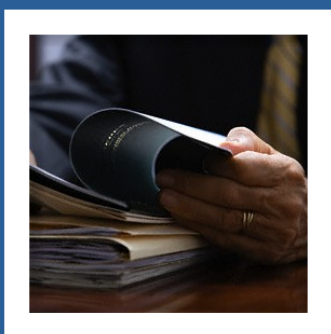
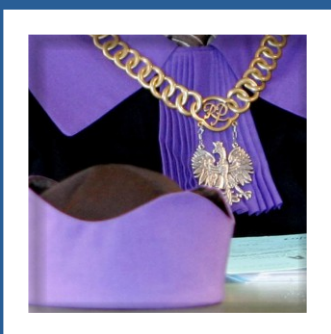


The logo consists of the letters 'H' and 'R' in a stylized, white, serif font, set against a light blue square background.

Raporty Opinie Sprawozdania



Asystenci sędziów i pracownicy sądów
jako ważne ogniwo procesu
orzecniczego w sądach

Artur Pietryka
Michał Szwast

Zasadnicze tezy:

1. Asystent sędziego w sądzie powszechnym powinien być zawodem docelowym, dostępnym dla absolwentów studiów prawniczych, adekwatnie wynagradzanym i umożliwiającym prawniczy rozwój.
2. Z uwagi na anachroniczność ustawy o pracownikach sądów i występujące w praktyce daleko posunięte rozbieżności dotyczące modelu zatrudniania w sądach, nie sposób określić ją mianem ustawy systemowej.
3. Należy rozstrzygnąć, czy model zatrudnienia w sądach będzie mieć charakter urzędniczy czy też oparty zostanie na uregulowaniach właściwych prawu pracy.
4. Należy dokonać ewaluacji skutków reorganizacji sądownictwa z 1 stycznia 2013 r. dla sytuacji asystentów sędziów i pracowników sądów.

Wstęp

Asystenci sędziów i pracownicy sądów to dwie grupy zawodowe funkcjonujące w sądownictwie już od dłuższego czasu. Obie odpowiedzialne są za wykonywanie w sądach czynności, umożliwiających realizację zadań i funkcji stawianych przed sądami i sędziami, którzy powołani są do wymierzania sprawiedliwości¹.

Grupy te w ustawie z dnia 18 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych oraz niektórych innych ustaw (dalej: „nowelizacja z 18 sierpnia 2011 r.”)², poddane zostały odrębnym reżimom nadzoru³. W niedawnej przeszłości – w okresie ostatnich pięciu lat – ustawodawca dokonywał istotnych dla modeli tych profesji zmian. W związku z tym, w zakresie wizji tego jak powinny one funkcjonować można mówić o swego rodzaju „okresie przejściowym”.

Mając świadomość skomplikowania problemów istniejących w praktyce funkcjonowania tych zawodów, w Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka powstał pomysł przygotowania opracowania

1 Por. W. Sanetra, Ogólne założenia ukształtowania statusu pracowników sądowych, referat wygłoszony podczas I Ogólnopolskiego Kongresu Pracowników Sądów, Warszawa, Uczelnia Łazarskiego, 8-9 listopada 2012 r.

2 Dz. U. z 2011 r. Nr 203, poz. 1192.

3 Z dniem 1 stycznia 2013 r. w ustawie z dnia 27 lipca 2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz. U. z 2001 r. Nr 98, poz. 1070) zgodnie z art. 31a § 1 pkt 3 dyrektor sądu jest zwierzchnikiem służbowym i dokonuje czynności z zakresu prawa pracy oraz reprezentuje sąd w tym zakresie wobec pracowników sądu, z wyłączeniem sędziów, referendarzy sądowych oraz asystentów sędziów.

poświęconego kluczowym problemom w tym zakresie⁴. Jednakże ze względu na ograniczone ramy niniejszego opracowania nie było możliwe omówienie wszystkich kwestii związanych z funkcjonowaniem w pracownikach sądów oraz asystentów sędziów. Jednocześnie celem tego opracowania jest raczej pokazanie dostrzeżonych problemów, niż przedstawianie konkretnej wizji modelu funkcjonowania tych zawodów. Należy mieć bowiem świadomość, że tworzenie rozwiązań modelowych w omawianym zakresie wymaga dobrej woli nie tylko urzędników resortu sprawiedliwości, ale i osób odpowiadających za takie działy administracji rządowej, jak finanse, szkolnictwo wyższe oraz praca i polityka społeczna.

Dokument powstał przede wszystkim w oparciu o informacje uzyskane z Ministerstwa Sprawiedliwości, sądów powszechnych wszystkich szczebli z terenu całego kraju, Sądu Najwyższego, Naczelnego Sądu Administracyjnego oraz Trybunału Konstytucyjnego⁵. Jednocześnie zagadnienia te konsultowane były z osobami, którym w codziennej działalności problematyka funkcjonowania obu grup zawodowych jest szczególnie bliska.

Dla przejrzystości, opracowanie zostało podzielone na dwie części, poświęcone odpowiednio asystentom sędziów oraz pracownikom sądów. Gdzie uznano to za zasadne, uwzględniono przebieg aktualnie toczących się prac legislacyjnych nad zmianami w trzech rozporządzeniach wydanych na podstawie upoważnień zawartych w ustawie z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury⁶ (dalej: „ustawa o pracownikach”), rządowym projektem ustawy o zmianie ustawy regulujących funkcjonowanie niektórych zawodów (druk sejmowy nr 806) (dalej: „projekt deregulacyjny”), a także poselskim projektem ustawy o zmianie ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych (druk sejmowy nr 880) (dalej: „projekt poselski”).

Część I – Asystenci sędziów

1. Rozproszony charakter regulacji prawnych dotyczących statusu asystenta sędziego w sądzie powszechnym

Zawód asystenta sędziego został wprowadzony przepisami ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (dalej: „usp”)⁷. Nie istniał on pod rządami ustawy – Prawo

4 Niniejsze opracowanie stanowi kontynuację działań podjętych w ramach prac Programu „Monitoring procesu legislacyjnego w obszarze wymiaru sprawiedliwości”. Zagadnienie funkcjonowania tych zawodów było poruszane m.in. przy okazji organizowanych w ramach Programu debat poświęconych reformie sądownictwa powszechnego, funkcjonowaniu Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury (dalej: KSSiP, Szkoła), statusu asystenta, czy też kondycji procesu legislacyjnego.

5 W niniejszym dokumencie przedstawiono jedynie część pozyskanych w ramach dostępu do informacji publicznej danych. Wszystkie informacje można znaleźć pod adresem: www.hfhrpol.waw.pl/legislacja.

6 Dz. U. z 2011 r. Nr 109, poz. 639 j.t.

7 Dz. U. z 2001 r. Nr 98, poz. 1070 ze zm.

o ustroju sądów powszechnych z 20 czerwca 1985 r.⁸ (dalej: „usp z 1985 r.”), nie wprowadzała go także obszerna reforma sądownictwa z 1997 r.⁹. Pojawienie się tej instytucji w 2001 r. było wyrazem silnej wówczas tendencji do podejmowania działań zmierzających do poprawy efektywności sądownictwa, wynikającej ze starań Polski o członkostwo w strukturach Unii Europejskiej. Jedną ze zmian mających zapewnić „europejski standard” było stworzenie nowej grupy zawodowej w sądach – asystentów sędziów, „wysoko wykwalifikowanych pracowników z wykształceniem prawniczym, powołanych do czynności pomocniczych w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości”¹⁰. Oprócz przepisów usp, wykonywanie zawodu asystenta sędziego regulowane jest przepisami rozporządzeń wydanych na jego podstawie¹¹, a częściowe regulacje w tym zakresie znajdują się także w innych aktach prawnych tj. ustawie o pracownikach, ustawie z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (dalej: ustawa o pracownikach urzędów państwowych¹²), ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy¹³ (dalej: k.p.).

2. Wymagania stawiane asystentom sędziów były w przeszłości przedmiotem zmian legislacyjnych, które należy uznać za niecelowe i nieprzemysłane

Wymagania kwalifikacyjne stawiane przed kandydatami na asystentów sędziów podlegały w przeszłości zmianom. Najważniejszą modyfikację w ostatnim czasie wprowadziła ustawa z dnia

Wymagania kwalifikacyjne stawiane kandydatom na stanowisko asystenta sędziego	
Przed 4 marca 2009 r.	Po 4 marca 2009 r.
1) posiadanie obywatelstwa Rzeczypospolitej Polskiej i korzystanie z pełni praw cywilnych i obywatelskich,	1) posiadanie obywatelstwa Rzeczypospolitej Polskiej i korzystanie z pełni praw cywilnych i obywatelskich,
2) nieskazitelny charakter,	2) nieskazitelny charakter,
3) ukończenie wyższych studiów prawnych w Polsce i uzyskanie tytułu magistra lub zagranicznych uznanych w Polsce,	3) ukończenie wyższych studiów prawnych w Polsce i uzyskanie tytułu magistra lub zagranicznych uznanych w Polsce,
4) ukończenie 24 lat,	4) ukończenie 24 lat,
5) odbycie stażu urzędniczego w sądzie lub w prokuraturze albo spełnienie warunków do zwolnienia od odbywania tego stażu, określonych w ustawie o pracownikach.	5) ukończenie aplikacji ogólnej prowadzonej przez Krajową Szkołę Sądownictwa i Prokuratury lub zdanie egzaminu sędziowskiego, prokuratorskiego, notarialnego, adwokackiego lub radcowskiego.

8 Ustawa z dnia 20 czerwca 1985 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz. U. z 1985 r. Nr 31, poz. 137).

9 Ustawa z dnia 21 sierpnia 1997 r. o zmianie ustaw - Prawo o ustroju sądów powszechnych, Kodeks postępowania cywilnego, ustawy o księgach wieczystych i hipotece oraz ustawy o prokuraturze (Dz. U. z 1997 r. Nr 117, poz. 752).

10 Por. uzasadnienie rządowego projektu ustawy - Prawo o ustroju sądów powszechnych (druk sejmowy nr 1656, Sejm III kadencji).

11 Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 8 listopada 2012 r. w sprawie czynności asystentów sędziów (Dz. U. z 2012 r. Nr 1270), rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 11 kwietnia 2012 r. w sprawie wynagrodzenia zasadniczego asystentów sędziów (Dz. U. z 2012 r. Nr 412).

12 Dz. U. z 2001 r. Nr 86, poz. 953 j.t.

13 Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 j.t. ze zm.

23 stycznia 2009 r. o Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury¹⁴ (dalej: „ustawa o kssip”), która weszła w życie 4 marca 2009 r.

Ustawa o kssip przesłankę stażu urzędniczego zastąpiła wymogiem ukończenia aplikacji ogólnej prowadzonej przez Szkołę lub zdania egzaminu sędziowskiego, prokuratorskiego, notarialnego, adwokackiego lub radcowskiego (art. 60 pkt 17 lit. a ustawy o kssip). Zmiana ta była o tyle rewolucyjna, że od 4 marca 2009 r. dopływ nowych kadr asystenckich miał pochodzić głównie ze środowiska absolwentów aplikacji ogólnej w KSSiP.

Po niespełna czterech latach od zaostżenia wymagań kwalifikacyjnych można pokusić się o krótką ewaluację tej reformy. Jej ocena nie może być pozytywna, gdyż praktyka pokazała, że ustanowienie wymogu ukończenia aplikacji ogólnej w KSSiP spowodowało spadek zainteresowania wykonywaniem tego zawodu i wzrost liczby wakatów na stanowiskach asystentów w sądach powszechnych¹⁵. Czas pokazał, że reforma opierała się na błędnym założeniu selekcji negatywnej, iż absolwent aplikacji ogólnej prowadzonej przez KSSiP, który nie uzyska liczby punktów kwalifikującej go do podjęcia aplikacji specjalistycznej (sędziowskiej lub prokuratorskiej), będzie zainteresowany stanowiskiem asystenta sędziego. Należy pamiętać, że absolwenci aplikacji ogólnej prowadzonej przez KSSiP to w znacznej mierze wybitni lub wyróżniający się absolwenci studiów prawniczych, których celem życiowym jest zostanie sędzią lub prokuratorem. Osoby te, co pokazała praktyka, nie chcą w przypadku niepowodzenia w kwalifikacji na aplikację specjalistyczną wykonywać słabo wynagradzanego zawodu asystenta sędziego. Powyższe powoduje frustrację już na początku kariery zawodowej i niezachęca do wykonywania zawodu asystenta sędziego.

Duża liczba wakatów na stanowiskach asystentów spowodowana zarówno przez brak dopływu nowych kadr asystenckich, jak i odchodzenie z zawodu dotychczas zatrudnionych asystentów doprowadziła też do sytuacji alternatywnego w stosunku do rygorów usp zatrudniania w sądach osób wykonujących czynności asystenckie na podstawie umów cywilnoprawnych oraz umów z agencjami pracy tymczasowej. W ten sposób w niektórych sądach (szczególnie w okręgu warszawskim) funkcjonują równolegle dwa stanowiska o tym samym zakresie zadań – asystenta sędziego oraz tzw. koordynatora prawnego – osoby zaangażowanej do pracy w charakterze asystenta sędziego przez agencję pracy tymczasowej, która nie musi legitymować się nawet wykształceniem prawniczym¹⁶. Wynagrodzenie koordynatora prawnego wynosi około 2650 zł

14 Dz. U. z 2009 r. Nr 26, poz.157 ze zm.

15 Według danych udostępnionych przez Ministerstwo Sprawiedliwości na dzień 31 września 2012 r. w sądownictwie powszechnym pozostawało nieobsadzonych 323 etatów asystentów sędziów. Najwięcej wakatów było w apelacji warszawskiej – 87 i katowickiej – 65.

16 Z danych uzyskanych przez z Ministerstwa Sprawiedliwości w wynika, że w okresie od 1 stycznia 2011 r. do 31 lipca 2012 r. w sądach powszechnych zatrudniono łącznie 529 osób w charakterze osób wykonujących czynności odpowiadające zakresowi obowiązków asystenta sędziego (422 osoby na podstawie umowy zlecenia, 94 osoby na podstawie umowy o dzieło oraz 13 osób przez agencje pracy tymczasowej). Najwięcej było ich w apelacji poznańskiej (149 umów zlecenia) oraz warszawskiej (92 umowy zlecenia, 61 umów o dzieło, 5 umów z agencjami pracy tymczasowej). Wzrost liczby przypadków zatrudnienia tzw. koordynatorów prawnych w sądach warszawskich nastąpił we wrześniu i październiku 2012 r. Sąd Okręgowy w Warszawie chciał np. zatrudnić 80 osób w charakterze koordynatorów prawnych: http://prawo.gazetaprawna.pl/artykuly/641368,umarly_umowy_smieciowe_w_sadach_niech_zyje_praca_tymczasowa.html.

brutto¹⁷, a więc jest zbliżone do najniższego wynagrodzenie asystenta sędziego (patrz pkt 5 opracowania), co pozostawia otwartym pytanie o celowość kreowania takich stanowisk zamiast odgórnego zwiększenia liczby etatów asystenckich. Innymi słowy, zatrudnianie koordynatorów prawnych zamiast asystentów sędziów nie rodzi oszczędności dla budżetów sądów. Zważyć należy, że sąd jako pracodawca-użytkownik koordynatora prawnego na podstawie umowy zawartej z agencją pracy tymczasowej zobowiązany jest tej agencji płacić wynagrodzenie za rekrutację i organizację tej pracy. W związku z zatrudnianiem koordynatorów prawnych podnoszonych jest kilka wątpliwości. Prócz wspomnianej już kwestii braku objęcia koordynatorów prawnych rygorami selekcyjnymi dotyczącymi zawodu asystenta sędziego, wskazać należy nadto, że nie ma do nich zastosowania zakaz wykonywania zajęć sprzecznych z obowiązkami urzędnika i podważających zaufanie do sądu. Wskazuje się zastrzeżenia w zakresie ochrony danych osobowych (w tym danych wrażliwych) i ochrony tajemnic prawnie chronionych. W tym zakresie wskazać należy na zupełnie inny charakter zobowiązania do zachowania poufności tych dwóch stanowisk. W przypadku asystenta sędziego zobowiązanie do dochowania tajemnic prawnie chronionych wynika z ustawy¹⁸, podczas gdy w przypadku koordynatora prawnego zobowiązanie takie wynikać może jedynie z umowy zawartej z agencją pracy tymczasowej. Wreszcie należy zgodzić się z A. Dubowik, że stroną umów z koordynatorami prawnymi nie jest sąd jako pracodawca, ale agencja pracy tymczasowej. Tymczasem za rekrutację i prawidłowe zatrudnienie pracowników w sferze publicznej powinien odpowiadać pracodawca publiczny, a nie podmiot działający na komercyjnych zasadach¹⁹.

Problem nieadekwatności wymogów stawianych wobec kandydatów na asystentów sędziów i wakatów na tychże stanowiskach został już dostrzeżony i obecnie prowadzone są prace legislacyjne w tym zakresie. W projekcie poselskim przewiduje się m.in.. zniesienie wymagania kwalifikacyjnego na stanowisko asystenta sędziego w postaci konieczności odbycia aplikacji ogólnej w KSSiP. Zgodnie z postanowieniami projektu asystentem sędziego będzie mogła zostać osoba z wyższym wykształceniem prawniczym. Osoba taka w ciągu pierwszych dwóch lat pracy odbywałaby roczny staż asystencki, organizowany przez KSSiP, który miałby na celu teoretyczne i praktyczne przygotowanie do wykonywania czynności asystenta sędziego. Z obowiązku odbycia stażu zwolnione byłyby osoby, które ukończyły aplikację ogólną lub zdały egzamin sędziowski, prokuratorski, notarialny, adwokacki lub radcowski. Staż asystencki trwałby 12 miesięcy i kończył się egzaminem, którego pozytywny wynik byłby warunkiem dalszego zatrudnienia na stanowisku asystenta sędziego. Z uwagi na wątpliwości natury konstytucyjnej prace nad ww. projektem ustawy wstrzymano²⁰. Sejmowa Komisja Sprawiedliwości i Praw Człowieka wystąpiła do Biura Analiz

17 Por. ogłoszenie Sądu Okręgowego w Warszawie o naborze na stanowisko koordynatora prawnego: http://www.warszawa.so.gov.pl/tl_files/sow/kadry/2012%20kadry/12.09.12Ogloszenie%20kooordynator.pdf.

18 Art. 155 § 9 usp w zw. z art. 6 pkt 3 ustawy o pracownikach.

19 A. Dubowik, Zatrudnianie urzędników sądowych, wygłoszony podczas I Ogólnopolskiego Kongresu Pracowników Sądów, Warszawa, Uczelnia Łazarskiego, 8-9 listopada 2012 r.

