

ISSN 2450-9493



9 772450 949307

gazeta§ądowa

MOZ NSZZ "Solidarność" Pracowników Sądownictwa

NR 2 (9) LUTY 2017

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

Ostatnio czytając prasę, oglądając telewizję czy słuchając radia, dochodzimy do przekonania, że coraz bardziej wstyd przyznać się, że pracuje się w sądzie. Niestety afery korupcyjne czy nagłaśniane postępowania dyscyplinarne sędziów, którzy tylko na prowincji są w stanie przeżyć za 10 tys. złotych, nie napawają dumą i odbijają się na wizerunku całego sądownictwa. My, patrząc od środka wiemy, że musimy zmagać się jeszcze z innymi problemami. Brak kompleksowych rozwiązań, kultury organizacyjnej, szacunku dla pracowników i „kastowa” struktura nie sprzyjają sprawności sądownictwa i współpracy.

W numerze znajdziecie odrobinę humoru, czasami gorzkiego, ale także rzeczy mniej optymistyczne. Chociaż nasi felietoniści w tym numerze bardzo wyśrubowali sądownictwu poziom i starają się nas przekonać, że tak powinno być, a uznanie stanu obecnego za normę to ostatni gwóźdź do trumny polskich sądów.

Gdy zamykamy ten numer, Sejm kończy prace nad nowelizacją ustawy Prawo o ustroju sądów powszechnych w zakresie pozycji ustrojowej dyrektora sądu. „Solidarność” Pracowników Sądownictwa zgłosiła swoje

dosyć stanowcze zdanie na ten temat. Wszystko wskazuje na to, że dyrektor pozostanie organem sądu, a Ministerstwo Sprawiedliwości także po naszych naciskach wprowadzi procedurę wyłaniania kandydatów na dyrektorów. Zobaczymy, w jakiej rzeczywistości spotkamy się przy następnym numerze naszego miesięcznika.

W naszych sądach żyjemy informacjami lub brakiem informacji o podwyżkach wynagrodzeń. Zgodnie z ustawą budżetową inflacja w tym roku wynosi 0%. Jednakże przewidziano niewielki wzrost naszych wynagrodzeń na poziomie 1,3%. Mają one nadal być skierowane na niwelowanie dysproporcji płacowych, które przez lata spiętrzyły się w sądownictwie. Ubiegłoroczne podwyżki w pewnym stopniu zmniejszyły tę patologię. W tym roku ponownie obowiązkiem związków zawodowych jest patrzeć na ręce pracodawców przy dzieleniu funduszu płac. „Solidarność” Pracowników Sądownictwa już przystępuje do rozmów z dyrektorami. Pamiętajcie, że uzgadnianie zasad należy do obowiązków zarówno pracodawców, jak i organizacji związkowych.

Tymczasem życzymy miłej lektury.

Wiosna tuż tuż...

Redakcja

W NUMERZE:

**KRAKOWSKI SĄD
UPUBLICZNIŁ
WYNAGRODZENIA
PRACOWNIKÓW
S. 12**

**SOLIDARYZUJEMY
SIĘ
Z ASYSTENTAMI
SĘDZIÓW
S. 18**

**REAKCJA NA
NASZ TEKST
O ANKIETACH W
SĄDACH
S.21**

gazeta Sądowa

■ ADRES DO KORESPONDENCJI

MOZ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ" PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA

40-286 KATOWICE, UL. FLORIANA 7

redakcja@gs.org.pl

Tel. +48 576 29 11 24

www.gs.org.pl

■ WYDAWCA

MOZ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ" PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA

40-040 KATOWICE, UL. LOMPY 14

BIURO WYDAWCY

40-286 KATOWICE, UL. FLORIANA 7

Sekretariat Komisji MOZ

(pok. 205, I piętro)

TEL./FAKS (32) 728-41-62

 @NSZZ_S_PS

■ SKŁAD REDAKCJI

REDAKTOR NACZELNA:

EDYTA ODYJAS

ZASTĘPCA REDAKTOR NACZELNEJ:

DARIUSZ KADULSKI

KOREKTA:

ANETA KOGUT

MAGDALENA MROCZEK-STACHOWIAK

SKŁAD:

DARIUSZ KADULSKI



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

Nasz internetowy serwis dostępny jest pod adresem:

gs.org.pl



W TYM NUMERZE

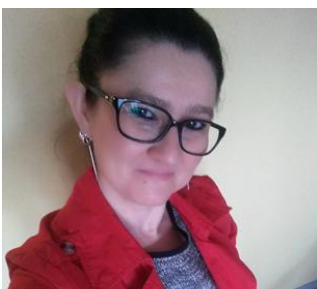
ARTYKUŁY



» INFORMACJE O WYNAGRODZENIACH PRACOWNIKÓW SĄDU W INTERNECIE | STR. 12



» NADGONIMY GODZINAMI | STR. 4



» ELEGANCJA MA ZNACZENIE | STR. 14



» IDEALNE SĄDY | STR. 10

6 PROBLEM Z GODZINAMI NADLICZBOWYMI

JAK WYNIKA ZE STATYSTYK PIP SKAŁA NIEPRAWIDŁOŚCI DOTYCZĄCYCH PRACY W GODZINACH NADLICZBOWYCH W NASZYM KRAJU Z ROKU NA ROK ROŚNIE.

7 NIERÓWNE TRAKTOWANIE CZY DISKRYMINACJA

WARTO WIEDZIEĆ, KIEDY I W JAKI SPOSÓB DOCHODZIĆ SWOICH PRAW. CZĘSTO SPOTYKANYM BŁĘDEM JEST UTOŻSAMIANIE DISKRYMINACJI Z NIERÓWNYM TRAKTOWANIEM. JAKIE SĄ RÓŻNICE?

8 RÓWNE TRAKTOWANIE W WYNAGRADZANIU

SĄD NAJWYŻSZY UZNAŁ, ŻE PRACOWNICY MAJĄ PRAWO DO JEDNAKOWEGO WYNAGRODZENIA ZA JEDNAKOWĄ PRACĘ LUB PRACĘ O JEDNAKOWEJ WARTOŚCI.

9 ZMIANY W TWORZENIU ZAKŁADOWEGO FUNDUSZU ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH

OD STYCZNIA WESZŁO W ŻYCIE KILKA ZMIAN DOTYCZĄCYCH ZASAD FUNKCJONOWANIA ZFŚS.

9 ELEKTRONICZNE AKTA OSOBOWE

ZASADY PROWADZENIA AKT OSOBOWYCH I OKRES ICH PRZECHOWYWANIA.

11 MONOPOL POCZTY POLSKIEJ NA DORĘCZANIE PRZESYŁEK SĄDOWYCH

PROJEKT NOWELIZACJI USTAWY PRAWO POCZTOWE.

15 PŁYTA Z NAGRANIEM ROZPRAWY JAKO WAŻNY DOWÓD W SPRAWIE

CZY SĄD ODWOŁAWCZY NIE MOŻE PRAWIDŁOWO ROZSĄDZIĆ SPORU Z POWODU BRAKU PŁYTY Z PEŁNYM PROTOKOŁEM ROZPRAWY?

16 CZY WIEDZIAŁEŚ, ŻE... SĄD REJONOWY W ELBLĄGU

18 SOLIDARYZUJEMY SIĘ Z ASYSTENTAMI SĘDZIÓW

“SOLIDARNOŚĆ” PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA W PEŁNI SOLIDARYZUJE SIĘ Z ASYSTENTAMI SĘDZIÓW I POPIERA POMYSŁY NA DROGĘ DOCHODZENIA DO ZAWODU SĘDZIEGO.

20 AKCJA “13 ZŁ... I NIE KOMBINUJ”

KOMISJA KRAJOWA NSZZ “SOLIDARNOŚĆ” WRAZ Z TYGODNIKIEM “SOLIDARNOŚĆ” I PIP ZORGANIZOWAŁA AKCJĘ MAJĄCĄ NA CELU WYELIMINOWANIE NADUŻYĆ W ZAKRESIE STAWKI GODZINOWEJ.

20 “SOLIDARNOŚĆ” ZABIEGA O ZMIANY W ZASADACH WYSTAWIANIA ŚWIADECTW PRACY

KONIECZNOŚĆ ZAMIESZCZANIA INFORMACJI O TRYBIE ZAKOŃCZENIA UMOWY O PRACĘ NARUSZA KONSTITUCJĘ.

21 ODPOWIEŹ NA TEKST O ANKIETACH PRZEPROWADZANYCH W SĄDACH

GŁOS ORGANIZATORA OGÓLNOPOLSKIEJ AKCJI ANKIETOWEJ - NSZZ PRACOWNIKÓW WYMIARU SPRAWIEDLIWOŚCI RP W POZNANIU.

22 LUDZIE LISTY PISZĄ

NADGONIMY GODZINAMI

CZYLI CO TO SĄ NADGODZINY I KIEDY MOGĄ WYSTĄPIĆ?

PAULINA KRYSZTOFIAK-ŻUK

Czy można uniknąć nadmiernego obciążenia czasem pracy? Czy zawsze i w każdej chwili trzeba być gotowym do wyrabiania kolejnych godzin pracy? Niniejszy artykuł ma na celu zdefiniowanie, czym według prawa są nadgodziny oraz przypomnienie kilku ważnych zasad, których przestrzeganie zarówno przez pracodawcę, jak i pracownika pozwoli uniknąć problemów związanych z prawem pracy w tym zakresie.

Hays Poland Sp. z o.o. wskazuje w swoich badaniach, iż niemal 75% respondentów pracuje w godzinach nadliczbowych. Dodatkowo analizując, ile godzin Polacy pracują tygodniowo w porównaniu z innymi krajami europejskimi, liczba

1974 r.- Kodeks Pracy, który nosi tytuł „praca w godzinach nadliczbowych”. Przepis Kodeksu brzmi dosłownie: „Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu

bowe, w których pracownik świadczy pracę dłużej niż w przewidzianym dla niego normalnym czasie pracy. Nie są jednak nadgodzinami te godziny pracy, którymi pracownik odpracowuje zwolnienie, np. z powodu wyjścia osobistego w normalnym



godzin pochłoniętych na pracę zawodową wydaje się zatrażająca.

