

Załącznik do stanowiska KNSZZ „Ad Rem”

Uwagi szczegółowe do Projektu ustawy o urzędnikach sądowych (w wersji datowanej na luty 2026 r.)

Przepis projektu	Postulowana zmiana	Uwagi szczegółowe
art. 5 ust. 1 pkt 3	Przepis powinien mieć treść: <i>Urzędnikiem sądowym może być osoba, która: (...) nie była prawomocnie skazana za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe.</i>	<p>W obecnym brzmieniu przepis zbyt szeroko normuje przesłankę negatywną, wykluczając z grona kandydatów na urzędnika sądowego osoby skazane za przestępstwo umyślne z oskarżenia prywatnego. Oznaczałoby to, że kandydatowi na urzędnika sądowego stawia się wymagania wyższe niż przykładowo:</p> <ul style="list-style-type: none">a. osobie zatrudnionej w służbie cywilnej (art. 4 pkt 3 ustawy o służbie cywilnej),b. sędziom (art. 61 § 1 pkt 1 Prawa o ustroju sądów powszechnych; art. 30 § 1 pkt 2 ustawy o Sądzie Najwyższym; art. 6 § 1 Prawa o ustroju sądów administracyjnych,c. kandydatom na postów, senatorów, Prezydenta RP, radnych organów stanowiących jednostki samorządu terytorialnego (art. 11 § 2 pkt 1 Kodeksu wyborczego). <p>- we wszystkich ww. przepisach zakres przesłanki negatywnej jest węższy, nie obejmuje przestępstw ściganych z oskarżenia prywatnego. Utrzymanie wyższych wymagań wobec kandydata na urzędnika sądowego wydaje się nie mieć uzasadnienia. Powstaje zatem wątpliwość, czy proponowana regulacja jest zgodna z konstytucyjną zasadą równego dostępu do służby publicznej w związku z zasadą proporcjonalności ograniczania konstytucyjnych praw i wolności (art. 60 w zw. z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP).</p>
art. 5 ust. 1 pkt 6	Należy doprecyzować przepis, wskazując jaki podmiot będzie ustalał stan zdrowia kandydata na urzędnika sądowego oraz jakie konkretnie	W obecnym brzmieniu przepis jest zbyt ogólny, nie wskazuje kto ma oceniać stan zdrowia kandydata ani w oparciu o jakie kryteria. Nie jest też jasne, czy badanie ma dotyczyć zdrowia fizycznego, zdrowia psychicznego, czy np. rysów osobowościowych kandydata, jego zdolności poznawczych (testy IQ) itp. Ustawa powinna zawierać

