE ZASTĄPIĆ WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ W GODZINACH NADLICZBOWYCH?
- 23 GODNOŚĆ OSOBISTA TAKŻE PRZY ROZSTANIU
- 24 ADRES IP TO DANE OSOBOWE  
SZKOLENIA ZWIĄZKOWE

# SPOTKANIE NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA Z PRZEDSTAWICIELAMI GŁÓWNEGO INSPEKTORATU PRACY

PRZY SKALI PROBLEMÓW, KTÓRA DOTYKA PRACOWNIKÓW SĄDÓW WSPÓŁPRACA Z PAŃSTWOWĄ INSPEKCJĄ PRACY I PRĘŻNE DZIAŁANIA SPOŁECZNYCH INSPEKTORÓW SĄ NIEODZOWNE.

W dniu 30 marca br. z inicjatywy naszej organizacji odbyło się spotkanie reprezentantów MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa z przedstawicielami Głównego Inspektoratu Pracy w Warszawie. Tematem spotkania były problemy, jakie dotyczą poszczególnych grup zawodowych pracowników sądów. Z ramienia organizacji związkowej poza reprezentantami Komisji Międzyzakładowej uczestniczyli repre-

zostały podniesione w wystąpieniu Głównego Inspektora Pracy, skierowanym 20 kwietnia 2015 r. do Ministra Sprawiedliwości nadal powszechnie występuje w sądach i nie zostały podjęte działania systemowe zmierzające do ich wyeliminowania. Przypomnijmy, że Główny Inspektor Pracy Iwona Hickiewicz informowała ministerstwo o stwierdzonych uchybieniach związanych przede wszystkim z nierzetelnym prowadzeniem ewidencji czasu

dotyczących udzielania urlopów wypoczynkowych. W wystąpieniu pojawiły się także uwagi dotyczące uchybień związanych z pomieszczeniami pracy, nieprowadzenie lub nieprawidłowe prowadzenie szkoleń z zakresu bhp. Kontrole inspektorów pracy wskazywały na systemowy charakter problemów, które przynajmniej w części swoje źródło miały w braku środków finansowych na zapewnienie niezbędnej ilości pracowników i wypłatę należnych świadczeń. Skutkiem tego dyrektorzy i prezesi sądów często nie zapewniają pracownikom realnej możliwości wyboru formy rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych, poprzestając na rozliczaniu nadgodzin udzielaniem czasu wolnego.

Reprezentanci „Solidarności” Pracowników Sądownictwa zwracali uwagę na to, że dotąd wyeliminowano wyłącznie zatrudnianie w sądach na umowy cywilno-prawne i pracowników z agencji pracy tymczasowej, które stanowiło problem podnoszony wielokrotnie nie tylko przez NSZZ „S” Pracowników Sądownictwa, ale także Najwyższą Izbę Kontroli. Choć i w tym zakresie ujawniono co najmniej jeden przypadek dyrektora omijającego dyspozycje ministerstwa. Zawierał on bowiem umowy z podmiotami prywatnymi, których przedmiotem była „obsługa sal rozpraw” – w tym np. protokołowanie. Pozostałe problemy niestety wciąż pozostają aktualne. Jedyne działania deklarowane przez Ministerstwo Sprawiedliwości jest zwiększenie nadzoru, jednakże nie przekłada się on na praktykę,



fot. Adrian Gryczuk (Wikipedia)

zentanci urzędników i innych pracowników sądów, kuratorów i asystentów sędziów.

Delegacja związkowców przedstawiła inspektorom obszary w sądownictwie, w których występują największe naruszenia obowiązujących przepisów prawa pracy i zasad bhp. Zwrócono uwagę na niepokojący fakt, że większość nieprawidłowości, które

pracy, niezapewnianiem pracownikom sądów prawa do 11-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku dobowego lub 35-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego. Inspektor zwracała uwagę na niepokojące zjawisko planowania pracy w godzinach nadliczbowych, zaniżania wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, naruszania przepisów

nawiązując do dotychczasowych doświadczeń. Podniesiony został także pomysł i postulat przeprowadzenia wspólnych kontroli inspektorów NIK i PIP.

Kolejnym problemem przedstawionym inspektorom jest brak możliwości korzystania przez pracowników proto-kołujących z przerw w pracy – zarówno przerw kodeksowej, jak i przerw bezpośrednio związanych z pracą przy monitorach ekranowych. W niektórych sądach matkom karmiącym nieformalnie utrudnia się korzystanie z praw do przerwy lub skrócenia czasu pracy – stosując szantaż emocjonalny i wskazując na to, że inni będą musieli wykonać za nie obowiązki służbowe.

Reprezentantom Głównego Inspektoratu Pracy przedstawione zostały też problemy asystentów sędziów, którzy pracując w normowanym czasie pracy, zobowiązani są współpracować ściśle z sędziami, których czas pracy określony jest ilością obowiązków – co przekłada się do naruszania przepisów dotyczących czasu pracy. Michał Góra reprezentujący interesy asystentów sędziów przedłożył inspektorom opracowanie zawierające informacje o problemach tej grupy zawodowej. Zwrócił uwagę na to, że z przepisów wyeliminowany został przepis, który gwarantował asystentom sędziów współpracę z maksymalnie dwoma sędziami. W czasie spotkania przypomniane zostały tłumaczenia ówczesnego ministra Cezarego Grabarczyka, który twierdził, że przepis należy usunąć, ponieważ i tak nikt go nie przestrzega (sic), a poza tym liczba asystentów nie będzie wzrastała. Prognozy ministra jednakże się nie sprawdziły, a dzisiaj mamy do czynienia ze zwiększeniem liczebności tej grupy zawodowej o ponad 20%. Zaproponowano Głównemu Inspektorowi Pracy skorzystanie z prawa inicjatywy legislacyjnej w tym obszarze oraz innych kwestiach, w których przepisy dotyczące kuratorów, asystentów, urzędników i innych pracowników sądów naruszają prawa pracownicze.

Kuratorzy sądowi zwracali przede wszystkim uwagę na nierównomierne obciążanie pracą i nierówny podział terenowy. Podniesiono, że przepisy rozporządzenia regulującego obciążenie pracą pozostają martwym zapisem niemającym wiele wspólnego z rzeczywistością. Zasygnalizowany został także problem nieuwzględniania w skierowaniach na badania wstępne i okresowe kuratorów sądowych narażenia na występujące w pracy terenowej czynniki ryzyka – choćby narażenie na czynniki biologiczne (np. związane z zakłuciem zainfekowaną igłą, kontaktem z chorobami zakaźnymi czy pasożytami) oraz wynikające z oceny ryzyka psychospołecznego. Dotąd nie zapewniono również kuratorom sądowym zabezpieczenia w postaci odpowiedniego zaopatrzenia medycznego w przypadkach zdarzeń związanych z ryzykiem zainfekowania wirusowego.

Funkcjonariusze reprezentujący Główny Inspektorat Pracy wyrazili swoje zaskoczenie skalą nieprawidłowości, jakie zostały zgłoszone w czasie spotkania, jednocześnie wskazując, że z praktyki okręgowych inspektoratów pracy także wynika, że w sądach występuje wiele nieprawidłowości, a przeciążenie pracą jest niewyobrażalne – co dostrzegają inspektorzy w czasie prowadzonych kontroli.

Ze strony organizacji związkowej przedstawiona została propozycja utworzenia zespołu roboczego przy GIP, którego przedmiotem zainteresowania byłyby zakłady pracy będące sądami. Zwrócono uwagę na nieoczekiwany rolę społecznych inspektorów pracy powoływanych w poszczególnych sądach, którzy po odpowiednim przeszkoleniu mogą skutecznie wspomagać PIP. Ze swojej strony GIP zapewnia możliwość odpowiedniego przeszkolenia kadry SIP, tak aby działała w sposób celowy i profesjonalny. Należy mieć na uwadze, że w Polsce działa zaledwie 1,5 tys. inspektorów PIP. Bez wsparcia ze strony związków zawodowych oraz społecznej inspekcji pracy nie są oni w stanie działać z taką

skutecznością, jaką można osiągnąć dzięki SIP. Główny Inspektorat Pracy jest otwarty na różne formy współpracy i prowadzenia szkoleń – zarówno we własnym ośrodku szkoleniowym, jak i lokalnie przy okręgowych inspektoratach lub przy okazji zjazdów organizowanych przez organizację związkową.

Organizacji związkowej zostały przedstawione pokrótce obszary, w jakich PIP może udzielić pomocy w naruszeniu praw pracowników oraz jakie działania powinny być podejmowane przez związki zawodowe w celu owocnej współpracy. GIP otwarty jest na współpracę z NSZZ „S” Pracowników Sądownictwa w zakresie opracowania planów kontroli w sądach.

Na koniec spotkania związkowcy skorzystali z możliwości zadawania pytań o sposoby rozwiązania trudności w konkretnych obszarach swojej działalności. Zostali także zachęcani do korzystania z istniejących w przepisach praw i możliwości interweniowania w przypadku obserwowania naruszeń prawa pracy, bhp czy tych związanych z prowadzeniem działalności związkowej.

Obie strony biorące udział w spotkaniu wyraziły chęć dalszej współpracy i ponownego kontaktu.

Po spotkaniu z naszymi związkowcami Generalny Inspektor Pracy wystąpił do Ministra Sprawiedliwości – Zbigniewa Ziobry z prośbą o przedstawienie informacji o działaniach podjętych w celu wyeliminowania nieprawidłowości ujawnionych w trakcie kontroli przeprowadzonych w 2014 r. w 28 wytypowanych sądach, których wyniki zostały w roku 2015 przekazane do ministerstwa.



# DYREKTOR ZATRUDNIŁA WŁASNEGO SYNA W ODDZIALE FINANSOWYM

DAREK KADULSKI

KONTROLERZY MINISTERSTWA SPRAWIEDLIWOŚCI MIELI WĄTPLIWOŚCI ZWIĄZANE Z ZACHOWANIEM TRANSPARENTNOŚCI I BRAKU KONFLIKTU INTERESÓW W CZASIE PRZEPROWADZANIA KONKURSÓW NA STANOWISKA URZĘDNICZE W SĄDZIE REJONOWYM LUBLIN-ZACHÓD.



fot. Jarosław Igras (Mapy Google)

**W** roku 2015 w konkursie na staż urzędniczy w oddziale finansowym tego sądu został zatrudniony syn dyrektora sądu. Wcześniej zatrudniany był w tym sądzie na innych stanowiskach obsługowych. Dyrektorka sądu tym próbowała tłumaczyć się kontrolerom, że ze względu na pokrewieństwo nie wchodził w skład komisji konkursowej, a na czas trwania konkursu skorzystał z urlopu wypoczynkowego.

Zatrudniony syn decyzją matki skorzystał ze skrócenia półrocznego stażu i po trzech miesiącach został zatrudniony na czas nieokreślony w charakterze księgowego. Decyzja o skróceniu stażu zapadła jeszcze przed złożeniem przez syna dyrektorki egzaminu urzędniczego. Zdaniem ministerialnych kontrolerów, wyrażonym w wystąpieniu

pokontrolnym z lutego br. zatrudnianie bliskiego członka rodziny przez dyrektorkę sądu wskazuje na brak w tym sądzie mechanizmów pozwalających na obiektywną i niezależną pracę komisji konkursowej.

- W tej sprawie nie udzielam żadnych informacji. Ten temat był poruszany, sprawdzany i nie mam nic do powiedzenia – ucięła rozmowę dyrektorka sądu Wiesława Zwierz. Prezes sądu – sędzia Wojciech Wolski zwrócił uwagę na to, że w czasie przeprowadzania konkursu wprowadzono w ostatnim etapie niestosowaną dotąd zasadę losowania pytań, a w komisji konkursowej uczestniczył także przedstawiciel związków zawodowych, oraz że kontrolerzy z ministerstwa stwierdzili, że konkursy były przeprowadzone zgodnie z obowiązującym rozporządzeniem i wewnętrznym

regulaminem. – Pani dyrektorka wprowadziła dodatkowe rozwiązania mające na celu realizację wniosków pokontrolnych – poinformował prezes. – Między innymi wprowadzono również zapis o obligatoryjnym obowiązku złożenia przez dyrektorkę sądu oświadczenia, że nie pozostaje w stosunku małżeństwa, pokrewieństwa, bądź powinowactwa, przysposobienia lub we wspólnym pożyciu z żadnym z kandydatów biorących udział w konkursie.

