

WŁADZE SĄDÓW

DYREKTORZY
DO ZMIANY | s. 21

REALIA SĄDOWE

WAKACJE W WYDZIAŁACH
KRS | s. 5

FELIETON

SĄDOWE
KOZŁY OFIARNE | s. 40

ZDROWIE

JOGA SPOSOBEM
NA STRES | s. 19

ISSN 2450-9493

gazeta§ądowa

MOZ NSZZ "Solidarność" Pracowników Sądownictwa

Nr 5(5) PAŹDZIERNIK 2016

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

Po wrześniowym wydaniu naszego miesięcznika otrzymaliśmy od Czytelników kilka interesujących listów. Bardzo cieszymy się, że zaproponowana forma kontaktu okazała się przydatna. Bez informacji o tym, jak pracuje się w Waszych sądach, dużo trudniej będzie nam redagować czasopismo. Dlatego nadal zachęcamy-korzystajcie z formularza do anonimowego kontaktu. Obok znajdziecie QR-kod, który zaprowadzi Was do formularza - wycelujcie w niego swoje smartfony. Link tradycyjny znajdziecie także tutaj --> **KLIKNIJ**.

W bieżącym numerze postanowiliśmy poruszyć temat wydziałów Krajowego Rejestru Sądowego. To, co dzieje się w tych wydziałach w czasie wakacji przekracza wyobraźnię wszystkich, którzy nie doświadczali tego na własnej skórze. Najgorsze jest jednak to, że przekracza wyobraźnię władz sądów, w których utworzone zostały wydziały KRS. Przeczytajcie ten tekst uważnie. Jedna z naszych redakcyjnych koleżanek po przeczytaniu tego tekstu obiecała, że już nie będzie narzekała na swoją pracę na sali rozpraw, pomimo że praca protokolanta, to również ciężka praca.

Piszcie do nas o wszystkim: o tym, jak jesteście traktowani, jak wygląda Wasza praca i relacje w sądach, ale i o tym, jak spędziliście wakacje. Dzielcie się z nami swoimi pomysłami. Razem z Wami nasze czasopismo będzie żyło.

Redakcja

W NUMERZE:

„MENADŻEROWIE”
W SĄDACH
s. 23

PO WEEKENDZIE
JAK WRÓCIĆ DO SĄDU
s. 18

LISTY CZYTELNIKÓW
s. 26



gazeta sadowa

■ **ADRES DO KORESPONDENCJI**
MOZ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"
PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA
 40-286 KATOWICE, UL. FLORIANA 7
 gazetasadowa@outlook.com
 TEL. +48 576-29-11-24
 www.ps-solidarnosc.org.pl/gazeta/sadowa

■ **WYDAWCA**
MOZ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"
PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA
 40-040 KATOWICE, UL. LOMPY 14
BIURO WYDAWCY
 40-286 KATOWICE, UL. FLORIANA 7
Sekretariat Komisji MOZ
 (pok. 205, I piętro)
 TEL./FAKS (32) 728-41-62

■ **SKŁAD REDAKCJI**
REDAKTOR NACZELNA
 EDYTA ODYJAS
KIEROWNIK REDAKCJI I SKŁAD
 DARIUSZ KADULSKI
KOREKTA
 ANETA KOGUT
 MAGDALENA MROCZEK-STACHOWIAK
 DAGMARA OGÓROWSKA
FOTOGRAFIE
 MAGDALENA MROCZEK-STACHOWIAK
 ■ **ISSN 2450-9493**

DZIEŃ SZEFA

PAŹDZIERNIK

16

NIEDZIELA

Dzień Szefa

16 października w niektórych krajach obchodzony jest Dzień Szefa.

Dzień Szefa zaproponowała w 1958 roku sekretarka Patricia Haroski. W 1962 roku święto zostało oficjalnie zatwierdzone. Początkowo idea święta polegała na tym, że pracownicy

mieli w tym dniu składać życzenia swojemu szefowi i podziękować mu za to, że był on uczciwy i wyrozumiały w ciągu całego roku. Święto bardzo szybko rozpowszechniło się na całym świecie. Obecnie, poza USA, Dzień Szefa obchodzony jest między innymi w Indiach, Australii i Republice Południowej Afryki, a ostatnio również w Irlandii i Wielkiej Brytanii. Tam, gdzie przeważają firmy państwowe, raczej się go nie obchodzi, a tam, gdzie jest mnóstwo małych, głównie jednoosobowych przedsiębiorstw, świętowanie traci sens. (bs.net.pl)

Ciekawe, czy w swoich sądach również będziecie dziękować swoim szefom... W tym roku nietypowe święto wypada w niedzielę.



- Chcę rozmawiać z dyrektorem!
- Dyrektora nie ma.
- Przecież przed chwilą widziałam go w oknie?
- Dyrektor też panią widział.

W TYM NUMERZE

ARTYKUŁY



» NASZE DZIAŁANIA | STR. 30



» SĄDOWE KOZŁY OFIARNE | STR. 40

4 MINISTER ZIOBRO O PLANACH REFORMY

Zbigniew Ziobro o reformie w programie Wildsteina.

5 WAKACJE W WYDZIAŁACH KRAJOWEGO REJESTRU SĄDOWEGO

To, co dzieje się w czasie wakacji w wydziałach KRS przekracza granice wyobraźni. Wzrost wpływu o kilkaset procent i brak wsparcia.

15 REAKCJE NA ANKIETY O E-PROTOKOŁACH

Forumowe dyskusje o absurdalnym terminie na przygotowanie ankiet dla apelacji.

16 TRUDNA SYTUACJA PROTOKOLANTA, GDY SĘDZIA FAŁSZUJE PROTOKÓŁ

Czasem tak bywa, że sędzia postanawia sfałszować protokół. Sytuacja protokolanta staje się wtedy nieciekawa.

17 SĘDZIA CHCE CISNĄĆ ŁAŃCUCHEM W PEŁNOMOCNIKA

Nietypowe zachowania sędziów czasem kończą się postępowaniem dyscyplinarnym.

18 PO WEEKENDZIE - JAK WRÓCIĆ UŚMIECHNIĘTYM DO PRACY

Zachęta do zdrowego wypoczynku.

19 W ZDROWYM CIELE... O PRAKTYCE JOGI W SKRÓCIE

Zasiedzeni przy biurkach i zestresowani urzędnicy sądów potrzebują jakiejś aktywności. Joga to jedna z propozycji pozwalająca dłużej zachować równowagę.

21 DYREKTORZY DO ZMIANY

Ministerstwo planuje radykalnie zmienić pozycję ustrojową dyrektora sądu.

26 LUDZIE LISTY PISZĄ - LISTY CZYTELNIKÓW

Oceny okresowe, nagrody i smutne refleksje po dwudziestu latach pracy w sądownictwie.

29 POWOŁYWANIE SPOŁECZNEJ INSPEKCJI PRACY W KRAKOWIE

Sami nie powołamy, innym przeszkodzimy... Niezrozumiałe zachowania związane z powołaniem społecznej inspekcji pracy.

32 CZY PRACODAWCA MOŻE ZMUSIĆ DO URLOPU BEZPŁATNEGO?

Zdarzały się już takie pomysły w sądach. Pracodawca nie może być inicjatorem wysłania pracownika na bezpłatny urlop.

PODWYŻKI W 2017 R.

W dniu 25 sierpnia Rada Ministrów przyjęła wstępny projekt ustawy budżetowej na rok 2017.

Prognozowany średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ustalono na 101,3%.

W części 15. „Sądy powszechne” zaplanowano zwiększenie funduszu wynagrodzeń o 1,3%.

RUSZAJĄ PRACE NAD NOWYM KODEKSEM PRACY

23 września 2016 r. odbyło się pierwsze, inauguracyjne posiedzenie Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy. Po zakończeniu posiedzenia Komisji odbyło się pierwsze posiedzenie Zespołu do spraw opracowania projektu ustawy – Kodeks zbiorowego prawa pracy. Na posiedzeniu ustalano projekt planu i harmonogramu prac Zespołu, a także podjęto uzgodnienia, co do sposobu ich realizacji. Pierwsze posiedzenie Zespołu do spraw opracowania projektu ustawy – Kodeks pracy zostało wyznaczone na dzień 6 października 2016 r.

Kodeks pracy powstał w 1974 r. i był ponad 100 razy nowelizowany. Wiele z jego rozwiązań nie przystaje w żaden sposób do współczesnych realiów. Jedną z istotniejszych kwestii, które będą przedmiotem prac Komisji, jest stosunek pracy i tzw. umowy śmieciowe. Ekspertki Komisji Kodyfikacyjnej będą mieć półtora roku na przygotowanie nowych przepisów dotyczących zatrudnienia.

MINISTER ZIOBRO O PLANACH REFORMY



Zmiany wyboru sędziów sądów powszechnych, ich awansu i usuwania z zawodu – zapowiedział minister sprawiedliwości Zbigniew Ziobro. W programie „Południk Wildsteina” potwierdził informacje o spłaszczeniu struktury sądownictwa do dwóch szczebli. Zapowiedział także zmiany w prowadzeniu postępowań dyscyplinarnych sędziów poprzez wprowadzenie czynnika społecznego i utworzenie specjalnej izby w Sądzie Najwyższym, składającej się z sędziów dyscyplinarnych powoływanych przez prezydenta. Obecną Krajową Radę Sądownictwa

minister nazwał „spółdzielnią sędziowską”. Gazeta Wyborcza podała, że nowa ustawa o ustroju sądów powszechnych podobno gotowa jest od miesięcy. Minister zapowiada jednak, że nie rozpocznie reformy zanim nie dojdzie do zmian w Trybunale Konstytucyjnym. (kż)

WAKACJE W WYDZIAŁACH KRS

DAREK KADULSKI | MAGDA MROCZEK-STACHOWIAK | ANETA KOGUT

**NA BOGA HALINA
GDZIEŚ SIĘ TAK OPALIŁA
I SCHUDŁA ?!**

**W RAMACH URLOPU ROBIŁAM
NADGODZINY ...A OPALENIZNA ?
TO OD DRUKARKI**



TEAVIRUS

Dwoje autorów niniejszego artykułu pracuje w wydziałach Krajowego Rejestru Sądowego od początku jego powstania – czyli od 2001 roku. Obserwujemy i osobiście doświadczamy tego, jak wzrasta ilość spraw wpływających do KRS oraz jak w postępie geometrycznym przybywa obowiązków związanych ze zmianami przepisów i wdrażanymi przez kolejnych ministrów nowymi rozwiązaniami. Na własnej skórze odczuwamy niedociągnięcia całego systemu, niedoskonałość (to eufemizm) systemów informatycznych. Własne obserwacje i doświadczenia na co dzień konfrontujemy z deklaracjami przedstawicieli różnych resortów, którzy troszczą się o ułatwienia związane z rozpoczynaniem działalności gospodarczej i rejestracją spół-

ek. Jako wieloletni pracownicy wydziału i biura obsługi interesantów doskonale wiemy, jak postrzegają funkcjonowanie sądów rejestrowych obywatele. Wiemy też, jak to wygląda od środka. Konflikt powstający na styku tych płaszczyzn oraz kolejne – szesnaste już wakacje przeżyte w tej pracy zaowocowały tematem, który wielu pracownikom sądów rejestrowych spędza sen z powiek, wpływa negatywnie na ich funkcjonowanie, zdrowie, a niekiedy pewnie i życie. Praca w Krajowym Rejestrze Sądowym i powakacyjne refleksje to coś, czym chcemy się podzielić z Czytelnikami w tym numerze.

Krajowy Rejestr Sądowy utworzony został jako rejestr centralny i prowadzony w systemie informatycznym w roku

2001. Do chwili obecnej utworzonych zostało 27 wydziałów w 21 sądach rejonowych. W każdym z nich zespoły doświadczonych referendarzy sądowych i urzędników – niczym pracowite mrówki – próbują każdego dnia mierzyć się z syzyfową pracą, by rejestr mógł pełnić swoje funkcje – tak ważne dla obrotu gospodarczego. Od powstania KRS zmieniło się bardzo wiele. Pamiętamy jeszcze promowany przez resort model zespołów składających się z jednego referendarza i dwóch urzędników. Pamiętamy, że dzięki temu sądy rejestrowe były w stanie bez większych problemów dochować terminów instrukcyjnych i szybko dokonywać wpisów do rejestru. Pamiętamy, jak każdego roku zmniejszano obsadę wydziałów KRS, jak sys-

W CIĄGU 15 LAT wpływ spraw do wydziałów Krajowego Rejestru Sądowego wzrósł z 239 tys. spraw w 2001 roku do 785 tys. w roku 2015. Wraz ze wzrostem liczby spraw nie zwiększano odpowiednio obsady sekretariatów tych wydziałów.

K AŻDEGO ROKU W miesiącach wakacyjnych w wydziałach Krajowego Rejestru Sądowego wpływ wzrasta o kilkaset procent normalnej ilości korespondencji wpływającej w ciągu roku. Pomimo regularności zjawiska wydziały Krajowego Rejestru Sądowego nie są odpowiednio wzmacniane kadrowo, a ich pracownicy w wielu sądach wykonują pracę w godzinach nadliczbowych.

R OZWIĄZANIA INFORMATYCZNE W WYDZIAŁACH Krajowego Rejestru Sądowego są anachroniczne. Urzędnicy ręcznie wykonują wiele czynności, które współcześnie mogłyby być z łatwością zautomatyzowane. Oprogramowanie, w którym prowadzony jest wykaz Ns-Rej.KRS bardziej przypomina połączoną drogę niż zaplanowane rozwiązanie, które mogłoby ułatwić obsługę spraw prowadzonych w wydziałach.

M INISTERSTWO SPRAWIEDLIWOŚCI PLANUJE zmiany legislacyjne, które odciążą wydziały Krajowego Rejestru Sądowego. Wpis wmiarki o złożeniu sprawozdania finansowego, od września 2018 r. ma być dokonywany z pominięciem sądu rejestrowego. Od władz sądów zależy czy w ten sposób zaoszczędzone zasoby kadrowe pozwolą przywrócić normalne funkcjonowanie tych wydziałów, czy staną się okazją do jeszcze większego zmniejszenia ich obsady urzędniczej i orzeczniczej.

Rok	Wpływ spraw	Rok	Wpływ spraw	Rok	Wpływ spraw
2001	239 420	2006	434 503	2011	486 494
2002	225 522	2007	458 537	2012	545 640
2003	271 963	2008	421 457	2013	618 227
2004	324 870	2009	440 182	2014	728 304
2005	342 132	2010	454 525	2015	784 934

Wpływ spraw do wydziałów KRS

tematycznie zwiększała się ich kognicja, dokładano nowych obowiązków, „ulepszano” systemy informatyczne, wdrażano Elektroniczny System Dokumentów Sądowych (EKDS), który chyba jest jednym wielkim niewypałem i który jest niewyobrażalnie pracochłonny. Pamiętamy, jak na nasze wydziały wjechały potężne skanery, które miały wszystko dygitalizować i umożliwić zdalne udostępnianie wielu dokumentów on-line. Pamiętamy każdy rok, w którym coraz większa ilość worków pocztowych zasypywała nasze biura podawcze korespondencją absolutnie nie do przerobienia – co zawsze okazywało się niezwykle trudne do zrozumienia dla władz naszych sądów. Od wielu lat podstawowy system informatyczny, w którym nasze wydziały prowadzą wykaz Ns-Rej.KRS, poprawiany był równie często, jak ongiś wiodący system operacyjny, a mimo tego dotąd nie udało się stworzyć dla wydziałów KRS kompleksowego i sprawnie funkcjonującego oprogramowania. Wszystko z tej perspektywy wydaje się być robione na kolanie i łatane jak nasze polskie drogi. Trudno również zapomnieć, że przez wiele lat wma- wiano nam – pracownikom wydziałów KRS – że u nas

nie ma dużo pracy, że tutaj to są Hawaje. Prawdziwy obraz i ogrom pracy jakimś cudem umykał uwadze kolejnych prezesów i dyrektorów. Mimo tych wszystkich przeciwności od kilkunastu lat w naszych rejestrowych wydziałach ludzie jakoś próbują pchać lub ciągnąć wózki wyładowane setkami akt i upychać je w szafach, które dosłownie pękają w szwach (czy w Waszych sekretariatach też w szafach odpadają już „plecki”?). O ile kiedyś próbowano nas mobilizować strachem przed przeniesieniem do wydziałów karnych czy cywilnych, o tyle dzisiaj coraz częściej można zobaczyć panikę w oczach urzędników, którzy kierowani są do pracy w wydziałach KRS. Tutaj wszystko jest szybsze, pomnożone wielokrotnie – hurtownia orzeczeń, stukot klawiatur, sztab ludzi pracujących mimo wszystko – między rehabilitacjami, łykając środki przeciwbólowe, z ortezami na rękach, po operacjach cieśni nadgarstka.

Praca w KRS

W roku 2001 do wydziałów KRS w całej Polsce wpłynęło ponad 239 tys. wniosków.

