

ŚRODKI NA NAGRODY

PISMO "S" DO DYREKTORÓW

SĄDÓW APELACYJNYCH

PRACODAWCY,

BĄDŹCIE LUDZCY!

APEL WS. UPAŁÓW

ORGANY ŚCIGANIA A PRAWA ZWIĄZKÓW

INTERPELACJA POSELSKA

WS. IGNOROWANIA ZAWIADOMIEŃ

SĄDOWI BOI-OWNICY

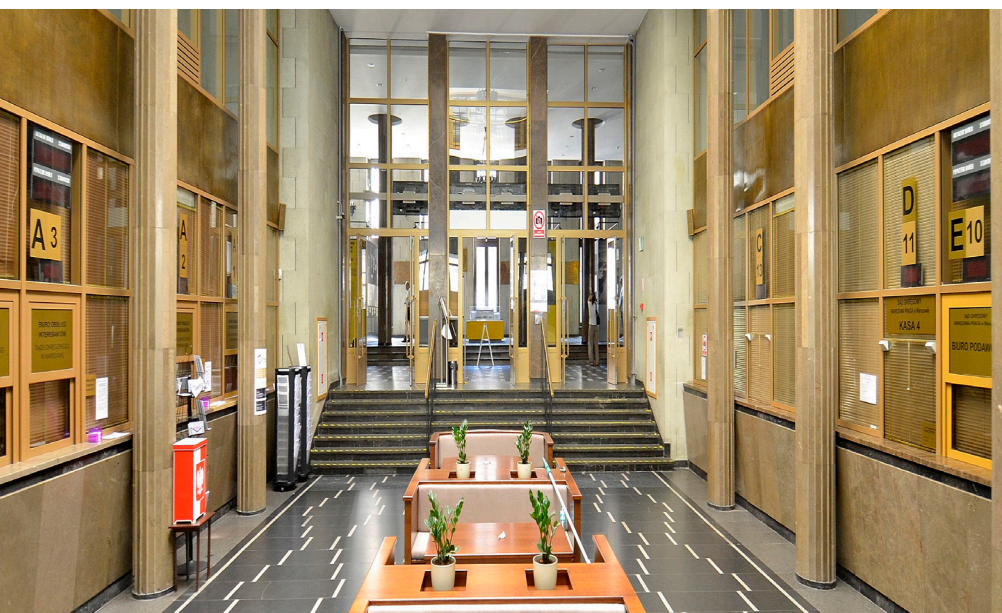
FELIETON

SONI PLAMINIAK

ODMROZENIA PŁAC I 12% WZROSTU!!!

DOMAGA SIĘ "SOLIDARNOŚĆ"

JAK ZA DAWNYCH LAT | CZ. 7 | 243 LATA ZNAKÓW OPŁATY SĄDOWEJ



REALIA SĄDOWE

- 03 Od Redakcji
- 04 Odmrożenia płac w budżetówce, odpisu na ZFŚS i 12% waloryzacji domaga się „Solidarność”
- 05 Środki na nagrody: Pismo „S” do dyrektorów sądów apelacyjnych
- 06 Apel do prezesów i dyrektorów
- 07 Organy ścigania wobec naruszania praw związkowych
- 08 Projekt ustawy o skróceniu czasu pracy i dyżurach
Dyskryminacja a mobbing
- 09 Od 1 lipca 2018 znaki opłaty sądowej wyłącznie w formie elektronicznej
Skargę do inspekcji pracy można złożyć nie wychodząc z domu
- 10 Wyplata nagrody jubileuszowej
- 11 Ministerialny zespół do prac nad nową ustawą
Co znaczy administrowanie ZFŚS
Pomysł na dyżury poniedziałkowe
- 18 25 czerwca - Dzień Kuratora Sądowego

FELIETONY

- 12 Już za parę dni, za dni parę, weźmiesz plecak swój i gitarę...
- 14 Jedna pani drugiej pani...
- 16 Sądowi BOI-ownicy
- 20 Po 243 latach żegnamy znaki
Jak za dawnych lat | cz. 7

CIEKAWOSTKI

- 19 Sąd Rejonowy w Oświęcimiu
Czy wiedziałeś, że...
Z sali sądowej
Świat anegdot

OD REDAKCJI

Z dwutygodniowym opóźnieniem przekazujemy Wam wakacyjny numer naszego miesięcznika. Następny pojawi się dopiero z końcem września.

W sądach niepokoić się o losy środków, które zostały przekazane na nagrody. Związkowcy z „S” tymczasem pozyskują szczegółowe informacje z sądów i apelacji, by jak najwięcej tych środków trafiło do jak największej liczby pracowników.

To jeden z powodów opóźnienia. Wszyscy dobrze wiemy, że jednorazowe środki, które nie mogą spowodować wzrostu pensji zasadniczych, to nie jest żadne rozwiązanie trudnej sytuacji pracowników w sądach. Gdy jeszcze dowiadujemy się, że część dyrektorów chce je rozdysponować w taki sposób, że część może być przeznaczona na inne cele – nie możemy stać bezradnie. Trzeba rzucić wszystko i zająć się tym, co najważniejsze. W części apelacji ruszyły już rokowania dotyczące podziału tych środków. Gdy plany wydatków poszczególnych sądów zostaną zwiększone, rozpocznie się etap uzgodnień w tych sądach.

Część dyrektorów chce bardzo mocno docenić specjalistów w swoich sądach. Niektóre stanowiska specjalistyczne, w tym zwłaszcza służby informatyczne winny zostać docenione. Jednakże wielokrotnie wyższa kwota na nagrody w przeliczeniu na etat, w stosunku do pozostałych pracowników nie może być zaakceptowana. Zarówno specjaliści (w tym informatycy), jak i pozostali pracownicy sądów wykonują swoje obowiązki w określonych uwarunkowaniach niedostatków budżetowych. Nie może jednak dojść do sytuacji, że większość pracowników poniesie ciężar tych realiów w sposób wielokrotnie większy. Takie rozwiązanie godzi w oczywisty sposób w poczucie sprawiedliwości wśród pracowników – zwłaszcza gdy uwzględnimy fakt, że głównym zadaniem sądów powszechnych jest wydawanie orzeczeń, a nie szeroko rozumiana działalność inwestycyjna czy modernizacyjna, która ma charakter wyłącznie służebny względem podstawowego celu. Nie tracąc z pola widzenia sytuacji na rynku pracy oraz rosnącej w niepokojący sposób fluktuacji kadr na stanowiskach wspomagających pion orzecznicy – nasza organizacja związkowa uważa, że ta grupa stanowisk jest szczególnie istotnym zasobem kadrowym sądów powszechnych.

Życzymy Wam miłej lektury i udanych urlopów. Pamiętajcie, że już w zeszłym roku Ministerstwo Sprawiedliwości przypominało, że urlop pracownika niebędącego sędzią nie może być uzależniony od planów urlopowych sędziego, a zastępstwa i organizacja pracy w czasie urlopów – zwłaszcza pracowników, którzy mają dzieci i w innym terminie nie mogą z nimi spędzić czasu – to problem pracodawców, a nie pracowników.

Składamy również podziękowania Krzysiu Litwinowi za udostępnienie swoich pięknych zdjęć i liczymy na dalszą współpracę.

