



MINISTER
SPRAWIEDLIWOŚCI

Warszawa, 15 października 2018 r.

BM-V-0912-16/18/15

UNP: 181012-01320

Pan
Marian Pieńczewski
Dyrektor
Sądu Apelacyjnego w Gdańsku

SPRAWOZDANIE Z KONTROLI

I. INFORMACJE O KONTROLI

Jednostka kontrolowana: Sąd Apelacyjny w Gdańsku, ul. Nowe Ogrody 28/29, 80-803 Gdańsk (dalej: Sąd, SA).

Kontrolerzy: Ewa Szewczyk – specjalista, Magdalena Dąbrowska – starszy specjalista, działający na podstawie upoważnień nr 61/2018 i 62/2018 z dnia 26.09.2018 r. wydanych z upoważnienia Ministra Sprawiedliwości przez zastępcę dyrektora Biura Ministra, Jakuba Jamkę.

Tematyka kontroli: realizacja polityki kadrowej.

Termin kontroli: 1 – 12.10.2018 r.

Okres objęty kontrolą: 2013 do dnia rozpoczęcia kontroli.

Tryb przeprowadzania kontroli: uproszczony.

II. USTALENIA WSTĘPNE

Prezesem SA od dnia 21.09.2017 r. jest sędzia sądu apelacyjnego Jacek Grela¹ (dalej: Prezes SA), poprzednio w okresie od dnia 14.09.2011 r. do dnia 30.06.2017 r.² Prezesem SA

¹ Pismo znak DKO-I-562-10/17 z dnia 19.09.2017 r. podpisane przez Ministra Sprawiedliwości, Zbigniewa Ziobro.

² Z dniem 1.07.2017 r. nastąpiło przejście w stan spoczynku, pismo znak DKO-I-568-53/17 z dnia 13.05.2017 r. podpisane z upoważnienia Ministra Sprawiedliwości przez Podsekretarza Stanu w MS, Łukasza Piebiaka.

była sędzią sądu apelacyjnego Anna Skupna. W okresie od dnia 1.07.2017 r. do dnia 20.09.2017 r. funkcję Prezesa SA pełnił Wiceprezes sędzia sądu apelacyjnego Jacek Pietrzak.

Dyrektorem Sądu jest Marian Pieńczewski³ (dalej: Dyrektor SA). W okresie od dnia 15.02.2011 r. do dnia 1.11.2016 r. Zastępcą Dyrektora SA była Magdalena Bielan-Kozłowska, zaś od dnia 2.12.2016 r. została upoważniona do wykonywania zadań Dyrektora SA w czasie jego nieobecności, w pełnym zakresie kompetencji⁴. Kierownikiem Oddziału Kadr jest ██████████ (dalej: Kierownik OK).

[akta kontroli str. 1 – 21]

III. USTALENIA SZCZEGÓŁOWE

Kontrola została wszczęta na polecenie Sekretarza Stanu w MS Michała Wójcika⁵ w związku ze skargą byłego pracownika Sądu Apelacyjnego w Gdańsku.

1. Polityka kadrowa

1.1. Uregulowania w zakresie prowadzenia polityki kadrowej

Przeciętne zatrudnienie w SA na koniec 2016 r. wynosiło 181,3 etatów urzędniczych i pracowników innych, zaś na koniec 2017 r. wynosiło 177,61 etatów⁶.

W kwestii zatrudniania pracowników, a także przenoszenia w ramach struktury Sąd opiera się o regulacje wynikające z ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. *o pracownikach sądów i prokuratury*⁷ oraz rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 8 grudnia 2014 r. *w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego*⁸ (dalej: rozporządzenie *w sprawie zasad wynagradzania*). Polityka płacowa wobec pracowników zatrudnionych na stanowiskach urzędników i innych pracowników Sądu wynika z rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 lutego 2010 r. *w sprawie zasad wynagradzania*

³ Od dnia 1.06.2009 r. – pismo DK-I-105-33/09 z dnia 21.05.2009 r. podpisane z upoważnienia Ministra Sprawiedliwości przez Sekretarza Stanu w MS, Krzysztofa Kwiatkowskiego.