W roku 2015 było ich już 785 tys. Od roku 2004 obserwuje się systematyczny wzrost wpływających spraw na pozio-

mie ok. 4%. W ostatnich trzech latach można zaobserwować jeszcze większy wzrost osiągnięty w efekcie aż 9,22% w roku 2015. Każdy nowy przedsiębiorca wpisany do KRS-u zobowiązany jest do składania kolejnych wniosków – czy to zgłaszając zmiany danych ujawnianych w rejestrze, czy wreszcie sprawozdań finansowych lub informacji o braku obowiązku ich składania. Do tego dochodzą liczne wnioski komorników, urzędów skarbowych, ZUS, izb celnych, które zobowiązane są zgłaszać liczne zdarzenia. Wydziały KRS muszą wreszcie odpowiadać na niezliczoną ilość pism ubezpieczonych poszukujących dokumentacji płacowej, kontrahentów przedsiębiorców wpisanych do rejestru, organów ścigania i różnych instytucji, które domagają się przeprowadzenia kwerend i gotowych informacji o zdarzeniach, które miały miejsce w zarejestrowanych spółkach. Do tego trzeba zapewnić dostęp do akt – które są jawne, wydawać odpisy i zaświadczenia, przyjmować ogłoszenia do Monitora Sądowego i Gospodarczego.

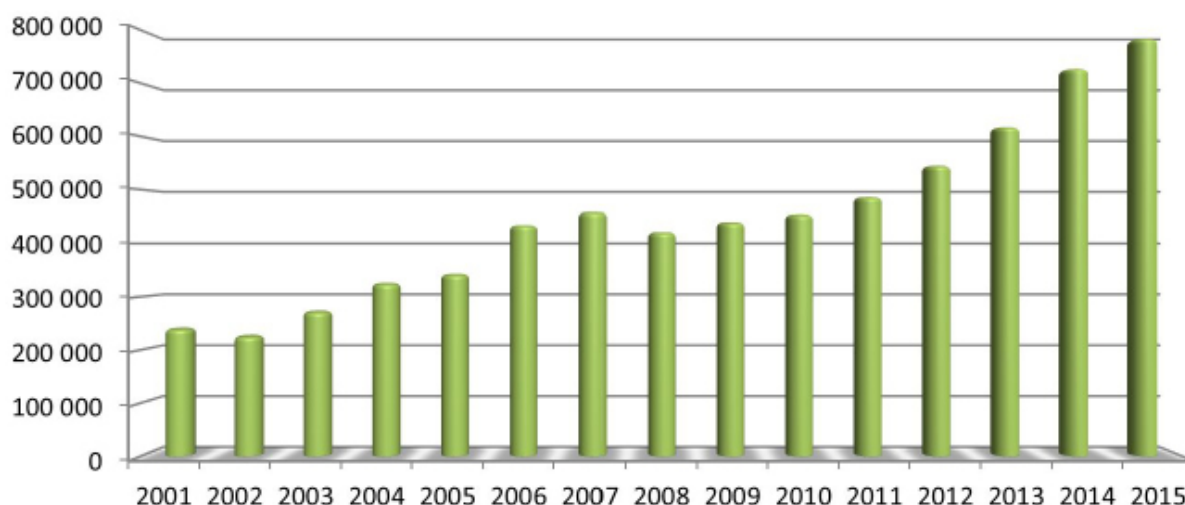
W okresie sprawozdawczym, który nieszczęśliwie przypada na lipiec każdego roku, bura podawcze zasypywane są tysiącami sprawozdań finanso-

wych i oblegane przez tłumy interesantów, chcących terminowo wykonać obowiązki nakładane przez przepisy o rachunkowości. W tym okresie wpływ korespondencji osiąga nawet 700% codziennej korespondencji wpływającej do wy-

-Bardzo prosimy o udzielenie informacji na podstawie posiadanych już danych bez dodatkowego angażowania pracowników wydziałów i biur podawczych Krajowego Rejestru Sądowego – zwracamy się do dyrektorów. Przecież w wy-

my do najbliższego numeru – czyli po miesiącu. Odpowiedzi są podobne: wpływ znacznie przekracza normę, pracowników brakuje, zaległości ogromne. Jak sobie radzą z problemem? Ośmiu dyrektorów przyznaje, że konieczne są go-

Wzrost wpływu spraw do wydziałów KRS



działów w ciągu całego roku.

Jak radzą sobie w tym okresie pracownicy – postanawiamy sprawdzić.

Zbieranie informacji

W lipcu wysyłamy do dyrektorów wszystkich sądów, w których funkcjonują wydziały KRS, prośbę o kilka informacji: o ile wzrasta wpływ w okresie sprawozdawczym, czy dokonywano zmian kadrowych w tych okresach, czy istnieją zaległości w obsłudze wpływającej poczty, czy pracownicy siedzą w pracy po godzinach. Nic szczególnego – podstawowe informacje niezbędne przy podejmowaniu decyzji, gdy zarządza się sądem.

działach i tak już są zasypani stosami korespondencji, więc po co im dodatkowe zadania. Poza tym każdy dyrektor takie podstawowe informacje musi posiadać. Dajemy więc krótki termin – 4 dni kalendarzowe. Mamy nadzieję, że uda nam się zrobić ten tekst jeszcze do numeru wrześniowego. Zresztą termin i tak czterokrotnie dłuższy niż określony przez apelacje do sporządzania sprawozdań o nagrywaniu rozpraw (por. A. Kogut, *Terminy absurdałne*, GS 4/2016, s. 15). Wkrótce zaczynają spływać odpowiedzi. Dyrektorzy się skarżą, że termin krótki. Odpowiada nam 15 dyrektorów. Do sześciu wysyłamy ponaglenia, gdy już wiemy, że nie zdąży-

dziny nadliczbowe. Dwunastu deklaruje, że przed i w trakcie okresu bilansowego wzmacnia zespół – staże z urzędów pracy, praktyki studenckie i absolwenckie, umowy cywilnoprawne, czasowe delegowanie pracowników z innych wydziałów. Robią, co mogą. Trafiają się także odpowiedzi zdumiewające: **Dyrektor z Sądu Rejonowego w Częstochowie** stwierdza: „W latach 2013 i 2014 wpływ do KRS w okresie czerwiec-wrzesień w związku z wpływem wniosków związanych z wykonywaniem obowiązków sprawozdawczego przez przedsiębiorców, nie wykazywał tendencji wzrostowej”. Pani dyrektor zauważa jednak wzrost w 2015 r. o 12,39%.

Miasto	Deklarowany wzrost wpływu	Obsada kadrowa	Podejmowane działania	Zaległości
Białystok	Wzrost wpływu średnio o 50%	Wzrost o 0,5 etatu	Wypłata dodatków specjalnych. Godziny nadliczbowe. Praktyki absolwenckie	Są zaległości. Brak danych liczbowych.
Bielsko-Biała	Wzrost wpływu o 15-18%	Zmniejszenie obsady o 1 etat	Pracownik z APT. Praca w godzinach nadliczbowych.	Są zaległości. Brak danych liczbowych.
Bydgoszcz	Wzrost wpływu 33-40%	Bez zmian	Staże z urzędu pracy ATP i zlecenia. Godziny nadliczbowe	Zaległość – 1 tydzień

Nie wierzę. Dociera do nas nacalnie to, co wielu z nas od lat wyczuwa intuicyjnie – podstawowe informacje, bez których trudno kierować polityką kadrową sądu, nie są takie podstawowe. Trudno, zabieramy się za analizowanie tej większości odpowiedzi, które dostaliśmy.

Dyrektorzy deklarują rozmaite wzrosty wpływu: od 10%-300%. Już wiemy, że nie wszyscy zrozumieli nasze pytanie: „O ile procentowo wzrasta wpływ w okresie sprawozdawczym do wydziału/wydziałów KRS w okresie ostatnich 3 lat?”. Okres sprawozdawczy niezmiennie od szesnastu lat przypada między czerwcem a lipcem, osiągając punkt kulminacyjny dokładnie w połowie lipca. Dostajemy informacje o wzroście wpływu rocznego rok do roku, różne średnie, tendencje. Jasnych jest zaledwie kilka odpowiedzi. Przypominamy sobie, jak trudno było uzyskać konkretne dane jeszcze kilka miesięcy temu – w czasie uzgodnień dotyczących podziału środków na podwyżki. To chyba tak już będzie. Wiemy już, że w Łodzi zwykle miesięcznie wpływa ok. 4 tys., w okresie bilansowym 7-11 tys. Doświadczenie podpowiada, że tutaj nas zrozumieli – mamy kilkusetprocentowy

wzrost. **Wrocław** także deklaruje ok. 300%. Nie wiemy w informacji o wzrostach kilkunastoprocentowych, a nawet 60%. Będziemy to wyjaśniali później.

- Zarządzanie zasobami ludzkimi w **SR w Bydgoszczy** to zarządzanie permanentnym deficytem. Sąd ma jeden z najniższych wskaźników zatrudnienia urzędników – informuje nas Andrzej Kozłowski – dyrektor tego sądu. Dobrze wiemy, że to prawda. Dyrektor zapewnia jednak, że pomocne były agencje pracy tymczasowej i chciałby dalszej współpracy z firmami zewnętrznymi oraz większego budżetu na umowy cywilnoprawne. Zleca także pracę w godzinach nadliczbowych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy – podkreślił: szczególnymi i regularnymi od lat.

Chyba jednak zarządzanie deficytem kadrowym kosztem pracowników, to nie najlepsze rozwiązanie. Okazuje się, że **Koszalin i Białystok** wypłaca urzędnikom dodatki specjalne. Warszawa mocno wspiera w okresie bilansowym biura podawcze wydziałów – nawet o 8 osób w 2015 r. Widać, że także chętnie korzystała z APT (18 osób). Jeśli faktycznie tymczasowo – to świetnie rozwiązanie, ale z doświadczenia wiemy, że ta tymczasowość przez wielu dyrektorów była mocno nadwyreżana.

Obraz rysuje się taki, jak przeczuwaliśmy – wszędzie jest źle. No poza Częstochową – ale wolimy to sprawdzić. Dzwonimy do dyrektora. –To niemożliwe Pani Dyrektor, że w Pani sądzie nie wzrasta wpływ w okresie bilansowym i nie ma zaległości – zagadujemy. –Jeśli tak jest, uznamy to za cud (wszak mowa o Częstochowie). –To ja jeszcze sprawdzę – deklaruje Barbara Cyrulik. Obiecujemy, że prześlemy listę pytań dodatkowych: chcemy statystyk A1 za kolejne miesiące.

W międzyczasie naszą uwagę przykuwa odpowiedź z **Wrocławia**: -Pracownicy z własnej inicjatywy byli raz

Miasto	Deklarowany wzrost wpływu	Obsada kadrowa	Podejmowane działania	Zaległości
Białystok	Wzrost wpływu średnio o 50%	Wzrost o 0,5 etatu	Wypłata dodatków specjalnych. Godziny nadliczbowe. Praktyki absolwenckie	Są zaległości. Brak danych liczbowych.
Bielsko-Biała	Wzrost wpływu o 15-18%	Zmniejszenie obsady o 1 etat	Pracownik z APT. Praca w godzinach nadliczbowych.	Są zaległości. Brak danych liczbowych.
Bydgoszcz	Wzrost wpływu 33-40%	Bez zmian	Staże z urzędu pracy ATP i zlecenia. Godziny nadliczbowe	Zaległość – 1 tydzień

w sobotę i kilka razy maksymalnie po 2 godziny i to też na prośbę pracownika – informuje nas pisemnie Małgorzata Kaspryszyn z **SR dla Wrocławia -Fabrycznej**. Pani Dyrektor, nawet Pani nie wie, jakich ma Pani wspaniałych pracowników w KRS, którzy sami proszą Panią o nadgodziny i wyręczają w zarządzaniu.

Docierają do nas kolejne odpowiedzi. **Rzeszów** informuje, że wpływ w najtrudniejszym dla KRS okresie wzrasta średnio o 145%. Mają też półtoramiesięczną zaległość.

-W przypadku spiętrzenia prac doraźnie przesuwani są pracownicy innych wydziałów, do wydziału przydzielani są stażyści, sporadycznie w sytuacjach awaryjnych zatrudniane są osoby na umowę zlecenia – informuje Teresa Trzeciak z **SR w Rzeszowie**. -Rozwiązaniem problemu byłoby otrzymanie dodatkowych etatów.

Zwracamy się o statystyki do Ministerstwa Sprawiedliwości. Robimy kwerendy danych statystycznych, które zamieszczone są na portalu statystycznym resortu. Obraz przedstawia się nieciekawie. Wszyscy w wydziałach KRS i dedykowanych tym wydziałom biurach obsługi interesantów, martwimy się

Miasto	Deklarowany wzrost wpływu	Obsada kadrowa	Podejmowane działania	Zaległości
Częstochowa	Brak wzrostu w latach ubiegłych. W 2015 wzrost o ok. 12%. Brak danych za rok 2016.	Zmniejszenie o 1 etat. Obsada kadrowa wydziału jest dobra.	Brak potrzeb.	Brak zaległości
Gdańsk 2 wydziały	ok. 12%,	Nie wprowadzono zmian	Prawidłowa organizacja pracy Biura Obsługi Interesantów,	Zaległości z 2 tygodni – brak danych dot. ilości wniosków,
Gliwice	Wzrost o 100-140% średniomiesięcznego wpływu	Bez zmian	Praktyki absolwenckie i studenckie (8-10 osób) w okresie bilansowym. Staże z urzędu pracy.	Zaległość 3,2 tys. wniosków, z czego ok. 2,6 tys. stanowią sprawozdania finansowe.

o to, co będzie dalej. Czterokrotny wzrost wpływu od początku istnienia rejestru, 20% wpływających spraw to wnioski o nowy wpis, które potencjalnie wygenerują kolejne postępowania o zmianę wpisów.

W międzyczasie dostajemy od dyrektora **SR w Częstochowie** statystyki miesięczne za lata 2013-2016. Chcemy na własne oczy zobaczyć ten cud. Okazuje się, że sytuacja wcale nie jest taka wspaniała. Wprawdzie zamiast kilku statystyk miesięcznych dostajemy kwartalne, ale udaje nam się zorientować, że w sezonie wakacyjnym wpływ w Częstochowie wzrasta nawet o 130%. Czyli tak, jak się spodziewaliśmy. Próbowujemy dowiedzieć się, ile korespondencji dziennie wpływa do wydziału KRS w lipcu. W pytaniu do pani dyrektor

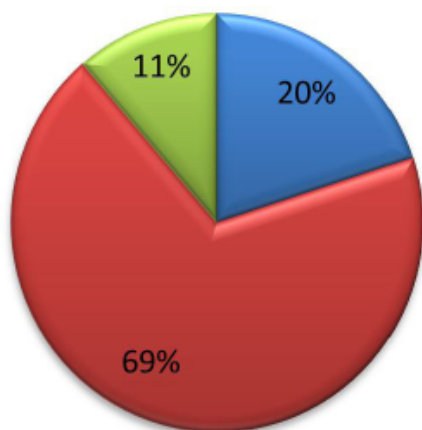
podpowiadamy, że sumaryczne dane można uzyskać z list odbiorczych pozostawianych przez operatora pocztowego. –W związku z reorganizacją biur podawczego sądu na chwilę obecną nie można uzyskać danych o wpływie korespondencji w każdym dniu. Dane te możemy przekazać w terminie późniejszym – odpowiada dyrektor Cyrulik. Chwali za to pracowników w KRS – Brak zaległości wynika przede wszystkim z tego, że pracownicy Wydziału KRS to przede wszystkim osoby z długoletnim stażem pracy, doświadczeniem, doskonale znający swoją pracę i świetnie zorganizowani – informuje. Postanawiamy upublicznić tę pochwałę. Możliwe, że dotąd nie usłyszeli na swój temat tak dobrych słów.

Sprawdzamy też, jak statystycznie uwijają się nasze koleżanki i koledzy z innych sądów. Dowiadujemy się, że w pierwszej piątce sądów, w których składanych jest do KRS najwięcej wniosków, są: niewyobrażalnie dociążona **Warszawa** (208 tys.), następnie **Gdańsk** (78 tys.), **Poznań** (64 tys.), **Kraków** (61 tys.) i **Wrocław** (60 tys.).

Zaległości w stosunku do

Miasto	Deklarowany wzrost wpływu	Obsada kadrowa	Podejmowane działania	Zaległości
Katowice	Wzrost w ostatnich 3 latach o 130%	W czerwcu 2015 dodatkowo skierowano 3 pracowników. W 2016 brak zmian.	Praca w godzinach nadliczbowych.	Brak możliwości opanowania wzrastającego wpływu, istnieją zaległości ok. 4 tys. Wniosków.
Kielce	Nieznaczny wzrost	Zwiększenie o 1 etat	Nadgodziny każdego roku. Dodatki specjalne. Staże z urzędu pracy. Przesunięcia z innych wydziałów.	Są zaległości. Brak danych liczbowych.
Koszalin	Wzrost średnio o 30%	Bez zmian	Staże z urzędu pracy. Dodatki specjalne.	Brak zaległości w biurach podawczych.