Do zobaczenia we wrześniu!



www.gs.org.pl

Redaktor Naczelny

Edyta Odyjas

naczelny@gs.org.pl

Z-ca Redaktora Naczelnego

Dariusz Kadulski

d.kadulski@gs.org.pl

Redaktorzy

Aneta Kogut - Kierownik Redakcji

Justyna Lipińska

Maciej Pawłowski

Korekta

Aneta Kogut

Skład numeru

Dariusz Kadulski

Zamawianie wysyłki

prenumerata@gs.org.pl

Wydawca

Międzyzakładowa Organizacja Związkowa
NSZZ „Solidarność”

Pracowników Sądownictwa

ADRES DO KORESPONDENCJI:

Gazeta Sądowa – MOZ NSZZ „S” PS
40-286 KATOWICE, UL. FLORIANA 7
redakcja@gs.org.pl
tel. +48 576-29-11-24

**POGLĄDY AUTORÓW PUBLIKOWANYCH TEKSTÓW
NIE SĄ STANOWISKIEM WYDAWCY**



ZRÓDŁO: RGBSTOCK.COM

ODMROŻENIA PŁAC W BUDŻETÓWCE, ODPISU NA ZFŚS I 12% WALORYZACJI – TYSOL.PL DOMAGA SIĘ „SOLIDARNOŚĆ”

Obradująca w Zakopanem Komisja Krajowa Solidarności określiła swoje postulaty dot. ustawy budżetowej. W swoim stanowisku żąda 8,5 proc. wzrostu płacy minimalnej (co stanowi kwotę 2278 zł), 12 proc. wskaźnika wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz odmrożenia kwoty naliczania funduszu socjalnego, co dałoby wzrost na jednego pracownika o ok. 300 zł. Członkowie Komisji Krajowej upoważnili Prezydium KK do opraco-

wania scenariuszy działań w razie nie spełnienia tych postulatów. Solidarność nie wyklucza protestów.

Komisja Krajowa upoważniła kierownictwo Związku do opracowania scenariuszy działań - w tym akcji protestacyjnych - w razie niespełnienia jego postulatów.

Podczas posiedzenia odbywającego się w Zakopanem członkowie Komisji Krajowej przyjęli stanowisko ws. wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej, minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz

wysokości odpisów na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych.

Żądają w nim ustalenia średniorocznego wskaźnika wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej na 2019 rok na poziomie nie mniejszym niż 12 proc.

– Taki wzrost to jedynie rekompensata wzrostu kosztów utrzymania spowodowanych wzrostem inflacji – mówił podczas obrad Henryk Nakonieczny, członek Prezydium KK NSZZ „Solidarność”, odpowiedzialny za dialog i negocjacje w Radzie Dialogu Społecznego.

ŚRODKI NA NAGRODY: PISMO „SOLIDARNOŚCI” DO DYREKTORÓW SĄDÓW APELACYJNYCH

Katowice, dnia 10 lipca 2018 r.

Nr – 1/10/07/2018

**Szanowni Państwo Dyrektorzy
Sądów Apelacyjnych**

Szanowni Państwo,

Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa po przeprowadzonej analizie budżetów apelacji, które odpowiedziały na kierowane w tym zakresie zapytania oraz po spotkaniach w Ministerstwie Sprawiedliwości, przesyła stanowisko dotyczące podziału środków wynikających z decyzji budżetowych z 29 maja 2018 r.

Jako partner społeczny zdajemy sobie sprawę, iż Państwa budżety zawsze są niższe od zaplanowanych i taka sytuacja ma miejsce od wielu lat. Wprost wyrażamy swoje zaniepokojenie w tym przedmiocie na spotkaniach z przedstawicielami Ministerstwa Sprawiedliwości. W roku bieżącym po raz pierwszy plany budżetów sądów na przyszły rok są w całości tworzone w systemie ZSRK, w związku z czym mogą wystąpić różne wątpliwości i być może potrzeba dopracowania szczegółów w trakcie całego procesu.

W tej chwili jesteśmy po pierwszym podziale oszczędności z DWR w apelacji warszawskiej, gdzie nie pokryto z tych środków braków w budżetach sądów. Po dokonaniu analizy niektórych innych propozycji z Państwa strony, chcielibyśmy w miarę możliwości ujednoczyć sposób podziału wskazanych środków na całą Polskę. Z posiadanych przez organizację związkową informacji wynika, że w IV kwartale będzie możliwość zasilenia Państwa budżetów o kolejne oszczędności. Dlatego też stoimy na stanowisku, aby ze środków aktualnie przekazanych pokryć braki w budżetach jedynie w zakresie nagród jubileuszowych i odpraw (nie płacy) w miesiącach: lipiec, sierpień i wrzesień, jeżeli jest to rzeczywiście konieczne w danej apelacji – natomiast pozostałe środki przeznaczyć na wypłatę nagród dla pracowników. Ewentualne pozostałe niedobory lub zaistniałe jednostkowe sytuacje nieplanowanych wcześniej wypłat np. odpraw emerytalnych z pewnością zostaną uzupełnione w IV kwartale br.

Z poważaniem,
Edyta Odyjas
Przewodnicząca Komisji Międzyzakładowej
Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa

APEL DO PREZESÓW I DYREKTORÓW SĄDÓW

ODEZWA MOZ NSZZ "S" PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA

Szanowni Państwo
Prezesa i Dyrektora Sądów,

MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa apeluje do Was o uwzględnienie warunków pracy, jakie wynikają z temperatury na zewnątrz, a tym samym wewnątrz budynku. Pamiętajcie Państwo, że schłodzone napoje przy 28°C i to dane czasem z wielką łaską, to absolutne minimum. Jesteśmy przekonani, że znając sytuację i ilość pracy w sekretariatach i oddziałach sądowych, zdajecie sobie Państwo sprawę z tego, że Wasi pracownicy warci są więcej niż absolutne minimum.

Apelujemy, bo dobrze wiemy, że osoby, od których decyzji zależy zadbanie o warunki pracy, montaż klimatyzacji, dostarczenie schłodzonych napojów czy skrócenie czasu pracy, często same pracują w warunkach nieporównywalnie lepszych. Pamiętajcie o pracownikach w archiwach, warsztatach, centralach, o tych, którzy swoje obowiązki starają się wykonywać w takich pomieszczeniach, w których jest ponad 30°C, a nawet 40°C i organizm zaczyna odmawiać współpracy.

Jesteśmy przekonani, że w budźcie sądu znajdują się środki na schłodzone napoje. Gdyby było

ich brak, kupcie w tym roku mniej ekspresów i kawy, które i tak trafiają do nielicznych. Nie patrzcie na nas wyłącznie jak na moc przerobową, a na sąd przez pryzmat statystyk. Bądźcie ludźmi. Jeśli chcecie od swoich pracowników maksymalnego zaangażowania, sami nie poprzestawajcie na minimum.

Pracowników prosimy o monitorowanie temperatury. Notujcie wyniki. W razie potrzeby zawiadamiajcie Społecznych Inspektorów Pracy lub działaczy związkowych.

Przypominamy, że w sytuacjach, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia bądź życia pracownika, pracownik - zgodnie z art. 210 §1 Kodeksu pracy - ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie swojego przełożonego.

Przepisy Kodeksu pracy dają też możliwość skrócenia czasu pracy poniżej 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w tygodniu dla pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia. Skrócenie czasu pracy może nastąpić poprzez obniżenie do-

bowej lub tygodniowej normy czasu pracy albo poprzez ustanowienie przerw regeneracyjnych wliczanych do czasu pracy. Działania te nie mogą jednak spowodować obniżenia wynagrodzenia za pracę.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej również przypomina, że zgodnie z obowiązującymi przepisami, pracodawca ma obowiązek organizowania pracy w sposób zmniejszający jej uciążliwość. Dotyczy to także pracy wykonywanej w trakcie upałów. Warto wiedzieć, że największą efektywność i wydajność pracy osiąga się przy temperaturze w granicach 17-20 stopni.

I taka dygresja, która powinna dać do myślenia tym, którzy kochają zwierzęta, ale niekoniecznie lubią ludzi.

W upalne dni jedynie żółwie, krokodyle i wielkie gady wygrzewają się w słońcu. Pozostałe zwierzęta szukają cienia i chłodu. Analogicznie do ludzi, którzy w czasie upałów są mniej wydajni, mają mniejszą energię do działania i robią się ospali. Zwierzęta, żeby mniej się pocić - mniej się ruszają, nie chcą jeść, piją tylko wodę. Podobnie jak ludzie, ktoś powie. I będzie miał rację. Zwierzęta, tak jak i ludzie narażone są na przegrzanie organizmu.

ORGANY ŚCIGANIA WOBEC NARUSZANIA PRAW ZWIĄZKOWYCH

INTERPELACJA POSELSKA

Do Ministra Sprawiedliwości wpłynęła interpelacja poselska poseł Barbary Chrobak (Kukiz'15) dotycząca ochrony uprawnień związków zawodowych przez organy ścigania.