20 Por. Stenogram z posiedzenia Komisji Sprawiedliwości i Praw Człowieka Sejmu RP w dniu 7 grudnia 2012 r.: [http://orka.sejm.gov.pl/Zapisy7.nsf/0/9896440FC7BE1F6DC1257AD1004FAF14/\\$file/0129507.pdf](http://orka.sejm.gov.pl/Zapisy7.nsf/0/9896440FC7BE1F6DC1257AD1004FAF14/$file/0129507.pdf).

Sejmowych o opinię nt. zgodności powyższego projektu z Konstytucją RP. Przedstawiona opinia jest częściowo krytyczna²¹.

Biorąc pod uwagę wszystkie powyższe rozważania, *remedium* na zahamowanie procesu wzrostu liczby wakatów na stanowiskach asystentów sędziów byłoby zlikwidowanie wymogu ukończenia aplikacji ogólnej w KSSiP i tym samym otwarcie tego zawodu na absolwentów studiów prawniczych²². Poselski projekt ustawy proponujący takie rozwiązanie można uznać za krok częściowo w dobrym kierunku. Wątpliwości może budzić instytucja stażu asystenckiego organizowanego przez KSSiP. Po pierwsze, staż taki powinien być całkowicie zdecentralizowany – nie można w obliczu tak dużej liczby wakatów na stanowiskach asystenckich utrudniać wykonywania stażu asystentom sędziów poprzez konieczność dojazdów do siedziby KSSiP w Krakowie. Staż powinien odbywać się w sądzie, w którym zatrudniony jest asystent, a jego prowadzenie powinno obciążać prezesa tego sądu. Po drugie, należy zgodzić się z opinią Krajowej Rady Sądownictwa, że odpowiednio ukształtowany plan przebiegu stażu, podzielony na etapy współpracy z poszczególnymi sędziami, zwieńczony kolejnymi opiniami tychże sędziów byłby wystarczający do oceny przydatności asystenta, bez konieczności zdawania przez niego egzaminu asystenckiego organizowanego przez KSSiP, a sam zaś egzamin jest nieadekwatny do stanowiska asystenta sędziego, jako jedynie pomocnika sędziego²³.

3. Zadania i kompetencje asystentów sędziów nie zawsze dają się pogodzić z ich kwalifikacjami merytorycznymi

Podstawowe znaczenie w tym zakresie ma art. 155 § 1 usp, który stanowi, że asystent sędziego wykonuje czynności zmierzające do przygotowania spraw sądowych do rozpoznania oraz czynności z zakresu działalności administracyjnej sądów. Z kolei art. 8 pkt 2 usp „działalność administracyjną sądów” określa jako zapewnienie właściwego toku wewnętrznego urzędowania sądu, bezpośrednio związanego z wykonywaniem przez sąd zadań, o których mowa w art. 1 § 2 i 3 usp (sprawowanie wymiaru sprawiedliwości oraz wykonywanie zadań z zakresu ochrony prawnej).

21 Autor opinii BAS, dr hab. Krzysztof Skotnicki ocenił, że „wątpliwości konstytucyjne budzi (...) pogorszenie sytuacji osób będących już asystentami sędziego poprzez wydłużenie czasu, po którym będą oni mogli przystąpić do egzaminu sędziowskiego, jak i zostać powoływanymi na stanowisko sędziego sądu rejonowego. Powinien być dlatego ustanowiony przepis stanowiący, iż te nowe wymogi nie mają zastosowania do osób będących już asystentami sędziego”. Zdaniem autora opinii rezygnacja z wymogu ukończenia aplikacji ogólnej w KSSiP oraz wprowadzenie obowiązkowego stażu asystenckiego nie naruszają postanowień Konstytucji RP.

22 Za zrezygnowaniem z ukończenia aplikacji ogólnej w KSSiP jako wymogu kwalifikacyjnego na stanowisko asystenta sędziego wypowiedziały się wszystkie osoby, z którymi autorzy konsultowali przygotowywany dokument.

23 Opinia Krajowej Rady Sądownictwa z dnia 15 listopada 2012 r. w przedmiocie poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych. Opinia dostępna pod adresem: <http://orka.sejm.gov.pl/Druki7ka.nsf/0/AC437D680CB1219FC1257ACB004F2D16/%24File/880-002.pdf>.

Szczegółowy zakres i sposób wykonywania czynności przez asystentów sędziów regulowany jest rozporządzeniem wydanym na podstawie art. 155 § 5 usp²⁴. Przez niespełna 10 lat – do 27 listopada 2012 r. - obowiązywało w tym zakresie rozporządzenie z 5 listopada 2002 r.²⁵ Obecnie obowiązujące rozporządzenie z 8 listopada 2012 r. wprowadziło szereg istotnych zmian w zakresie zadań i kompetencji asystentów sędziów.

Czynności i zadania asystentów sędziów	
Rozporządzenie z 5 listopada 2002 r.	Rozporządzenie z 8 listopada 2012 r.
<p>Czynności wykonywane samodzielnie Asystent samodzielnie wykonuje czynności administracji sądowej związane z załatwianiem spraw oraz czynności przygotowania spraw sądowych do rozpoznania, z wyłączeniem czynności zastrzeżonych na podstawie odrębnych przepisów do kompetencji przewodniczących wydziałów. Do samodzielnych czynności asystenta należą:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sporządzanie projektów orzeczeń; - sporządzanie projektów uzasadnień orzeczeń; - sporządzanie projektów zarządzeń przygotowujących sprawę do rozpoznania na rozprawie lub posiedzeniu; - przygotowywanie projektów zarządzeń w zakresie warunków formalnych aktu oskarżenia; - kontrola sprawności, terminowości i prawidłowości wykonywania zarządzeń sędziego przez sekretariat wydziału; - kierowanie wystąpień do osób i instytucji o informacje niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy; - kontrola terminowości sporządzania opinii przez biegłych; - wstępna analiza akt spraw przydzielonych do referatu sędziego; - wstępna analiza zarzutów zawartych w środkach odwoławczych; - podejmowanie czynności sprawdzających w sprawach zawieszonych oraz przedstawianie sędziemu stanu spraw nierozpoznanych; - wypełnianie kart statystycznych; - gromadzenie orzecznictwa i literatury przydatnych do rozpoznawania spraw sądowych oraz wykonywanie innych czynności związanych z działalnością orzeczniczą sędziów, z którymi współpracuje, wynikających ze specyfiki danego wydziału sądu; - sporządzanie projektów odpowiedzi na pisma wpływające do danej sprawy, niestanowiące wniosków procesowych; - podejmowanie czynności w zakresie wykonywania orzeczeń w sprawach karnych i w sprawach rodzinnych. 	<p>Czynności wykonywane na zlecenie i pod kierunkiem sędziego Na zlecenie sędziego i pod jego kierunkiem asystent sędziego sporządza projekty zarządzeń, orzeczeń lub ich uzasadnień.</p> <p>Czynności wykonywane na zlecenie sędziego samodzielnie</p> <ul style="list-style-type: none"> - dokonywanie analizy akt sprawy we wskazanym zakresie; - kontrolowanie stanu spraw odroczonej, zawieszonych lub oczekujących na podjęcie czynności przez sędziego albo sąd; - zwracanie się do osób i instytucji o nadesłanie informacji lub dokumentów niezbędnych do przygotowania sprawy do rozpoznania; - sporządzanie odpowiedzi na pisma niebędące pismami procesowymi; - gromadzenie, we wskazanym zakresie, orzecznictwa i literatury przydatnych do rozpoznawania spraw lub wykonywania innych zadań powierzonych sędziom w danym wydziale.
<p>Możliwość powierzenia innych czynności Asystent wykonuje inne czynności niż ww., mające wpływ na sprawność i racjonalność postępowania, na polecenie sędziego.</p>	<p>Możliwość powierzenia innych czynności W uzasadnionych wypadkach, jeżeli wymagają tego zasady sprawności, racjonalności lub ekonomicznego i szybkiego działania, sędzia może zlecić asystentowi sędziego także wykonanie innych czynności, niezbędnych do przygotowania spraw sądowych do rozpoznania.</p>
<p>Termin wykonania czynności Brak regulacji</p>	<p>Termin wykonania czynności Termin wykonania czynności określa zlecający ją sędzia.</p> <p>W przypadkach wykonywania czynności wskazanych w ww. pkt 1 i 2 asystent sędziego w określonym terminie przedstawia sędziemu wyniki analizy akt lub podjętych czynności, a jeżeli stan sprawy wymaga podjęcia czynności przez sędziego albo sąd - przedstawia akta sprawy wraz z projektem zarządzenia lub orzeczenia.</p> <p>W przypadku wykonywania czynności wskazanych w ww. pkt 3 asystent sędziego powołuje się w treści swych wystąpień na upoważnienie sędziego.</p>

24 Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 8 listopada 2012 r. w sprawie czynności asystentów sędziów (Dz. U. z 2012 r. Nr 1270). Rozporządzenie weszło w życie 27 listopada 2012 r.

25 Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 5 listopada 2002 r. w sprawie szczegółowego zakresu i sposobu wykonywania czynności przez asystentów sędziów (Dz. U. z 2002 r. Nr 192, poz. 1613 ze zm.). Rozporządzenie obowiązywało od dnia 5 grudnia 2002 r. do 28 marca 2012 r.

Z analizy przepisów obu rozporządzeń wynika, że katalog zadań asystenckich obejmuje szeroki wachlarz różnych czynności związanych z referatem sędziego, tak administracyjnych, jak i merytorycznych, wymagających prawniczego wykształcenia oraz wysokich kompetencji. Nasuwa się też kilka zasadniczych wniosków. Po pierwsze, rozporządzenie z 8 listopada 2012 r. dokonało przemodelowania sposobu wykonywania czynności przez asystenta. Poprzednio asystent miał wykonywać czynności "samodzielnie" przy czym nie było jasne, na czym ta "samodzielność" miałaby polegać. Asystent w praktyce wykonywał czynności ze wskazanego w rozporządzeniu zakresu na polecenie sędziego i pod jego kontrolą²⁶. W świetle rozporządzenia z 8 listopada 2012 r. wszystkie czynności wykonywane są "na zlecenie" sędziego, częściowo pod jego kierunkiem, a w części samodzielnie. Po drugie, w dalszym ciągu katalog czynności asystenckich pozostaje otwarty – asystentowi można powierzyć inne czynności związane ze sprawnością toku postępowania sądowego²⁷. Po trzecie, istotną różnicą i *novum* w aktualnie obowiązującym rozporządzeniu jest wprowadzenie regulacji upoważniającej sędziego do określenia terminu na wykonanie danej czynności przez asystenta sędziego.

W toku konsultacji przeprowadzonych w związku z przygotowaniem niniejszego dokumentu, rozmówcy wskazywali, że katalog czynności asystenckich mógłby zostać rozszerzony o zadania bardziej ambitne, odpowiadające wykształceniu obecnego korpusu asystentów sędziów. Pamiętać należy, że spora grupa asystentów legitymuje się zdaniem egzaminem sędziowskim i ubiega się o nominację sędziowską, przez co osoby te oczekują bardziej wymagających, odpowiadających ich kompetencjom zadań. Sędzia Ł. Piebiak uważa, że asystent mógłby mieć w swoim zakresie kompetencji więcej czynności *stricte* technicznych wiążących się bezpośrednio ze sprawami np. zadekretowanie akt, czy uznawanie korespondencji za skutecznie doręczoną²⁸. Ogólnopolskie Stowarzyszenie Asystentów Sędziów (dalej: „OSAS”) apeluje o poszerzenie kompetencji asystentów sędziów poprzez powierzenie im wydawania zarządzeń przygotowujących sprawę do rozpoznania na rozprawie lub posiedzeniu, wydawania zarządzeń w zakresie warunków formalnych pism wszczynających postępowanie, udzielania odpowiedzi na pisma wpływające do sprawy, które nie stanowią wniosków procesowych, zaznajamianie się z pismami wpływającymi do wydziału i wydawanie co do nich odpowiednich zarządzeń, w tym o przekazaniu prezesowi sądu pisma zawierającego skargi lub wnioski dotyczące postępowań sądowych i czynności podjętych przez sędziów²⁹. Poszerzenie katalogu czynności asystenckich powinno iść jednak w parze z zapewnieniem

26 Rozmowa autorów z sędzią K. Gonerą, a także z sędzią Ł. Piebiakiem.

27 Przygotowując projekt rozporządzenia z 8 listopada 2012 r. resort sprawiedliwości planował powierzyć asystentom sędziów czasowe wykonywanie czynności pracowników sekretariatów sądowych, jednak ze względu na sprzeciw m.in. samych asystentów, pomysł ten został porzucony. W ocenie OSAS przepis w obecnym brzmieniu, wobec planów likwidacji stanowisk urzędniczych, ma wyraźnie na celu dopuszczenie powierzenia asystentom czynności urzędników sądowych.

28 Rozmowa autorów z sędzią Ł. Piebiakiem.

29 Por. K. Goner, Status prawny asystentów sędziów, wygłoszony podczas I Ogólnopolskiego Kongresu Pracowników Sądów, Warszawa, Uczelnia Łazarzkiego, 8-9 listopada 2012 r., także P. Kwaka, Rola asystenta sędziego w sądownictwie powszechnym. Koncepcja rozszerzenia uprawnień asystentów w kontekście dążenia do przyspieszenia postępowań sądowych, wygłoszony podczas Ogólnopolskiego Kongresu Pracowników Sądów, Warszawa, Uczelnia Łazarzkiego, 8-9 listopada 2012 r.

lepszyc warunków wynagradzania i rozwoju zawodowego³⁰. Z kolei sędzia K. Gonera stoi na stanowisku, że uwzględnienie postulatów OSAS zmieniałoby dotychczasową koncepcję istoty zawodu asystenta sędziiego. Jej zdaniem, nie można projektować zadań asystentów sędziów pod obecne wysokie kwalifikacje formalne większości z nich, gdyż w przyszłości, po spodziewanym obniżeniu wymagań kwalifikacyjnych, większość asystentów nie będzie miała za sobą aplikacji sądowej, ani zdanego egzaminu sędziowskiego, a jedynie ukończone studia prawnicze³¹.

4. W obecnym stanie trudno mówić o klarownej wizji tego, jak powinna wyglądać organizacja pracy asystenta sędziiego

Asystent sędziiego samodzielnie wykonuje czynności administracji sądowej związane z załatwianiem spraw oraz czynności przygotowania spraw sądowych do rozpoznania. Jest zatem wykwalifikowanym organem pomocniczym sędziiego, którego praca pozwala orzekającemu na poświęcenie cennego czasu na czynności związane z wymierzaniem sprawiedliwości. Rola odpowiedniej liczby wysoko wykwalifikowanych asystentów sędziów, co podkreślają sami sędziowie, jest nie do przecenienia w poprawie efektywności ich pracy, a co za tym idzie sprawnego funkcjonowania całego wymiaru sprawiedliwości.

W tym kontekście niezwykle istotną staje się problematyka warunków pracy asystenta sędziiego, zasad przydzielania asystentów poszczególnym sędziom oraz gwarancji uniemożliwiających pracę asystenta z dużą ilością sędziów. Kwestie te były początkowo regulowane przez rozporządzenie z 5 listopada 2002 r. W myśl jego przepisów, asystenci sędziów w sądownictwie powszechnym byli zatrudniani na wszystkich jego szczeblach: w sądach rejonowych, sądach okręgowych i sądach apelacyjnych. Ich praca w wydziałach gospodarczych prowadzących Krajowy Rejestr Sądowy lub rejestr zastawów oraz wydziałach ksiąg wieczystych była ograniczona do szczególnie uzasadnionych przypadków, uznanych za takie przez prezesa sądu. Asystent był przydzielany przez prezesa sądu do pomocy orzekającemu sędziemu (sędziom), a nie do pracy w danym wydziale. Co więcej, przepisy rozporządzenia stanowiły, że osoba zatrudniona na stanowisku asystenta sędziiego mogła pełnić obowiązki asystenta nie więcej niż dwóch sędziów. Przepis ten był w sądach nagminnie nierespektowany – statystycznie jeden asystent pomagał więcej niż trzem sędziom³².

Rozporządzenie z 8 listopada 2012 r. w sprawie czynności asystentów sędziów zniósło przepis gwarantujący asystentowi współpracę z nie więcej niż dwoma sędziami, legalizując tym samym złą praktykę w tym zakresie. Akt ten zniósł także obecne w rozporządzeniu z 5 listopada 2002 r. regulacje dotyczące zasad przydzielania asystentów poszczególnym sędziom. Nie jest obecnie wiadomo, w sądach których szczebli zatrudnia się asystentów sędziów, ani jakie są zasady ich współpracy

30 Rozmowa autorów z przedstawicielami OSAS.

31 K. Gonera, Status...

32 Wniosek taki wynika z porównania liczby sędziów sądów powszechnych w Polsce - ponad 10.000 oraz liczby asystentów - około 3.000.

z sędziami - czy mają pracować z indywidualnie oznaczonym sędzią (sędziami), czy w danym wydziale³³, czy wreszcie może mieć miejsce pełna dowolność w tej kwestii i asystent może pracować z wszystkimi sędziami w danym sądzie.

Praca jednego asystenta z dużą ilością sędziów to zjawisko niekorzystne zarówno dla asystentów, jak i dla sędziów. Dla sędziego optymalną sytuacją byłaby taka, kiedy mógłby korzystać ze stałej pomocy przydzielonego mu na wyłączność asystenta, co wymagałoby jednak potrojenia obecnych kadr asystenckich³⁴. Dla asystenta pomoc kilku sędziom jest dużym problemem, ze względu na fakt, że w jednym czasie każdy z sędziów może wymagać od asystenta wykonania wskazanych zadań w określonym terminie, co wpływa na niską przewidywalność i stabilność pracy asystenta. Asystent współpracujący z dużą liczbą sędziów znajduje się częstokroć w stresującej sytuacji, będąc świadomym tego, że nie jest w stanie wypełnić wszystkich powierzonych mu zadań³⁵. U asystenta wzrasta wówczas poziom stresu i nasila się zjawisko psychospołecznego obciążenia pracą³⁶.

5. Sposób ukształtowania wynagrodzeń asystentów sędziów przyczynia się do tamowania napływu kandydatów do tego zawodu

Istotnym problemem wpływającym na spadek zainteresowania zawodem asystenta sędziego są wynagrodzenia. Reguluje je rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości wydawane na podstawie art. 155 § 6 usp. Przy określeniu wysokości tego wynagrodzenia powinny zostać wzięte pod uwagę: rodzaj i charakter czynności wykonywanych przez asystentów sędziów oraz poziom wynagrodzeń urzędników sądów³⁷. Oprócz wynagrodzenia zasadniczego asystentowi przysługują dodatkowe składniki wynagrodzenia, takie jak: dodatek za wieloletnią pracę, nagrody jubileuszowe oraz jednorazowa odprawa w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków lub powierzenia dodatkowych zadań, nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy

33 Przydzielanie asystenta sędziego przez prezesa sądu do danego wydziału przewidziane było w projekcie rozporządzenia z 8 listopada 2012 r., jednak przepis ten nie pojawił się w ogłoszonym rozporządzeniu.