RODZAJE WNIOSKÓW



- Sprawy o rejestrację (pierwszy wpis do rejestru)
- Zmiany w rejestrach, w tym sprawy o wykreślenia
- Sprawy inne - ogółem

wpływu są cały czas niewielkie, ale widać, że zaczynają wzrastać. **Warszawa** zwiększyła ilość niezłatwionych spraw w roku 2015 o blisko 6 tys., **Szczecin** o ponad 2 tys., **Kraków** przeszło 1,5 tys., **Łódź** ponad 1,3 tys. W **Szczecinie** zaległości wynoszą procentowo najwięcej – aż 6,6% wpływu rocznego. W pozostałych wymienionych sądach między 2,5% - 2,9%.

Widać, że **Warszawa** ledwo dyszy – nawet w statystykach, chociaż wiemy, że statystyki nie zawsze dobrze oddają rzeczywistość (statystycznie ja i mój pies mamy po trzy nogi...).

Wcześniej rozmawialiśmy z pracownikami KRS w różnych miastach. Wiemy, co się dzieje, jak wygląda praca w większości sądów. Wiemy, do czego potrafią posunąć się kierownicy, by – w swoim mniemaniu – „mobilizować” do jeszcze większego wysiłku umordowanych pracowników. – U nas straszą przenoszeniem do cywilnego – zwierza się urzędniczka pracująca w jednym z KRS od po-

czątku jego powstania. – Kierownictwo przedstawia nam to jak jakąś kolonię karną.

– Ja nie wiem, kto udzielił takiej odpowiedzi – dziwi się w czasie rozmowy jedna z kierowniczek KRS, gdy czytamy jej, jak się okazuje nazbyt optymistyczną odpowiedź dyrektora. – Przecież to jest nieprawda. Dzwonimy dalej. – Ja zgłaszam zapotrzebowanie na dodatkowe osoby tylko wtedy, gdy ktoś idzie na macierzyński – deklaruje jedna z kierowniczek. – Przecież nikt mi nie da osób, tylko dlatego, że puchną nam szafy od niezszytych akt, a które trzeba zgodnie z prze-

pisami niezwłocznie wcielić w akta rejestrowe.

– U nas cały czas ludzi zabierają – zdradza nam pracownik jednego z wydziałów KRS. – Ciągłe przenoszą do wydziałów cywilnych, bo wszyscy uważają, że u nas nie ma nic do roboty.

Jednej z kierowniczek zadajemy pytanie, czy jej pracownicy pracują w nadgodzinach. – Oficjalnie nie, ale wie Pan, jak to jest. Ludzie zostają. Bez tego nie byłoby szans.

Z odpowiedzi jednak wynika, że zdecydowana większość dyrektorów kadrowo wspiera wydziały i biura obsługi interesantów KRS. **Warszawa** bez deklarowanej przez dyrektora pomocy pewnie by się już posypała, skoro pomimo tego ilość zaległości wzrasta. **Kraków**, jako jedyny sąd, nie udzielił odpowiedzi na proste pytania tłumacząc się krótkim czasem i „skomplikowanym zakresem odpowiedzi”.

Kooperacja tylko w teorii

W czasie rozmów z pracownikami wydziałów KRS w różnych sądach dowiadujemy się, że w coraz większej ilości miejsc dla referendarzy wprowadzany jest zadaniowy czas

Miasto	Deklarowany wzrost wpływu	Obsada kadrowa	Podejmowane działania	Zaległości
Kraków 2 wydziały	Brak odpowiedzi	Brak odpowiedzi	Brak odpowiedzi	Brak odpowiedzi
Lublin	Wzrost o ok. 30%	Bez zmian	Staż z urzędu pracy. Wzmocnienie obsady urzędniczej. Godziny nadliczbowe.	Istnieją zaległości. Sprawozdania finansowe odkładane na później. Wyszukiwanie pilnych wniosków i pism. Brak danych ilościowych.
Łódź	Brak porównywalnych danych liczbowych	Bez zmian	Czasowe delegowanie pracowników do pomocy w KRS.	Niewielkie zaległości bez wpływu na sprawność funkcjonowania KRS.

Miasto	Deklarowany wzrost wpływu	Obsada kadrowa	Podejmowane działania	Zaległości
Opole	Wzrost 24%	Bez zmian	Skierowano 1 pracownika	Brak odpowiedzi
Poznań 2 wydziały	Wzrost o 21,5%	Były przesunięcia kadrowe.	Praktyki absolwenckie. Godziny nadliczbowe.	Są zaległości. Brak danych liczbowych.
Rzeszów	Wzrost 134%-158%	W 2015 wzmocnienie o 1,5 etatu.	Praca w godzinach nadliczbowych.	Zaległość – 1,5 miesiąca.

pracy. W efekcie referendarze pracują w soboty, niedziele, a nawet święta. Sekretariaty ich zarządzenia mają wykonywać w ramach (teoretycznie) ośmiogodzinnego czasu pracy.

– Boimy się, bo u nas też chcą to wprowadzić – dowiadujemy się w jednym z sądów. – Już dzisiaj nie dajemy rady, a co będzie, jak orzecznicy będą pracować jeszcze w dni wolne? – martwi się Kinga (imię zmienione).

Tymczasem praca w wydziałach rejestrowych oparta jest na ścisłej i nieustannej współpracy sekretariatu z referendarzami. Innej drogi do szybkiego załatwiania spraw nie ma. Urzędnicy pod kontrolą referendarzy przygotowują projekty postanowień o wpisie do rejestru. – Staram się na koniec tygodnia zrobić jak najwięcej – mówi nam pracownik jednego z wydziałów. – Oczywiście zawsze są ogromne zaległości, ale zwykle udaje mi się odgruzować chociaż biurko. Gdy przychodzę do pracy w poniedziałek, czekają na mnie już całe stosy akt, bo referendarz pracował w weekend. Oczywiście dostaję także jego zarządzenia z poniedziałku. Jak mam więc w czasie godzin pracy wykonać zarządzenia terminowo? – pyta retorycznie.

Powszechny strach

W czasie zbierania informacji i rozmów z pracownikami w różnych sądach z całej Polski spotykamy się z dwoma powszechnymi zjawiskami. Wszyscy opisują to, co dobrze znamy – całkowite przemęczenie, brak nadziei, że będzie lepiej oraz niezrozumienie władz swoich sądów dla problemu. Wszyscy rozmówcy zdobywają się na odwagę opowiedzenia, jak wygląda praca w ich sądach, jak zachowują się kierownicy sekretariatów i dyrektorzy, bo mają dosyć. Wszyscy jednak proszą, by absolutnie ukryć wszelkie informacje, które mogłyby umożliwić ich identyfikację. – Wystarczy, że napiszecie o tym, jak kierowniczka w naszym wydziale rozwiązała problem zastępstw w czasie urlopów i już będzie wiedziała, że to ja z wami rozmawiałam – mówi nam wieloletnia

urzędniczka w jednym z sądów. Zatem musimy zostawić dla siebie ten doprawdy ciekawy sposób. – Wiem, że mają zmienić ustawę i sprawozdania finansowe będą zautomatyzowane – przyznaje koleżanka z innego sądu. – Wiesz, że wtedy „góra” uzna, że w KRS nie ma co robić i przeniesie pracowników do innych wydziałów – zgłasza obawy. Dobrze wiemy, że tak będzie. Zamiast doprowadzić sytuację do normy, by sprawnie mogły być załatwiane sprawy, dyrektorzy zapewne w większości sądów będą chcieli skorzystać z okazji zaoszczędzenia etatów.

Przyszłość nie zapowiada się optymistycznie. – Istotnym odciążeniem dla sądów, a przede wszystkim ułatwieniem dla przedsiębiorców byłoby dokonanie zmian legislacyjnych prowadzących do likwidacji podwójnego obowiązków składania sprawozdań finansowych do sądu i urzędu skarbowego. Złożenie dokumentów finansowych w urzędzie skarbowym, w połączeniu z rozwiązaniem kwestii ich udostępniania uczestnikom obrotu gospodarczego, wydaje się nie tylko wystarczające,

Miasto	Deklarowany wzrost wpływu	Obsada kadrowa	Podejmowane działania	Zaległości
Szczecin	400%	Przesunięcia między wydziałami	Staż z urzędu pracy	Brak danych
Toruń	Brak danych liczbowych	Zwiększono o 4 osoby	Staż z urzędu pracy. Praktyki szkolne Praca w godzinach nadliczbowych. Wypłata dodatków specjalnych.	Zaległość – 3 dni
Wrocław 2 wydziały	Wzrost nawet do 300%	Zwiększanie obsady o 3-4 pracowników	Staż z urzędu pracy. Praca w godzinach nadliczbowych	Są zaległości ok. 1 tygodnia. Zaległość – 1,5 tys. wniosków
Zielona Góra	+3% w stosunku do 2014 Blisko 40% wpływu w okresie sprawozdawczym.	Bez zmian	Pracownicy pozaetatowi 1-2 osoby	Są zaległości. Brak danych liczbowych.

ale i uzasadnione z punktu widzenia kompetencji rzeczowej i ułatwień dla przedsiębiorców – zauważa sędzia Ewa Leszczyńska-Furtak z Sądu Okręgowego w Warszawie. – Rozwiązaniami mogącymi częściowo zmniejszyć problemy powstające w okresach statystycznych byłoby przejście na wyłącznie elektroniczny zapis akt rejestrowych, bez konieczności prowadzenia formy papierowej oraz skanowania wniosków elektronicznych.

Pytamy Ministerstwo, jakie są szanse na zmianę. – Obecnie w Ministerstwie Sprawiedliwości trwają prace nad przygotowaniem projektu ustawy o Krajowym Rejestrze Sądowym przewidującym zmianę zasad wykonywania przez przedsiębiorców obowiązku składania sprawozdań finansowych do sądów rejestrowych – daje nadzieję Wioletta Olszewska z Wydziału Komunikacji Społecznej i Promocji. – Plano-

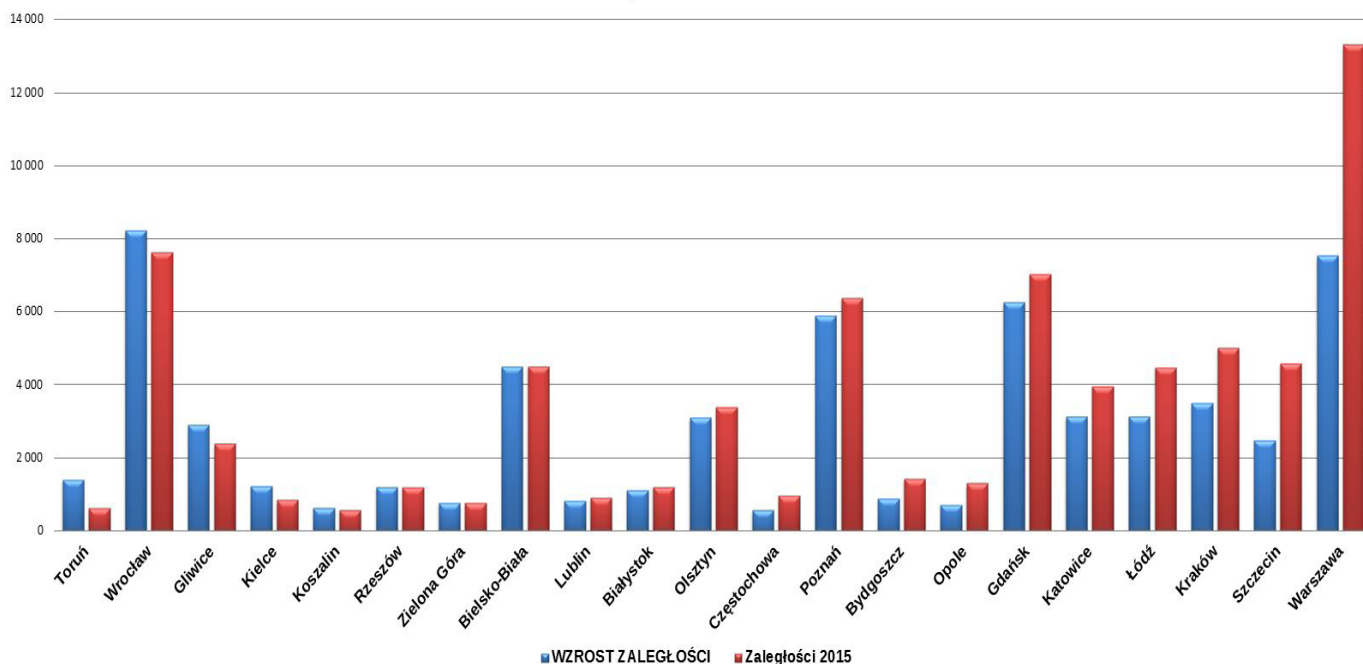
Miasto	Deklarowany wzrost wpływu	Obsada kadrowa	Podejmowane działania	Zaległości
Warszawa 3 wydziały	Wzrost wpływu średnio o 60%	124 urzędników w wydziałach. Biuro podawcze KRS – 24 osoby. BOI – 27 osób	Zatrudniano znaczną ilość pracowników z APT (18 osób) Zwiększenie obsady o 3 osoby w wydziałach KRS. W biurze podawczym wzrost załogi: - w 2015 o 8 osób - w 2016 o 2 osoby. W BOI nie zwiększono ilości obsady. Godziny nadliczbowe. Umowy cywilnoprawne.	Są zaległości. Brak danych liczbowych

wany termin wejścia w życie zmian wynikających z projektu to wrzesień 2018 r.

Planowane zmiany w zasadniczy sposób zmieniają funkcjonowanie KRS – przynajmniej tak twierdzi Ministerstwo Sprawiedliwości, kierując w lipcu do Stałego Komitetu Rady Ministrów projekt założeń projektu ustawy zmieniającej ustawę o KRS i innych przepisów. Nowe rozwiązania mają wprowadzić bezwzględny obowiązek składania wszelkich wniosków do rejestru przed-

siębiorców (w tym sprawozdań finansowych) wyłącznie w formie elektronicznej. Zainteresowani będą mieli także możliwość zapoznania się on-line z dokumentami wytworzonymi w trakcie postępowania rejestrowego. W sieci zostaną także udostępnione odpisy pełne z rejestru (w tej chwili w ten sposób można uzyskać wyłącznie odpisy aktualne). Obecne rozwiązania są anachroniczne i nie spełniają norm wynikających z dyrektyw unijnych, nakazujących pań-

SPADEK/WZROST ZALEGŁOŚCI



stwom członkowskim wprowadzenie możliwości wymiany dokumentów rejestrowych w formie elektronicznej. Jak bardzo są anachroniczne, każdy pracownik KRS codziennie przekonuje się boleśnie na własnej skórze. Dwa podstawowe systemy, w których pracują wydziały KRS, od wielu lat nie mogły zostać zintegrowane. W efekcie w jednym z nich (System Wpisów – SW)

ręcznie wprowadza się dane z wniosków, by wygenerować postanowienie o dokonaniu wpisu w rejestrze. Następnie korzystając z zewnętrznego oprogramowania, generuje się plik w formacie pdf, który ręcznie trzeba importować do opartego na Lotusie systemu Biurowość, w którym prowadzi się wykaz Ns-Rej.KRS. Całość tego procesu jest niezwykle czasochłonna. Właściwie, pa-

trząc na to z dystansu, można popaść w zdumienie, że przy obecnych brakach kadrowych w sądach i współczesnych rozwiązaniach informatycznych coś takiego w ogóle funkcjonuje. By sprawa była jeszcze bardziej absurdalna należy wspomnieć, że nawet wnioski składane elektronicznie przez przedsiębiorców, 610 urzędników sądowych w wydziałach KRS i tak musi ręcznie „przeklepać” do odpowiedniego systemu. W efekcie klepią przedsiębiorcy i klepią urzędnicy. W tym samym czasie liczne mądre głowy informują o wprowadzanych ułatwieniach dla przedsiębiorców.

Po wejściu w życie projektowanych zmian wszyscy przedsiębiorcy będą zobowiązani przesłać w specjalnym systemie określone dane i dokumenty składające się na sprawozdanie finansowe. System informatyczny automatycznie będzie weryfikował kompletność danych, prawidłowość złożonych podpisów i fakt wniesienia opłaty. Po przejściu pozytywnej weryfikacji w Krajowym Rejestrze Sądowym zamieszczana będzie wzmianka o złożeniu sprawozdania finansowego – tak, jak dzieje się to dzisiaj w przypadku nadawania numerów REGON i NIP. Sąd rejestrowy będzie włączany w procedurę w przypadku wystąpienia braków wniosku o wpis wzmianki.