Definicja pojęcia nadgodzin jest zawarta w rozdziale V Ustawy z dnia 26 czerwca

pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych”. Nadgodziny są to zatem godziny nadlicz-

czasie pracy.

Wielu pracowników traktuje nadgodziny jako swoistą normę związaną z wykonywaniem danego zawodu. Tymczasem przepis art. 151

Kodeksu pracy statuuje, iż praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna wyłącznie w dwóch przypadkach. Aby zanalizować zamiar ustawodawcy przy uwzględnieniu godzin nadliczbowych, w myśl zasady pierwszeństwa wykładni językowej (por. L. Morawski: Wykładnia w orzecznictwie sądów. Komentarz, Toruń 2002, s. 85), należy skupić się na słowie „dopuszczalna”. Według słownika języka polskiego PWN dopuszczalny oznacza dozwolony, tolerowany w jakiejś sytuacji pod jakimś warunkiem (<http://sjp.pwn.pl>). Nadgodziny nie są zatem (cytuując klasyka) oczywistą oczywistością. Ustawodawca uznaje pracę w godzinach nadliczbowych za dozwoloną wyłącznie w przypadku konieczności przeprowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii bądź w przypadku szczególnych potrzeb pracodawcy. Druga sytuacja jest sformułowana dość ogólnie, dlatego pojawiają się w doktrynie różne stanowiska. Jednoznacznie wątpliwości rozwiązał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r. (sygn. akt I PKN 667/99, OSNP 2001/22/662), w którym szczególne potrzeby określono jako potrzeby specjalne, niecodzienne, odróżniające się od zwykłych potrzeb związanych z prowadzoną przez pracodawcę działalnością. Wskazuje na to także przepis w odniesieniu wyłącznie do urzędników państwowych, mianowicie art. 29 ust. 2 ustawy o pracownikach urzędów państwowych, który mówi, że jeżeli wymagają tego potrzeby urzędu, urzędnik państwowy może być zatrudniony poza

normalnymi godzinami pracy, a w wyjątkowych wypadkach także w nocy oraz w niedziele i święta. Ustawodawca znów zatem wskazuje na potrzeby urzędu oraz wyjątkowe wypadki. Należy więc przyjąć, że złe rozdzielanie obowiązków lub niedostateczne obsadzenie stanowisk nie mieszczą się w kryterium omawianych przepisów. Pracodawca nie może także traktować godzin nadliczbowych jako stałego elementu organizowania pracy.

Należy pamiętać, że liczba godzin nadliczbowych nie może przekroczyć dla danego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym. Od tej zasady pracodawca może odejść jedynie w formie układu zbiorowego lub regulaminu pracy (w umowie o pracę wyłącznie wtedy, kiedy jest zwolniony z obowiązku wprowadzenia regulaminu), a więc w uzgodnieniu z pracownikami.

Następnym elementem jest polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Ustawodawca nie określa szczególnej formy dla takiego polecenia. Uznaje się zatem, iż polecenie powinno być zrozumiałe dla pracownika, a także dopuszcza się zgodę dorozumianą (wyrok SN z 26 maja 2000 r. I PKN 667/99). Należy pamiętać, iż każde polecenie służbowe, które dotyczy pracy, należy wykonać, o ile nie jest ono sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Jednocześnie wykonanie polecenia pracy w godzinach nadliczbowych jest podstawowym obowiązkiem pracowniczym w formie, chociażby przestrzegania czasu pracy. Przestrzeganie czasu pracy oznacza jednocześnie brak samowoli pracownika w wykonywaniu pracy poza wyzna-

czonym czasem pracy. Samowolne wykonywanie pracy poza normalnymi godzinami pracy nie jest uznawane za pracę w godzinach nadliczbowych (wyrok SN z 7 lutego 2001 r., I PKN 244/00), a niejednokrotnie może zostać uznane za naruszenie dyscypliny pracowniczej poprzez niewykonywanie podstawowych obowiązków pracownika zawartych w art. 100 Kodeksu pracy. Nie można także zapomnieć o ewidencjonowaniu wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, co potwierdza wyrok Sądu Najwyższego z 14 maja 2012 r., sygn. akt II PK 231/11, według którego firma nie zapłaciła za nadgodziny, jeżeli pracownik z własnej winy nie zapisał ich w ewidencji. Inaczej jest, jeśli to pracodawca takiej ewidencji nie prowadzi. W takim przypadku, aby uznać wykonaną pracę za nadgodziny, wystarczą notatki pracownika (sygn. akt II PK 345/07).

Przy otrzymaniu polecenia wykonania nadgodzin należy pamiętać, że to do pracodawcy należy ocena zasadności takiego polecenia. Jeśli jednak takie polecenie występuje wyjątkowo często, dotyczy zwykłych, codziennych czynności lub nosi znamiona dyskryminacji, lub mobbingu, należy jak najszybciej zgłosić taką sytuację odpowiednim osobom. Pomocnym zawsze okaże się związek zawodowy, który jest w stanie zaoferować profesjonalne wsparcie prawne pracownikowi dochodzącemu swoich praw oraz społeczny inspektor pracy, który może skontrolować praktyki pracodawcy w zakresie czasu pracy i ewentualnie poinformować odpowiednie instytucje.

PROBLEM Z GODZINAMI NADLICZBOWYMI

ŁUKASZ KARZMARZYK

Jak wynika ze statystyk Państwowej Inspekcji Pracy skala nieprawidłowości dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych w naszym kraju z roku na rok rośnie. Jednocześnie spędzamy w pracy znacznie więcej czasu niż pracownicy z innych krajów Unii Europejskiej. Jak skutecznie bronić się przed nadużywaniem przez pracodawców przepisów dotyczących pracy w nadgodzinach?

Raport Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju Better Life Index wskazuje, że Polacy są jednym z najbardziej zapracowanych narodów na świecie. Statystyczny Polak spędził w pracy w ubiegłym roku 1963 godziny. Dla porównania nasi sąsiedzi zza zachodniej granicy przepracowali w 2015 roku 1371 godzin, czyli 74 ośmiogodzinne dniówki mniej od nas. Statystyczny Francuz pracował krócej od przeciętnego Polaka o 481 godzin, a Holender spędził w pracy 554 godziny mniej.

Pracujemy coraz więcej

Liczba godzin, które spędzamy w pracy od kilku lat nieprzerwanie rośnie. Dla przykładu jeszcze w 2013 roku przepracowaliśmy 35 godzin mniej niż w roku ubiegłym. Jakby tego było mało, polscy pracodawcy coraz częściej łamią przepisy dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych. Jak wskazują statystyki Państwowej Inspekcji Pracy, z roku na rok rośnie w naszym kraju skala nieprawidłowości w tym zakresie. W ubiegłym roku 45 proc. pracodawców skontrolowanych przez PIP naruszało przepisy dotyczące

pięciodniowego tygodnia pracy pracownika. W ciągu roku odsetek ten wzrósł o 5 punktów procentowych. Co piąty skontrolowany pracodawca naruszył prawo swoich pracowników do 11-godzinnego odpoczynku w ciągu doby. Ewidencja czasu pracy, która jest podstawą do poprawnego rozliczenia czasu pracy pracownika i ma zasadniczy wpływ na właściwe ustalenie wynagrodzenia za pracę, była w ubiegłym roku prowadzona nieprawidłowo w 42 proc. firm skontrolowanych przez PIP.

Szczególne potrzeby pracodawcy

Kodeks pracy daje pracodawcom dużą swobodę w kwestii pracy w godzinach nadliczbowych. Przepisy dopuszczają tego typu pracę w dwóch sytuacjach. Pierwsza z nich, która raczej nie budzi kontrowersji, to konieczność prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii. Druga przesłanka wskazuje, że praca w nadgodzinach jest dopuszczalna w razie „szczególnych potrzeb pracodawcy”. Sformułowanie to jest na tyle szerokie, że w praktyce może

oznaczać niemal wszystko. Ponadto ocena czy w danym przypadku przesłanka o „szczególnych potrzebach” rzeczywiście zaistniała, należy wyłącznie do pracodawcy.

Pomoże tylko Solidarność

Jedyną receptą na to, aby przepisy o godzinach nadliczbowych nie były nadużywane, jest funkcjonowanie w firmie silnego związku zawodowego. – Godziny nadliczbowe to dla pracowników okazja do zarobienia dodatkowych pieniędzy. Problem pojawia się, gdy jest ich zbyt dużo i stają się uciążliwe dla pracowników. Pracownicy zrzeszeni w związku zawodowym mają znacznie większe szanse, aby ten problem rozwiązać niż gdyby działali w pojedynkę. Przepisy prawa dają organizacjom związkowym nieporównywalnie szersze uprawnienia do negocjacji z pracodawcą oraz pilnowania czy w zakładzie przestrzegane jest prawo pracy. Silny związek zawodowy, jakim jest Solidarność, ma dodatkowo do dyspozycji zaplecze w postaci prawników i ekspertów – mówi Grzegorz Zmuda, przewodniczący Międzyzakładowej Organizacji Związkowej Nexteer Automotive

Poland, która obejmuje swym działaniem 5 firm działających w Katowickiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej.

Jak wskazuje przewodniczący, bardzo często przyczyną nadmiernego obciążenia pracą załogi w danym zakładzie jest zła organizacja pracy lub zbyt mała liczba pracowników.

– W firmach, które obejmujemy swoim działaniem, ten problem również się pojawiał, zwłaszcza jeśli chodzi o pracę w weekendy. W takich przypadkach, gdy stawało się to zbyt uciążliwe dla pracowników, wskazywaliśmy pracodawcom, jak można zorganizować produkcję, aby praca w soboty czy niedziele nie była konieczna. Natomiast w sytuacji, gdy rzeczywiście nie da się uniknąć pracy w weekendy, związek może negocjować z pracodawcą różnego rodzaju rekompensaty finansowe dla pracowników – tłumaczy Grzegorz Zmuda.