⁴ Pismo znak DSO-IV-134-191/16 z dnia 2.12.2016 r. podpisane z upoważnienia Ministra Sprawiedliwości przez Sekretarza Stanu w MS, Patryka Jakiego.

⁵ Pismo znak: DKO-I-0510-78/18 z dnia 2.08.2018 r., UNP: 180803-00111.

⁶ Wg sprawozdania Rb-70 i MS-DB 1 za IV kwartał 2016 r. przeciętne zatrudnienie wynosiło 181,3 etatów, w tym: 170,1 etatów urzędników i 11,2 etatów pracowników innych, za IV kwartał 2017 r. przeciętne zatrudnienie wynosiło 177,61 etatów, w tym: 169,15 etatów urzędników i 8,46 etatów pracowników innych.

⁷ Obecnie obowiązujący tekst jednolity, Dz. U. z 2018 r., poz. 577.

⁸ Dz. U. z 2015 r., poz. 54 z późn. zm.

*pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek*⁹.

Ogólnym unormowaniem określającym organizację i porządek w procesie pracy oraz prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników w Sądzie jest Regulamin Pracy¹⁰. Dokument ten początkowo nie określał zasad postępowania w przypadku mobbingu. Wewnętrzna procedura antymobbingowa Sądu Apelacyjnego w Gdańsku została wprowadzona w 2016 r. wraz ze zmianą ww. Regulaminu¹¹. Z przedmiotowej regulacji wynikają m.in. zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu w SA, uprawnienia pracownika w związku ze zdarzeniami noszącymi znamiona mobbingu oraz proces powoływania i działania Komisji Antymobbingowej. Jednocześnie Dyrektor SA wskazał, że w badanym okresie nie zgłaszano przypadków mobbingu oraz, że nie toczyły i nie toczą się postępowania w sprawach o mobbing¹².

[akta kontroli str. 22 – 27, 84 – 137]

1.2. Rozpatrywanie skarg

W SA nie wdrożono wewnętrznych regulacji dotyczących rozpatrywania skarg związanych ze sprawami kadrowymi Sądu¹³. Wg informacji Dyrektora SA w latach 2017 - 2018¹⁴ do Sądu nie wpłynęły skargi dotyczące polityki kadrowej, poza jedną złożoną przez pracownika Biura Obsługi Interesanta¹⁵ (dalej: BOI), na zachowanie ██████████ (dalej: ██████), pracownika Biura Podawczego (dalej: BP), polegające na składaniu gróźb wobec jej osoby. Skarżąca ponadto w swoim piśmie wskazała, że boi się ██████, której agresywne zachowanie w stosunku do jej osoby nasiliło się od grudnia 2016 r. Ustalono, że ██████ już 14.12.2016 r. zwracała się pisemnie do Dyrektora SA z prośbą o interwencję w związku z oskarżeniem o kradzież telefonu, skierowanym wobec jej osoby przez ██████, jak również słownymi przytykami dyskredytującymi jej osobę. W pismach kierowanych do Dyrektora SA informowała, że w jej ocenie takie zachowania mogły stanowić o mobbingu w miejscu pracy, jednakże w Sądzie nie podjęto działań wynikających z procedury antymobbingowej. Dyrektor

⁹ Dz. U. Nr 27, poz. 134 z późn. zm.

¹⁰ Dokument nie został wprowadzony zarządzeniem, w jego treści (§ 59 ust. 3) określono, że wszedł w życie od 1.07.2013 r.

¹¹ Zarządzenie Nr 98/2016/Kd Prezesa i Dyrektora SA z dnia 31.03.2016 r.

¹² Pismo znak Kd.101.169.2018 z dnia 2.10.2018 r. – odpowiedź na wniosek nr 1.

¹³ Pismo znak: Kd.101.169.2018 z dnia 2.10.2018 r.– odpowiedź na wniosek nr 1.

¹⁴ Od 01.01.2017 r. do 01.10.2018 r.

¹⁵ Skarga ██████████ (dalej: ██████) z dnia 27.04.2017 r. złożona do Dyrektora SA (data wpływu 28.04.2017 r.).

