

gazeta §ądowa

MOZ NSZZ "Solidarność" Pracowników Sądownictwa

Nr 10 (27) • Grudzień 2018

APEL DO PREMIERA

**NOTATKA ZE
SPOTKANIA**

18 GRUDNIA 2018
JAK TO WYGLĄDAŁO?

**PROTEST PRACOWNIKÓW
CO NIE ZADZIAŁAŁO?**

**APELUJEMY
DO SĘDZIÓW**

WESPRZYJCIE NAS TAM, GDZIE
MOŻECIE - NA SALACH ROZPRAW

**PRZEBIEG PRAC
NAD USTAWĄ**

WIELKI BRAT WIDZI ZNACZNIE WIĘCEJ NIŻ KIEDYŚ



CO NIE ZADZIAŁAŁO?



- 03 OD REDAKCJI
Zamiast wstępniaka
- 04 Protest pracowników
Co nie zadziało?
- 10 Notatka ze spotkania
w mniesterstwie z 18.12.2018 r.
- 11 Rozliczenie funduszu świadczeń
socjalnych
- 12 Dziękujemy za pomoc dla Zosi
- 13 Umowy o zlecenia w sekretariatach
sądowych
- 15 Apel do premiera
- 16 Wzrost płacy minimalnej
- 17 Apel do sędziów
- 18 Wielki Brat widzi znacznie więcej
niż kiedyś
- 20 Pismna zgoda pracownika na
potrącenie kosztów zniszczonego
sprzętu
- 21 Zmiana w prowadzeniu akt
osobowych pracowników
- 22 Spotkanie zespołu pracującego
nad nową ustawą
- 28 listopada 2018 r.
- 23 Zmiany w wypłacie wynagrodzeń
- 24 Spotkanie zespołu pracującego
nad nową ustawą
- 17 grudnia 2018 r.
- 25 Informacja o „L4” na SMS
- 26 Wniosek o wpis nowej ustawy
o pracownikach sądów i
prokuratury do wykazu prac
legislacyjnych Rady Ministrów
Koniec ze szkoleniami BHP
dla pracowników
administracyjno - biurowych
- 27 Stanowisko Komisji
Międzyzakładowej
z 13 grudnia 2018 r.
ws. potrzeby stworzenia nowej
ustawy o pracownikach sądów
i prokuratury
- 28 Wniosek o wydanie rozporządzenia
ws. wynagrodzenia
starszych asystentów sędziów
- 30 Czy wiedziałeś, że:
SO Piotrków Trybunalski
- 31 Życzenia noworoczne



ZWRACAMY UWAGĘ, ŻE ULEGŁ ZMIANIE FORMULARZ DEKLARACJI WSTĄPIENIA DO NSZZ "SOLIDARNOŚĆ". NOWY FORMULARZ, UWZGLĘDNIAJĄCY PRZEPISY RODO, DOSTĘPNY JEST NA STRONIE PS-SOLIDARNOSC.ORG.PL

OD REDAKCJI

W ostatnim miesiącu w sądach, wśród pracowników sądów i w samych pracownikach wydarzyło się bardzo wiele. Protest, czy też „dbanie o własne zdrowie” wiele namieszało, wiele skomplikowało, ale też wiele pokazało. Wnioski z grudniowych wydarzeń trzeba koniecznie wyciągnąć, a nie będą one - wbrew pozorom - wcale jednoznaczne.

Pracownicy pokazali wszystkim - swoim szefom, rządowi, związkom zawodowym i samym sobie, że jest naprawdę bardzo źle, że już nie mają czym ryzykować. Coś w ludziach pękało od lat, związki alarmowały, ale sami pracownicy nie pokazywali tego ani przez udział w manifestacjach, protestach, akcjach sprzeciwu, ani w zrzeszaniu się w związki zawodowe i chęci brania spraw we własne ręce. Dotąd wręcz mogło się wydawać, że panuje wśród pracowników sądów permanentne poczucie braku wpływu na otaczającą rzeczywistość.

Fakt ten wykorzystywali rządzący i szefowie w sądach. Wiadomo było, że zdecydowana większość pracowników nie upomni się o swoje prawa, nie skieruje pisma z pytaniem, dlaczego jest tak traktowana, a nie inaczej. Ta kumulowana frustracja i trzymanie w ryzach musiało doprowadzić do eksplozji.

Związkom zawodowym pracownicy pokazali, że chcą coś zmienić i są gotowi do działania. To naprawdę pierwszy tak mocny sygnał wysłany do związków zawodowych. Związki muszą z tego wyciągnąć wnioski. Pracownicy też muszą je wyciągnąć. Muszą sobie zdać sprawę, że przy obecnej liczebności zrzeszonych w związkach - związki nie mogły nigdy być pewne, czy w razie potrzeby będą mogły liczyć naprawdę na solidarność pracowników i ich zaangażowanie. Pracownicy muszą też zdać sobie sprawę, że w polskim systemie prawnym nie ma innej drogi do zmieniania swojej sytuacji w pracy jak właśnie związki zawodowe. W tych branżach, które zwykle przytaczane są jako te, które osiągają swoje cele - ilość osób należących do związków jest nieporównywalnie większa od uzwiązkowienia pracowników w sądach.

Gdy opadną pierwsze emocje, rozczarowania, etap manifestacyjnego składania rezygnacji z członkostwa, wtedy zarówno związki, jak i pracownicy muszą się usłyszeć. Pracownicy muszą zacząć rozmawiać ze związkowcami, a związkowcy być otwarci na pomysły i gotowi do działania. Do tego w wielu sądach nigdy nie doszło. Garstka działaczy chciała często coś zrobić, mierząc się zarówno z pracodawcami, jak i brakiem zrozumienia ze strony pracowników, a pracownicy postrzegali związki jako byty odrębne, które z nimi nie mają nic wspólnego (a to przecież pracownicy tworzą związki zawodowe). To największy błąd. Jeśli uda się go naprawić, będą pozytywne efekty grudniowych wydarzeń. Inaczej ze wszystkiego najbardziej ucieszą się pracodawcy i ministerstwo - i wrócą stare dobre czasy, gdy powstawały dysproporcje, nikt nic nie wiedział i nikomu nie patrzył na ręce.

Na ten temat znajdziecie trochę informacji w tym numerze. Zapraszamy do lektury.



www.gs.org.pl

Redaktor Naczelny

Edyta Odyjas
naczelnny@gs.org.pl

Z-ca Redaktora Naczelnego

Dariusz Kadulski
d.kadulski@gs.org.pl

Redaktorzy

Aneta Kogut - kierownik redakcji
Justyna Lipińska

Korekta

Aneta Kogut

Skład numeru

Dariusz Kadulski

Zamawianie wysyłki

prenumerata@gs.org.pl

Wydawca

Międzyzakładowa Organizacja
Związkowa NSZZ „Solidarność”
Pracowników Sądownictwa

POGLĄDY AUTORÓW PUBLIKOWANYCH TEKSTÓW NIE SĄ STANOWISKIEM WYDAWCY

ADRES DO KORESPONDENCJI:

Gazeta Sądowa – MOZ NSZZ „S” PS
40-286 KATOWICE, UL. FLORIANA 9
redakcja@gs.org.pl
tel. +48 576-29-11-24

PROTEST PRACOWNIKÓW



FOT.. NIEKVERLAAN (PIXABAY)

CO NIE ZADZIAŁAŁO?

DAREK KADULSKI

W tym tekście zupełnie abstrahuję od oceny legalności czy etyczności form protestu.

Chcę się podzielić swoimi refleksjami na temat tego, co wydarzyło się w grudniu w sądach. A stało się coś wielkiego, bo pracownicy sądów, także związkom zawodowym, pokazali, że związki mogą w nich mieć oparcie.

Dotąd - patrząc na poziom zaangażowania w różne akcje i ilość osób należących do związków - wcale nie było to takie oczywiste.

Ostatnie tygodnie w sądach to okres huśtawki emocjonalnej, przebiegającej od wybuchu wielkich nadziei do wielkiego rozczarowania, wywołanego porozumieniem zawartym w Ministerstwie Sprawiedliwości 18 grudnia 2018 r. – termin nazwano nawet „czarnym wtorkiem”.

Protest policjantów (i innych służb mundurowych) polegający na korzystaniu ze zwolnień lekarskich, który zakończył się podpisaniem porozumienia, zainspirował także pracowników sądów. W listopadzie, w „zamkniętej” grupie użytkowników Facebooka, zaczęły pojawiać się wpisy o tym, że tę formę protestu można byłoby wykorzystać także w sądach. W ludziach korzystających z popularnego serwisu społecznościowego zaczęła pojawiać się nadzieja na możliwość „wzięcia spraw w swoje ręce” i skokowej podwyżki wynagrodzeń. Pomysł zorganizowania protestu chorobowego – zapewne nie przypadkiem i nie bez zaplanowanych działań, został wrzucony na platformę „plotki pantoflowej” i zaczął nieść się w kuluarach sądowych budynków. Nie miał jawnego przywódcy, choć zdarzały się absurdalne przypadki, że na służbowe skrzynki pracowników trafiały wiadomości z zachętą do podjęcia tej formy protestu, a w poszczególnych sądach ludzie wiedzą, kto i w jaki sposób próbował do protestu namawiać i zachęcać. Związki zawodowe nie mogły bowiem takiej formy organizować ani popierać, choć postulaty płacowe były i są słuszne i oczywiście są popierane



ŹRÓDŁO: PIABAY

przez wszystkie związki zawodowe. Trzeba mieć naprawdę skrajnie złe zdanie o związkach zawodowych, by myśleć inaczej. Związkowcy zawsze są wystawieni na atak – muszą więc pilnować się szczególnie, by nie złamać prawa, co pozwoliłoby postawić ich w stan oskarżenia, skazania – a w konsekwencji zawieszenia w czynnościach służbowych, a potem legalnego zwolnienia z pracy. Od roku 2016, gdy „Solidarność” Pracowników Sądownictwa bezkompromisowo zaczęła domagać się respektowania prawa do uzgadniania (w praktyce współdecydowania) zasad podziału środków na wynagrodzenia, naprawdę wielu pracodawców wolałoby wrócić do starych czasów, gdy żaden związek nie domagał się takich praw, a wiedza o tym, czy są pieniądze na podwyżki lub nagrody oraz w jakiej wysokości, była zarezerwowana dla wyselekcjonowanej grupy uprzywilejowanych. Tak więc z osłabienia pozycji związków zawodowych i utraty zaufania do nich, najbardziej ucieszą się

właśnie ci, którym na tym zależy.

Termin protestu zwołanego na FB wydawał się tyleż samo absurdalny co przypadkowy. Druga dekada grudnia nie wydaje się w żaden sposób terminem strategicznym. Termin protestu policjantów (1 i 11 listopada) w oczywisty sposób nie był przypadkowy. Dodatkowo dziwiło to, że dzieje się to akurat w momencie rozliczania oszczędności. Podobnie jak w ubiegłym roku, „S” Pracowników Sądownictwa zwróciła się o to do ministerstwa. W zeszłym roku działanie te doprowadziły do przekazania znacznej kwoty na nagrody. Podobnie miało być na koniec roku 2018. Korespondencja prowadzona w tej sprawie z ministerstwem była upubliczniana przez tę organizację związkową. Informacje na ten temat były dostępne dla każdego, kto chciałby po nie sięgnąć. Nie był to więc dobry moment na protest, gdy środki miały już wędrować do sądów, pomimo niezadowolenia. W efekcie skomplikował się

proces rozdzielania tych środków, który spowodował rozczarowania i konflikty.

Tutaj dochodzimy do jednego z pierwszych prawideł organizowania protestów – nie są one spontanicznymi akcjami. Organizowanie protestów to wiedza i umiejętność, a ich przeprowadzenie poprzedzone jest czasem planowania, szacowania ryzyka oraz możliwości uzyskania tego, po co się sięga. Tutaj tego zabrakło – co oznaczałoby amatorszczyznę ukrytych organizatorów albo – co gorsze – zaplanowaną akcję zniweczenia tego, co już było na finiszu i osłabienie zaufania do związków zawodowych. Głupota czy przebiegłość? Nie potrafię tego jednoznacznie rozstrzygnąć. Każdemu pozostawię to do własnej oceny.