Skuteczne negocjacje

Taką rekompensatę wprowadzono w zeszłym roku np. w spółce Boryszew S.A. oddział Maflow w Tychach, której pracownicy są zrzeszeni w MOZ NSZZ Solidarność Nexteer Automotive Poland. – W tym zakładzie zaistniała potrzeba dodatkowej pracy w weekendy. Wynegocjowaliśmy z pracodawcą, że pracownicy, którzy okresowo zostali objęci pracą w godzinach nadliczbowych w dni wolne, otrzymywali dodatek do pensji w wysokości 200zł. Związek zawodowy jest w stanie bardzo skutecznie dbać o interesy zrzeszonych w nim pracowników. A im większa część załogi należy do związku, tym silniejsza jest jego pozycja w rozmowach z pracodawcą – wyjaśnia przewodniczący.

źródło: solidarnosckatowice.pl

NIERÓWNE TRAKTOWANIE CZY DISKRYMINACJA?

W przepisach prawa i wśród społeczeństwa w ciągu ostatnich lat można zaobserwować wzrost świadomości związanej z potrzebą i możliwościami ochrony tzw. strony słabszej różnych relacji społecznych. Dzięki temu na przykład w przepisach prawa spotykamy zapisy o rękojmi w relacjach z konsumentami, a w relacjach pracowników z pracodawcami zapisy o dyskryminacji i nierównym traktowaniu.

Warto więc wiedzieć, kiedy i w jaki sposób można dochodzić swoich praw. Często spotykanym błędem jest utożsamianie nierównego traktowania z dyskryminacją. Świadomość różnicy ma jednak ogromne znaczenie, gdyż zależnie od tego, czy pracodawcy zarzucamy dyskryminację, czy nierówne traktowanie inaczej będzie wyglądała nasza sytuacja.

Nierówne traktowanie – w takich samych okolicznościach sfery zatrudnienia różnicuje się prawa pracowników. Przykład: pracownicy na jednakowym stanowisku, wykonujący tę samą pracę w zakładzie pracy otrzymują różne wynagrodzenie, są awansowani według różnych lub niejasnych kryteriów.

Dyskryminacja – różnicuje się pracowników na podstawie kryteriów niezwiązanych z okolicznościami pracy (płeć, rasa, religia, wiek, orientacja seksualna czy przynależność

związkowa).

Wynika z tego, że nie każde naruszenie zasady równego traktowania w miejscu pracy jest dyskryminacją.

Jeżeli więc dwie urzędniczki zatrudnione na pełnym etacie w sądzie na takim samym stanowisku, o podobnych kwalifikacjach, będące członkami związku zawodowego, wykonujące podobną pracę i pobierające różne wynagrodzenia zasadnicze tylko dlatego, że jedna z nich jest bardziej lubiana przez dyrektora, to mamy do czynienia z nierównym traktowaniem, ale nie z dyskryminacją.

Różne traktowanie jest dopuszczalne, jeżeli jego podstawą są obiektywne przesłanki – różne kwalifikacje, wykształcenie, dociążenie obowiązkami itp.

W przypadku dyskryminacji w specyficzny sposób rozkłada się ciężar dowodu. Pracownik nie ma bowiem obowiązku udowodnienia przed sądem, że doszło do zjawiska dyskryminacji, ale ma obowiązek jedynie uprawdopodobnić ten fakt, a wtedy na pracodawcy spoczywa obowiązek udowodnienia, że kierował się w różnicowaniu pracowników przesłankami obiektywnymi.

W czasie prowadzonych uzgodnień związanych z podziałem środków na podwyżki nasi działacze związkowi niezwykle często spotykali się z propozycjami i zarzutami innych organizacji związkowych działających w sądach, że osoby bardziej wiekowe,

czy zbliżające się do emerytury powinny otrzymać większe podwyżki niż młodzi urzędnicy. Analizując te propozycje na gruncie zasad związanych z równym traktowaniem, pracodawcy przystający na takie propozycje mogli spotkać się z zarzutem nie tylko nierównego traktowania w miejscu pracy, ale nawet dyskryminacji ze względu na wiek. Jeżeli bowiem dwie urzędniczki w sądzie zatrudnione na stanowisku starszego sekretarza, prowadzące referat sędziego miałyby mieć różne wynagrodzenia zasadnicze wyłącznie dlatego, że jedna ma 56 a druga 36 lat, to trudno uznać to za zjawisko inne niż dyskryminacja.

Jak wspomniano na wstępie, zapisy o nierównym traktowaniu i dyskryminacji, podobnie jak np. o rękojmi, to wynik ewolucji w myśleniu, która miała miejsce w ciągu ostatnich lat po przemianach ustrojowych w naszym kraju. Jak się okazuje, istnieją osoby i organizacje, które tej ewolucji w myśleniu nie przeszły, nie nabyły wrażliwości na zjawiska dyskryminacji czy nierównego traktowania i dla nich wystarczającym argumentem wciąż pozostaje myślenie będące pozostałością poprzedniego ustroju, w którym sam fakt, że pani Halinka idzie za rok na emeryturę, jest wystarczającym powodem, by dać jej większe wynagrodzenie niż urzędnikowi, który jeszcze przecież ma czas, by dorobić się tej emerytury. (D.K.)

RÓWNE TRAKTOWANIE W WYNAGRADZANIU

Sąd Najwyższy w wyroku z 9 maja 2014 r., (I PK 276/13) stwierdził, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, co wynika z art. 18^{3c} § 1-3 kodeksu pracy. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. Niemniej jednak równość nie jest tożsama z równym traktowaniem, gdyż wymagać może odmiennego potraktowania

w celu wyrównania szans lub zapewnienia równych rezultatów albo finansowego nagrodzenia i motywowania najlepszych pracowników. Na pracowniku wywołującym swe roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.) okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3c} § 1 k.p.), ale i to, że zróżnicowanie spowodowane jest niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.).

POLSKI ADWOKAT SĘDZIĄ W SĄDZIE UE



25 stycznia br. komisja sejmowa pozytywnie zaopiniowała kandydaturę dr hab. nauk prawnych Szymona Pawelca, adwokata i pracownika naukowego Instytutu Prawa Karnego Uniwersytetu Warszawskiego, na sędziego

Sądu UE. Pawelec specjalizuje się w zagadnieniach z pogranicza prawa handlowego, gospodarczego i cywilnego oraz prawa i procesu karnego, w tym w szczególności w zakresie problematyki przestępczości gospodarczej, giełdowej i skarbowej oraz ochrony dóbr prawnych podmiotów korporacyjnych i przedstawicieli ich organów, a także postępowań ekstradycyjnych, prawa autorskiego i praw pokrewnych oraz prawa medycznego. To już drugi polski sędzia w składzie Sądu UE. Pierwszym została w 2016 r. Krystyna Kowalik-Bańczyk (przyj. red.).

ZMIANY W TWORZENIU ZFŚS

1 stycznia br. weszła w życie ustawa o zmianie niektórych ustaw m.in. ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Obowiązek tworzenia Funduszu obejmuje pracodawców zatrudniających na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Pracodawcy, którzy zatrudniają mniej niż 50 pracowników, mogą, ale nie mają obowiązku tworzenia Funduszu. Natomiast pracodawcy, którzy zatrudniają co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników tworzą Fundusz na wniosek zakładowej organizacji związkowej. Przepisy

ustawy nie wskazują terminu, w którym zakładowa organizacja związkowa powinna złożyć wnioski o utworzenie Funduszu. W takim razie można przyjąć, że termin ten rozpoczyna się z dniem wejścia w życie ustawy tj. z dniem 1 stycznia 2017 roku. Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników, nieobjęty układem zbiorowym pracy oraz niezobowiązany do wydania regulaminu wynagrodzenia, w pierwszym miesiącu danego roku kalendarzowego przekazuje pracownikom informacje w sprawie nietworzenia Funduszu i niewypłacania świadczenia urlopowego, w sposób

przyjęty u danego pracodawcy. Zatem możliwość uwolnienia się przez pracodawcę od tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych poprzez przekazanie informacji w terminie wskazanym w ustawie dotyczy tylko tych pracodawców, u których nie występują wewnętrzne źródła prawa pracy i nie działają związki zawodowe. Natomiast tam, gdzie związki zawodowe działają lub występują wewnętrzne źródła prawa pracy, rezygnacja z tworzenia funduszu wymaga zmiany wewnętrznego źródła prawa na zasadach ustawowych. (źródło: Tygodnik Śląsko-Dąbrowski NSZZ Solidarność)

ELEKTRONICZNE AKTA OSOBOWE

Po przeprowadzeniu konsultacji społecznych i międzyresortowych, Ministerstwo Rozwoju ograniczyło projekt dotyczący elektronicznych akt osobowych.

W kodeksie pracy nie znajduje się przepis o tym, że firma może zwykłym e-mailem (bez opatrzenia wiadomości podpisem elektronicznym) przekazywać zatrudnionym np. informację o warunkach pracy. Doprecyzowano natomiast przepisy zawarte w projekcie, o tym, że pracodawcy nie będą mogli prowadzić dokumentacji pracowniczej w formie mieszanej (papierowej i elektronicznej). Resort, pomimo stanowczych sprzeciwów związków zawodowych, utrzymał propozycję skrócenia przechowywania akt osobowych z 50 do 10 lat. Związkowcy twierdzą, że

tak krótki okres przechowywania akt osobowych, znacząco utrudni pracownikom uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Nie zaakceptowano także propozycji Pracodawców RP, którzy proponowali, aby po tym, jak akta pracownicze zostaną zdigitalizowane, firma mogła niszczyć dokumenty papierowe. Projekt zakłada, że w takim przypadku pracodawca najpierw będzie musiał starać się przekazać je pracownikowi. (źródło: gazeta-prawna.pl)





KADULSKI@OUTLOOK.COM

IDEALNE SĄDY

FELIETON | DAREK KADULSKI

„HAMULCEM POLSKIEGO SĄDOWNICTWA JEST M.IN. WYKORZYSTANIE SĘDZIÓW DO CZYNNOŚCI, KTÓRE POWINIEN WYKONYWAĆ URZĘDNIK SĄDOWY”.