34 Sędziowie, z którymi autorzy konsultowali przygotowywanie niniejszego opracowania wskazywali, że optymalnym rozwiązaniem jest współpraca na zasadzie: jeden sędzia - jeden asystent. Zdaniem sędziego Ł. Piebiaka, minimalny sens efektywności współpracy zostaje zachowany w sytuacji, gdy na dwóch sędziów przypada do pomocy jeden asystent, a mniejsze przeliczniki uniemożliwiają już efektywną współpracę. Sędzia K. Gonera wskazała także na przykład Hiszpanii, gdzie jeden sędzia współpracuje z kilkoma asystentami.

35 Problem jest bardzo poważny, na co wskazują dane uzyskane przez Międzyzakładową Organizację Związkową NSZZ "Solidarność" Pracowników Sądownictwa od poszczególnych sądów w trybie wniosków o udostępnienie informacji publicznej. Z analizy tych danych wynika, że zdarzają się nierzadko sytuacje, gdzie jeden asystent pomaga na co dzień pięciu, sześciu a nawet siedmiu sędziom.

36 Na problem ten zwracali uwagę w rozmowie z autorami przedstawiciele OSAS oraz W. Urbanowicz z Międzyregionalnej Sekcji NSZZ "Solidarność" Pracowników Sądownictwa.

37 Przed wejściem w życie nowelizacji z 18 sierpnia 2011 r. wysokość wynagrodzenia ustalana była w oparciu o poziom wynagrodzeń sędziów, referendarzy sądowych i urzędników sądowych oraz zasady różnicowania wynagrodzenia asystentów sędziów w zależności od tego, czy zatrudnieni są w sądzie rejonowym, okręgowym czy apelacyjnym.

zawodowej. Te dodatkowe świadczenia przyznawane są na zasadach określonych w ustawie o pracownikach sądów.

Istnieje wiele poglądów na temat kwestii powiązania wynagrodzeń asystentów sędziów z wynagrodzeniem orzeczników – sędziów i referendarzy sądowych. OSAS podnosi, że wynagrodzenie asystentów sędziów powinno być powiązane z wynagrodzeniem sędziego, wobec faktu, że asystenci sędziów są pracownikami bezpośrednio pracującymi przy referacie sędziego, w dodatku są jedyną grupą pracowniczą (oprócz orzeczników), której po reformie stanowiska dyrektora sądu wprowadzonej 1 stycznia 2013 r., zwierzchnikiem pracowniczym jest prezes sądu³⁸. Z drugiej strony, sędzia K. Gonera podniosła, że powiązanie wynagrodzeń tych dwóch grup zawodowych jest nierealne ze względu na stan finansów publicznych. W 2010 r. Ministerstwo Sprawiedliwości planowało uzależnić zarobki asystentów od wynagrodzeń orzeczników - wynagrodzenie asystenckie miało wynosić 80% wynagrodzenia zasadniczego referendarza sądowego. Propozycja ta jednak została zablokowana przez Ministra Finansów. Sytuacja jest zatem nietypowa - asystenci sędziów z jednej strony są pracownikami związanymi z pionem orzeczniczym i podlegają prezesowi sądu, z drugiej zaś ich wynagrodzenie jest kształtowane w oparciu o poziom wynagrodzeń urzędników sądowych.

Wysokość wynagrodzenia zasadniczego asystentów sędziów reguluje aktualnie rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 11 kwietnia 2012 r. w sprawie wynagrodzenia zasadniczego asystentów sędziów³⁹. Zgodnie z § 2 tego rozporządzenia wynagrodzenie zasadnicze asystentów sędziów ustala się w wysokości od 2.675 zł do 3.824 zł. W porównaniu z poprzednim rozporządzeniem⁴⁰, minimalna i maksymalna wysokość wynagrodzenia asystenta sędziego nie zmieniła się, zniknął za to podział wysokości wynagrodzenia ze względu na szczebel sądu, w którym zatrudniony jest asystent sędziego. Wskazać należy, że wysokość wynagrodzenia asystentów sędziów w ciągu ostatnich dziewięciu lat wzrosła nieznacznie. Pierwsze rozporządzenie regulujące tę kwestię, wydane 1 kwietnia 2003 r.⁴¹, określało wynagrodzenie asystenta sędziego w kwocie od 2.200 złotych do 3.200 zł. Wobec przedstawionych wyżej aktualnych kwot wynagrodzenia asystentów, wzrost kwoty minimalnej to jedynie 475 zł, a maksymalnej 624 zł.

Wynagrodzenie asystentów sędziów, niewysokie w odniesieniu do ich wykształcenia i kwalifikacji, niewaloryzowane w wystarczającym stopniu w ostatnich latach skutecznie zniechęca do pracy na tym stanowisku. Wynagrodzenie zasadnicze asystenta sędziego jest dwu-trzykrotnie niższe od zarobków pracowników orzecznich sądu: sędziów oraz referendarzy sądowych. Zdarza się, że wynagrodzenie asystenckie jest niższe od wynagrodzeń pracowników administracji sądu.

38 Podobnego zdania był sędzia Ł. Piebiak.

39 Dz. U. z 2012 r. Nr 412.

40 Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 16 czerwca 2009 r. w sprawie wynagrodzenia asystentów sędziów (Dz. U. z 2009 r. Nr 99, poz. 834).

41 Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 1 kwietnia 2003 r. w sprawie wynagrodzenia asystentów sędziów (Dz. U. z 2003 r. Nr 59, poz. 528).

Ze statystyk udostępnionych przez Sąd Okręgowy w Opolu, wynika, że w 4 z 7 sądów okręgu opolskiego średnie miesięczne wynagrodzenie brutto pracownika administracji sądu było wyższe niż średnie miesięczne wynagrodzenie brutto asystenta sędziego⁴². Niewłaściwą jest także sytuacja, że zarobki netto asystenta sędziego bywają niższe niż stypendium aplikanta aplikacji ogólnej prowadzonej przez KSSiP (osoby przygotowującej się do wykonywania zawodu asystenta sędziego)⁴³. Warto zwrócić uwagę także na fakt dużych dysproporcji w wynagrodzeniach asystentów sędziów pracujących w sądach tego samego szczebla nawet w jednym okręgu sądowym⁴⁴. Z informacji uzyskanych w Ministerstwie Sprawiedliwości wynika, że ewentualna zmiana rozporządzenia pod kątem wzrostu wynagrodzeń asystenckich dotyczyć może jedynie podwyższenia maksymalnej kwoty wynagrodzenia. Ze względu na sytuację finansów publicznych oraz brak zgody Ministra Finansów nie jest planowane podwyższenie minimalnej kwoty wynagrodzenia asystenckiego⁴⁵.

6. Brak jest obecnie jasnej ścieżki awansowej asystentów sędziów

Status asystenta sędziego w sądownictwie powszechnym w obecnym stanie prawnym nie zakłada jakiegokolwiek ścieżki awansu w obrębie zawodu. Nie jest formą "awansu" zawodowego asystenta nominacja sędziowska, gdyż powoduje zakończenie kariery w zawodzie asystenta sędziego. Brak możliwości awansowania jest kolejnym z czynników determinujących brak zainteresowania długotrwałym pełnieniem funkcji asystenta sędziego. Duża liczba asystentów traktuje wykonywany przez siebie zawód jako swego rodzaju „przystanek” na drodze do pełnienia bardziej lukratywnego zawodu prawniczego. Wykonywanie innego, lepiej wynagradzanego i bardziej samodzielnego zawodu prawniczego to w obecnym stanie prawnym jedyna droga rozwoju zawodowego dla asystenta. Niemala grupa asystentów sędziów to osoby ze zdany egzaminem sędziowskim i oczekujące na nominację sędziowską. Statystyki potwierdzają, że asystenci sędziów stanowią największą grupę zawodową z której pochodzą powoływani w ostatnich latach sędziowie⁴⁶.

42 Dane statystyczne otrzymane od Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Asystentów Sędziów. Dane porównano w oparciu o uśrednioną miesięczną stawkę wynagrodzenia pracownika administracji sądu brutto oraz asystenta sędziego brutto, w skali miesiąca w 2011 r. (wg. środków rzeczywiście wypłaconych, w tym nagrody, dodatki funkcyjne i specjalne, 13 pensja), bez dodatku za wieloletnią pracę.

43 Zgodnie z § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 15 czerwca 2009 r. w sprawie stypendium dla aplikantów Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury (Dz. U. z 2009 r. Nr 99, poz. 833 ze zmianami), stypendium aplikanta aplikacji ogólnej wynosi 3.300 zł.

44 Z analizy danych uzyskanych od OSAS dotyczących uśrednionych miesięcznych wynagrodzeń asystenckich w sądach okręgu opolskiego, wynika, że w dwóch porównywalnej wielkości sądach rejonowych wynagrodzenie asystenckie różni się o ponad 2.000 zł. W Sądzie Rejonowym w Oleśnie średnie miesięczne wynagrodzenie asystenta sędziego wyniosło w 2011 r. 4594 zł, natomiast w Sądzie Rejonowym w Brzegu już tylko 2489 zł. Dane porównano w oparciu o uśrednioną miesięczną stawkę wynagrodzenia asystenta sędziego brutto, w skali miesiąca w 2011 r. (wg. środków rzeczywiście wypłaconych, w tym nagród, dodatków funkcyjnych i specjalnych, dodatkowego miesięcznego wynagrodzenia), bez dodatku za wieloletnią pracę.

45 Rozmowa autorów z Podsekretarzem Stanu w Ministerstwie Sprawiedliwości Sędzią Wojciechem Hajdukiem.

46 W latach 2010-2012 Prezydent RP powołał na urząd sędziego sądu rejonowego 247 asystentów sędziów. W tym samym okresie na powyższy urząd powołano: 228 referendarzy sądowych, 21 prokuratorów, 18 adwokatów i 11 radców prawnych. Dane statystyczne otrzymane od Krajowej Rady Sądownictwa w trybie wniosku o udostępnienie informacji publicznej.

Naturalnym i najprostszym sposobem rozwiązania problemu braku ścieżki awansowej wydaje się być przyjęcie rozwiązania obecnego od 2010 r. w sądownictwie administracyjnym⁴⁷, gdzie asystent sędziego po przepracowaniu pięciu lat na tym stanowisku, mógłby zostać zatrudniony na stanowisku starszego asystenta sędziego, co wiązałoby się ze wzrostem wynagrodzenia. W obecnym stanie prawnym, brak jest przepisów, które obligowałyby prezesa sądu do zwiększenia wynagrodzenia zasadniczego asystenta sędziego wraz z wydłużeniem stażu pracy. Korzystne rozwiązanie awansowe występuje już także na gruncie usp i dotyczy referendarzy sądowych, którzy po dziesięciu latach zatrudnienia, o ile nie byli karani za przewinienia dyscyplinarne i uzyskiwali pozytywne oceny okresowe, mogą zostać mianowani na stanowisko starszych referendarzy sądowych⁴⁸. Zagwarantowanie asystentom sędziów możliwości awansu na wyższe stanowisko w obrębie ich zawodu z pewnością przyczyniłoby się do chęci pozostania wielu asystentów w zawodzie.

Warte rozważenia są także dalej idące rozwiązania, które mogłyby, przy odpowiednim wynagrodzeniu, zagwarantować nawet oparcie zawodu asystenta sędziego o model kariery, nastawiony na długotrwałość zatrudnienia. Sędzia K. Gonera proponuje w tym zakresie np. awanse pionowe asystentów w obrębie struktury sądownictwa – z sądu rejonowego do okręgowego, a następnie do apelacyjnego (według modelu awansowania pionowego sędziów)⁴⁹. Interesującym rozwiązaniem byłoby także stworzenie w sądach stanowisk asystentów-specjalistów (rozwiązanie funkcjonujące w Sądzie Najwyższym), które obsadzone byłyby przez wyróżniających się asystentów sędziów o odpowiednio dużym doświadczeniu, wyspecjalizowanych w danych dziedzinach prawa (np. specjaliści z zakresu orzecznictwa ETPC)⁵⁰. A. Bodnar zwraca z kolei uwagę, że formą awansu zawodowego mogłoby być stworzenie kategorii asystenta osoby pełniącej w sądzie określoną funkcję – prezesa, przewodniczącego wydziału, czy rzecznika prasowego. Tytułem przykładu wskazać można, że do obowiązków prezesa sądu należy dokonywanie analizy dotyczącej jednolitości orzecznictwa w kierowanym przez siebie sądzie – specjalny asystent pomagający przy dokonywaniu takiej analizy mógłby wpłynąć na jej jakość.

7. Obowiązek podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez asystentów sędziów jest obecnie realizowany w sposób niewystarczający

Przepisy art. 155 § 8 oraz art. 82a § 1 usp nakładają na asystentów sędziów obowiązek stałego podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Instytucją, która powinna zapewniać i ułatwiać realizację tego obowiązku jest KSSiP. Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 3 oraz art. 2 ust. 2 pkt 4 ustawy o kssip do jej zadań należy: szkolenie i doskonalenie zawodowe referendarzy sądowych, asystentów sędziów, asystentów prokuratorów, kuratorów sądowych oraz urzędników sądów i prokuratury oraz opracowywanie programów i organizowanie szkoleń i innych cyklicznych form doskonalenia zawodowego.

47 Por. art. 27a § 2 ustawy z dnia 25 lipca 2002 r. – Prawo o ustroju sądów administracyjnych (Dz. U. z 2002 r. Nr 153, poz. 1269 ze zm.).

48 Por. art. 150 § 1 usp.

49 K. Gonera, Status...

50 Propozycja podniesiona w rozmowie autorów z sędzią K. Gonera.

Niewątpliwie doskonalenie zawodowe jest nie tylko obowiązkiem asystenta, ale jednym z czynników motywujących go do pracy. Poprzez udział w szkoleniach asystent ma świadomość zwiększania swojej wiedzy i umiejętności oraz poczucie, że pracodawca inwestuje w jego rozwój zawodowy. Uczestnictwo w licznych i różnorodnych szkoleniach niewątpliwie może przyczynić się do powstrzymania chęci odejścia asystenta sędziego z zawodu.

Z rozmów przeprowadzonych z asystentami sędziów, jak i analizy dokumentacji otrzymanej z KSSiP wynika, że oferta szkoleniowa w tym zakresie jest niewystarczająca. KSSiP od 2009 r. do października 2012 r. organizowała szkolenia dla asystentów sędziów we własnym zakresie (w ramach poszczególnych działów i podlegających im pionów), we współpracy z innymi podmiotami oraz szkolenia e-learningowe w ramach projektu "Doskonalenie zawodowe pracowników wymiaru sprawiedliwości"⁵¹. Analiza dostępnych danych uprawnia do oceny, że KSSiP przez prawie cztery lata swojej działalności nie wypełniła należycie przyznanej jej roli organizowania szkoleń i innych cyklicznych form doskonalenia zawodowego asystentów sędziów. Szkoleń było mało, zakres tematyczny był wąski, liczba wolnych miejsc ograniczona i niedostosowana do liczby asystentów sędziów pracujących w sądach powszechnych. Pewnym rozwiązaniem tej sytuacji mogły stać się szkolenia e-learningowe, ale ich tematyka, co podkreślają asystenci, odbiega od potrzeb zawodu asystenta sędziego⁵². Z informacji uzyskanych od OSAS, wynika, że organizacja ta kilkakrotnie zabiegała w Ministerstwie Sprawiedliwości i KSSiP o organizację szkoleń na różne tematy, w tym

51 W ramach "Działu cywilnego" od początku funkcjonowania KSSiP do 31 października 2012 r. zorganizowano łącznie 39 sesji szkoleniowych (11 w pionie cywilnym, 6 w pionie gospodarczym, 6 w pionie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, 5 w pionie rodzinnym i nieletnich oraz 11 w tzw. pionie wspólnym). Łączny limit miejsc na ww. szkoleniach w tym okresie wyniósł 2881. Szkolenia te odbywały się głównie w początkowej fazie działalności KSSiP. Warto odnotować, że aż 20 z 39 sesji szkoleniowych zorganizowanych przez Dział cywilny odbyło się jeszcze w 2009 r. Od tego czasu w Dziale cywilnym nastąpiła szkoleniowa stagnacja – od końca grudnia 2010 r. do października 2012 r. odbyło się tylko jedno szkolenie. Ostatnie szkolenie w pionie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych odbyło się w dniach 6-9 grudnia 2010 r., a w pionie rodzinnym i nieletnich w dniach 13-16 września 2010 r. W 2011 r. odbyło się 11 szkoleń w ramach tzw. pionu wspólnego, ale każde z nich miało ten sam zakres - "Postępowanie w sprawach z elementem transgranicznym". Jeszcze mniej korzystnie przedstawia się kwestia szkoleń asystentów sędziów współpracujących z orzekającymi w sprawach karnych. Od marca 2009 r. do listopada 2012 r. przeprowadzono 27 takich szkoleń. Zakres tematyczny był bardzo wąski i dotyczył pięciu tematów, a łączna liczba osób, które mogły uczestniczyć w szkoleniach wyniosła 1298. Co szczególnie zastanawiające, przez ostatnie dwa lata odbywają się wyłącznie szkolenia dotyczące metodyki pracy asystenta sędziego. We współpracy z innymi podmiotami od początku funkcjonowania KSSiP w 2009 r. do końca listopada 2012 r. zorganizowano tylko 2 szkolenia dla łącznej liczby 131 osób. Oba szkolenia obejmowały asystentów sędziów z obszaru Sądu Okręgowego w Kielcach i Sądu Okręgowego w Radomiu i były współorganizowane przez KSSiP i te sądy. Szkolenia e-learningowe w ramach projektu „Doskonalenie zawodowe pracowników wymiaru sprawiedliwości” dotyczyły szesnastu różnych zakresów tematycznych i objęły zaledwie 691 asystentów. Jeszcze mniej, bo 83 asystentów sędziów wzięło udział w szkoleniach zrealizowanych w ramach „Projektu PWP Edukacja w dziedzinie zarządzania czasem i kosztami postępowań sądowych *case management*”.

52 Szkolenia e-learningowe w ramach projektu „Doskonalenie zawodowe pracowników wymiaru sprawiedliwości” obejmowały m.in. następujące tematy: „Sztuka autoprezentacji”, „Komunikacja w mediach”, „Dobre praktyki zarządzania: modernizacja zarządzania jednostkami wymiaru sprawiedliwości”, „Nagrywanie rozpraw sądowych”.

możliwości udziału w szkoleniach z innych dziedzin prawa, jednak prośby te pozostawiano bez odpowiedzi lub twierdzono, że nie ma takiej możliwości. Apel o zwiększenie dostępności szkoleń wystosowali też do resortu w dniu 12 czerwca 2012 r. asystenci sędziów z sądów okręgu szczecińskiego⁵³.

