

Opis projektu Multi-door courthouse, pilotażu w Sądzie Okręgowym w Poznaniu i Sądzie Rejonowym dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi

Autorzy:

Sędzia SO Piotr Marciniak, Prezes Sądu Okręgowego w Poznaniu,

Sędzia SO Magdalena Ławrynowicz, Koordynator do spraw mediacji Sąd Okręgowy w Poznaniu,

Sędzia SR Piotr Chańko, p.o. Koordynatora do spraw mediacji cywilnej Sąd Okręgowy w Łodzi.

I. Cele:

1. **Poszerzenie dostępu do wymiaru sprawiedliwości** (wymiar sprawiedliwości to nie tylko dostęp do sądu ale również dostęp do najbardziej efektywnej metody rozwiązania danego sporu. Projekt ma zapewnić dostęp do taniego i efektywnego sposobu, za pomocą którego obywatel będzie mógł rozwiązać swój konflikt)
2. **Doprowadzenie do większego zadowolenia stron z pobytu w sądzie** (znalezienie najwłaściwszej drogi dla rozwiązania konfliktu daje szansę obu stronom na wyjście z sądu zadowolonymi)
3. **Poprawa wizerunku sądu i postrzegania sądu przez obywateli** (ostatnie lata w Polsce to okres podważania zaufania obywateli do sądu, stąd potrzeba odbudowania tego zaufania oraz poprawy postrzegania sądu przez obywateli)
4. **Zwiększenie zaufania obywateli do sądu** (przedstawianie w debacie publicznej zmian w Wymiarze Sprawiedliwości jako upolitycznienie Sądów obniżyło zaufanie do orzecznictwa, pomimo prezentowania niezależności Sędziów wobec władzy, celem jest odzyskanie tego zaufania)
5. **Zmniejszenie zaległości w sądzie** (sądy w Polsce są przeciążone pracą, stąd wdrożenie koncepcji Multi-door courthouse ma przyczynić się do „odkorkowania” sądów, choćby poprzez mniejszą liczbę uzasadnień i środków zaskarżenia)
6. **Odciążanie sędziów** (sędziowie są przeciążeni pracą, prowadzą dziesiątki postępowań, nie odczuwają satysfakcji z pracy, dlatego potrzebne jest podjęcie działań dających im nadzieję na odczuwanie większej satysfakcji z pracy)

7. **Przyspieszenie postępowania** (postępowania w Polsce trwają zbyt długo, dlatego trzeba poszukiwać rozwiązań, które zapewnią obywatelom sprawiedliwość w krótszym terminie niż wieloletni proces sądowy)
8. **Otwarcie sądu na nowe idee** (Sędziowie jako grupa są dość zachowawczy i konserwatywni w działaniu, większość skupia się na trafności lub stabilności orzeczenia, tymczasem celem naszej pracy powinno być zarządzanie konfliktem i podsuwanie rozwiązań kompleksowych).
9. **Zmiana sędziowskiego DNA**, (poprzez otwarcie się na rozwiązanie całego konfliktu a nie osądzenie roszczenia zmieniamy kod zachowania Sędziów, wartościujemy ich pracę również poprzez badanie czy kompleksowo podchodzą do sporu – nagradzając tych, którzy patrzą szeroko, kuliście).
10. **Rozwój osobisty Sędziów** (Nie sposób opanować konflikt stron bez odpowiednich narzędzi i zasobów, tych dostarczają nauki społeczne, w tym psychologia konfliktu, łącząca elementy socjologii, psychologii, pedagogiki, resocjalizacji i prawa – opanowanie tych narzędzi wymaga czasu ale stanowi ogromny kapitał osobisty dla orzecznika).
11. **Wzrost poziomu satysfakcji sędziego z wykonanej pracy**, (najczęstszą motywacją do wyboru zawodu Sędziego jest chęć pomagania innym i rozwiązywania konfliktów, tymczasem praca oceniana jest w wymiarze merkantylnym – załatwialność, stabilność, zaległość, szybkość, - te kryteria oceny nie powodują satysfakcji, lecz frustrację. Odmienne odczucia budzi zaś refleksja – komu udało mi się dzisiaj pomóc).
12. **Ustandaryzowanie wewnętrznych procedur** (wdrożenie programu będzie wymagało szeregu zarządzeń organizacyjnych, porządkujących obieg spraw wewnątrz Sądu i tworzących nowe stanowiska, model ten będzie ewoluować, ale założenie jest takie, aby stworzyć pewien standard obsługi społeczeństwa)
13. **Eksport przygotowanych rozwiązań do innych sądów** (celem wdrożenia na szerszą skalę w innych sądach - po wdrożeniu modelu, można przeszczepić ten model na inne jednostki i prezentować jako spójny wewnętrznie i uniwersalny pakiet rozwiązań).
14. **Stworzenie szczepionki** (pakiet dobrych praktyk i gotowych procedur, które mogą być wprowadzane początkowo tam, gdzie dotychczasowy system nie działa, jako lekarstwo, a w dłuższej perspektywie także tam, gdzie wprawdzie nie ma zapaści, ale dzięki

swoistej szczepionce jednostka uodparnia się na kryzysy i prezentuje pakiet działań prospektywnych).