	schorzenia uniemożliwiają pracę w charakterze urzędnika sądowego.	podstawowe doprecyzowanie tych kwestii, z ewentualną delegacją do wydania rozporządzenia uściślającego normę.
art. 6 ust. 3	Przepis powinien precyzować formę, w której Minister Sprawiedliwości będzie ustalał zasady przydzielania nowych etatów oraz postępowania w sprawie zwolnionych etatów (rozporządzenie, zarządzenie).	Prosimy o przedstawienie projektu rozporządzenia lub zarządzenia MS. Niejednokrotnie zwracaliśmy również uwagę na fakt, że obecna praktyka „oddawania do MS” i „zwracania do sądu” etatów wymaga gruntownej zmiany, gdyż czas oczekiwania na zwrot etatu jest czasem marnotrawionym i bardzo obciążającym pozostałych pracowników.
art. 7 ust. 2-4	Bezpośrednim przełożonym urzędników sądowych powinien być kierownik wyłaniany spośród urzędników sądowych.	Zgodnie z § 2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 18 czerwca 2019 r. Regulamin urzędowania sądów powszechnych komórką organizacyjną sądu jest m.in. wydział. Sekretariat wydziału nie jest odrębną komórką organizacyjną. Zaś zgodnie z dalszymi przepisami tego rozporządzenia kierownikiem wydziału jest przewodniczący, a nie kierownik wydziału, który obecnie jest bezpośrednim przełożonym urzędników i innych pracowników zatrudnionych w danym wydziale. Tożsamy problem zauważamy odnośnie zespołów kuratorskiej służby sądowej.
art. 8 ust. 1 i 2	Zasady wynagradzania urzędników sądowych powinny zostać określone na poziomie ustawy (załącznika do ustawy) – analogicznie do zasad wynagrodzenia zasadniczego sędziów, określonych w art. 91 ustawy Prawo o ustroju sądów powszechnych (zob. postulaty dot. art. 57 Projektu). Niezależnie od uwag dotyczących wadliwości rozwiązań dotyczących kształtowania wynagrodzeń urzędników sądowych, postulujemy także zawarcie w projekcie ustawy odpowiednio sformułowanej (tj. zgodnej ze standardem konstytucyjnym, w szczególności w zakresie jej szczegółowości) delegacji do wydania przez Ministra Sprawiedliwości rozporządzenia określającego zakres czynności	Szczegółowe uzasadnienie postulatu dotyczącego zasad kształtowania wynagrodzeń urzędników znajduje się w uwagach do art. 57 projektu. W odniesieniu do postulatu uregulowania na poziomie rozporządzenia zakresów czynności wykonywanych na poszczególnych stanowiskach, należy zauważyć następujące kwestie. Z uwagi na brak przepisów regulujących to zagadnienie, w praktyce zakres czynności urzędników sądowych różni się w zależności od sądu. W niektórych ośrodkach urzędnicy wykonują zadania, które w innych sądach należą do kompetencji np. asystentów sędziów. Prowadzi to do oczywistych nierówności w zakresie obowiązków i odpowiedzialności przypisanych do danego stanowiska, a w konsekwencji uniemożliwia abstrakcyjne określenie adekwatnego wynagrodzenia dla poszczególnych stanowisk. Dlatego też wydaje się wskazane, aby kwestię zakresów czynności wykonywanych na poszczególnych stanowiskach uregulować w rozporządzeniu wydanym na podstawie

	wykonywanych na poszczególnych stanowiskach urzędników sądowych. Kluczowe jest, aby zakres czynności pozostawał skorelowany z wysokością wynagrodzenia na poszczególnych stanowiskach.	odpowiedniej (realizującej standardy art. 92 ust. 1 Konstytucji RP) delegacji ustawowej. Pozwoli to na uspojnienie podejścia w skali całego kraju i wyeliminowanie dostrzeganych w praktyce nierówności.
art. 9 ust. 1 - 2	Uszczegółowienie trybu i zasad przeprowadzania konkursów powinno nastąpić w ustawie, ewentualnie w rozporządzeniu wydanym na podstawie delegacji ustawowej wzorowanej na obecnym art. 3b ust. 6 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury.	Projektowane przepisy są zbyt ogólne i nie zawierają konkretnych wskazań, jak dokładnie ma wyglądać konkurs, kto ma sprawdzać i w oparciu o jakie kryteria wiedzę i umiejętności, predyspozycje oraz zdolności ogólne kandydatów, niezbędne do wykonywania obowiązków urzędnika sądowego. Prowadzić to może do sytuacji, w której w każdym sądzie nabór na to samo stanowisko w tożsamej komórce organizacyjnej będzie wyglądał zupełnie inaczej. W ustawie brakuje regulacji na wzór obecnie obowiązującego art. 3b ust. 6 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury.
art. 9 ust. 5	Przepis art. 9 ust. 5 pkt 5 powinien mieć treść: <i>informacje o warunkach pracy na stanowisku pracy, którego dotyczy nabór, w tym o wysokości proponowanego wynagrodzenia.</i>	Ogłoszenie o naborze kandydatów na wolne stanowisku urzędnika sądowego powinno zawierać informację o wysokości wynagrodzenia, jego początkowej wysokości lub jego przedziale. Udostępnienie informacji o wysokości wynagrodzenia wydaje się celowe w świetle obowiązującego od 24 grudnia 2025 r. art. 18 ^{3ca} Kodeksu pracy wprowadzającego jawność wynagrodzeń już na etapie rekrutacji. Nadto, jawność proponowanego wynagrodzenia pozwoli na uniknięcie częstej w praktyce sytuacji, w której wybrani przez komisję konkursową kandydaci odmawiają zawarcia umowy o pracę ze względu na niesatysfakcjonujące ich wynagrodzenie, powodując tym samym konieczność przeprowadzenia powtórnego konkursu.
art. 10 ust. 1	Uszczegółowienie na poziomie przepisu ustawy trybu i zasad przeprowadzania konkursów, w tym składu komisji lub wytycznych, którymi powinien kierować się dyrektor, powołując komisję. Nadto, wskazane jest, aby na poziomie ustawy zagwarantować obserwatorowi wyznaczonemu przez	Regulacje uszczegóławiające tryb i zasady przeprowadzania konkursu, w tym skład komisji konkursowej, zawarte zostały na poziomie ustawy chociażby w przypadku kuratorów sądowych (art. 5b ustawy o kuratorach sądowych). Udział obserwatora związkowego pozwoli na wyeliminowanie ewentualnych wątpliwości co do zgodności z prawem działania komisji konkursowej. Przyczyni się to do