Brak konfliktu interesów oraz transparentność konkursów powinny być sprawą oczywistą dla władz sądów. Zatrudnienie własnego syna i podejmowanie decyzji o skróceniu stażu urzędniczego powinno w naturalny sposób budzić wątpliwości u samej dyrektorki, która staje się pracodawcą własnego dziecka w instytucji publicznej.

# PRAWOPOLIS - GRA PLANSZOWA O TEMATYCE PRAWNEJ

Aneta Kogut

## ROZMOWA Z PREZESEM FUNDACJI COURT WATCH POLSKA – BARTOSZEM PILITOWSKIM

**Aneta Kogut:** Gdy zobaczyłam informację o projekcie stworzenia gry PRAWOPOLIS od razu pomysł mi się spodobał. Jakie będą podstawowe zasady gry?

**Bartosz Pilitowski:** W grze Prawopolis gracz wciela się w rolę młodego prawnika, który stara się wygrać swoje pierwsze sprawy. Wygrywanie spraw jednak wymaga odpowiedniej wiedzy – aby ją zdobyć, gracz odpowiada na pytania z poszczególnych dziedzin prawa. Dzięki temu zdobywa żetony wiedzy, które następnie przypisuje poszczególnym sprawom, starając się przewidzieć jaka wiedza będzie im potrzebna do wygrania danej sprawy. Na koniec gracze rzucają kośćmi w ilości zależnej od tego, ile poprawnie przydzieli żetonów wiedzy – sprawę wygrywa gracz, który wyrzuci największą ilość oczek.

**A.K.:** Jak zrodził się pomysł na stworzenie tej gry?

**B.P.:** Chcieliśmy w ciekawy i przystępny sposób zarazić wiedzą prawną także osoby, które na co dzień prawem się nie interesują. Naszym celem jest poszerzanie świadomości prawnej, więc uznaliśmy, że musimy posłużyć się narzędziem, które zacieka i przyciągnie uwagę osób niezajmujących się prawem. Wybraliśmy formę gry planszowej, w której trzeba podejmować decyzje, planować strategię, szacować ryzyko i przede wszystkim – dobrze się bawić.

**A.K.:** Gra ma walor edukacyjny. Czego będzie uczyła i do jakich graczy jest skierowana?

**B.P.:** Gra uczy podstawowych zagadnień i zasad pojawiających się w czterech obszarach: prawa cywilnego, prawa karnego, prawa konsumenta oraz prawa rodzinnego. Dzięki niej gracz może poznać prawa, które przysługują mu w różnych sytuacjach np. jako poszkodowanemu w sądzie bądź konsumentowi w procesie składania reklamacji. Gra jest skierowana zarówno do młodzieży, jak i dorosłych, ponieważ każdy, niezależnie od wieku, powinien być świadomy swoich uprawnień.

**A.K.:** Myślą przewodnią gry jest łacińska paremia prawnicza Ignorantia iuris nocet (nieznajomość prawa szkodzi). Czy Pana zdaniem można się pokusić o stwierdzenie, że gra będzie kompendium podstaw wiedzy prawniczej dla każdego?

**B.P.:** Nie, wątpię, żeby kiedykolwiek powstała pozycja pod takim tytułem zważywszy na wciąż zmieniające się przepisy w polskim prawie (śmieje się). Z tego powodu już teraz

planujemy rozwijać projekt, wydając specjalne dodatki z nowych dziedzin prawa, wymieniając zarazem nieaktualne zagadnienia. Na stronie prawopolis.pl zamierzamy informować o wszystkich niuansach i ewentualnych zmianach w prawie.

**A.K.:** Wypada mieć nadzieję, że kiedyś będziemy mieli stabilne prawo (śmiech). Domyślam się, że do stworzenia tej gry potrzebna jest odpowiednia wiedza prawnicza. Kto opracowywał te pytania?

**B.P.:** Wsparcie merytoryczne otrzymaliśmy ze strony Kujawsko-Pomorskiej Izby Adwokackiej w Toruniu - pytania opracowali adw. Mateusz Chudziak i adw. Jakub Witkowski.

**A.K.:** Fundacja zbiera środki na wydanie gry przez profesjonalne wydawnictwo. Jak duże jest zainteresowanie ze strony mediów, znanych osób czy instytucji, które mogą wspierać projekt PRAWOPOLIS?

**B.P.:** Zamierzamy wydać grę w wydawnictwie „Granna”, jednym z wiodących polskich producentów gier planszowych. Nasz projekt wspiera m.in. Rzecznik Praw Obywatelskich Adam Bodnar, prof. Ewa Łętowska, sędzia Anna Maria Wesołowska, red. Łukasz Warzecha i red. Ewa Ivanova, a także sędzia Arkadiusz Krupa znany bliżej jako autor „Ślepych okiem Temidy”. Dziennik Rzeczpospolita natomiast objął patronat medialny tego projektu.

**A.K.:** Jak spodobał się pomysł Rzecznikowi Praw Obywatelskich?

**B.P.:** Z okazji 20. rocznicy od uchwalenia Konstytucji byliśmy w biurze Rzecznika Praw Obywatelskich, aby zaprezentować grę i pograć z zainteresowanymi osobami. Rzecznikowi Praw Obywatelskich Adamowi Bodnarowi gra bardzo się spodobała, dlatego postanowił wesprzeć nasze działania, obejmując wydanie gry patronatem honorowym.

**A.K.:** Brałicie udział w Toruńskim Spotkaniu z Grami Planszowymi, organizowanym przez Planszówki w Książnicy. Gra była również prezentowana w ramach Dnia Edukacji Prawnej w kilkunastu miastach w Polsce. Jak duże zainteresowanie wzbudza projekt i u jakich odbiorców szczególnie?

**B.P.:** Gra budzi ogromne zainteresowanie ze względu na wciągającą mechanikę, polegającą na realizowaniu strategii i podejmowaniu ryzyka oraz z powodu ciekawostek prawnych, które gracz może poznać w trakcie gry. Często

spotykamy się z zaskoczeniem graczy z powodu pewnych regulacji, o których nie mieli pojęcia np. zakazu sporządzania testamentu wspólnie przez żonę i męża. Gra cieszy się popularnością nie tylko w gronie młodzieży, ale także wśród dorosłych, którzy z chęcią czytają humorystyczne opisy spraw sądowych i próbują swoich sił w quizie prawnym.

**A.K.:** Wiemy, że polskie prawo nie jest stabilne i ulega ciągłym zmianom. Może w przyszłości będą potrzebne jakieś aktualizacje lub dodatki.

**B.P.:** Jak już wspomniałem, jesteśmy na to przygotowani - z tego powodu już teraz planujemy rozwijać projekt, wydając specjalne dodatki z nowych dziedzin prawa, wymieniając zarazem nieaktualne zagadnienia. Na stronie prawopolis.pl zamierzamy informować o wszystkich niuansach

i ewentualnych zmianach w prawie.

**A.K.:** Kiedy gra będzie dostępna w sprzedaży?

**B.P.:** Grę można zamówić już teraz na stronie: <https://wspieram.to/prawopolis>, jednocześnie wspierając naszą zbiórkę na wydanie gry. Planujemy, aby gra została wydana w czerwcu tego roku.

**A.K.:** Z mojej strony życzę projektowi powodzenia. Bardzo dziękuję za rozmowę. Jak mogą go wesprzeć nasi czytelnicy?

**B.P.:** Projekt można wesprzeć, zamawiając grę Prawopolis już dziś na stronie: <https://wspieram.to/prawopolis>. Przygotowaliśmy ciekawe dodatki i nagrody np. egzemplarz Konstytucji z autografem dr. Adama Bodnara.



# GIODO SKONTROLOWAŁ SR DLA KRAKOWA-ŚRÓDMIEŚCIA

MOZ NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA ZWRÓCIŁA UWAGĘ NA INCYDENT UDOSTĘPNIENIA DANYCH O WYNAGRODZENIACH PRACOWNIKÓW SĄDU. GIODO PRZEPROWADZIŁ KONTROLĘ, A W EFEKCIE W SĄDZIE WPROWADZONO REGULACJE ZAPOBIEGAJĄCE W PRZYSZŁOŚCI PODOBNYM ZDARZENIOM.

**W** numerze 2(9) luty opublikowaliśmy informację o udostępnieniu w internecie przez prezesa Sądu Rejonowego dla Krakowa-Śródmieścia w Krakowie niezanonimizowanego protokołu będącego wynikiem kontroli ZUS w tym sądzie. Przez kilka lat ogólnie dostępne były informacje o wynagrodzeniu kilkudziesięciu pracowników tego sądu, a nawet kody ubezpieczenia pozwalające ustalić fakt posiadanego stopnia niepełnosprawności. Prezes Sądu tłumaczyła to przepisami ustawy o dostępie do informacji publicznej oraz sprawami technicznymi. – W związku z zaistniałą sytuacją stworzono dokument pt. Wytyczne publikacji informacji publicznej w Biuletynie Informacji Publicznej Sądu Rejonowego dla Krakowa-Śródmieścia w Krakowie – poinformowała prezes.

Zdaniem GIODO przy upublicznianiu protokołu kontroli jedynie w celach informacyjnych zbędne było (nieadekwatne do celu) ujawnianie tak szerokiego zakresu danych osobowych pracowników sądu. – Publikacja dokumentu zawierającego dane osobowe w zakresie, który może powodować naruszenie prawa do prywatności, powinna nastąpić po odpowiednim przetworzeniu danych osobowych w nim zawartych, np. ich usunięciu lub zanonimizowaniu – czytamy w komentarzu otrzymanym z Zespołu Rzecznika Prasowego GIODO.

W drugiej dekadzie lutego GIODO przeprowadził w tym sądzie kontrolę związaną z udostępnieniem niezanonimizowanego protokołu z kontroli ZUS. – Obecnie trwa analiza zebranego materiału dowodowego, której celem jest sporządzenie wniosków pokontrolnych

– dowiadujemy się od rzecznika prasowego – Agnieszki Świątek-Druś. – Istnieje konieczność dokonania oceny materiału, który podmiot kontrolowany przesłał do GIODO już po zakończeniu kontroli.

Dodatkowej pikanterii całej sytuacji dodaje fakt, że redakcja naszego miesięcznika w związku z przygotowaniem innego materiału prasowego usiłuje uzyskać z tego samego źródła informacje o nagrodach i premiach przyznanych dyrektorowi Sądu Rejonowego dla Krakowa-Śródmieścia i jednego z kierowników oddziału. Prezes Sądu pierwotnie odmówiła udzielenia takiej informacji, argumentując to dbaniem o prywatność tych osób. W efekcie udało się uzyskać informację dotyczącą dyrektora sądu, a w pozostałym zakresie, sprawa jest na etapie odwołania do organu drugiej instancji. (G.S.)

## BEZPŁATNE SZKOLENIA ANTYKORUPCYJNE NA PLATFORMIE CBA

Informujemy, że pod adresem [www.szkozenia-antykorupcyjne.edu.pl](http://www.szkozenia-antykorupcyjne.edu.pl) (kliknij tutaj) znajduje się pierwsza w Polsce, ogólnodostępna, internetowa platforma e-learningowa Centralnego Biura Antykorupcyjnego, zawierająca szkolenia antykorupcyjne dedykowane m.in. przedstawicielom administracji publicznej.

Zawartość jest podzielona na 3 bloki tematyczne:

- korupcja w administracji publicznej,
- korupcja w biznesie,
- społeczne skutki korupcji.