Ostatnio było o sądach toksycznych, a tym razem o idealnych. „Rzeczpospolita” zamieściła na swoich łamach sondę na temat: jak przeprowadzić reformę sądów (tekst Marka Domagalskiego). Jedną z przytoczonych wypowiedzi była opinia sędzi Anety Łazarskiej (SO Warszawa), która stwierdziła, że hamulcem polskiego sądownictwa jest m.in. wykorzystanie sędziów do czynności, które powinien wykonywać urzędnik sądowy. Wypowiedź ta odbiła się echem w urzędniczych zakamarkach Internetu, budząc oburzenie. Tymczasem ja całkowicie się z sędzią zgadzam. Powiem nawet więcej – w idealnym sądzie, idealny sędzia powinien być na tyle mądrym i szanowanym człowiekiem, że jego wyrokowanie powinno właściwie ograniczać się wyłącznie do wskazania rozstrzygnięcia i jego podstaw. Całość pracy związanej z administracją, obiegiem dokumentów, decydowaniem, co komu wysłać, zebraniem kompletu orzecznictwa, kwerendy przepisów i inne powinna być uprawnieniem zespołu urzędników o różnych poziomach kompetencji i odpowiednio wynagradzanych.

Gdybyśmy spróbowali nieco oderwać się od naszych sądowych realiów i popatrzeć trzeźwo na sytuację, trudno będzie obronić pogląd, dla którego to właśnie sędzia ma się zajmować wydawaniem zarządzeń o tym, że w aktach ma być „zwrotka”, gdzie mają być wysłane jakie pisma oraz stwierdzeniem tego,

czy orzeczenie jest prawomocne. W istocie jest to marnotrawienie potencjału sędziego, a te czysto administracyjne czynności trudno uznać za zadania sędziego – bo w żaden sposób nie są związane z wyrokowaniem.

Być może powinno w idealnym sądzie funkcjonować biuro sędziego, który miałby do dyspozycji cały zespół – od refe-

W idealnym sądzie, idealny sędzia powinien ograniczać się wyłącznie do wskazania rozstrzygnięcia i jego podstaw.

Całość pracy związanej z administracją, obiegiem dokumentów, decydowaniem, co komu wysłać, powinna być wykonywane przez urzędników

renderza sądowego przez asystenta, protokolanta, sekretarza po najmniej wykwalifikowanego pracownika obsługi. To sędzia byłby szefem zespołu, z którym na co dzień by współpracował, zamiast prowadzić intensywne życie towarzyskie w wydziałowym i międzywydziałowym środowisku sędziowskim. Jego autorytet nie zależałby wtedy od przynależności do określonej grupy zawodowej (krytyczne media lubią cytować niefortunny

termin użyty przez jedną sędzię – „kasta”, ale ja tego słowa nie lubię). Opierałby się na faktycznym autorytecie wynikającym z wiedzy prawniczej i doświadczenia życiowego – atrybutach niezbędnych do wyrokowania.

To wszystko, co napisałem, jest utopią. Są jednak miejsca na świecie, gdzie w taki sposób pracuje się w sądownictwie. O ile mi wiadomo, mniej więcej tak wygląda praca w Europejskim Trybunale Praw Człowieka, gdzie sędziowie cieszą się ogromnym szacunkiem, a jednocześnie potrafią po partnersku współpracować ze swoim zespołem (w którym mają ogromne wsparcie), a idąc z członkami swojego zespołu na lunch, nie czują, że im tego autorytetu ubywa.

Niestety, nie mamy ani idealnych sądów, ani biur sędziowskich, ani też sędziów, którzy mają aż taki autorytet. Nie mamy również wynagrodzeń na poziomie, który pozwoliłby nam myśleć poważnie o takiej wizji. A szkoda, bo w takiej organizacji status urzędnika sądowego byłby znacznie większy. Byłaby możliwość awansu i poszerzenia kompetencji wraz z nabywaniem doświadczenia. Pomimo tego, że całość wizji brzmi nierealnie, tak powinien wyglądać normalny i sprawny sąd. Nie dajmy sobie wmówić, że te pseudoawanse i przeszerowania na niejasnych zasadach oraz pseudoregulacje dotyczące wynagrodzeń, gdzie rozstrzał „widełek” jest jak z Zakopanego do Gdańska, to coś normalnego.

MONOPOL POCZTY POLSKIEJ

8.02.2017 r. Ministerstwo Infrastruktury i Budownictwa opublikowało projekt nowelizacji ustawy Prawo pocztowe. Projekt znosi konkurencję na doręczanie przesyłek urzędowych i sądowych. Cała korespondencja, której doręczanie opiera się na podstawie kodeksów: postępowania administracyjnego, cywilnego, karnego, ordynacji podatkowej i prawa o postępowaniu przed sądami administracyjnymi ma być doręczana przez wyznaczonego operatora. Oznacza to, że wszystkie przesyłki sądowe i prokuratorskie oraz

dotyczące postępowań administracyjnych doręczane będą wyłącznie przez Poczta Polską. Okazuje się, że również dyrektywa 97/67/E w sprawie wspólnych zasad rozwoju rynku wewnętrznego usług pocztowych przewiduje możliwość wyznaczenia przez państwa członkowskie podmiotów zajmujących się doręczaniem przesyłek poleconych w procedurach sądowych i administracyjnych. Podłożem takich działań jest również dbałość o porządek publiczny i bezpieczeństwo.

1% NA REHABILITACJĘ ZUZI ŁYSIK



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

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

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

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

KRS: 0000111954

ze wskazaniem „Celu szczegółowego 1%”:

Na rehabilitację Zuzi Łysik

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

INFORMACJE O WYNAGRODZENIACH PRACOWNIKÓW SĄDU W INTERNECIE

ANETA KOGUT

Przez kilka lat dane o wynagrodzeniach i informacje o orzeczonym stopniu niepełnosprawności pracowników krakowskiego sądu można było zobaczyć w internecie.



źródło: cms.ilowa.pl

Do niedawna w Biuletynie Informacji Publicznej Sądu Rejonowego dla Krakowa-Śródmieścia w Krakowie publicznie dostępny był protokół pokontrolny Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zawierający wynagrodzenia pracowników. Z upublicznionego dokumentu można było uzyskać także informacje, który z wykazanych pracowników korzysta z urlopu wychowawczego albo ma ustalony stopień niepełnosprawności. Było to możliwe dzięki upublicznieniu również kodów podstaw ubezpieczenia.

Dokument zawierał dane kilku-

dziesięciu pracowników sądu – zarówno sędziów, referendarzy, jak i urzędników. Dotyczyły one lat 2009-2011. Został on opublikowany na zarządzenie prezesa sądu – sędzi Anety Mansfeld. Zarządzenie to zamieszczone zostało na upublicznionym dokumencie i brzmi: „Odpis protokołu przekazać do O/Finansowego i O/Kadr. Umieścić formę i treść na BIP tut. Sądu”.

Po zgłoszeniu, które wpłynęło do naszej redakcji, wystąpiliśmy do pani prezes z pytaniem, na jakiej podstawie zarządziła opublikowanie tak osobistych informacji o pracownikach swojego sądu. Sprawa jest o tyle zastanawiająca, że niedawno nasza redakcja w związku z przygotowaniem artykułu zwróciła się do pani prezes o informację wyłącznie o nagrodach i premiach przyznanych dyrektorowi sądu i kierownikowi oddziału administracyjnego i spotkała się z odmową pani prezes uzasadnianą ochroną prywatności tych osób (sic).

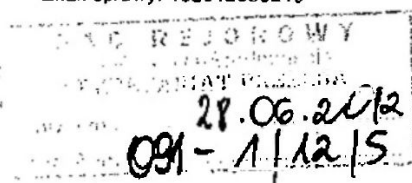
- Protokół z kontroli ZUS, przeprowadzonej w 2012 roku, jako

dokumentacja efektów kontroli, podlegał udostępnieniu w ramach dostępu do informacji publicznej – tłumaczy Prezes Sądu Aneta Mansfeld powołując się na art. 6 ust. 1 pkt 4 lit. a ustawy o dostępie do informacji publicznej. – w stanie prawnym obowiązującym w roku 2012. Dowiadujemy się również, że w roku 2014 wydano zarządzenie o usunięciu protokołu.

O komentarz poprosiliśmy Głównego Inspektora Danych Osobowych. - Nie znając wszystkich szczegółów sprawy, trudno jednoznacznie przesądzić, czy doszło do naruszenia prawa, czy nie. Gdyby np. osoby, których dane osobowe upubliczniono, wyraziły na to zgodę, postępowanie sądu byłoby usprawiedliwione – tłumaczy Agnieszka Świątek-Druś z Zespołu Rzecznika Prasowego GODO. - W przeciwnym przypadku można by mówić zarówno o naruszeniu prawa do prywatności osób, których dane zamieszczono w BIP, jak i o naruszeniu wspomnianej wyżej zasady adekwatności. Wydaje się bowiem, że

Zakład Ubezpieczeń Społecznych
Wydział Kontroli Płatników Składek w Krakowie
Zakopiańska 62
30-450 Kraków

Znak pisma: 182012050210PRO001
Znak sprawy: 182012050210



Z/odpis protokołu przekazać do O/Finansowego i O/Kadr umieścić formę i treść protokołu na BIP tut. Sądu
PREZES
Aneta Mansfeld

Dane identyfikacyjne płatnika:
NIP: 6761043256
REGON: 000683631

ANETA MANSFELD

Protokół kontroli

przy upublicznianiu protokołu kontroli jedynie w celach informacyjnych zbędne było (nieadekwatne do celu) ujawnianie tak szerokiego zakresu danych osobowych pracowników sądu. Wskazać należy, że publikacja dokumentu zawierającego dane

wolności do lat 2, a jeżeli działa nieumyślnie - podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku. Każdy, czyje dane zostały upublicznione, ma prawo zawiadomienia o tym organy ścigania. - Sprawę można rozpatrywać

nie, czy urzędnik sądowy, który wykonywał zarządzenie, zgłaszał na piśmie swojemu przełożonemu zastrzeżenia co do zgodności z prawem, a jeżeli nie - dlaczego?