Brak należytej oferty szkoleniowej może zniechęcać do wykonywania zawodu asystenta sędziego. Jeśli *usp* nakłada na asystentów sędziów obowiązek stałego podnoszenia kwalifikacji zawodowych, a ustawa o KSSiP nakłada na Szkołę obowiązek organizacji szkoleń to doskonalenie zawodowe powinno funkcjonować bez przeszkód, z korzyścią dla asystentów. Rzeczywistość jest jednak zgoła odmienna. Niektórzy asystenci sędziów, czynią zadość obowiązkowi doszkalania poprzez podjęcie aplikacji korporacyjnej - adwokackiej, radcowskiej, notarialnej czy komorniczej. To jednak spotyka się częstokroć z niezadowoleniem prezesów sądów, co prowadzi nawet do wypowiedzania umowy o pracę.

8. Niezwykle problematyczne jest obecnie łączenie funkcji asystenta sędziego z aplikacją korporacyjną, jak i dodatkowym zatrudnieniem

Bardzo problematyczną jest kwestia jednoczesnego odbywania przez asystenta sędziego aplikacji prawniczej. Asystenci sędziów podejmują aplikację korporacyjną z różnych powodów. Najczęstszą przyczyną jest poczucie braku zadowalających perspektyw w zawodzie asystenta i chęć przygotowania się do wykonywania bardziej lukratywnego zawodu prawniczego. Czasem asystenci podejmują aplikację chcąc po prostu poszerzyć swoją wiedzę i umiejętności.

Zdarzają się przypadki, gdy prezesi sądów nie akceptują podjęcia przez asystenta aplikacji korporacyjnej, co prowadzi nawet do rozwiązywania stosunku pracy. Z rozmów przeprowadzonych z asystentami, sędziami i prezesami różnych sądów wynika, że praktyka w tym zakresie jest bardzo niejednolita, co odbija się niekorzystnie na komforcie pracy i pewności zatrudnienia. Sprawy zdaje się także nie przesądzać ostatecznie wyrok Sądu Najwyższego z 13 czerwca 2012 r. dotyczący odszkodowania za wypowiedzenie przez Prezesa Naczelnego Sądu Administracyjnego stosunku pracy z asystentką – aplikantką radcowską⁵⁴. W przywołanym orzeczeniu Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną asystentki sędziego, której Prezes NSA wypowiedział stosunek pracy, podając jako przyczynę wypowiedzenia podjęcie aplikacji radcowskiej, co zagrażało jego zdaniem wystąpieniem konfliktu interesów między wykonywaniem czynności asystenta sędziego a jednoczesnym wyko-

53 W liście otwartym podniesiono, że "w świetle art. 82a § 1 w zw. z art. 155 § 8 *usp* jesteśmy obowiązani do stałego podnoszenia naszych kwalifikacji, czemu w głównej mierze winny służyć szkolenia dla asystentów sędziów. Jednakże z uwagi na malejącą liczbę szkoleń organizowanych przez Krajową Szkołę Sądownictwa i Prokuratury, stałe ograniczanie miejsc na szkoleniach, a także ograniczenia płynące z naszych niskich uposażeń, informujemy, że nie jesteśmy w stanie prawidłowo realizować w/w obowiązku we własnym zakresie. Stąd też wnosimy o zabezpieczenie przez kierowany przez Pana Resort środków na zwiększenie liczby szkoleń dla asystentów sędziów i wyegzekwowanie ich organizacji przez Krajową Szkołę Sądownictwa i Prokuratury". List niepublikowany, który autorzy otrzymali od Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Asystentów Sędziów.

54 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2012 r., sygn. II PK 315/11.

nywaniem zadań aplikanta radcowskiego. Sąd Najwyższy podniósł, że *"podjęcie przez asystenta sędziego NSA aplikacji radcowskiej, mimo że formalnie wprost niezakazane, przede wszystkim jest sprzeczne z obowiązkami asystenta sędziego NSA i uzasadnia „utratę zaufania” między pracodawcą a pracownikiem, czyniąc w konsekwencji uzasadnionym w rozumieniu art. 45 k.p. rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony za wypowiedzeniem". SN ocenił także, że "podjęcie aplikacji radcowskiej bez uzgodnienia z pracodawcą przede wszystkim pozostaje w sprzeczności z obowiązkami asystenta sędziego NSA, bowiem odbywanie aplikacji radcowskiej przez asystenta sędziego NSA jednostronnie <zменя> dotychczasowy stosunek pracy".*

Od wydania powyższego orzeczenia, które dotyczyło wszakże asystentki sędziego NSA, nie można zaobserwować wzrostu w sądach powszechnych liczby wypowiedzeń umów o pracę z asystentami sędziów będącymi jednocześnie aplikantami korporacyjnymi. Nadal akceptacja łączenia tych dwóch funkcji zależy od uznania prezesa sądu, który ocenia, czy podjęcie aplikacji jest zajęciem sprzecznym z obowiązkami asystenta sędziego i podważającym zaufanie do sądu, czy nie⁵⁵. W tym kontekście należy zwrócić uwagę na różnicowanie w podejściu prezesów sądów do łączenia aplikacji korporacyjnej z pracą w charakterze asystenta sędziego, a pracą w charakterze ww. już koordynatora prawnego. Podczas gdy z ogłoszenia o naborze na stanowisko koordynatora prawnego w Sądzie Okręgowym w Warszawie można się dowiedzieć, że osoba w trakcie aplikacji jest „mile widziana”, to z informacji uzyskanych od OSAS wynika, że w tym samym sądzie wypowiedziano umowy o pracę asystentom sędziów, którzy dostali się na aplikację prawniczą. Warto by jednak ostatecznie przesądzić tę kwestię w usp przyzwalając asystentom sędziów na szkolenie się na aplikacjach korporacyjnych.

Kolejny problem, z którym spotykają się na co dzień asystenci sędziów, dotyczy dopuszczalności równoległego zatrudnienia. Asystent nie może podjąć innego zatrudnienia bez zgody prezesa sądu⁵⁶. Ponadto nie może, o czym była już mowa, wykonywać zajęć sprzecznych z obowiązkami urzędnika i podważających zaufanie do sądu⁵⁷. Prezesi sądów różnie interpretują powyższe przepisy - jedni nie widzą problemu w wyrażeniu zgody na zatrudnienie w charakterze niezwiązanym z zawodami prawniczymi, inni zaś powołując się na klauzulę generalną „zajęć sprzecznych z obowiązkami urzędnika” nie wyrażają zgody na jakiegokolwiek zatrudnienie poza sądem. U podstaw takiego stanowiska leży przekonanie, że asystent nie wypełni należycie swoich obowiązków, gdy będzie poświęcał swój czas innej pracy (mimo że odbywa się to naturalnie poza godzinami pracy).

Niepewność co do uzyskania zgody prezesa na podjęcie innego zatrudnienia jest kolejną istotną przyczyną, dla której zawód ten nie cieszy się powodzeniem. Asystenci nie są bowiem w wielu przypadkach w stanie utrzymać się (zwłaszcza w większych ośrodkach miejskich) z wynagrodzenia asystenckiego. Stąd rodzi się potrzeba szukania dodatkowego zatrudnienia. Rozwiązaniem problemu byłaby wykładnia przepisu art. 11 ust. 2 ustawy o pracownikach, tak aby podejmowanie dodatkowego zatrudnienia przez asystenta sędziego było zasadniczo dopuszczalne, ze ściśle ograniczonymi wyjątkami zajęć, które rzeczywiście wiązać się mogą z niemożnością pogodzenia z nimi funkcji asystenta.

55 Por. art. 155 § 9 usp w zw. z art. 11 ust. 1 i 2 ustawy o pracownikach.

56 Art. 155 § 9 usp w zw. z art. 11 ust. 1 ustawy o pracownikach.

57 Art. 155 § 9 usp w zw. z art. 11 ust. 2 ustawy o pracownikach.

9. Mimo zapewnień resortu sprawiedliwości, sytuacja asystentów sędziów może ulec komplikacji w związku z reorganizacją 79 sądów rejonowych

Liczne problemy dla asystentów sędziów wywołać może reorganizacja sądownictwa, czyli zniesienie 79 sądów rejonowych z dniem 1 stycznia 2013 r. z mocy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 5 października 2012 r.⁵⁸. Znoszone sądy z dniem 1 stycznia 2013 r. stały się wydziałami zamiejscowymi większych jednostek (sądów przejmujących). Mimo, że zgodnie z k.p. prezes sądu rejonowego, do którego "dołączany" jest znoszony sąd powinien stać się z mocy prawa stroną stosunków pracy z asystentami ze znoszonego sądu⁵⁹, pojawiają się poważne wątpliwości, czy będzie dysponować wystarczającą ilością etatów umożliwiającą mu zatrudnienie asystentów sędziów ze znoszonego sądu. Powyższy problem ma znaczenie kluczowe, bo może okazać się, że wielu asystentów straci w wyniku reorganizacji zatrudnienie⁶⁰. Asystenci sędziów, którzy zostaną jednak pracownikami nowego sądu mogą borykać się ze znacznymi trudnościami, by wymienić tylko konieczność dojazdu do oddalonego o kilkadziesiąt kilometrów nowego miejsca pracy (także związane z tym dodatkowe koszty), czy konieczność współpracy asystenta z jeszcze większą liczbą sędziów. Skutki, jakie w rzeczywistości wywoła reorganizacja sądownictwa dla asystentów sędziów w znoszonych sądach są jednak pewną niewiadomą. Rozporządzenie budzi bowiem wiele kontrowersji, nie tylko na poziomie zgodności z Konstytucją RP⁶¹ czy braku zapowiadanych oszczędności wynikających z reformy, ale też na poziomie organizacji pracy po dniu 1 stycznia 2013 r. Niestety zarówno uzasadnienie rozporządzenia, jak i dołączona do niego ocena skutków regulacji nie rozwiewają licznych wątpliwości pojawiających się ze strony związków zawodowych, innych ministerstw, czy prezesów znoszonych i przyjmujących sądów⁶². Jako, że niniejszy dokument powstawał w okresie ww. niepewności związanej ze skutkami reorganizacji sądownictwa, należy podnieść postulat, aby Ministerstwo Sprawiedliwości dokonało kompleksowej ewaluacji reformy

58 Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 5 października 2012 r. w sprawie zniesienia niektórych sądów rejonowych (Dz. U. z 2012 r. Nr 1121) (dalej: rozporządzenie reorganizacyjne).

59 Por. art. 23¹k.p. Takie skutki reformy przewiduje też Ministerstwo Sprawiedliwości, które w uzasadnieniu do rozporządzenia reorganizacyjnego twierdzi, że "zniesienie sądu z jednoczesnym utworzeniem wydziału zamiejscowego będzie skutkowało przejściem całego zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p. Wszyscy pracownicy znoszonych sądów staną się więc z dniem 1 stycznia 2013 r. z mocy prawa pracownikami sądów, które przejmą do swojej właściwości rozpoznawanie spraw z obszarów sądów znoszonych".

60 Na problem ten zwrócili uwagę w rozmowie z autorami przedstawiciele OSAS. Ministerstwo Sprawiedliwości z kolei podnosi w uzasadnieniu rozporządzenia, że "sam fakt zniesienia sądu nie będzie stanowić więc podstawy do wypowiedzania umów o pracę lub warunków pracy i płacy pracownikom zarówno sądu znoszonego, jak i przejmującego. Obowiązkiem prezesa sądu przejmującego będzie dostosowanie struktury organizacyjnej sądu do nowej obsady kadrowej".

61 W Trybunale Konstytucyjnym zarejestrowane są połączone sprawy (sygn. K 27/12 i K 32/12), w których Krajowa Rada Sądownictwa oraz grupa posłów wnioskuje o zbadanie zgodności z Konstytucją RP przepisów USP upoważniających Ministra Sprawiedliwości do tworzenia i znoszenia sądów oraz ustalania ich siedzib i obszarów właściwości w drodze rozporządzenia wydanego po zasięgnięciu opinii Krajowej Rady Sądownictwa.

62 Por. w tym zakresie pisma z uwagami zgłoszonymi w ramach konsultacji społecznych do projektu rozporządzenia reorganizacyjnego.

pod kątem jej skutków dla pracowników administracji sądowej, jak i asystentów sędziów w kilka miesięcy po wejściu w życie rozporządzenia⁶³.

10. Asystenci w sądach powszechnych a sytuacja asystentów w sądach administracyjnych, Sądzie Najwyższym oraz Trybunale Konstytucyjnym

Powyższe rozważania dotyczyły asystentów sędziów w sądach powszechnych. Wymaga jednak podkreślenia, że asystenci sędziów zatrudniani są także w: sądach administracyjnych, Sądzie Najwyższym oraz Trybunale Konstytucyjnym⁶⁴. Ich rola, liczebność i status materialny są zróżnicowane, biorąc pod uwagę rodzaj sądu, w którym są zatrudnieni.

11.1. Asystenci sędziów w sądownictwie administracyjnym

W sądownictwie administracyjnym na dzień 1 września 2012 r. zatrudnionych było 383 asystentów sędziów. Ustawa z dnia 25 lipca 2002 r. – o ustroju sądów administracyjnych⁶⁵ (dalej: „usa”) nader skromnie określa czynności asystentów sędziów, stanowiąc w tym zakresie, że samodzielnie wykonują oni czynności administracji sądowej oraz czynności przygotowania spraw sądowych do ich rozpoznania (art. 27a § 1 usa). Pomimo iż powyższa ustawa nakazuje stosować do asystentów sędziów zatrudnionych w sądach administracyjnych odpowiednio przepisy usp dotyczące asystentów sędziów, to jednak status tych dwóch grup zawodowych znacząco się różni. Najistotniejsze różnice zachodzą w obszarach wymagań kwalifikacyjnych oraz rozwoju zawodowego. Wymagania stawiane kandydatowi na stanowisko asystenta sędziego w sądownictwie administracyjnym są znacznie mniej restrykcyjne niż w sądownictwie powszechnym, ponieważ usa wymaga od kandydata na to stanowisko wyłącznie: posiadania obywatelstwa polskiego i korzystania z pełni praw cywilnych oraz obywatelskich, nieskazitelnego charakteru, jak i ukończenia wyższych studiów prawnych w Polsce i uzyskania tytułu magistra lub zagranicznych uznanych w Polsce (art. 27a § 1 w zw. z art. 6 § 1 pkt 1 - 3 usa). Co więcej, ustawa zapewnia asystentowi sędziego jasną ścieżkę kariery – po co najmniej pięciu latach pracy asystent sędziego, który nie był karany za przewinienia dyscyplinarne, a także uzyskiwał pozytywne okresowe oceny kwalifikacyjne może zostać zatrudniony na stanowisku starszego asystenta sędziego (art. 27a § 2 usa). Takie rozwiązanie, którego niewątpliwie brakuje w usp, tworzy zręby oparcia zawodu asystenta sędziego sądu administracyjnego o model kariery, nastawiony na długotrwałość pełnienia funkcji. Dla samego asystenta zaś, perspektywa awansu działa niewątpliwie motywująco, gdyż wiąże się z wyższymi zarobkami. Osoba zatrudniona na stanowisku asystenta sędziego może bowiem liczyć na wynagrodzenie w kwocie od 1.600 do 4.400 zł, podczas gdy wynagrodzenie starszego asystenta

63 W kontekście pracowników sądów, którym poświęcona jest część II niniejszego dokumentu, również należy podnieść lakoniczność diagnozy w zakresie wpływu reorganizacji na zatrudnienie.

64 Statystyki dotyczące asystentów w sądach administracyjnych, Sądzie Najwyższym oraz Trybunale Konstytucyjnym dostępne są pod adresem: www.hfhrpol.waw.pl/.

65 Dz. U. z 2002 r. Nr 153, poz. 1269 ze zm.

sędziogo ustalane jest od 1.600 do nawet 5.200 zł⁶⁶. Maksymalne kwoty wynagrodzenia asystentów sędziów sądów administracyjnych są zatem wyższe niż asystentów w sądownictwie powszechnym o 600 do 1.400 zł. Od asystenta sędziogo w sądownictwie administracyjnym nie wymaga się ukończenia aplikacji ogólnej w KSSIP, zapewnia się możliwość awansu zawodowego oraz wynagradza lepiej niż asystenta sędziogo w sądzie powszechnym. Wszystkie te czynniki powodują, że w sądach administracyjnych, odwrotnie niż w powszechnych, nie występują wakaty na stanowiskach asystentów sędziów.

Nie tylko status materialny i warunki rozwoju zawodowego asystenta sędziogo sądu administracyjnego są korzystniejsze od tych asystenta w sądownictwie powszechnym. Warunki pracy są także lepsze (wobec generalnie lepszej bazy jaką dysponuje sądownictwo administracyjne), a psychospołeczne obciążenie pracą jest mniejsze, gdyż generalnie nie zdarza się w sądownictwie administracyjnym, aby jeden asystent sędziogo był przydzielony do pomocy więcej niż dwóm sędziom.

11.2. Asystenci sędziów w Sądzie Najwyższym

Status asystentów sędziów w Sądzie Najwyższym bliższy jest bardziej pozycji amerykańskich *law clerks* aniżeli statusowi ich odpowiedników w sądownictwie powszechnym. Ustawa z dnia 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym⁶⁷, w zakresie statusu asystentów sędziów SN stanowi jedynie, że Sąd Najwyższy zatrudnia asystentów sędziogo posiadających wyższe wykształcenie prawnicze, a szczegółowy zakres i sposób wykonywania czynności przez asystentów sędziogo określa regulamin Sądu Najwyższego (art. 51 § 1 i 2 ustawy o Sądzie Najwyższym). Funkcję asystenta sędziogo Sądu Najwyższego mogą pełnić zarówno osoby zatrudnione w tym charakterze przez SN, jak i sędziowie sądów powszechnych lub wojskowych delegowani do pełnienia funkcji asystenta sędziogo Sądu Najwyższego. Tak określone wymagania oraz praktyka zatrudniania wskazują, że na stanowiskach asystentów sędziów zatrudniane są osoby bardzo dobrze wykształcone, o wybitnym przygotowaniu praktycznym i teoretycznym, częstokroć legitymujące się tytułem naukowym doktora nauk prawnych. Asystenci przydzielani są przez Pierwszego Prezesa SN indywidualnie sędziom i nie mogą asystować więcej niż jednemu sędziemu. Prezes Sądu Najwyższego przydziela asystenta sędziemu Sądu Najwyższego lub wyznacza mu zadania specjalisty do spraw orzecznictwa, specjalisty do spraw prawa europejskiego albo wyznacza mu inny zakres czynności⁶⁸. W SN pracują więc trzy kategorie asystentów sędziów: asystenci sędziów Sądu Najwyższego, asystenci-specjaliści do spraw orzecznictwa, asystenci-specjaliści do spraw prawa europejskiego.