Każdy z modułów zakończony jest testem wiedzy, którego pomyślne zaliczenie, oprócz satysfakcji uczestnika, skutkuje otrzymaniem stosownego certyfikatu.

Zgodnie z przepisami ustawy o pracownikach sądów i prokuratury urzędnik

sądowy jest zobowiązany do poszerzania wiedzy zawodowej. Wymóg taki dotyczy także innych grup zawodowych wymiaru sprawiedliwości, np. sędziów.

Uzyskanie certyfikatu ze wspomnianego kursu i przedłożenie go pracodawcy poza uzyskaniem wiedzy z zakresu rozpoznawania i przeciwdziałania korupcji, może korzystnie wpłynąć m.in. na ocenę okresową urzędnika sądowego.



## PRACOWNICY SA W KRAKOWIE SUROWI DLA KIEROWNICTWA

PONAD 60 PROC. PRACOWNIKÓW SĄDU APELACYJNEGO W KRAKOWIE UWAŻA, ŻE KIEROWNICTWO TEGO SĄDU NIE ZACHOWUJE SIĘ ETYCZNIE.

Pracownicy Sądu Apelacyjnego w Krakowie surowo ocenili osoby zajmujące stanowiska kierownicze w tym sądzie, dowiadujemy się z oświadczenia władz tego sądu o stanie kontroli zarządczej.

Na pytanie, „Czy Pani/Pana zdaniem osoby na stanowiskach kierowniczych przestrzegają i promują własną postawą i decyzjami etyczne postępowanie?“, odpowiedzi negatywnej udzieliło aż 63% pracowników.

Druzgocąca opinia pracowników niewątpliwie jest efektem ujawnionych nieprawidłowości w Centrum Zakupów dla Sądownictwa i Sądzie Apelacyjnym w Krakowie.

W reakcji na nieakceptowalny odsetek odpowiedzi negatywnych SA w Krakowie planuje przeprowadzić szkolenia dotyczące etycznego zachowania i wdrożyć politykę antykorupcyjną.

## OŚWIADCZENIA MAJĄTKOWE DYREKTORÓW SĄDÓW

DYREKTORZY W SĄDACH ZOSTANĄ ZOBOWIĄZANI DO SKŁADANIA OŚWIADCZEŃ MAJĄTKOWYCH.

Zgodnie z projektem nowelizacji ustawy Prawo o ustroju sądów powszechnych do składania oświadczeń majątkowych zobowiązani będą także dyrektorzy sądów i ich zastępcy. Swoje oświadczenia dyrektorzy będą składali do końca kwietnia Ministrowi Sprawiedliwości, ten zaś będzie zobowiązany przekazać je do właściwego urzędu skarbowego i dokonać analizy do końca czerwca. Informacje zawarte w oświadczeniach, z wyjątkiem adresów, będą jawne.

Poza oświadczeniami majątkowymi dyrektorów projekt nowelizacji przewiduje wiele zmian dających Ministrowi Sprawiedliwości szereg kompetencji związanych z nadzorem administracyjnym nad sądami. Po wejściu jej w życie Minister Sprawiedliwości w ciągu pół roku będzie mógł odwołać obecnych prezesów i wiceprezesów i powołać nowych.

Duża nowelizacja Prawa o ustroju sądów powszechnych to kolejny etap reformy rządu PiS, która ma na celu oddzielenie zadań administracyjnych od zadań orzeczniczych sądów. W myśl koncepcji projektodawcy prezesi sądów pełnią funkcje wyłącznie administracyjne i wyłącznie w tym zakresie podlegają nadzorowi ministra.

Niedawno Prezydent RP podpisał ustawę z dnia 23 marca 2017 r. także nowelizującą Prawo o ustroju sądów powszechnych. Dyrektor sądu będzie powoływany i odwoływany samodzielnie przez Ministra Sprawiedliwości (bez wniosku prezesa sądu i bez obowiązku przeprowadzenia konkursu na to stanowisko). Minister Sprawiedliwości będzie zwierzchnikiem służbowym dyrektora sądu (obecnie jest nim prezes sądu). Czynności prezesa sądu wywołujące skutki finansowe nieujęte w planie finansowym sądu będą wymagały, dla ich ważności, uprzedniej akceptacji dyrektora sądu. Akceptacji wymagać nie będą jedynie zarządzenia dotyczące kosztów sądowych orzeczonych przez Sąd.

Ustawa przyznaje Ministrowi Sprawiedliwości swobodę w zakresie powoływania, a także odwoływania dyrektorów sądów powszechnych. Powoływanie dyrektorów w sądach rejonowych nie będzie obowiązkowe. Będą powoływani, jeżeli uzasadniają to względy organizacyjne, a w szczególności wielkość sądu mierzona liczbą stanowisk sędziowskich, asesorskich i referendarskich oraz zatrudnionych w nim pracowników lub odległość od sądu okręgowego. Analogiczne rozwiązania znajdują zastosowanie do zastępców dyrektorów sądów, którzy w myśl ustawy mogą być powoływani, jeżeli przemawia za tym wielkość poszczególnych sądów i zakres ich zadań. (opr. Darek Kadulski)

**Czy wierzyć naszym związkowcom? Poniższy rysunek pochodzi z Informacyjnego Biuletynu Związkowego, który był kolportowany przez NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa w maju 2013 roku. Faktycznie w 2016 roku były pierwsze od lat znaczące podwyżki wynagrodzeń.**



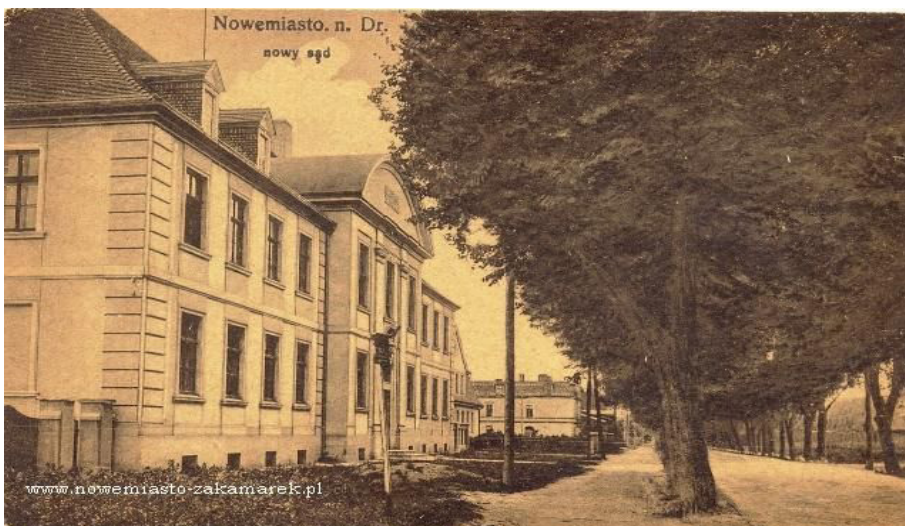
# CZY WIEDZIAŁEŚ, ŻE...

## SĄD REJONOWY W NOWYM MIEŚCIE LUBAWSKIM



źródło: www.mazurytravel.com.pl

**B**udynek przy ul. Grunwaldzkiej 28 pochodzi z pierwszego dziesięciolecia XX wieku. Gmach jest przykładem reprezentacyjnej architektury urzędowej. Od 1912 roku jest siedzibą sądu (dziś Sądu Rejonowego i Prokuratury) w Nowym Mieście Lubawskim. W latach 1908-1921 był własnością państwa pruskiego, w okresie 1921-1941 przeszedł na własność Skarbu Państwa Polskiego, zaś w latach 1941-1945 właścicielem była III Rzesza Niemiecka. Od 1945 roku budynek na powrót jest własnością polskiego Skarbu Państwa.



źródło: www.nowemiasto-zakamarek.pl

## HUMOR Z SALI SĄDOWEJ

Sędzia pyta małżonka, czy kochał swoją żonę. Ten odpowiada, że kochał. No bo przecież jest dom i pies. Pani sędzia oburza się: „To po to jest żona, żeby psa wyprowadzać?” Mężczyzna chce zatrzeć złe wrażenie i dodaje: „No przecież i zreć mu trza dać...”

\*\*\*\*

Mąż tak przyłożył żonie, że ta wypadła na korytarz razem z drzwiami. Sędzia ujął to następująco: „Zachowanie oskarżonego w sposób nieznaczny przekroczyło zasady strofowania żony”.

\*\*\*\*

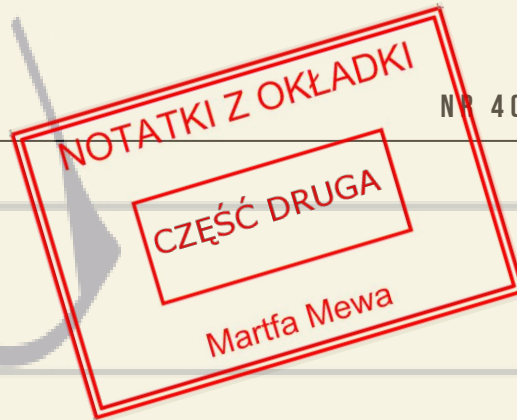
Na jednej ze spraw o ustalenie ojcostwa pozwany zaprzeczał, że kontaktował się cielesnie z powódką, panną, obecnie w ciąży. Sąd drąży temat i pyta kobietę, czy pozwany obiecywał jej małżeństwo. Ta szczerze odpowiada: „No nie, Wysoki Sądzie, tak daleko my nie zaszli”.

\*\*\*\*

Sędzia do żony: „Proszę Pani, czy Pani zdaje sobie sprawę, ile Pani znaczy dla męża – odeszła Pani do innego mężczyzny, a mąż jeszcze ma do Pani uczucie”

– (za chwilę do męża): „Proszę Pana, dlaczego żona odeszła – może jednak Pan przeholował?”

## Pierwsze koty na... balkon



Streszczenie poprzedniego odcinka – „Halinka z Mariuszem naprawia drzwiczki od szafki kuchennej, ale Albert ma żal, że całowała się z Ireną”... eee to chyba nie to. Dobra, znalazłem - W poprzednim odcinku opisałem swoje pierwsze kroki kariery w sądzie. Jak kto ciekawy to niech sięgnie po Gazetę Sądową i nadrobi zaległości. Zawsze warto sięgać po Gazetę Sądową. Wiem, że brzmi to, jak reklama, ale taki mam układ z Naczelnym, więc...