Wcześniej nie mogliśmy podać do publicznej wiadomości informacji o naruszeniu prywatności pracowników Sądu Rejonowego dla Krakowa-Śródmieścia w Krakowie, żeby nie narażać osób, których dane ujawniono, na dalsze masowe rozpowszechnianie wrażliwych informacji, które ich dotyczą.

Dlaczego zainteresowaliśmy się tą sprawą? Przede wszystkim dlatego, że pracownicy sądów powinni mieć pewność, że ich prawa są chronione, a osoby, które za to odpowiadają, są profesjonalistami. Jako pracownicy zawsze jesteśmy przecież zmuszeni do działania w pewnym zaufaniu do naszych pracodawców. Nie jesteśmy w stanie kontrolować wszystkiego – prawidłowości oceniania pracowników, podziału środków na płace, wypłat z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, czy ochrony danych osobowych.

Po naszej interwencji wprowadzono *Wytyczne publikacji*

Załącznik nr 2 do protokołu kontroli nr 182012050210PRO001
 Płatnik: SĄD REJ. KRAKÓW ŚRÓDMIEŚCIE K-ÓW
 NIP: 6761043256
 REGON: 000683631

Zestawienie ustalonych w czasie kontroli podstaw wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i składek na ubezpieczenie zdrowotne

Miesiąc/rok	Podstawa wymiaru składek				Składka na ubezpieczenie zdrowotne
	na ubezpieczenia			na ubezpieczenie	
	Emerytalne i rentowe	Chorobowe	Wypadkowa	Zdrowotne	
1. E [redacted] kod tytułu ubezpieczenia: 011002					
08-2011				1 153,27 zł	103,79 zł
10-2011				0,00 zł	0,00 zł
12-2011				0,00 zł	0,00 zł
2. C [redacted] kod tytułu ubezpieczenia: 202000					
02-2011				0,00 zł	0,00 zł
06-2011				0,00 zł	0,00 zł
3. C [redacted] kod tytułu ubezpieczenia: 011010					
09-2010				1 500,41 zł	135,04 zł

osobowe w zakresie, który może powodować naruszenie prawa do prywatności, powinna nastąpić po odpowiednim przetworzeniu danych osobowych w nim zawartych, np. ich usunięciu lub zanonimizowaniu. Z podobnymi przypadkami GIODO stykał się już w dotychczasowej praktyce – dowiaduje się nasza redakcja.

– To jest jakieś chore, że moje dane są dostępne publicznie w Internecie – dowiadujemy się od jednego z byłych pracowników, którego dane znajdują się w dokumencie. – Z mojej strony nigdy nie była wyrażana zgoda na ich opublikowanie ani nikt mnie o to nie pytał.

Zarządzenie prezesa sądu prowadziło niewątpliwie do upublicznienia danych osobowych pracowników sądu. Warto więc zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 51 ustawy o ochronie danych osobowych, kto, administrując zbiorem danych lub będąc obowiązany do ochrony danych osobowych udostępnia je, lub umożliwia dostęp do nich osobom nieupoważnionym, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia

również w kontekście naruszenia dóbr osobistych, to osoba, która uważa, że do takiego naruszenia doszło, może – w stosunku do osoby według niej winnej naruszenia – wystąpić na drogę postępowania cywilnego – do-

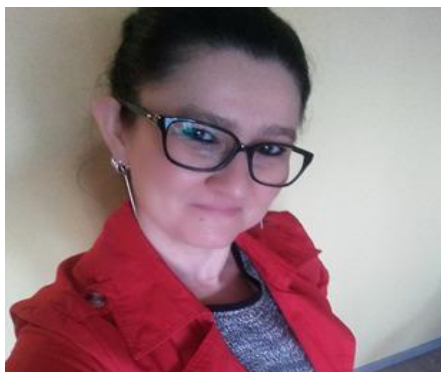
4. K [redacted] kod tytułu ubezpieczenia: 011000					
02-2010				5 274,32 zł	474,69 zł
04-2010				2 789,57 zł	251,06 zł
5. K [redacted] kod tytułu ubezpieczenia: 121100					
08-2009				0,00 zł	
09-2009				0,00 zł	
6. K [redacted] kod tytułu ubezpieczenia: 201000					
08-2009				698,08 zł	62,83 zł
7. K [redacted] kod tytułu ubezpieczenia: 011000					
02-2009				1 185,55 zł	106,70 zł
8. K [redacted] kod tytułu ubezpieczenia: 011000					
04-2010				2 856,15 zł	257,05 zł
05-2010				3 043,35 zł	273,90 zł
9. K [redacted] kod tytułu ubezpieczenia: 202000					
01-2009				0,00 zł	0,00 zł

wiadujemy się w biurze GIODO. - Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych postanowił zająć się sprawą z urzędu, korzystając z uprawnień przyznanых mu ustawą o ochronie danych osobowych.

Wobec faktu, że ujawnienie danych jest czynem karalnym warto przy okazji postawić pyta-

informacji publicznej w Biuletynie Informacji Publicznej Sądu Rejonowego dla Krakowa-Śródmieścia w Krakowie oraz wyznaczono osoby, które będą upoważnione do publikacji dokumentów w BIP.

Będziemy informować o ustaleniach poczynionych przez GIODO.



ELEGANCJA MA ZNACZENIE

FELIETON | ANETA KOGUT

„...Grzeczność nie jest nauką łatwą ani małą. Niełatwą, bo nie na tem kończy się, jak nogą Zręcznie wierzgnąć, z uśmiechem witać lada kogo; Bo taka grzeczność modna zda się kupiecką, Ale nie staropolska, ale nie szlachecka.”

A. Mickiewicz „Pan Tadeusz”

Jak wiemy, człowiek może ubierać się w najmodniejszych i najsłynniejszych salonach mody, być dobrym erudytą, używać uprzejmych wyrażeń, a jednak być nieeleganckim i prostackim. Jeśli natomiast przyjmujemy odpowiednią postawę w relacjach z ludźmi, stajemy się bardziej skuteczni. Narzucona samemu sobie dyscyplina pomaga znosić ludzi różnych od nas samych, łagodzi odruchy własnej natury. Dobre maniery w pracy, to uprzejmość i szacunek okazywane każdego dnia, chociaż wydawałoby się, że w naszych czasach to towar deficytowy. Jeżeli my jesteśmy dla kogoś uprzejmi, wtedy inni także są dla nas uprzejmi i życzliwi. Wchodząc do biura, to osoba wchodząca mówi „dzień dobry” do osób tam będących, bez względu na swój status.

W naszych realiach sądowych od zarania dziejów to od szarych pracowników wymagane jest, aby traktowali z szacunkiem prezesów, dyrektorów, sędziów. Przypomina się nam o etyce zachowań zapewne wprowadzonej w każdym sądzie w kraju. Pamiętam historię opowiedzianą przez jedną z naszych sądowych koleżanek z jednostki gdzieś na zachodzie Polski. Jadąc windą, wsiadła do niej również kobieta, której ta nie знаła. To jest duży sąd, z dużą ilością pracowników, a zapewne i sporą rotacją. Otóż po pewnym czasie nasza koleżanka została wezwana „na dywanik” do prezesa i pouczona, że powinna kłaniać się pierwsza

pani sędzi (kobieta wsiadająca do windy). W takim razie wypadłoby przedstawiać wszystkim pracownikom nowe osoby, bez względu na zajmowane stanowisko, aby uniknąć niepotrzebnych waśni. A z czystej ludzkiej grzeczności, osoba wchodząca do windy powinna pierwsza powiedzieć „dzień dobry”.

Wiele osób z pewnością ma dylemat czy w miejscu pracy powinno się pukać do drzwi gabinetów i pokoi współpracowników. Jeśli jest to duży sekretariat sądowy, to nie, gdyż biuro to miejsce pracy i osoby przebywające w nim powinny pracować. Wchodząc do sekretariatu sądowego innego niż ten, w którym pracujemy, nie będziemy za każdym razem pukać, gdyż to nie jest prywatny gabinet. Jak tę kwestię odnieść np. do gabinetu dyrektora, czy prezesa. Może okazać się, że bez pukania wpadniemy do gabinetu, a tam akurat trwa spotkanie, albo poufna rozmowa, której nie powinni słyszeć inni pracownicy. Pukanie jest ostrzeżeniem pozwalającym przygotować się na nasze wejście. Zasadą etyki w biurze jest, że jeśli drzwi gabinetu są zamknięte, należy zapukać.

W prawdziwej elegancji przejawia się respekt do innych ludzi. W pracy spędzamy 40 godzin tygodniowo i nie jest ważne, jakie stanowisko piastujemy, bo to nasze zachowanie buduje nasz wizerunek. Czy powiedzenie pracownikowi (przez prezesa, dyrektora, a nawet sędziego), że jeśli mu się nie podoba praca, albo

jeśli nie chce wykonać jakiegoś polecenia (biedny zestresowany pracownik czuje się już znudzony, nadmiernie obciążony, jest na skraju wyczerpania psychicznego i fizycznego, nie ma siły wziąć na swoje barki jeszcze więcej pracy), to może się zwolnić, bo na jego miejsce są inni, jest zachowaniem właściwym? Czy odbiegającym od dobrych manier? A sędzia używający wulgaryzmów wobec pracowników? Tak, tak moi drodzy, są i takie przypadki, chociaż trudno w to uwierzyć. Taki człowiek postrzegany jest przez swoich kolegów za choleryka, człowieka porywczego. Czy tak samo postrzegany byłby pracownik, czy raczej szybko pożegnałby się z pracą? I niestety, taki pracownik ze swoim upokorzeniem chowa się w kącie, próbuje stać się niewidoczny i co najgorsze zaprzeczy, że takie zachowania wobec niego miały miejsce. Jest też historia dziewczyny, która wezwana przez sędziego do gabinetu, 5 minut przed rozpoczęciem protokołowania z innym sędzią na rozprawach, dostaje rozkaz pokrojenia ciasta, którym sędzia chce poczęstować swoich kolegów sędziów. Dziewczyna odmawia, spieszy się na salę rozpraw. I co robi sędzia od ciasta? Idzie na skargę do prezesa, opowiadając, że pracownik nie wykonał jego polecenia służbowego. To się dopiero nazywa klasa w zachowaniu. Eh, przykładów można mnożyć. Jest jeszcze „przygoda” pani Zosi, kobiety w wieku 50 lat, która co pół godziny musi

zbiegać po schodach do gabinetu sędziego, a to po akta, a to ze zwrotką, a to z pismem. Sprawę w swoje ręce bierze w końcu kierowniczka sekretariatu i oznajmia sędziemu, że pani Zosia licząca sobie tyle, a tyle lat, nie będzie cały czas biegła po schodach, bo w ten sposób nic nie robi, a akta tylko się mnożą na jej biurku. Co robi sędzia? Idzie na skargę

do prezesa, a prezes wydaje pani Zosi polecenie, aby nadal biegła po schodach. Sarkazm sam ciśnie się na usta „czyżby dla lepszej kondycji?”. Skoro tak, to utrzymywanie swojego zdrowia fizycznego w dobrej kondycji przyda się wszystkim, tym „wielkim” i tym „maluczkim”.