66 Por. załącznik 2 oraz załącznik 3 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 22 marca 2011 r. w sprawie stanowisk i wymaganych kwalifikacji urzędników sądowych i innych pracowników oraz szczegółowych zasad wynagradzania referendarzy sądowych, starszych referendarzy sądowych, asystentów sędziów, starszych asystentów sędziów, urzędników oraz innych pracowników wojewódzkich sądów administracyjnych (Dz.U. z 2011 r. Nr 72, poz. 384).

67 Dz. U. z 2002 r. Nr 240, poz. 205 ze zm.

68 § 60 ust. 1 uchwały Zgromadzenia Ogólnego Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 2003 r. w sprawie regulaminu Sądu Najwyższego (M.P. z 2003 r. Nr 57, poz. 898).

Zadania asystentów sędziów Sądu Najwyższego⁶⁹		
Asystent sędziego SN	Asystent-specjalista do spraw orzecznictwa	Asystent-specjalista do spraw prawa europejskiego
<p>Asystent sędziego SN wykonuje zadania zlecone przez sędziego Sądu Najwyższego, a w szczególności:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) przygotowuje wstępne analizy akt spraw przydzielonych sędziemu Sądu Najwyższego do referatu; 2) wyszukuje i gromadzi orzecznictwo oraz literaturę, a także przegląda strony internetowe zawierające informacje użyteczne przy rozstrzygnięciu zagadnień prawnych oraz rozpoznawaniu kasacji i innych środków zaskarżenia; 3) sporządza notatki, opinie i ekspertyzy prawne oraz przygotowuje projekty orzeczeń i uchwał; 4) sporządza projekty uzasadnień i tez; 5) wykonuje czynności związane z tworzeniem oraz redagowaniem izbowych baz orzeczeń w programie „Supremus®”; 6) uczestniczy w pracach redakcyjnych związanych z wydawaniem urzędowych zbiorów orzeczeń oraz biuletynów Sądu Najwyższego. 	<p>Asystent-specjalista do spraw orzecznictwa wykonuje zadania zlecone przez Prezesa Sądu Najwyższego kierującego pracą izby, a w szczególności:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) sporządza opinie i ekspertyzy prawne, analizy orzecznictwa Sądu Najwyższego lub innych sądów, 2) przygotowuje notatki do uchwał i ich uzasadnień oraz do pytań kierowanych do Trybunału Konstytucyjnego. 	<p>Asystent-specjalista do spraw prawa europejskiego wykonuje analizy dotyczące treści, wykładni i funkcjonowania prawa europejskiego, a w szczególności:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) sporządza opinie i ekspertyzy prawne oraz analizy orzecznictwa Europejskiego Trybunału Praw Człowieka oraz Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, 2) przygotowuje notatki do pytań wstępnych oraz dotyczących ważności aktów organów wspólnotowych, kierowanych do tego Trybunału.

Korpus asystentów sędziów SN składa się zatem z osób o bardzo wysokich kwalifikacjach i specjalistycznej wiedzy. Jedynym wymogiem kwalifikacyjnym jest ukończenie wyższych studiów prawnych, a współpraca z indywidualnie oznaczonym sędzią opiera się na zasadzie zaufania sędziego do kompetencji jego asystenta. Korpus asystentów sędziów SN liczył na dzień 31 sierpnia 2012 r. 65 bardzo dobrze, w porównaniu z asystentami w sądach powszechnych, wynagradzanych pracowników.

11.3. Asystenci sędziów w Trybunale Konstytucyjnym

Status współpracowników sędziów Trybunału Konstytucyjnego jest podobny do pozycji asystentów sędziów SN. Są to prawnicy o bardzo wysokich kwalifikacjach merytorycznych, niejednokrotnie łączący pracę na stanowisku asystenta z pracą naukową na wydziałach prawa uczelni wyższych. Samodzielne stanowiska współpracowników sędziów TK obejmują: asystentów oraz pracowników zajmujących samodzielne stanowiska do spraw orzecznictwa. Współpracownicy przydzielani są sędziom przez Prezesa Trybunału Konstytucyjnego na wniosek lub za zgodą zainteresowanych sędziów TK, po konsultacji z szefem Biura TK⁷⁰.

69 Tabela opracowana na podstawie § 61, § 62 ust.1 oraz § 62 ust.2 uchwały Zgromadzenia Ogólnego Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 2003 r. w sprawie regulaminu Sądu Najwyższego.

70 Por. § 11 ust.2 pkt 4 uchwały Zgromadzenia Ogólnego Sędziów Trybunału Konstytucyjnego z dnia 3 października 2006 r. w sprawie Regulaminu Trybunału Konstytucyjnego (M.P. z 2006 r. Nr 72, poz. 720).

Samodzielni współpracownicy sędziów TK w zakresie merytorycznym podlegają sędziom i wykonują zadania pod ich nadzorem⁷¹. Podstawowymi zadaniami tak usytuowanych w strukturze Trybunału Konstytucyjnego współpracowników sędziów są: 1) wykonywanie czynności przygotowawczych, w tym źródłowo-dokumentacyjnych i konsultacyjno-naukowych w sprawach będących przedmiotem postępowania przed TK, 2) przygotowywanie analizy spraw i wstępnych propozycji ich rozstrzygnięcia, 3) techniczno - redakcyjne opracowywanie tekstów orzeczeń, przy wykorzystaniu ścisłej współpracy z Sekretariatem TK, 4) współpraca z odpowiednimi komórkami organizacyjnymi Biura w celu optymalnego wykorzystania zasobów informacyjnych i studialnych na potrzeby spraw będących przedmiotem prac sędziów TK, 5) wykonywanie zadań oraz poleceń indywidualnie i bezpośrednio określanych przez sędziów TK⁷².

W Biurze Trybunału Konstytucyjnego na dzień 31 sierpnia 2012 r. zatrudnionych było 16 asystentów sędziów TK oraz 20 pracowników zajmujących samodzielne stanowiska do spraw orzecznictwa. Każdy z sędziów TK współpracuje więc z co najmniej dwoma wysoko wykwalifikowanymi asystentami, co zdecydowanie korzystnie wpływa na komfort i efektywność pracy sędziego. Biuro TK dba o etos pracy zatrudnionych w TK asystentów sędziów, czego przykładem może być zorganizowana 29 listopada 2012 r. konferencja „Skutki wyroków Trybunału Konstytucyjnego w świetle orzecznictwa Naczelnego Sądu Administracyjnego, Sądu Najwyższego i Trybunału Konstytucyjnego”, podczas której prelekcje wygłosili w większości asystenci sędziów TK.

Część II – Pracownicy sądów

1. Rozproszenie regulacji dotyczących statusu urzędników i pracowników sądów

Początkowo sytuację pracowników normował art. 123 usp z 1985 r.⁷³ Obecnie uregulowania prawne dotyczące tej materii są porozrzucane w wielu aktach różnego szczebla. Główną regulację w tym zakresie stanowią wielokrotnie zmieniane przepisy ustawy o pracownikach i wydanych na jej podstawie przez Ministra Sprawiedliwości rozporządzeń⁷⁴. Dodatkowo na podstawie art. 18 ustawy

71 § 19 ust. 2 załącznika do uchwały Zgromadzenia Ogólnego Sędziów Trybunału Konstytucyjnego z dnia 4 lutego 2002 r. w sprawie statutu Biura Trybunału Konstytucyjnego.

72 § 19 ust. 1 załącznika do uchwały Zgromadzenia Ogólnego Sędziów Trybunału Konstytucyjnego z dnia 4 lutego 2002 r. w sprawie statutu Biura Trybunału Konstytucyjnego.

73 W § 1 stanowił on, że w sądach są zatrudnieni sekretarze i inni pracownicy sądowi. W § 2 przepis ten przewidywał, że na stanowisku sekretarza sądowego mógł być zatrudniony pracownik sądowy, który odbył praktykę i złożył egzamin sekretarski. Od odbycia praktyki i złożenia egzaminu byli zwolnieni aplikanci sądowi, którzy złożyli egzamin sędziowski.

74 Odpowiednio: z dnia 10 grudnia 2007 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu postępowania przy dokonywaniu ocen kwalifikacyjnych urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury (Dz. U. z 2007 r. Nr 247, poz. 1838)(dalej: rozporządzenie ws. ocen), z dnia 17 stycznia 2008 r. w sprawie szczegółowego trybu i sposobu przeprowadzania konkursów na staż urzędniczy w sądzie i prokuraturze (Dz. U. z 2008 r. Nr 21, poz. 129)(dalej: rozporządzenie konkursowe), z dnia 30 marca 2010 r. w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego (Dz. U. z 2010 r. Nr 49, poz. 299)(dalej: rozporządzenie ws. stanowisk) oraz z dnia 4 lutego 2011 r. w sprawie delegowania urzędników sądów do Ministerstwa Sprawiedliwości lub poza stałe miejsce pracy (Dz. U. z 2011 r. Nr 36, poz. 187).

o pracownikach w zakresie nieuregulowanym zastosowanie znajdują przepisy ustawy o pracownikach urzędów państwowych⁷⁵ oraz w dalszej kolejności k.p.⁷⁶

Ustawa o pracownikach reguluje jedynie sytuację pracowników sądów powszechnych i wojaskowych (oraz prokuratury), bez względu na szczebel sądowy, w którym pracownik jest zatrudniony⁷⁷. Pomimo początkowych planów, ustawa nie objęła pracowników Sądu Najwyższego oraz Naczelnego Sądu Administracyjnego, gdyż regulacja w tym zakresie została zmieniona w trakcie prac podkomisji nadzwyczajnej po I czytaniu⁷⁸. Zatrudnienie pracowników sądów administracyjnych, Sądu Najwyższego oraz Trybunału Konstytucyjnego odbywa się obecnie na podstawie odrębnych przepisów⁷⁹.

Pierwotnie zakładano, że ustawa o pracownikach będzie mieć czasowy charakter (miała obowiązywać do 31 grudnia 2001 r.). Rzeczywistość pokazała jednak, że weszła ona na stałe do porządku prawnego (obowiązuje już ponad 14 lat) mimo, że w tym czasie w systemie prawnym zaszło wiele zmian, szczególnie w sferze ustawodawstwa pracowniczego (m.in. w sferze regulacji dotyczących pracowników samorządowych, czy też korpusu służby cywilnej⁸⁰).

2. Z uwagi na łączenie elementów pracowniczo – urzędniczych model profesji urzędnika sądowego jest obecnie niejednolity

Art. 1 ustawy o pracownikach rozróżnia urzędników oraz „innych pracowników, pracujących w sądach powszechnych”. Z kolei rozporządzenie ws. stanowisk, tworzy grupy stanowisk: samodzielnych, wspomagających pion orzeczniczy, innych stanowisk wspomagających (jako

75 Konstrukcję odesłania do przepisów ustawy o urzędach państwowych, a dopiero do k.p. w zakresie nieuregulowanym w tej ustawie krytykuje m.in. W. Sanetra, wskazując, że ustawa ta ma obecnie charakter charakter „kadłubowy” i wymaga przemyślenia. Por. W. Sanetra, *Ogólne...*

76 Sytuację części pracowników (dyrektor sądu, z-ca dyrektora sądu, kierownik finansowy sądu, z-ca kierownika finansowego sądu) regulują też przepisy usp.

77 W świetle uzyskanych z Ministerstwa Sprawiedliwości danych na dzień 30 września 2012 r. w wydziałach orzeczniczych sądów powszechnych pracowało 20.230 urzędników, 7.236 urzędników pracowało w pozostałych działach administracji sądowej, a ponadto zatrudnionych było 3.474 innych pracowników. W toku przeprowadzonych na potrzeby niniejszego dokumentu rozmów podnoszony był argument, że jest to liczba niewystarczająca, gdyż za istotnym wzrostem wpływu spraw w sądach nie poszły zmiany w zakresie etatyzacji.

78 Sprawozdanie komisji: [http://orka.sejm.gov.pl/RejestrD.nsf/wgdruku/774/\\$file/774.pdf](http://orka.sejm.gov.pl/RejestrD.nsf/wgdruku/774/$file/774.pdf).

79 W przypadku pracowników sądów administracyjnych są to przepisy usa oraz rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 22 marca 2011 r. w sprawie stanowisk i wymaganych kwalifikacji urzędników sądowych i innych pracowników oraz szczegółowych zasad wynagradzania referendarzy sądowych, starszych referendarzy sądowych, asystentów sędziów, starszych asystentów sędziów, urzędników oraz innych pracowników wojewódzkich sądów administracyjnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 72, poz. 384). W zakresie pracowników SN zgodnie z art. 8 § 2 ustawy o SN w sprawach nieuregulowanych stosuje się odpowiednio przepisy ustawy o pracownikach urzędów państwowych, a posiłkowo k.p. W przypadku pracowników TK zgodnie z art. 17 ust. 4 ustawy z dnia 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz. U. z 1997 r. Nr 102, poz. 643) do pracowników Biura TK stosuje się przepisy ustawy o pracownikach urzędów państwowych.

80 W dniu 1 stycznia 2009 r. weszły w życie przepisy ustaw z dnia 28 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008 r. Nr 223, poz. 1458 ze zm.) oraz o służbie cywilnej (Dz. U. z 2008 r. Nr 227, poz. 1505 ze zm.).

stanowiska urzędnicze), pomocniczych, obsługi technicznej oraz gospodarczej (jako stanowiska obsługi), a także stanowisko stażysty⁸¹. Praktyka dowodzi jednak, że wykaz zawarty w rozporządzeniu nie jest traktowany jako wyczerpujący⁸². W porównaniu do przepisów rozporządzenia z 2003 r.⁸³ obecny wykaz stanowisk uległ ograniczeniu i nie przewiduje rozróżnienia ze względu na szczebel sądu, w którym pracownik jest zatrudniony.

Zgodnie z art. 4 ust. 2 w związku z art. 5 ustawy o pracownikach dyrektor sądu nawiązuje stosunek pracy z urzędnikiem sądowym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, a ze stażystą na czas określony. Mimo, że nawiązanie umowy o pracę z urzędnikiem następuje na podstawie umowy o pracę⁸⁴, a w zakresie nieuregulowanym w ustawie o pracownikach oraz ustawie o pracownikach urzędów państwowych stosuje się k.p., profesja ta ma charakter mieszany – łączy elementy właściwe profesji urzędniczej (m.in. terminologia, ustawowo określone wymogi, staż urzędniczy, możliwość delegowania do pracy w Ministerstwie Sprawiedliwości lub innym sądzie⁸⁵). Poszczególne elementy tego modelu zostaną omówione w dalszej części dokumentu.

3. Wymogi stawiane urzędnikom sądowym podlegają w ostatnich latach licznym zmianom legislacyjnym, co powoduje brak stabilności prawnej w tym zakresie

Następstwem przyjęcia modelu pracowniczo-urzędniczego jest określenie w art. 2 ustawy o pracownikach, wymogów jakie powinien spełnić urzędnik, które uszczegółowiono w roz-

81 Stanowiska samodzielne to: dyrektor sądu, z-ca dyrektora sądu, kierownik finansowy sądu, z-ca kierownika finansowego sądu, główny księgowy, z-ca głównego księgowego, audytor wewnętrzny, radca prawny, pełnomocnik ds. ochrony informacji niejawnych. Stanowiska wspomagające pion orzeczniczy to: starszy inspektor ds. biurowości, inspektor ds. biurowości, starszy sekretarz sądowy, sekretarz sądowy, starszy protokolant sądowy, protokolant sądowy, migrator ksiąg wieczystych. Inne stanowiska wspomagające to: administrator bezpieczeństwa informacji, główny specjalista ds., specjalista ds., inspektorzy ds. obronnych, bhp, ochrony przeciwpożarowej, starszy inspektor, inspektor, starszy księgowy, księgowy, kasjer, administrator systemu informatycznego, informatyk, bibliotekarz, archiwista. Stanowiska pomocnicze to: sekretarka/sekretarz, starszy wartownik/wartownik – konwojent/wartownik/wartownik konwojent, woźny sądowy, operator ksiąg wieczystych, goniec; obsługi technicznej oraz gospodarczej to: kierowca, maszynistka, telefonistka/telefonista, operator urządzeń elektronicznych/powielających, magazynier, rzemieślnik/konserwator, robotnik gospodarczy, palacz c.o., portier, dozorca, sprzątaczką.

82 W ogłoszeniach o konkursie można spotkać opisy stanowisk nieznanego rozporządzeniu np. analityk, pracownik biurowy.

83 Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 31 lipca 2003 r. w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego (Dz. U. z 2004 r. Nr 143, poz. 1399).

84 Należy jednak pamiętać, że zgodnie z art. 22 ustawy o pracownikach, pracy nawiązanej przed dniem wejścia w życie tej ustawy na podstawie mianowania pozostały w mocy, a zmienione i rozwiązane mogły być na zasadach określonych w ustawie o pracownikach urzędów państwowych.

85 W świetle posiadanych informacji na dzień 30 września 2012 r. do pracy w Ministerstwie Sprawiedliwości było delegowanych 6 urzędników.

porządzeniu ws. stanowisk⁸⁶. Dla obecnego stanu prawnego w tym zakresie kluczowe znaczenie miała ustawa z dnia 9 maja 2007 r. o zmianie ustawy o pracownikach sądów i prokuratury⁸⁷ (dalej: nowelizacja z 9 maja 2007 r.), która weszła w życie w dniu 26 czerwca 2007 r., gdyż dokonała istotnego zaostżenia wymogów stawianych urzędnikom sądowym.

Urzędnik sądowy	
Przed 26 czerwca 2007 r.	Po 26 czerwca 2007 r.
Pełna zdolność do czynności prawnych	Pełna zdolność do czynności prawnych
Nieposzlakowana opinia	Nieposzlakowana opinia
Niekaralność za przestępstwo popełnione umyślnie	Niekaralność za przestępstwo lub przestępstwo skarbowe
	Nie jest prowadzone w stosunku do niego postępowanie o przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub przestępstwo skarbowe
Co najmniej średnie wykształcenie i dobra znajomość języka polskiego	Ukończenie co najmniej studiów pierwszego stopnia i uzyskanie tytułu zawodowego
Stan zdrowia pozwalający na zatrudnienie na określonym stanowisku	Stan zdrowia pozwalający na zatrudnienie na określonym stanowisku
Staż urzędniczy w sądzie	Staż urzędniczy w sądzie

Od urzędników oczekuje się przede wszystkim posiadania wysokich walorów moralnych, a także niekaralności tak w zakresie przestępstw umyślnych, jak i nieumyślnych⁸⁸, co oznacza, że są to wymogi wyższe niż stawiane policjantom, posłom czy senatorom. Warto zwrócić też uwagę na to, że przeciwko urzędnikowi nie może toczyć się postępowanie w sprawie o przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub przestępstwo skarbowe. Natomiast dyrektorzy sądu z mocy ustawy: 1) obligatoryjnie rozwiązują stosunek pracy bez wypowiedzenia (w razie skazania za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub przestępstwa skarbowego), 2) fakultatywnie rozwiązują stosunek pracy bez wypowiedzenia (przy skazaniu za nieumyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub przestępstwa skarbowego), 3) obligatoryjnie zawieszają pracownika w czynnościach (w sytuacji wszczęcia postępowania o umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe), 4) fakultatywnie zawieszają (w razie wszczęcia

86 Regulacja rozporządzenia nie ma charakteru wyczerpującego i w przypadku pewnych stanowisk przewiduje, że niektóre wymogi regulowane są „według odrębnych przepisów”. Ponadto w praktyce prezesi sądów w ramach ogłoszenia o konkursie wskazywali szereg wymagań dodatkowych (np. wykształcenie kierunkowe, znajomość określonych przepisów i zagadnień). Ustawowe określenie wymogów powoduje, że typowe ogłoszenie o konkursie zawiera: 1) wymogi ustawowe, 2) wymogi niezbędne (właściwe stanowisku, na które aplikuje kandydat), 3) wymogi pożądane – dodatkowe.