SA wyjaśnił¹⁶, że pisma ██████ nie zostały potraktowane jako zgłoszenia mobbingu, gdyż wynikały z konfliktu pomiędzy pracownikami, powstałego na skutek sytuacji jaka miała miejsce 12.12.2016 r., kiedy to ██████ oskarżyła ██████ o kradzież telefonu komórkowego w miejscu pracy. Wskazał także, że nie miał dostatecznych dowodów na przyznanie racji którejkolwiek ze stron z uwagi na niezarejestrowanie ewentualnego zdarzenia oraz brak świadków. Rozmowy z Paniąmi również nie przyniosły efektów, gdyż ich stanowiska w sprawie były sprzeczne. Nadmieniał, że ██████ zawiadomiła w sprawie organy ścigania¹⁷. W konsekwencji zaistniałej sytuacji (sposób zachowywania się w miejscu pracy) ██████ została ukarana karą porządkową upomnienia. Jednocześnie po otrzymaniu kolejnej skargi ██████ na zachowanie ██████, mając na uwadze dotychczas przeprowadzane dyscyplinujące rozmowy z ██████, po których nie następowała zmiana jej zachowania pomimo obietnic poprawy w tym zakresie, jak również brak możliwości przeniesienia na inne stanowisko, zdecydowano o wypowiedzeniu umowy o pracę. Kwestia przedmiotowego wypowiedzenia została szczegółowo opisana w pkt 1.4.1. *Sprawozdania z kontroli*.

W wyniku analizy materiałów¹⁸ zgromadzonych przez Sąd w sprawie skargi złożonej do Ministra Sprawiedliwości przez ██████ oraz akt osobowych tegoż pracownika ustalono, że w roku 2016 do Dyrektora SA w sprawie zachowania ██████ złożone zostały przez pracowników Sądu łącznie cztery pisma¹⁹. Zarzuty formułowane w przedmiotowych pismach każdorazowo dotyczyły niestosownych komentarzy bądź uwag kierowanych przez ██████ wobec osób zatrudnionych w Sądzie, które dalece wykraczały poza powierzony pracownikowi zakres obowiązków i nie przystawały osobie będącej pracownikiem Sądu. Swoją opinię²⁰ w sprawie przedstawił Dyrektorowi SA Kierownik Oddziału Administracyjnego (dalej: OA) wnosząc o rozważenie możliwości przeniesienia ██████ na inne stanowisko służbowe w Sądzie. Kierownik OA w swoim piśmie wskazała m.in., że: *pracownik od dłuższego czasu nie wypełnia obowiązku określonego w art. 6 pkt 4 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury, polegającego na godnym zachowaniu urzędnika sądowego*. Podkreśliła również, że: *wykonując swoją pracę nie respektuje reguł współżycia społecznego i kultury osobistej oraz poszanowania godności innych osób w szczególności kolegów w miejscu pracy*

¹⁶ Pismo znak: Kd.101.169.2018 z dnia 05.10.2018 r., – odpowiedź na wniosek nr 4.

¹⁷ Ze złożonej do Ministerstwa Sprawiedliwości przez ██████ skargi wynika, że skarżąca złożyła zawiadomienie w sprawie zaboru w celu przywłaszczenia mienia.

¹⁸ Pismo znak: Kd.101.169.2018 z dnia 21.08.2018 r., skierowane do Departamentu Kadr i Organizacji Sądów Powszechnych i Wojskowych w ██████ zawierające stanowisko ws. skargi złożonej przez ██████.

¹⁹ Pisma: ██████ z dnia 14.12.2016 r.; ██████, Kierownika Sekcji Planowania i Analiz z dnia 15.12.2016 r.; ██████ Inspektora Sekcji Planowania i Analiz z dnia 15.12.2016 r.; ██████ Kierownika III Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16.12.2016 r.

²⁰ Pismo znak: Adm.0192.57.2016 z dnia 19.12.2016 r., ██████ Kierownika OA.

a także, że: *nie potrafi opanować emocji uzewnętrzniając je w sposób obraźliwy dla innych osób również nie będących pracownikami Sądu, co przykładowo miało miejsce podczas szkolenia BHP. W obraźliwy sposób, w obecności innych uczestników szkolenia, wypowiadała się na temat matki osoby prowadzącej szkolenie – poprzedniego kierownika Oddziału Administracyjnego tut. Sądu.*