Ad rem, po wylądowaniu w wydziale, usadowieniu się w rozkraczającym i syczącym foteliku wlepiłem ślepią w stareńki monitor czarnobiałą, z fikuśnymi pasami jaśniejszymi po bokach w jakimś program w trybie tekstowym. Dla mniej obeznanych ze światem komputerów - w 1998 roku na świecie okienka (Windows), OS (Macintosh, czyli Apple) były czymś więcej niż naturalnym. W moim prywatnym raju, czyli wydziale nadal byliśmy w epoce brązu. Nie szkodzi, pomyślałem, przecież w domu mam lepszy, to chyba mi się powodzi. Co prawda gry nie działały (na początku, do tego jeszcze wróć), ale ludzie sympatyczni, choć jacyś postrachani i klimat starówki wylewa się z każdego kąta. Z każdego niezapchanego papierami. Wiedźcie bowiem, że wydział mieścił się w wielkiej kamienicy na starym mieście. Miejsce-bajka! Jak jednak się okazało, tak po kilku godzinach, że kierowniczką wydziału przypomniała sobie o mojej nieskromnej osobie i postanowiła znaleźć mi jakieś zajęcie. Tak, dobrze zrobiliście, wstrzymując oddech - moja pierwsza fucha w pracy dla RP! Dostałem kupkę, tak z dziesięć centymetrów karteluszków formatu ~A6 z zadaniem „zarejestrowania”. Hmm... znaczy co? Jak już wcześniej napisałem, zostałem usadowiony z dwojgiem innych wybrańców, płci obojga, ale wzrostu jednakiego i jednakiej chęci pomocy. Nazwę ich dla ułatwienia Ilonka i Robert. Tak więc szybko mi wyjaśnili, że na dole tych karteluszków zwanych obco „zwrotkami” jest numer, który trzeba wklepać w komputer i kliknąć ENTER. I tak powtarzać, aż kupka zniknie. Ci, co czytali część pierwszą wiedzą, że pracowałem jako fizyczny i pomyślą zapewne – oho, już przepadł kolega od łopaty, tu go mamy, kompiuter go pokona. Nic z tego naiwni współgalernicy! Może i byłem fizolem (czego się nie wstydzę), ale komputer to ja już wtedy miałem w małym palcu. Tak więc, jak już załapałem co-i-jak z tym tajemniczym programem w trybie tekstowym, to zwrotki przeznaczone do rejestracji na cały dzień „sieknąłem” w trzy godziny. Byłem z siebie dumny, ale nie naiwny. No może przesadzam, naiwny to ja jestem nadal, ale jakaś część mózgowicy wyszeptala – Idź, zwiedź ten przybytek, a może coś się ciekawego trafi. I tu apeluję do wszystkich fanów chiromancji, wróżbity Macieja i innych zjawisk paranormalnych – słuchajcie głosu wewnętrznego! On się rzadko myli. Chyba że gada głosem Rocha Siemanowskiego (wy co oglądacie kanały TV sklepów, albo macie radiowęzeł w budynku sądu ostrzegający o zagrożeniu wiecie, o co chodzi). No więc wypelzłem z norki-pokoiku na końcu raju i spokojnie, przez nikogo nie nagabywany, ale za to trącany, doturlałem się na klatkę schodową, bo wiedźcie, że wydział mieścił się w kamienicy na dwóch piętrach. Na trzecim kadra niższego szczebla, dziennik podawczy, kierownik, etc., piętro wyżej orzecznicy – kilku sędziów i świeżoopierzeni referendarze oraz pokoje-graciarnie i serwerownia. I właśnie piętro wyżej mnie poniosło. Schodami, w oparach ciągłej spalenizny (tajemnicę spalenizny poznacie już niebawem, za kilka odcinków) dotarłem na piętro czwarte. Pierwszy pokój i już zaskoczenie – klimat dokładnie jak u moich wujków, których głównym zajęciem było obalanie systemu butelka po butelce. Ponury pokój, blaszana, zamknięta naглуcho szafa, jakieś zaplute biurko i... balkon! O tym już w następnym odcinku. Do przeczytania. **I pamiętajcie - słuchajcie głosu wewnętrznego!**

Martfa Mewa

# ZMIANA ROZPORZĄDZENIA USUNIE WĄTPLIWOŚCI NIE BĘDZIE DEGRADACJI I ZWOLNIEŃ W SĄDACH

## LEGISLACJA

**W** serwisie Rządowego Centrum Legislacji został dodany projekt zmiany rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 6 marca 2017 r. w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego. Jak czytamy w uzasadnieniu do projektu, potrzeba nowelizacji wynika z możliwości interpretacyjnych w zakresie zagrożeń utraty pracy, stanowiska lub wynagrodzenia przez pracowników sądów i prokuratury, którzy w momencie zatrudnienia mieli wystarczające kwalifikacje do zajmowania danego stanowiska, a które to stanowiska obecnie wymagają innych kwalifikacji.

W rozporządzeniu z marca ma zostać dodany § 16a o treści:

„Urzędnik lub inny pracownik zatrudnieni w sądzie albo prokuraturze, którzy nie spełniają wymagań kwalifikacyjnych przewidzianych w niniejszym rozporządzeniu dla stanowiska zajmowanego przez nich w dniu

wejścia w życie rozporządzenia, mogą być nadal zatrudniani na tym stanowisku”.

Na początku marca NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa niezwłocznie interweniowała w Ministerstwie Sprawiedliwości w związku z tym, że niektórzy dyrektorzy sądu rozpoczęli przygotowania zmierzające do degradacji lub ewentualnego rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami, którzy nie spełniają kryteriów obecnego rozporządzenia, a są zatrudnieni na określonych stanowiskach. O podejmowanych działaniach informowaliśmy w ubiegłym miesiącu w artykule „Nie będzie zwolnień i degradacji pracowników sądów”.

Ministerstwo po interwencji „Solidarności” wystosowało do sądów pismo, które miało zapobiec zamiarom niektórych dyrektorów. Nowelizacja usunie ewentualne wątpliwości. Ma ona wejść w życie z dniem ogłoszenia, ale z mocą wsteczną od 6 marca br.

## ZASADA PRZYZNAWANIA ŚWIADCZEŃ Z ZFŚS

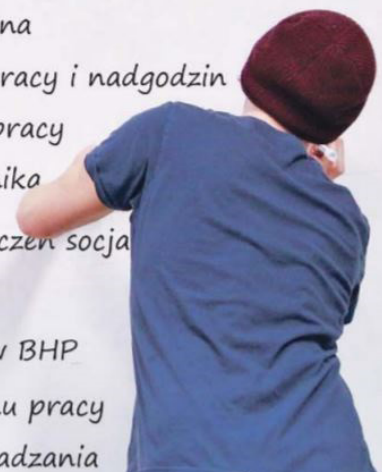
**K**ryterium, jakim powinien kierować się pracodawca, gospodarując środkami z zfśś, jest kryterium socjalne tzn. pomoc najbardziej potrzebującym pracownikom. Reguła ta jest niezależna od formy pomocy. Oznacza ona, że wszelkie inne różnicowanie pracowników jest niezgodne z ustawą o zfśś, a więc zapisy niezgodne powinny zostać usunięte z regulaminu. Nieprawidłowości, jakie można znaleźć w regulaminach to: wykluczenie ze względu na rodzaj zawartej umowy, staż pracy lub wymiar etatu. Niedopuszczalne jest usunięcie z listy osób, które mogą korzystać ze świadczeń funduszu pracowników zatrudnionych na okresie próbnym, wypowiedzeniu, w zatrudnieniu krócej niż np. 3, 6, czy 12 miesięcy, a także pracowników pracujących na niepełnym etacie (nawet wówczas, gdy jest to 0,1 etatu). Pracownik w chwili zawarcia umowy o pracę nabywa prawo do korzystania ze świadczeń z zfśś.

### W PRACY JESTEM SAM

- muszę przyjąć to co jest
- muszę radzić sobie sam

### JESTEŚMY ZORGANIZOWANI

- podwyżki!!!
- bezpłatna pomoc prawna
- przestrzeganie czasu pracy i nadgodzin
- przestrzeganie prawa pracy
- poszanowanie pracownika
- działający fundusz świadczeń socjalnych
- wsparcie ekspertów
- respektowanie przepisów BHP
- kształtowanie regulaminu pracy
- wpływ na system wynagradzania



# PISEMNE POTWIERDZENIE POLECENIA SŁUŻBOWEGO

ANETA KOGUT

WYKONANIE POLECENIA SŁUŻBOWEGO PRZEŁOŻONEGO JEST OBOWIĄZKIEM URZĘDNIKA, OCZYWIŚCIE O ILE MIEJSI SIĘ ONO W STOSUNKU PRACY ŁĄCZĄCYM GO Z PRACODAWCĄ.

**J**ak wynika z art. 100 kodeksu pracy, pracownik jest zobowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Obowiązek wykonywania pracy sumiennie oznacza powinność najlepszego - w intencji pracownika - jej wykonywania.

W stosunku do pracowników sądowych obowiązek ten wypływa także z art. 7 ust. 1 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury, gdzie wskazano, że urzędnik jest obowiązany wykonywać polecenia służbowe przełożonych. Regulacje te są zbliżone do zasad wykonywania poleceń służbowych przełożonych do rozwiązań przyjętych w art. 77 ustawy o służbie cywilnej. Szczegółowe obowiązki i polecenia z nimi związane będą stanowiły pochodną zatrudnienia na tym stanowisku, wynikającą z powierzonych zakresu czynności. Zakres czynności, który wynika z zajmowania określonego stanowiska pracy, może mieć również formę wydawania bieżących poleceń, które mieszczą się w ramach zajmowanego stanowiska. W pisemnych zakresach czynności pracowników sądowych na końcu umieszczany jest zapis zobowiązujący tychże do wykonywania „innych poleceń zleconych przez kierownika lub przewodniczącego wydziału”. Taki zapis może sugerować dopuszczalność wydawania wiążących poleceń niezależnie od tego, czy mają one związek z umówioną pracą. I często tak też się zdarza, że pracownicy muszą wykonywać osobiste prośby przełożonych typu pójście do sklepu po zakup rajstop, artykułów spożywczych itp. A w przypadku odmowy, zastraszani są zwolnieniem.

„Niedopuszczalne jest dyscyplinarne zwolnienie podwładnego za to, że nie zgodził się wykonać polecenia dotyczącego pracy rodzajowo innej niż ustalona w angażu (wyrok SN z 12 kwietnia 2012 r., sygn. akt II PK 216/11)”.

Wyjątkiem od zasady, że polecenie musi współgrać z rodzajem ustalonej pracy, jest art. 42 § 4 kodeksu pracy, który dopuszcza możliwość powierzenia pracownikowi w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika. Także w przypadku przestoju pracodawca może powierzyć pracownikowi inny odpowiedni rodzaj pracy, gdy nie ma możliwości z przyczyn obiektywnych zapewnienia pracownikowi wykonywania umówionej pracy, co wynika z art. 81 § 3 kodeksu pracy.

## Odmowa wykonania polecenia służbowego

Pracownik ma prawo krytycznie podchodzić do poleceń wydawanych przez pracodawcę lub przez przełożonego, jednakże nie jest to przyczyna zwalniania z obowiązku ich wykonania.

Zgodnie z brzmieniem art. 7 ust. 3 powołanej wyżej ustawy „nie wolno wykonywać poleceń, jeżeli prowadziłyby to do popełnienia przestępstwa lub groziłyby niepowetowanymi stratami”. Natomiast z ust. 2 wynika, że „jeśli w przekonaniu urzędnika polecenie służbowe jest niezgodne z prawem lub zawiera znamiona pomyłki, jest on obowiązany na piśmie poinformować o tym przełożonego”. Przepisy nie regulują i nie wskazują, czy ta informacja ma być w jakiś sposób merytorycznie uzasadniona. Warto jednak pamiętać

o tym, że w przypadku np. postępowania dyscyplinarnego stanowi ona dowód. „W razie pisemnego potwierdzenia polecenia urzędnik jest obowiązany je wykonać”. Jest jeden wyjątek od powyższej zasady, który działa na korzyść pracownika – pracownik może, a nawet powinien odmówić jego wykonania, gdy narusza ono przepisy prawa karnego. Należy pamiętać, że wykonanie polecenia naruszającego obowiązujące przepisy, w szczególności przepisy prawa karnego, nie zwalnia pracownika z odpowiedzialności karnej. Przełożony, w sytuacji potwierdzenia polecenia na piśmie, powinien przeanalizować słuszność jego wydania, gdyż może się okazać ono faktycznie niewłaściwe.

Odmowa wykonania polecenia służbowego, która nie jest uzasadniona żadnymi obiektywnymi okolicznościami, może w praktyce skutkować nałożeniem na pracownika kary porządkowej, jak i skutkować rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy). W związku z tym powinniśmy ostrożnie korzystać z odmowy wykonywania polecenia służbowego. Postawienie pracownikowi zarzutu odmowy wykonania polecenia wymaga ustalenia, jaka była treść tego polecenia, czy dotyczyło ono wykonywanej pracy i w jakich okolicznościach zostało wydane (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1.10.1997r, I PKN 317/97). I na koniec wspomnę o tym, że bezkrytyczna realizacja przez pracownika bezprawnych poleceń przełożonego może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 10 września 1997 r. sygn. akt I PKN 244/97, OSNP 1998/12/358).