W interpelacji zadano ministrowi pytania dotyczące tego, jak jednostki prokuratury załatwiają zawiadomienia o popełnieniu przestępstw, które utrudniają rozpoczęcie i prowadzenie działalności związkowej stypizowanych w art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U.2015.1881 t.j. z dnia 2015.11.16). Doświadczenia związków zawodowych wskazują, że postępo-

wania takie kończone są odmową wszczęcia dochodzenia, bądź decyzją o jego umorzeniu.

- Podkreślić należy, że przy bierności organów ścigania, organizacje związkowe - wyposażone w kompetencje określone ustawowo - są bezradne wobec pozaprawnych działań pracodawców - czytamy w wystąpieniu poseł Chrobak.

Nasza organizacja związkowa przekazała do biura poselskiego informacje o postępowaniach, które powszechne jednostki prokuratury prowadziły z jej zawiadomienia.

Przykładem przytoczonym przez panią poseł jest sytuacja w jednym z sądów

objętych działalnością naszej organizacji, w którym dyrektor sądu nie uzgodniła zasad podziału środków na wynagrodzenia, twierdząc, że wymogi prawne w tym zakresie wypełnia odbycie spotkania z pracownikami. Postępowanie w tej sprawie prokuratura zakończyła skandalicznym, naszym zdaniem, postanowieniem o odmowie wszczęcia dochodzenia. O tej sprawie organizacja związkowa poinformowała już Ministra Sprawiedliwości. Wniesione zostało także zażalenie i wnioski o wyznaczenie przez Sąd Najwyższy do jego rozpoznania sądu z innej apelacji.

Interpelacja nr 23542 do ministra sprawiedliwości ws. ochrony uprawnień związków zawodowych przez organy ścigania

Szanowny Panie Ministrze!

Do mojego biura poselskiego zgłaszają się przedstawiciele związków zawodowych podnoszący, że składane przez nich zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa stypizowanego w art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U.2015.1881 t.j. z dnia 2015.11.16) kończone są odmową wszczęcia dochodzenia, bądź decyzją o jego umorzeniu. Podkreślić należy, że przy bierności organów ścigania, organizacje związkowe - wyposażone w kompetencje określone ustawowo - są bezradne wobec pozaprawnych działań pracodawców.

Przykład może stanowić Sąd Rejonowy w Myszkowie, w którym Dyrektor oraz Prezes Sądu dokonali podziału środków na zwiększenie wynagrodzeń pracowników z pominięciem obligatoryjnej procedury uzgodnień ze związkami zawodowymi, określonej w art. 27 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych. Działająca na terenie tego zakładu pracy organizacja związkowa złożyła zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa polegającego na utrudnianiu działalności związkowej, wychodząc ze słusznego założenia, że kierownicy jednostek budżetowych są zobligowani do uzgadniania zasad podziału środków na wynagrodzenia z działającymi w tych zakładach pracy organizacjami związkowymi, reprezentowanymi przez właściwe organy statutowe.

W opisanym przypadku Prokuratura Rejonowa Częstochowa-Północ w Częstochowie odmówiła wszczęcia dochodzenia uznając, że wystarczający w rozmowach z pracodawcą jest udział pracowników zrzeszonych w związku zawodowym. Tymczasem powyższa interpretacja niweczy postanowienia ustawy o związkach zawodowych i kompetencje organizacji związkowych w zakresie ochrony zbiorowych praw i interesów pracowników. Organizację związkową mogą bowiem reprezentować jedynie osoby/organy wskazane w postanowieniach statutu związku.

Zgodnie z wolą ustawodawcy przewidziano szereg instytucji ochrony działaczy związkowych, które umożliwiają im niezależne reprezentowanie interesów pracowników. W jednostkach budżetowych, które nie prowadzą działalności gospodarczej nie przewidziano tworzenia rad zakładowych. Nie przewidziano także możliwości uzgadniania kwestii określonych w przepisach z przedstawicielami pracowników tam, gdzie organizacje związkowe działają.

Utrwalanie zatem w obrocie prawnym stanowiska wyrażonego np. we wspomnianym postanowieniu częstochowskiej Prokuratury Rejonowej prowadzi do faktycznego pozbawienia organizacji związkowych kompetencji, przewidzianych w art. 27 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych.

Mając na uwadze przedstawione okoliczności, zwracam się do Pana Ministra z prośbą o udzielenie informacji:

1) Ile w latach 2016-2018 (odrębnie dla każdego roku) do powszechnych jednostek prokuratury wpłynęło zawiadomień dotyczących przestępstw stypizowanych w art. 35 ust. 1 pkt 1-4 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych do powszechnych jednostek prokuratury, wraz z informacją, ile w każdym roku zakończyło się:

- umorzeniem postępowania, bądź odmową wszczęcia dochodzenia (z podaniem podstawy prawnej tych decyzji),
- wniesieniem aktu oskarżenia?

2) Czy podległy Panu Ministrowi resort kierował bądź zamierza skierować do jednostek prokuratury objaśnienia interpretacyjne dotyczące stosowania art. 27 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, a w szczególności sposobu reprezentacji organizacji związkowej wobec pracodawcy?

Z poważaniem
Poseł na Sejm RP - Barbara Chrobak

PROJEKTY USTAWY O SKRÓCENIU CZASU PRACY I DYŻURACH

PSL proponuje skrócenie dziennego wymiaru czasu pracy dla rodziców, a ruch Kukiz'15 – ograniczyć ponadwymiarową pracę. PiS krytykuje pomysły jako obliczone na wyniki sondażowe – podała Gazeta Prawna.

Zgodnie z projektem PSL czas pracy rodzica lub opiekuna dziecka do 15. roku życia wyniósłby 7 godzin. Kukiz'15 chce, by pracodawcy płacili menedżerom za nadgodziny, a wszystkim pracownikom – za czas pełnienia dyżuru – Czytamy w GP. Pracodawca mógłby zobowiązywać zatrudnionych do dyżurowania poza godzinami pracy, tylko jeśli zaliczałby dyżur do czasu pracy (dziś zalicza się go tylko wówczas, gdy podczas dyżuru zatrudniony rzeczywiście świadczył obowiązki). Podwładnemu zawsze należałby się czas

wolny w zamian za pozostawanie w gotowości do pracy, a w razie braku możliwości jego udzielenia – wynagrodzenie za okres dyżuru.

Zeszłoroczny projekt ludowców skracający czas pracy rodziców do 7 godzin z zachowaniem prawa do wynagrodzenia z 8 godzin został odrzucony przez Sejm.

NSZZ „Solidarność” co do zasady pozytywnie ocenia pomysł ludowców, ale podkreśla, że jego realizacja nie będzie możliwa w każdych warunkach. Chodzi np. o pracowników wykonujących zadania w ramach zespołu pracowników, np. w ratownictwie medycznym lub górnictwie (niemożność wykonywania zadań przez osiem godzin mogłaby paraliżować funkcjonowanie całej jednostki).

DYSKRYMINACJA A MOBBING

W2017 roku przed polskimi sądami toczyło się 2449 postępowań o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji lub mobbingu.

Pracodawcy często nie potrafią rozróżnić dyskryminacji od mobbingu, a zjawiska te są różne i inna jest odpowiedzialność odszkodowawcza. O dyskryminacji mówimy, jeśli sytuację można opisać jako nieuzasadnione, nierówne traktowanie ze względu na konkretną cechę danej osoby. Natomiast do mobbingu dochodzi, gdy negatywne długotrwałe i uporczywe zachowania lub działania przełożonego, współpracownika czy podwładnego mające na celu bądź skutkujące poniżeniem lub ośmieszeniem pracownika są skierowane przeciwko jakiejś osobie bez względu na tę cechę lub cechy. Nadto pracodawcy nie wiedzą, że mają obowiązek prawny, nałożony przepisami kodeksu pracy, przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu oraz mobbingowi.