Wobec powyższych informacji Dyrektor SA wyjaśnił²¹, że w dniu 20.12.2016 r. przeprowadził rozmowę z [REDAKTOWANO] a także polecił Oddziałowi Kadr rozpoznanie możliwości realizacji wniosku Kierownika OA, tj. przeniesienia [REDAKTOWANO] na inne stanowisko służbowe w Sądzie. Z uwagi na wykształcenie (średnie) oraz dotychczasowe zatrudnienie w Sądzie (jedynie w BP) możliwe było przeniesienie [REDAKTOWANO] wyłącznie na tzw. stanowiska obsługowe (woźny sądowy) w wydziałach merytorycznych. Jednakże, ze względu na pełną obsadę ww. stanowisk nie było możliwości realizacji wniosku Kierownika OA. Ponadto, Dyrektor SA wskazał, że sposób wykonywania pracy przez [REDAKTOWANO] nie był oceniany negatywnie, a argumenty dotyczące poziomu kultury osobistej były aktualne w każdej komórce organizacyjnej. Mając powyższe na uwadze [REDAKTOWANO] w dniu 27.12.2016 r. została ukarana karą upomnienia.

Reasumując powyższe informacje, wszelkie uwagi kierowane pod adresem pracownika Biura Podawczego [REDAKTOWANO] dotyczyły współpracy z pozostałymi pracownikami Sądu oraz niskiego poziomu kultury osobistej w kontaktach z nimi, czym prowokowała konflikty i spięcia. Podkreślić należy, że w żadnym przypadku nie sformułowano negatywnych zarzutów wobec wykonywanych przez nią obowiązków służbowych.

Jednocześnie, w okresie od 2016 r. do dnia rozpoczęcia kontroli do SA nie wpłynęły pisemne bądź ustne skargi od interesantów zewnętrznych na pracowników BOI lub BP²².

[akta kontroli str. 84 – 87, 193 – 206]

1.3. Nagradzanie i premiowanie pracowników

Dyrektor SA wyjaśnił, że w latach 2017 – 2018 w sądzie nie były udzielane upomnienia, nagany, pochwały bądź wyróżnienia²³. Ustalono, że w 2017 r. miały miejsce dwie podwyżki wynagrodzeń zasadniczych. Pierwsza w marcu, w grupie urzędników i innych pracowników, których wynagrodzenie było niższe niż średnie wynagrodzenie w apelacji gdańskiej [REDAKTOWANO] oraz w grupie wszystkich zatrudnionych asystentów sędziego. Podział

²¹ Pismo znak: K.d.101.169.2018 z dnia 05.10.2018 r. – odpowiedź na wniosek nr 4.

²² Pismo znak: K.d.101.169.2018 z dnia 05.10.2018 r. – odpowiedź na wniosek nr 4.

²³ Pismo znak: K.d.101.169.2018 z dnia 02.10.2018 r. – odpowiedź na wniosek nr 1.

środków przeznaczonych na podwyżki wynagrodzeń został dokonany w oparciu o propozycje Związku Zawodowego Pracowników Sądów Powszechnych w Apelacji Gdańskiej²⁴ (dalej: ZZPSP AG). W wyniku przedmiotowych podwyżek nastąpił wzrost wynagrodzenia zasadniczego [REDACTED]²⁵. Kolejna, druga podwyżka miała miejsce w maju 2017 r. i związana była z awansami asystentów na stanowiska starszych asystentów, co wiązało się ze wzrostem i wyrównaniem ich wynagrodzenia zasadniczego do [REDACTED] zł²⁶.

Ponadto w 2017 r., wszyscy pracownicy OA otrzymali nagrody. Nagrody wypłacone zostały w okresach czerwiec – sierpień w wysokości od [REDACTED] zł do [REDACTED] zł²⁷, w listopadzie w wysokości od [REDACTED] zł do [REDACTED] zł²⁸, a także w grudniu w trzech transzach w wysokości odpowiednio [REDACTED], [REDACTED] zł oraz [REDACTED] zł²⁹. Uwzględniając zajmowane przez pracowników stanowiska wysokość przyznanych nagród kształtowała się na zbliżonym poziomie.