Zanim jednak ktoś odpowie sobie na to pytanie, musi dostrzec pewne fakty, które mogą nie być pozbawione znaczenia. „S” Pracowników Sądownictwa w roku 2018 obchodziła piętnastą rocznicę swojej działalności w sądownictwie. W roku 2003 w katowickim sądzie rejonowym powstała zakładowa organizacja związkowa. W części innych śląskich sądów powstawały kolejne. Ich działalność była lokalna. Praktycznie dopiero w roku 2012 doszło do rozwinięcia się „S” w skali ogólnokrajowej. Od samego początku swojej międzyzakładowej działalności „S” organizowała protesty, pozyskiwała informacje, nagłaśniała problemy – i to skutecznie. Już w roku 2013 rozpoczęto zbieranie danych o wynagrodzeniach w sądach. Nie było to zadanie łatwe. W sądownictwie związki zawodowe działały już od roku 1991, a mimo to „S” natrafiła na bardzo duży opór, który trzeba było przelać, skarżąc odmowy udzielenia informacji do sądów administracyjnych. W roku 2014 powstał raport obnażający patologiczne dysproporcje płacowe osób zatrudnionych na tych samych stanowiskach i wykonujących

podobną lub identyczną pracą. Raport potwierdziły kontrole Państwowej Inspekcji Pracy. Jego treść została nagłośniona i przekazana do resortu sprawiedliwości. Działacze „S” w rozmowach z kolejnymi ekipami w ministerstwie domagali się podjęcia działań, które usuną te patologie. Dwóch działaczy wystąpiło na drogę sądową w sprawie nierównego traktowania w zatrudnieniu i wynagradzaniu. Związkowcy grozili dalszymi pozwami o dyskryminację płacową. W efekcie wynegocjowano pierwszą pulę środków na nagrody roczne (10 mln zł) oraz – pomimo

coś uzgadniać. Wszystko wyglądało tak, jakby dotąd nikt tego się nie domagał. Tymczasem w sądach związki zawodowe istnieją od 1991 roku. Kolejną przeszkodę stanowiło przekonanie wszystkich, że najpierw trzeba wyrównać dysproporcje, by budować stabilną strukturę wynagrodzeń. Innej drogi nie ma. Środki w kolejnych latach także były negocjowane z rządzącymi: - w roku 2017 – 1,3%, w roku 2018 – 2%. Wszystko to pomimo zamrożenia w sferze budżetowej. „S” wprowadziła nową jakość – informowała publicznie o tym, że są środki na podwyżki czy nagrody oraz

odpowiedzialność za naprawienie tego, na co pozwoliły w poprzednich latach inne związki zawodowe. Trzeba to wyraźnie powiedzieć, bo nie ma żadnego sensu – w imię unikania konfliktów międzyzwiązkowych – ukrywanie tego faktu. Zresztą chętnie poznam punkt widzenia tych, którzy wtedy mieli możliwość przystopowania powstania patologii płacowych. Co Was Koleżanki i Koledzy powstrzymywało przed postawieniem temu tamy? Gdybyście do tego nie dopuścili, od 2016 roku podwyżki wędrowałyby do wszystkich.

Przez lata „S” nagłaśnia wiele problemów. W roku 2015 badania Temida 2015, w których „S” partycypuje finansowo i organizacyjnie – pokazują katastrofalny stan zdrowia pracowników sądów i to, że 70% nas pracuje w warunkach sprzyjających powstawaniu mobbingu, a zaburzenia psychosomatyczne to dla nas codzienność. W roku 2017 nagłaśnia skalę rozwiązywania umów o pracę w sądach i faktyczny poziom wynagrodzeń – to w odpowiedzi na medialne wypowiedzi byłego ministra finansów, a obecnego premiera – Mateusza Morawieckiego. Raport trafia do wszystkich posłów. Cytowany jest przez media do dzisiaj. Kierownictwo ministerstwa przestaje bagatelizować skalę odejść pracowników z sądów. W projekcie budżetu na rok 2019 – część 15 – Sądy powszechne widać, że z ostrzeżeniem udało się przebić do decydentów – wskazują, że jest to palący problem. Związkowcy z „S” domagają się zmian nowej ustawy o pracownikach sądów i prokuratury. Wiedzą, że tylko dobra ustawa może trwale zmienić to, co jest złe w sądach: wynagrodzenia, brak ścieżki awansów i wiele innych problemów. Domagają się w listopadzie 2017 roku powołania zespołu, który założenia do tej ustawy opracuje. W odpowiedzi na postulat „S” minister powołuje taki zespół.

W roku 2019 pierwotnie zamrożenie



Do pikiety w Sztokholmie NSZZ „Solidarność” przygotowała się bardzo profesjonalnie. Przy wsparciu finansowym central związkowych z innych krajów oraz kolegów walczących o prawa pracownicze w Szwecji wykupiono reklamę w jednym z największych szwedzkich dzienników – „Svenska Dagbladet”.

istniejącego od lat zamrożenia w sferze budżetowej – środki na podwyżki i równanie wskazywanych dysproporcji. W międzyczasie doszło do zmiany rządzących i nowe kierownictwo do wynegocjowanych wcześniej środków dołożyło jeszcze dodatkowe. W 2016 roku pierwszy raz od wielu lat do sądów trafiły środki na podwyżki wynagrodzeń zasadniczych i to aż o 10%. „S” uparła się, że nie ustąpi i będzie korzystała z gwarantowanego przez ustawę o związkach zawodowych prawa do uzgadniania zasad podziału tych środków. Dyrektorzy apelacyjni i pozostali pracodawcy przeżyli niemały szok, że muszą

w jakiej wysokości. Oczywiście były to środki niewystarczające. Trafiły na istniejące w sądach dysproporcje i szły głównie na ich niwelowanie. Przez to znaczna część pracowników nie otrzymywała podwyżek lub dostawała je w symbolicznych wysokościach. To musiało rodzić niezadowolenie. Także tych, którzy działając w związkach zawodowych od lat '90, pozwolili na powstanie tych dysproporcji. Bo to związki właśnie miały wtedy możliwość zapobiec ich powstawaniu i ograniczyć całkowitą swobodę prezesów, a później dyrektorów, w kształtowaniu wynagrodzeń w sądach. „S” wzięła na siebie

w sferze budżetowej ma być utrzymane. Wyjściowa oferta rządu to 0% wzrostu płac. „S” Pracowników Sądownictwa chce 12%. Centrala związkowa prowadzi dialog z rządem i staje na zaledwie 2,3% - odmrożenia płac w całej budżetowce. „S” sądowa negocjuje dalej – nie udaje się wywalczyć zakładanych 7%, ale rządzący ustępują i w sądach wywalczono zostaje 5%. Jest to ponad drugie tyle niż w innych urzędach, ale oczywiście 5% nikogo nie satysfakcjonuje. Zresztą nadal podejmowane są działania, by tę kwotę zwiększyć.

Działania innych związków zawodowych działających w sądownictwie pozostają nieodkryte. Czy ich nie było? Czy postanowili się nimi nie chwalić? Trzeba pytać ich. „S” zawsze mówi prawdę. Nie obiecuje skokowych zmian. Informuje o wszystkim na bieżąco na swojej stronie. Idzie powoli, drobnymi krokami do celu. Oczywiście nie wszystkich to zadowala. Zwłaszcza tych, którzy od trzech lat czekają, gdy wreszcie do nich dorównają wynagrodzeniami koleżanki i koledzy, którzy zgodnie z raportem na tym samym stanowisku zarabiali nawet ponad 2 tys. netto mniej. Ludzie mają jednak to do siebie, że ulegają, gdy ktoś obiecuje im spełnienie oczekiwań. Już w latach `90 akwizytorzy dobrze wiedzieli, że sprzedają marzenia – nie muszą one być realne. Człowiek w pierwszym odruchu nie analizuje czy obietnica jest realna. I ktoś przecież obiecał.

Co robią związki zawodowe, które chcą skutecznie protestować? Zresztą nie tylko związki zawodowe – dotyczy to wszelkich protestów.

Pozwolę sobie opowiedzieć cztery krótkie historie. Dwie pierwsze zaczerpnięte są ze świetnej książki M. Boltona, pt. „Power Protest” – niedawno wydanej w języku polskim. 1 grudnia 1955 r. Rosa Parks (wtedy jeszcze McCauley) wracała w Montgomery autobusem z pracy. Była afroamerykanką, a w autobusach obowiązywała segregacja rasowa – pierwsze rzędy były zarezerwowane

wyłącznie dla białych pasażerów. Gdy kierowca kazał czarnoskóрым pasażerom przesunąć się na tył autobusu w celu ustąpienia miejsca białym, Rosa stanowczo się sprzeciwiła, co spowodowało zresztą, że popadła w konflikt z prawem. Zapoczątkowała w ten sposób trwający blisko rok bojkot autobusów, na którego czele stanął Martin Luther King. Około trzy czwarte pasażerów postanowiło nie korzystać z autobusów i zamienić komunikację miejską na spacer. Po roku bojkotu Sąd Najwyższy USA uznał segregację rasową w autobusach za niedopuszczalną.

Drugą osobą, która chciałem przywołać, był także czarnoskóry Abdul Durrant – sprzętacz w siedzibie banku HSBC. Za minimalną stawkę, bez umowy sprzętał również biuro dyrektora tego banku. Dyrektor zarabiał 2 miliony funtów rocznie. Abdul ok. 4,5 funta na godzinę. W 2003 roku uczestniczył w spotkaniu z dyrektorem i ważnymi osobami tej firmy już nie jako sprzętacz, ale posiadacz akcji. Pozwoliło mu to wygłosić przemówienie, w którym opowiadał wysoko postawionym notabdom bankowym, jak to jest utrzymywać rodzinę za marną pensję. Jego rozmowa z dyrektorem banku opisana została przez media. Wkrótce doszło do znaczącej poprawy warunków pracy i płacy sprzętających w HSBC.

Kolejne dwie historie będą pochodziły z naszego rodzimego podwórka. Działacze „S” zdawali sobie sprawę, że realia pracy w firmach ochroniarskich są dalekie od ideałów. Umowy zlecenia zamiast umów o pracę i urągające wszelkim zasadom wynagrodzenia były standardem ochroniarzy. Szefostwo nie chciało nawet rozmawiać ze związkowcami. Do akcji została wybrana jedna z bardziej znanych firm ochroniarskich. Sprawdzono jej strategicznych kontrahentów i ustalono, że jednym jest bank, a drugim znana wszystkim sieć sklepów. Przed bankami zorganizowano pikietę, nagłaśniając,

że bank kontraktuje z firmą, która łamie prawa pracownicze. Polska centrala banku próbowała pozbyć się problemu, twierdząc, że ochroniarze nie są ich pracownikami. Gdy jednak sprawę nagłośniono w kraju, z którego wywodził się bank – w obawie przed popsuciem wizerunku banku, światowa centrala skutecznie nacisnęła na polskie władze spółki. To jednak nie wystarczyło. Rozpoczęto akcję w sklepach strategicznej sieci. Tam podobnie – zgodnie z polską mentalnością – próbowano zbyć problem tłumaczeniami formalnymi: To nie nasi pracownicy. Przeprowadzono w sklepach akcję ulotkową, rozkładając na regałach informację o tym, że sieć korzysta z usług firmy, która narusza prawa pracownicze. Druga grupa działaczy pakowała na hali towary do wózków i gdy trafiała do kas z wypełnionymi po brzegi wózkami, manifestacyjnie rezygnowała z zapłacenia za towar – tłumacząc to tym, że nie będzie kupowała w sklepach stosujących tak niegodziwe praktyki. Kasy blokowały wyładowane wózki porzucone przez podstawionych klientów, kierownicy mieli mnóstwo roboty z tłumaczeniem się klientom. „S” w skandynawskim kraju, gdzie jest centrala firmy, a przestrzeganie praw pracowniczych jest standardem, wykupiła duże ogłoszenie w poczytnej gazecie – za niemałe zresztą pieniądze. Opinia publiczna szybko zainteresowała się tematem – bo naruszanie praw pracowniczych uważane jest tam za rzecz nie do pomyślenia. W efekcie polska dyrekcja sieci sklepów, próbując ratować swój wizerunek, podjęła rozmowy z szefem firmy ochroniarskiej. Zagrożenie utratą tak ważnego kontraktu spowodowało, że szefowie ochroniarzy usiedli do rozmów ze związkowcami.