	związki zawodowe pracowników sądów udział w pracach komisji.	realizowania wywodzonej z art. 2 Konstytucji RP zasady pogłębiania zaufania obywateli do państwa.
art. 10 ust. 5	Przepis powinien zostać uszczegółowiony o: 1. Elementy protokołu (jak w art. 31 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej). 2. Sposób postępowania ze sporządzonym protokołem (np. złożenie do akt postępowania rekrutacyjnego, przedstawienie dyrektorowi sądu itp.)	Projektowany przepis nakłada na komisję obowiązek, ale go nie precyzuje. Z niewiadomych przyczyn projektodawca przepisał art. 30 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, z pominięciem ust. 2. Dodatkowo żadne inne przepisy nie wskazują trybu dalszego postępowania z protokołem.
art. 10 ust. 7 pkt 3	W art. 10 ust. 7 pkt 3 należy wykreślić słowa „i miejsce zamieszkania wybranego kandydata” .	Upublicznianie miejsca zamieszkania wybranego kandydata nie znajduje racjonalnego uzasadnienia. W związku z tym budzi wątpliwości w kontekście zasady tzw. minimalizacji danych wynikającej z art. 5 ust. 1 pkt c RODO.
art. 10 ust. 8	Przepis powinien być doprecyzowany.	Obecne brzmienie przepisu rodzi wątpliwości interpretacyjne. Nie wiadomo, czy chodzi o „to samo” stanowisko pracy, tj. sytuację, w której rozwiązano stosunek pracy z osobą zatrudnioną w drodze przedmiotowego konkursu, czy też o „takie samo” stanowisko pracy, tj. sytuację, w której zwolnił się etat zajmowany przez osobę, która nie brała udziału w przedmiotowym konkursie.
art. 11	W projekcie należy uwzględnić art. 11.	Projekt zawiera błąd – po art. 10 następuje bezpośrednio art. 12.
art. 12 ust. 3	Przepis art. 12 ust. 3 powinien mieć treść: <i>W przypadku uzasadnionego podejrzenia, że dalsze zatrudnienie urzędnika sądowego jest niemożliwe ze względu na prawomocne orzeczenie sądu karnego, dyrektor sądu występuje o uzyskanie</i>	Projektowany przepis pozwala dyrektorowi sądu w „uzasadnionym przypadku” na zacierpięcie z Krajowego Rejestru Karnego informacji o urzędniku sądowym zatrudnionym w sądzie. Podstawa ta jest zbyt szeroka i nieostra. Nie wskazuje konkretnej sytuacji, w której konieczne jest zasięgnięcie takiej informacji. W tym kontekście projektowany przepis koliduje z art. 51 ust. 2 Konstytucji RP, który zabrania udostępniania władzom publicznym innych informacji o obywatelach niż niezbędne w demokratycznym państwie prawnym. Także z art. 6 ust. 1 pkt 10 Ustawy o Krajowym Rejestrze Karnym