# BIUROWOŚĆ W SĄDACH - OD PIECZĄTKI WPLYWU PO ARCHIWUM ZAKŁADOWE

Mariusz Krause

**Jeden wymiar sprawiedliwości, a bardzo różna wewnętrzna struktura organizacyjna sądów, strony internetowe, wzorce pism, zasady postępowania z dokumentacją papierową i elektroniczną.**

**P**ostępowanie z dokumentacją wpływającą do sądu reguluje Zarządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 12 grudnia 2003 r. w sprawie organizacji i zakresu działania sekretariatów sądowych oraz innych działów administracji sądowej. Wcześniej obowiązywało zarządzenie ministra sprawiedliwości z 22 lutego 1988 r. Zarządzenie określa zasady przyjmowania dokumentów, rozdzielania i kierowania do poszczególnych komórek organizacyjnych, sposób postępowania z dokumentacją z zakresu administracji i nadzoru w komórkach organizacyjnych, postępowanie z aktami spraw sądowych, tworzeniem pism, wysyłaniem korespondencji oraz przekazywaniem dokumentów do archiwum zakładowego. Ponadto zarządzenie określa zakres działania sekretariatów sądowych oraz zadania innych komórek organizacyjnych, zasady ich tworzenia. **Do niedawna zarządzenie określało miejsce archiwum w strukturze sądu. Stanowiło ono, iż archiwum stanowi wydzieloną komórkę organizacyjną sądu, a nadzór nad archiwum sprawuje kierownik oddziału administracyjnego. W ostatnim czasie niestety przepis ten został uchylony.** Reguluje także w niewielkim stopniu prowadzenie biurowość z wykorzystaniem systemów teleinformatycznych oraz postępowanie z dokumentacją elektroniczną (protokołem elektronicznym). W § 545. możemy przeczytać, że: „Obowiązującym systemem kancelaryjnym stosowanym w postępowaniu ze sprawami z zakresu administracji i nadzoru jest system bezdziennikowy - rejestrowy oparty na rzeczowym

wykazie akt, ustalonym przez prezesa sądu w uzgodnieniu z Naczelnym Dyrektorem Archiwów Państwowych”. Określenie systemu kancelaryjnego obowiązującego w sądach pojawiło się już w zarządzeniu z roku 1988. Jednakże sądy z dużym opóźnieniem zaczęły wdrażać ten system. W moim sądzie korespondencję w oparciu o rzeczowy wykaz akt zaczęto rejestrować w roku 2004 i tylko w oddziale administracyjnym. Obecnie większość oddziałów administracyjnych rejestruje wpływającą korespondencję kierowaną do prezesa lub dyrektora w oparciu o jednolity rzeczowy wykaz akt. **W wydziałach orzeczniczych korespondencję, która nie dotyczy sprawy rozpoznawanej w wydziale, rejestruje się jako L.dz., mimo iż przepisy o biurowości nie wskazują takiego postępowania.** System dziennikowy przestał obowiązywać w Polsce w okresie międzywojennym. Dla mnie jako archiwisty takie postępowanie jest zupełnie niezrozumiałe i stanowi pewnego rodzaju zagadkę. Dla ciekawości trzeba nadmienić, iż system repertoryjny SAWA ma możliwość rejestrowania korespondencji jako L.dz-y. Często także w wydziałach pracownicy prowadzą teczki opisane jako „pisma

różne”, „korespondencja”, „sekretariat”. Z mojej obserwacji i doświadczenia archiwisty wynika, iż takie postępowanie jest związane z założeniem, że jednolity rzeczowy wykaz akt dotyczy tylko oddziałów administracyjnych. W pozostałych wydziałach: Cywilnych, Karnych, Rodzinnych i Nieletnich, czy Pracy pracownicy dbają tylko o akta spraw, które są w tych wydziałach rozpoznawane. W żadnej mierze nie przywiązują wagi do korespondencji, która wpływa do sekretariatu, a nie dotyczy konkretnej sprawy.

Obecnie w sądach postępuje dość szybka informatyzacja. W sądach rejonowych funkcjonuje przynajmniej kilka systemów wspierających biurowość, system repertoryjny Sawa, Sędzia2, system obsługujący kadry, system obsługujący należności sądowe, system księgowo-finansowy, zintegrowany system rachunkowo-kadrowy, system do rejestracji przesyłek wychodzących (książki nadawcze), system wspomagający zarządzanie archiwum, system umożliwiający przesyłanie korespondencji wewnętrznej (w Starogardzie Gd. jest to system ZIMBRA), system rejestracji rozpraw, wokandy elektroniczne, elektroniczne książki wieczyste. W Sądzie Rejonowym

**System dziennikowy przestał obowiązywać w Polsce w okresie międzywojennym. Tymczasem do dzisiaj w wielu sądach pisma oznacza się L.dz. zamiast stosować system bezdziennikowy oparty na wykazie akt.**

w Kłodzku Biuro Podawcze, Oddział Administracyjny oraz Oddział Kadr pracują w systemie EOD (Elektroniczny Obieg Dokumentacji) służącym do rejestrowania korespondencji wpływającej do sądu i wysyłanej z sądu, rejestrowania spraw i znakowania ich znakiem sprawy, dokonywania dekretacji i akceptacji przesyłek oraz przechowywania kopii cyfrowych i dokumentów elektronicznych oraz ich przekazywania w obrębie sądu, a także między innymi sądami oraz podmiotami trzecimi (zapis w Instrukcji Kancelaryjnej). Brak jednakże przepisów jasno określających archiwizowanie danych zawartych w tych systemach, archiwizowanie wewnętrznej korespondencji e-mailowej czy e-maili nadsyłanych z zewnątrz. Obecnie praktyką jest drukowanie korespondencji e-mailowej i postępowanie jak z tradycyjną dokumentacją papierową. Mimo iż powstało Centralne Archiwum Protokołów Elektronicznych, nagrania z rozpraw na płytach trafiają do papierowych akt sprawy. Z jednej strony wprowadza się systemy teleinformatyczne, z drugiej strony w sądach nadal w ogromnych ilościach króluje dokumentacja papierowa. Obecnie w projektowanym zarządzeniu pojawił się zapis o systemie EZD. Kiedy wprowadzenie tego systemu w wymiarze sprawiedliwości stanie się faktem, na razie nie wiadomo.

Patrząc na wymiar sprawiedliwości z punktu widzenia archiwisty zakładowego, nasunęła mi się pewna refleksja, iż wymiar sprawiedliwości stanowi całość, jednakże odnosząc się do biurowości, można odnieść wrażenie, iż każdy sąd stanowi pewną odrębność. Brak jednolitości, począwszy od strony internetowej, pieczętki wpływu, jednolitego wzorca pism, systemów informatycznych czy chociażby jednolitego rzeczowego wykazu akt. W każdym z sądów ta sama sprawa będzie zarejestrowana pod innym symbolem z wykazu. Kilka lat temu pojawił się pomysł, aby powstał jeden wspólny

wykaz dla każdej instancji. Z informacji uzyskanej z SR w Legnicy wynika, iż trwają prace w apelacji wrocławskiej nad wdrożeniem jednolitego zaktualizowanego rzeczowego wykazu akt. Instrukcja o biurowości określa, że pismo wpływające do sądu znakuje się pieczęcią wpływu z oznaczeniem sądu i zamieszcza się adnotację zawierającą datę i godzinę wpływu pisma, liczbę załączników i podpis przyjmującego pismo. Pieczęć wpływu Sądu w Braniewie zawiera pełne dane adresowe, datę wpływu, godzinę, liczbę odpisów, liczbę załączników i podpis przyjmującego, z kolei w Starogardzie Gdańskim zawiera takie elementy jak: „biuro podawcze Sądu Rejonowego w Starogardzie”, „egzemplarz”, „godz.”, „min.”, zał., podpis. W Siedlcach pieczęć wpływu zawiera imię i nazwisko pracownika sądu, datę oraz nazwę sądu. Także patrząc na teczeki akt spraw sądowych, można stwier-

stanowi poważny błąd i należałoby go szybko poprawić.

Wszystko wskazuje na to, że w wymiarze sprawiedliwości w obszarze biurowości jest jeszcze bardzo wiele do zrobienia. Należałoby wprowadzić jednolite systemy teleinformatyczne, jednolite zasady postępowania z dokumentacją administracyjną, a przede wszystkim zadbać o jednolitość w kwestii wizerunkowej, aby kontakt obywatela z wymiarem sprawiedliwości był łatwiejszy. Dzisiaj nie lada sztuką jest chociażby odszukanie na stronach internetowych sądu adresu e-mail do oddziałów administracyjnych. Mam jednak nadzieję, że nadejdą czasy, gdy sądy dołączą do instytucji, w których elektroniczne zarządzanie dokumentacją stanie się normą, a archiwa zakładowe nie będą przeładowane papierową dokumentacją.

**W sądach czasami wciąż wydajemy się zaskoczeni tym, że korespondencja wpływa pocztą elektroniczną lub w innej formie cyfrowej.**

**Zdezorientowani, często pozbawieni przepisów przystosowanych do czasów współczesnych postępujemy z nią jak z dokumentacją papierową.**

dzić, iż brak pewnej jednolitości. Wzór okładki zależy bowiem od dostawcy teczek. Dla mnie zupełnie niezrozumiałą jest zapis mówiący o przechowywaniu akt w składnicy. W instytucjach, które wytwarzają materiały archiwalne (sądy do tych instytucji należą) tworzy się archiwa zakładowe. Zapis mówiący o przechowywaniu akt w składnicach







# NIE STAWIA SIĘ DOMÓW NA PIASKU I DZIURACH

KADULSKI@OUTLOOK.COM

FELIETON | DAREK KADULSKI

Od zeszłego roku, gdy po wielu latach „posuchy” udało się wreszcie wygospodarować i wyprosić z budżetu środki na zwiększenie wynagrodzeń w sądach, dużo mówi się o „niwelowaniu dysproporcji”. Zwrot ten automatycznie nasuwa skojarzenie z zakresu geotechniki i prowadzi nas do pewnej analogii. Kupując działkę z zamiarem postawienia swojego wymarzonego domu, musimy teren pod budowę odpowiednio przygotować. Wyrównanie go jest podstawową czynnością, której nie da się przeskoczyć. Tylko budynek postawiony na równym i stabilnym podłożu ma szansę zapewnić naszej rodzinie bezpieczny dom. Obecna ustawa o związkach zawodowych obowiązuje od 1991 roku i wyposażała organizacje związkowe działające w zakładach pracy należących do sfery budżetowej w odpowiednie instrumenty pilnowania racjonalnego kształtowania wynagrodzeń. Zdumiewające dla mnie jest to, że przez ćwierć wieku działające w sądach związki zawodowe nie korzystały efektywnie z tego instrumentu. A to, że z niego nie korzystały, jasno wynika ze stanu, jaki mamy dzisiaj. Różnice w wynagrodzeniach pomiędzy osobami zajmującymi takie same stanowiska i wykonującymi porównywalną pracę jeszcze w zeszłym roku były olbrzymie. Gdy „Solidarność” Pracowników Sądownictwa zaczęła się domagać uwzględnienia jej w ustawowych uzgodnieniach jako równoprawnego partnera społecznego, spotkało się to z zaskoczeniem i wrogością wielu dyrektorów i prezesów sądów. To także wskazuje, że dotąd związki zawodowe tego się nie domagały. Tymczasem ci, którzy przez ostatnie ćwierć wieku nie odważyli się wypełniać swoich związkowych zadań,