- Każdy pracodawca powinien nie tylko szkolić swoich pracowników, ale również stworzyć odpowiednie

procedury chroniące ich nie tylko przed pracodawcą, ale również przed innymi pracownikami. [...] Dodatkowo niewielu pracodawców zdaje sobie sprawę z tego, iż w przypadku oskarżenia o dyskryminację przez pracownika to oni muszą udowodnić, że do dyskryminacji nie doszło, oraz że dołożyli wszelkich starań, aby zapobiec niechcianym działaniom – dodaje Patrycja Ignaszak z kancelarii prawnej Ecovis Milczarek i Wspólnicy.

Zarówno pracownicy, jak i pracodawcy rzadko mają świadomość, że odszkodowanie za mobbing, które jest należne pracownikowi nie posiada górnej granicy, do której sąd może je zasądzić. W związku z tym skuteczne wykazanie przez pracownika naruszeń przepisów o dyskryminacji czy mobbingu może stanowić dla pracodawcy nie tylko problem wizerunkowy, ale również realne zagrożenie ekonomiczne. (źródło: www.inwestycje.pl)

OD 1 LIPCA 2018 R. ZNAKI OPŁATY SĄDOWEJ WYŁĄCZNIE W FORMIE ELEKTRONICZNEJ

Portal e-Płatności służy do uiszczania wszelkich opłat sądowych. To wyjście naprzeciw oczekiwaniom obywateli. Opłacanie należności zajmuje mniej czasu i jest łatwiejsze. Przyspiesza postępowania sądowe i przynosi oszczędności.

Tradycyjne znaki opłaty sądowej po 30 czerwca 2018 r. wychodzą z użycia. Od 1 stycznia 2017 r. przez portal e-Płatności można uregulować opłatę sądową za pozew (wniosek), opłatę kancelaryjną (np. za wydanie odpisu orzeczenia) oraz dokonać zakupu znaku opłaty sądowej w formie elektronicznej (e-znaku). E-znak opłaty sądowej w nowej formie ma postać graficzną kodu kreskowego i numerycznego (składającego się z 14 cyfr arabskich) odpowiadającego zapisowi w bazie danych systemu e-Płatności. E-znak może mieć dowolny nominał. Zabezpieczenia systemu umożliwiają wyłącznie jednokrotne wykorzystanie elektronicznego znaku opłaty sądowej. Jego skasowanie jest możliwe tylko raz. Nowe e-znaki opłaty sądowej mogą zostać zakupione

zarówno w kasie sądu (wydruk na etykietach samo-przylepnych), jak i poprzez platformę e-Płatności <https://oplaty.ms.gov.pl>.

Po 30 czerwca 2018 r.:

- nie będzie kontynuowana sprzedaż papierowych znaków opłaty sądowej;
- nie będzie możliwy zwrot uprzednio nabytych i niewykorzystanych znaków;
- dokonywanie opłat znakami opłaty sądowej w papierowej formie nie będzie dopuszczalne (wyjątek będą stanowić opłacone papierowymi znakami pisma kierowane do sądu, nadane drogą pocztową najpóźniej 30 czerwca 2018 r., które wpłyną do sądu po tym terminie - decyduje data stempla pocztowego).

Portal e-Płatności, niezależnie od możliwości nabycia elektronicznych znaków opłaty sądowej, umożliwia bezpośrednio uiszczanie opłat sądowych z wykorzystaniem natychmiastowych przelewów internetowych (pay-by-link) oraz kart kredytowych. (źródło: www.pszczyna.sr.gov.pl)

SKARGĘ DO INSPEKЦИИ PRACY MOŻNA ZŁOŻYĆ NIE WYCHODZĄC Z DOMU

Skargi dotyczące naruszania praw pracowniczych mogą być zgłaszane do Państwowej Inspekcji Pracy pisemnie, telegraficznie lub za pomocą dalekopisu, telefaksu, poczty elektronicznej, formularza e-skargi, a także ustnie do protokołu. Okręgowe inspektoraty znajdują się w następujących miastach: Białymstoku, Bydgoszczy, Gdańsku, Katowicach, Kielcach, Krakowie, Lublinie, Łodzi, Olsztynie, Opolu, Poznaniu, Rzeszowie, Szczecinie, Warszawie, Wrocławiu oraz w Zielonej Górze.

E-skarga to wygodniejsze rozwiązanie, bo nie trzeba wychodzić z domu, żeby taką skargę dostarczyć inspektorom pracy. Należy wejść na stronę www.pip.gov.pl, znaleźć zakładkę „E-skarga” i wybrać odpowiednią jednostkę inspekcji pracy, która swoim zasięgiem obejmuje teren, jakiego skarga dotyczy. To, że ktoś złożył zawiadomienie za pośrednictwem

poczty elektronicznej, nie jest równoznaczne, z tym że nie zostanie poproszony do osobistego stawienia się w OIP celem uzupełnienia informacji. Jednakże inspektor pracy jest zobowiązany do nieujawniania informacji, że kontrola przeprowadzana jest w następstwie skargi, chyba że zgłaszający skargę wyrazi na to pisemną zgodę.

Rozpoznawanie sytuacji może trwać kilka miesięcy, a udowodnienie niektórych zarzutów, np. mobbingu w pracy, jest bardzo trudne. Inspektorzy zapoznają się także z wersją przedstawioną przez pracodawcę, pod którego adresem kierowane są zarzuty. Przyjrzą się dokumentom przez niego dostarczonym. Sprawdzą osobiście, w jakich warunkach pracują zatrudnieni. Bywa, że pracownik, który złożył skargę osobiście, jeszcze kilka razy jest proszony na rozmowę do inspekcji. (źródło: www.regiopraca.pl)



FOT. JARMOLUK / PIXABAY

WYPŁATA NAGRODY JUBILEUSZOWEJ

Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu do niej prawa, w przeciwnym wypadku pracownikowi należą się odsetki za zwłokę. O prawie do tej nagrody, jak i jej wysokości decyduje wyłącznie ogólny staż pracy. Warunek minimum, który muszą spełnić pracownicy sądów, aby dostać nagrodę w najniższej, przewidzianej ustawą wysokości jest osiągnięcie 20-letniego stażu pracy. Im dłuższy okres zatrudnienia, tym nagroda jest wyższa. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Zgodnie z uchwałą SN z 21 maja 1991 r. (I PZP 16/91, OSNC 1992/1/10) prawo do nagrody pracownik nabywa w dniu bezpośrednio poprzedzającym dzień, który nazwą lub datą odpowiada dniowi, w którym podjął on zatrudnienie. W przypadku, kiedy pracownik nie posiada jednego nieprzerwanego okresu zatrudnienia, czyli jego staż pracy składa się z kilku odcinków czasowych, poszczególne okresy zatrudnienia trzeba zsumować. Jeżeli pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu wolnym od pracy np. w sobotę, pracodawca powinien wypła-

cić mu nagrodę w pierwszym dniu roboczym, czyli w poniedziałek. Warto podkreślić, iż takie brzmienie przepisu nie pozwala pracodawcy na wstrzymanie się z wypłatą nagrody jubileuszowej do terminu wypłaty wynagrodzenia za pracę ani też na wypłatę jej przed dniem, w którym pracownik nabywa do niej prawo. Wcześniejsza wypłata nagrody jubileuszowej, a więc przed nabyciem do niej prawa możliwa jest w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę. Pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia ustania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu ustania stosunku pracy.

W przypadku opóźnienia w wypłacie nagrody, pracownik może żądać odsetek ustawowych liczonych od dnia jej wymagalności do dnia zapłaty. Natomiast pracownik, któremu nie wypłacono nagrody, może wystąpić przeciwko pracodawcy do sądu z roszczeniem o jej wypłatę. Niewypłacenie pracownikowi w terminie należnej nagrody jubileuszowej stanowi też wykroczenie przeciwko prawom pracownika. Analogicznie traktować trzeba jej bezpodstawne obniżenie lub dokonanie bezpodstawnych potrąceń z tego świadczenia. (źródło: www.rp.pl)

MINISTERIALNY ZESPÓŁ DO PRAC NAD NOWĄ USTAWĄ

Zarządzeniem z 20 czerwca br. Minister Sprawiedliwości powołał Zespół do spraw opracowania założeń projektu ustawy o pracownikach sądów i prokuratury. Przewodniczącym Zespołu jest sekretarz stanu Michał Wójcik, a zastępcą podsekretarz stanu Łukasz Piebiak. W skład zespołu – poza przedstawicielami Ministerstwa Sprawiedliwości wchodzi czterech przedstawicieli związków zawodowych, a także czterech dyrektorów sądów. **MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa reprezentuje Edyta Odyjas, a ZZ Prokuratorów i Pracowników Prokuratury RP – Barbara Chrobak** (jednocześnie poseł na Sejm w bieżącej kadencji).