	<p>danych o tym urzędniku sądowym z Krajowego Rejestru Karnego.</p>	<p>wynika, że pracodawca może wystąpić o uzyskanie danych z KRK w zakresie niezbędnym dla zatrudnienia pracownika, co do którego z przepisów ustawy wynika wymóg niekaralności, korzystania z pełni praw publicznych, a także ustalenia uprawnień do zajmowania określonego stanowiska, wykonywania określonego zawodu lub prowadzenia określonej działalności gospodarczej.</p>
<p>art. 13 ust. 1</p>	<p>Przepis należy uściślić w taki sposób, aby wskazać:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Okres umowy zawieranej z kandydatem wyłonionym w drodze konkursu, który ma już doświadczenie pracy w sądzie i odbył staż urzędniczy. 2. Kryteria, którymi powinien się kierować dyrektor sądu, określając konkretny okres trwania umowy o pracę. 3. Regulacje dot. osoby zatrudnianej na zastępstwo innego pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. 	<p>Treść przepisu budzi następujące wątpliwości:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nie wiadomo, na jaki okres należy zawrzeć umowę z urzędnikiem, który ma już doświadczenie pracy w sądzie (np. pracował w sądzie i odbył w nim staż urzędniczy, a po paru latach przerwy ponownie aplikuje na stanowisko urzędnika sądowego), a więc nie jest urzędnikiem podejmującym pracę po raz pierwszy w sądzie w rozumieniu art. 13 ust. 3 projektu. 2. Nie wiadomo jakimi kryteriami należy się kierować określając, czy umowa zawierana z urzędnikiem podejmującym pracę po raz pierwszy w sądzie ma być zawarta na okres w przedziale 12-24 miesięcy. <p>W tym zakresie ustawa pozostawia zbyt dużą swobodę uznania dyrektorowi sądu.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Zgodnie z projektowanym art. 18 ust. 1 i ust. 2 sekwencja dojścia do przekształcenia stosunku pracy w stosunek pracy na podstawie mianowania jest następująca: 10-miesięczny staż urzędniczy → uzyskanie pozytywnej opinii opiekuna stażu (z zastrzeżeniem art. 16 ust. 2) → uzyskanie pozytywnej pierwszej opinii okresowej. Powstają zatem następujące pytania: <ol style="list-style-type: none"> i. Jaka jest ścieżka dojścia do stosunku pracy na podstawie mianowania dla urzędnika sądowego, który nie jest urzędnikiem zatrudnianym po raz pierwszy w sądzie w rozumieniu art. 13 ust. 2 projektu, ale podejmuje pracę w sądzie jako kandydat wyłoniony

		<p>w drodze konkursu? Artykuł 18 ust. 1 reguluje jedynie sytuację urzędnika sądowego zatrudnianego po raz pierwszy w sądzie (przez odesłanie do art. 13 ust. 1 projektu).</p> <p>ii. Jak będzie się kształtowała sytuacja urzędnika zatrudnianego po raz pierwszy w sądzie, dla którego dyrektor przewidzi umowę na czas określony 12 miesięcy? Czy możliwa będzie sytuacja, w której urzędnik ten odbędzie 10-miesięczny staż, a następnie „nie zdąży” przez kolejne 2 miesiące uzyskać pozytywnej opinii opiekuna stażu oraz pozytywnej pierwszej opinii okresowej? Projekt nie przewiduje ram czasowych dla sporządzenia ww. dokumentów. Należy mieć również na uwadze, że urzędnikowi przysługuje tryb odwoławczy od opinii o urzędniku sądowym odbywającym staż urzędniczy (łącznie 21 dni, licząc z terminem na odwołanie i na rozpoznanie odwołania), co może dodatkowo wydłużyć procedurę uzyskania pozytywnej opinii oraz pozytywnej pierwszej opinii okresowej.</p> <p>4. Przepisy nie określają, czy urzędnik zatrudniany na zastępstwo również podlega obowiązkowi odbycia stażu, uzyskuje opinię opiekuna stażu oraz pierwszą opinię okresową, a w dalszej konsekwencji – czy jego stosunek pracy również przekształca się z mocy prawa w stosunek pracy na podstawie mianowania (po spełnieniu wymagań z art. 18 ust. 1 projektu).</p>
<p>art. 14 ust. 1</p>	<p>Przepis powinien precyzować:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Podmiot organizujący staż. 2. Miejsce odbywania stażu. 3. Egzamin po zakończeniu stażu. <p>Należy także rozważyć wyłączenie z obowiązku odbycia stażu osoby zatrudniane na stanowiskach niezwiązanych bezpośrednio z wymiarem</p>	<p>Przepis nie określa podmiotu organizującego staż ani miejsca odbywania stażu. Nie ma także delegacji ustawowej do wydania ewentualnego rozporządzenia normującego te kwestie.</p> <p>Nadto, konieczne jest, aby projektodawca wskazał, czy jego intencją jest rezygnacja z dotychczasowej formuły odbywania stażu urzędniczego, która kończy się egzaminem (art. 3 ust. 2 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury), czy też brak regulacji tej kwestii stanowi przeoczenie na etapie prac nad projektem. Jeśli jest to świadoma decyzja projektodawcy, to należy uzasadnić, dlaczego opowiedziano się za rezygnacją z egzaminu oraz ocenić, w jaki sposób wpłynie to na przygotowanie merytoryczne urzędników sądowych do wykonywania przez nich obowiązków.</p>