W latach 2016 – 2018 pracownicy OA otrzymywali również dodatki funkcyjne bądź dodatki specjalne. Dodatki funkcyjne otrzymywali pracownicy pełniący funkcje Kierownika OA, Z-cy Kierownika OA oraz Kierownika BP/BOI. Na podstawie otrzymanych zestawień³⁰ ustalono, że dodatek funkcyjny przyznany pracownikowi pełniącemu funkcje Kierownika BP [REDACTED] przewyższa kwotę wynikającą z § 4 ust. 1 rozporządzenia w sprawie zasad wynagradzania³¹. Dyrektor SA wyjaśnił³², że w listopadzie 2013 r. w ramach OA utworzone zostało BOI, w skład którego, oprócz BP, weszła również Czytelnia Akt i związku z tym dodatkowo zatrudniono 3 osoby. Kierownikowi BP nie została formalnie zmieniona funkcja, jednak de facto kierował on pracą BOI. Nie zmieniono również wysokości wynagrodzenia zasadniczego jak i dodatku funkcyjnego, jednakże z uwagi na zwiększenie obowiązków (nadzór nad 5, a nie 2 pracownikami) przyznano dodatek specjalny, który był wypłacany do czerwca 2015 r. Ponadto Dyrektor SA wskazał, że zmiana wynagrodzenia zasadniczego³³ oraz dodatku funkcyjnego³⁴ Kierownika BP nastąpiła od 1.07.2015 r. W kwestii wysokości

²⁴ Pismo z dnia 13.03.2017 r., [REDACTED], Przewodniczącej ZZPSPA AG.

²⁵ Zestawienia dot. podwyżek Kd.101.01.13.2017 oraz Kd.101.01.12.2017 – od dnia 01.01.2017 r.

²⁶ Zestawienie dot. podwyżek Kd.101.01.21.2017 od dnia 01.07.2017 r.

²⁷ W czerwcu nagrody otrzymało 2 pracowników w takiej samej wysokości [REDACTED], natomiast w sierpniu 1 pracownik [REDACTED].

²⁸ Osoby pełniące funkcje kierownicze otrzymały nagrody w wysokości od [REDACTED] zł do [REDACTED] zł. Pozostali pracownicy otrzymali nagrody w wysokości od [REDACTED] zł do [REDACTED] zł.

²⁹ Wszystkim pracownikom OA przyznano nagrody w tej samej wysokości.

³⁰ Pismo z dnia 03.10.2018 r., znak: KD.101.01.71.2018 Dyrektora SA (podpisane z up. przez [REDACTED] Kierownika Oddziału Finansowego SA).

³¹ § 4 ust. 1 - określa się tabelę wysokości dodatku z tytułu zajmowanego stanowiska oraz pełnionej funkcji przysługującego urzędnikom i innym pracownikom sądów i prokuratury, stanowiącą załącznik nr 4 do rozporządzenia – funkcja kierownika biura podawczego - kwota [REDACTED]

³² Pismo znak Kd.100.169.2018.D z dnia 11.10.2018 r. – odpowiedź na wniosek nr 5

³³ Wzrost wynagrodzenia zasadniczego [REDACTED].

³⁴ Wzrost dodatku funkcyjnego [REDACTED].

przyznanego dodatku funkcyjnego Dyrektor SA stwierdził, iż faktycznie przewyższała ona [REDAKTOWANO] zł kwotę określoną w przepisach jako maksymalną za pełnienie funkcji kierownika biura podawczego ([REDAKTOWANO]), jednakże była dopuszczalna jako wysokość dodatku funkcyjnego kierownika biura (do [REDAKTOWANO]), którą to funkcję w rzeczywistości pełnił, tym samym miał prawo do wyższej gratyfikacji finansowej.

Ustalono jednak, że pomimo utworzenia BOI³⁵ nie nastąpiło formalne powierzenie obowiązków Kierownika BOI, co potwierdził również Dyrektor SA³⁶ wyjaśniając, że w 2013 r. po zmianie regulaminu organizacyjnego Sądu, nie powołano osoby do pełnienia funkcji Kierownika BOI. Powyższe potwierdzają również zakresy obowiązków pracownika powierzające pełnienie funkcji Kierownika BP³⁷. Ustalenie dodatku funkcyjnego w kwocie wyższej aniżeli wynikająca z postanowień rozporządzenia w sprawie zasad wynagradzania było więc niezasadne. Zawyżony dodatek funkcyjny był wypłacany w okresie od lipca 2015 r. do listopada 2017 r., zatem łączna kwota nienależnie wypłaconego świadczenia wyniosła [REDAKTOWANO]

Pozostałym pracownikom dodatek funkcyjny przyznany był w maksymalnej wysokości dopuszczonej przepisami.