„Solidarność” Pracowników Sądownictwa od długiego czasu zabiega o rozpoczęcie prac nad nową – bardzo niedoskonałą – ustawą o pracownikach sądów i prokuratury. W listopadzie ub. roku podczas protestu złożone zostały postulaty, natomiast na początku tego roku złożono propozycje rozwiązań i ponowny wniosek o powołanie Zespołu.

Pozostaje nam życzyć członkom Zespołu owocnej pracy i doprowadzenia sprawy do końca, bo prace nad nową ustawą już były w przeszłości przerywane.

CO ZNACZY ADMINISTROWANIE ZFŚS

Przez administrowanie funduszem należy rozumieć wykonywanie praw i obowiązków określonych dla pracodawcy w ustawie o zfs. Obowiązki te to m.in. zapewnienie obsługi technicznej, kadrowej i finansowej niezbędnej do funkcjonowania funduszu. Z §512, §518 i §525 ust. 1 zarządzenia MS w sprawie organizacji i zakresu działania sekretariatów sądowych oraz innych działów administracji sądowej (Dz. Urz. MS 2003, Nr 5, poz.22) wynika, że do zakresu działania oddziału administracyjnego należą w szczególności sprawy socjalno-bytowe pracowników sądu. Należy do nich również odpowiedzialność za przestrzeganie przepisów ww. ustawy. W orzecznictwie podkreśla się, że administrowanie nie oznacza prawa do wyłącznego dysponowania funduszem (wyrok WSA we Wrocławiu z 18.09.2009 r., sygn. akt I SA/WR 1109/09).

LUDZIE LISTY PISZĄ

Pomysł na dyżury poniedziałkowe

Czytam Państwa gazetę i myślę, że problem dyżurów można rozwiązać poprzez zmianę czasu pracy w sądownictwie w całym kraju. Na przykład w poniedziałek wszystkie komórki (oddziały i wydziały) mają dyżur (czyli po prostu pracują) do 18.00, a w piątek krócej. Nie byłoby potrzeby zdobycia dodatkowych środków, wszyscy pracownicy pracowaliby na jednakowych zasadach, a petent miałby łatwiejszy dostęp do sądu. Takie rozwiązanie jest stosowane w wielu urzędach i firmach i chyba zdaje egzamin.

OD REDAKCJI:

Kwestia „dyżurów poniedziałkowych”, czyli czas urzędowania sądów powszechnych w poniedziałki została unormowana w Regulaminie urzędowania sądów powszechnych w § 40. Natomiast dodatkowe środki na dyżury, o których wspomniano w liście i o które związki zawodowe cały czas zabiegają, dotyczą przede wszystkim dyżurów aresztowych i rodzinnych, kiedy to pracownicy po godzinach pracy, jak i w dni wolne od pracy, pozostają w gotowości do pracy, aby w razie potrzeby wypełnić swoje zadania.

JUŻ ZA PARĘ DNI, ZA DNI PARĘ, WEŹMIESZ PLECAK SWÓJ I GITARĘ ...



FOT. KRZYSIEK LITWIN

JUSTYNA LIPIŃSKA

Mój dom od pracy dzieli równo 53 kilometry. Każdego dnia przemierzam tę drogę swoim samochodem i zajmuje mi to średnio jedną godzinę w jedną stronę (w dwie to moje największe marzenie ;)) I jest to godzina wyłącznie dla mnie. Mam czas ułożyć sobie plan na cały dzień, poukładać myśli, pomarudzić pod nosem, posłuchać muzyki. Wiele osób myśli, że te dojazdy

są męczące, może troszkę są, ale póki mam siły i zdrowie, to nie narzekam ;) Dziennie to 106 km - w pełnym pracującym miesiącu to około 2300 km plus wypad na zakupy w weekend, w sumie pewnie około 2500 km miesięcznie, więc jeśli mam już gdzieś jechać dalej chętnie korzystam z komunikacji „zastępczej”. Miałam ostatnio ogromną przyjemność odwiedzić Katowice. Była to podróż służbowa, więc wybrałam się

autokarem - wyjazd o godzinie 2.00. Podróż do Katowic była czystą przyjemnością. Kierowca autokaru kulturalny starszy pan, jego zmiennik w połowie trasy - spokojny i uśmiechnięty kolega w średnim wieku. Autobus jechał tak płynnie, że zasnąłam i obudziłam się tuż przed Katowicami. Ta podróż utwierdziła mnie w przekonaniu, że warto czasami zostawić auto w garażu i odpocząć w drodze. Czasu nie miałam zbyt wiele,

żeby zobaczyć miasto, ale to, co zobaczyłam wystarczyło, żeby zaplanować powrót w celach turystycznych. W powrotną drogę wybrałam już pociąg. Nie odróżniam tych linii. Kiedyś było PKP, PKS i CPN. ;) Teraz jest tego tyle, że dla mnie nie ma większego znaczenia, jak się nazywa i zbytniej różnicy nie czuję. Już na stacji kolejowej złapało mnie pierwsze zdziwienie. Bilet w cenie kilku do 69 złotych. Pani w okienku zwraca się do mnie tymi słowami:

– Nie ma jednak gwarancji miejsca siedzącego.

Zapytałam:

– Słucham?

Pani powtórzyła jak nagrana:
– Nie ma gwarancji miejsca siedzącego. Jeśli będzie wolne miejsce, może pani usiąść. Podziękowałam i z uśmiechem odeszłam od kasy. Nie omieszkałam przecież usiąść, jak będzie wolne miejsce siedzące. Wsiadłam do niezbyt długiego pociągu, kilka wagonów. Piątek - pociąg daleeeeeeeekobieżny. Jest, jest wolne miejsce, usiadłam, z zadowoleniem wyjęłam książkę. O ironio losu, w tę podróż wróciłam do „1984” Orwella. Siedziałam jakieś 30 minut. Naprzeciw mnie siedziała młoda kobieta, która w niewielkiej torbie wiozła kota. Kot miał miejsce siedzące - gwarantowane całą drogę. Na kolejnej stacji wsiadła młoda dziewczyna, ze słuchawkami na uszach i biletem w telefonie komórkowym. Pomachała mi przed nosem i powiedziała, że bilet kupiła, bla bla, przez internet, bla, dawno temu, bla bla i to miejsce jest jej i poprosiła, żebym zeszła. Zeszłam. Oczywiście, że zeszłam, bo na moim papierowym bilecie widniał napis: „bez gwarancji

miejsca siedzącego”. I tu zaczyna się prawdziwa podróż. Słowa piosenki: „wsiąść do pociągu byle jakiego...” nabrały w tym momencie nowego znaczenia. 5 godzin. Całe 5 godzin na podłodze w wagonowym korytarzu, na każdej stacji dosiadał się ktoś, kto wypraszał kolejną osobę z przedziału. Podłogowych, korytarzowych pasażerów robiło się coraz więcej i robiło się coraz ciasniej, a do tego, co chwilę szczęśliwi posiadacze komórkowych biletów przechodzili naszym szlakiem, żeby skorzystać z toalety. Próbowalam skupić się na książce, ale każde zdanie przypominało mi, że jestem w tym pociągu. Za oknem zaczęło padać. Zaczęłam rozglądać się po ludziach. Pani nieustannie rozmawiała z kotem, próbując wytłumaczyć mu, że musi siedzieć spokojnie, bo jeszcze kilka godzin. Zaczęłam solidaryzować się z kotem, dla mnie również była to męcząca podróż. Obok mnie stał starszy, bardzo ekscentryczny pan. Nie miał telefonu, nie rozmawiał z nikim, nic nie czytał, patrzył w okno i było w nim coś oderwanego od rzeczywistości. Na sobie miał starą marynarkę i niewyprasowaną koszulę, być może wczesnym rankiem wyglądała nienagannie, jednak w drodze powrotnej z pracy przypominała pomięte grymasami twarze wszystkich podłogowych pasażerów. W jednym z przedziałów siedział młody mężczyzna, który całą drogę robił notatki, może on swój felieton zaczął pisać na gorąco :) Jogurt! Wiem. To jak reklama jogurtu. Podróże kolejną też ostatnio reklamują, nie wiem jakich kolei, bo jak już mówiłam nie odróżniam tego. Reklama jest dla mnie reklamą i właśnie ta podróż skojarzyła mi