	<p>sprawiedliwości (kierowcy, informatycy, pracownicy kadr itp.).</p> <p>Należy również uzupełnić projektowaną regulacją o możliwość zwolnienia ze stażu urzędniczego (art. 3a ust. 2 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury i o zwolnienie z obowiązku odbycia stażu urzędniczego dla osób, które ukończyły aplikację sędziowską lub prokuratorską (art. 3 ust. 3 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury).</p>	<p>Wątpliwości budzi także brak wyłączenia z obowiązku odbywania stażu osób zatrudnionych na stanowiskach niezwiązanych bezpośrednio ze sprawowaniem wymiaru sprawiedliwości, np. kierowców, informatyków, kadrowych. Jako osoby zatrudnione w sądzie, niewątpliwie będą oni urzędnikami sądowymi w rozumieniu art. 1 ust. 2 projektu, i jako tacy będą mieli obowiązek odbycia stażu urzędniczego. Warto przy tym zauważyć, że osoby te posiadają szczególne kompetencje i kwalifikacje, ale wiedza o funkcjonowaniu wymiaru sprawiedliwości nie jest bynajmniej warunkiem koniecznym należytego wykonywania przez nich obowiązków. Co więcej, wydaje się, że osoby te powinny być rekrutowane oraz przygotowywane do wykonywania zadań w odrębnym trybie, który pozwala na weryfikację ich przydatności do pracy na stanowisku np. informatyka, kierowcy czy księgowego.</p>
art. 14 ust. 4 pkt 2	<p>W art. 14 ust. 4 pkt 2 należy doprecyzować, czy urzędnik ma być zatrudniony w komórce organizacyjnej sądu, czy też pełnić w niej obowiązki służbowe.</p>	<p>W art. 14 ust. 4 pkt 2 fragment przepisu brzmi: (...) 2) część <i>indywidualną - mająca na celu zapoznanie urzędnika sądowego z organizacją pracy sądu oraz komórki organizacyjnej, w których jest zatrudniony (...)</i>.</p> <p>Wyrażenie zaimkowe „w których” odnosi się do sądu lub komórki organizacyjnej. W efekcie nie jest jasne, czy urzędnik ma być zatrudniony w komórce organizacyjnej sądu, czy też jedynie pełnić w niej obowiązki służbowe. Warto jednocześnie zauważyć, że w innych przepisach projektu (art. 7 ust. 2, art. 15 ust. 1) wskazuje się już, że w danej komórce organizacyjnej urzędnik pełni obowiązki służbowe.</p>
art. 14 ust. 5	<p>Zalecenia Dyrektora KSSiP powinny dotyczyć części ogólnej stażu, nie zaś jego części indywidualnej.</p> <p>Przepis powinien wskazywać również podmiot, do którego Dyrektor KSSiP kieruje zalecenia.</p>	<p>Wydaje się, że zalecenia Dyrektora KSSiP powinny dotyczyć części ogólnej stażu. Część indywidualna stażu dotyczy m.in. organizacji pracy komórki, w której urzędnik jest zatrudniony. Wątpliwości budzi to, czy Dyrektor KSSiP posiada wiedzę na temat funkcjonowania specjalistycznych komórek organizacyjnych, np. oddziału kadr lub oddziału gospodarczego. Nadto, warto zwrócić uwagę, że praktyka organizacji pracy znacząco różni się w poszczególnych ośrodkach, a nawet wydziałach sądu.</p> <p>Należy również zauważyć, że przepisy nie określają podmiotu, któremu Dyrektor KSSiP ma wydawać zalecenia – nie wiadomo więc, czy będą one kierowane do dyrektorów</p>