Dodatki specjalne przyznawane były pracownikom na czas określony w związku z realizacją zadań o wysokim stopniu odpowiedzialności, złożoności bądź w wyniku zwiększenia obowiązków służbowych³⁸. Wysokość przyznanych dodatków specjalnych nie przekraczała wartości określonej w obowiązujących przepisach³⁹ i stanowiła kwoty od [REDAKTOWANO] do [REDAKTOWANO] zł.

Resumując powyższe, w 2017 r. [REDAKTOWANO] otrzymała podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego w wysokości [REDAKTOWANO], jak również została jej przyznana i wypłacona w dniu 16.11.2017 r. nagroda w jednej z niższych wartości, jednakże nie odbiegającej znacząco od średniej wartości przyznanych w tym czasie nagród. W związku z tym, podniesiony przez nią w skardze zarzut, że „mimo przepracowanych 11 miesięcy nie otrzymała symbolicznej złotówki” nie znajduje uzasadnienia.

[akta kontroli str. 138 – 164, 207 – 208, 238 - 275]

³⁵ Zarządzenie nr 375/13/Adm. Prezesa SA z dnia 7.10.2013 r. w sprawie utworzenia w Sądzie Biura Obsługi Interesanta – z dniem 4.11.2013 r.

³⁶ Pismo znak Kd.100.169.2018.D z dnia 12.10.2018 r. – odpowiedź na wniosek nr 5.

³⁷ Podpisane przez pracownika w dniach 12.04.2013 r. oraz 21.09.2016 r.

³⁸ Pismo znak: KD.101.01.71.2018 z dnia 03.10.2018 r. - zawierające wyjaśnienie dotyczące uzasadnienia przyznania dodatku specjalnego – odpowiedź na wniosek nr 2.

³⁹ § 5 ust. 2 rozporządzenia w sprawie zasad wynagradzania, dodatek specjalny przyznaje się na czas określony w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego i dodatku z tytułu zajmowanego stanowiska lub pełnionej funkcji łącznie.

1.4. Rozwiązanie stosunku pracy

W 2016 r. w SA na skutek wypowiedzenia ze strony Sądu z zachowaniem okresu wypowiedzenia, rozwiązano umowy o pracę z 3 osobami zatrudnionymi na stanowiskach obsługowych (portier-dozorca i sprzątaczką), w związku z ich likwidacją. Pracownicy nie złożyli odwołań do sądu pracy. W kolejnych latach nie było przypadku rozwiązania umów w tym trybie⁴⁰.

[akta kontroli str. 228 – 237]

1.4.1. Rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem

██████████ pracowała w Sądzie od dnia 10.04.1997 r. do dnia 24.11.2017 r. Została zatrudniona w OA – BP, początkowo na stanowisku woźnego sądowego, a z dniem 1.07.2006 r. została przeniesiona na stanowisko inspektora. W związku z wejściem w życie ustawy z dnia 9 maja 2007 r. o zmianie ustawy o pracownikach sądów i prokuratury⁴¹ i osiągnięcia przez nią wieku emerytalnego przed upływem 10 lat od wejścia w życie tej ustawy, została zwolniona z obowiązku ukończenia w tym czasie co najmniej studiów pierwszego stopnia i uzyskania tytułu zawodowego⁴².

Do zakresu obowiązków ██████████ należało m.in. odbieranie korespondencji i innych przesyłek pocztowych kierowanych do Sądu, przyjmowanie przeznaczonej do wysłania korespondencji z komórek organizacyjnych Sądu, ekspedycja do urzędu pocztowego korespondencji i paczek wysyłanych przez komórki organizacyjne Sądu wraz z obsługą dedykowanego w tym zakresie oprogramowania. Z arkuszy ocen kwalifikacyjnych⁴³ dotyczących ██████████ wynika, że oceny kwalifikacyjne z oceny dobrej w pierwszych dwóch ocenach obniżyły się do zadowalającej w kolejnych dwóch okresach podlegających ocenie. Wpływ na ogólną ocenę miała przede wszystkim niska ocena cząstkowa dotycząca kultury osobistej oraz stosunku do interesantów i współpracowników, która na początku była zadowalająca⁴⁴, a od 2013 r. już niezadowalająca⁴⁵.