Właściwe zachowanie jest bardzo ważne zarówno w naszym

życiu osobistym, jak i w pracy. Osoba mająca dobre maniere, bez względu na to, jakie stanowisko piastuje, umie szanować innych ludzi. Według teorii marketingu, współpracownicy są klientami wewnętrznymi, więc powinni być traktowani z należytym szacunkiem. A stosowne zachowanie odróżnia kulturę od barbarzyństwa.

PŁYTA Z NAGRANIEM ROZPRAWY JAKO WAŻNY DOWÓD W SPRAWIE

ANETA KOGUT

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 września 2016 roku w sprawie III UK 242/15 stwierdził, że sąd odwoławczy nie mógł prawidłowo rozstrzygnąć sporu stron, skoro nie mógł on zapoznać się z pełnym protokołem rozprawy przed sądem pierwszej instancji. W aktach postępowania brak było bowiem płyty z nagraniem przebiegu rozprawy przeprowadzonej przez sąd pierwszej instancji, co faktycznie uniemożliwiło sądowi drugiej instancji zapoznanie się z całym materiałem sprawy. Stan ten skutkowało uchyleniem zaskarżonego wyroku i przekazaniem sprawy sądowi apelacyjnemu do ponownego rozpoznania.

Naprawdę nie mogłam się oprzeć, żeby nie skomentować takiej decyzji i to nie z prawnego punktu widzenia, bo prawnikiem nie jestem. Muszę się odnieść w sposób „techniczny” do takiego orzeczenia sądu. I już po raz kolejny wracam do tematu e-protokołu.

Dla tych, którzy niekoniecznie wiedzą co się dzieje z nagraniem, już tłumaczę. Po zakończeniu utrwalania przebiegu każdej sprawy na rozprawie protokolant za pomocą systemu teleinformatycznego podpisuje zapis zaawansowanym podpisem elektronicznym (każdy protokolant ma kartę, która po włożeniu do czytnika odczytuje dane). W programie RecurtClient, gdzie trafia nagranie, można je odtworzyć, można zrobić poprawki w adnotacjach do momentu „ostatecznego zamknięcia nagrania”. Zapis z przebiegu rozprawy

może być także udostępniony za pomocą konta w systemie teleinformatycznym (Portal Informacyjny Sądu), ale to temat na osobny artykuł. Z programu tego można również dokonać transferu nagrań, albowiem oprogramowanie ReCourt, które jest częścią wdrożonego e-protokołu, zawiera także tzw. kreator udostępniania nagrań (z dźwiękiem, obrazem i adnotacjami), który umożliwia przekazywanie utrwalonych nagrań z rozprawy za pomocą systemu teleinformatycznego z sądu rejonowego do sądu okręgowego. Czyżby brak było możliwości tegoż transferu z sądu okręgowego do sądu apelacyjnego? W okręgu kieleckim nie praktykuje się nagrywania płyty z każdej rozprawy i dołączania jej do akt sprawy. Po to właśnie jest przedmiotowe oprogramowanie, aby właściwie z niego korzystać i ułatwiać sobie pracę. Sędzia może odsłuchiwać interesującą go część nagrania, natomiast stronie po złożeniu podania i wniesieniu opłaty kancelaryjnej, udostępnia się nagranie na nośniku (płyta CD lub DVD), można także odsłuchiwać nagrania z rozprawy w czytelnym akcie. Po co gromadzić niepotrzebne płyty z nagraniami w aktach, jeśli np. było 10 lub 15 terminów rozpraw(?). Po co dokonywać niepotrzebnej pracy urzędnikom, szczególnie protokolantom, którzy „wykańczają” posiedzenie, aby tracili niepotrzebnie cenny czas na nagrywanie każdej rozprawy na płytę do akt każdej sprawy (a powiedzmy, że

było ich na wokandzie 10 lub 15, albo i 20) (?) W okręgu kieleckim w postępowaniu międzyinstancyjnym, wraz z przesyłanymi aktami sprawy pracownicy zobligowani są do przesłania tzw. elektronicznego protokołu rozprawy z sądu rejonowego do sądu Okręgowego w Kielcach za pomocą oprogramowania ReCourt (transfer) oraz potwierdzenia tego faktu np. w postaci notatki służbowej.

Z całą pewnością, tak jak w moim sądzie, tak zapewne również w wielu innych, pomimo że rozprawa jest nagrywana, to sędziowie dyktują wszystko dokładnie tak, jak w przypadku sporządzania protokołu tradycyjnego, a co potem można odczytać w tzw. protokole skróconym. Jednakże za pomocą transferu nagrania zapewniony jest sprawny proces orzekania przez Sąd drugiej instancji, a sędziowie mają odpowiedni czas na przygotowanie się do rozprawy apelacyjnej, gdyż w razie wątpliwości, czy wszystko zostało zapisane w protokole skróconym, mają możliwość odsłuchania zapisu nagrania rozprawy.

Moim skromnym zdaniem, Ministerstwo Sprawiedliwości winno bliżej przyjrzeć się, czy oprogramowanie ReCourt jest właściwie wykorzystywane przez wszystkie sądy, gdzie działa e-protokół i czy proces transferu e-protokołu jest możliwy z sądów niższej instancji do sądów wyższej instancji we wszystkich apelacjach naszych sądów.

CZY WIEDZIAŁEŚ, ŻE...

źródło fotografii: portel.pl, elblag.so.gov.pl

SĄD REJONOWY W ELBLĄGU



Budynek Sądu Rejonowego w Elblągu powstał w 1912 roku i od początku był gmachem sądu. Jest to jeden z niewielu obiektów, który nie zmienił początkowego przeznaczenia; potrzeby sądownictwa są podobne bez względu na czasy. Warto zwrócić uwagę na bogato zdobione filary znajdujące się przed wejściem głównym. Budynek jako jeden z nielicznych nie został zniszczony podczas II wojny światowej. Obok gmachu sądu znajduje się piękna secesyjna latarnia gazowa, która nadal działa.



HUMOR W PRACY

~*~

Panie kierowniku, chciałbym z panem pogadać w trzy oczy...

- Jak to w trzy oczy? Chyba w cztery oczy?

- Nie, tylko w trzy, bo na to co proponuję jedno oko trzeba będzie przymknąć..

Dyrektor firmy do przebywającego na wczasach pracownika napisał pismo:

- P P P P P P P

W odpowiedzi otrzymał list od tego pracownika:

- D U P A

Po powrocie dyrektor zaprasza go na dywanik...

- To ja pisze elegancko Po Przyznana Premię Proszę Przyjechać Pociągiem Pospiesznym, a Pan mi tu wulgaryzmy?

- Ja? Ależ jak? Ja odpisałem Dziękuję Uprzejmie Przyjadę Autobusem.

Kowalski: Proszę wybaczyć panie kierowniku, ale w tym miesiącu nie dostałem premii...

Kierownik: Wybaczam panu.

Szef przyjmuje nowego pracownika:

- W naszym zakładzie obowiązują dwie zasady. Pierwsza to czystość. Czy wytarł Pan buty przed wejściem do gabinetu?

- Oczywiście.

- Druga to prawdomówność. Przed moimi drzwiami nie ma wycieraczki.

- Panie dyrektorze, czy mógłbym otrzymać dzień urlopu, by pomoc teściowej przy przeprowadzce?

- Wykluczone!

- Bardzo dziękuję, wiedziałem że mogę na pana liczyć...

- Mam dla państwa dwa komunikaty w sprawie wypłaty wynagrodzenia w tym miesiącu. Jeden jest dobry, a drugi zły - powiedział szef.
- Zacznę od złego: z powodu przejściowych trudności pensja w bieżącym miesiącu będzie niestety niższa niż w ubiegłym...

Po sali przebiegł szmer dezaprobaty.

- ... ale za to, i to jest ta dobra wiadomość - kontynuował szef - będzie wyższa niż w miesiącu przyszłym!

Wspomóż organizację letniego wypoczynku
dla najbardziej potrzebujących dzieci

PODARUJ NAM SWÓJ

10%

PODATKU

KRS: 0000111954

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

SOLIDARYZUJEMY SIĘ Z ASYSTENTAMI SĘDZIÓW

Opinie Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Sędziów oraz Porozumienie Samorządów Zawodowych i Stowarzyszeń Prawniczych zawierają trafne analizy i uwagi dotyczące projektu ustawy o zmianie ustawy o Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury, a nawet bardzo ciekawą ścieżkę dochodzenia do zawodu sędziego. Dlatego „Solidarność” Pracowników Sądownictwa w całości poparła te opinie.

Ministerstwo Sprawiedliwości,

Dotyczy: DL-VI-465-27/16

W odpowiedzi na otrzymany w dniu 26.01.2017 r. projekt ustawy o zmianie ustawy o Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury, ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych oraz niektórych innych ustaw - Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa informuje, że w pełni popiera opinie przedstawione w tym przedmiocie przez Ogólnopolskie Stowarzyszenie Asystentów Sędziów oraz Porozumienie Samorządów Zawodowych i Stowarzyszeń Prawniczych.