Ostatnia historia pokazuje możliwości organizowania protestu także w znacznie mniejszej skali. Problem niskich płac i łamania praw pracowniczych miał miejsce w małej knajpce. Szef nie miał najmniejszej ochoty rozmawiać

ze swoimi pracownikami o podwyżkach. Postanowili więc zareagować. Dobrze wiedzieli, że to właśnie w weekendy szef ma największy obrót. Skrzyknęli swoich znajomych, którzy zapraszali kolejnych znajomych. Zajmowali oni w knajpce w weekendy wszystkie stoliki, zamawiając jedynie herbatę. Szef dosyć szybko zorientował się, że spadają mu dochody i nie jest to przypadek. Ta akcja także skończyła się tym, że szef usiadł z pracownikami do stołu.

Co łączy te wszystkie akcje? Sprzeciw Rosy Parks w autobusie wyglądał może pozornie na spontaniczny odruch, jednak takim nie był. Rosa była od dziesięciu lat działaczką społeczną, uczyła się tego, jak skutecznie działać, a jej sprzeciw był poprzedzony długimi przygotowaniem i był starannie zaplanowany. Potrzebna była sytuacja, która pozwoliła sprawę doprowadzić bezpiecznie do Sądu Najwyższego. Abdul z HSBC także starannie planował akcję, był działaczem społecznym, szkolił się w tym od lat, a jego wystąpienie przed dyrekcją banku nie tylko było starannie zaplanowane, ale działacze zadbali, by wśród publiczności były odpowiednie osoby, które nagłośnią tę sprawę. Czas potrzebny był także na zgromadzenie w jednych rękach takiej ilości udziałów, która pozwalała sprzątaczkowi stanąć oko w oko z władzami banku. Akcja z firmami ochroniarskimi poprzedzona była wieloma miesiącami odwiedzania przez związkowców miejsc chronionych przez zleceniobiorców firm ochroniarskich, przekonywaniu ich, że warto coś z tym zrobić i zbieraniu deklaracji członkowskich, które pozwolą we właściwym momencie zarejestrować organizację związkową. Związane z tą akcją były też konieczne fundusze. Także knajpiany protest cechował się przemyślanymi działaniami i planowaniem.

Te cztery historie przytaczam po to, by uzmysłowić czytelnikom, że skuteczne protesty nie są

spontaniczne. Są drobiazgowo zaplanowanymi działaniami, związanymi z ponoszeniem kosztów, opracowaniem strategii, wyznaczeniem właściwego terminu, oszacowaniem potencjalnych zysków i strat.

Zrywy, które są źle zaplanowane i źle przeprowadzone powodują więcej strat niż zysków. Wyzwolona wśród pracowników sądów energia i nadzieja – na niespotykaną dotąd skalę – została tak naprawdę zaprzepaszczona i niezagospodarowana. Ludzie, poprowadzeni przez nieznaną się na rzeczy ukrytych osobach, wyszli z protestu bardziej zniechęceni niż w momencie przystąpienia do niego. To jest największy koszt. Bo nie ma nic gorszego niż z akcji protestacyjnej wynieść jedynie przeświadczenie, że nie ma się wpływu na rzeczywistość. Wszystkie organizacje pozarządowe, w tym związki zawodowe mają bowiem w swoich celach ten najważniejszy – zmienianie rzeczywistości. Doszło też do rozczarowania wśród pracowników sądów obietnicami bez pokrycia złożonymi przez tajemniczych organizatorów. Organizując bowiem akcję protestacyjną, trzeba wiedzieć o co się walczy i gdzie to coś jest. Trzeba akcję dobrze zaplanować, przygotować się na zminimalizowanie ryzyka, dysponować środkami finansowymi na obronę osób, które mogą zostać w akcji poszkodowane – trzeba im zapewnić pełną obsługę prawną, a może nawet pomoc finansową na czas pozostawania bez pracy. Wszystkie działania trzeba planować w ścisłej współpracy z prawnikami. Oczywiście trudno sobie wyobrazić, by było na to stać organizację, która nie dysponuje wystarczającymi zasobami finansowymi, bo symboliczne składki zwraca w formie rzeczowych bonusów lub nawet w gotówce w formie okresowych zapomóg. To zwyczajnie jest niemożliwe i stanowi tylko narażenie dla osób, które w dobrej wierze do takiej akcji się

przyłączą. Organizatorzy protestów odpowiadają za powodzenie akcji i za bezpieczeństwo jej uczestników. Z uwzględnieniem tych wszystkich zasad były przeprowadzone akcje służb mundurowych – wzięto pod uwagę możliwości kontroli zwolnień (inne niż większości osób pracujących), terminy, odbiór społeczny (czytelnik sam niech sobie odpowie, jak reaguje obywatel, który zamiast mandatu i punktów dostaje pouczenie, a jak ten, któremu spada sprawa z wokandy po roku oczekiwania na nią), utajnienie działań przed protestem (to, co działo się na niby zamkniętej grupie FB, przechodzi wszelkie pojęcie i naraża osoby, które tam publikowały wpisy na duże ryzyko). Ważne były też pomysły, skąd środki na zwiększenie wynagrodzeń będą pochodziły. I dużym błędem jest tutaj przekonanie, z którym spotykałem się w czasie rozmów z pracownikami, że to nie związek zawodowy jest od szukania odpowiedzi na to pytanie. Jedną z podstawowych zasad negocjacji jest to, by być do nich dobrze przygotowanym. Bez wskazywania konkretnych rozwiązań, negocjacje kończą się bardzo szybko niepowodzeniem. Nie bez powodu ustawodawca dał narzędzie związkom zawodowym (art. 28), by mogły pozyskiwać informacje konieczne do prowadzenia działalności związkowej. Analiza budżetów, sytuacji finansowej firm to podstawowa wiedza, którą trzeba zdobyć przed tym, gdy siada się do stołu negocjacyjnego. Brak tak podstawowej wiedzy skutkuje tym, co mieliśmy okazję czytać w notatce ze spotkania, które miało miejsce 18 grudnia. To kompletna porażka negocjacyjna Komitetu Protestacyjnego PPS, który zupełnie poległ na pierwszym pytaniu o źródła pozyskania środków na podwyżki. Próby ratowania sytuacji podjął się reprezentant „S” Pracowników Sądownictwa, która nie składała pracownikom populistycznych obietnic skokowego wzrostu płac i która nie wchodzi w skład

owego Komitetu. Totalny brak przygotowania strony związkowej wykorzystany przez stronę ministerialną, przy jednoczesnym wykorzystaniu elementarnej techniki negocjacyjnej, polegającej na wywieraniu presji przez ponaglanie do podjęcia decyzji (musimy wypłacić do piątku, bo inaczej trzeba będzie środki zwrócić do MF) doprowadził do oczywistej przegranej.

„S” Pracowników Sądownictwa złożyła swój podpis pod tym nieporozumieniem, dlatego że kwoty w nim zawarte nie były mniejsze od tego, co „S” wynegocjowała wcześniej – 5% w 2019 roku jak było, tak jest, kwestia nagród także była rozpracowywana przez wiele miesięcy, a informacje o działaniach w tej sprawie dostępne dla wszystkich. Przeprowadzony w amatorski sposób protest doprowadził jedynie do skomplikowania spraw związanych z wypłatą środków na nagrody i przejęciem przez ministerstwo na siebie zasad podziału środków na podwyżki wynagrodzeń w przyszłym roku. Skoro Komitet Protestacyjny PPS nie potrafił wskazać źródeł środków na wzrost wynagrodzeń o 1 tys. zł – to jak mogła uratować tę sytuację „S”, która takie źródła wskazywała? Co najwyżej symbolicznie odmówić podpisania porozumienia, którego inicjatorem byli inni.

Gdy wiemy już, że protesty nie są spontaniczne, a ich terminy przypadkowe, warto zastanowić się nad jeszcze jedną kwestią. Nie potrafię rozstrzygnąć, czy ten bardzo źle przygotowany protest, został tak przeprowadzony z braku wiedzy i umiejętności inicjatorów czy w innym – ukrytym celu. Daleki jestem od snucia teorii spiskowych, ale z rzetelności trzeba wziąć taką możliwość pod uwagę.

„S” od pewnego czasu wyznacza sobie pewne cele i powoduje, że dochodzi do zmian w sądach – jawność zasad podziału środków, nagłośnienie dysproporcji i pozyskanie środków na ich równanie, systematyczne,

choć niewielkie wzrosty środków na wynagrodzenia pomimo zamrożenia lub powyżej wskaźnika wzrostu w sferze budżetowej – to są realne sukcesy osiągnięte na drodze dialogu, manifestacji, protestów, a do tego dobrze udokumentowane i trudne do zakwestionowania. Nie przyciągają one wielkiej uwagi i pozbawione są „efektu wow”, bo to praca systematyczna. Doprowadzenie ludzi do rozczarowania taką mozolną i systematyczną działalnością związku zawodowego powoduje znaczący ruch wśród osób, które będą się ze związków wypisywać. Takie przetasowanie w oczywisty sposób korzystne jest dla tych organizacji, które działalność związkową niedawno rozpoczęły i najważniejsze jest dla nich pozyskanie nowych członków. Taka sytuacja daje okazję przejścia pewnej ilości członków. Związki zawodowe, które przez lata i tak wiele nie robiły, może na całej akcji chciały coś zyskać, by móc pokazać, że coś jednak robią. Bilans jednak jest smutny. W ludziach wyzwoliła się tak duża energia i nadzieja, że łażą się w oku kręciła, gdy się patrzyło jak solidarnie – w dobrej przecież wierze – podejmowali próbę zmiany swojej sytuacji. Jak się okazuje, inicjatorzy akcji zachowali się skrajnie nieodpowiedzialnie, gdyż nawet Komitet Protestacyjny PPS nie potrafił przy stole negocjacyjnym przedstawiać argumentów na miarę sytuacji, która miała miejsce w sądach. Rozczarowanie odbijało się będzie czkawką jeszcze długo zarówno tym, co nie potrafili spełnić rozbudzonych nierealnych nadziei, jak i tym, którzy w ciągu ostatnich lat postawili na systematyczne zmienianie sądowej rzeczywistości. W powszechnym przekonaniu wszyscy trafiają do jednego worka z napisem „ZWIĄZKI ZAWODOWE – NIE DOTYKAĆ”. Wobec tak dużych emocji i rozczarowania – przynajmniej w pierwszym odruchu, nikt nie będzie roztrząsał, kto jest sprawcą całego niepowodzenia.

A utrata zaufania do związków zawodowych – w Polsce, gdzie i tak nie jest z tym dobrze – to przegrana pracowników we wszystkich sytuacjach, które wymagają pilnowania, by zasady w sądach były jasne, regulaminy pracy korzystne, a środki z funduszy socjalnych wypłacane tak, jak powinny. Bez związków zawodowych – czy to się komuś podoba, czy nie – pracownicy nie mają najmniejszej możliwości sprzeciwić się pracodawcom i wpływać na swoje warunki pracy i płacy. Żadnej!

Jest jeden plus tej całej akcji – pracownicy sądów pokazali związkom zawodowym, że potrafią się zjednoczyć, zsolidaryzować. Dla związkowców w sądach to nowość. Do związków zawodowych należy niewielki procent pracowników. Ilość członków związku jest sygnałem zarówno dla związkowców, jak i dla pracodawcy, że pracownicy nie rezygnują z upominania się o swoje. Związkowcy wiedzą, że mają poparcie załogi. Gdy do tego dojdą jeszcze otwarte rozmowy członków z działaczami i wspólne obmyślanie działań – zmiany stają się bardzo realne. Przy dotychczasowych doświadczeniach z protestami i manifestacjami, które cieszyły się znikomym zainteresowaniem pracowników – to bardzo ważny sygnał dla związkowców. Byłoby tylko pracownicy nie postawili kolejny raz na amatorszczyznę. Nie trwóńmy tej energii. Wkurzenie pracowników to motor zmian. Wiele wskazuje na to, że „S” będzie Was potrzebowała wkrótce do wzmocnienia nacisku. Jednak nie liczcie na to, że przeczytacie o tym przed akcjami na portalach społecznościowych.



PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA numer

organizacji: 1447

NOTATKA ROBOCZA ZE SPOTKANIA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W DNIU 18 GRUDNIA 2018 R.

W dniu 18 grudnia 2018 r. odbyło się spotkanie związków zawodowych z kierownictwem i przedstawicielami Ministerstwa Sprawiedliwości.

Na wstępie spotkania Sekretarz Stanu Michał Wójcik odniósł się do sytuacji w sądach. Poinformował również, że w przyszłości konsultacje na szczeblu ministerialnym prowadzone będą z reprezentantami central związkowych reprezentatywnych w rozumieniu przepisów o Radzie Dialogu Społecznego (NSZZ „Solidarność”, OPZZ i FZZ), przy czym związki zrzeszone w FZZ będą wskazywały wspólnego reprezentanta.