W piśmie z dnia 19.05.2017 r. kierowanym do ZZPSP AG Dyrektor SA zawiadomił o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z ██████████. Jako powód planowanego wypowiedzenia wskazał poziom reprezentowanej przez nią kultury osobistej oraz sposób

⁴⁰ Pismo znak Kd.101.169.2018 z dnia 5.10.2018 r. – odpowiedź na wniosek nr 4

⁴¹ Dz. U. Nr 102, poz. 690

⁴² Pismo z dnia 3.07.2007 r. podpisane przez Wiceprezesa SA, Aline Krusz-Stankiewicz

⁴³ Daty sporządzenia poszczególnych arkuszy: 28.12.2009 r., 27.12.2011 r., 31.12.2013 r., 31.12.2015 r.

⁴⁴ Opinia komisji z dnia 23.11.2009 r., 21.11.2011 r., opinia bezpośredniego przełożonego z dnia 27.10.2011 r.

⁴⁵ Opinia komisji z dnia 2.12.2013 r., 18.11.2015 r., opinia bezpośredniego przełożonego z dnia 21.10.2013 r., 21.10.2015 r.

zachowania w miejscu pracy, powodujący ciągłe konflikty. Poinformował również, że wielokrotne rozmowy przeprowadzane z pracownicą nie odniosły żadnego skutku. ■■■ nabyła prawo do przejścia na emeryturę od dnia 30.04.2016 r.⁴⁶ Przewodnicząca ZZPSP AG⁴⁷ nie złożyła zastrzeżeń w sprawie planowanego wypowiedzenia umowy o pracę ■■■.

Wypowiedzenie z dnia 26.05.2017 r. umowy o pracę zostało w tym dniu przekazane ■■■⁴⁸. W wypowiedzeniu jako powód rozwiązania stosunku pracy wskazano zbyt niski poziom kultury osobistej oraz nieprzestrzeganie zasad współżycia społecznego w kontaktach z pracownikami Sądu podczas wykonywania obowiązków służbowych, czego miały dowodzić skargi składane na ■■■, dwukrotna zadowolająca ocena kwalifikacyjna, a także kara upomnienia wymierzona w dniu 27.12.2016 r.

Pismem z dnia 9.06.2017 r. ■■■ zwróciła się do Dyrektora SA z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 24.11.2017 r. w związku z jej przejściem na emeryturę. Dyrektor SA wyraził zgodę na ten sposób rozwiązania umowy⁴⁹. Pomimo tego ■■■ pismem z dnia 19.10.2017 r. (data wpływu do Sekretariatu Dyrektora SA 25.10.2017 r.) wystąpiła o umożliwienie jej dalszego świadczenia pracy, tj. do dnia 24.12.2018 r., argumentując, że złożenie przez nią pisma związanego z przejściem na emeryturę nie było do końca jej decyzją. Skierowała także pismo tej samej treści do Prezesa SA⁵⁰, które zostało przekazane również do Dyrektora SA. Na ww. pisma nie udzielono pisemnej odpowiedzi. Dyrektor poinformował⁵¹, że spotkał się z ■■■ 26.10.2017 r., a następnie 13.11.2017 r. w swoim gabinecie i przedstawił swoje stanowisko odnośnie jej wniosku. Przypominając, że uprzednio uległ jej prośbom o zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę (z wypowiedzenia przez pracodawcę na porozumienie stron, z przedłużeniem o trzy miesiące okresu zatrudnienia), poinformował ■■■, że na dalsze ustępstwa, biorąc pod uwagę całokształt jej zatrudnienia w Sądzie i okoliczności jej zwolnienia z pracy, nie wyraża zgody. Zdaniem Dyrektora SA, pracownica przyjęła powyższe do wiadomości i nie było konieczności udzielenia jej odpowiedzi pisemnej w sprawie. W ocenie zespołu kontrolnego w przypadku korespondencji kierowanej w formie pisemnej, pomimo ustnie prowadzonych uzgodnień, zasadne wydaje się również zachowanie pisemnej formy udzielonej odpowiedzi.