Gdy zamykamy ten tekst, nie udaje nam się uzyskać informacji z dwóch sądów. Skomplikowany zakres informacji i krótki czas uniemożliwia udzielenie odpowiedzi władzom krakowskiego sądu – czytamy w odpowiedzi. **W Szczecinie** dyrektor



Agata Wojtyniak informuje nas, że ma przygotowaną odpowiedź, ale czeka na akceptację prezesa. – U nas nic złego się nie dzieje, nie mamy żadnych zaległości, jesteśmy na bieżąco. Gdy zwracamy uwagę na to, że **Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum** jest w czołówce sądów rejestrowych, w których najbardziej wzrastają zaległości, uzyskujemy odpowiedź, że problem jest po stronie orzeczniczej. Dyrektor obiecuje, że być może do końca tygodnia dostaniemy odpowiedź. To samo słyszeliśmy w czasie rozmowy przeprowadzonej tydzień wcześniej. Numer musimy zamykać. Dwukrotne skierowanie pisma z pytaniami i dwie rozmowy telefoniczne dają rezultat - odpowiedź otrzymujemy tuż przed zamknięciem tekstu. Udaje nam się więc uwzględnić informacje także z tego sądu.

Pierwszym wnioskiem, jaki nam się nasuwa, jest fakt, że dyrektorzy niewiele wiedzą o pracy w wydziałach KRS oraz ich obciążeniu. Bez podstawowych informacji o ilości pracy i jej rodzaju trudne wydaje się podejmowanie trafnych decyzji choćby w obszarze polityki kadrowej. Potwierdzają się nasze obserwacje o przeciążeniu psychofizycznym urzędników pracą, o wypchanych szafach, brakach kadrowych. Bez odpowiednich zmian legislacyjnych z każdym rokiem będzie gorzej. Statystyki wskazują, że zaległości w największych wydziałach mają trend wzrostowy. Bez odpowiedniego wsparcia wydziałów rejestrowych wszelkie hasła o ułatwianiu rejestracji spółek i dbaniu o bezpieczeństwo obrotu gospodarczego pozostaną wyłącznie teorią.

REAKCJE NA ANKIETY O E-PROTOKOŁACH

REALIA SĄDOWE

W numerze wrześniowym zamieściliśmy tekst Anety Kogut na temat jednodniowego terminu na przygotowanie zestawienia nagranych rozpraw. Polecenie takie zostało przekazane przez Ministerstwo Sprawiedliwości do Sądów Apelacyjnych, a stamtąd do przewodniczących wydziałów sądów niższych instancji.

Dyskusja na temat tych ankiet pojawiła się także na Forum Pracowników Sądów (sadowe.p2a.pl).

Pogięło kogoś-spędziłam nad tym cały poniedziałek od rana do 21, bo dali na to 1 dzień...do dziś nie mogę nadrobić zaległości z rejestrowaniem spraw – napisała forumowiczka o nicku „kierownicza”.

Koleżanka z okręgu zadzwoniła do ministerstwa, aby przedłużyli termin i uświadomić ich, iż pomimo że ankieta kierowana była m.in. do przewodniczących wydziału, to cała praca spadła na sekretariat i wiecie, co usłyszała? - Trudno, trzeba się sprężyć i zrobić w określonym terminie, a o przedłużeniu możemy zapomnieć. [...] Jak będzie więcej takich rewelacji, to mnie zza biurka nie będzie widać. – wtórowała „baja”.

Ja dostałam przedwczoraj o 15.10 i miałam zrobić do 10.00 następnego dnia. Cud, że zrobiłam to do 15.00. („karnistka”)

Ja się pracy nie boję-mogę wypełniać jakieś głupie ankiety, tylko niech dadzą na to więcej czasu, bo to, co zrobili teraz to jakieś żarty. Mój przewodniczący też zero zainteresowania wykazał, nawet w to nie zajrzał, a ja w ilości ponad 700 spraw, które musiałam wykazać, nie gwarantuję, że zrobiłam w tak krótkim czasie to dokładnie. Ciekawe, jaki z tego chcą zrobić użytek? – kontynuowała dyskusję „kierownicza”.

Najlepiej całą sprawę skomentował „Draco”: *Też otrzymaliśmy ankiety do wypełnienia. Na szczęście większość rozpraw nie była nagrana ze względu na brak sprzętu na wszystkich salach i opisaliśmy to sumarycznie w odrębnym komentarzu do tabeli, a i tak zgromadzenie danych trwało prawie cały dzień. Ponadto druga tabela dot. wszystkich uzasadnień za 5 miesięcy (bo jakiś sędzia wizytator potrzebuje do nadzoru) z podaniem wszystkich dat z kontrolki + liczba stron uzasadnień, ilość tomów akt itd. Reasumując, nietrudno wysłać e-mail i nakazać przesłanie masy danych. Szkoda tylko, że narzeka się na zaległości w sekretariatach, a nikt nie bierze pod uwagę tej dodatkowej roboty. Moim zdaniem zupełnie bezsensownej, bo co do tego, ile spraw zostało nagranych w danym miesiącu i przyczynach nienagrania, wysyła się miesiąc w miesiąc informacje, a co do uzasadnień, to też niedawno było wysyłane sprawozdanie.*

Cóż, takie mamy realia sądowe.

TRUDNA SYTUACJA PROTOKOLANTA, GDY SĘDZIA FAŁSZUJE PROTOKÓŁ

REALIA SĄDOWE

Sytuacje, gdy sędzia dopuszcza się tego rodzaju zachowań to zjawiska incydentalne. Jednakże, gdy już do nich dochodzi protokolant znajduje się w bardzo trudnej sytuacji. Dlaczego tak jest? Bo relacje między poszczególnymi grupami zawodowymi w naszych sądach przyjmują niewłaściwy kształt.

W poprzednich numerach naszego miesięcznika, a także w ogólnopolskiej prasie, szeroko opisywana była sprawa chełmskiej sędzi, która jest podejrzana o poświadczanie nieprawdy w protokole z rozprawy. W tej sprawie znaczne konsekwencje prawne ponosi także protokolant obwinionej sędzi, wobec którego toczy się postępowanie. Są to oczywiście sytuacje incydentalne w skali kraju. Ślady części z nich odnajdujemy w orzeczeniach sądowych sądów dyscyplinarnych. Zawsze jednak wiąże się to z ogromnym obciążeniem i konsekwencjami dla pracowników sądowego sekretariatu.

W jednym z sądów rejonowych, w wydziale karnym, sędzia została uznana za winną poświadczania nieprawdy w protokole z rozprawy. Sprawa miała miejsce w roku 2009, jednak ostateczny wyrok dyscyplinarny zapadł we wrześniu br. Sędzia ta nakłaniała protokolantkę do umięjszczenia w aktach postępowania karnego, niezgodnego z przebiegiem rozprawy, przygotowanego przez siebie protokołu. Wyrokiem Sądu Apelacyjnego – Sądu Dyscyplinarnego z dnia 14 września (SNO 7/16) obwiniona została prawomocnie usunięta z urzędu sędziego. W toku postępowań, odwołań od wyroku pierwszej instancji – na niekorzyść obwinionej sędzi, składali zarówno zastępca rzecznika dyscyplinarnego, jak i Krajowa Rada Sądownictwa.

W innym sądzie rejonowym – także w wydziale karnym, sędzia dopisała w wyroku ogłoszonym na rozprawie kolejny punkt w sentencji i wydała kierownikowi sekretariatu polecenie wysłania odpisu takiego wyroku do stron postępowania. W tej sprawie sąd dyscyplinarny zastosował najłagodniejszą karę – upomnienie.

Sytuacja protokolanta, postawionego przed problemem posłuszeństwa poleceniom sędziego lub sprzeciwienia się mu – przy często występującym braku wsparcia ze strony przełożonych – jest sytuacją skrajnie trudną. Urzędnikom sądowym nigdy jednak nie wolno postępować w sposób niezgodny z prawem.

Zgodnie z art. 7 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury, urzędnik jest obowiązany wykonywać polecenia służbowe przełożonych. Jeżeli w jego przekonaniu polecenie jest niezgodne z prawem jest on obowiązany na piśmie poinformować o tym przełożonego. W razie pisemnego potwierdzenia polecenia urzędnik jest obowiązany je wykonać. Nadto urzędnik nie wykonuje poleceń służbowych, jeżeli prowadziłoby to do popełnienia przestępstwa lub groziłoby niepowetowanymi stratami.

Zadajmy sobie pytanie: czy sędzia jest przełożonym urzędnika sądowego, czy też urzędnik z nim współpracuje wykonując zarządzenia i protokolując na rozprawach i posiedzeniach pod

dyktando Przewodniczącego posiedzenia? Z przepisów wynika ewidentnie, że przełożonym urzędnika sądowego jest w kolejności: kierownik dla pracowników sekretariatu; przewodniczący wydziału (jako, że nadzoruje pracę sekretariatu danego wydziału) dla kierownika sekretariatu, natomiast pracodawcą urzędnika jest dyrektor sądu. Zatem, czy niewykonanie polecenia dopisywania, zmieniania protokołu lub orzeczenia sądowego przez protokolanta na polecenie sędziego jest naruszeniem obowiązków pracowniczych?



– Takie sprawy się nie zdarzają albo zdarzają się

niezmiennie rzadko. Nie słyszałem o żadnej – Adam Bodnar jako prezes Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka, obecnie RPO.

– Nie twórzmy wizji, że sędziowie fałszują protokoły rozpraw, bo niby po co mieliby to robić – Jerzy Stępień, były sędzia i prezes Trybunału Konstytucyjnego.

Cytaty z tekstu E.M. Radlińskiej, *Protokoły z rozpraw sądowych bywają zmieniane przez sędziów* (forsal.pl)

SĘDZIA CHCE CISNAĆ ŁAŃCUCHEM W PEŁNOMOCNIKA...

REALIA SĄDOWE

Sędzia zwróciła się podniesionym głosem do adwokata będącej pełnomocnikiem pozwanej, że „zdejmie łańcuch i rzuci w nią”.



wawelski.graf.pl

„Zaraz zdejmę łańcuch i w Panią rzucę” – miała podniesionym głosem powiedzieć sędzia do adwokata pozwanej. Rzecz miała miejsce w czasie rozprawy cywilnej. Swoim postępowaniem sędzia naraziła się na postępowanie dyscyplinarne. Sąd dyscyplinarny pierwszej i drugiej instancji uznał ją za winną tego czynu, umarzając jednocześnie postępowanie w zakresie wymierzenia kary.

Zdarzenie to potwierdziło trzech adwokatów zeznających w toku postępowania dyscyplinarnego. Sędzia i protokolanci zasłaniali się niepamięcią. Protokolantka uczestnicząca w feralnym posiedzeniu zeznawała na korzyść obwinionej sędzi. Sąd Najwyższy – występując jako sąd dyscyplinarny

drugiej instancji, zauważył, że kierując się doświadczeniem życiowym, należy uznać za naturalne składanie przez protokolantkę, będącą „niżej w hierarchii”, takich zeznań, które z jednej strony nie narażają ją na konsekwencje związane ze składaniem fałszywych zeznań, a z drugiej nie narażają na szwank sędzi i sądu, w którym protokolantka pracuje.

„Łańcuch z wizerunkiem orła jest elementem stroju urzędowego sędziego. Służy podkreśleniu roli sądu i sędziego w wymierzaniu sprawiedliwości, nawiązując do historycznych czasów, w których wymiar sprawiedliwości był prerogatywą królewską” – przypomniał SN.

–Powinniśmy mieć ustawowe gwarancje pomocy wy-

kwalifikowanego specjalisty, który byłby zatrudniony w ramach struktury sądu i udzielał bieżącego wsparcia sędziom. Jednocześnie każdy sędzia powinien mieć obowiązek regularnych spotkań z takim superwizorem, np. nie rzadziej niż raz na kwartał. Jest to konieczne, ponieważ sędziowie w znaczącej większości uważają, że sami potrafią radzić sobie ze stresem – wypowiedział się dla serwisu Prawnik.pl sędzia Rafał Puchalski.

Przypominamy, że w polskich sądach pracuje też kilkukrotnie większa grupa pracowników „będących niżej w hierarchii”, która – jak wskazują badania – przestaje sobie radzić ze stresem związanym z pracą.

PO WEEKENDZIE

- JAK WRÓCIĆ UŚMIECHNIĘTYM DO PRACY

ANETA KOGUT

Polacy są zabieganym i pracowitym, często na kilku etatach, narodem, ale musimy nauczyć się wykorzystywać wolny czas na odpoczynek, zająć się tym, na co w codziennej gonitwie nie mamy czasu i biegamy jak szalone chomiki w kołowrotku. Weekend to czas, aby poczuć równowagę.

Jonathan Carroll



Podobno kiedyś Krzysztof Zanussi powiedział, że człowiek szczęśliwy to taki, który nie ma wolnego czasu. Niezbyt przepadam za tym panem i na pewno nie zgodzę się z jego twierdzeniem. Człowieka, który nie ma chwili wolnego czasu, ani dla siebie, ani dla innych, ani dla swoich zainteresowań, w pewnym momencie życia dopadnie refleksja, że w pogoni za czymś materialnym, ulotnym, dającym satysfakcję na chwilę, zapomniał po prostu żyć, najnormalniej w świecie ŻYĆ.

Większość osób zgodzi się ze mną, że na samą myśl o zbliżającym się piątku wpadamy w niezmierną radość. Od samego rana zaczynamy planować: wyśpię się, pójdę na całonocną imprezę, wyjadę za miasto, spędzę dwa dni

z książką, pójdę z przyjaciółmi do kina itp. Są też i tacy, którzy planują odpoczynek w trochę inny sposób: spotkanie z rodziną, sprzątanie, większe zakupy. W weekendach piękne jest również to, że nie dość, że my mamy wolne, to wolne mają również nasi znajomi.

I jak najbardziej odpoczywamy od obowiązków, jakie zostawiliśmy w pracy, a odpoczynek od pracy jest nam potrzebny po to, aby ciało i umysł mogły się zregenerować. Jeśli to zaniedbamy, to organizm przestaje pracować wydajnie i ryzykujemy poważny kryzys życiowy. Fakt, czas wolny i odpoczynek stają się coraz większym luksusem, nie każdy może sobie na to pozwolić, chociażby ludzie, którzy pracują w branżach i zawodach, które niestety, ale wymagają od nas pracy także w te piękne dni.

Zatem, jak wypoczywać, żeby odpocząć? Musimy pamiętać o tym, że skoro dane nam jest mieć wolny weekend, to nie myślimy o pracy, zdążymy jeszcze wrócić do myślenia o niej, zapewne w niedzielę wieczorem, albo w poniedziałek, który jak zwykle nadejdzie zbyt szybko.

Zacznijmy za to myśleć o tym, co zrobić, żeby się rozluźnić i nabrać energii na kolejny tydzień. Jeśli mózg nie chce się przestawić na właściwe tory, trzeba go zająć myśleniem o czymś innym, przyjemnym, rozpylającym się jak słodka czekolada na podniebieniu. Świetny efekt daje wysiłek fizyczny. Warto pójść na spacer, basen, siłownię, jogę, albo wybrać się na wycieczkę rowerem, bo odpoczynek to też oddychanie. Chcemy leniuchować? Proszę bardzo, róbmy to bez wyrzutów sumienia. Jeśli ktoś uważa, że świat zawali się bez niego, to jest w dużym błędzie. Ciągła dostępność dla świata jest męcząca i od tego też należy nam się odpoczynek. Nie planujmy za dużo, bo wtedy okaże się, że zamiast wypocząć, nadal jesteśmy zmęczeni i w podłym nastroju zwleczemy się z łóżka w poniedziałek rano. A taki stan emocjonalny z całą pewnością nie wywoła uśmiechu. A warto, idąc do pracy, uśmiechnąć się do drugiego człowieka, wprawić się w dobry nastrój i rzucić sobie wyzwanie: „świat to za mało”.

Zanim weekend się zacznie, zastanówmy się nad tym, czego najbardziej nam potrzeba i zaaplikujmy to, jak aplikuje się lekarstwo.

Nie samą pracą człowiek żyje.
Udanych weekendów wszystkim!

W ZDROWYM CIELE...

O PRAKTYCE JOGI W SKRÓCIE

KAMILA WATYCHOWICZ

Badania Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Higieny Pracy wskazują, iż blisko 60% zwolnień lekarskich wynika ze zbyt dużego poziomu stresu i przemęczenia wśród europejskich pracowników. Mówimy o kosztach w wysokości ponad 130 mld euro!

W prywatnych firmach, gdzie zdrowie pracowników przekłada się bezpośrednio na zyski, pracodawcy inwestują, by ten czynnik minimalizować. W naszych sądach możemy o tym na razie pomarzyć, choć oczywiście podejmowane są działania mające na celu uświadomienie resortowi, dyrektorom i prezesom jak naglący jest to problem. Tymczasem musimy zadbać o siebie sami. Joga to jedna z form aktywności, w której możemy zadbać o swoje zdrowie zarówno psychiczne, jak i fizyczne.

Filozoficznie rzecz ujmując, joga jest systemem pracy, formą osobistego rozwoju, który obejmuje całość codziennych aktywności. Odnosi się zarówno do fizycznej postawy ciała, jak i nastawienia jakie mamy do świata. Zgodnie z tradycją, praktyka jogi zaczyna się już na etapie budowania relacji z otoczeniem zewnętrznym, którą winna wyróżniać m.in. postawa niekrzywdzenia, prawdomówności, niezachłanności. Nie są to nakazy moralne, uniwersalne dla większości kultur, ale uzasadniony sposób dbania o higienę psychiczną, która warunkuje przecież, jak funkcjonujemy na co dzień.