Dyrektor Departamentu Kadr zreferowała przebieg prac zespołu ds. nowej ustawy. Minister zadeklarował, że zrobi wszystko, by prace nad tą ustawą zakończyły się przed wyborami.

Edyta Odyjas z „S” Pracowników Sądownictwa złożyła postulat o wpisanie projektu ustawy do wykazu prac legislacyjnych Rady Ministrów.

Minister przedstawił statystyki dotyczące nieobecności pracowników w minionym okresie. Poinformował, że związki domagają się kwotowego podwyższenia, więc bez konsultacji podjął decyzję o przeznaczeniu na każdego pracownika sądu kwoty 200 zł brutto.

Przedstawił działania MS w sprawie środków finansowych i zwrócił się do strony związkowej o przedstawienie możliwego źródła pozyskania środków na podwyższenie wynagrodzenia. Pani Iwona Idzikowska-Nałęcz (ZZPWS RP) zaproponowała, żeby podwyżki dla pracowników powiększyć o oszczędności z nieobsadzonych etatów sędziowskich. Dyrektor Departamen-

tu Budżetu wskazał, że z tych właśnie środków wypłacane są aktualnie nagrody. Środki te nie mogą być zagwarantowane na lata następne.

Pani Justyna Przybylska (Ad Rem) pytała, czy prawdę nie znajdują się żadne dodatkowe środki na podwyżki, albowiem ludzie, którzy są przeciążeni pracą, zdesperowani „nie mają co do garnka włożyć”.

Minister zaproponował przejście do kolejnego tematu, jakim są nagrody. Wtedy Edyta Odyjas wskazała, że „S” składa postulat, aby jeszcze w grudniu Ministerstwo podjęło inicjatywę pozwalającą na przywrócenie możliwości finansowania kosztów PFRON-u z innych paragrafów niż wynagrodzenia osobowe urzędników. Wniosła także o przeliczenie przez Departament Budżetu, ile osób w skali kraju przejdzie na emeryturę w najbliższych latach i na tej podstawie oszacowanie możliwego wzrostu wynagrodzeń w poszczególnych apelacjach. Po trzecie, dokonanie poprawki w budżecie na 2019 rok, aby przesunąć środki z Funduszu Sprawiedliwości na wynagrodzenia pracowników, skoro w ostatnich trzech latach na tym Funduszu pozostawało średnio niewykorzystane 52 mln zł.

Minister podziękował za propozycje ws. PFRON-u. Edyta Odyjas zwróciła uwagę na to, że „S” o takie rozwiązanie zabiega od 3 lat. Pani Idzikowska-Nałęcz także wskazała, że zabiegała o takie rozwiązanie dot. PFRON-u. Minister zobowiązał się do sprawdzenia i przeliczenia środków z przyszłych emerytur.

Wobec braku propozycji reprezentantów innych związków Minister przeszedł do podziału dodatkowych środków na nagrody. Poinformował

o tym, że tak jak zapowiadał, zanim zaczęły się protesty, będzie przeliczana trzecia transza, większa niż druga. (UWAGA! dla MS I transza to DWR w maju, II transza to środki przyznane decyzją z dnia 29.11 – 700+ zł, III transza – ta obecna).

Minister poinformował, że kwota III transzy to 1534 zł, z czego 800 zł ma być przeznaczone na każdego pracownika, a 734 zł to nagroda uznaniowa z zasadą, że do 5 dni L4 w grudniu z tej kwoty otrzymuje pracownik 350 zł. Powyżej 5 dni nie otrzymuje nic.

Związki jednogłośnie opowiedziały się, aby każdy otrzymał 1534 zł. Minister zwrócił uwagę, że środki te muszą zostać wypłacone do piątku 21 grudnia, w innym przypadku całą kwotę będzie trzeba zwrócić do Ministerstwa Finansów.

Ogłoszono 30 minut przerwy na naradę strony związkowej.

Po przerwie związki stały na stanowisku równego podziału. Minister powiedział, że jego ostateczna decyzja to 1000 zł na etat dla każdego i 534 zł do uznania pracodawcy.

Komitet Protestacyjny PPS przyjął warunki poro-

zumienia, zaznaczając, aby Ministerstwo nie sugerowało dyrektorom brania pod uwagę frekwencji grudniowej.

Pan Minister stwierdził, że w związku z tym, że sędziowie ubolewają nad sytuacją płacową pracowników i solidaryzują się z pracownikami, postanowili, że przedstawią nowelizację budżetu w 2019 r. Wskazał, że MS rozważa zamrożenie kilometrówek sędziom, które wynoszą 20 mln zł rocznie, jak również funduszu mieszkaniowego (pożyczki mieszkaniowe dla sędziów), którego kwota roczna to 35 mln zł, co dałoby oszczędności pozwalające na wzrost wynagrodzeń wszystkich pracowników o dodatkowe 100 zł. Ponadto będzie dyskusja nad zamrożeniem części wskaźnika wzrostu wynagrodzeń sędziów na 2020 r. Komitet Protestacyjny PPS wypowiedział się negatywnie co do propozycji ministra w zakresie pozyskania środków z tego źródła.

Mając na uwadze rzetelność zwracamy uwagę, że członkowie wchodzący w skład Komitetu Protestacyjnego PPS w czasie spotkania nie zgadzali się na nazywanie ich Komitetem Protestacyjnym.

ZFŚS

ROZLICZENIE FUNDUSZU SOCJALNEGO

Do końca 2018 r. pracodawcy, którzy prowadzą zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, mają obowiązek dokonania ostatecznej korekty odpisów. W związku z tym odpis trzeba naliczyć ponownie, ustalić jego wartość całoroczną, uwzględniając faktyczną przeciętną liczbę pracowników w roku kalendarzowym. Dotyczy to pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy (po przeliczeniu na pełny etat). Odpisy powinny zostać naliczone na podstawie rzeczywistego średniorocznego zatrudnienia. W przypadku gdy zaplanowana liczba zatrudnionych była niższa niż stan zatrudnienia w rzeczywistości, na 31 grudnia należy dokonać uzupełnienia odpisu, a także uzupełnienia środków przekazywanych na wyodrębniony rachunek bankowy. Natomiast jeśli na koniec roku kalendarzowego faktyczna liczba zatrudnionych była niższa od planowanej, to należy dokonać korekty. Praktyką jest pozostawienie nadpłaty na rachunku. Środki niewykorzystane w danym roku kalendarzowym przechodzą bowiem na rok następny.



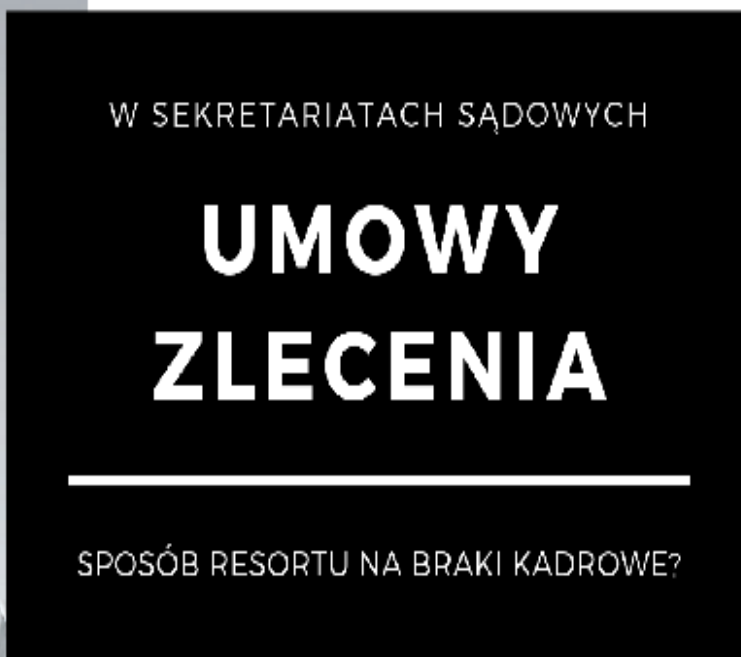
BY NÓŻKI

PRZESTAŁY SIĘ

ŁAMAĆ

DZIĘKUJEMY ZA POMOC

Przez kilka miesięcy trwało zbieranie pieniędzy na pomoc dla naszej Zosi. Serdecznie dziękujemy wszystkim, którzy zaangażowali się w tę akcję w różny sposób. Dziękujemy tym, którzy przelewali swój pot, biegnąc jej na pomoc, tym, którzy wysyłali wiadomości SMS, dokonywali wpłaty, wystawiali aukcje i w nich uczestniczyli, udostępniali apele o pomoc w mediach społecznościowych. Wszyscy jesteście wspaniali! Udało się zrobić coś wielkiego. Jeszcze raz dziękujemy!



A. Gowięta

Jak podała GW, resort sprawiedliwości szukał pilnie rozwiązania trudnej sytuacji w sądach, gdy pracownicy administracyjni, w ramach protestu, poszli na zwolnienia lekarskie. Radzi by zastępstwa szukać na zewnątrz i zatrudniać na umowy-zlecenia. Związkowcy są oburzeni.

W piśmie skierowanym do dyrektorów miał się znaleźć zapis, że można też rozważać zatrudnienie na umowy zlecenie osób, które mogłyby wykonywać czynności za pracowników przebywających w ramach protestu na zwolnieniu lekarskim.

Gazeta Sądowa Nr 2 (19) • Luty 2018 – ss. 4-7 publikowała tekst na temat możli-

wości zawierania umów na zlecenia w sądach.

– Nie chciałbym być więc w skórze dyrektora sądu po kontroli Państwowej Inspekcji Pracy – stwierdził nasz ekspert. – Stosunek pracy powstaje co do zasady wtedy, gdy spełnione są łącznie trzy warunki: określone miejsce wykonywania czynności, określony czas i podleganie kierownictwu przełożonego. Tak jest na sali rozpraw (i inaczej być nie może – zob. np. art. 206 § 1, art. 157 k.p.c.), tak też jest w sekretariatach. Zatem zapisy o samodzielnym decydowaniu o sposobie i czasie wykonania zlecenia, czy niepodleganiu kierownictwu, są z góry założoną fikcją,

mającą na celu nie co innego, jak obejście przepisów prawa pracy, pozbawienie pracowników prawa do urlopu, świadczeń związanych z chorobą czy rodzicielstwem, albo poszerzenie ich odpowiedzialności odszkodowawczej. Tyle tylko, że o tym, co jest stosunkiem pracy a co nie, rozstrzygają fakty, a nie postanowienia umowy, na co wskazuje treść art. 22 § 11 i §12 k.p. – tłumaczy radca prawny – dr Marcin Krzemiński.

– Co więcej, taki proceder może służyć zatrudnianiu w sądach osób, które nie spełniają warunków określonych w ustawie o pracownikach sądów i prokuratury, a więc np. o wątpliwej repu-

tacji, karanych, czy bez stażu urzędniczego. Sytuacja, w której część personelu zatrudniona jest na podstawie umowy o pracę, a inni – wykonujący te same czynności – na podstawie umów cywilnoprawnych, godzi w konstytucyjną zasadę równego dostępu do służby publicznej (art. 60 Konstytucji). Warto też w tym miejscu przypomnieć pogląd wyrażony przez TK w wyroku z dnia 12 grudnia 2002 r., sygn. K 9/02, gdzie wskazano, że zawodowe wykonywanie zadań państwa oznacza konieczność zatrudniania osób, które traktują wykonywanie tych zadań jako zawód. Zatrudnienie nie ma być jedynie przejściowym zajęciem, ale stałym źródłem utrzymania oraz miejscem pracy, zapewniającym osobom kompetentnym możliwość realizacji kariery zawodowej.

W końcu jest to problem dla powagi i wiarygodności sądu. Bo jak podsądny ma traktować na serio wyrok sądu ustalającego stosunek pracy, gdzie na rozprawie, w miejscu i czasie wyznaczonym, pod kierunkiem przewodniczącego protokołował ZLECENIOBIORCA?