⁴⁶ Na podstawie ówczesnie obowiązującego art. 1 pkt 5 ustawy z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 637) dla osób przechodzących w tym czasie na emeryturę.

⁴⁷ ■■■ w piśmie z dnia 22.05.2017 r. kierowanym do Dyrektora SA.

⁴⁸ Odręczny podpis ■■■ „otrzymałam 26.05.2017 r.”.

⁴⁹ Pismo znak Kd.101.120.2017.D z dnia 23.06.2017 r.

⁵⁰ Pismo z dnia 23.10.2017 r.

⁵¹ Pismo znak Kd.101.169.2018 z dnia 4.10.2018 r. – odpowiedź na wniosek nr 3.

Sąd wystawił [REDAKTOWANE] świadectwo pracy, odbiór dokumentu został potwierdzony przez pracownika z datą 27.11.2017 r. Ze świadectwa wynika, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron (art. 30 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy⁵²), w związku z przejściem na emeryturę.

[akta kontroli str. 28 – 83]

IV. OGÓLNA OCENA DZIAŁALNOŚCI SA

Działalność Sądu w obszarze realizacji polityki kadrowej oceniono pozytywnie z zastrzeżeniami, w szczególności ze względu na:

- przyznanie dodatku funkcyjnego Kierownikowi Biura Podawczego w wysokości przekraczającej kwotę określoną w rozporządzeniu w sprawie zasad wynagradzania,
- brak wewnętrznych regulacji/procedur dotyczących rozpatrywania skarg związanych ze sprawami kadrowymi Sądu,
- nieudzielenie pisemnej odpowiedzi na wniosek⁵³ złożony w tej formie przez ówczesnego pracownika Sądu,
- niezastosowanie procedury antymobbingowej w przypadku zgłoszonym przez pracownika.

Mając powyższe na uwadze wnosi się o niezwłoczne podjęcie działań mających na celu wyeliminowanie stwierdzonych nieprawidłowości oraz zapobieżenie ich powstawaniu w przyszłości, w tym w szczególności:

- przestrzeganie postanowień rozporządzenia w sprawie zasad wynagradzania,
- opracowanie i wdrożenie wskazanych wyżej regulacji/procedur,
- stosowanie procedur wewnętrznych.

Stosownie do § 35 ust. 2 komunikatu Ministra Sprawiedliwości z dnia 27 listopada 2015 r. w sprawie szczegółowych wytycznych w zakresie kontroli zarządczej dla działu administracji rządowej – sprawiedliwość dotyczących przeprowadzania kontroli działalności administracyjnej sądów powszechnych⁵⁴ Dyrektor sądu w terminie 3 dni roboczych od dnia otrzymania sprawozdania może przedstawić do niego stanowisko Ministrowi Sprawiedliwości. Powyższe nie wstrzymuje realizacji wniosków lub zaleceń pokontrolnych.

⁵² Ustawa z dnia 27 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, obecnie obowiązujący tekst jednolity z 2018 r., poz. 917 z późn. zm.

⁵³ Złożony 25.10.2017 r.

⁵⁴ Dz. Urz. Min. Sprawiedl., poz. 236

Proszę o przekazanie, w terminie do dnia 31 października 2018 r. pisemnej informacji o sposobie realizacji zaleceń pokontrolnych, wykorzystaniu wniosków lub przyczynach ich niewykorzystania.

z upoważnienia
MINISTRA SPRAWIEDLIWOSCI

Jakub Janika
Zastępca Dyrektora
Biura Ministra

Sporządzono w dwóch egzemplarzach:

1. Dyrektor Sądu Apelacyjnego w Gdańsku,
2. Wydział Kontroli Biura Ministra w Ministerstwie Sprawiedliwości – a/a.

SPECJALISTA

ES
Ewa Szewczyk
12.10.2018 r.

STARSZY SPECJALISTA

MD
Magdalena Dąbrowska
12/10/2018 r.

**MACZELANIN
WYDZIAŁU KONTROLI**

EL
Elżbieta Karkosa-Troć
12.10.2018 r.