87 Dz. U. z 2007 r. Nr 102, poz. 690.

88 Uzasadnienie tej zmiany ograniczało się do lakonicznego sformułowania: „zaostżenie kryteriów dla kandydatów do pracy w sądzie wydaje się być posunięciem korelującym z celem, jakim jest wybór najlepszej kadry urzędniczej opartym na zasadach otwartości i konkurencyjności”: <http://orka.sejm.gov.pl/proc5.nsf/opisy/944.htm>.

postępowania o nieumyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub nieumyślne przestępstwo skarbowe). W świetle posiadanych informacji korzystanie z tych instrumentów opresyjnych nie było jak dotychczas częste⁸⁹. Powstaje jednak pytanie na ile realną jest możliwość weryfikowania, czy zaistniały przesłanki do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia lub zawieszenia w czynnościach, z powyższych względów⁹⁰.

Na osobne omówienie zasługuje wymóg ukończenia przez urzędników studiów co najmniej pierwszego stopnia i uzyskania tytułu zawodowego (art. 2 pkt 5 ustawy o pracownikach)⁹¹. Został on wprowadzony nowelizacją z 9 maja 2007 r. i zakładał alternatywnie uzupełnienie wykształcenia albo w przypadku urzędników, którzy w dniu jej wejścia w życie skończyli 40 lat i mieli 15-letni staż pracy doszkolenia w ciągu 10 lat w Krajowym Centrum Szkolenia Kadr Sądów Powszechnych KSSiP (art. 2 ust. 1 i 2 nowelizacji z 9 maja 2007 r.)⁹². Od czasu jego wprowadzenia minęło już ponad 5 lat i z tej perspektywy czasowej należy ocenić, że reforma ta nie była dostatecznie przygotowana. Obowiązek ten miał charakter powszechny (objął tysiące urzędników z grup samodzielnych i wspomagających, bez względu na rzeczywisty zakres obowiązków)⁹³, a jednocześnie od urzędnika nie w każdym przypadku oczekiwano zdobycia wykształcenia kierunkowego, zgodnego z wykonywanymi czynnościami⁹⁴. Czas pokazał także, że w sądach nie zinstytucjonalizowano systemu wsparcia dla uzupełniających wykształcenie⁹⁵, jak i zapewne z uwagi na 10-letnią

89 Dla przykładu Prezes Sądu Apelacyjnego w Łodzi rozwiązał bez wypowiedzenia umowę o pracę z 1 urzędnikiem, zaś 1 raz zawiesił urzędnika przeciwko któremu toczyło się postępowanie przygotowawcze.

90 Na mocy art. 4 ust. 5 i 6 ustawy o pracownikach możliwe jest zasięgnięcie informacji z Krajowego Rejestru Karnego o kandydacie w konkursie na staż, jak i urzędniku. Pewne dodatkowe możliwości dawało obowiązujące do 31 marca 2010 r. rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 4 marca 2008 r. w sprawie uzyskiwania informacji o osobie ubiegającej się o przyjęcie na staż urzędniczy i osobie zatrudnionej w sądzie lub prokuraturze (Dz. U. z 2008 r. Nr 52, poz. 309). Uchylenie tego rozporządzenia motywowano m.in. ochroną prywatności.

91 Jego wprowadzeniu towarzyszyła dyskusja o możliwości skierowania w tym zakresie ustawy o pracownikach do TK.

92 Szczegóły funkcjonowania studium, którego zorganizowano dotychczas 13 edycji, reguluje zarządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 17 grudnia 2010 r. w sprawie studium zawodowego jako cyklicznej formy szkolenia doskonalenia zawodowego urzędników sądów i prokuratury (Dz. Urz. MS z 3 stycznia 2011 r.).

93 Dla przykładu w Sądzie Rejonowym w Toruniu obowiązek objął 155 urzędników tj. 86,59 % ogółu pracowników sekretariatów, wydziałów i oddziałów tego sądu, a w ówczesnym Sądzie Rejonowym w Szczecinie 202 osoby.

94 W ogłoszeniach o konkursach na staż/stanowisko urzędnicze zazwyczaj określane jest natomiast wykształcenie kierunkowe.

95 W sądach powstała rozbieżna praktyka prezesów, polegająca na udzielaniu wsparcia finansowego pracownikom (o zróżnicowanej wielkości), zwalnianiu z obowiązku świadczenia pracy z uwagi na konieczność uczestnictwa w zajęciach, czy też wprowadzanie podwyższenia wynagrodzenia pracownikom, którzy uzupełnili ten wymóg. W świetle posiadanych informacji prezesi udzielali wsparcia finansowego następującej liczbie przypadków: w sądach apelacyjnych w Poznaniu – 28 osobom, w Katowicach – 24 osobom, w całej apelacji białostockiej – 367 osobom. Nie udzielano takiego wsparcia np. w Sądzie Rejonowym w Chełmie, czy też Sądzie Okręgowym w Lublinie. W sądach, które udzieliły informacji niezwykle rzadko następowało podwyższenie wynagrodzenia dla urzędników i pracowników, którzy uzupełnili swoje wykształcenie. Przykładem jest tu podwyższenie wynagrodzenia 3 pracowników Sądu Rejonowego w Środzie Śląskiej, 10 pracowników w Sądzie Apelacyjnym w Poznaniu, a także 9 przypadków w sądach apelacji białostockiej.

„karencję” nie nastąpiło zjawisko „powszechnej mobilizacji” do rozpoczynania studiów⁹⁶ /doszkala-
nia. Wprowadzenie tego wymogu zapewne skłoniło także wielu urzędników do rezygnacji z pracy.

Obecnie toczy się ożywiona dyskusja nad utrzymaniem go w ustawie o pracownikach. Ministerstwo Sprawiedliwości w projekcie deregulacyjnym (art. 13 pkt 1) proponuje rezygnację z niego i nałożenie na urzędników obowiązku legitymowania się tylko wykształceniem średnim. Już sam moment pojawienia się tej propozycji – połowa okresu przejściowego – budzić musi uzasadnione wątpliwości. Dla zwolenników zniesienia tego wymogu kluczowym argumentem jest jego restrykcyjność i nieadekwatność do zakresu wykonywanych przez urzędników sądowych czynności. Podnoszony jest także argument doboru przez urzędników kierunków studiów zgodnie z indywidualnymi preferencjami, a nie pod kątem zwiększenia użyteczności w pracy⁹⁷. Zasadza się on na założeniu, że spotykane w praktyce formalne, a nie pragmatyczne podejście do jego realizacji, było wynikiem swobody danej przez ustawodawcę, rozbieżności w udzielaniu przez pracodawców pomocy uczącym się, jak i braku bodźców finansowych stymulujących zdobycie wykształcenia. Wskazuje się też, że potrzebne jest zwiększenie rywalizacji w konkursach na staż urzędniczy⁹⁸. Przeciwnicy zniesienia tego wymogu wskazują z kolei na konieczność zagwarantowania wysokiego poziomu merytorycznego grupy zawodowej pracowników sądów⁹⁹.

-
- 96 Na podstawie posiadanych danych można podać przykładowy współczynnik ewaluacji realizacji obowiązku zdobycia wyższego wykształcenia przez urzędników. Można ją ująć jako stosunek liczby: 1) zobowiązanych do zdobycia wykształcenia w dniu 26 czerwca 2007 r., 2) aktualnie studiujących w ramach studiów I stopnia, 3) absolwentów studiów I stopnia, 4) absolwentów studiów I stopnia, aktualnie studiujących w ramach studiów II stopnia, 5) absolwentów studiów II stopnia. Dla przykładu w sądach Apelacji Białostockiej przedstawia się ona następująco: 666/64/172/18/171, w Sądzie Rejonowym w Toruniu: 155/11/109/10/5. Jednocześnie za-
łożyć należy, że w międzyczasie z sądów mogły odejść osoby nie zamierzające uzupełniać wykształcenia.
- 97 Wśród kierunków dominowały jednak przede wszystkim kierunki humanistyczne, z dużym udziałem peda-
gogicznych, politologicznych, socjologicznych, teologicznych, studiów europejskich.
- 98 Posiadane dane nie zawsze potwierdzają taką konieczność. Dla przykładu stosunek liczby kandydatów na staż urzędniczy do liczby konkursów organizowanych w wybranych sądach w okresie 1 stycznia 2011 r. 31 października 2012 r. przedstawia się następująco: w Sądzie Apelacyjnym w Gdańsku 379/7, Sądzie Apelacyjnym w Łodzi 29/1, w Sądzie Apelacyjnym w Katowicach – 63/1, w Sądzie Okręgowym w Lublinie – 126/6, w Sądzie Rejonowym w Chełmie – 25/1, Sądzie Okręgowym w Białymstoku 179/2, w Sądzie Okręgowym w Łomży 119/5. Wskazać też należy na przykład Sądu Apelacyjnego w Krakowie, gdzie w 1 rozpisany konkursie w tym czasie wzięło udział 2 kandydatów. Małe zainteresowanie konkursami może wynikać z wysokich wymogów stawianych kandydatom. W dużych ośrodkach może wynikać z większych możliwości znalezienia lepiej płatnej pracy. Z kolei w małych ośrodkach, mogą one stanowić wymóg trudny do spełnienia przez chętnych do wzięcia udziału w konkursie. Dla przykładu w niespełna 13 tys. Trzebnicy w 1 organizowanym konkursie wystartował 1 kandydat. Jako przyczynę małego faktycznego zainteresowania wskazuje się także, brak rzetelnej i odpowiednio wcześniej udzielonej informacji o konkursach.
- 99 W ramach konsultacji społecznych projektu deregulacyjnego zniesienie tego wymogu krytykowali sędziowie z Sądu Okręgowego we Wrocławiu, wskazując, że może się to przyczynić do pogorszenia merytorycznego poziomu pracy urzędników. Podobnie argumentował Prezes Sądu Apelacyjnego w Lublinie i Sąd Rejonowego w Częstochowie.

Argumenty obu stron są zrozumiałe i zasadne. Zwolennikom zniesienia tego wymogu, zależy na uelastycznieniu zasad zatrudniania w sądach i unikaniu sytuacji nieadekwatności kompetencji pojawiającej się tam, gdzie czynności urzędnicze mają charakter powtarzalny, odtwórczy. Przeciwnicy z kolei, w utrzymaniu tego wymogu upatrują fundamentu w budowaniu korpusu profesjonalnej i merytorycznej służby sądowej. Rozumiejąc te racje, należy mieć na uwadze, że zdobycie wykształcenia jest ciągle ogromną wartością dodaną dla pracowników, którzy zyskali w tym względzie na ryku pracy. Ponadto zniesienie go, wcale nie musi oznaczać, że rekrutowane w konkursach osoby, będą legitymować się tylko średnim wykształceniem. Jednocześnie niejako na przyszłość wskazać należy, że odejście od tego wymagania, nie może skutkować tym, że dyrektorzy sądów zaprzestaną wspierania pracowników, którzy rozpoczęli studia pierwszego stopnia, jak i po zakończeniu studiów pierwszego stopnia, nadal uzupełniają swoje wykształcenie¹⁰⁰.

Projekt deregulacyjny, procedowany obecnie w Sejmie, proponuje powrót do stanu prawnego sprzed 26 czerwca 2007 r. Obserwacja przebiegu dotychczasowego procesu legislacyjnego wskazuje, że Ministerstwo Sprawiedliwości jest zdeterminowane by tę zmianę wprowadzić. Wyrazić jedynie należy nadzieję, że jednak w dalszych pracach przeanalizowane zostanie rozwiązanie pośrednie, polegające na zniesieniu tego wymogu w przypadku tych stanowisk, gdzie ewidentnie zachodzi dysproporcja pomiędzy zakresem trudności wykonywanych czynności a kwalifikacjami niezbędnymi na dane stanowisko¹⁰¹. Nadto w przyszłości należałoby oczekiwać, że zmianom w tym zakresie towarzyszyć będzie stosowna refleksja, uwzględniająca przede wszystkim sytuację na rynku pracy.

4. W procedurze naboru w obecnym kształcie przeważa element „urzędniczy” i mimo istotnych zmian podnosi się argument o braku jasności w tym zakresie

Od wejścia w życie nowelizacji z 9 maja 2007 r. konkursowa procedura naboru na stanowisko urzędnicze jest kilkietapowa. Uregulowano ją aż w dwóch rozporządzeniach, co jest rozwiązaniem nie do końca zrozumiałym.

Ustawa o pracownikach przewiduje, że nabór rozpoczyna się trzyetapowym konkursem na staż urzędniczy na dane stanowisko ogłaszającym i organizowanym obecnie przez dyrektora sądu,

100 Z uzyskanych informacji wynika, że na dzień 31 października 2012 r. liczba kontynuujących studia w ramach studiów I stopnia i II stopnia urzędników może być znaczna. W sądach, które udzieliły informacji sytuacja ta przedstawiała się następująco: w Sądzie Apelacyjnym we Wrocławiu – 3/6, w Sądzie Okręgowym w Katowicach – 24/11, sądach okręgu Sądu Okręgowego w Olsztynie – 20/13, w Sądzie Rejonowym dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi – 20/13, w Sądzie Rejonowym Szczecin Centrum w Szczecinie – 11/0.

101 W ramach konsultacji społecznych do projektu deregulacyjnego wskazywano na zbędność tego wymogu na przykład w przypadku stanowisk starszego protokolanta, protokolanta, kasjera. Z kolei Sąd Okręgowy w Opolu wskazywał, że złym rozwiązaniem jest zniesienie tego wymogu w przypadku sekretarzy sądowych, a Prezes Sądu Okręgowego w Bydgoszczy, że wymóg wyższego wykształcenia powinien obowiązywać w przypadku urzędników „funkcyjnych”.

Ustawa o pracownikach przewiduje, że nabór rozpoczyna się trzyetapowym konkursem na staż urzędniczy na dane stanowisko ogłaszającym i organizowanym obecnie przez dyrektora sądu, a przeprowadzającym przez powołaną w tym celu komisję. Kandydat musi zasadniczo spełnić te same wymogi co urzędnik, przy czym dyrektor sądu określa też wymagania dotyczące stanowiska pracy, na które jest przeprowadzany konkurs. Konkurs ma na celu sprawdzenie wiedzy, umiejętności, predyspozycji oraz zdolności ogólnych kandydatów, niezbędnych do wykonywania obowiązków urzędnika. Rozporządzenie dość lakonicznie wskazuje, w jaki sposób przebiega każdy z jego trzech etapów¹⁰².

Osoba wybrana w konkursie odbywa przez 12 miesięcy staż urzędniczy. Z odbycia go zwolnione są osoby, które ukończyły aplikację ogólną, sędziowską lub prokuratorską. Ze stażystą zawierana jest umowa na czas określony i nie znajdują tu zastosowania przepisy dotyczące umowy na okres próbny¹⁰³. Dyrektor sądu ma też możliwość skrócenia okresu stażu pracownikowi¹⁰⁴. W czasie stażu stażysta poznaje strukturę sądu, funkcjonowanie podstawowych komórek organizacyjnych oraz podległych jednostek organizacyjnych, jak również tryb załatwiania spraw, które będą należały do zakresu przyszłych obowiązków urzędnika. Staż obejmuje zajęcia teoretyczne (8 godzin lekcyjnych w miesiącu), uwzględniające w szczególności organizację i funkcjonowanie sądów oraz zajęcia praktyczne umożliwiające nabycie umiejętności zastosowania wiedzy teoretycznej w praktycznym działaniu. Stażysta podlega ocenie kwartalnej¹⁰⁵ i końcowej dyrektora sądu. Staż kończy się pisemnym egzaminem, którego wynik określa się w czterostopniowej skali ocen¹⁰⁶. Inne szczegółowe kwestie dotyczące sposobu organizacji stażu dookreśla rozporządzenie ws. stanowisk.

Kształt stażu jest obecnie kontestowany. Przede wszystkim wskazuje się, że nie jest on konieczny w stosunku do kandydatów na stanowiska samodzielne. Nadto w praktyce pojawiają się

102 Etap pierwszy to selekcja wstępna zgłoszeń kandydatów pod kątem spełnienia wymogów formalnych przystąpienia do konkursu, drugi to praktyczny sprawdzian umiejętności, a trzeci to rozmowa kwalifikacyjna. Etap praktyczny polegać może zarówno na badaniu wiedzy kandydata np. na temat obowiązujących regulacji prawnej, a także tzw. dyktanda polegającego na sprawdzeniu umiejętności bezwzrokowego pisania. Zdarzało się w przeszłości wprowadzanie przez prezesów sądów bardzo szczegółowych regulaminów przebiegu konkursu. Taki regulamin wprowadzono np. w Sądzie Rejonowym w Rudzie Śląskiej: http://www.ruda-slaska.sr.gov.pl/userfiles/file/konkursy/regulamin_staz.pdf.

103 Z uzyskanych informacji wynika jednak, że zdarzają się w sądach także umowy na czas nieoznaczony.

104 Zwolnić można osobę, która wykaże się wymaganą programem stażu urzędniczego wiedzą teoretyczną, w szczególności znajomością organizacji i funkcjonowania sądu lub prokuratury, umiejętnościami stosowania tej wiedzy w praktyce oraz znajomością metod i techniki pracy biurowej. Z posiadanych danych wynika, że prezesi sądów w okresie 1 stycznia 2011 r. – 31 października 2012 r. sporadycznie korzystali z możliwości skrócenia stażu. Dla przykładu: Prezes Sądu Apelacyjnego w Poznaniu – 1 raz, Prezes Sądu Apelacyjnego w Szczecinie – 1 raz, Prezes Sądu Okręgowego w Toruniu – 1 raz, Prezes Sądu Rejonowego w Chełmie – 1 raz.

105 Ocenie podlegają takie cechy jak: 1) wiedza zawodowa oraz umiejętności jej stosowania w praktyce; 2) obowiązkowość, pracowitość, inicjatywa i punktualność; 3) zdolności zawodowe; 4) stosunek do współpracowników i interesantów.