Zapytaliśmy w kilku sądach o proceder sięgania po umowy cywilnoprawne, które mają zastępować umowy o pracę – czyli w praktyce naszym zdaniem zmierzać do omijania prawa pracy. Sądy zaczęły bowiem publikować na swoich stronach ogłoszenia o naborze na umowy cywilnoprawne. Od rzecznika prasowego Sądu Okręgowego w Poznaniu,

który ogłosił na swojej stronie nabór na umowy cywilnoprawne obejmujące „protokołowanie na rozprawach sądowych, wykonywanie zarządzeń sędziego” dostaliśmy informację, że zlecenia protokołowania na salach rozpraw w ramach umów cywilnoprawnych sąd podejmował „na sugestie/polecenie MS”. Na pytanie, czy zdaniem władz sądu przepisy w zakresie pełnienia obowiązków na salach rozpraw lub regulujące funkcjonowanie sekretariatów sądowych nie powodują, że w tej pracy samodzielne decydowanie o sposobie i czasie wykonania zlecenia, czy niepodlegania kierownictwu, są z góry założoną fikcją, mającą na celu nie co innego, jak obejście przepisów prawa pracy, dowiedzieliśmy się, że odpowiedź zawarta jest w pytaniu (sic). Dyrektor sądu zapewnił jednak, że każdy zleceniobiorca musi podlegać normalnej procedurze sprawdzającej – która ma zapobiec zatrudnianiu w sądach osób o wątpliwej reputacji i karanych. Próbowaliśmy również uzyskać komentarz czy nie narusza to orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego i przepisów ustawy zasadniczej. - Są to działania doraźne na polecenie MS i mają na celu wyście naprzeciw osobom, które przybyły do sądu i nie chcą, aby sprawa, na którą długo czekali, miała się nie odbyć. Jest to jednocześnie działanie celem zagwarantowania obywatelom prawa wynikającego z art. 45 Konstytucji RP – „Prawo

do sądu bez nieuzasadnionej zwłoki”. Generalnie nie stosujemy w warunkach codziennych tej formy zatrudnienia – odpowiedział dyrektor sądu.

Podobne ogłoszenie zamieścił też Sąd Rejonowy w Białymstoku. Zaoferował on studentom prawa odbywanie „płatnych praktyk studenckich w zakresie protokołowania na sali rozpraw w ramach umowy zlecenia”. By uzyskać komentarz i odpowiedzi do materiału prasowego w sądzie tym trzeba było wykazać, że jest się dziennikarzem (sic) – nie obyło się więc bez przesyłania skanu legitymacji prasowej i pełnomocnictwa Naczelnej, które na szczęście zawsze jest pod ręką. A wszystko po to, żeby się dowiedzieć od wiceprezes Beaty M. Wołosik, że „doszło do nieprecyzyjnego sformułowania, co doprowadziło do błędnego odczytania intencji ogłoszeniodawcy. W związku z tym ogłoszenie o dotychczasowej treści zostało wycofane”. Po czym wytłumaczono nam zalety praktyk studenckich. Jednocześnie uzyskaliśmy zapewnienie, że w Sądzie Rejonowym w Białymstoku umowy cywilnoprawne na czynności w sekretariatach sądowych nie zostały z nikim zawarte. Potrzeba pozyskania protokolantów wynikała z trudnej i nagłej sytuacji związanej z brakami kadrowymi w tutejszym Sądzie Rejonowym, w związku z licznymi zachorowaniami pracowników.



PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA numer

organizacji: 1447

APEL DO PREMIERA

**Szanowny Pan
Mateusz Morawiecki
Prezes Rady Ministrów**

Szanowny Panie Premierze,

MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa od wielu lat zwraca uwagę na tragiczną sytuację płacową pracowników polskich sądów powszechnych. Kilkukrotnie kierowaliśmy do Pana pisma w tej sprawie, także wówczas gdy pełnił Pan funkcję Ministra Finansów. Gdy w przekazach medialnych informował Pan o uśrednionych wynagrodzeniach w sądach i o tym, ile kosztuje polskie sądownictwo, przekazaliśmy Panu naszą analizę (opracowaną na podstawie danych z Ministerstwa Sprawiedliwości). W treści pism i analizy informowaliśmy Pana o tym, że 95% pracowników sądów, z wyłączeniem sędziów, asesorów, referendarzy i kuratorów sądowych zarabia mniej niż 2 853,95 zł netto, w tym 20% otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze maksymalnie do kwoty 1 808,10 zł netto. I tak: asystenci sędziów, którzy są wykwalifikowanymi prawnikami, osiągają wynagrodzenie zasadnicze na poziomie pomiędzy 1 808,88 zł a 2 853,96 zł netto, natomiast kwoty wynagrodzenia zasadniczego 1 808,10 zł netto nie przekracza 14% urzędników sądowych oraz 90% innych pracowników tzw. obsługi.

Zwracaliśmy uwagę Pana Premiera na to, że skutki braku waloryzacji i nieadekwatność do poziomu zarobków w Polsce, powodują określone konsekwencje. Są nimi odejścia z pracy na niespotykaną dotąd skalę. W latach 2014-2016 odeszło z sądów 17 tys. naszych koleżanek i kolegów, niebędących sędziami. W pierwszej połowie tego roku odeszło ich już ok. 3 tys. Proszę zwrócić uwagę, że dane te nie uwzględniają rozwiązań umów o pracę spowodowanych przejściem na emeryturę. Taka skala zjawiska, w naszym przekonaniu, poważnie zagraża sprawnemu funkcjonowaniu sądów powszechnych.

Z Pana publicznych wypowiedzi wynika, że polskie sądownictwo jest niezwykle kosztowne dla Skarbu Państwa. Gdyby przeczytał Pan pismo, które kierowaliśmy do Pana jako Ministra Finansów we wrześniu 2017 r., dowiedziałby się Pan, że w Polsce wydaje się na sądownictwo największy odsetek środków budżetu państwa (1,77%), jednakże jest to duże uproszczenie. Patrząc na budżet sądownictwa przez pryzmat wydatków na mieszkańca, okazuje się, że wydając zaledwie 35,8 euro, znajdujemy się dopiero na 11 miejscu spośród 23 przeanalizowanych państw przy wysokim PKB przypadającym na mieszkańca (0,35%-3 miejsce). Najwięcej na sądownictwo wydają Niemcy (103,5 euro), Słowenia (80,2 euro) i Szwecja (66,7 euro).

W swoich przekonaniach dotyczących finansowania sądownictwa, którym dawał Pan wielokrotnie wyraz w wypowiedziach medialnych, zupełnie pomija Pan kwestię, że budżet ten składa się nie tylko z wydatków na wynagrodzenia – chociaż stanowi największą jego część. Pozostałe wydatki to: informatyzacja, wydatki bieżące, infrastruktura, szkolenia i inne. Państwa UE wydają na wynagrodzenia 40-90% środków na sądownictwo. Polska lokuje się tutaj na 19 miejscu wśród 28 państw. U nas wydatki te sięgają 65% budżetu sądów, dla porównania: w Chorwacji 95%, w Grecji, Litwie i Portugalii blisko 90%. Znaczne środki finansowe pochłaniają w naszym kraju wydatki bieżące (10,9% – 5 miejsce) oraz wdrażane systemy

informatyczne (4,1% budżetu sądownictwa – – 8 miejsce).

Prawdą jest, że Polska ma jedną z najliczniejszych grup pracowników administracyjnych – blisko 41 tys. (włącznie z referendarzami), co plasuje nas na drugim miejscu zaraz za Niemcami (ok. 54 tys.). Jednak te liczby należy odnieść do liczby pracowników administracyjnych przypadających na jednego sędziego – w takim ujęciu jesteśmy już na 8 miejscu (4,0), a biorąc pod uwagę pracowników bezpośrednio obsługujących sędziów – na 9 miejscu (2,5).

Porównując obciążenie pracą w sądach, trzeba wziąć pod uwagę fakt, że Polska przoduje w ilości spraw cywilnych i gospodarczych nieprocesowych – ponad 10,1 tys. spraw na 100 tys. mieszkańców oraz jest na 3 miejscu w ilości spraw karnych (1,25 tys. na 100 tys. mieszkańców).

Stwierdzenie, że w Polsce wydaje się na sądownictwo najwięcej w Europie, zawiera skrajne uproszczenie, które nie bierze pod uwagę różnic w systemach prawnych, procedurze sądowej, nieustannego wzrostu wpływu spraw oraz galopującej legislacji, która powoduje ciągły wzrost ilości obowiązków pracowników sądów i prokuratury. Jest to bardzo krzywdzące dla osób tam zatrudnionych. Proszę się więc nie dziwić, że przepracowani i bardzo mało zarabiający pracownicy sądów, wiedząc dobrze, ile zarabiają, ile mają pracy i jak wypowiada się w mediach Premier na ich temat, są rozgoryczeni takim traktowaniem w stosunku do innych grup zawodowych.

Nie słuchał Pan naszego głosu także wtedy, gdy przybyliśmy pod Pana siedzibę w listopadzie ubiegłego roku, informując bardziej dosadnie, że: „Sądownictwo jest wkurzone!”.

Brak reakcji na nasze apele, informacje, prośby o spotkanie świadczą o tym, że pracownicy wymiaru sprawiedliwości nie są dla Pana ważni. Uważamy, że to Pan ponosi odpowiedzialność za obecną sytuację w sądownictwie, doprowadzenie do skrajnych reakcji i nieprzewidzianych prawem działań ze strony pracowników, aby zwrócić uwagę na swoją dramatyczną sytuację.

W trosce o dobro wymiaru sprawiedliwości, sprawne funkcjonowanie polskich sądów powszechnych, apelujemy do Pana o niezwłoczne podjęcie dialogu i wprowadzenie rozwiązań systemowych, dzięki którym pracownicy sądu zajmą należne im miejsce w hierarchii urzędników państwowych.

Jesteśmy pracownikami tzw. trzeciej władzy w Państwie i zasługujemy na szacunek, godne warunki życia oraz godziwe wynagrodzenie.

Katowice, 11 grudnia 2018 r.

KOMISJA MIĘDZYZAKŁADOWA
MOZ NSZZ „Solidarność”
Pracowników Sądownictwa

2019

WZROST PŁACY MINIMALNEJ

Od 1 stycznia 2019 r. wzrośnie miesięczna płaca minimalna z 2 100 zł do 2 250 zł. Wzrost stawki płacy minimalnej oznacza podwyżkę kosztów po stronie pracodawcy. Sama stawka podniosła się o 150 zł. Koszt pracy jednego pracownika to wynagrodzenie miesięczne brutto oraz koszt składek na rzecz ZUS, finansowanych przez pracodawcę jako płatnika: składka emerytalna – 9,76 proc., składka rentowa – 6,5 proc., Fundusz Pracy – 2,45 proc., Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych – 0,1 proc. Pracodawca opłaca również pełną składkę na ubezpieczenie wypadkowe, zróżnicowaną co do wysokości w zależności od liczby ubezpieczonych i zagrożeń zawodowych. Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, to wysokość minimalnego wynagrodzenia ustala się proporcjonalnie do liczby godzin pracy przypadającej do przepracowania w danym miesiącu, biorąc za podstawę minimalne wynagrodzenie ustalone dla pełnego etatu.



PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA numer

organizacji: 1447

APEL DO SĘDZIÓW

Szanowni Państwo Sędziowie,

Komisja Międzyzakładowa MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa pragnie złożyć na Państwa ręce podziękowania za popieranie postulatów płacowych pracowników sądów. Z dużą nadzieją patrzymy na to, że tak organizują Państwo prowadzenie sesji sądowych, by pracownicy w ramach kodeksowej przerwy mogli wyjść przed budynek sądu, żeby wyrazić swoje niezadowolenie.

Dobrze Państwo wiecie, w jakich warunkach pracują sekretariaty sądowe i protokolanci na salach rozpraw. Właśnie dlatego liczymy na to, że Państwa poparcie nie jest chwilowe i już zawsze będziecie dbać o pracowników.

Apelujemy do wszystkich Państwa Sędziów o organizowanie przebiegu sesji sądowych w taki sposób, aby każdy protokolant mógł codziennie swobodnie skorzystać z przerwy zagwarantowanej przez Kodeks pracy, Ustawę z dnia 27 czerwca 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych i zagwarantowali realizację prawa do przerw pięciominutowych co godzinę, o których mowa w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe.

Liczymy również na to, że będą Państwo tak planować sesje sądowe, aby kończyły się one w godzinach urzędowania sądów.

Nasz apel kierujemy do Państwa Sędziów, gdyż w tym zakresie mają Państwo jako jedyni możliwość poprawienia naszych warunków pracy na salach rozpraw.

KOMISJA MIĘDZYZAKŁADOWA
MOZ NSZZ „Solidarność”
Pracowników Sądownictwa

Katowice, dnia 13 grudnia 2018 r.