Według systemu jogicznego, zapał, entuzjazm i zdecydowany wysiłek, to sposób ćwiczenia się w byciu zadowolonym. Stan zadowolenia nie jest efektem zbiegu szczęśliwych warunków,

ale zadaniem, którego wykonania warto się podjąć. Z perspektywy aktywności fizycznej, jest to wysiłek, który należy wykonać dla przepracowania „gnuśności” ciała, wypalenia i a ociążałości, która z wiekiem daje się coraz bardziej we znaki.



Zrewitalizowanie zasiedziałego ciała, praca z uelastycznieniem mięśni oraz zwiększeniem ich siły, to podstawowe założenia systemu ćwiczeń, jaki rozumiemy przez pojęcie JOGI.

Rozkładając matę, zaznaczamy obszar działania – jest nim praca z samym sobą, praca z własnym ciałem, bez rywalizacji i porównywania się z innymi. Ćwiczymy na rzecz wzmocnienia i przepracowania własnych ograniczeń, na rzecz poprawy zdrowia i dobrego samopoczucia.

W naszej zachodniej kulturze popularność zyskał zwłaszcza ten aspekt jogi, który odnosi się do fizycznego wymiaru praktyki – powtarzania asan, czasem także ćwiczeń oddechowych.

W ten sposób wspaniale dowartościowujemy ciało, zwracając uwagę na to, co znamy z obiegowych powiedzeń, a co powtarzali także

nasi rodzice: „W zdrowym ciele, zdrowy duch!”. Zdrowe ciało jest warunkiem koniecznym do pocucia dobrostanu, o czym możemy się przekonać, budząc się bez bólu kręgosłupa, lub napięcia w karku. W czasie zajęć wykonujemy asany, czyli mówiąc obrazowo, pozycje ciała, które budują siłę, rozciągają i wzmacniają mięśnie, uwalniają od napięcia, poprawiają postawę ciała, przepracowując złe nawyki ruchowe, zaada-

ćwiczenia odczuwa się ciszę i chłód, oczy błyszczą, a umysł jest spokojny”.

Ten spokój wynika także z charakteru zajęć. Każdy ruch wymaga precyzji i uwagi. Czas spędzony na macie to godziny, w których trakcie obiektem koncentracji jesteśmy my sami. Często po raz pierwszy w życiu. Atmosfera skupienia ważna jest także z praktycznych powodów. Pracując z ciałem, mięsień wysyła sygnał

przebyte kontuzje, w czasie ćwiczeń odwołujemy się do takich pomocy jak paski, kostki, koce. Dzięki temu każda pozycja staje się osiągalna, możemy w pełni ją pocuć i z niej korzystać tak, by praktyka nie była bezcelowym wysiłkiem, sileniem się, męceniem, ale owocną pracą, efektywnym wzmocnieniem. Szczególnie istotne jest to w praktyce kobiet, które na poszczególnych etapach życia zmagają się z różnymi dolegliwościami. Inaczej ćwiczymy w czasie menstruacji, inaczej w czasie menopauzy oraz w czasie ciąży, kiedy praktykujemy już nie tylko dla siebie, ale także dla dziecka.

Dlatego warto ćwiczyć pod okiem wykwalifikowanego i przygotowanego nauczyciela, który będzie umiał dotrzeć z tą wiedzą do ucznia, rozpoznać potencjał uczestników zajęć oraz dostosuje praktykę adekwatnie do kondycji adepta. Wówczas praktyka będzie służyć nam na co dzień.



Kamila Watychowicz
– nauczycielka jogi w krakowskiej Szkole Jogi na Dębnikach

Korzyści z jogi dla pracowników biurowych:

- zmniejszenie poziomu stresu oraz napięcia
- zwiększenie poziomu energii
- zwiększenie koncentracji
- poprawa postawy
- zmniejszenie lub eliminacja bólów mięśniowych

ptowane podczas wielu godzin spędzonych w pracy, przy komputerze, czy w samochodzie.

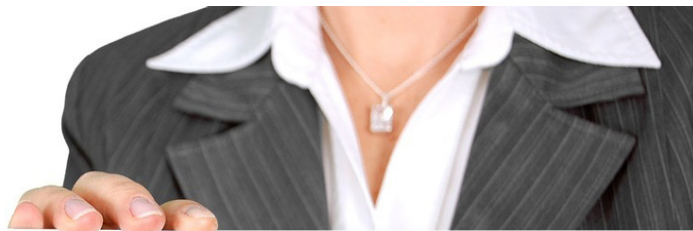
To, co jednak wyróżnia jogę od innych form aktywności, to jej holistyczne – czyli całościowe oddziaływanie na człowieka i jego organizm. W opisie działań jednego ze skłonów wykonywanych w czasie zajęć czytamy, że to pozycja, która „uśmierza bóle żołądka, tonizuje wątrobę, śledzionę i nerki. Łagodzi również bóle brzucha podczas menstruacji. Spowalnia akcje serca i regeneruje nerwy kręgosłupa. Można pozbyć się uczucia przygnębienia, jeżeli ktoś pozostaje w pozycji przez dwie minuty lub dłużej[...]. Po zakończeniu

do mózgu, który jeśli tylko nie jesteśmy rozproszeni, powraca z mózgu do mięśnia, utrwalając właściwe ścieżki działania. Dlatego tak owocne są wyjazdy na jogiczne turnusy, weekendowe warsztaty, czy wczasy, gdzie towarzyszą nam okoliczności braku konieczności zajmowania się innymi sprawami. Wówczas praktykę jogi odczuwamy pełniej, a jej efekty zostają na dłużej.

Warto zwrócić uwagę, że praktyka jogi dostosowana jest do możliwości ucznia i respektuje fizyczne uwarunkowania człowieka wynikające z jego natury oraz trybu życia. Dlatego, szanując własne dolegliwości,

Osoby z różnymi dolegliwościami mogą szukać w pobliskich szkołach jogi specjalnych zajęć, dostosowanych do swoich potrzeb – np. joga dla kręgosłupa, joga rehabilitacyjna itp.

Wwykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów pojawił się projekt ustawy o zmianie ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych. Zdaniem Ministerstwa Sprawiedliwości projektowane zmiany mają na celu „uporządkowanie systemu funkcjonowania dyrektorów sądów w celu zwiększenia sprawności w zakresie zarządzania kadrami w sądach powszechnych, w odniesieniu do stanowisk dyrektorów i zastępców dyrektorów sądów. W szczególności dotyczą one zasad powoływania i odwoływania dyrektorów sądów oraz ich zastępców, zasad podległości służbowej dyrektorów sądów, jak również podejmowania przez



DYREKTORZY DO ZMIANY

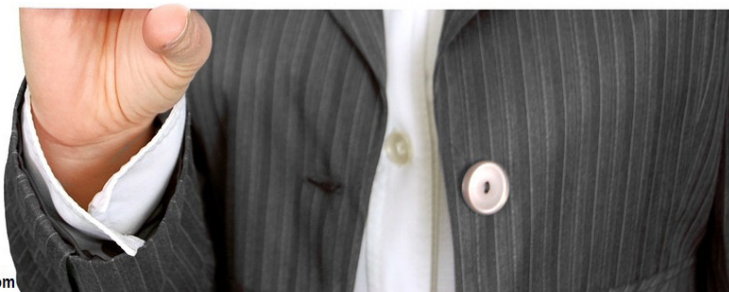


foto: geralt - pixabay.com

Ministerstwo Sprawiedliwości planuje zmienić pozycję ustrojową dyrektorów sądów. Zmiany dotyczą przepisów umożliwiających łatwiejsze powoływanie i odwoływanie dyrektorów przez ministra sprawiedliwości oraz rezygnacja z konkursów.

prezesów sądów czynności wywołujących skutki finansowe”.

Ministerstwo proponuje zdecydowanie rozdzielić funkcje z zakresu administracji sądowej należących do kompetencji prezesa sądu, związanych z wykonywaniem zadań orzeczniczych od czynności administracyjnych należących do kompetencji dyrektora sądu. Zwierzchnikiem dyrektorów sądów ma zostać Minister Sprawiedliwości. Prezesi sądów będą w stosunku do dyrektorów wykonywać wyłącznie czynności z zakresu prawa pracy, za wyjątkiem tych zastrzeżonych dla Ministra Sprawiedliwości. W efekcie dyrektorzy sądów zostaną wyłączeni z grona organów sądów.

Ministerstwo chce zrezygnować z procedury konkursowej, która jego zdaniem była zbyt długotrwała

i nie zawsze pozwalała szybko i skutecznie obsadzić stanowisko dyrektora. Komisje konkursowe powoływane są przez prezesów sądów. Możliwość działania ministra sprawiedliwości w sądzie uzależniona jest więc od organu, na który minister nie ma wpływu. Wymogi stawiane kandydatom na dyrektorów i ich zastępców mają pozostać niezmienione.

Odwołanie dyrektorów ma stać się łatwiejsze, gdyż projekt porzuca enumeratywny katalog powodów, które pozwalają zdjęcie dyrektora z funkcji. Ma zostać w całości uchylony art. 32b Prawa o ustroju sądów powszechnych i wszelkie regulacje uzależniające decyzję ministra sprawiedliwości od decyzji i czynności innych organów.

W projekcie noweli znajduje się regulacja wprowadzająca obowiązkową akceptację dyrektora sądu dla

czynności prezesów, które pociągają za sobą skutki finansowe nie ujęte w planie finansowym sądu.

Dziennik Rzeczpospolita przytacza wypowiedź sędziego Waldemara Żurka:

- Kto ma pieniądze, ten ma władzę. Skoro pieniądze będą jedynie w gestii dyrektora całkowicie uzależnionego od ministra, to prezesowi ciężko się będzie przebić z niezaplanowanymi potrzebami, takimi jak zakupy dla sądów, sprzęt, informatyzacja, asystenci itd.

– To próba podporządkowania sobie sędziów narzędziami administracyjnymi – komentuje były minister sprawiedliwości Borys Budka, dla którego likwidacja konkursu to otwarcie drogi do obsadzenia stanowisk funkcjonariuszami partyjnymi. (opr. kż)



KEEP
CALM
AND
OPANUJ
WPŁYW

“MENADŻEROWIE” W SĄDACH

NOTKA Z 26 WRZEŚNIA 2015
TYTUŁ ORYGINAŁU: MOTYWACJA

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**

Jakiś czas temu ktoś tam wysoko na górze wpadł na pomysł, że w sądach należy zastosować nowoczesne metody zarządzania, bo sądy to tak w zasadzie taka duża firma. Poprawiono (choć nie wszędzie i nie zawsze sensownie) standardy obsługi klienta przez sekretariaty, przeprowadzono szeroką modernizację (na której zapewne najlepiej wyszli ci, co dostarczali wszystkie te e-zabawki), no i zaczęto patrzeć w „menadżerski” sposób na sprawność postępowań. Niestety nie zauważono, że sądy to nie Usługowe Przedsiębiorstwo Pokrywania Wpływu, a Spółdzielnia Pracy Artystów Prawników, więc efekty odrobinię odbiegały od zamierzonych, ale takie drobiazgi nie zrażały reformatorów. Wszak skoro sądy reformuje się bez przerwy od 25 lat, to znaczy, że tak właśnie ma być, przecież nie może być tak, że kolejnych 25 ministrów się myliło co do tego, jak należy prowadzić politykę w zakresie wymiaru sprawiedliwości.

Jednym z elementów umenadżerniania zarządzania sądami było wprowadzenie biznesowych metod zarządzania zasobami ludzkimi. Zorganizowano więc szeroko zakrojone szkolenia dla kadry kierowniczej sądów, by nauczyć ich, jak należy zarządzać sędziami, motywować ich i dbać o zaangażowanie w realizację misji. Ci zaś pojechali, wyszkolili się, wrócili

i zaczęli wdrażać. Ech, działało się. Niektóre pomysły wzbudzały zdziwienie, inne zażenowanie, jeszcze inne uśmiech politowania, albo nawet i histeryczny rechot, gdy opowiedziało się znajomym, co to nasz kochany prezes wymyślił po powrocie z tego szkolenia dla poganiaczy wielbłądów. Przy okazji wymiany doświadczeń okazało się też, że z reguły pomysły wdrażane w różnych częściach kraju powtarzają się, tak jakby wszyscy działali według jednych wytycznych z Ministerstwa Mania Kontroli Nad Sędziami. Zastanawiałem się, czy udałoby się jakoś wejść w posiadanie takowych wytycznych, zapewne tajnych przez poufne... i się udało. Poświęcona rzecznej materii broszurka wydana - a jakże - przez Ministerstwo Sprawiedliwości została mi ukradkiem wręczona przez zaufaną czytelniczkę podczas spotkania w ciemnej piwnicy.

Rzeczona publikacja - opatrzona gryfem najwyższego użytku służbowego - poświęcona jest zasadniczo zarządzaniem zasobami kadrowymi Ministerstwa, ale znajduje się w niej także rozdział poświęcony „środkom aktywizowania kadry sędziowskiej”. Rozdział ten może zatem zawierać odpowiedzi na nurtujące mnie pytania w kwestii przyczyn motywowania sędziów przy wykorzystaniu sposobów wyglądających jak wzięte wprost z jakiegoś korpopodręcznika

hodowli lemingów. Poczytajmy więc, co tam piszą: „W procesie oddziaływania na wyniki pracy sędziów przeważały dotychczas bodźce negatywne. Na stwierdzaniu uchybień i ich eliminacji oraz na ocenie niedostatecznej wydajności koncentrowały się na ogół działania nadzorcze, co przy równoległym braku uznania i pochwał, prowadziło niejednokrotnie do zniechęcenia. Wprowadzano ujemne oceny, niekiedy nawet niewspółmierne do faktów jed-

to, ile danemu sędziemu dano naraz do zrobienia, to właśnie jest to, co w systemie nadzoru jest złe. Jednakże nie wydaje mi się, żebym zauważył, aby ta wytyczna jakoś przełożyła się na praktykę. No cóż, może dalej będzie coś o tym „uznaniu i pochwałach”. Czytajmy: „Przywrócić trzeba w pierwszej kolejności właściwą rolę nagród i wyróżnień. Stać się one muszą rzeczywistym wyznacznikiem obiektywnej oceny sędziów wyróżniających się w spełnia-

ilości uzasadnień i w ogóle. Chodzi o nagrodzenie i zmotywowanie... że też się nie domyśliłem. Co mi z tego, że mnie pochwalono? Ma mnie z tego powodu rozpierać duma? To nie przedszkole. Czytajmy dalej: „Należałoby ponadto rozszerzać inne formy jak pochwały i wyróżnienia na zebraniach, dyplomy i listy pochwalne, przy niektórych okazjach także nagrody rzeczowe”.

I wszystko jasne. A tak się zastanawialiśmy, kto wpadł na pomysł wręczania dyplomów za najlepszą załatwialność czy co tam akurat się trafiło. Listy pochwalne też zresztą gdzieś były, bo ktoś opowiadał, jak to się uśmieiali, jak prezes im taki przysłał drogą służbową. A o piórach wiecznych wręczanych w nagrodę za dużo uzasadnień napisanych w terminie (bo oczywiście wszyscy wiedzą, że w orzekaniu najważniejsze jest napisanie w terminie uzasadnienia), to sam słyszałem, chociaż muszę przyznać, że nie uwierzyłem. Jak widać pewnie to była prawda, bo wytyczne coś takiego przewidują. Kto wie, może i inne rzeczy, w które nie wierzyłem okazały się prawdopodobne. Zobaczmy, co tam jeszcze zalecają: „Inną formą aktywizowania mogłoby być organizowanie spotkań - z kierownictwem resortu lub odpowiednio lokalnie kierownictwem sądu-sędziów wyróżniających się w poszczególnych dziedzinach”.

To, że w Ministerstwie organizowane były narady najwyższych nadzorców z podsekretarzami stanu, co do doskonalenia metod poganiania sędziów i ograniczania warcholstwa, to słyszałem i w to wierzyłem.



nostkowych uchybień, bez możliwości właściwej ich oceny na tle całokształtu pracy danego sędziego”.

Nooo, pięknie. Wygląda na to, że ktoś jednak zauważył, że nie może działać dobrze system, w którym nagrodą za dobrą pracę jest (jak dobrze pójdzie) brak kary, a zamiast kija i marchewki, jest kij albo inny kij. Czepianie się tylko wydajności, czyli załatwialności, pokrycia i braku „gliwickich” minusów w systemie bez patrzenia, chociażby na

niu zadań. Zasadą powinno być wręczanie ich publicznie z przekazaniem pełnego umotywowania nie tylko podstaw przyznania, ale i zróżnicowania”.