II. Projektowane rozwiązania:

a) zarządzanie sprawami w obrębie Wydziału:

Projekt zakłada reorganizację obiegu spraw w obrębie Wydziału, tak aby od momentu zarejestrowania sprawy w Wydziale był jej nadawany kierunek zgodny ze wstępną kwalifikacją:

- tryb postępowania dowodowego – czerwona. Sprawy kierowane są do tego trybu tam, gdzie względy podmiotowe przemawiają za niecelowością mediacji.

- skierowanie do mediacji - zielona. Sprawy kierowane do mediacji są masowo, systemowo, po zajęciu stanowiska przez stronę pozwaną (odpowiedź na pozew, sprzeciw), tam gdzie przedmiot sporu na to pozwala, ale nie ma przeciwwskazań podmiotowych.

- skierowanie na spotkanie informacyjne – żółta. Sprawy, gdzie może nastąpić opór przed skierowaniem do mediacji lub był już sprzeciw w pismach procesowych. Spotkanie informacyjne ma obligatoryjny charakter i dąży do przełamania pierwotnego sprzeciwu stron.

- wyznaczenie posiedzenia przygotowawczego wraz z przedstawieniem stanowiska przez Sędziego-referenta w trybie art. 156¹ k.p.c. – pomarańczowa. Przy właściwym ukierunkowaniu szkoleń dla Sędziów, to narzędzie może być konkurencyjną formą dla postępowania dowodowego. Nawet tam, gdzie kwalifikacja podmiotowa sprawy wyklucza mediację, istnieje możliwość skłonienia stron do negocjacji z uwagi na ekonomiczną analizę sporu.

- koncyliacja prowadzona przez Sędziego-koncyliatora, przed rozpoczęciem postępowania dowodowego – niebieska. W ramach koncyliacji Sędziowie wyznaczają jedno posiedzenie w miesiącu dedykowane sprawom z cudzego referatu, co powoduje, że strony kierowane do koncyliacji mają poczucie, że ich sprawa jest ważna, wyjątkowo.

Każda z kwalifikacji, oznaczona odpowiednim kolorem może ulec zmianie na kolejnych etapach sprawy, w zależności od decyzji referenta. Każdy z trybów ma przygotowany zestaw zarządzeń, które w zależności od wyboru kierunku sprawy są wydawane, wraz z zestawem pouczeń. Za tym w ślad idzie również specjalizacja pracowników Sekretariatu i specjalizacja asystentów.

Skuteczność i komplementarność różnych trybów możliwa jest do osiągnięcia jedynie poprzez podniesienie indywidualnych kompetencji wśród Sędziów, w tym poprzez cykl szkoleń i warsztatów zarówno z koncyliacji, jak i z kierowania posiedzeniami przygotowawczymi.

b) cykl szkoleń dla Sędziów, referendarzy i asystentów:

Dla Sędziów – szkolenia z kompetencji miękkich, umiejętności aktywnego słuchania i komunikacji ze stronami sporu, także poza salą sądową, z wykorzystaniem narzędzi do komunikacji elektronicznej oraz budowaniem atmosfery dialogu na posiedzeniach przygotowawczych prowadzonych w pomieszczeniach do tego przeznaczonych. W ramach tych szkoleń przewiduje się warsztaty case study z udziałem mediatorów.

Drugi pakiet szkoleń, to wykłady z case management, zarządzania sprawą i referatem, myślenia wielokierunkowego i maksymalnego wykorzystania dostępnych zasobów, z których najbardziej ulotnym jest czas, w tym nauka delegowania kompetencji i rozproszenia spraw na kilka równoległych kierunków, torów.

c) szkolenia dla pełnomocników i mediatorów:

Nowoczesny proces to sytuacja komunikacyjna, ważne jest zatem aby pełnomocnicy i mediatorzy byli w równym stopniu zaangażowani w projekt pilotażowy. Dla pełnomocników wykłady z *case management* i umiejętnego wpływania na sprawność postępowania, występowanie w roli partnera dla sądu, wspomagającego proces koncyliacji sprawy. Konieczne jest tu również szkolenie w zakresie zmian w umowach z klientami, aby premia za wynik była zależna od czasu trwania postępowania, **od zlecenia do zakończenia sporu** (rola pełnomocnika w mediacji).