106 Zdarza się jednak, że osoby, które zdały egzamin, nie otrzymują etatu urzędniczego. W odpowiedzi na wniosek Prezes Sądu Okręgowego w Katowicach wskazał, że na dzień 31 października 2012 r. w tym sądzie zatrudnione na zastępstwo na czas oznaczony były 2 osoby, które zdały egzamin, ale nie otrzymały etatu.

liczne problemy związane z jego organizacją. Bardzo często dochodzi bowiem do zjawiska „zawłaszczania” organizacji stażu przez sądy okręgowe i apelacyjne. Jednocześnie, zazwyczaj egzamin organizowany jest przez prezesa sądu, w którym zatrudniony jest stażysta. Problemy jakie się z tym wiążą to: pozostawanie przez stażystę poza miejscem pracy połączone czasem z koniecznością dojazdu, czy też niedostosowanie stażu do realiów sądu, w którym stażysta jest zatrudniony (zajęcia praktyczne mogą być organizowane także w sądach wyższego szczebla)¹⁰⁷. Wskazuje się także na częstą w praktyce zbyteczność zajęć teoretycznych.

Projekt deregulacyjny zakłada wprowadzenie zmiany polegającej na skróceniu okresu stażu do 6 miesięcy i pozostawienie obowiązku zaliczenia 8-godzinnego teoretycznego szkolenia w miesiącu. Zmianę tą należy ocenić pozytywnie¹⁰⁸, niemniej nie rozwiąże ona wszystkich zasygnalizowanych wyżej problemów¹⁰⁹. Projekt zakłada, że staż urzędniczy jest rozwiązaniem potrzebnym. Nie kwestionując okoliczności, że pracownik, który nie pracował wcześniej w sądzie powinien poznać sposób funkcjonowania miejsca pracy, trzeba jednak zadać pytanie, czy poznawanie realiów sądu musi odbywać się w tak sformalizowanym trybie. Być może wystarczające byłoby bieżące doszkalanie stażysty w sądzie, w którym on pracuje. Powstaje także pytanie, czy zgodne z założeniem stażu – poznania sposobu funkcjonowania sądu – są sytuacje „zagospodarowywania” do pracy stażystów z sądów niższego szczebla przez sądy wyższego szczebla. Ponadto, należałoby się także zastanowić nad pewnym „zintegrowaniem” stażu urzędniczego np. ze stażem odbywanym przez osoby kierowane do sądu z urzędu pracy. Osoba, która odbyła staż z urzędu pracy, a następnie została wybrana w konkursie na staż urzędniczy, musi odbyć staż urzędniczy, pomimo, że przez pewien okres związana była z daną jednostką sądową¹¹⁰. Wreszcie należałoby postulować by z obowiązku odbycia stażu zwolnione zostały osoby, które ukończyły inne niż ww. aplikacje prawnicze, jeśli program ich szkolenia obejmował zagadnienia związane z funkcjonowaniem sądów i łączył się z praktykami w sądach.

107 Prowadzenie stażu przez sąd wyższego szczebla odpowiadała w przeszłości części prezesów sądów, z których zdjęte zostały obowiązki związane z organizacją stażu. Natomiast należy mieć na uwadze, że jeśli liczba stażystów przekroczy w danym sądzie 15 osób to możliwe jest zwolnienie kierownika stażu z innych obowiązków i przyznanie dodatku funkcyjnego dla kierownika stażu.

108 Inne zdanie w ramach konsultacji społecznych projektu deregulacyjnego wyrażał prezes Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie, który wskazał, że okres ten „jest zbyt krótki by dana osoba mogła właściwie i wyczerpująco poznać pracę urzędniczą na wszystkich stanowiskach urzędniczych w sądzie, co przy obecnej etatyzacji placówek sądowych jest niezbędne gdyż taka osoba musi posiadać wystarczające umiejętności do bieżącego wykonywania czynności urzędniczych ze wszystkich wydziałach sądowych”.

109 Należy mieć jednocześnie na uwadze, że skrócenie okresu stażu powoduje, iż zgodnie z art. 33 k.p. nie będzie możliwe wprowadzenie w umowie o pracę ze stażystą klauzuli o możliwości wypowiedzenia umowy o pracę za wypowiedzeniem.

110 Wbrew niektórym obiegowym opiniom, stażyści z urzędu pracy nie kończą swojego kontaktu z sądem wraz z zakończeniem okresu stażu, ale przystępują też do konkursów na staż urzędniczy. Dla przykładu w Sądzie Rejonowym w Chełmie w 2011 r. powiatowy urząd pracy skierował na staż 6 osób, zaś w 2012 r. 8 osób, a jednym organizowanym konkursie na staż wzięło udział 6 tych stażystów.

5. Regulacje dotyczące obowiązków i ścieżki awansowej urzędników są mało przejrzyste i fasadowe

Ustawa o pracownikach i rozporządzenie ws. stanowisk bardzo mgliście traktuje o „ścieżce awansowej” urzędników. Trudno tu właściwie mówić o rozwiązaniach systemowych, bo i regulacje prawne niedoskonałe – np. wykaz stanowisk jest nazbyt obszerny, wręcz nie przystający do rzeczywistego zatrudnienia, a wymogi stawiane stanowiskom nie skorelowane wzajemnie by tworzyć spójną ścieżkę awansową - jak i w wielu sądach wewnętrznie określono reguły awansów. Wydaje się, że najlepszym komentarzem do obecnej sytuacji będzie poniższy przykład.

Ze zgromadzonych informacji wynika, że w sądach faktycznie postępuje spłaszczanie struktury zatrudnienia, wynikające zarówno z sytuacji organizacyjnej, jak i też założenia, że przede wszystkim urzędnicy sądowi – ustandaryzowani, posiadający predyspozycje i kompetencje do wykonywania szerokiego zakresu czynności sądowych - mają stanowić wsparcie dla orzeczników, a nazwa zajmowanego stanowiska nie powinna mieć znaczenia. Dochodzą do tego sytuacje łączenia etatów np. urzędnik jest zatrudniony na część etatu jako „wspomagający pion orzeczniczy”, a częściowo jako „inny wspomagający”, czy też awanse bez zmiany wysokości wynagrodzenia. W efekcie tego, najliczniejsza grupa urzędników zajmuje obecnie stanowiska „wspomagające pion orzeczniczy” (głównie starsi sekretarze, sekretarze, starsi protokolanci oraz protokolanci), zaś drugą pod względem liczebności grupę stanowią urzędnicy piastujący „inne stanowiska wspomagające” (przede wszystkim starsi inspektorzy i inspektorzy). Skoro w praktyce najwięcej jest stanowisk sekretarskich, to należałoby oczekiwać, że jasne będą reguły awansu na to stanowisko. Z rozporządzenia ws. stanowisk wynika, że ścieżką awansu dla starszego sekretarza i sekretarza jest możliwość ubiegania się o stanowisko inspektora ds. biurowości (tych akurat w sądach jest niewielu)¹¹¹. Jednocześnie brak jest regulacji, która wskazywałaby wprost na możliwość przechodzenia na to stanowisko przez urzędników zajmujących inne stanowiska (np. starszego protokolanta czy protokolanta¹¹²).

Podobnie przedstawia się kwestia określenia w ustawie o pracownikach obowiązków urzędniczych¹¹³. Najważniejszy z perspektywy zawodowej obowiązek dotyczy poszerzania wiedzy.

111 Przy obecnych wymogach ścieżką awansu dla sekretarza nie jest stanowisko asystenckie, pomimo, że wielu sekretarzy legitymuje się wyższym wykształceniem prawniczym.

112 Na konieczność takiej zmiany wskazywała na przykład prezes Sądu Rejonowego w Kościanie w ramach konsultacji nowego rozporządzenia ws. stanowisk. Na podstawie informacji z sądów, które w ramach informacji publicznej wyszczególniły w odpowiedzi obsadę stanowisk „wspomagających pion orzeczniczy” wynika, że stanowiska protokolanta i starszego protokolanta stanowią niewielki odsetek obsady kadrowej, co oznacza, że właściwe nazwie tego stanowiska czynności wykonują w praktyce inni urzędnicy. Jednocześnie w tym zakresie zauważyć należy, że w związku z rozwojem nowych technologii (np. wprowadzaniem protokołu elektronicznego) funkcja protokolanta może doznać bardzo istotnego wyspecjalizowania połączonego m.in. ze zwiększeniem zakresu odpowiedzialności takiego pracownika za mienie powierzone w pracy.

113 Urzędnik jest obowiązany przestrzegać Konstytucji RP innych przepisów prawa; rzetelnie i bezstronnie, sprawnie i terminowo wykonywać powierzone zadania; dochowywać tajemnicy prawnie chronionej; zachowywać się godnie; poszerzać wiedzę zawodową.

Nigdzie natomiast nie zostało określone, w jaki sposób miałyby on być realizowany np. w ustawie nie ma jakichkolwiek regulacji nakazujących rezerwowanie środków finansowych w budżetach sądów na podnoszenie kwalifikacji i jakie są konsekwencje jego nierealizowania. W praktyce wygląda to tak, że częściowo KSSiP stara się ten obowiązek realizować. Informacje na temat organizowanych przez Szkołę szkoleń urzędników, ich popularności, niezbędności mają charakter dość szczątkowy, przez co nie pozwalają na wyciągnięcie konkretnych wniosków co do rzetelności wywiązywania się z obowiązku umożliwienia poszerzania kompetencji przez urzędników. Niemniej z przeprowadzonych rozmów wynika, że szkoleń dla urzędników jest za mało (co potwierdzały by statystyki¹¹⁴), jak i ich zakres nie jest uznawany za satysfakcjonujący¹¹⁵. Jednocześnie wskazać należy, że wiele w zakresie realizacji obowiązku doszkalania urzędników zależy od zdolności organizacyjnych zarządzających sądem, którzy poprzez własne, oddolne inicjatywy (wewnętrzne szkolenia, nauczanie języków obcych), starają się temu obowiązkowi nadać rzeczowy charakter¹¹⁶. Wreszcie za ścieżkę rozwoju zawodowego uznawane jest łączenie pracy w charakterze urzędnika sądowego z aplikacją korporacyjną¹¹⁷.

6. Model pracowniczych ocen okresowych wymaga dopiero przemyślenia, gdyż obecny system rodzi szereg wątpliwości

Ustawa o pracownikach stanowi, że urzędnicy i inni pracownicy sądów podlegają okresowym, czterostopniowym ocenom kwalifikacyjnym. Oceny dokonuje obecnie dyrektor sądu, biorąc pod uwagę opinię bezpośredniego przełożonego i powoływanej przez siebie komisji kwalifikacyjnej. Ocena okresowa dotyczy wykonywania przez urzędnika lub innego pracownika sądu powierzonych obowiązków¹¹⁸. Sporządzana jest na piśmie nie rzadziej niż raz na 24 miesiące, nie częściej niż raz na 12

114 W świetle przekazanych przez KSSiP informacji do dnia 31 października 2012 r. zorganizowano 92 szkolenia, w których uczestniczyło 5423 urzędników, a od dnia 31 października 2012 r. zaplanowano 98 szkoleń, w których uczestniczyć będzie 8902 urzędników. W ramach szkoleń zrealizowanych – Projekt PWP Edukacja w dziedzinie zarządzania czasem i kosztami postępowań sądowych case management (39 szkoleń) wzięło udział 1354 urzędników, w ramach szkoleń e-learningowych w ramach projektu „Doskonalenie zawodowe pracowników wymiaru sprawiedliwości” wzięło udział 4901 urzędników.

115 Informację na temat zakresu tematów szkoleń i innych cyklicznych form kształcenia zorganizowanych przez KSSiP do dnia 31 października 2012 r. można znaleźć pod adresem: www.hfhrpol.waw.pl/legislacja.

116 Przykładem realizacji jest także uczestnictwo w studiach podyplomowych. Dla przykładu na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu w Białymstoku obecnie 30 pracowników Sądu Rejonowego w Białymstoku uczestniczy w studiach „Modernizacja Kadr Administracji Sądowej”.

117 Z uzyskanych informacji wynika, że w sądach zatrudnionych jest sporo studentów, aplikantów adwokackich i radcowskich. Dla przykładu w sądach apelacyjnych: w Katowicach – 10, w Lublinie – 6, we Wrocławiu – 5.

118 Rozporządzenie stanowi, że opinię sporządza się na podstawie sposobu wykonywania przez ocenianego urzędnika lub innego pracownika, w okresie, w którym podlegał ocenie, obowiązków wynikających z zakresu czynności na zajmowanym stanowisku pracy i obowiązków określonych w art. 6-7 ustawy o pracownikach, dokumentacji prowadzonej w tym zakresie, rozmów ze współpracownikami, dokumentów wskazujących na posiadane i podnoszone kwalifikacje oraz innych dokumentów znajdujących się w aktach osobowych. Zgodnie z § 6 rozporządzenia ws. ocen opiniowaniu podlega: 1) terminowość i prawidłowość wykonywanych zadań; 2) zdolność do samodzielnego podejmowania decyzji; 3) przejawianie inicjatywy, doskonalenie sposobu wykonywania obowiązków; 4) umiejętność planowania i organizacji pracy, 5) podnoszenie kwalifikacji i poszerzanie wiedzy przydatnej do wykonywania obowiązków, w tym znajomość aktualnego stanu prawnego; 6) przestrzeganie dyscypliny pracy; 7) kultura osobista oraz stosunek do interesantów i współpracowników.

miesiący i nie wcześniej niż po upływie roku od daty zatrudnienia. Termin dokonania oceny ustala dyrektor. Ocenę niezwłocznie doręcza się osobie ocenianej. Ustawa o pracownikach stwarza możliwość zakwestionowania oceny w drodze sprzeciwu składanego w ciągu 7 dni do dyrektora sądu. Dyrektor ma 14 dni na rozpoznanie sprzeciwu. Uwzględnienie sprzeciwu skutkuje zmianą oceny lub ponownym jej sporządzeniem.

Utrzymywanie systemu ocen w obecnym kształcie jest zagadnieniem dyskusyjnym. Przede wszystkim w przepisach ustawy o pracownikach i wydanych na jej podstawie rozporządzeń właściwie nie zdefiniowano czemu służyć ma system ocen okresowych¹¹⁹. Ocena nie wywołuje konkretnych skutków, np. „bardzo dobra” nie skutkuje podwyższeniem wynagrodzenia, czy premią¹²⁰. Rzetelne dokonywanie ocen, wymaga zabsorbowania w praktyce sporych nakładów czasu i środków. Wątpliwości budzi także model odwoławczy, który w praktyce zniechęca urzędników do składania sprzeciwu od wystawionej oceny¹²¹. Wskazać wreszcie należy, że ocena – w praktyce bazująca na opinii bezpośredniego przełożonego – umożliwia przetrzucanie pełnej odpowiedzialności z rzeczywistego oceniającego na dyrektora sądu. Mimo tych wątpliwości, w najbliższym czasie poza przejściem obowiązków w zakresie realizacji obowiązku dokonywania ocen przez dyrektorów sądów, nie należy spodziewać się jakichkolwiek zmian. Wydaje się, że na polu dyskusji dotyczącej oceniania urzędników sądów, póki co jedynym wkładem będą prezentowane co pewien czas wyniki oddolnych inicjatyw prowadzonych w poszczególnych jednostkach sądowych.

7. System kształtowania wynagrodzeń jest obecnie mało transparentny, przez co w praktyce prowadzi do niesprawiedliwego różnicowania płac urzędniczych

Kwestia kształtowania wynagrodzeń urzędników wydaje się obecnie zdecydowanie najbardziej problematycznym zagadnieniem dotyczącym funkcjonowania urzędników i innych pracowników sądów. Pierwotnie wynagrodzenia były regulowane w art. 13 ustawy o pracownikach, wiążącym je z wynagrodzeniami sędziów¹²². Przepis ten uchylony został w usp¹²³.

119 W § 2 ust. 3 rozporządzenia ws. stanowisk wskazano, że we wszystkich przypadkach, gdy jako wymóg niezbędny do zajmowania danego stanowiska wskazano okres pracy na innym stanowisku w sądzie, do okresu tego można zaliczyć wyłącznie okres pracy, za który pracownik uzyskał dobre lub bardzo dobre okresowe oceny kwalifikacyjne. Często także w regulaminach wynagradzania wydawanych przez prezesów sądów z oceną okresową wiąże się możliwość przyznania premii, czy nagrody.

120 W żadnym z sądów, który udzielił odpowiedzi, ocena pracownicza nie skutkowałą podwyższeniem wynagrodzenia.

121 W Sądzie Rejonowym dla Łodzi Śródmieście w Łodzi w okresie 1 stycznia 2011 r. – 31 października 2012 r. 6 pracowników wniosło sprzeciw od wystawionej oceny, w 1 przypadku dokonano ponownej oceny pracownika i zmieniono ocenę na wyższą. W Sądzie Okręgowym w Katowicach w tym okresie złożono 12 sprzeciwów, w 3 przypadkach zostały one uwzględnione i sporządzone zostały nowe oceny.

122 Przepis ten pierwotnie przewidywał, że: 1) w pierwszym roku obowiązywania ustawy – przeciętnie w wysokości 35% wynagrodzenia zasadniczego sędziego sądu rejonowego, 2) w drugim roku obowiązywania ustawy – przeciętnie w wysokości 40% wynagrodzenia zasadniczego sędziego sądu rejonowego, 3) w trzecim roku obowiązywania ustawy – przeciętnie w wysokości 50% wynagrodzenia zasadniczego sędziego sądu rejonowego – z tym że w drugim i trzecim roku obowiązywania ustawy środki na wynagrodzenia zasadnicze urzędników podwyższa się o wartość składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, o której mowa w art. 110 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 137, poz. 887).

Stawki wynagrodzenia zasadniczego ustala Minister Sprawiedliwości w rozporządzeniu, w formie „widełek płacowych”. Stawki zostały pogrupowane i ujednoczone bez względu na szczebel sądowy, a zatem i bez względu na faktyczne obciążenie pracą jednostek sądowych. Obecnie ukształtowane „widełki płacowe” zostały ukształtowane w 2008 r.¹²⁴

Stanowisko	„Widełki”
Samodzielne	1.800-7.000 zł ¹²⁵
Wspomagające	1.500-5.200 zł ¹²⁶
Stażysty	1.400-2.400 zł
Aplikanta Referendarskiego	1.700 zł ¹²⁷
Pomocnicze, obsługi technicznej i gospodarczej	1.126-2.900 zł

Widełki te cechuje duża rozpiętość - ich dolna granica jest znacząco, nawet kilkukrotnie, niższa od górnej. Jednocześnie zauważyć należy, że z wyjątkiem wynagrodzenia dla pracowników zajmujących stanowiska samodzielne, wynagrodzenia pozostałych grup nie są powiązane z regulacjami dotyczącymi kwoty minimalnego krajowego wynagrodzenia za pracę¹²⁸ i nie wydaje się by regulacja w tym zakresie miała szybko ulec zmianie¹²⁹. Prócz wynagrodzenia zasadniczego ustawa o pracownikach w art. 15, 16 i 17 reguluje odpowiednio kwestie dodatków za wieloletnią pracę, nagród jubileuszowych i odpraw pracowniczych. W sferze kształtowania wynagrodzeń nie można pominąć też regulacji dotyczących dodatku specjalnego z tytułu okresowego zwiększenia

123 Pomimo, że początkowo proponowano jedynie zmianę polegającą na nadaniu mu brzmienia „wynagrodzenia zasadniczego w stawce podstawowej sędziego sądu rejonowego” ostatecznie art. 13 zniknął w trakcie prac podkomisji nadzwyczajnej. Por. sprawozdanie [http://orka.sejm.gov.pl/RejestrD.nsf/wgdruku/2751/\\$file/27-51.pdf](http://orka.sejm.gov.pl/RejestrD.nsf/wgdruku/2751/$file/27-51.pdf).