No, to chyba mamy odpowiedź na pytanie, czemu służą te zebrania pochwalno – połączalne, na których omawia się wyniki statystyczne, wyraża szczere podziękowanie za wysiłek i zaangażowanie, apeluje o wzmożenie starań i w ogóle. I wymienia, kto tam się najbardziej ostatnio wyróżnił w sprawności, załatwialności,

Natomiast nie wierzyłem, że pewien prezes, pewnego sądu, stosował jako środek motywacyjny zapraszanie najlepszych sędziów na spotkanie ze swą osobą, a potem na uroczysty obiad czy też kolację. Pewnie to była prawda, bo w końcu w resorcie mądrzy ludzie napisali, że tak powinno się robić. Najwidoczniej uznali, że spożycie posiłku z prezesem daje motywację do dalszego zarywania nocy i pisania uzasadnień w czasie urlopu, żeby były w terminie. Ja bym tak daleko idącego wniosku nie wyciągnął... ale ja przecież nie jestem specjalistą od zarządzania zasobami ludzkimi. Widać są jakieś amerykańskie badania, że to tak działa. Patrzmy dalej: „Wydaje się celowe zapraszanie na uroczystość wprowadzania

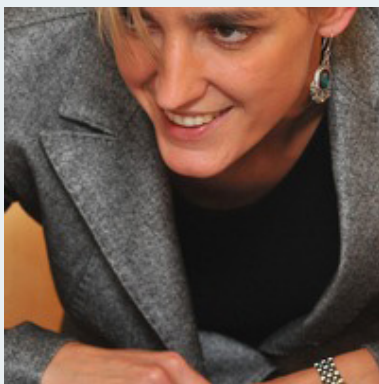
nowomianowanego sędziego na urząd, obok przedstawicieli władz, przodujących działaczy społecznych i przedstawicieli miejscowych środowisk robotników i chłopów. Wydaje się też, iż nowo mianowanego sędziego sądu wojewódzkiego powinno się przedstawić I Sekretarzowi KW PZPR i wojewodzie, a sędziego sądu rejonowego - I Sekretarzowi Komitetu PZPR i naczelnikowi miasta siedziby sądu”.

No dobra. Jak już pewnie wszyscy się domyślili, wszystkie powyższe cytaty nie zostały zaczerpnięte z najnowszej instrukcji wprowadzania menadżerskiego sposobu motywowania sędziów. Pochodzą one z broszurki Ministerstwa Sprawiedliwości pod tytułem „Podstawowe kierunki pracy

z kadrą sędziowską w resorcie sprawiedliwości” wydanej w styczniu 1977 r. Jak widać, czasy się zmieniają, a wytyczne nie. W końcu nie powinno to dziwić... wszak wtedy państwo miało nad sędziami pełną kontrolę, a dzisiaj ponownie dąży do osiągnięcia tego stanu. Po co więc wymyślać na nowo koło skoro odpowiednie instrukcje już są...

Rzeczona broszurka zawiera znacznie więcej interesujących uwag i sugestii, co do tego, jak należy zarządzać sędziami. Jest w niej np. rozdział poświęcony ocenom okresowym sędziów... i naprawdę ciekawi mnie, ile wytyczne z 1977 r. mają wspólnego z tym, co niedawno uchwalono. Któregoś dnia znowu do niej zajrzę...

POLSKA SĘDZIA W SĄDZIE UE



Krystyna Kowalik-Bańczyk - polska sędzia w Sądzie Unii Europejskiej.

Na skutek decyzji z dnia 23 marca 2016 r. i 7 września 2016 r., przedstawiciele rządów państw członkowskich Unii Europejskiej mianowali sędziów Sądu. Wśród mianowanych znalazła się dr. hab. Krystyna Kowalik-Bańczyk.

Ukończyła ona studia prawnicze na uniwersytecie w Gdańsku oraz studia podyplomowe na Uniwersytecie Nauk Społecznych w Tuluzie. Posiada tytuł Master of Laws w dziedzinie prawa Kolegium Europejskiego. Jest doktorem nauk prawnych. Habilitację uzyskała w 2014 r. (na podstawie dysertacji „Prawo do obrony w unijnych postępowaniach antymonopolowych -

w kierunku unifikacji standardów proceduralnych w Unii Europejskiej”). Była wykładowcą prawa Unii Europejskiej na Politechnice Gdańskiej (2010–2016) i profesorem nadzwyczajnym w Instytucie Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk. Swoją sędziowską funkcję będzie sprawowała do 31 sierpnia 2022 r. (ka)

gazetasadowa@outlook.com

LUDZIE LISTY PISZĄ...

Po wydaniu numeru wrześniowego otrzymaliśmy listy od Czytelników. Bardzo się cieszymy, że udostępnienie formularza kontaktu okazało się trafnym pomysłem. Z listów i rozmów z naszymi Czytelnikami dobrze wiemy, że bardzo boicie się informować o swoich problemach w obawie przed ujawnieniem Waszych danych. Rozmawiając z naszymi Czytelnikami widzimy, że strach i obawy przed represjami ze strony władz sądów są dla naszej grupy zawodowej jednym z największych problemów. To przerażające, że 25 lat po przemianach ustrojowych w Polsce i obowiązywaniu obecnej ustawy o związkach zawodowych, takie obawy mogą mieć urzędnicy państwowych instytucji - zwłaszcza takich, jakimi są sądy powszechne. Jest to także wyraźny sygnał, że źle się dzieje, że coś nie zadziałało przez to ćwierć wieku w sądownictwie. Z naszej strony zapewniamy, że nie ujawniamy bez zgody Czytelników żadnych danych umożliwiających identyfikację.

OCENY OKRESOWE

Mam prośbę do Czytelników, by wypowiedzieli się czy w Waszych sądach oceny pracowników robi firma zewnętrzna. W naszym sądzie pojawiło się nowatorskie rozwiązanie. Każdy pracownik dostanie ankietę, w której trzeba będzie wskazać 5 osób, które nas mają ocenić. Oceny dostanie firma zewnętrzna, która ma dokonać ostatecznej oceny. Kompletnie tego nie rozumiemy. Czy mogą nasze dane i oceny iść do jakiś zewnętrznych firm? Napiszcie też, czy w Waszych sądach oceny mają na cokolwiek wpływ?

Agnieszka (nazwisko do wiadomości redakcji)

Od redakcji:

Zgodnie z art. 8 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 roku o pracownikach sądów i prokuratury (t.j. Dz. U. 2015 poz. 1241) oraz rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 10 grudnia 2007 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu postępowania przy dokonywaniu ocen kwalifikacyjnych urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury (Dz. U. 2007 nr 247 poz. 1838, ze zm.) oceny urzędników dokonują odpowiednio dyrektorzy sądów i prokuratorzy. Podmioty te powołują też komisje kwalifikacyjne, które uczestniczą w ocenie pracowników. Komisja kwalifikacyjna składa się z 3 do 4 osób. W skład komisji powoływanej w sądzie wchodzi pracownicy wyznaczeni przez właściwego dyrektora sądu. Jeżeli ocenie podlega członek komisji, jest on wyłączany z jej składu, a w jego miejsce powołuje się innego członka. Dokonując oceny, dyrektor sądu lub prokurator powinien wziąć pod uwagę opinię bezpośredniego przełożonego oraz komisji.

Zatem wydaje się niedopuszczalne powoływanie zewnętrznych podmiotów do wykonywania obowiązku okresowej oceny urzędników. W przypadku takich praktyk należy zwrócić się do działających w danym sądzie związków zawodowych, które powinny podjąć stosowne działania zmierzające do usunięcia naruszeń przepisów.

NAGRODY

W moim sądzie nagrody wyglądają tak, że jest to jedna wielka tajemnica. Patrzą chyba tylko na frekwencję. Kiedy miałam 30 dni zwolnienia, to nie dostałam nic. Gdy zapytałam dlaczego? – wytłumaczono mi, że 30 dni zwolnienia dyskwalifikuje mnie z możliwości przyznania nagrody. W czerwcu ubiegłego roku były jakieś dodatkowe pieniądze. Dostałam o połowę mniej niż wszyscy. Argumentem było to, że byłam na macierzyńskim, tyle tylko, że było to 2 lata temu. Zatem urlop macierzyński być może będzie ciągnął się za mną do końca życia. Teraz chodzą pogłoski, że nagród nie będzie, bo były podwyżki. To jak wreszcie jest z tymi nagrodami, po podwyżkach już się nam nie należy? (P.)

Od redakcji:

Zgodnie z art. 105 kodeksu pracy „Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia”. Podobnie stanowi § 6 Rozporządzenia MS z dnia 8 grudnia 2014 r. w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego „Urzędnikom i innym pracownikom sądów i prokuratury mogą być przyznane nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej z funduszu nagród. Fundusz nagród tworzy się w wysokości do 3% planowanych wynagrodzeń osobowych. Fundusz nagród pozostaje w dyspozycji dyrektora sądu albo właściwego prokuratora i może być przez nich podwyższany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia”. Nagroda stano-

wi więc postać gratyfikacji pieniężnej przyznawanej wedle uznania pracodawcy, wyróżniającemu się pracownikowi. Jeśli w Pani sądzie działają związki zawodowe, może warto byłoby porozmawiać na temat wprowadzenia regulaminu nagród, nadto kryteria podziału środków na nagrody wśród pracowników winny być uzgadniane ze związkami zawodowymi (art. 26 pkt 2 w zw. z art. 34 ustawy z dnia 23.05.1991 r. o związkach zawodowych).

W sądach objętych działaniem MOZ NSZZ „S” PS organizacja ta postuluje wprowadzenie regulaminów nagradzania. W przypadku braku porozumienia w tej sprawie, domaga się każdorazowego uzgadniania zasad podziału środków na nagrody.

SMUTNE REFLEKSJE PO 20 LATACH PRACY

Szanowna Redakcjo,

Tak chyba wypada się zwracać w liście do związkowego pisma. Wybaczcie, ale dotąd nigdy nie pisałam takiego listu.

W sądzie pracuję od przeszło dwudziestu lat. Nie należę do związków zawodowych, ale skozystałam z formularza kontaktu, który udostępniście w internecie i korzystam z możliwości podzielenia się swoimi spostrzeżeniami na temat tego, jak funkcjonują nasze sądy. Jestem przekonana, że wielu czytelników ma podobne przemyślenia i doświadczenia. Myślę, że powinniśmy o tym zacząć głośno mówić, bo jest naprawdę źle.

Swoją pracę zaczynałam w czasach, gdy sądy nie były jeszcze tak dociążone obowiązkami. Pracy zawsze było dużo, ale atmosfera była bardzo ludzka i sprzyjająca pracy. Każdy z nas wiedział, że praca musi być wykonana, znał zakres swoich obowiązków, mógł pracę planować. Dzisiaj jest to

niemożliwe. W sądach, w których wykonywałam i wykonuję swoje obowiązki, właściwie nic nie funkcjonuje prawidłowo. Cała organizacja pracy jest jedną wielką improwizacją. Właściwie każdego roku przepisy nakładają na nas dodatkowe czynności i nigdy nie szło za tym wzmocnienie kadry. Obecnie w naszym sekretariacie nie jesteśmy w stanie praktycznie niczego zaplanować. W każdej chwili może wystąpić sytuacja, w której nie będzie wiadomo, kto pójdzie na salę rozpraw, czy obsada będzie wystarczająca, by wykonać choćby najpilniejsze obowiązki. Nie jestem specjalistką od organizowania pracy, ale myślę, że nie trzeba nią być, by wyraźnie dostrzec, że panuje wszechogarniający chaos. Niemal każdego dnia pojawiają się awarie systemów komputerowych, aktualizacje oprogramowania, gniazdzka sieciowe i telefoniczne wypadają ze ścian. Staralam się policzyć, na ilu różnych systemach komputerowych codziennie pracuję i wyszło mi, że na dwunastu różnych aplikacjach. Do każdej z nich muszę wprowadzać co miesiąc nowe hasło, oparte o inny algorytm. Zgodnie z zasadami bezpieczeństwa, żadnego z tych haseł nie mogę zapisać, chociaż każda z nas ma swoją „księgę” haseł, bo bez tego byśmy chyba zwariowały. Nie doliczyłam do tego haseł do komputerów i intranetu. Samo to wyraźnie wskazuje, że nasze sądownictwo jest łańcem łańcuchem na bieząco, pod coraz to nowe rozwiązania i przepisy.

W idealnym (a może po prostu normalnym) sądzie powinien funkcjonować jeden spójny system informatyczny, który pełniłby swoje funkcje we wszystkich wydziałach i oddziałach. Moi synowie, którzy pracują w korporacjach i prywatnych firmach nie mogą zrozumieć jak może w takim bałaganie i chaosie funkcjonować jakakolwiek organizacja. Ja także jestem niekiedy zdumiona, patrząc przez

pryzmat własnych doświadczeń, że sądownictwo w Polsce jeszcze w ogóle funkcjonuje. Żadna z nas nie jest w stanie zaplanować swojej pracy, gdyż ciągle jesteśmy odrywane od swoich podstawowych obowiązków do doraźnych czynności, które okazują się z różnych powodów pilne. Przychodzisz do pracy i nie masz najmniejszej możliwości nic zaplanować. Kadry w naszych sądach są przesuwane w sposób chaotyczny i nieprzewidywalny. Nawet nasza kierowniczka nie jest w stanie zaplanować urlopów sekretariatu, gdyż nigdy nie wie, kiedy jej kogoś zabiorą lub dodadzą (np. z zaległym urlopem). W skali makro też dotyczą nas ciągłe zmiany. Moim zdaniem zbyt często zmieniają się operatorzy pocztowi i zasady związane z obsługą korespondencji. Kiedyś, będąc urzędnikiem, wiedziałam, że muszę jak najszybciej wyekspediować korespondencję, że muszę skupić się na staranym i rzetelnym jej przygotowaniu, by wszystko odbyło się terminowo i bez szkody dla czasu toczących się postępowań. Dzisiaj jestem przynajmniej raz w miesiącu obligowana do czytania skomplikowanych umów zawieranych pomiędzy kierownictwem sądu a operatorami pocztowymi, licznymi załącznikami do tych kontraktów, instrukcji i wyjaśnień związanych z procesem składania reklamacji, dochodzenia odszkodowań i wieloma innymi zagadnieniami, które absolutnie nie należą do kompetencji urzędnika sądowego.

Być może odbierzecie moje żale jako dowód na brak elastyczności i zdolności do rozwoju. Jednak nie o to chodzi. Myślę, że aby sąd mógł sprawnie funkcjonować, musi być sprawnie zorganizowany i zarządzany. Każdy ma w nim swoją rolę do spełnienia. Ja muszę sprawnie protokołować, wykonywać zarządzania, ale do obsługi kontraktów pocztowych są inne osoby zatrudnione na stanowiskach w administracji sądu i jego władze.

Zresztą patrząc na to wszystko bardziej szeroko, wszystko w naszym resorcie tak funkcjonuje od wielu lat. Pamiętacie, gdy pojawił się wymóg uzyskania wyższego wykształcenia.

W naszym sądzie bardzo wiele osób rozpoczęło studia wyższe. Pierwotnie mówiono coś o refundacji kosztów, ale żadnych zasad nie opracowano. W efekcie nikt nic nie wiedział.

Z jednej strony mieliśmy wizję utraty pracy (taka przecież była konsekwencja wynikająca z ustawy), z drugiej niejasne zasady refundacji i ryzyko jej braku. Nikt nie potrafił nam odpowiedzieć, jaki kierunek studiów będzie refundowany, a jaki nie. Część ludzi pokończyła studia. Minęło zaledwie kilka lat i kolejna ekipa w resorcie sprawiedliwości zniosła ten obowiązek. Czy tak traktuje się dorosłych ludzi w normalnym zakładzie pracy? To jest aż trudne do uwierzenia dla osób, które sądu nie oglądają od środka.

Napisałam na wstępie, że nie należę do związków zawodowych. Należałam kiedyś, gdy właściwie nie były potrzebne, bo wszystko funkcjonowało normalnie. Dzisiaj, gdy wszystko funkcjonuje nienormalnie, większość z nas odczuwa strach, by wyjść przed szereg i narazić się. U nas jedna koleżanka zaangażowała się dosyć mocno w związki zawodowe i ponosiła tego konsekwencje przez długi czas. Wszyscy widzieliśmy, co z nią robią, ale nie mogliśmy niczego zrobić. Taki jest układ sił w sądzie. Grasz jak ci zagrają albo lecisz na samo dno. Ostatnio widzę, że trochę się to zmienia. Mam nadzieję, że tak będzie dalej. Widzę też ile wartościowych osób, które świetnie pracowały, odchodzi z sądu lub myśli bardzo poważnie o zmianie pracy. Nowe osoby, które przychodzą, bardzo szybko rezygnują. Pieniądze przecież niewielkie, a oczekiwania bardzo wygórowane. Do tego trzeba zgodzić się na brak szacunku ze strony bezpośrednich

przełożonych, często także ze strony sędziów.