ANETA KOGUT



FOT. SUCCO (PIXABAY)

WIELKI BRAT

WIDZI ZNACZNIE WIĘCEJ
NIŻ KIEDYŚ

***Jeśli prywatność miałyby nagrobek,
napis na nim mógłby brzmieć: „Nie
martw się. To było dla Twojego dobra”.
(John Twelve Hawks)***

leż to ciekawostek można wygrzebać w internecie. Fanów nowości informuję, możliwe, że już sami dotarli akurat do tej, o której chcę napisać, o czujniku ruchu w miejscu pracy! Wydawałoby się, że nic nadzwyczajnego, ale czujnik ruchu zamontowany przy stanowisku pracy, to już lekka przesada. Okazuje się, że jedna z dużych firm branży medialnej zafundowała pracownikom urządzenie sprawdzające, ile pracownik przebywa przy biurku. W momencie, gdy tak dużo i głośno mówi się o przepisach RODO, takie urządzenia mogą zbyt mocno ingerować w prywatność. A jak działa takie ustrojstwo? Czujnik ruchu reaguje na ciepło i ruch i niby ma ułatwiać nam ergonomiczną organizację pracy. Rzeczywistość jest taka, że pracodawca uzyskuje wiedzę, na jak długo pracownik odchodzi od biurka. A cóż to innego jak nie monitoring (?). Jeśli mamy problemy z chorym pęcherzem, to pracodawca będzie wiedział, jak często wychodzimy do toalety i wtedy co? Odliczy nam od i tak już niskiego wynagrodzenia? Będzie się zastanawiał, co powoduje, że Malinowski non stop odchodzi od swojego biurka? Jakby na to nie patrzeć, widać, że pracodawcy stawiają sobie coraz bardziej za cel nadzorowanie pracowników, w każdej możliwej do „przemycenia” formie. A czy pracownik, który odejdzie na chwilę od biurka, żeby zrobić kawę, żeby pobudzić umysł, musi myśleć o tym, że czujnik, jak obręcz uciskowa na nodze, zaraz wykaże, że jest mniej wydajny i będzie się z tego powodu stresował, odwadniał, żeby tylko wykazać, że naprawdę nadaje się do tej pracy.

A jak się do tego mają przepisy bhp, według których istotne jest, aby pracownik nie spędzał 8 godzin przy biurku bez przerwy. Nie ma możliwości sprawdzić, czy pracownik naprawdę pracuje, pomimo że siedzi przy swoim biurku, czy też w tym czasie gra dajmy na to w kółko i krzyżyk. Pomysłodawcy trzeba pogratulować logiki.

To jeszcze nie koniec nowinek. Dwaj polscy

panowie pracują nad automatyczną i możliwie sprawiedliwą dla pracowników ewidencją czasu pracy. Ma być to karta pod nazwą Timate rejestrująca czas pracy. „Pracodawcy, wykorzystując Timate w swoich firmach, mogą wyeliminować kontrolowanie zatrudnionych poprzez ich śledzenie za pomocą kamer czy z wykorzystaniem przycisków palców albo wszczepianie podskórnych chipów. Karta stosuje wyłącznie statystyczną analizę ruchu człowieka znajdującego się w zasięgu chmury obliczeniowej. Nie przechowuje też żadnych istotnych informacji, poza wizytówką wyświetlaną na identyfikatorze pracownika, która pokazywana jest wyłącznie na obszarze firmy” (źródło: www.pb.p). Jak się dowiadujemy, karta ta jest odporna na przekazywanie jej innej osobie, nie ma również możliwości noszenia dwóch kart. Od razu w tym miejscu nasuwa się myśl, że pracownicy to wielcy kombinatorzy, których trzeba ciągle pilnować. Jedyna fajna rzecz, która mi się spodobała i byłaby przydatna w naszej pracy to to, że w przypadku, gdy pracownik, który zbyt długo przebywa przed ekranem komputera, system poinformuje go, że już najwyższy czas na przerwę. Wyobraziłam sobie takie sytuacje na sali rozpraw podczas protokołowania: „Panie sędzio, system każe mi zrobić przerwę i co Pan na to?”. Scenariusz znamy aż nadto dobrze, oczywiście nie generalizując. W tym miejscu może przypomnę o Apelu wystosowanym przez NSZZ „S” PS do sędziów w całej Polsce o konieczności robienia przerw w czasie rozpraw. Nie każdy ma tak mocny pęcherz, żeby wytrzymać 6-7 godzin. A to jeden z wielu przykładów, które można podać, dlaczego człowiekowi potrzebna jest przerwa w pracy.

Pamiętacie Rok 1984 Orwella? Czytając tę książkę przed kilkunastu laty, myślałam, że to nie jest możliwe, że nie ma takiej opcji, żeby „Wielki Brat Patrzył”, a każda sekunda naszego życia znajdowała się pod kontrolą.

Jeśli takie urządzenia nadzoru będą pracodawcy stosować, to można pokusić się o stwierdzenie, że zaczynamy wracać do korzeni, do niewolniczej pracy człowieka. A w tym miejscu kończy się wszelka satysfakcja z pracy, prawdziwe zaangażowanie i zdrowa atmosfera.



FOT. WOUNDS_AND_CRACKS / PIXABAY

PISEMNA ZGODA PRACOWNIKA NA POKRYCIE KOSZTÓW ZNISZCZONEGO SPRZĘTU SŁUŻBOWEGO

Katalog możliwych potrąceń z pensji pracownika bez jego zgody zawarto w art. 87 kodeksu pracy. Zgodnie z §1 z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych – potrąceniu podlegają tylko: sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych, sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne, zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi, kary pieniężne przewidziane w art. 108. Nadto z §7 wynika, że z wynagrodzenia za pracę odlicza się, w pełnej wysokości, kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia. Katalog potrąceń w cytowanym artykule jest zamknięty i ogranicza się do wysokości dokonywanych potrąceń.

Art. 91§1 kodeksu pracy określa, iż należności inne niż wskazane w cytowanym wyżej przepisie mogą być potrącone z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie. Zatem potrącenie za zniszczony sprzęt służbowy wyma-

ga pisemnej zgody pracownika. Natomiast zgoda ta nie może być dokonana bez odniesienia się do znanej już należności oraz do konkretnej kwoty. Nie może być ważne ani skuteczne wyrażenie przez pracownika zgody na potrącenie z jego wynagrodzenia niedoborów, które mogą powstać w przyszłości, bez względu na to, kto je spowodował i w jakiej wysokości.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 maja 2014 r. (sygn. akt IPK 529/04) podkreślił, że „Wyrażenie zgody przez pracownika na dokonanie potrąceń z jego wynagrodzenia bez świadomości wielkości długu i istnienia przesłanek odpowiedzialności jest nieważne” oraz że: „(...) przepisy poświęcone ochronie wynagrodzenia należy interpretować, mając na uwadze ich gwarancyjny charakter, wyrażający się w zapewnieniu pracownikowi i jego rodzinie środków utrzymania. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia, a dopuszczalność dokonywania potrąceń obciążających go należności została uregulowana ustawowo”.

Z ogromnym smutkiem oraz żalem
pracownicy Sądu Rejonowego w Białymstoku
przyjęli informację,
iż w dniu 7 grudnia 2018 r.,
po ciężkiej chorobie, mając zaledwie 47 lat, zmarła

Dorota Osmulska

Wieloletni pracownik Wydziału Rodzinnego i Nieletnich
oraz członek związku zawodowego
MOZ NSZZ "Solidarność" Pracowników Sądownictwa.

Na co dzień uśmiechnięta i pozytywnie nastawiona do otoczenia,
pełna pogody ducha i ze wszech miar nietuzinkowa Dorotka
pozostanie na zawsze w naszych sercach.

Łącząc się w bólu składamy głębokie wyrazy współczucia dla rodziny i bliskich.

Pograżeni w żałobie
koleżanki i koledzy z SR Białystok.

ZMIANA W PROWADZENIU AKT OSOBOWYCH PRACOWNIKÓW

Od 1 stycznia 2019 roku akta osobowe nowo zatrudnianych pracowników będą składać się z czterech części, a nie jak dotychczas - trzech. W aktach pojawi się m.in. nowa część D (dokumenty związane z ponoszeniem przez pracownika odpowiedzialności porządkowej lub odpowiedzialności określonej w innych przepisach, które przewidują zatarcie kary po upływie określonego czasu). W przypadku pracowników, którzy w dniu 1 stycznia 2019 r. będą pozostawali

w zatrudnieniu, pracodawca będzie miał wybór postępowania odnośnie do dokumentacji zgromadzonej do dnia 31 grudnia 2018 r. - będzie mógł ją przeorganizować, ale nie ma takiego obowiązku. Natomiast do dokumentacji pracowniczej gromadzonej od 1 stycznia 2019 roku trzeba już stosować nowe przepisy. W ciągu 12 miesięcy do nowych warunków przechowywania trzeba dostosować wszystkie teczki pracowników. W sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników

do nowych wymogów. Chodzi o zapewnienie odpowiednich warunków zabezpieczających dokumentację pracowniczą prowadzoną i przechowywaną w postaci papierowej przed zniszczeniem, uszkodzeniem lub utratą i dostępem osób nieupoważnionych, w szczególności przez zapewnienie w pomieszczeniu, w którym przechowywana jest dokumentacja pracownicza, odpowiedniej wilgotności, temperatury i zabezpieczenie tego pomieszczenia przed dostępem osób nieupoważnionych.



PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA numer

organizacji: 1447

PODSUMOWANIE SPOTKANIA ZESPOŁU DS. OPRACOWANIA ZAŁOŻEŃ PROJEKTU USTAWY [28 listopada 2018 r.]

W dniu 28 listopada 2018 r. Zespół pracował nad przestany wcześniej przez MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa dokumentem opracowanym wspólnie z niżej wymienionymi osobami, zawierającym proponowane rozwiązania.

Żywiłowa dyskusja dotyczyła procedury naboru na wolne stanowisko, drogi awansu, długości stażu urzędniczego, kadencyjności funkcji kierownika oraz sposobu naboru na tę funkcję.

Najbardziej spornym zagadnieniem był w gruncie rzeczy tzw. słowniczek pojęć mający znaleźć się w przyszłej ustawie. Problem stanowi bowiem wymóg bardzo dokładnego i rzetelnego uregulowania oraz opisu definicji dotyczących naboru wewnętrznego, czyli drogi awansu oraz otwartego konkursu na wolne stanowisko. Zastosowane rozwiązania nie mogą bowiem być narażone na zarzut niekonstytucyjności, ponieważ zostaną odrzucone na dalszym etapie legislacyjnym. Język prawny (w którym pisane są akty normatywne) jest językiem wymagającym, który „rządzi” się innymi prawami. Osoby, które nie zajmują się pisaniem aktów prawnych, mogą mieć problem ze zrozumieniem zastosowanych technik. Dodatkowo zależy nam na tym, aby nowa ustawa była napisana szczegółowo, tzn. aby nie dopuszczała do niewłaściwej interpretacji. W związku z tym pilnujemy, aby przedstawiane przez nas propozycje uwzględniały zasady pisania aktów prawnych (m. in. zasady techniki legislacyjnej). Dlatego też, postanowiliśmy zaproponować Zespołowi przedstawienie bardziej szczegółowego opisu dotyczącego wykorzystania „wolnego stanowiska” w pierwszej kolejności do awansu pracowników, a dopiero w następnej kolejności – jako otwarty konkurs na określone stanowisko. Z powyższym wiąże się nierozdzielnie kwestia tzw. przeniesienia (obecnie dokonywanego w niektórych sądach na podstawie ustawy o pra-

ownikach urzędów państwowych). Przeniesienie takie mogłoby dotyczyć wyłącznie równorzędnego stanowiska, aby nie otwierać drogi do „omijania” procedury awansu dostępnej dla wszystkich zainteresowanych pracowników. Odnosimy wrażenie, iż zaproponowane rozwiązania były przedstawione Zespołowi być może w zbyt mało przystępnej formie. Dlatego też „idea” tych rozwiązań pozostaje aktualna, natomiast musimy ująć ją innymi słowami lub przedstawić dodatkowe uzasadnienie.