Z poważaniem,

Marcin Puźniak

*Zastępca Przewodniczącego
Międzyzakładowej Organizacji Związkowej
NSZZ "Solidarność" Pracowników Sądownictwa*

O wiele powściągliwe stanowisko wyraził Związek Zawodowy Pracowników Wymiaru Sprawiedliwości RP, który zdystansował się do planowanych zmian w zakresie zadań i struktury KSSiP, a przede wszystkim do planowanego trybu przeprowadzania konkursu na aplikację. Swoje stanowisko Rada Krajowa uzasadniła tym, że obszar projektu skierowanego do konsultacji przekracza zakres zadań tej organizacji, a Ministerstwo Sprawiedliwości jest organem wyłącznie właściwym do regulowania statusu KSSiP oraz ścieżki awansu sędziów i prokuratorów. W zakresie asystentów sędziów Związek ten postuluje, by mogli oni przystępować do egzaminów sędziowskich w ciągu 5 lat. Sami asystenci słusznie domagają się terminu przynajmniej 10 lat.

Przypomnijmy, że tworząc instytucję asystenta sędziego, obiecywano, że będzie to korzystna dla wszystkich droga do zawodu sędziego. Miała gwarantować odpowiednie przygotowanie do pełnienia sędziowskich zadań. Wycofywanie się państwa ze złożonych obietnic niewątpliwie nie działa na korzyść sądownictwa.

Asystentom życzymy uwzględnienia ich postulatów i możliwości awansu w polskim sądownictwie.



SZKOLENIA ZWIĄZKOWE

luty-marzec 2017

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

1-2 marca – Szkolenie podstawowe dla SIP – trenerzy: Agnieszka Lenartowicz-Łysik, Andrzej Kampa, Okręgowy Inspektor Pracy

4 marca (sobota) – Stres w miejscu pracy i w pracy związkowej – trener: Agnieszka Lenartowicz-Łysik

6-7 marca – Zagadnienia statutowo-organizacyjne i księgowo dla skarbników KZ i Zakładowych Komisji Rewizyjnych – trenerzy: Andrzej Kampa, Beata Kocerba

13-14 marca – Spory zbiorowe – trener: Jadwiga Piechocka

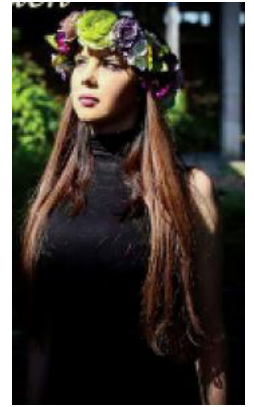
16-17 marca – Negocjacje – warsztaty doskonalące – trener: Jacek Majewski

22-23 marca – Wzmocnienie kompetencji lidera związkowego: wystąpienia publiczne i sztuka rozmowy – trener: Agnieszka Lenartowicz-Łysik

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

APEL O POMOC DLA SANDRY BORCUCH

TAK NIEWIELE MOŻE DAĆ TAK DUŻO



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

**FUNDACJA POMOCY OSOBOM
NIEPEŁNOSPRAWNYM „SŁONECZKO”**
77-400 Złotów, Stawnica 33

nr konta: 89 8944 0003 0000 2088 2000 0010

Tytułem: leczenie i rehabilitacja Sandry Borcuch 88/B

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



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

ROZLICZAJ SIĘ Z SERCEM



tak mało a może zdziałać cuda!

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

AKCJA “13 ZŁ... I NIE KOMBINUJ”

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” wraz z Tygodnikiem Solidarność i Państwową Inspekcją Pracy zorganizowała akcję „13 zł... i nie kombinuj”. Celem akcji jest wyegzekwowanie od pracodawców stosowania minimalnej stawki godzinowej osobom zatrudnionym na umowy zlecenia. Jeśli pracownik otrzyma mniejszą stawkę niż 13 zł może wypełnić specjalny formularz, który zostanie przekazany właściwemu oddziałowi PIP. PIP dokona kontroli i w przypadku nieprawidłowości może

nałożyć mandat (grzywna może wynieść nawet 30.000 zł) lub skierować wniosek do sądu. Administratorem danych jest Komisja Krajowa, która zapewnia zgłaszającym nieprawidłowości anonimowość oraz że dane wykorzystywane będą zgodnie z ustawą o ochronie danych osobowych.

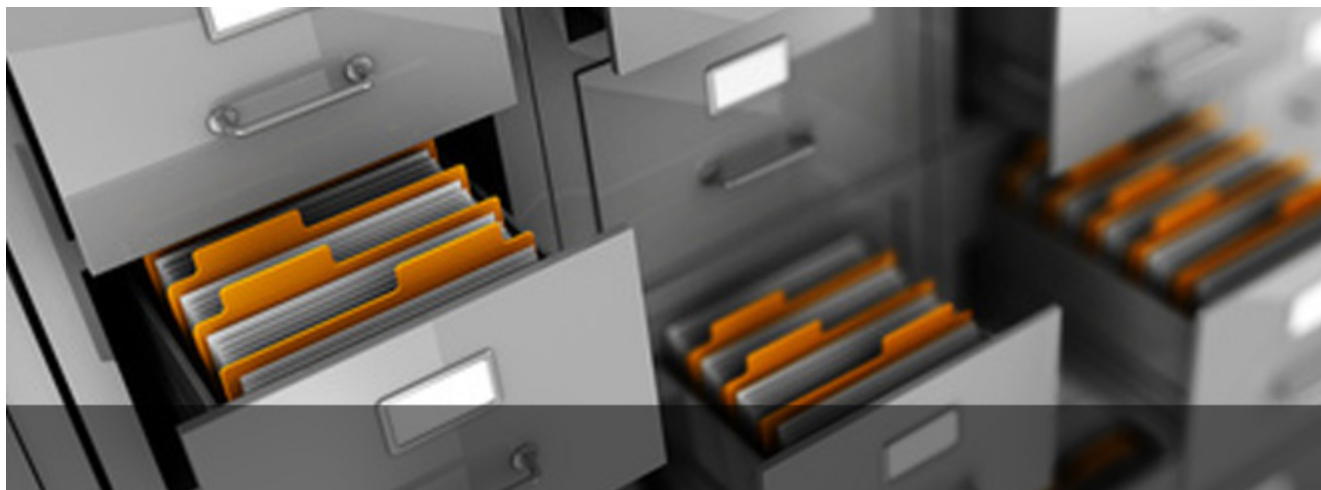
Być może w swoich rodzinach macie takie sytuacje, w których należałoby skorzystać z akcji i zwrócić się o pomoc.

Wystarczy wejść na stronę www.tysol.pl

“SOLIDARNOŚĆ” ZABIEGA O ZMIANY W ŚWIADECTWACH PRACY

NSSZ „Solidarność” zaproponowało, aby w świadectwie pracy nie umieszczano informacji o trybie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę. Dzięki temu kolejny pracodawca nie wiedziałby, z jakich przyczyn kandydat do pracy stracił pracę w poprzedniej firmie. Obecnie pracownik wie, że z wpisem w świadectwie pracy o zwolnieniu dyscyplinarnym będzie miał problem ze znalezieniem nowej pracy. Według związkowców konieczność informowania o trybie zakończenia zatrudnienia jest niezgodna z konstytucją. Aktualne przepisy naruszają prawo do ochrony prywatności, czci i dobrego imienia pracownika. Nadto są niezgodne z art. 8 ust. 1 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności i z art. 7 Karty praw

podstawowych, albowiem ochrona życia prywatnego dotyczy również kariery zawodowej. Propozycja „S” nie podoba się pracodawcom, którzy uważają, że powinni oni mieć wiedzę na temat wcześniejszej kariery zawodowej potencjalnego pracownika ich firmy. Związkowcy z Solidarności proponują także rozwiązanie tego rodzaju, aby pracodawcy mogli wydawać zaświadczenie o trybie rozwiązania stosunku pracy na wniosek pracownika. Propozycję „S” analizuje resort pracy i uważa, że wymaga ona dyskusji w Radzie Dialogu Społecznego. Jeśli rząd i partnerzy społeczni dojdą do porozumienia, proponowane rozwiązanie zostanie wprowadzone w życie.



ODPOWIEDŹ NA TEKST O ANKIETACH PRZEPROWADZANYCH W SĄDACH

DAREK KADULSKI

W grudniowym numerze opublikowany został mój tekst pt. „O tym, jak nie prowadzić badań ankietowych w sądach”, który był reakcją na inicjatywę Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Pracowników Wymiaru Sprawiedliwości RP z siedzibą w Poznaniu. Organizacja ta postanowiła przeprowadzić ogólnopolskie badania ankietowe wśród pracowników sądów, które miały „zobrazować sytuację kadrową w przełożeniu na zadania w sądach”. Swoją krytykę tej inicjatywy podparłem przytoczonymi w tym tekście argumentami, których nie ma sensu tutaj powielać. Przed napisaniem tekstu – już w listopadzie ubiegłego roku, za pośrednictwem naszej redakcji zwróciłem się do organizatora akcji z pytaniami dotyczącymi ankiet. Pytania dotyczyły informacji podstawowych dla każdego projektu badawczego: o przygotowanie merytoryczne prowadzących badań, celu zbieranych informacji i tego, jaki postawiono problem badawczy, jak wyglądała metodologia badania, jak zostaną wykorzystane zebrane informacje i czy organizator udostępni raport z wynikami badania.

W związku z brakiem odpowiedzi, na początku stycznia tego roku redakcja ponowiła prośbę. Ponieważ do czasu zamknięcia numeru nie otrzymaliśmy odpowiedzi, nie było możliwości przytoczenia komentarza NSZZPWS RP w Poznaniu. Odpowiedź otrzymaliśmy nieco później – niestety nie zawierała odpowiedzi na zadane pytania, a jedynie ogólne informacje. Ze względu na jej lakoniczność pozwałam sobie zacytować:

„Szanowni Państwo - przesła-

nie ankiet do sądów nastąpiło na skutek szeregu sygnałów jakie związek nasz otrzymuje od pracowników- także nie zrzeszonych o trudnej sytuacji pracy w sądach. Od wielu lat sukcesywnie wzrastają obowiązki nakładane na pracowników, co jednocześnie łączy się ze zmniejszeniem kadry urzędniczej. Pragniemy naświetlić Kierownictwu Ministerstwa skalę problemu”.