Moja siostra jest pielęgniarką. Bardzo często próbuje się porównywać sąd do szpitala – w zakresie organizacji, podległości służbowej i zależności pomiędzy różnymi grupami zawodowymi. Wiem jednak, że to porównanie jest nieodpowiednie. Moja siostra w swojej pracy, ze swoim doświadczeniem jest bardzo szanowana na oddziale. Ciągłe uczestniczy w szkoleniach, nie musi się obawiać, gdy lekarzowi przedstawia swoje stanowisko w sprawie, która dotyczy merytorycznie jej pracy. Na sali operacyjnej jest traktowana jako kompetentny członek zespołu. Ja w swojej pracy nie mam co liczyć nawet na takie traktowanie – pomimo wykształcenia i doświadczenia.

Wiem, że moje refleksje są może trochę bez składu i ładu. Przepraszam za to, ale piszę je od serca. Mam nadzieję, że przyjdzie taki czas, że uda się w sądownictwie wszystko jakoś zorganizować i poukładać. Bez tego wkrótce czeka sądownictwo duży kryzys, brak doświadczonej kadry urzędników. Ja stosunkowo niedługo będę kończyła swoje życie zawodowe. Pewnie nie doczekam takich czasów. Może jednak czytelnicy będą jeszcze mieli okazję zobaczyć takie zmiany. Chociaż trudno w to uwierzyć.

Podpisuję się zmienionym imieniem. Wybaczcie, nie mam odwagi podać swoich prawdziwych danych. Takie realia. Pewnie wszyscy to rozumieją i będą dobrze wiedzieli dlaczego. Życzę Wam powodzenia, bo może dzięki Wam coś się chociaż trochę zmieni na lepsze.

Alicja



POWOŁYWANIE SPOŁECZNEJ INSPEKCJI PRACY W KRAKOWIE...

W ubiegłym miesiącu MOZ NSZZ „S” PS zwróciła się do Rady Zakładowej Związku Zawodowego Pracowników Wymiaru Sprawiedliwości RP przy Sądzie Okręgowym w Krakowie o wskazanie społecznych inspektorów pracy w podległych sądach rejonowych i sądzie okręgowym.

W Sądzie Okręgowym w Krakowie, Sądzie Rejonowym dla Krakowa-Podgórze w Krakowie, Sądzie Rejonowym dla Krakowa-Krowodrzy w Krakowie, Sądzie Rejonowym dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie i Sądzie Rejonowym dla Krakowa-Śródmieścia w Krakowie na dzień dzisiejszy nie ma powołanych Społecznych Inspektorów Pracy – informuje Przewodnicząca tamtejszej Rady Zakładowej, Katarzyna Bielarz. – Jesteśmy otwarci na dalszą współpracę w przedmiotowej sprawie.

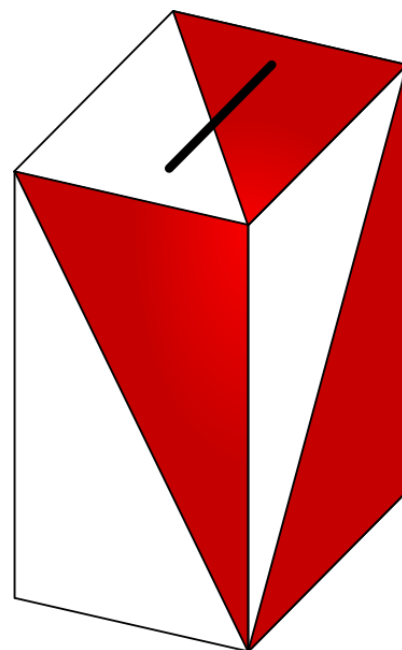
MOZ NSZZ „S” PS działa w Krakowie od 2015 roku. W lutym br. Radzie Zakładowej ZZPWS RP w Krakowie została przedstawiona propozycja powołania społecznego inspektora pracy w Sądzie Rejonowym dla Krakowa-Śródmieścia w Krakowie.

-Przedstawiliśmy paniom

z Rady Zakładowej komplet dokumentów koniecznych do sprawnego przeprowadzenia wyborów sip. Panie dostały regulamin, wzory kart do głosowania, protokołów i harmonogram. Jednakże w odpowiedzi otrzymaliśmy zmodyfikowaną treść zaproponowanego przez nas regulaminu bez ani jednego słowa wyjaśnienia – informuje zastępca Koordynatora MOZ NSZZ „S” PS, Dariusz Kadulski. Główną różnicą zdań był sprzeciw przeprowadzenia wyborów poprzez zbieranie głosów do urn. Paniom ze związku branżowego bardzo zależało, by wybory odbyły się na stacjonarnym zebraniu. W jednym z kolejnych pism i w rozmowach z Radą Zakładową próbowaliśmy wyjaśnić, że uczestniczenie w zebraniu nie będzie możliwe dla wszystkich pracowników sądu, ze względu na odbywające się rozprawy lub potrzebę obsługi interesantów, ale w zwrotnym piśmie dostaliśmy twarde stanowisko, że ZZPWS RP nie wyraża zgody na modyfikację przedstawionego przez siebie regulaminu. To dosyć kuriozalna sytuacja, bo inicjatywa wyszła od nas, my przygotowaliśmy potrzebny regulamin i to związek branżowy

dokonał jego modyfikacji. Właściwie różni nas wyłącznie kwestia techniczna, więc myślę, że doprowadzimy do szybkiego utworzenia społecznej inspekcji pracy w naszych sądach – podsumowuje Kadulski. – Moje zdumienie budzi fakt, że dotąd nie została powołana, ale musimy czym prędzej usunąć dotychczasowe zaniedbania.

O tym, jak dużą rolę odgrywają w zakładzie pracy społeczni inspektorzy pisaliśmy w poprzednich numerach naszego miesięcznika.



NASZE DZIAŁANIA

PRZEGLĄD



SR w **Bolesławcu** - odbyło się spotkanie z pracownikami sądu rejonowego, którego efektem było złożenie deklaracji członkowskich i objęcie tego sądu działalnością MOZ NSZZ „S” PS.

SR w **Bydgoszczy** - w czasie spotkania z pracownikami tego sądu przewodnicząca zarządu MOZ NSZZ „S” PS przedstawiła dotychczasową działalność organizacji związkowej oraz podzieliła się planami na przyszłość.

SR **Gdańsk-Południe** w **Gdańsku** - to kolejny sąd, który w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi wprowadził regulamin nagradzania. MOZ NSZZ „S” PS dziękuje Pani Dyrektor tego Sądu za przyczynienie się do transparentności zasad nagradzania.

SR w **Toruniu** - podczas spotkania z pracownikami

doszło do objęcia tego sądu działalnością MOZ NSZZ „S” PS i powołania koordynatorów.

SR w **Sosnowcu** - **SPROSTOWANIE** - Nie jest zgodna z prawdą informacja o tym, że nie przyniosła skutku interwencja Koordynatora i Kierownika Sekretariatu dotycząca działania lotnych związków chemicznych, która ukazała się na łamach „Gazety Sądowej numer (4) wrzesień” w dziale zatytułowanym „Nasze Działania” („Gazeta Sądowa Nr 4(4)/2016 str. 24”).

Koordynator organizacji związkowej w Sądzie Rejonowym w Sosnowcu nie interweniował w tej sprawie, natomiast w odpowiedzi na zgłoszenie Kierownika Sekretariatu, zostały podjęte natychmiastowe działania skutkujące:

- niezwłocznym zwolnieniem jednego z pracowników ze świadczenia pracy w tym dniu z uwagi na złe samopoczucie

spowodowane najprawdopodobniej działaniem substancji używanych przez wykonawcę;

- propozycją czasowego przeniesienia miejsc pracy dla pozostałych pracowników do strefy wolnej od działania substancji używanych przez wykonawcę prac remontowych;

- natychmiastowym zaprzestaniem wykonywania przedmiotowych prac przez Wykonawcę.

Prezes Sądu Rejonowego

[...] SSR Anna Słysz-Marcinów

Dyrektor Sądu Rejonowego w Sosnowcu

[...] mgr Andrzej Błaszczak

SR dla **Krakowa-Śródmieścia** w **Krakowie** – MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa wystąpiła w ubiegłym miesiącu do dyrektora Sądu Rejonowego dla Krakowa-Śródmieścia w Krakowie z zapytaniem, w jaki sposób realizowany jest obowiązek przeprowadzania z zatrudnianymi pracownikami szkoleń bhp na stanowisku pracy.

Obowiązek taki wynika z przepisu § 11 ust. 5 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 180, poz. 1860 ze zm.). Instruktaż stanowiskowy może zostać przeprowadzony przez pracodawcę lub wyznaczoną przez pracodawcę osobę kierującą pracownikami, ale pod warunkiem posiadania przez te osoby odpowiednich kwalifikacji, doświadczenia zawodowego i przeszkolenia w zakresie

metod prowadzenia instruktażu stanowiskowego. Przepisy nie pozwalają na zlecenie przeprowadzenia instruktażu stanowiskowego przez podmioty zewnętrzne.

Instruktaż na stanowisku pracy powinien m.in. uwzględniać rozmowę wstępną, pokaz i objaśnienie procesu pracy, próbne wykonywanie procesu pracy przez pracownika, sprawdzenie i ocenę przez instruktora sposobu wykonywania pracy.

-W Sądzie Rejonowym dla Krakowa-Śródmieścia w Krakowie instruktaże stanowiskowe były przeprowadzane przez Kierowników Wydziałów, Oddziałów, Sekcji tut. Sądu, pracownika Oddziału Kadr oraz pracownika służby bhp – informuje nas dyrektor Agnieszka Ochońska. –Osoby przeprowadzające szkolenia posiadały kwalifikacje wymagane przepisami prawa.

SR dla Krakowa-Śródmieścia w Krakowie – przeciwdziałanie mobbingowi - W ubiegłym miesiącu MOZ NSZZ „S” PS wystąpiła do dyrektora Sądu Rejonowego dla Krakowa-Śródmieścia w Krakowie z zapytaniem, w jaki sposób realizowany jest w tamtejszym sądzie obowiązek przeciwdziałania mobbingowi – wynikający z art. 94³ § 1 k.p. Zgodnie z zapewnieniem dyrektora, w sądzie tym w 2010 roku przeprowadzono dla pracowników sądu i osób pełniących funkcje kierownicze szkolenia w zakresie prewencji antymobbingowej. Łącznie przeszkolono 127 pracowników, co stanowi przeszło 40% załogi. Szkolenia prowadziła dr Magdalena Najda z KSSiP - specjalistka w zakresie poznawczej psychologii społecznej, psychologii emocji i motywacji, psychologii stresu i etyki zawodowej. Jak zapewnia dyrektor sądu – wprowadzono Kodeks Etyki Pracowników Sądu Rejonowego dla Krakowa-Śródmieścia w Krakowie,

a w sądzie prowadzona jest odpowiednia polityka informacyjna.

SR dla Krakowa-Krowodrzy w Krakowie – po kontroli PIP - Po przeprowadzeniu kontroli Państwowa Inspekcja Pracy skierowała do dyrektora wnioski o przestrzeganie obowiązku informowania okręgowego inspektora pracy o powstaniu sporu zbiorowego, wskazano także, że pracodawca ten powinien prowadzić spór zbiorowy z MOZ NSZZ „S” PS.

Solidarność w dn. 11.05.2016 r. złożyła w SR dla Krakowa-Krowodrzy w Krakowie wniosek o podjęcie rokowań w trybie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Wniosek ten był konsekwencją odmowy spotkania się z organizacją związkową, w celu wyjaśnienia wątpliwości związanych z wykonywaniem porozumienia w sprawie podziału środków na podwyżki.

Związek Zawodowy Pracowników Wymiaru Sprawiedliwości, poinformowany przez MOZ NSZZ „S” PS i zaproszony do przystąpienia do sporu, nie odpowiedział naszej organizacji prowadzącej spór, na to zaproszenie. Natomiast już w następnym dniu skierował do dyrektora pismo informujące, że akceptuje jego działania i nie widzi podstaw do wstępowania w spór zbiorowy.

W toku czynności kontrolnych dyrektor sądu podtrzymywała, że spór jest niedopuszczalny i z tego powodu nie dopełniła obowiązków przewidzianych przez ustawę. Po kontroli PIP dyrektor zaprosiła organizację związkową na spotkanie w dniu 5 października, celem omówienia wątpliwości. Gdyby na prośbę o takie spotkanie dyrektor odpowiedziała w maju, nie byłoby potrzeby prowadzenia sporu zbiorowego.

Spór zbiorowy jest sformalizowaną procedurą prowadzenia dialogu

między pracodawcą a związkami zawodowymi, po którą związki zawodowe sięgają w sytuacji, gdy pracodawca nie chce prowadzić dobrowolnie dialogu, a do którego jest zobowiązany przez przepisy prawa krajowego i międzynarodowego.

MS Ministerstwo Sprawiedliwości - we wrześniu reprezentanci MOZ NSZZ „S” PS, Edyta Odyjas i Barbara Makowska-Adamaszek spotkali się z podsekretarzem stanu Patrykiem Jakim. Spotkanie poświęcone było przede wszystkim problemom kuratorów, m.in. problemom związanym z zespołami interdyscyplinarnymi i nierównym obciążeniem pracą.

Konferencja „Dobro dziecka jako cel najwyższy” - w konferencji dniu 12 września br. w Sali Kolumnowej Sejmu RP z ramienia MOZ NSZZ „S” PS udział brały: E. Odyjas i B. Makowska-Adamaszek, reprezentująca przede wszystkim kuratorów sądowych.

Wokandy - kolejne sprawy związane ze zwolnieniami naszych członków oraz pozwy o uchylenie niesprawiedliwych ocen okresowych zawisły przed sądami pracy. MOZ NSZZ „S” PS reprezentuje poszkodowanych pracowników sądów.

Prace Zarządu - Zarząd MOZ NSZZ „S” PS przeanalizował i uczestniczył w uzgodnieniach dotyczących wprowadzenia kilkudziesięciu regulaminów pracy, nagradzania, wynagradzania i zakładowych funduszy świadczeń socjalnych w sądach z terenu całej Polski. Pracodawcy zobowiązani są do prowadzenia uzgodnień z reprezentującymi pracowników organizacjami związkowymi.



CZY PRACODAWCA MOŻE ZMUSIĆ PRACOWNIKA DO URLOPU BEZPŁATNEGO?

ANETA KOGUT

Pracodawca nie może zmusić pracownika do korzystania z tego rodzaju urlopu, a zdarza się i tak, że to właśnie pracodawca jest inicjatorem wysłania pracownika na urlop bezpłatny.

Kwestię urlopu bezpłatnego reguluje art. 174 § 1 kodeksu pracy. Udzielany on jest na wniosek pracownika i jest to czasowe zwolnienie pracownika od świadczenia pracy. W okresie takiego urlopu pracodawca nie wypłaca wynagrodzenia i nie jest to czas wliczony do okresu pracy, od którego zależą świadczenia pracownicze. Sąd Najwyższy w wyroku z 12 sierpnia 2004 r. (III PK 42/04, OSNP 2005/6/77) wskazał, że wniosek pracownika o urlop bezpłatny oraz jego udzielenie przez pracodawcę są oświadczeniami woli, a udzielenie tego rodzaju wolnego stanowi tak naprawdę umowę, w której pracodawca zobowiązuje się zwolnić pracownika z obowiązku wykonywania pracy przez określony czas, natomiast pracownik rezygnuje z prawa jej wykonywania w tym okresie. Udzielenie tego rodzaju urlopu pracownikowi zależne jest tylko od woli pracodawcy i w przypadku odmowy nie musi on uzasadniać swojej decyzji. Co istotne, nawet udzielenie kilku pracownikom urlopu bezpłatnego nie obliuguje pracodawcy do uzasadnienia odmowy

udzielenia urlopu bezpłatnego kolejnemu pracownikowi.

W odwrotnej sytuacji pracodawca nie może zmusić pracownika do korzystania z tego rodzaju urlopu, a zdarza się i tak, że to właśnie pracodawca jest inicjatorem wysłania pracownika na urlop bezpłatny. Udzielenie pracownikowi urlopu bezpłatnego z inicjatywy pracodawcy (bez pisemnego wniosku pracownika) jest nieprawidłowe. Potwierdził to Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z 15 października 1996 r. (III AUa 34/96, OSA 1997/10/35), wskazując jednoznacznie, że udzielenie pracownikowi urlopu bezpłatnego – niezgodnie z przepisem art. 174 § 1 k.p. – z inicjatywy zakładu pracy i bez pisemnego wniosku o udzielenie mu takiego wolnego – jest w świetle prawa bezskuteczne. Takie jednostronne udzielenie urlopu bezpłatnego np. na czas przestoju należy kwalifikować jako naruszenie kodeksowych przepisów o urlopach pracowniczych.