W naszych propozycjach przedstawiliśmy podział na trzy grupy zawodowe. Ze strony Zespołu padła akceptacja dla takiego nazewnictwa, jednak pod warunkiem dwóch grup i jednej podgrupy, czyli grupa korpusu urzędniczego zawierałaby pion specjalistów administracyjnych. Pozornie rozwiązanie takie niewiele zmienia, jednak będziemy odnosić taką możliwość do dalszych przepisów ustawy, ponieważ ważnym celem jest liczenie tzw. średniej etatowej w stosunku do sędziego wyłącznie z grupy urzędników oraz uzależnienie ilości etatów „administracyjnych” od wielkości jednostki.

Od członków Zespołu otrzymaliśmy już wstępne materiały, które posłużą nam do opracowania „siatki stanowisk” oraz określenia konkretnych stanowisk specjalistycznych, tak, aby wyeliminować obecnie występujące nadużycia w postaci tworzenia fikcyjnych w gruncie rzeczy stanowisk specjalistycznych. Najbardziej optymalnym narzędziem wydaje się być sięgnięcie do faktycznie wykonywanych przez pracowników czynności służbowych i na podstawie tej wiedzy stworzenie odpowiednich stanowisk. Należy jednocześnie uwzględnić tzw. stanowiska pojedyncze, które występują tylko w niektórych jednostkach ze względu na wykonywane w nich działania. Proces ten jest złożony i pracochłonny, jednak uważamy, że w przeciwieństwie do wartościowania, jest najbardziej rzetel-

nym narzędziem opracowywania „siatki stanowisk”.

Przedstawiciele Departamentu Kadr i Organizacji Sądów Powszechnych wyrazili obawy o zbyt duże skutki finansowe, które spowodują zakwalifikowanie obecnych stanowisk woźnego sądowego i sekretarki, do grupy urzędniczej. Stanowczo stwierdziliśmy jednak, że w przypadku braku odpowiedniego uregulowania w ustawie, będziemy reprezentować pracowników na tych stanowiskach w sprawie ustalenia stosunku pracy na podstawie art. 18(3c) kodeksu pracy („Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości”). Zespół wstępnie przychylił się do uporządkowania tej kwestii. Do dalszych prac pozostaje kwestia wymogów dla takich pracowników oraz oczywiście wykonywania odpowiednich czynności – takich samych czy zbliżonych jak osoba na stanowisku urzędniczym.

Zespół zaakceptował nasze propozycje dotyczące odejścia od stanowiska protokolanta sądowego, które w gruncie rzeczy jest stanowiskiem fikcyjnym, ponieważ osoby zajmujące owe stanowisko wykonują czynności wychodzące poza zakres wyłącznie protokolowania. Zgoda nastąpiła także w kwestii rozdzielenia stanowisk informatycznych na techniczne (pomoc doraźna dla pracowników w kwestiach bardziej technicznych) i ogólne (specjalistyczne). Kadencyjność funkcji

kierownika także spotkała się z akceptacją. Pozostaje jeszcze kwestia doprecyzowania wymogów i procedury z uwzględnieniem różnic w wyborze kierownika wydziału i oddziału oraz tzw. kierowników komórek jednoosobowych.

Na kolejnym spotkaniu, które wstępnie wyznaczono na dzień 17.12.18 r., zaproponowano, aby poruszyć kwestie dotyczące dyżurów aresztowych, rodzinnych, itp., oceny pracowniczej, czasu pracy, wynagrodzenie. Powyższe jednak, uzależnione jest także od zgromadzonych przez nas informacji i dokumentów, na podstawie których będziemy mogli opracować bardziej szczegółowe propozycje.

Podziękowania za współpracę w tworzeniu wszystkich dokumentów dla: Edyty Odyjas, Paulina Krysztofiak-Żuk, Anety Kogut, Aleksandry Brzezińskiej, Dariusza Kadulskiego, Liliany Solarz, Roberta Zasady, Majki Jagielak, Barbary Chrobak oraz dyrektorów: Marty Ziarek, Rafała Turka, Bogdana Siarki.

Informujemy również, że podczas spotkania w dniu 28 listopada, w którym uczestniczyli: przewodniczący NSZZPWS RP Piotr Domański i przewodnicząca ZZPWS RP Iwona Idzikowska-Nałęcz, zostali oni zaproszeni w imieniu w/w grupy osób przez Przewodniczącą Edytę Odyjas do ścisłej współpracy nad założeniami.

2019

ZMIANY W WYPŁACIE WYNAGRODZEŃ

Od 1 stycznia 2019 roku podstawową będzie wypłata pensji na konto, a jeśli pracownik będzie chciał dostawać gotówkę do ręki, to będzie musiał złożyć odpowiedni wniosek. Do 22 stycznia, pracodawca musi poinformować w sposób u niego przyjęty, pracowników, którzy dotychczas otrzymywali wynagrodzenie w gotówce o obowiązku podania numeru rachunku płatniczego, na który będzie wypłacane wynagrodzenie za pracę, albo złożenia wniosku dotyczącego dalszej wypłaty wynagrodzenia za pracę do rąk własnych. Pracodawcy, którzy wypłacali do tej pory wszystkim pracownikom wynagrodzenie na konto, nie muszą więc podejmować żadnych dodatkowych działań.



PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA numer

organizacji: 1447

PODSUMOWANIE SPOTKANIA ZESPOŁU DS. OPRACOWANIA ZAŁOŻEŃ PROJEKTU USTAWY

[17 grudnia 2018 r.]

W dniu 17 grudnia 2018 r. na posiedzeniu Zespołu zostały omówione poniższe zagadnienia:

- w zakresie wynagrodzenia- fundusz premiiowy i fundusz nagród,
- w zakresie oceny pracowniczej- biurokratyczność i uciążliwość przeprowadzania formalnych ocen pracowniczych,
- w zakresie nawiązania stosunku pracy- procedurę stażu urzędniczego,

Temat dyżurów aresztowych nie został omówiony.

Zespół wstępnie zaakceptował rozwiązanie polegające na wprowadzeniu „pewnego” funduszu premiewego, czyli takiego, którego środki będą zabezpieczane w planie finansowym. Ponadto, drugim najważniejszym składnikiem wynagrodzenia byłyby środki pochodzące z funduszu nagród.

Taki podział środków będzie porządkował składniki wynagrodzenia pracowników sądów. Premia będzie należna tak samo, jak wynagrodzenie zasadnicze, po spełnieniu przez pracownika skonkretyzowanych kryteriów. Strona związkowa do następnego spotkania opracuje i proponuje owe kryteria. W tym miejscu odbyła się burzliwa dyskusja, ponieważ w założeniach przedstawiliśmy odejście od dodatków specjalnych. Jedynym dodatkiem miałyby być dodatek dla osoby zastępującej dyrektora sądu (było to uzasadniane dużą odpowiedzialnością takiego pracownika). Strona ministerialna Zespołu przy akceptacji części dyrektorów stoi na stanowisku, iż niezbędne jest istnienie dodatku zadaniowe-

go dla pracowników, który byłby przyznawany szczególnie w sytuacji zwiększenia obowiązków pracowniczych. Jako związek zawodowy nie jesteśmy przekonani do tego rozwiązania. Obawiamy się bowiem, iż nie jesteśmy w stanie tak precyzyjnie opisać w przyszłej ustawie tej instytucji, aby wyeliminować występowanie nadużyć w postaci przyznawania dodatku bez uzasadnionych potrzeb. Ponadto podnieśliśmy, iż w momencie przyjęcia dodatku zadaniowego należy usunąć z założeń dodatek dla osób zastępujących dyrektora, ponieważ takie zastępowanie będzie po prostu kolejnym zadaniem, czyli będzie się kwalifikowało do ewentualnego dodatku zadaniowego. Ostateczne decyzje na ten temat zostaną podjęte po analizie całości materiału przez Zespół.

W czasie pomiędzy posiedzeniami Zespołu został wysłany do członków materiał dotyczący oceny pracowniczej polegający na tzw. feedbacku. Z powodu błędu organizacyjnego nasz związek nie otrzymał owych materiałów. W związku z powyższym zaznaczyliśmy, iż feedback jest jak najbardziej pożądany, natomiast to, czy będziemy mogli kompletnie odejść od formalnej oceny, zależy od tego, w jaki sposób będzie kształtowało się wynagrodzenie. Jeżeli bowiem ustawa zapewni systematyczne dostosowywanie wysokości wynagrodzenia do zmieniających się warunków społecznych, formalna ocena pracownicza nie będzie potrzebna, ponieważ ocena nie będzie mieć wpływu na wynagrodzenie. Będzie ona jedynie narzędziem komunikacji na linii przełożony-pracownik.

W tym miejscu dyskusji pojawiły się głosy, że

mnożnikowy system wynagrodzenia napotka na opór zarówno w sądach, jak i prokuraturze. Ponadto, do dnia posiedzenia Zespołu nie otrzymaliśmy materiałów dotyczących obecnej siatki wynagrodzenia. Przedstawiciele biura zobowiązali się do przestania owych materiałów jeszcze przed przerwą świąteczną. Na tej podstawie, na przyszłym posiedzeniu będzie podejmowana decyzja co do sposobu wynagradzania.

Ponownie dyskusja zeszła na temat zaproponowanych przez nas trzech grup stanowisk. Strona ministerialna uważa bowiem, iż specjaliści administracyjni (w tym: księgowy, specjalista kadr, specjalista ds. BHP) powinni być urzędnikami. Wcześniej jednak Zespół wspólnie stwierdził, iż na te stanowiska zatrudniane będą osoby bez stażu urzędniczego. Dlatego też stoimy na stanowisku, iż urzędnikami powinny być wyłącznie osoby pracujące na stanowiskach wspomagających pion orzeczniczy. Nie widzimy zasadności pełnienia urzędu przez specjalistów. Być może nie dostrzegamy jakiejś istotnej kwestii, dlatego też będziemy szeroko konsultować, jakie stanowisko ostatecznie zająć w tej kwestii. Decyzja bowiem co do tego tematu nadal nie zapadła.

W odniesieniu do stażu urzędniczego Zespół podjął decyzję, iż staż winien trwać dłużej, a stażysta winien w tym czasie faktycznie pracować we wszystkich wydziałach danej jednostki. Długość stażu wstępnie określono na 9 miesięcy, z czego z 3 ostatnich miesięcy będzie możliwość „zwolnienia” przez dyrektora.

Ze strony związkowej padł postulat rozważenia zasadności wprowadzenia urlopu dodatkowego lub urlopu na poratowanie zdrowia, którego nie ma w przedstawionych założeniach. Członkowie Zespołu zostali poinformowani, iż temat zostanie omówiony na kolejnym spotkaniu. (w celu wyjaśnienia: propozycja urlopu zdrowotnego, jak i dodatkowego została przez nas zawarte w pkt. 55 założeń, str 14 opracowania).

Zostały także poruszone zagadnienia dotyczące komisji i składów przy ocenianiu pracownika, ocenianiu kierownika lub kandydata na kierownika oraz rekrutacji.

Kolejne spotkanie wyznaczono na dzień 23 stycznia 2019 r.

E-ZWOLNIENIA

INFORMACJA O "L4" PRZEZ SMS

Od 1 grudnia br. zaczęły obowiązywać e-zwolnienia. ZUS poleca założenie profilu na PUE ZUS, gdzie dane o zwolnieniu lekarskim są widoczne. Na PUE ZUS możemy też włączyć opcję otrzymywania SMS-a o wystawieniu zwolnienia lekarskiego. Po wyjściu od lekarza, ubezpieczony od razu odbierze SMS-a z informacją, że lekarz wystawił mu zaświadczenie o niezdolności do pracy oraz informację, na jak długo. Usługę tę bezpłatnie może również uruchomić pracodawca, który bez zaglądnia do systemu, dowie się o chorobie pracownika. Powiadomienia można aktywować samodzielnie, a wskazówek chętnie udzieli pracownicy Centrum Obsługi Telefonicznej ZUS.



PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA numer

organizacji: 1447

Katowice, 19 grudnia 2018 r.

Nr – 3/19/12/18

**Szanowny Pan
Zbigniew Ziobro
Minister Sprawiedliwości**

W związku ze zbliżającym się zakończeniem prac Zespołu do spraw opracowania założeń projektu ustawy o pracownikach sądów i prokuratury, Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa zwraca się z prośbą o niezwłoczne skierowanie wniosku o wpisanie projektu ustawy o pracownikach sądów i prokuratury do wykazu prac legislacyjnych Rady Ministrów.