Dla mediatorów, warsztaty prowadzone z udziałem pełnomocników i Sędziów w celu właściwego zrozumienia swoich ról i nauki wspierania stron w rozwiązywaniu konfliktu na każdy etapie.

d) pozyskanie na potrzeby projektu finansowania w oparciu o granty międzynarodowe oraz w oparciu o środki z samorządu.

Projekt zakłada wsparcie ekspertów z zagranicy, poprzez szkolenia, warsztaty i wymianę doświadczeń.

e) umiędzynarodowienie projektu.

MDC – to idea zakorzeniona w praktyce amerykańskiej, która jest obecnie implementowana w kilku krajach Europy. W Polsce założenie jest takie, aby najpierw jako projekt pilotażowy wdrożyć założenia multi-door courthouse w dwóch Sądach: Okręgowym i Rejonowym, w różnych okręgach sądowych przy wykorzystaniu lokalnych liderów, mających wsparcie autorytetów zagranicznych. Na kolejnych etapach będzie następował transfer wiedzy, poprzez szkolenia i warsztaty dla praktyków, a także dotarcie do aplikantów sądowych, adwokackich i radcowskich.

Objectives of the Multi-door Courthouse Project implemented in the Regional Court in Poznań and the District Court for Łódź-Śródmieście in Łódź

1. **Expanding Access to Justice** (Justice is not just about access to court but also access to the most effective method of resolving a particular dispute. The project aims to provide access to a cheap and efficient way for citizens to resolve their conflicts).
2. **Increasing Parties' Satisfaction with the Court Experience** (Finding the most appropriate way to resolve a conflict gives both parties a chance to leave the court satisfied).
3. **Improving the Image and Perception of the Court by Citizens** (In recent years, the trust of citizens in the court system in Poland has been undermined, hence the need to rebuild this trust and improve the perception of the court by citizens).
4. **Increasing Citizens' Trust in the Court** (Public debates presenting changes in the judiciary as politicization have lowered trust in judicial rulings, despite the independence of judges from the government. The goal is to regain this trust).
5. **Reducing Court Backlogs** (Courts in Poland are overwhelmed with work, so implementing the Multi-door Courthouse concept should help "unclog" the courts, for instance, by reducing the number of justifications and appeals).

6. **Alleviating Judges' Workload** (Judges are overburdened with work, handling dozens of cases, and do not feel job satisfaction. Therefore, actions are needed to give them hope for greater job satisfaction).
7. **Speeding Up Proceedings** (Proceedings in Poland take too long, so solutions must be found to provide citizens with justice in a shorter time than a lengthy court process).
8. **Opening the Court to New Ideas** (Judges as a group are quite conservative in their actions, focusing mainly on the accuracy or stability of rulings. However, our goal should be conflict management and offering comprehensive solutions to the parties).
9. **Changing Judges' DNA** (By opening up to resolving the entire conflict rather than just adjudicating a claim, we change the behavior code of judges, evaluating their work also by whether they take a comprehensive approach to the dispute - rewarding those who see the bigger picture).
10. **Personal Development of Judges** (It is impossible to manage a party's conflict without the appropriate tools and resources, which are provided by social sciences, including *conflict psychology, combining elements of sociology, psychology, pedagogy, resocialization, and law*. Mastering these tools takes time but represents a significant personal asset for the judge).
11. **Increasing Judges' Job Satisfaction** (The most common motivation for choosing the profession of a judge is the desire to help others and resolve conflicts. However, the work is assessed in a mercantile dimension - case handling, stability, backlog, speed. These evaluation criteria do not bring satisfaction but frustration. On the other hand, the reflection on whom I helped today brings different feelings).
12. **Standardizing Internal Procedures** (Implementing the program will require a series of organizational orders, organizing the flow of cases within the court and creating new positions. This model will evolve, but the aim is to create a standard of service for society).
13. **Exporting Prepared Solutions to Other Courts** (The goal is to implement this model on a larger scale in other courts. After implementing the model, it can be transplanted to other units and presented as a coherent and universal package of solutions).
14. **Creating a Vaccine** (A package of best practices and ready-made procedures that can initially be introduced where the current system does not work, as a remedy, and in the

long term, also where there is no collapse, but thanks to a specific vaccine, the unit becomes immune to crises and presents a package of prospective actions).

Sędzia Piotr Chańko