dzisiaj cynicznie potrafią krytykować tych, którzy swoją rolę potraktowali poważnie. Pozbawione nadzoru władze sądów – najpierw prezesi potem także dyrektorzy tworzyli dysproporcje płacowe, z którymi teraz musimy się uporać. Nie mamy innego wyjścia. Bez tego nie uda się zbudować niczego sensownego. Podobnie jak niwelowanie terenu wymaga odpowiedniej ilości materiału do zasypiania nierówności, tak samo dysproporcje płacowe wymagają odpowiedniej ilości środków finansowych. Tych ostatnich jednak jest nieporównywalnie bardziej ograniczona ilość niż gruzu. Zatem w zeszłym roku proces dopiero się rozpoczął. Zapewne dla wielu osób, których wynagrodzenia były zaniżone w stosunku do mocno wyśrubowanej w górę elity, zeszłoroczne podwyżki były wyraźnie odczuwalne. Szkoda, że nie da się tego procesu przeprowadzić szybko i jednym cięciem tak, by z podwyżek mogli skorzystać także pracownicy długoletni, na najwyższych sądowych stanowiskach. Ograniczone środki budżetowe wymuszają sytuację, że robi się to stopniowo. Wydaje się przecież oczywiste, że skutków przynajmniej kilkunastoletnich zaniedbań nie da się usunąć w ciągu roku czy nawet pięciu lat. Chociaż obserwując sądy, w których „Solidarność” mocno pilnowała trzymania się obranego celu, można pokusić się na optymizm. Dysproporcje w nich znacząco zostały zmniejszone. Decyzje takie zawsze wiążą się z dylematami. Trzeba liczyć się z niezadowolaniem części pracowników. Przecież każdy z nas – niezależnie czy jest starszym sekretarzem w wielkim mieście i od dekady zarabia blisko ponad 4 tys. złotych, czy starszym sekretarzem z tzw. Polski powiatowej, gdzie jego wynagrodzenie nie

osiąga 2500 złotych chce po latach „posuchy” dostać podwyżkę. To zrozumiałe. Nawijając do geotechnicznej analogii – każdy chciałby się jak najszybciej wprowadzić do nowo wybudowanego przytulnego domu. Niestety nie da się pójść na skróty. Dlatego myślę, że warto szerzej patrzeć na cały problem. Działacze „Solidarności” Pracowników Sądownictwa w wielu sądach w Polsce nadstawiali karku i narażali się na szykany ze strony swoich pracodawców, by mimo wszystko zawalczyć o cywilizowane i jasne zasady kształtowania wynagrodzeń w sądach. Bardzo często nie walczyli o swoje, bo sami nie zawsze podwyżkami są obejmowani. Z mojego punktu widzenia to, co udało się osiągnąć w ciągu dwóch ostatnich lat, jest i tak wielkim sukcesem w stosunku do stanu, który zastali. No i na koniec chyba najważniejsza uwaga – przynależność do związku zawodowego oczywiście nie gwarantuje podwyżki. Dobrze działający związek zawodowy niewątpliwie będzie trzymał rękę na pulsie, zadawał pracodawcy niewygodne pytania i interweniował tam, gdzie jasne kryteria kształtowania płac się zamazują.

Decydenci w Ministerstwie Sprawiedliwości powinni dostrzec, że obecna sytuacja to także wina braku regulacji wynagrodzeń. Dopuszczalna rozpiętość tychże na stanowiskach urzędniczych zawierająca się pomiędzy 2.000 - 7.000 złotych to jawna zachęta do patologii i faktyczny brak regulacji. Myślę, że planowana reforma sądownictwa – bez względu na to, jak się ją ocenia – jeżeli zostanie przeprowadzona, będzie najlepszą okazją do tego, aby wynagrodzenia w administracji sądowej ujednoclić.

# LIST OTWARTY DO DYREKTORA SĄDU REJONOWEGO DLA M.ST. WARSZAWY W SPRAWIE OGRANICZANIA PRASIE DOSTĘPU DO PRACOWNIKÓW

Kraków, 11 kwietnia 2017 r.

**Szanowny Pan  
Miroslaw Rozwadowski  
Dyrektor Sądu Rejonowego  
dla m.st. Warszawy  
w Warszawie**

Szanowny Panie Dyrektorze,

*W swoim piśmie z dnia 14 marca 2017 r. – Znak: DS-001-65/17 wystąpił Pan do Wydawcy naszego miesięcznika z żądaniem wyjaśnień i podania podstawy prawnej wizyty trzech osób, które w dniu 14 lutego weszły do pomieszczeń sądu – używając przy tym słowa „wtargnięcie”. Całość Pana pisma utrzymana została w takim tonie, by utrzymać złudzenie, że obecność reprezentantów organizacji związkowej oraz redakcji Gazety Sądowej – MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa miała charakter przemocowy. Z tego powodu chciałbym w tym otwartym liście zwrócić Pana uwagę na fakty, których wydaje się Pan nie dostrzegać.*

*Organizacja związkowa oraz redakcja uzyskały informację o nieprawidłowościach występujących w Sądzie Rejonowym dla m.st. Warszawy, które mają bezpośredni wpływ na warunki pracy. Taka sytuacja z oczywistych względów znalazła się w kręgu zainteresowania zarówno naszego miesięcznika, jak i organizacji związkowej będącej jego wydawcą.*

*W dniach poprzedzających dzień 14 lutego 2017 r. Redaktor Naczelna – Edyta Odyjas wielokrotnie próbowała skontaktować się z Panem. Pozostawiała liczne prośby o kontakt, które nie doprowadziły choćby do rozmowy telefonicznej. W dniu 14 lutego trzy osoby reprezentujące organizację związkową oraz miesięcznik przyjechały do budynku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy przy ul. Czerniakowskiej 100. Osoby te weszły do budynku sądu w godzinach urzędowania, poddały się rutynowej kontroli bezpieczeństwa oraz w pierwszej kolejności udały się do gabinetu kierownika XIV Wydziału Gospodarczego Krajowego Rejestru Sądowego, by poinformować o swojej wizycie i chęci nawiązania kontaktu z pracownikami. Jako że w sekretariacie nie było kierownika, poinformowały obecną tam osobę o celu wizyty i pozostawiły numer telefonu do kontaktu.*

*Rozmowy ze wszystkimi pracownikami przeprowadzane były w przyjaznej atmosferze. Pracownicy wypowiadali się z własnej woli – informując o problemach związanych z warunkami pracy. W ciągu całej wizyty w sądzie reprezentanci prasy związkowej nie byli ani razu wyproszeni z żadnego pomieszczenia budynku. Pomieszczenia, w których były prowadzone krótkie rozmowy, nie były w żaden sposób oznaczone jako strefa zastrzeżona wyłącznie dla pracowników sądu. W czasie swojej wizyty reprezentanci poddali się legitymowaniu przez policję, okazując swoje dowody osobiste i legitymacje prasowe oraz powołując się na wykonywanie czynności w trybie art. 11 ust.*

3 prawa prasowego.

Po niedługim czasie na pozostawiony w sekretariacie numer telefonu zadzwoniła pani pełniąca obowiązki kierownika sekretariatu XIV Wydziału Gospodarczego i zaprosiła do siebie. W związku z tym, że nie wyraziła ona zgody na dalszą wizytę, reprezentanci redakcji opuścili budynek sądu.

Całość zdarzenia nie miała absolutnie charakteru „wtargnięcia” czy naruszenia spokoju organizacyjnego, chociaż nawet to ostatnie nie może stanowić podstawy do odmowy przez kierownika jednostki do skorzystania z uprawnień wynikających z prawa prasowego.

Proszę zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 11 ust. 1 prawa prasowego dziennikarz jest uprawniony do uzyskania informacji, w zakresie określonym w art. 4. Informacje w imieniu jednostek organizacyjnych są obowiązani udzielać kierownicy tych jednostek, ich zastępcy, rzecznicy prasowi lub inne upoważnione osoby, w granicach obowiązków powierzonych im w tym zakresie (art. 11 ust. 2 prawa prasowego). W myśl zaś art. 11 ust. 3 prawa prasowego kierownicy jednostek organizacyjnych są obowiązani umożliwiać dziennikarzom nawiązanie kontaktu z pracownikami oraz swobodne zbieranie wśród nich informacji i opinii. Po stronie pracowników, o których mowa w art. 11 ust. 3 prawa prasowego nie istnieje obowiązek udzielania prasie jakichkolwiek informacji i opinii oraz godzenia się na rozmowy z dziennikarzami, w odróżnieniu od pracowników, o których mowa w art. 11 ust. 2 prawa prasowego, którzy mają prawo, a nie obowiązek oficjalnego kontaktu z mediami tj. kontaktu w imieniu podmiotu, w którym pracują. Jakiegokolwiek usiłowania uniemożliwienia kontaktu tych pracowników z dziennikarzami są sprzeczne z prawem i mogą być traktowane jako próby tłumienia krytyki prasowej w rozumieniu art. 44 ust. 1 prawa prasowego.

Dziennikarze nie zawsze są zainteresowani otrzymywaniem informacji wyłącznie od osób zarządzających. Niekiedy bardziej interesujące są wiadomości uzyskane od pracowników, co – z oczywistych względów – może być czasami niewygodne dla pracodawców. Bez względu na to, jest to jednak jedno z podstawowych praw zapewniających swobodę pozyskiwania informacji, a sądy administracyjne wypowiadając się w tej materii, uznawały za niezgodne z prawem wszelkie akty prawa wewnętrznego ograniczające to prawo wyłącznie do kontaktu z prasą osób wybranych przez zarządzającego jednostką.

Generalnie zatem po pierwsze, należy dziennikarzom ułatwić kontakt z pracownikami, po drugie – nie mogą oni ponosić negatywnych konsekwencji z tego tytułu. Podkreślić należy, iż w ten sposób nie jest realizowany obowiązek, o którym mowa w art. 4 ustawy; pracownicy wypowiadają się we własnym imieniu. Zasadą jest, że z wyjątkiem sytuacji szczególnych, nie jest dozwolone generalne „pracownicze” ograniczenie swobody kontaktów z prasą (wolność słowa). Uzyskując informację od pracownika, dziennikarz powinien pamiętać o obowiązku wskazanym w art. 12 ust. 1 pkt 1 prawa prasowego, a więc szczególnie w takim przypadku powinien dokonać oceny, czy ujawnienie wiadomości przekazanych mu przez pracownika nie naruszy jego interesów (por. E. Nowińska, Wolność wypowiedzi prasowej).

Wyrażamy zatem głębokie zaniepokojenie działaniami Pana Dyrektora zmierzającymi do zastraszania dziennikarzy związkowej prasy i mamy nadzieję, że w związku z przygotowywanymi materiałami prasowymi dotyczącymi Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy nie będą ograniczane prawa do swobodnego pozyskiwania informacji. W przypadkach, w których będzie taka potrzeba, dziennikarze przygotowujący materiały niewątpliwie będą korzystali także z art. 11 ust. 2 prawa prasowego i występowali do kierownika jednostki o potrzebne informacje. Nigdy jednak nie będzie mogło dojść do takiej sytuacji, w której Pan Dyrektor będzie decydował o źródłach informacji dziennikarskich.