124 Wprowadziło je rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 30 czerwca 2008 r. w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego (Dz. U. Nr 117, poz. 742). Wcześniej obowiązywało rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 31 lipca 2003 r. w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego (Dz. U. Nr 143, poz. 1399 ze zm.), które przewidywało 21 kategorii zaszerogowania i od kategorii zaszerogowania uzależniało wysokość wynagrodzenia zasadniczego.

125 Na podstawie tych „widełek” kształtowane było także wynagrodzenie dyrektora i z-cy dyrektora. Jednakże od 1 stycznia 2013 r. materia ta regulowana jest rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z 17 grudnia 2012 r. w sprawie wynagrodzenia dyrektora sądu i zastępcy dyrektora sądu (Dz.U. z 2012 r. Nr 1482).

126 Dysponując częściowymi informacjami na temat zatrudnienia w sądach powszechnych, wskazać należy, że w grupie płacowej 1.500 – 5.200 zł znajduje się zdecydowana większość urzędników sądowych. Dla przykładu w sądach Apelacji Białostockiej - 1629,75 etatów, w Sądach Apelacyjnych: w Warszawie - 133 osoby, w Szczecinie – 52, Poznaniu – 78, Katowicach – 108, Łodzi – 60, w Sądach Okręgowych: w Katowicach – co najmniej 395, w Lublinie – 227, w Sądach Rejonowych: w Chełmie – 69, Gdańsk Północ w Gdańsku – 204.

127 Stanowisko to nie występuje już w sądownictwie.

128 Wynosiła ona odpowiednio: w 2009 r. 1276 zł, w 2010 r. 1317 zł, w 2011 r. 1386 zł, w 2012 r. 1500 zł, w 2013 r. 1600 zł.

129 W szczególności takiej zmiany nie przewiduje konsultowany projekt rozporządzenia ws. stanowisk.

obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań, w szczególności zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności. Nie można także zapominać o art. 14a ustawy o pracownikach¹³⁰, jak i zastosowaniu do urzędników przepisów ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej¹³¹.

Przeprowadzone na potrzeby niniejszego dokumentu rozmowy, a także pozyskane informacje wskazują, że w praktyce nie można mówić o jednolitości kształtowania wynagrodzeń urzędniczych. Wynika to z kilku czynników: dużej rozpiętości widełek płacowych, rozbieżnego zarządzania kadrami w sądach, jak i sytuacji finansowych jednostek sądowych. Wskazać tu należy, że wynagrodzenia bywają kształtowane wyłącznie na podstawie widełek płacowych, jak i zdarza się wprowadzanie w sądach regulaminów wynagradzania regulujących też szczególne dla zatrudnienia w danej jednostce reguły awansu i ubiegania się o przeniesienie na inne stanowisko służbowe¹³².

Kwestia wynagrodzeń jest sprawą wymagającą natychmiastowych i zdecydowanych ruchów ze strony Ministerstwa Sprawiedliwości. Poziom sfrustrowania płacami jest ogromny, a urzędnicy i pracownicy pokazali go w ramach protestu zorganizowanego przez organizacje związkowe w dniu 26 października 2012 r.¹³³ Wynagrodzenia urzędników i pracowników muszą być godne, jeśli korpus ten ma mieć charakter profesjonalny, a zawód ten przyciągał osoby pracowite, kreatywne i wykształcone. Nie chcąc sugerować, jak kwotowo powinny kształtować się te wynagrodzenia, wskazać należy jedynie, że muszą one funkcjonować w powiązaniu z minimalnym wynagrodzeniem za pracę. W sądach próbuje się rygorystycznie przepisu o dolnej stawce „widełek płacowych” niwelować m.in. poprzez przyznanie dodatku specjalnego z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań, w szczególności zadań o wysokim stopniu złożoności lub

130 Przepis ten stanowi, że podwyższenie wynagrodzeń urzędników i innych pracowników następuje w terminach i na zasadach określonych dla pracowników państwowej sfery budżetowej nieobjętych mnożnikowymi systemami wynagrodzeń.

131 Regulacje systemu wynagrodzeń w sądownictwie uzupełniają m.in. przepisy ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. Nr 160, poz. 1080 ze zm.).

132 Regulaminy wynagradzania wprowadzono np. w Sądach Rejonowych w Chełmie, Ełku, Grajewie, Kościanie, Nidzicy, Wysokiem Mazowieckim, czy też Sądzie Apelacyjnym w Poznaniu. Prezes Sądu Okręgowego w Lublinie stoi z kolei na stanowisku, że z uwagi na regulacje w rozporządzeniu nie ma konieczności tworzenia regulaminu wynagradzania. Regulamin taki niewątpliwie porządkuje sferę wynagrodzeń i daje pracownikowi możliwość poznania jego szczegółów. W ramach opracowania udało się zapoznać z kilkoma regulaminami. W tym miejscu warto wskazać, że np. w Sądzie Rejonowym w Kościanie (woj. wielkopolskie) obowiązujący od 2008 r. regulamin ustanawia zasadę podwyższenia wynagrodzenia dla stażysty w związku ze zdaniem egzaminu urzędniczego, jak i podwyższa dolną granicę zatrudnienia ponad kwotę minimalnego wynagrodzenia. Regulamin ten przewiduje następujące stawki minimalne wynagrodzenia zasadniczego dla urzędników: protokolant sądowy, inspektor, kasjer, migrator ksiąg wieczystych, księgowy – 1800 zł, starszy protokolant, starszy inspektor, archiwista – 2000 zł, sekretarz sądowy, starszy księgowy, informatyk – 2200 zł, starszy sekretarz sądowy – 2400 zł, specjalista – 2700 zł, główny specjalista, administrator bezpieczeństwa informacji – 3000 zł. W pozostałym zakresie wynagrodzenia ustala prezes sądu.

133 Takim miejscem protestu przeciwko płacom jest także internetowe sadowe.p2a.pl.

odpowiedzialności¹³⁴, konstruowanie funduszu nagród dla pracowników¹³⁵, funduszu premiowego¹³⁶. Liberalniej też podchodzi się do kwestii wyrażania zgody na podjęcie dodatkowego zatrudnienia¹³⁷ i zajęcia, które zgodnie z ustawą o pracownikach nie może kolidować z obowiązkami urzędnika i podważać zaufania do sądu¹³⁸. Wreszcie, dopuszcza się możliwość „dorobienia do pensji” poprzez wykonywanie ról procesowych np. kuratorów. Niemniej tego typu praktyki, pokazują, że system wynagrodzeń jest wadliwy i wymaga szybkich i skutecznych działań naprawczych.

Podsumowanie

Powyżej zaprezentowane zostały kluczowe zdaniem autorów problemy związane z funkcjonowaniem w sądach powszechnych grup zawodowych odpowiednio asystentów sędziów oraz pracowników sądów. Zastanawiające jest, że mimo zasadniczych odrębności cechujących obie grupy zawodowe, ich problemy mają bardzo zbliżony charakter. Oto bowiem jako główne problemy obu grup zawodowych uznać należy: 1) nieprzystawanie do rzeczywistości wymagań stawianych kandydatom do tych zawodów, 2) nieadekwatne i niejasne reguły wynagradzania, 3) niesatysfakcjonujące perspektywy rozwoju zawodowego i awansu. Problemy te, w skutek braku kompleksowych posunięć reformatorskich niestety nawarstwiają się i prowadzą do wzrostu frustracji przedstawicieli obu profesji.

W przypadku asystentów sędziów od kilku lat zaobserwować można słabnące zainteresowanie wykonywaniem tego zawodu (według danych Ministerstwa Sprawiedliwości, na koniec III kwartału 2012 r. w sądownictwie powszechnym pozostawało 323 nieobsadzonych etatów asystenckich). Obecny model zawodu asystenta sędziego w sądownictwie powszechnym po prostu

134 W tym zakresie wskazać należy, że prezesi sądów podnoszą, iż pojęcie „zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności” jest bardzo nieostre. Z możliwości przyznania dodatku korzysta się na przykład w Sądzie Rejonowym Gdańsk – Północ w Gdańsku, gdzie w okresie 1 stycznia 2011 r. – 31 października 2012 r. każdego miesiąca przyznawano od 2 do 7 dodatków, przy czym najniższy wynosił 80 zł (jednorazowo) a najwyższy 2330,40 zł (przyznany przez 17 kolejnych miesięcy). Dodatek poza określeniem kwotowym może być określany jako % wynagrodzenia.

135 Przyznawanie nagród dla pracowników ma często charakter uznaniowy. Dla przykładu, w Sądzie Rejonowym Łódź Śródmieście w Łodzi w 2011 r. na nagrody dla urzędników i innych pracowników przeznaczono kwotę 990.200 zł, płatne w dwóch transzach – w czerwcu – 517.800 zł dla 404 osób, oraz w listopadzie – 472.400 zł dla 323 osób. Jednocześnie wskazać należy, że zatrudnienie w tym sądzie oscyluje wokół liczby 415 osób.

136 Taki regulamin premiowania wprowadzono np. w Sądzie Okręgowym w Rzeszowie i Sądzie Rejonowym Szczecin – Centrum w Szczecinie. Jednocześnie wielu prezesów sądów podkreśla, że tworzenie takiego funduszu jest nierealne w obecnej sytuacji finansowej ich jednostek.

137 Sytuacje udzielania zgody na dodatkowe zatrudnienie, nie należą wcale do rzadkości. Dla przykładu w Sądzie Okręgowym w Katowicach w okresie 1 stycznia 2010 r. – 31 października 2012 r. prezes wyraził zgodę 38 osobom.

138 Wydaje się, że użyte w przepisie art. 11 ust. 2 ustawy o pracownikach określenie „zajęcie dodatkowe” należy interpretować odmiennie niż „zatrudnienie dodatkowe”, w związku z czym nie wymaga zgody prezesa sądu, a jedynie poinformowania go o fakcie podjęcia dodatkowego zajęcia.

się nie sprawdził – nie jest satysfakcjonujący dla wykonujących ten zawód, a wobec niewystarczającej liczby asystentów nie przynosi spodziewanych korzyści dla wymiaru sprawiedliwości. Dlatego należy zastanowić się nad ustanowieniem regulacji mających na celu oparcie zawodu asystenta sędziego o model kariery – nastawiony na długotrwałość pełnienia funkcji. Obecnie zawód asystenta jest traktowany jako mało lukratywny „przystanek” na drodze do pełnienia urzędu sędziego i rzadko myśli się o nim w kategoriach „zawodu docelowego”. Postulowane w tym przedmiocie zmiany powinny wiązać się przede wszystkim z deregulacją w obrębie wymagań kwalifikacyjnych stawianych kandydatowi na to stanowisko, ustanowieniem wynagrodzenia odpowiadającego wyższemu wykształceniu prawniczemu i zakresowi obowiązków, a także zdeterminowaniem w ustawie jasnej ścieżki awansu w obrębie zawodu. Możliwość uzyskania nominacji na urząd sędziego powinna być wówczas swego rodzaju dodatkiem, a nie głównym celem pracy w charakterze asystenta. Powyższe zmiany wymagają jednak kompleksowej reformy, która powinna być przygotowana przez Ministerstwo Sprawiedliwości, a nie fragmentarycznych zmian, jak w przypadku ww. projektu poselskiego.

Z kolei w przypadku pracowników sądów, blisko 14-letni okres obowiązywania ustawy o pracownikach, nie pozwolił na ukształtowanie jednolitego modelu zarówno profesji urzędnika sądowego, jak i zarządzania kadrami urzędniczymi w sądach powszechnych. Równocześnie mimo określenia ustawowych ram zatrudnienia, z uwagi na względy finansowe i efektywnościowe, w sądach powszechnych podejmowane są działania polegające na zatrudnianiu z pominięciem przepisów ustawy o pracownikach, w oparciu o umowy cywilnoprawne. Mimo tych problemów, proponowane obecnie przez Ministerstwo Sprawiedliwości zmiany mają charakter kosmetyczny, utrwalający, a nie reformujący istniejący stan. Podłożem takich ruchów ustawodawcy jest zapewne sytuacja budżetowa, a także przekonanie, że pewnym rozwiązaniem niektórych problemów będzie nastanie w sądach powszechnych „ery dyrektorów”¹³⁹, skoro regulacje prawne w zakresie kwestii pracowniczych, nie uległy wyraźnej zmianie. Dlatego też należy stanowczo zasygnalizować konieczność podjęcia szerokiej debaty¹⁴⁰ nad problemem zatrudnienia w sądach. Ministerstwo Sprawiedliwości musi wreszcie zmierzyć się z problemem statusu urzędnika sądowego i rozważyć przede wszystkim, czy urzędnicy sądowi przeistoczą się w służbę sądową (funkcjonującą w oparciu o ustawę wzorowaną na rozwiązaniach stosowanych w administracji rządowej i samorządowej), czy też zatrudnienie w sądach oprzeć na regulacjach k.p. Jednocześnie, prócz zmian legislacyjnych, konieczne jest wypracowanie, a właściwie bardziej zebranie i uporządkowanie wypracowanych

139 Problem przejścia przez dyrektorów zadań z zakresu zarządzania personelem analizowany był w dokumencie „Dwuwładza w sądach? Status, zadania i kompetencje dyrektorów sądów po reformie” autorstwa D. Sześciło. Jest on dostępny na stronie: www.hfhrpol.waw.pl/legislacja.

140 Debata na temat toczy się póki co głównie w kręgach urzędniczych, a widocznym jej efektem jest przedstawiona niedawno przez NSZZ „Solidarność” propozycja projektu ustawy o korpusie służby sądowej. Można go odnaleźć pod adresem: <http://www.ps-solidarnosc.org.pl>. W projekcie tym proponuje się m.in. wprowadzenie aplikacji administracyjnej dla urzędników, mianowanie jako podstawę nawiązania stosunku pracy z urzędnikiem, zmianę systemu ocen, wprowadzenie systemu odpowiedzialności dyscyplinarnej.

w sądach rozwiązań z zakresu organizacji pracy i zarządzania procesem orzeczniczym¹⁴¹. Bez zsynchronizowania i skorzystania z posiadanych i sprawdzonych pomysłów, szans na ulepszenie sytuacji w tej materii próżno oczekiwać.

141 Dla przykładu w Sądzie Apelacyjnym w Katowicach funkcjonuje zespół ds. analiz i usprawnienia organizacji pracy, podobne ciało funkcjonuje także w Sądzie Rejonowym w Białymstoku.

Podziękowania

Podziękowania za szereg cennych rad i wskazówek należą się Monice Krywow, Waldemarowi Urbanowiczowi, Jarosławowi Bełdowskiemu, sędziom Katarzynie Gonerze, Tomaszowi Kałużnemu, Łukaszowi Piebiakowi oraz Andrzejowi Szymańskiemu, a także przedstawicielom Ministerstwa Sprawiedliwości – sędziom Wojciechowi Hajdukowi, Waldemarowi Szmidtowi, Anicie Lewandowskiej i Iwonie Łapińskiej.

Za przekazanie informacji podziękowania należą się prezesom i wiceprezesom sądów: apelacyjnych w Białymstoku, Gdańsku, Katowicach, Krakowie, Lublinie, Łodzi, Poznaniu, Rzeszowie, Szczecinie, Warszawie, Wrocławiu, okręgowych: w Białymstoku, Katowicach, Lublinie, Łomży, Olsztynie, Ostrołęce, Rzeszowie, Suwałkach, Toruniu, rejonowych w okręgu Sądu Okręgowego: w Białymstoku (w Białymstoku, Bielsku Podlaskim, Sokółce), Łomży (w Grajewie, Łomży, Wysokiem Mazowieckim, Zambrowie), Olsztynie (w Bartoszycach, Giżycku, Kętrzynie, Mrągowie, Olsztynie, Szczytnie), Ostrołęce (w Ostrołęce, Ostrowi Mazowieckiej, Pułtusku, Przasnyszu, Wyszku), Suwałkach (w Augustowie, Ełku, Olecku, Sejnach, Suwałkach), Toruniu (w Brodnicy, Golubiu – Dobrzyniu, Grudziądzu, Toruniu, Wąbrzeźnie), we Wrocławiu (w Miliczu, Oławie, Strzelinie, Środzie Śląskiej, Trzebnicy, Wołowie), a także sądów rejonowym w Chełmie, dla Gdańska Północ w Gdańsku, w Katowicach - Wschód, w Kościanie, dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi, w Płońsku, w Rzeszowie, Szczecin Centrum w Szczecinie.

Opracowanie:

W części dotyczącej asystentów sędziów:

Michał Szwast – student V roku prawa na WPiA UW, asystent w Programie „Monitoring procesu legislacyjnego w obszarze wymiaru sprawiedliwości” Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka.

W części dotyczącej pracowników sądów:

Artur Pietryka – aplikant adwokacki w Okręgowej Radzie Adwokackiej w Warszawie, współpracuje z Helsińską Fundacją Praw Człowieka.

Współpraca:

Adam Bodnar – doktor nauk prawnych, Wiceprezes Zarządu Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka, szef Działu Prawnego Fundacji, adiunkt na WPiA UW.

Barbara Grabowska – Koordynator Programu „Monitoring procesu legislacyjnego w obszarze wymiaru sprawiedliwości”, doktorantka w Zakładzie Praw Człowieka WPiA UW.

Publikacja powstała w ramach programu
Monitoring Procesu Legislacyjnego w obszarze wymiaru sprawiedliwości.
Program Finansowany jest przez Fundację im. Stefana Batorego
w ramach Programu „Demokracja w Działaniu”

MONITORING
PROCESU LEGISLACYJNEGO
W OBSZARZE WYMIARU
SPRAWIEDLIWOŚCI

**HR HELSIŃSKA FUNDACJA
PRAW CZŁOWIEKA**

Helsińska Fundacja
Praw Człowieka
ul. Zgoda 11
00-018 Warszawa
www.hfhr.pl