się z reklamą jogurtu. Człowiek widzi, jak kobieta nakłada łyżką gęsty jogurt i wyciąga dwie, wielkie jak arbuzy truskawki, a ja kupuję jogurt i czytam, że jest o smaku truskawek. Tak właśnie było w tym pociągu. Nakręcona reklamą wsiadłam i usiadłam tyle tylko, że nie przy stoliczku, a na podłodze, w pociągu bez WiFi i gniazdek. Przykre było tylko to, że obok mnie siedziały starsze panie, zniesmaczone widokiem młodych dziewcząt z nosami w laptopach, wygodnie siedzących na miejscach zarezerwowanych wcześniej przez internet. Nie zepsuło to jednak całej mojej wspaniałej podróży. Mogę powiedzieć, że było to w efekcie ciekawe doświadczenie i pomogło mi docenić posiadanie auta. Wielkimi krokami zbliża się sezon urlopowy. Dla niektórych szczęśliwców nawet już się zaczął. Piękna pogoda, słońce, długie ciepłe wieczory i wyjazd, wymarzony, upragniony, gdzieś z dala od garnków, sprzętania i pracy. Jeśli ktoś nie był w Katowicach, polecam, jest w naszym kraju wiele pięknych miejsc. Podzielcie się kochani swoimi wspomnieniami z wakacji, może przez te dwa miesiące spłynię do redakcji kilka ciekawostek, może we wrześniu zrobimy wspólnie podsumowanie, a ja w kolejnym felietonie podzielę się z Czytelnikami wrażeniami z Waszych listów.

Życzę wszystkim udanej pogody, wiatru w żagle, słońca na plaży, ciepła w sercach i naładowania baterii po sam dach. Odpoczywajcie, uważajcie na siebie i wracajcie zrelaksowani. Ps. Dobra rada ... jeśli wybieracie się gdzieś pociągiem ... zarezerwujcie bilety ... będzie wygodniej ;)



ŹRÓDŁO: PIXABAY

JEDNA PANI DRUGIEJ PANI...

FELIETON | ANETA KOGUT

Plotka to rzeczywiście hydra lernejska o dziewięciu głowach. Nie sposób jej zniszczyć, bo na miejscu jednej odciętej głowy, wyrastają dwie nowe – Agatha Christie

Ludzie plotkują wszędzie, miejsce nie ma znaczenia, temat również. Wiadomość przekazywana z ust do ust rozprzestrzenia się lotem błyskawicy. Plotkowanie jest popularną formą komunikowania i nie oszukujemy się – wszyscy plotkujemy. Plotkujemy na temat szefa, koleżanek i kolegów z pracy, sąsiadki, rodziny. Plotkowanie ma złą reputację i wydawałoby się, że to kobiety od zarania dziejów były postrzegane, jako te, które plotkują. I tutaj niespodzianka. Z badań wynika, że to mężczyźni spędzają więcej czasu na plotkowaniu. A o czym plotkują panowie najczęściej: o koleżankach z pracy, o szefie, o zarobkach, o romansach.

Plotka nie musi być prawdziwa, ale nie musi też być kłamstwem. Przekazywana jest nie po to, aby coś wyjaśnić, lecz po to, żeby propagować pewne opinie i w ten sposób wpływać na rzeczywistość. W pracy urządzamy sobie pogaduszki w czasie przerwy od pracy, żeby oderwać myśli. Temat zawsze się znajdzie, obiektem zainteresowania są najczęściej osoby wyróżniające się pod jakimś względem, ale i takie, którym przysłowiowo zawsze wiatr wieje w oczy. Wystarczy, że jedna pani drugiej pani w wielkiej tajemnicy, gdzieś w ciemnym kącie, powie: „Wyobraź sobie, że Kryśka dostała

o złotówkę więcej nagrody ode mnie. Ciekawe co niby takiego zrobiła, że jest lepsza ode mnie?” I spiralka zaczyna się nakręcać, plotka idzie w obieg, którego nie da się w żaden sposób kontrolować. Owa pani przekazała informację Elce, ta podkoloryzowała nieco, przekazując Baście: „czy Ty wiesz, co się stało? Afera na całego. Kryśka dostała większą nagrodę od Zdziśki o 1,50 zł!” Coraz większa grupa zainteresowanych tajemnicą szybko zauważa, że jak zwykle nie ma sprawiedliwości, bo nieważne, że Zdziśki w pracy nie było pół roku, powinna dostać taką samą nagrodę jak Kryśka, która zapieprzała na dwa etaty, w tym również za Zdziśkę i dostała aż o 1 zł PLN gratyfikacji więcej. Przyjaźń między paniami zakończona.

Plotka jest nieformalnym źródłem informacji. To co nieznanne pobudza wyobraźnię. Formalne źródła informacji nigdy nie zaspokajają w ludziach potrzeby wiedzy. I pomimo wszelkich działań, aby przepływ informacji był właściwy, to wydaje się, że rozsiewane są świadomie, często nawet przez osoby zarządzające firmą. W jakim celu? Po to, żeby kogoś zdyskredytować, obniżyć jego wartość jako pracownika, albo ograniczyć wiarygodność w oczach współpracowników.

Klaus Thiele-Dohrmann w swojej publikacji pt. „Psychologia plotki” pisze: „Skrywane przed sobą marzenia, poczucie winy, związane z własnym wcześniejszym postępowaniem, zazdrość, zawiść, chciwość, zraniona duma i wszelkie możliwe formy egoizmu są tłumione i ujawniają się dopiero przez projekcję. Aby samemu się odciążyć, przypisuje się sąsiadowi, koleździe, przełożonemu niepożądane cechy, w ten sposób sytuacje konfliktowe są nieświadomie „przenoszone na zewnątrz”.

Są osoby, które nie chcą się poddać plotce i wtedy są postrzegane przez resztę grupy, jako niegodne zaufania, mające złe intencje, a przede wszystkim zagrażające bezpieczeństwu grupy plotkującej, więc zataja się przed nimi nowe informacje.

I jak byśmy na to nie patrzyli, plotki nie da się wyeliminować z naszego życia – plotka jest niezniszczalna.

SĄDOWI BOI-OWNICY

SONIA PLAMINIAK | FELIETON BOI-OWY



FOT. ADRIAN GRYCUK / WIKIMEDIA COMMONS

Mówią o sobie, że są BOI-ownikami. To grupa pracowników w sądach mająca najczęstszy kontakt z interesantem. Ich praca oceniana jest przez pryzmat pracy poszczególnych wydziałów i każdego pracownika danego sądu. Zadowolony klient powie „dziękuję”, niezadowolony wyleje całą masę negatywnych emocji. Ich odbiorcą stanie się właśnie BOI-ownik, bo jest postrzegany jako reprezentant Sądu, osobą odpowiedzialną za to, co dzieje się ze sprawą oraz

czas trwania postępowania. Idealna sytuacja jest wtedy, kiedy pracownik potrafi szybko łączyć poszczególne elementy wiedzy, którą posiada, myśli logicznie i dzięki temu kontakt nawet z najbardziej wymagającym klientem staje się prawidłowy. Cechą charakterystyczną pracownika BOI jest to, że potrafi pracować pod presją czasu (na linii telefonicznej i przed wejściem ustawia się kolejka), powinien być opanowany, cierpliwy, a przede wszystkim komunikatywny. Ta cecha jest szczególnie pomocna podczas obsługi zagubio-