Z wyrazami szacunku  
Z-ca Redaktora Naczelnego  
Gazety Sądowej-MOZ NSZZ „S” PS  
Dariusz Kadulski

# Z REDAKCYJNEJ POCZTY

*Praca w Sądzie Rejonowym dla m. st. Warszawy coraz częściej przypomina filmy Barei. Powszechnie wymagane jest wyrobienie ponad 100% normy, bo wciąż brakuje pracowników. Przy czym irracjonalnym wydaje się, że przy brakach kadrowych zmuszeni jesteśmy do delegowania pracowników do innych wydziałów i wciąż słyszymy, że jest nas za dużo. Nie da się jednak ukryć, że mamy zbyt dużo obowiązków na tak skromną obsadę. Nikt nie docenia tego, że pracownicy dają z siebie naprawdę wszystko i to za wręcz śmieszne wynagrodzenie.*

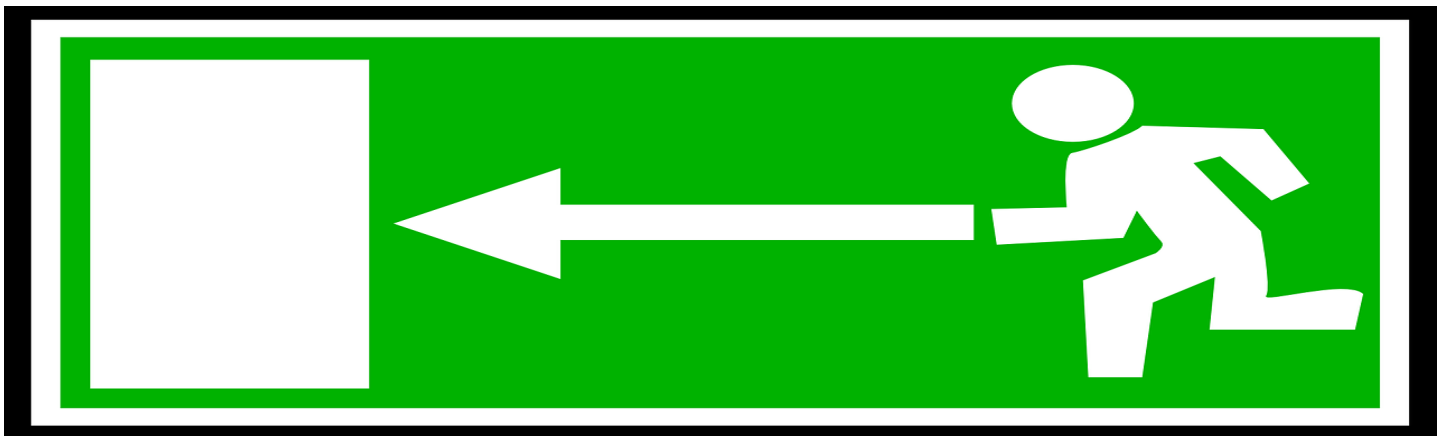
*Powszechnie jest występowanie bardzo silnego stresu wywołanego nawałem pracy i straszaniem zwolnieniami czy brakiem premii, których i tak nie dostajemy często, a wielu urzędników chętnie by z niej zrezygnowało w zamian za możliwość spokojnej pracy. Coraz częściej słyszy się to na korytarzu, w pokoju czy windzie. Nie jest więc to wymysł niezadowolonej jednostki, a raczej wewnętrzny problem Sądu.*

*Przy takim trybie pracy, gdy nie ma się czasu zjeść czy wyjść do toalety, nietrudno o pomyłkę. Po wyjściu z pracy niemal każdy myśli o niej martwiąc się, co przyniesie kolejny dzień i jak go przetrwa. Być może właśnie z dnia na dzień dostanie przeniesienie.*

*O nadgodziny to pracownicy muszą sami pisać podania, a przecież zgodnie z przepisami inicjatywa powinna leżeć po stronie pracodawcy. Takich absurdów jest dużo więcej. Są problemy związane z wykorzystywaniem urlopów wypoczynkowych. Ludzie, podejmując pracę w takim miejscu, jakim jest sąd, oczekują, że będą mieli wreszcie normalnego pracodawcę, który przestrzega praw pracowniczych. Tymczasem praca w naszym sądzie przypomina etat w fabryce, tylko że maszyny ciągle się psują – awarie systemów, sprzętu komputerowego i drukarek niemal codziennie dezorganizują naszą pracę.*

*Nowi pracownicy bardzo szybko rezygnują, najczęściej w momencie zorientowania się, jak to wszystko wygląda. Jak to zwykle bywa pod latarnią najciemniej.*

*(Wprowadzono poprawki stylistyczne)*



**Czy istnieją wytyczne dotyczące ewakuacji w sądach? W sądzie, w którym pracuję często dowiadujemy się o alarmach, a mimo to nie zarządza się ewakuacji. Dlaczego niektóre sądy są ewakuowane często, a inne nie? Myślę, że jest to narażanie naszego zdrowia i życia.**

**(Imię i nazwisko do wiadomości redakcji)**

## **Od Redakcji:**

Informacje o zagrożeniach terrorystycznych - bo tak należy nazwać problem - od wielu lat utrudniają normalne funkcjonowanie sądów. Ostatnio nasiliły się informacje o dostarczeniu do sądów podejrzanych substancji. Skala zjawiska jest na tyle duża, że nic dziwnego, iż budzi zaniepokojenie pracowników, którym praktycznie nikt nie tłumaczy reguł dotyczących radzenia sobie z takimi sytuacjami. Suche e-maile i procedury, których i tak nikt nie ma czasu przeczytać w ferworze pracy, trafiają do naszych służbowych skrzynek i na biurka. Podpisujemy je od niechcenia, by mieć z głowy - bo kierowniczką popędza, że brakuje naszego potwierdzenia zapoznania się z tymi informacjami. Może jest to okazja, by poruszyć ten temat.

# ZAGROŻENIA TERRORYSTYCZNE W SĄDACH

Informacyjny Serwis Policyjny (ISP) podaje, że sprawdzenie pirotechniczne budynku wspomagane pracą policyjnego psa specjalnie przeszkolonego na wykrywanie materiałów wybuchowych koordynowane jest z działaniem służb kryminalnych, które weryfikują realność zagrożenia i ustalają sprawców wywołania alarmu, gdy kontekst wskazuje, że może on być fałszywy. Najczęściej alarmy takie wywoływane są w budynkach użyteczności publicznej. Działania podejmowane przed przybyciem na miejsce służb koordynowane są przez administratorów obiektów, którzy – w wielu przypadkach – prawidłowo szacują ryzyko prowadzenia ewakuacji i uciążliwość dezorganizacji funkcjonowania instytucji spowodowanej odwołaniem zaplanowanych na dany dzień zadań i obowiązków urzędowych.

Po otrzymaniu zgłoszenia o zagrożeniu administrator budynku niezwłocznie informuje policję i kieruje akcją do czasu przybycia na miejsce jej jednostek. Na polecenie kierownika (administratora) obiektu użytkownicy poszczególnych pomieszczeń powinni sprawdzić swoje miejsca pracy i bezpośrednie otoczenie, pod kątem ujawnienia przedmiotów „podejrzanych” - nieznanego pochodzenia, których dotychczas tam nie było. Pomieszczenia ogólnodostępne (korytarze, klatki schodowe, windy, toalety, piwnice, pomieszczenia gospodarcze, strychy) oraz najbliższe

otoczenie zewnętrzne obiektu, sprawdzają osoby wyznaczone przez administratora obiektu lub służby ochrony odpowiedzialne za bezpieczeństwo w danej instytucji. W przypadku ujawnienia podejrzanego przedmiotu nie należy zbliżać się bezpośrednio do niego ani dotykać go. Natychmiast informację o odnalezieniu przedmiotu przekazać trzeba administratorowi obiektu lub osobom (służbom) odpowiadającym za bezpieczeństwo na tym terenie (należy dążyć do ustalenia ewentualnego właściciela ujawnionego przedmiotu). O zagrożeniu „incydentem bombowym” należy powiadomić także służby takie jak: pogotowie ratunkowe, straż pożarną, pogotowie gazowe, pogotowie wodno-kanalizacyjne, pogotowie energetyczne. Wykonanie tych czynności zwykle pozwala właściwie ocenić sytuację i wyeliminować zagrożenie – bez konieczności przeprowadzenia ewakuacji. –Decyzję o ewakuacji podejmuje administrator obiektu – dowiadujemy się od kom. Agnieszki Hamelusz, rzecznika prasowego Komendanta Centralnego Biura Śledczego Policji. Reguluje to art. 69 ustawy *Prawo Budowlane*. Jeżeli jednak administrator obiektu zdecyduje o ogłoszeniu ewakuacji, należy zachować spokój, sprawnie opuszczać wskazany teren zabierając rzeczy osobiste.

Po przybyciu policji na miejsce „incydentu bombowego” policjanci przejmują kierowanie akcją. Należy wykonywać polecenia policjantów.

## Po otrzymaniu podejrzanego przesyłki

Podejrzenia powinny wzbudzić takie rzeczy jak: brak nadawcy, adresu nadawcy, pochodzenie od nadawcy lub miejsca, którego się nie spodziewamy. Jeśli otworzyliśmy przesyłkę, a jej zawartość wydaje się podejrzana, należy wyłączyć system wentylacji i klimatyzacji oraz zamknąć okna.

Jeśli przesyłka wydaje ci się podejrzana, nie otwieraj jej! Umieść ją w grubym plastikowym worku i szczelnie go zamknij. Worek ten umieść w drugim grubym plastikowym worku, ten również szczelnie zamknij, zawiązując na supeł i zaklejając taśmą klejącą. Paczki nie przenoś! Najlepiej, by pozostała na miejscu. Jeśli otworzyłeś paczkę, a jej zawartość wydaje się podejrzana, nie naruszaj jej zawartości: nie rozsypuj, nie przenoś, nie dotykaj, nie wachaj, nie powoduj ruchu powietrza w pomieszczeniu. Dokładnie umyj ręce. Powiadom przełożonych zgodnie z obowiązującą w sądzie procedurą. To oni podejmują wszystkie niezbędne kroki w celu zabezpieczenia przesyłki.

Zgodnie z uzyskanymi informacjami „alarmy bombowe” w sądach stanowiły w roku 2016 przeważającą ilość miejsc, z których nadchodziły zawiadomienia (684 zgłoszenia). Następne w kolejności były lotniska, dworce i metro (478 zgłoszeń) oraz ministerstwa i obiekty rządowe (318 zgłoszeń).

(opr. Darek Kadulski)



# SZKOLENIA W CZASIE GODZIN PRACY

**W** kodeksie pracy mamy uregulowaną jedynie kwestię szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Szczegółowe wytyczne dotyczące szkolenia z zakresu bhp ujęte zostały w Rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Szkolenie takie jest obowiązkowe i powinno być przeprowadzone jeszcze przed dopuszczeniem pracownika do pracy. W stosunku do pracowników zatrudnionych u tego samego pracodawcy na tym samym stanowisku szkolenia odbywają się w czasie pracy i na koszt pracodawcy, zatem wliczane są one do czasu pracy pracownika.

Niestety pominięto kwestię szkoleń podnoszących kwalifikacje pracowników. Z kodeksu pracy wynika jedynie, że pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe za zgodą lub z inicjatywy pracodawcy, przysługuje urlop szkoleniowy, za który pracownik

zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Według doktryny w przedmiocie szkoleń służących podnoszeniu ogólnych kwalifikacji pracowników, które są dla nich dobrowolne, a zarazem podwyższają ich obiektywną wartość na rynku pracy, przyjmuje się, że czas ich trwania nie powinien być wliczany do czasu pracy. Natomiast szkolenia, na które pracodawca kieruje pracownika poleceniem służbowym na zasadach słuszności, powinno się zaliczać do godzin pracy. Jednakże w przypadku sporu z pracownikiem co do rozliczenia czasu poświęconego na szkolenie kwestia ta w ostateczności będzie rozstrzygnięta przez sąd pracy.

W przypadku szkoleń z polecenia pracodawcy odbywających się poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, powinny one być traktowane i rozliczane jak podróż w celach służbowych. W związku z czym pracownikowi oprócz odpowiedniego wynagrodzenia przysługują

także stosowne diety. Gdy pracodawca zdecyduje się zapewnić wyżywienie pracownikowi, który uczestniczy w szkoleniu organizowanym poza miejscem pracy, to pracodawcy przysługuje prawo do pomniejszonej diety z tytułu zapewnionego posiłku.

Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005 r. (I PK 144/04 [...]) praktyczne szkolenie pracowników powinno się odbywać w ramach stosunku pracy, natomiast poza tym stosunkiem może być organizowane tylko wtedy, gdy cel szkoleniowy i metody działania wyraźnie dominują nad wykonywaniem obowiązków pracowniczych.

W konsekwencji zalecane jest uregulowanie powyższych kwestii w przepisach wewnątrzzakładowych lub w indywidualnej umowie o pracę, by w pewnym chociaż stopniu, pracownik był świadomy konsekwencji wzięcia udziału w szkoleniu.