Z wyrazami szacunku,

[-] Edyta Odyjas

Przewodnicząca

KONIEC ZE SZKOLENIAMI BHP DLA PRACOWNIKÓW ADMINISTRACYJNO-BIUROWYCH

BHP

Od 1 stycznia 2019 roku w związku z nowelizacją Kodeksu pracy, zniesiony zostanie obowiązek przeprowadzania okresowych szkoleń BHP dla ok. 5 mln pracowników administracyjno-biurowych. Oznacza to, że kodeks pracy będzie uwzględniał przypadki, w których pracownicy określonych grup zawodowych będą zwolnieni ze szkolenia okresowego, jeśli nie jest to wymagane ze względu na ewentualne zagrożenia, czy też efektywność szkolenia. Konieczność powtórzenia szkolenia BHP pracowników administracyjno-biurowych będzie uzależniona od kategorii ryzyka danej grupy działalności, określonej zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 listopada 2002 r. w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i skutków (Dz.U. z 2016 r. poz. 1005). Szkolenia okresowe BHP nie będą obowiązkowe

dla pracowników administracyjno-biurowych zatrudnionych u pracodawcy zakwalifikowanego do grupy zawodowej, dla której określono nie wyższą niż trzecią kategorię ryzyka. Są to grupy działalności o najniższych wskaźnikach wypadkowości i o warunkach środowiska pracy, w których występują najmniej szkodliwe czynniki dla zdrowia.

Pracodawca, który zatrudnia do 50 pracowników, będzie mógł samodzielnie pełnić zadania służby BHP, o ile jest zakwalifikowany do grupy działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecią kategorię ryzyka. Warunkiem będzie również ukończenie specjalnego szkolenia dla pracodawców wykonujących zadania służby BHP, zgodnie § 13 ust. 1 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2004 r. Nr 180, poz. 1860 z późn. zm.).



PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA numer

organizacji: 1447

**STANOWISKO KOMISJI MIĘDZYKŁADOWEJ
MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa
z dnia 13 grudnia 2018 r.**

w sprawie potrzeby stworzenia nowej ustawy o pracownikach sądów i prokuratury

Komisja Międzyzakładowa MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa, w odniesieniu do pojawiających się informacji podważających zasadność prac nad nową ustawą o pracownikach sądów i prokuratury pragnie zwrócić uwagę, że wynagrodzenia pracowników sądów powszechnych w obowiązującym stanie prawnym są ustalane na podstawie Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego. Rozporządzenie to zawiera załącznik, w którym wskazane są tzw. „widełki” wynagrodzenia zasadniczego pracowników.

W systemie powszechnych źródeł prawa, czyli aktów prawnych powszechnie obowiązujących, rozporządzenie znajduje się na najniższym miejscu w hierarchii, stanowiąc jednocześnie akt rangi podustawowej. Oznacza to, iż rozporządzenie może być wydane wyłącznie na podstawie delegacji ustawowej, czyli przepisu ustawy, który wskazuje organ upoważniony do wydania rozporządzenia, zakres spraw przekazanych do uregulowania w rozporządzeniu oraz wytyczne dotyczące treści aktu. Co więcej, rozporządzenie musi zmierzać do wykonania ustawy. Nie może być ani sprzeczne z ustawą (np. przez wprowadzenie rozwiązań nieznanymi ustawie), ani nie może wykraczać poza zakres delegacji.

Rozporządzenie ws. wynagrodzenia urzędników i innych pracowników sądów zostało wydane na podstawie art. 14 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury. Przepis ten mówi, iż Minister Sprawiedliwości w porozumieniu z Ministrem Obrony Narodowej i ministrem właściwym do spraw pracy, określi tabele wynagrodzenia zasadniczego urzędników i innych pracowników sądów. Dalej, art. 14a ustawy stanowi, iż podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego następuje w terminach i na zasadach określonych dla pracowników państwowej sfery budżetowej nieobjętych mnożnikowymi systemami wynagrodzeń. Powyższe oznacza, iż bez zmiany zapisów ustawowych, w tym delegacji ustawowej do wydania rozporządzenia, wynagrodzenie pracowników

sądów zależne będzie wyłącznie od kwoty znajdującej się w tzw. „widełkach”.

Należy podkreślić, iż w chwili obecnej nie ma jeszcze projektu nowej ustawy, a prace nad założeniami do owego projektu trwają. Nie można zatem stwierdzić, iż „żadne zawarte tam zapisy” nie zmienią sytuacji finansowej pracowników sądów. Celem organizacji związkowej „S” jest, w nowej ustawie, CAŁOŚCIOWE uregulowanie sytuacji prawno-pracowniczej, w tym całkowita zmiana całego SYSTEMU wynagradzania.

Obecnie system wynagradzania stwarza sytuację, w której wynagrodzenie zasadnicze jest niezmiernie niskie, a szeroko rozumiane wynagrodzenie końcowe pracownika zależy od wielu składników wynagrodzenia (dodatek funkcyjny, stażowy, specjalny, nagroda, itp.). Głównym założeniem jest odwrócenie tej sytuacji tak, aby wynagrodzenie zasadnicze stanowiło trzon wynagrodzenia za pracę i nie było zależne od zmiennych składników, natomiast składniki wynagrodzenia stanowić powinny odpowiedni procent wynagrodzenia i spełniać wyłącznie funkcję motywacyjną, a nie rekompensacyjną, jak dzieje się to w chwili obecnej.

Powyżej opisana sytuacja ma odniesienie także w stosunku do innych grup zawodowych w sądach, których wynagrodzenie jest określane w akcie wykonawczym. Potrzebne są zatem rozwiązania USTAWOWE, które w systemie prawa są podstawą do zmiany odpowiednich rozporządzeń. Dlatego też, podsumowując powyższe, NOWA USTAWA o pracownikach sądów i prokuratury jest tak WAŻNA!

Jest dla nas szczególnie niezrozumiałe, gdy podważanie sensowności trwałego systemu wynagrodzeń wychodzi ze środowisk związkowych, którym powinno przede wszystkim zależeć na stworzeniu stabilnych zasad wynagradzania pracowników.

Katowice, dnia 13 grudnia 2018 r.



Międzyzakładowa Organizacja Związkowa
NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądowictwa
ul. Ławicy 1A, 40-040 Katowice (adres rejestr.)
skrytka@nszz.org.pl
tel./fax (32) 726 41 62
www.pis-solidarnosc.org.pl

ADRES DO KORESPONDENCJI: BIURO NSZZ 5 PS - REGION ŚLĄSKI-ŁĄCZYŃSKI, UL. FLORENTA 7, 40-206 KATOWICE

Katowice, dnia 12 grudnia 2018 r.

Nr – 8/12/12/2018

Szanowny Pan
Zbigniew Ziobro
Minister Sprawiedliwości

Szanowny Panie Ministrze,

Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ "Solidarność" Pracowników Sądowictwa w załączeniu przedstawia projekt Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie wynagrodzenia zasadniczego starszych asystentów sędziów wraz z uzasadnieniem.

Poza argumentami powołanymi w uzasadnieniu do projektu zamieszczonego w dalszej części pisma, złożona propozycja jest również niezwykle ważna i pilna z uwagi na planowany wzrost wydatków na wynagrodzenia pracowników sądów o 5% w 2019 roku. W przypadku braku wprowadzenia postulowanych zmian, wiele osób zatrudnionych na stanowisku starszego asystenta sędziego nie będzie mogło otrzymać w przyszłym roku wzrostu wynagrodzenia zasadniczego nawet o wskaźnik inflacji 2,3%, ponieważ aktualnie otrzymują maksymalną wysokość wynagrodzenia określoną w Rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości w sprawie wynagrodzenia zasadniczego asystentów sędziów z dnia 1 czerwca 2016 r. (Dz. U. z 2016 r. poz. 791).

UZASADNIENIE DO PROJEKTU ROZPORZĄDZENIA

Ustawą z dnia 9 kwietnia 2015 r. o zmianie ustawy o Krajowej Szkole Sądowictwa i Prokuratury oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z dnia 20 maja 2015 r.), został dodany do art. 155 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 133 i 509) punkt § 3b w brzmieniu: "§ 3b. Na stanowisku starszego asystenta sędziego może być zatrudniony: 1) asystent, który zajmował stanowisko asystenta sędziego przez co najmniej dziesięć lat, i nie był karany za przewinienia dyscyplinarne oraz uzyskiwał pozytywne okresowe oceny, albo 2) osoba, która złożyła egzamin sędziowski lub egzamin prokuratorski."

Powyższa zmiana nie wiązała się z regulacją podwyższenia wynagrodzenia, będącego naturalną konsekwencją awansu i przeznaczaniem na ten cel środków finansowych.

Dz.U.

**ROZPORZĄDZENIE
MINISTRA SPRAWIEDLIWOŚCI**

z dnia

**w sprawie wynagrodzenia zasadniczego starszych asystentów sędziów
(Dz. U. z dnia r.)**

Na podstawie art. 155 § 6 w zw. z art. 147 § 4 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 133, z późn. zm.) zarządza się, co następuje:

§ 1. Rozporządzenie określa wysokość wynagrodzenia zasadniczego starszych asystentów sędziów w sądach powszechnych.

§ 2. Wynagrodzenie zasadnicze starszych asystentów sędziów ustala się w wysokości od 5500 złotych do 7500 złotych.

§ 3. Przepisy rozporządzenia mają zastosowanie do wynagrodzenia zasadniczego starszych asystentów sędziów od dnia r.

§ 4. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia.



APP.CO

**POCHODZENIE SPOŁECZNE
PRACOWNIKA SĄDU:
DZIAD Z DZIADA
PRADZIADA**

FB: PUDELEK SĄDOWY 

SĄD OKRĘGOWY

W PIOTRKOWIE TRYBUNALSKIM



Gmach sądu wybudowany został w latach 1906-1907 według projektu architekta gubernialnego Feliksa Nowickiego. Wzniesiony w stylu neoklasycznym nawiązuje do architektury carskiego Petersburga.

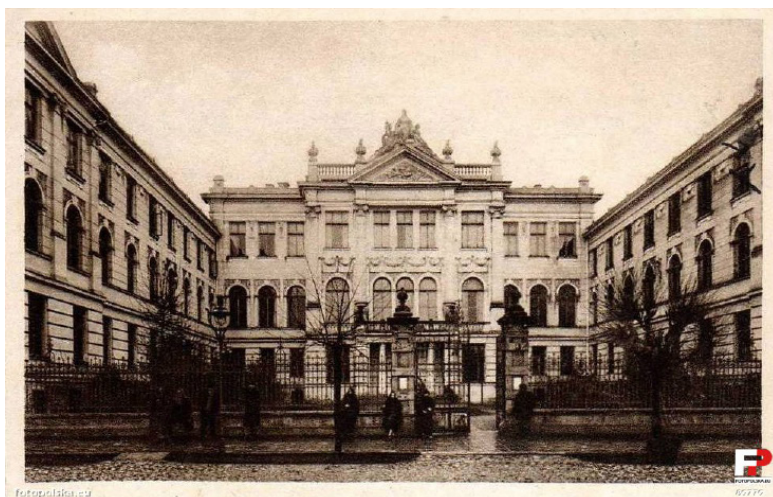
ŹRÓDŁO: WIKIPEDIA

Front głównej części piotrkowskiego Pałacu Sprawiedliwości zachwyca nie tylko pilastrowaną elewacją z ryzalitem zwieńczonym tympanonem i balustradą, pod którą widnieją labrysy (obusieczne topory), symbole sędziowskie z czasów Starożytnego Rzymu, ale repliką posągu bogini sprawiedliwości (oryginalna bogini nie przetrwała nawet 10 lat, została zdemontowana, albowiem została stworzona z bardzo krucho materiału), u której nóg zasiadał rycerz z mieczem i kobieta z opaską na oczach i wagą w dłoniach.

W okresie I wojny światowej, w 1914 roku w trakcie walk o miasto, w jego wnętrzach był urządzony szpital polo-

wy. Po zakończeniu II wojny światowej w siedzibie sądu najpierw mieściła się Miejska Rada Narodowa, a następnie po utworzeniu w 1975 roku województwa piotrkowskiego, budynek ten był siedzibą Urzędu Wojewódzkiego. Od 1989 roku ponownie pełni funkcję sądu.

W budynku mieści się Sala Tradycji Sądownictwa im. Stanisława Pomian-Srzednickiego – Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego, w której znajduje się portret cara Mikołaja II, który był inicjatorem i fundatorem budowy gmachu.



Szczęśliwego
Nowego Roku!

*Czytelnikom
składu
Redakcja
i Wydawca*