nego klienta, a tacy nie są rzadkością. Ich praca wymaga dużego doświadczenia oraz wysokiej kultury osobistej. Każdego dnia narażeni są na przykre uwagi ze strony roszczeniowego klienta. To na ich barkach ciąży obowiązek poinformowania stron o rzeczach istotnych, umożliwiających złożenie odpowiedniego druku i sprawne przeprowadzenie procedury założenia sprawy. Pracownik BOI ma nie tylko przekazać informacje, ale także dostarczyć odbiorcy doświadczenie. Celem jest zadowolony klient, a taki cel wcale nie jest łatwy do osią-

gnięcia. Interesant zwracając się do Sądu, chce liczyć przede wszystkim na perfekcyjną obsługę i sprawny przepływ informacji. Osoby zgłaszające się do Sądu chcą poczuć, że ktoś troszczy się o nich. Jako idealni słuchacze, przyjmują rolę przewodnika po zawitych ścieżkach procedury sądowej, muszą zapomnieć o własnym „Ja”. Bez względu na temat rozmowy, sposób jej prowadzenia oraz to, czy jest on atrakcyjny, muszą zapomnieć o sobie. Ich praca polega na słuchaniu, wysnuwaniu wniosków, informowaniu. Muszą też posiadać umiejętność sprawnego kończenia rozmów, czasami ciągną się one długo (po klientach można spodziewać się naprawdę wszystkiego). W swojej pracy balansują na granicy udzielania informacji, a porady prawnej. Ta delikatna różnica jest przyczyną konfliktu na linii pracownik-interesant, bo pomimo dużej wiedzy, jaką dysponują, nie mogą pokierować strony, nie mogą wskazać drogi do sukcesu, jakim będzie wygrana sprawa. Odbierani są wtedy jak osoby mało wiarygodne, niechętne do udzielenia pomocy, negatywne. W swoim środowisku postrzegani są jako pracownicy mniej wartościowi, a nawet leniwi, bo przecież w Biurze Obsługi Interesanta nie ma nic do zrobienia. Jednak ich praca to nie tylko udzielanie informacji osobom bezpośrednio zgłaszającym się do sądu. Często łączą funkcję pracownika „call center”, biura podawczego, psychologa, spowiednika. W czasie

bezpośredniej obsługi interesanta nieustannie dzwoni telefon. Rozmowy te z przyczyn oczywistych nie mogą być podjęte i wtedy pojawia się słynne stwierdzenie: „bo tam nikt nie odbiera”, „dzwonię i dzwonię, i nie mogę się dodzwonić”, „czy tam w ogóle ktoś pracuje?” Słuszne jest tutaj stwierdzenie, że nikt nie odbiera, bo jeden człowiek nie jest w stanie obsłużyć kilku stanowisk. Rzadko komórka ta jest odpowiednio doetatyzowana. Większość biur jest jedno lub dwuosobowych, a ilość osób zainteresowanych, potrzebujących kontaktu z Sądem przekracza możliwości przerobowe BOI-owników. Interesantowi trzeba pomóc bez względu na to, jak zachowuje się wobec pracownika sądu. Bez wątplenia praca w biurze obsługi to nie sielanka. W sytuacjach stresowych BOI-ownik nie może być w gorącej wodzie kąpany, nie powinna się mu krew w żyłach zagotować, musi zachować spokój i opanowanie, i pamiętać o standardach obsługi interesanta. Cechą niezbędną jest także wysokie poczucie własnej wartości, tak by pracownik BOI, nie brał do siebie inwektyw rzucanych przez rozżalonych klientów (a i takie się zdarzają). Oprócz zwykłych, sympatycznych klientów, trafiają się również: ludzie wulgarni, klienci roszczeniowi, ludzie o możliwościach percepcyjnych poniżej przeciętnej, skacowani po weekendowych melanżach, z różnym rodzajem i stopniem niepełnosprawności.

Należy tutaj pamiętać, że podobnie jak nie ma idealnego interesanta, tak samo nie ma idealnego pracownika Biura Obsługi Interesanta. Pracownicy BOI muszą mieć i mają dużą wiedzę ogólną. Każdego dnia odpowiadają przecież na zagadnienia związane z pracą różnych wydziałów. Systemy, na jakich pracują, dotyczą wszystkich rodzajów spraw. Mówią, jakby kilkoma językami, skaczą przez zagadnienia spraw cywilnych, karnych, gospodarczych, rodzinnych. Swoją wizerunek pracownik BOI kreuje poprzez jakość obsługi swojego klienta. Dobrze jest, kiedy osoba obsługująca stronę, nie popełniała zbyt wielu błędów, ta sztuka udaje się tylko nielicznym.

Zarówno klienci sądów, jak i nasi pracodawcy powinni pamiętać, że ze znalezieniem perfekcyjnego pracownika BOI jest jak ze znalezieniem złotego pociągu. Czasem wystarczy odrobina wyrozumiałości i danie sobie szansy. Pracownicy znają swoje słabe strony, ale równie dobrze znają słabości jednostki, w jakiej pracują.

25 CZERWCA: DZIEŃ KURATORA SĄDOWEGO



Obchodzony od roku 2011, kiedy to Krajowa Rada Kuratorów ustanowiła święto tej grupy zawodowej. Dzień nie jest przypadkowy – 25 czerwca 1929 roku ówczesny Minister Sprawiedliwości Stanisław Car wydał rozporządzenie w sprawie przekształcenia instytucji opiekunów sądowych na kuratorów nieletnich przy sądach grodzkich i przy sądach dla nieletnich (Dz.U.1929.47.387 z dnia 1929.06.28). Przypomnijmy, że wkrótce po odzyskaniu niepodległości przez Polskę i formowaniu się polskiego sądownictwa, już w roku 1919 przewidziano powoływanie przy sądach dla nieletnich

opiekunów sądowych, płatnych i honorowych.

Zgodnie z Kodeksem karnym kurator to funkcjonariusz publiczny, pełniący swoje obowiązki w jednym zespole kuratorskiej służby sądowej i realizujący określone przez prawo zadania o charakterze wychowawczo-resocjalizacyjnym, diagnostycznym, profilaktycznym i kontrolnym, które są związane z wykonywaniem orzeczeń sądu. Kuratorzy sądowi wykonują swoje zadania zarówno w środowisku osób których dotyczy postępowanie, czyli podopiecznych, w miejscu ich zamieszkania, jak i na terenie zakładów zamkniętych i placówek ich pobytu, w szczególności na terenie zakładów

karnych, placówek opiekuńczo-wychowawczych oraz leczniczo-rehabilitacyjnych.

Obecnie kuratorzy sądowi działają przy sądach rejonowych. Natomiast kurator okręgowy, do którego zadań należy m.in. wykonywanie działań niezbędnych dla prawidłowego funkcjonowania kuratorskiej służby sądowej w okręgu, koordynowanie działalności kuratorów sądowych na terenie swego działania, czy też kontrola i ocena pracy kuratorów sądowych – działa przy sądzie okręgowym. Kurator zawodowy jest pracownikiem sądu rejonowego, ale merytorycznie podlega ocenie kuratora okręgowego. Do tego nakładają się jeszcze pewne kompetencje prezesa sądu okręgowego. Całość regulacji powoduje wiele niejasności w zakresie kompetencji i odpowiedzialności poszczególnych organów.

Praca kuratorów nie jest pracą łatwą. Muszą oni wykonywać swoje obowiązki w trudnych środowiskach, narażeni na nieprzyjemne sytuacje i niebezpieczeństwa. Do swoich podopiecznych muszą dojeżdżać niekiedy wiele kilometrów.

FOT. KADR Z SERIALU "KLAN"

SĄD REJONOWY W OŚWIĘCIMIU

CZY WIEDZIAŁEŚ, ŻE...



ŹRÓDŁO: OSWIECIM.SR.GOV.PL

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



ŹRÓDŁO: FOTOPOLSKA.EU

HUMOR Z SALI SĄDOWEJ

Sędzia pyta panią lekkich obyczajów podczas przesłuchania w charakterze świadka:

- Imię, nazwisko, wiek, zawód...

W tym momencie kobieta kokieteryjnie odgarnia blond włosy do tyłu i odpowiada:

-Kur...