Z początkiem lutego do naszej redakcji wpłynęła korespondencja Zarządu poznańskiej organizacji, którą zgodnie ze złożoną obietnicą zamieszcza jako głos organizatora akcji ankietowej, który został także zamieszczony na witrynie internetowej www.nszzpwsrp.org.pl (pisownia oryginalna):

„W odpowiedzi na artykuł, który ukazał się dnia 21.12.2016 r. na łamach Państwa czasopiśma, działając w imieniu NSZZ Pracowników Wymiaru Sprawiedliwości RP w Poznaniu informujemy, że przepisy Ustawy o związkach zawodowych nie zabraniają formy anonimowych ankiet w celu badania warunków pracy oraz nastrojów pracowników.

Ostatnie badanie stresu nastręczało ankietowanym sporo problemu. Związek nasz (jak się okazało, bardzo słusznie – duży odzew z wielu regionów kraju) zdecydował o zapytaniu pracowników (również tych niezrzeszonych w żadnych organizacjach związkowych), by ocenili pracę w sądach w sposób bardzo przejrzysty i nie angażujący czasowo ankietowanych.

Związki zawodowe powinny wspierać wszelkie takie działania, które mogą stanowić podstawę do walki o poprawę warunków pracy, nie wyłączając

z tego sądów, w których pracuje się ostatnimi laty bardzo źle. Państwa ocena dotycząca ankiet jest wyjątkowa (pracownicy nie podzielają tego zdania) i tym bardziej jest dla nas niezrozumiała.

Nasz Związek zawsze szuka takich rozwiązań, które doprowadzić mają do poprawy warunków pracy i płacy wszystkich (nawet nie zrzeszonych) pracowników”.

Najpierw chciałem wyjaśnić, że tekst zawierał moją osobistą ocenę akcji ankietowej, nie zaś stanowisko redakcji czy Wydawcy. Można z nią polemizować. Oczywiście nieustannie warto podejmować inicjatywy, które będą zmierzały do poprawy warunków pracy pracowników sądów, jednak moim zdaniem zadawanie pytań o rzeczy oczywiste nie przyniesie żadnego skutku ani niczego nie wykaże. W reakcji Koleżanek i Kolegów z poznańskiej Organizacji nie ma nadal merytorycznych argumentów ani informacji dotyczących tej inicjatywy.

Myślę, że głównym przekazem mojego grudniowego tekstu jest teza, iż związki zawodowe powinny podejmować działania w sposób profesjonalny. W poważnie potraktowanym badaniu nie można respondentów pytać wprost, czy zarabiają za mało lub czy mają za dużo pracy, bo odpowiedzi można przewidzieć. W ogóle na świecie i w Polsce także panuje tendencja profesjonalizacji działalności. Nikt nas nie potraktuje poważnie (ani pracodawcy, ani decydenci na poziomie rządowym), jeżeli my nie będziemy działać profesjonalnie. Na łamach tego miesięcznika możemy poprowadzić ciekawą dyskusję. Myślę, że redakcja z przyjemnością udostępni miejsce na rzeczowe argumenty.

redakcja@gs.org.pl



LUDZIE LISTY PISZĄ...

OCENA PRACOWNICZA

Witam. Bardzo chciałabym, abyście napisali o ocenach w różnych sądach. Pracuję w sądzie 10 lat. Zawsze uważałam, że obecny system ocen jest niesprawiedliwy i niedostosowany do tego, czym zajmują się poszczególne wydziały, czy oddziały w sądzie. Jednak po tegorocznych ocenach moje poczucie krzywdy i niesprawiedliwości wzrosło jeszcze bardziej. Jedna osoba (kierownik) decyduje o tym, jaką ocenę dostaniesz i jak Cię opiszą. To od jej sympatii czy antypatii, od jej „widzimi się” zależy, jak jest postrzegana dana osoba. To wcale nie praca czy zaangażowanie się liczą [...] Jest jeszcze „niby komisja” – tylko skąd ta komisja może wiedzieć, jak dany pracownik pracuje, skoro często nawet nie kojarzą Cię po nazwisku. Tak więc jedna osoba ma wpływ na Twoją ocenę, a co za tym idzie, na finanse, które dostaniesz lub nie po tej ocenie. Proszę, zajmijcie się tym tematem, bo naprawdę jest o czym pisać... Pozdrawiam. (Pracownik sądu okręgowego z północy Polski)

Od redakcji:

O systemie ocen pisaliśmy już w Nr 7(7) grudzień 2016. Zapewne temat będzie kontynuowany w najbliższym czasie.

Przypominamy, że nieustannie zbieramy zabawne i absurdalne fragmenty z arkuszy kwalifikacyjnych zawierających oceny. Prosimy o przesyłanie ich na adres redakcja@gs.org.pl.

PRACOWNICY BOI KASJERAMI

Wiadomo coś Wam o nowych praktykach w sądach? Przykładowo w SR dla Łodzi-Sródmieścia w Łodzi narzuca się pracownikom BOI obowiązki kasjerów. Wymyślono u nas kurs kasjerski odbywający się w sobotę. Teoretycznie „dla chętnych”. Osoba po tym kursie ma sprzedawać znaki sądowe i przyjmować grzywny! W zamian ma dostać dodatek 200 zł brutto. Co będzie kolejnym krokiem? Zamiatanie podłogi za 100 zł?

Od redakcji:

Postanowiliśmy zasięgnąć informacji u źródła. Dyrektor Sądu Rejonowego dla Łodzi-Sródmieścia – Bogdan Siarka zapewnia, że brak jest jakichkolwiek wewnętrznych regulacji, z których wynikałoby, że pracownicy Biura Obsługi Interesanta zobowiązani zostali do sprzedaży znaków opłaty sądowej. Sąd ten nie posiada własnej kasy sądowej w żadnej ze swoich pięciu lokalizacji, a zadania w tym zakresie wykonuje firma zewnętrzna wyłoniona w drodze zamówień publicznych. - Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności, pojawił się pomysł zorganizowania szkolenia z zakresu kontroli autentyczności znaków pieniężnych. Przeszkolenie pracowników w tym zakresie miało mieć na celu m.in. ochronę pracowników sądu przed ewentualnymi negatywnymi konsekwencjami prawnymi nieświadomego puszczania w obieg falsyfikatów znaków pieniężnych – informuje dyrektor. - Jedyną możliwością przeszkolenia wszystkich pracowników BOI bez uszczerbku dla jego funkcjonowania jest przeprowadzenie szkolenia w dzień wolny od pracy, tj. w sobotę. Pracownicy zostali poinformowani, iż zgodnie z art. 151³ k.p. w przypadku zorganizowania szkolenia będzie przysługiwał dzień wolny. W dniu 6 lutego br. zmuszony byłem odwołać szkolenie.

REALIA PRZENIESIENIA MIĘDZY SĄDAMI

Jestem sekretarzem sądowym z wieloletnim doświadczeniem w sądzie rejonowym i chciałabym się przenieść do sądu rejonowego w innej miejscowości. Ustawa o pracownikach sądowych na temat przeniesienia nie mówi nic, a jedynie o delegowaniu pracowników. Jak zdążyłam się zorientować, to jedynym wyjściem jest przystąpienie do konkursu w sądzie docelowym, jak będzie wolny etat. Czy istnieje jakaś inna możliwość? Czy muszę oczekiwać na zwolnienie etatu, a nawet po jego zwolnieniu nie wiadomo czy wróci do danego sądu, czy też może zostanie przekształcony na etat asystencki? (imię i nazwisko do wiadomości redakcji).

Od redakcji:

Ustawa o urzędnikach sądów i prokuratury nie reguluje zasad przenoszenia urzędnika pomiędzy sądami, jednakże w art. 18 odsyła w sprawach w niej nieuregulowanych do ustawy o pracownikach urzędów państwowych. W tej zaś ustawie w art. 10 ust. 2 urzędnika państwowego można, na jego wniosek lub za jego zgodą, przenieść do pracy w innym urzędzie w tej samej lub innej miejscowości. Przeniesienia dokonuje kierownik urzędu, w którym urzędnik ten ma być zatrudniony, w porozumieniu z kierownikiem urzędu dotychczas zatrudniającego urzędnika. Oczywiście jest, że zawsze fakt przyjęcia pracownika w drodze przeniesienia będzie związany z pozytywną decyzją kierownika docelowego urzędu, a ta będzie zapewne związana z wolnym etatem i zapotrzebowaniem – trudno wyobrazić sobie by było inaczej. Jednak faktycznie prawdopodobnie byłoby słuszne wprowadzenie odpowiednich regulacji, które np. w przypadku potrzeby rozpisania konkursu zobowiązywałyby najpierw rozpoznać wnioski o przyjęcie do pracy osób, które posiadają już status urzędnika sądowego z utrzymaniem dotychczasowego zaszeregowania, zamiast poszukiwać nowych i niedoświadczonych pracowników. Trudno uznać za dobre rozwiązanie, w którym doświadczony urzędnik sądowy (np. starszy sekretarz sądowy) zupełnie na nowo aplikuje na wolne stanowisko w innym sądzie i zostaje w obrębie sądownictwa zdegradowany na stanowisko niższe. Problem ten sygnalizowaliśmy w artykule Anny Nastaj pt. Praca w apelacji nie dla urzędnika – Nr 3(3) czerwiec 2016.



Pomoc dla Wojtka!

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

Pozdrawiam i dziękuję! Wojtek Krawczyk z Rodzicami.



KRS : 0000037904

cel szczegółowy 1% :

19310 Krawczyk Wojciech Siemianowice

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

f Wojtuś i jego Autyzm - Pomoc 1%



Wpłaty darowizn na konto

Fundacji Dzieciom „Zdążyć z Pomocą”



15 1060 0076 0000 3310 0018 2615

z dopiskiem:

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

Za okazane wsparcie bardzo dziękujemy !!!

www.dzieciom.pl/19310

DEKLARACJA CZŁONKOWSKA

Ja niżej podpisany/a deklaruje wstąpienie do Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”.
Będę stosował/a się do postanowień Statutu Związku.



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

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

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

WNIOSEK DO KSIĘGOWOŚCI

Nazwa zakładu pracy

PESEL

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

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