Skutki przebywania na urlopie bezpłatnym

Stosunek pracy pracownika

przebywającego na urlopie bezpłatnym trwa, ale jest w zawieszeniu, z czym wiąże się określone konsekwencje:

- pracownik traci prawo do urlopu wypoczynkowego za każdy pełny miesiąc urlopu bezpłatnego. Wybierając się na urlop bezpłatny dłuższy niż miesiąc, ma mniej urlopu wypoczynkowego, którego wymiar zostanie mu obniżony o 1/12 jego wymiaru za każdy miesiąc bezpłatnego,

- w razie choroby na urlopie bezpłatnym, ubezpieczony nie otrzyma zasiłku chorobowego, a okresów niezdolności do pracy, które przypadają w czasie urlopu, nie wlicza się do okresu zasiłkowego,

- pracownikowi przebywającemu na urlopie bezpłatnym nie można wypowiedzieć umowy o pracę. Zasady tej nie stosuje się jednak w razie ogłoszenia lub likwidacji zakładu pracy, o ile urlop bezpłatny trwa co najmniej 3 miesiące. Ma to odniesienie zarówno do zwolnień grupowych, jak i indywidualnych, przeprowadzanych na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W lutym br. Henryk Kowalczyk, szef Komitetu Stałego Rady Ministrów, wyraził zdanie, że pracodawcy chętniej zatrudnialiby na umowę o pracę, gdyby mogli wysyłać pracowników na bezpłatny urlop. W odpowiedzi, przedstawiciele pracodawców stwierdzili, że to „zachęta”, która zbyt wiele nie zmieni. Natomiast firmy pośrednictwa pracy były wręcz oburzone taką propozycją. Pomysł ministra został również skrytykowany przez związkowców: „To byłby

krok w złym kierunku” – ocenił Marek Lewandowski z NSZZ Solidarność. Co ciekawe, przedstawiciele pracodawców spojrzeli z dystansem na propozycję ministra Kowalczyka.

– Oczywiście rozwój zachęt dla pracodawców, aby zatrudniali na umowy o pracę – w tym przypadku danie im możliwości wysyłania pracowników na bezpłatny urlop – jest bardziej przyjaznym rozwiązaniem niż zniechęcanie do sięgania po umowy cywilnoprawne, np. poprzez wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej na poziomie 12 zł brutto za godzinę, ale według mnie – niewystarczającym – wyjaśnił Łukasz

Kozłowski, ekspert Pracodawców RP. – Okresy przestoju są jednym z czynników, dla których firmy nie stosują umów o pracę, ale nie jedynym. Tak naprawdę warto byłoby podejść do sprawy kompleksowo i wprowadzić katalog zmian – podkreślił.

Przepisy nie podają, jak długi może być urlop bezpłatny, nie wolno też go przedłużać ani skracać jednostronnie, następuje to tylko za zgodą obu stron, jednakże, zanim weźmiemy dłuższy urlop bezpłatny, powinniśmy się dobrze zastanowić czy takie wolne nam się opłaca.

HUMOR PRZYCIĘŻKAWY - HR W SĄDZIE



– Sądy powinny zatrudniać wyłącznie własnych pracowników. Chociażby ze względu na to, że są w nich przechowywane dane wrażliwe obywateli. Sytuacja, w której np. za ochronę sądu odpowiedzialny jest pracownik przypadkowej firmy zewnętrznej, który jednego dnia pracuje w sądzie, a drugiego w supermarkecie jest niedopuszczalna – podkreśla Edyta Odyjas.

“ŻÓŁTE KARTKI” DLA SĄDÓW

ŁUKASZ KARCMARZYK



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 – czytamy w liście skierowanym 30 września do szefa resortu sprawiedliwości.

Apel od ministra Ziobry ma związek z akcją piętnowania za pomocą „żółtych kartek” instytucji publicznych, które w rozpisywanych przetargach nie uwzględniają klauzul społecznych gwarantujących pracownikom zabezpieczenie podstawowych praw. Żółte kartki są przyznawane przez Solidarność i Fundację CentrumCSR.pl od 2015 roku.

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 w Łęczycy. Z kolei np. w rozstrzygniętym w ubiegłym roku przetargu na usługi ochrony w Sądzie Rejonowym w Legnicy wyłoniona została firma płaćca pracownikom 5,79 zł za godzinę. W podobnym postępowaniu przetargowym w Sądzie Rejonowym w Bielsku Podlaskim zwyciężyła firma oferuje wynagrodzenie na poziomie 7,71 zł za godzinę pracy.

Jak wskazuje Edyta Odyjas, przewodnicząca MOZ NSZZ Solidarność Pracowników Sądownictwa problem dotyczący korzystania przez sądy

z usług firm zewnętrznych rozpoczął się w czasach rządów koalicji PO-PSL. Ówczesne kierownictwo resortu sprawiedliwości zmieniło zasady dotyczące tzw. wskaźnika etatyzacji w sądach. – Wcześniej przepisy te regulowały maksymalną liczbę etatów urzędników z konkretnych grup zawodowych przypadających na jednego sędziego w danym sądzie. W wyniku zmian do wskaźnika etatyzacji włączono również inne grupy zawodowe. W efekcie sądy, aby ograniczyć liczbę etatów, zaczęły zwalniać własnych pracowników ochrony, portierni czy sprzątaczkę i korzystać z firm zewnętrznych. Jest to zjawisko coraz bardziej powszechne – wskazuje przewodnicząca.

W ocenie Solidarności pracowników sądownictwa korzystanie przez sądy z usług firm zewnętrznych przyczynia się nie tylko do powstawania patologii związanych z zatrudnianiem pracowników przez te firmy. Jak wskazują związkowcy, ma to również negatywny wpływ na pracę sądów. – Sądy powinny zatrudniać wyłącznie własnych pracowników. Chociażby ze względu na to, że są w nich przechowywane dane wrażliwe obywateli. Sytuacja, w której np. za ochronę sądu odpowiedzialny jest pracownik przypadkowej firmy zewnętrznej, który jednego dnia pracuje w sądzie, a drugiego w supermarkecie jest niedopuszczalna – podkreśla Edyta Odyjas.

Źródło: „Tygodnik Śląsko-Dąbrowski NSZZ Solidarność” Nr 33/2016, s. 5

Bezpieczeństwo i zdrowie w pracy dotyczy każdego. Jest dobre dla ciebie. Dobre dla firmy.



Zaproszenie na konferencję "Zdrowie Pracowników a Efektywność Organizacji"

Wrocław, 27.10.2016 r.



STOWARZYSZENIE
ZDROWA PRACA



CIOP  PIB



Zdrowe i bezpieczne
miejsce pracy

KONFERENCJA WE WROCŁAWIU

Stowarzyszenie Zdrowa Praca wraz z MOZ NSZZ "Solidarność" Pracowników Sądownictwa oraz Centralnym Instytutem Ochrony Pracy-Państwowym Instytutem Badawczym, organizują konferencję pt. "Zdrowie Pracowników a Efektywność Organizacji". Odbędzie się ona w czasie Europejskiego Tygodnia Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, który tradycyjnie przypadał w 43. tygodniu roku. Konferencja jest oficjalnym wydarzeniem trwającej obecnie europejskiej kampanii społecznej "Bezpieczni na starcie, zdrowi na mecie". Stanowi również kontynuację działań podjętych przez Stowarzyszenie na rzecz poprawy warunków pracy i lepszej ochrony zdrowia pracowników sądów. W gronie 150 zaproszonych gości, korzystając z obecności przedstawicieli nauki i praktyków, będziemy zastanawiać się nad możliwościami poprawy sytuacji osób pracujących w sądach oraz instrumentami prawno-organizacyjnymi, które mogą posłużyć do zmian w kierunku lepszej ochrony zdrowia zatrudnionych w sądownictwie. Interdyscyplinarność ekspertów, reprezentujących takie dziedziny jak psychologia, medycyna, zdrowie publiczne, ekonomia, zarządzanie i prawo pozwala mieć nadzieję na owocne obrady. Poniżej prezentujemy szczegółowy program tego wydarzenia.



Healthy
Workplaces
for All Ages



Konferencja "Zdrowie Pracowników a Efektywność Organizacji", Wrocław 27.10.2016 r.

10.00 -10.20 Otwarcie konferencji i wprowadzenie do tematu

Europejska kampania „Bezpieczni na starcie, zdrowi na mecie”

dr hab. inż. Wiktor M. Zawieska, prof. CIOP-PIB

Z-ca dyrektora CIOP-PIB, Dyrektor Krajowego Punktu Centralnego EU-OSHA

Geneza konferencji: Stan zdrowia pracowników sądów w Polsce

dr n. społ. Katarzyna Orlak

Prezes Stowarzyszenia Zdrowa Praca, kierownik badania TEMIDA

Ochrona zdrowia pracowników sądów

Edyta Odyjas

Przewodnicząca MOZ NSZZ "Solidarność" Pracowników Sądownictwa

10.20 -12.00 SESJA I: Deficyty w dobrostanie pracowników - przyczyny i konsekwencje

Moderator: dr hab. inż. Wiktor M. Zawieska, prof. nadzw. CIOP-PIB

10.20 -10.45 Choroby przewlekłe jako wyzwanie dla pracownika i pracodawcy

dr n. med. Joanna Bugajska

Kierownik Zakładu Fizjologii i Higieny Pracy CIOP-PIB

10.45 - 11.10 Czy opłaca się walczyć ze stresem w pracy?

dr n. ekon. Dorota Molek-Winiarska

psycholog, Katedra Zarządzania Kadrami, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

11.10 -11.35 Psychospołeczne warunki pracy i style zarządzania a dobrostan pracownika

dr n. społ. Katarzyna Orlak

psycholog, Stowarzyszenie Zdrowa Praca

11.35 -12.00 Psychospołeczne uwarunkowania kontrproduktywnych zachowań pracowników

dr n. hum. Łukasz Baka

psycholog, CIOP-PIB

12.00 - 12.30 Przerwa kawowa



STOWARZYSZENIE
ZDROWA PRACA



CIOP  PIB



Zdrowe i bezpieczne
miejsce pracy

Healthy
Workplaces
for All Ages

Konferencja "Zdrowie Pracowników a Efektywność Organizacji", Wrocław 27.10.2016 r.

12.30 - 14.15 **SESJA II: Wpływ działań profilaktycznych na zdrowie i efektywność pracowników**

Moderator: dr n. społ. Katarzyna Orlak, Stowarzyszenie Zdrowa Praca

- 12.30 - 12.50 Rola specjalistów bhp w działaniach prozdrowotnych w zakładzie pracy
Elżbieta Bożejewicz
Członek Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP, Prezes Zarządu Głównego Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP
- 12.50 - 13.10 Ocena ryzyka zawodowego jako instrument ochrony zdrowia zatrudnionych
dr n. o zdr. Jarosław Chmielewski
IOŚ-PIB
- 13.10 - 13.30 Urlopy na poratowanie zdrowia w różnych grupach pracowników instytucji publicznych
Anna Kosil-Jarząbek
KOSIL Kancelaria Adwokacka
- 13.30 - 13.50 Organizacja i funkcjonowanie kompleksowej wewnętrznej służby medycyny pracy
ppłk. lek. Paweł Mazurkiewicz
Kierownik Zespołu Służby Medycyny Pracy i BHP Centralnego Zarządu Służby Więziennej
- 13.50 - 14.10 Zarządzanie różnorodnością a efektywność organizacji
Marzena Strzelczak
Dyrektor Generalna, członkini Zarządu Forum Odpowiedzialnego Biznesu
- 14.10-14.15 Zakończenie Konferencji
Edyta Odyjas
Przewodnicząca MOZ NSZZ "Solidarność" Pracowników Sądownictwa

14.15 - 15.30 **Obiad**





kadulski@outlook.com

SĄDOWE KOZŁY OFIARNE

FELIETON | DAREK KADULSKI

Kilka lat temu jeden z ministrów sprawiedliwości uznał za stosowne nakazać wszystkim urzędnikom sądowym skończenie studiów wyższych. Konsekwencje niezdobycia wyższego wykształcenia w przepisowym terminie były niebagatelne, wiązały się bowiem z utratą pracy. Rzesze urzędników sądowych ruszyły na studia, zahaczając po drodze o oddziały administracyjne swoich sądów z pytaniem o możliwość refundacji kosztów dalszego kształcenia. Rozwiązania w sądach były rozmaite. W moim sądzie część urzędników uzyskała jakąś częściową refundację, nikt jednak nie potrafił mi odpowiedzieć, jaki kierunek studiów mam wybrać, by także z niej skorzystać. Wybrałem uniwersyteckie studia religioznawcze na Wydziale Filozoficznym Uniwersytetu Jagiellońskiego – jak się później okazało, nienadające się do refundacji. Jednak nie żałuję. Wspaniała atmosfera, pomoc kadry naukowej w rozwijaniu zainteresowań studentów, niezliczona ilość lektur i poznanie wielu mechanizmów socjologicznych i psychologicznych rządzących naszym zachowaniem zrekompensowały z nadstatkiem trudne egzaminy i brak refundacji. Wbrew pozorom wiedza ta często przydaje się w mojej pracy zawodowej. Tak, wiem, że brzmi to zaskakująco, ale wiedza zdobyta na tych nierefundowanych studiach pozwala lepiej zrozumieć zachowania

człowieka – czy to interesanta, czy to współpracownika, czy wreszcie przełożonego.

No to pozwólcie, że w tym felietonie sięgnę do zamierzonych dziejów ludzkości. Już na początku XX w. ojciec psychoanalizy Z. Freud zauważył, że grupy ludzkie mają taką cechę, że własne winy i cechy, których nie akceptują, potrafią przenieść na bogu ducha winną jednostkę, następnie doprowadzając ją do wypędzenia, zabicia, wykluczenia ze społeczności i publicznego napiętnowania. Znacznie później francuski filozof René Girard dokładnie opisał ten proces, tworząc ciekawą teorię kozła ofiarnego. W każdej społeczności ludzkiej dochodzi do napięć, konfliktów i stopniowego psucia się relacji. Relacje ludzi skazanych na stałe przebywanie ze sobą zawsze stopniowo się pogarszają i mogłyby osiągnąć stan trudny do wytrzymania, gdyby nie mechanizmy samooczyszczania. Trzeba jakoś uwolnić się od własnych win, grzechów, uchybień moralnych, gaf, zbiorowych wyrzutów sumienia i wątpliwości. Z pomocą przychodzi zawsze sprawdzający się kozioł ofiarny. Zaniedbania organizacyjne muszą mieć przecież konkretną twarz, konkretne nazwisko. Tylko dzięki temu można przenieść na tego jednego nieszczęśnika sumę niedociągnięć poszczególnych osób.

Co ten mechanizm obserwowany w społecznościach tradycyjnych i wszystkich systemach religijnych ma wspólnego z naszymi sądami? Zapewne już się domyślcie. Nadmiar pracy w sekretariatach sądowych, brak etatów i wszystko,

co znamy na co dzień z naszej pracy, musi owocować zaległościami. Tymczasem statystyki muszą jakoś wyglądać, a gdy nie wyglądają, trzeba znaleźć winnego – taką czarownicę, którą będzie można publicznie spalić. Dlatego niemal w każdym sądzie, gdy pojawia się problem, nikt nie pyta, jak do tego doszło, tylko: **Kto jest winny?** Taka osoba musi się znaleźć. Gdy do tego dojdzie, wszyscy już wiedzą co było powodem niepowodzeń. Nieszczęśnika należy przykładnie ukarać – zdegradować, przenieść do innego wydziału, zastąpić innym. Zwykle na tym się kończy. Nie dochodzi do pogłębionej refleksji, co nie zafunkcjonowało, co można sensownie i systemowo zmienić, by uniknąć podobnych problemów w przyszłości. Winny został odnaleziony, wygnany, zabity i wszystko na jakiś czas wróci do normy. Napięcia się chwilowo rozładują. Gdyby nie ten nieszczęśnik, wszyscy – od prezesa i dyrektora (a może nawet ministra) po szeregowego pracownika sekretariatu – musieliby skonfrontować się z nieudolnością systemu, prawdą o tym, że nasze sądy ledwo działają. Jako przełożeni, stajemy przed wyborem łamania praw pracowników, szantażowania ich i zastraszania a gorszą statystyką. Musielibyśmy przyjąć do wiadomości, że każdy – odpowiednio do pełnionej funkcji – odpowiada za to, że ktoś szybciej umrze, albo ciężko się rozchoruje. Takie obciążenie byłoby nie do zniesienia. Potrzebujemy złożyć ofiarę. **Gdzie jest kozioł ofiarny?!**

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(f) faktu, że przysługuje mi prawo wglądu do moich danych osobowych oraz ich poprawiania.

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

WNIOSEK DO KSIĘGOWOŚCI

Nazwisko i imię		Nazwa zakładu pracy	
PESEL			

Proszę o pobieranie przez pracodawcę z mojego wynagrodzenia składki związkowej na rzecz NSZZ „Solidarność” – stanowiącej 0,82%:
a/ miesięcznych przychodów, osiąganych u pracodawcy z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, z uwzględnieniem dodatków płacowych, z wyjątkiem: przychodów zwolnionych z podatku dochodowego od osób fizycznych, różnego rodzaju deputatów, rekompensat, ekwiwalentów, odszkodowań, odpraw, nagród – w tym jubileuszowych – oraz świadczeń finansowanych ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub świadczeń urlopowych wypłacanych w zamian tych świadczeń.

b/ pobieranych pieniężnych zasiłków chorobowych i opiekuńczych z ubezpieczenia społecznego.