. Sędzia podnosi wzrok i mówi:

-Pytałem o zawód, a nie o charakter.

Sędzia pyta o dane strony, między innymi o wykształcenie i zawód.

Strona podaje:

- Jestem po studiach wyższych z turystyki.

Sędzia do protokolanta:

-Proszę napisać turysta.

Na pytanie Sądu:

-Zawód?

Strona odpowiada:

-Emeryt.

Sędzia pyta:

- A w jakiej szkole uczył zawodu emeryta?

PO 243 LATACH ŻEGNAMY ZNAKI OPŁATY SĄDOWEJ

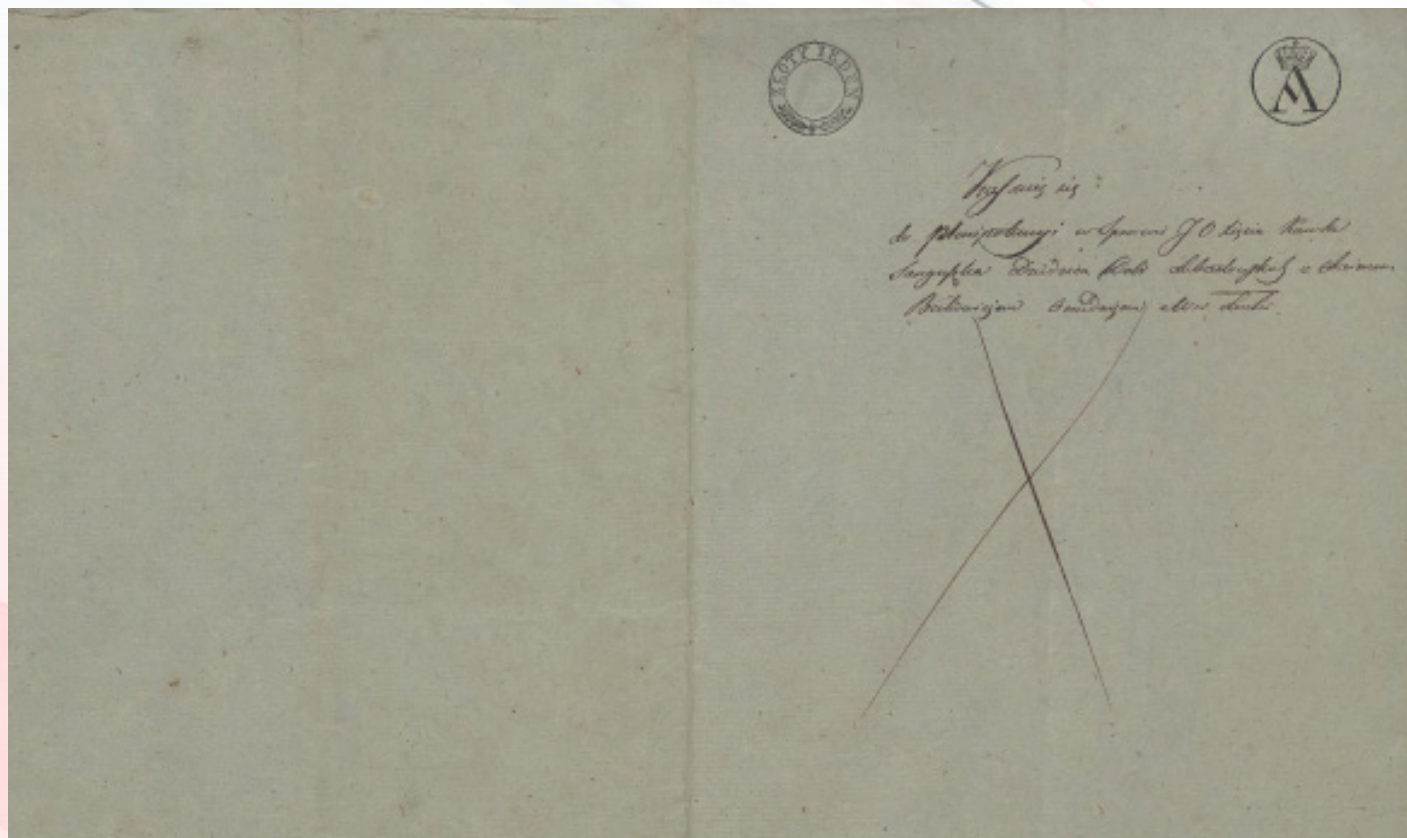
JAK ZA DAWNYCH LAT | CZĘŚĆ 7 |

Darek Kadulski

Przyznaję, żegnamy na zawsze znaki sądowe. To dobra okazja, aby krótko przypomnieć sobie jego historię. W Encyklopedii Staropolskiej napisano, że Napoleon zrzekł się na rzecz króla saskiego, jako księcia warszawskiego, należnych sobie z tegoż księstwa m.in. dochodów z papieru stemplowego. Papier stemplowy był specjalnym arkuszem papieru przeznaczonym

do wnoszenia pism do organów państwowych. W trakcie produkcji znakowany był stemplem rządowym. W Polsce został wprowadzony w roku 1775, kiedy to departament skarbowy przejął kompetencje trzech komisji: skarbowej, koronnej i litewskiej. Nie sprzedawało się wtedy jeszcze znaków, które każdy samodzielnie naklejałby na pisma kierowane do organów państwowych. Nazwa opła-

ty stemplowej pochodziła od tego, że petent płacił za przyłożenie lub odciskięcie pieczęci urzędowej. Pierwsza opłata stemplowa wprowadzona została w połowie XVII w. w Holandii. W Księstwie Warszawskim i Królestwie Polskim zasady uiszczania opłaty stemplowej regulowała ustawa z 1811 roku. Po odzyskaniu niepodległości – w okresie kształtowania się jednolitego sądownictwa pol-



Napoczęty papier stemplowy (dot. ks. Karola Sanguszki) ze zbiorów Muzeum Narodowego w Krakowie – Biblioteka Książąt Czartoryskich – za pośrednictwem Małopolskiej Biblioteki Cyfrowej.

skiego, w sądach funkcjonowało aż 9 ustaw regulujących opłaty stemplowe. Zasady ujednolicono dopiero w roku 1927. Ustawa regulowała, że opłatę stemplową uiszcza się bądź przez użycie papieru stemplowego lub znaczków stemplowych, bądź przez wpłacenie gotówką do kasy skarbowej, lub do rąk innego organu, uprawnionego do poboru (specjalnego poborcy).

Czym jest znaczek sądowy i jak go używano, wie każdy. Zamiast więc czytać, może warto na pożegnanie tego „wynałazku” popatrzeć, jak wyglądał na przestrzeni lat.

Na zdjęciach z zasobów sieciowych i archiwów własnych kolekcjonerów znaki opłat stemplowych i sądowych.

Na fot. z prawej: Znaki z nominałami w halerzach austro-węgierskich (1 korona = 100 halerzy).



Korona austro-węgierska używana na terenach Galicji, Śląska Cieszyńskiego i południowej części byłej Kongresówki. Wycofanej w 1920 r. po wprowadzeniu marek polskich.



Znaki opłaty stempłowej w markach polskich. Waluta ta obowiązywała 9 grudnia 1916 roku na okupowanych przez Cesarstwo Niemieckie terenach Królestwa Polskiego, a następnie w Rzeczypospolitej Polskiej. Zastąpiona przez polskiego złotego 29 kwietnia 1924 roku.



Zgodnie z ustawą stempłową z 1926 r. nie istniały odrębne zasady wnoszenia opłat sądowych. Opłatę stempłową wnoszono zarówno do sądów, jak i u notariusza, w urzędach skarbowych i wszelkich innych organach państwowych.



Znaki opłaty stempłowej z lat 20-tych XX wieku - po reformie monetarnej wprowadzającej polskiego złotego.



W okresie II wojny światowej w Generalnym Gubernatorstwie polskie sądy orzekały według polskiego prawa. Sądy orzekały bez użycia polskiego godła, a początek sentencji z „W imieniu Rzeczypospolitej Polskiej” zmieniono na „W imieniu Prawa”. Na zdjęciach znaki z tego okresu.