(źródło: [www.prawowpracy.pl](http://www.prawowpracy.pl))

## CZY PRACODAWCA MOŻE WPROWADZIĆ KLAUZULĘ POUFNOŚCI WYNAGRODZENIA DO UMOWY O PRACĘ?

**S**ąd Najwyższy w sprawie o sygnaturze akt I PK 12/11 wypowiedział się w sprawie coraz częściej stosowanej przez pracodawców praktyki wprowadzania do umowy o pracę klauzuli poufności wynagrodzenia, która zabrania pracownikowi ujawniania swoich zarobków nie tylko osobom trzecim, ale i innym pracownikom.

Sąd Najwyższy stwierdził, że

wprowadzanie zakazu dzielenia się przez pracownika informacjami dotyczącymi wysokości jego wynagrodzenia uniemożliwia mu ustalenie, czy w zakładzie pracy dochodzi do dyskryminacji płacowej. Dlatego też zasada ochrony tajemnicy wynagrodzeń może być wykorzystywana przez pracodawców wyłącznie w celu ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa, co uzasadnia tylko zakaz ujawniania

przez pracowników swoich zarobków osobom niezatrudnionym u danego pracodawcy. Pracodawca nie może wprowadzić zatem klauzuli poufności wynagrodzenia i nadużywać ochrony tajemnicy wynagrodzenia, tylko po to, aby bronić się przed roszczeniami pracowników z tytułu naruszenia zasady równego traktowania.

([www.prawowpracy.pl](http://www.prawowpracy.pl))

## ELEKTRONICZNE ZWOLNIENIA LEKARSKIE

Od 1 stycznia 2019 roku lekarze będą wystawiali wyłącznie zwolnienia lekarskie w formie elektronicznej. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przygotowało projekt nowelizacji ustawy o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz innych ustaw i aktualnie, po uwzględnieniu uwag zgłoszonych w czasie konsultacji, czeka na rozpatrzenie przez rząd. Obecnie jedynie ok. 2% lekarzy dostarcza e-zwolnienia do ZUS-u, pomimo że mają możliwość korzystania z funkcjonalności e-ZLA w ramach aplikacji gabinetowych. Większość lekarzy nadal preferuje wystawianie zwolnień lekarskich w formie papierowej. Pracodawcy okazują swoje niezadowolenie przesunięciem o kolejne lata wystawiania e-zwolnień. Uważają, że forma elektroniczna jest szybszą formą kontroli przez ZUS pracownika przebywającego na krótkotrwałym zwolnieniu lekarskim, gdyż papierowych zwolnień lekarskich nie można zweryfikować. Natomiast lekarze utrzymują, że informatyzacja ochrony zdrowia przebiega chaotycznie, systemy nie są kompatybilne, co utrudnia im wystawianie e-zwolnień. Podobne zdanie, jak lekarze, mają również związkowcy. Zwracają oni uwagę m.in. na to, że to często pracownicy-pacjenci obawiają się, że takie e-zwolnienie nie dotrze w odpowiednim czasie do pracodawcy, gdyż osoba chora ma 7 dni na to, aby poinformować pracodawcę i ZUS o swojej czasowej niezdolności do pracy, i może to zrobić nawet w ostatnim dniu.

## CZY UMOWA ZLECENIA MOŻE ZASTĄPIĆ WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ W GODZINACH NADLICZBOWYCH?

**NIE WOLNO ZAWIERAĆ UMÓW ZLECEŃ NA PRACĘ TEGO SAMEGO RODZAJU. STANOWI TO OBEJŚCIE PRZEPISÓW PRAWA PRACY.**

**S**ąd Najwyższy wielokrotnie zajmował stanowisko, że zatrudnianie pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy pracach tego samego rodzaju - co objęte stosunkami pracy - stanowi obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych, nawet gdyby pracownicy byli doraźnie zainteresowani wykonywaniem tego zatrudnienia w ramach umów cywilnoprawnych. Tak uznał również w wyroku z 8.07.2015 roku w sprawie II PK 282/14 (poprzednia linia orzecznicza to m.in. wyrok z 3.06.2008 roku w sprawie IPK 311/07 i 5.11.2013 roku w sprawie IIPK 50/13). Zgodnie z art.151 § 1 k.p., praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Zawarcie umów zlecenia zmierza zatem do obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c.), w wypadku opisanym w sprawie IIPK 282/14 - przepisów prawa pracy o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 k.p.).

## GODNOŚĆ OSOBISTA TAKŻE PRZY ROZSTANIU

**P**racodawca, rozstając się z pracownikiem, powinien powstrzymać się od niepotrzebnych uwag, w przeciwnym razie pracownik będzie mógł uznać, że została naruszona jego godność (naruszenie dóbr osobistych). Art. 111 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika. Naruszenie dóbr osobistych najczęściej występuje w sytuacjach stresogennych np. przy wręczaniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Pracodawca ma prawo do oceny jakości pracy zatrudnionego pracownika, jego kwalifikacji i poziomu przydatności, nawet w sposób negatywny, a więc nie można tego uznać za naruszenie (wyrok SN z 20 lutego 1996 r., I CRN 250/95; wyrok SA w Warszawie z 10 października 2002

r., III APa 21/02). Natomiast, aby mogło nastąpić naruszenie, zachowanie pracodawcy musi nosić cechy bezprawności - godzić w obowiązujący porządek prawny lub zasady współżycia społecznego. Ochrona dobra osobistego przysługuje po spełnieniu następujących przesłanek: dobro osobiste istnieje, działanie jest bezprawne, dobro osobiste zostało zagrożone lub naruszone, zachowanie pracodawcy w obiektywnej ocenie społecznej narusza wartość pracownika. Rozwiązując stosunek pracy, pracodawca powinien wytłumaczyć pracownikowi, co robił w sposób nieprawidłowy, nie może go ani obrażać, ani poniżać, powinien unikać sarkazmu i ironii, nie może krytykować pracownika,

wręczając mu wypowiedzenie w obecności innych pracowników. Zachowanie pracodawcy powinno cechować się jedynie merytorycznością. Naruszenia dobra osobistego pracownika nie stanowi jednak wręczenie mu wypowiedzenia w obecności innych pracowników (wyrok SA w Warszawie z 29 października 2002 r., APa 29/2002), co jest zgodne z prawem i ma umocowanie w art. 31 § 1 k.p. Pracownik, wobec którego szef dopuścił się naruszenia dóbr osobistych, może dochodzić roszczeń na drodze cywilnej (przewidzianej kodeksem cywilnym, jak i kodeksem pracy).

(źródło: rp.pl)

# ADRES IP TO DANE OSOBOWE

INFORMACJE UMOŻLIWIAJĄCE POŚREDNIĄ IDENTYFIKACJĘ UŻYTKOWNIKA STANOWIĄ JEGO DANE OSOBOWE – ORZEKŁ TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI UNII EUROPEJSKIEJ (WYROK W SPRAWIE C-582/14 PATRICK BREYER / BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND).

**Z**a dane osobowe uważa się wszelkie informacje dotyczące osoby fizycznej lub wszelkie informacje możliwe do zidentyfikowania tej osoby. Osobą możliwą do zidentyfikowania jest osoba, której tożsamość można określić przez numer identyfikacyjny lub jeden z czynników fizycznych, fizjologicznych, umysłowych, kulturowych czy społecznych. Danymi osobowymi są zatem takie dane, które pozwalają na określenie tożsamości konkretnej osoby, jak również na określenie jej tożsamości przy pewnym nakładzie kosztów, czasu lub działań.

Jak podała Rzeczpospolita, Trybunał zwrócił uwagę, że danymi osobowymi jest każda informacja pozwalająca choćby na pośrednią identyfikację przy pomocy osoby trzeciej. Przypomniał także, że zgodnie z prawem Unii przetwarzanie danych osobowych jest zgodne z prawem, między innymi, gdy jest ono konieczne dla realizacji potrzeb wynikających z uzasadnionych interesów administratora danych, osoby lub osób trzecich, którym dane są ujawniane, z wyjątkiem sytuacji, gdy pierwszeństwo mają interesy lub podstawowe prawa i wolności osoby, której dane dotyczą. W związku z tym należy uznać, że w przypadkach, gdy adres IP jest na stałe lub na dłuższy okres przypisany do konkretnego urzędnika, którego przypisane jest z kolei konkretnemu użytkownikowi, stanowi on dane osobowe.

Definicja danych osobowych sformułowana w art. 2 Dyrektywy 2002/58/WE pokrywa się z definicją podaną w ustawie o ochronie danych osobowych (art. 6 ustawy) w związku z tym adresy IP można uznać za dane osobowe (podstawa prawna- art. 6 ust. 1 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, Dyrektywa 94/46/WE Parlamentu Europejskiego). Jednak adres IP będzie uznawany za dane osobowe jedynie wówczas, gdy podmiot przetwarzający adres IP ma jednocześnie dostęp do danych łączących adres IP z innymi danymi identyfikującymi osobę. Do czasu, gdy podmiot nie uzyska pewności, że sam nie jest w stanie łączyć adresu IP z innymi danymi identyfikującymi osobę, powinien zabezpieczać adres IP tak, jakby był on daną osobową (www.giodo.gov.pl).(A.K.)

## SZKOLENIA ZWIĄZKOWE

**8-9 maja:** *Stres w miejscu pracy i w pracy związkowej*; prowadzi Agnieszka Lenartowicz-Łysik, sala 108

**8-9 maja:** *Negocjacje – techniki i strategię (szkolenie podstawowe)*; prowadzi Jacek Majewski, sala 235

**15-16 maja:** *Zagadnienia statutowo-organizacyjne i księgowość dla skarbników KZ i Zakładowych Komisji Rewizyjnych*; prowadzący: Andrzej Kampa/ Beata Kocerba, sala 108

**22 maja:** *Szkolenie doskonalące dla społecznych inspektorów pracy: protokoły powypadkowe*; prowadzi OIP Katowice, sala 108

**23-24 maja:** *Czas pracy*; prowadzi Jadwiga Piechocka, sala 108

**25-26 maja:** *Mobbing w miejscu pracy dla społecznych inspektorów pracy*; prowadzi Maryla Kościńska (KK NSZZ Solidarność), sala 108

**29-31 maja:** *Ogólnozwiązkowe i uprawnienia organizacji związkowych*; prowadzi Andrzej Kampa, sala 108

**5-6 czerwca:** *Spory zbiorowe*; prowadzi Jadwiga Piechocka, sala 108

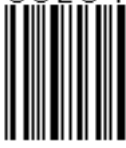
**12-13 czerwca:** *Szkolenie podstawowe dla SIP*; prowadzący: Agnieszka Lenartowicz-Łysik/ Andrzej Kampa/ OIP Katowice, sala 108

**21-22 czerwca:** *Negocjacje - warsztaty doskonalące*; prowadzi Jacek Majewski, sala 108

ISSN 2450-9493



00204



9 772450 949307

GAZETA SĄDOWA-MOZ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ" PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA | WYDAWCA: Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ "Solidarność" Pracowników Sądownictwa | ADRES WYDAWCY: ul. Lompy 14, 40-040 Katowice | BIURO WYDAWCY: Sekretariat Komisji MOZ NSZZ "Solidarność" Pracowników Sądownictwa, ul. Floriana 7, 40-286 Katowice, tel. (32) 728-41-62 | REDAKCJA: ul. Floriana 7, 40-286 Katowice, redakcja@gs.org.pl, tel. +48 576-29-11-24, www.gs.org.pl | REDAGUJE ZESPÓŁ: Edyta Odyjas (redaktor naczelny), Dariusz Kadulski (z-ca redaktora naczelnego), Aneta Kogut, Magdalena Mroczek-Stachowiak | SKŁAD I ŁAMANIE: Dariusz Kadulski | Nr 4(11)/2017 numer zamknięto: 26.04.2017 r.