		poszczególnych sądów, osób organizujących i przeprowadzających staż, czy też do Ministra Sprawiedliwości, który wydaje rozporządzenie na podstawie art. 17 projektu.
art. 15 ust. 2	Przepis powinien precyzować, że rolą opiekuna stażu jest przyuczenie nowo zatrudnionego pracownika do wykonywania obowiązków służbowych oraz okazywanie mu pomocy w tym celu.	W obecnym brzmieniu przepisów nie wiadomo kto ma prowadzić staż wdrażający nowego pracownika do wykonywania przez niego obowiązków. Powierzenie opiekunowi stażu zadań w postaci nadzoru nad przebiegiem stażu oraz sporządzenia opinii o urzędniku wyklucza inne zadania, w tym mające charakter dydaktyczny.
art. 16 ust. 1 i 2	<p>Przepis powinien precyzować:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Osobę której doręcza się opinię. 2. Osobę, której przysługuje prawo do wniesienia zastrzeżenia. 3. Konsekwencje niedochowania 14-dniowego terminu rozpatrzenia zastrzeżenia przez dyrektora sądu. 4. Kwestię liczenia terminu na wniesienie zastrzeżenia, sankcji za niedochowanie terminu, możliwości przywrócenia terminu oraz sposobu wniesienia zastrzeżenia (np. listem poleconym z urzędowo poświadczoną datą jako datą wniesienia zastrzeżenia). <p>Należy ponadto rozważyć zasadność rozwiązania z art. 16 ust. 2, zgodnie z którym opinii nie sporządza się w przypadku, gdy opiekunem stażu urzędniczego jest bezpośredni przełożony urzędnika sądowego.</p>	<p>Przepis nie precyzuje podmiotu, któremu doręcza się opinię oraz któremu przysługuje prawo do wniesienia zastrzeżenia. Powinien to być urzędnik odbywający staż – jako osoba, której interesu prawnego dotyczy opinia.</p> <p>Warto zauważyć, że przepis nie określa również sankcji za przekroczenie terminu do rozpatrzenia opinii. W praktyce tego rodzaju terminy uznawane są przez organy za terminy instrukcyjne, których niedochowanie usprawiedliwiane jest np. znacznym nakładem innych obowiązków. Rodzi to ryzyko przewlekłości rozpoznawania zastrzeżeń, a w konsekwencji może spowodować, że zastrzeżenie urzędnika, z którym zawarto pracę na okres 12 miesięcy, nie zostanie rozpatrzone przed końcem okresu zatrudnienia (zob. w tej kwestii także uwagi do art. 13 ust. 1 projektu).</p> <p>Nadto, przepis nie określa wprost ani przez odwołanie do stosowania innych ustaw (np. k.p.a. lub k.p.c.) kwestii:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sankcji za niedochowanie 7-dniowego terminu do wniesienia zastrzeżenia (np. pozostawienie bez rozpatrzenia). 2. Liczenia terminów (np. w przypadku, w którym ostatni dzień terminu przypada na dzień ustawowo wolny od pracy).

		<p>3. Możliwości przywrócenia terminu (np. ze względu na chorobę urzędnika lub inne nagłe i nieprzewidywalne zdarzenie).</p> <p>4. Sposobu wniesienia zastrzeżenia (np. listem poleconym, przy czym za datę wniesienia zastrzeżenia uznawałoby się w takiej sytuacji datę nadania przesyłki).</p> <p>Wątpliwości budzi rozwiązanie, zgodnie z którym opinii nie sporządza się w przypadku, gdy opiekunem stażu urzędniczego jest bezpośredni przełożony urzędnika sądowego. Wobec braku egzaminu końcowego po zakończeniu stażu (a należy wnosić, że takie rozwiązanie przyjął projektodawca) brak opinii o urzędniku odbywającym staż oznacza, że w praktyce nie będzie żadnego instrumentu oceny nabycia przez urzędnika wymaganej wiedzy i kompetencji. Nie wydaje się, aby takie rozwiązanie pozostawało w zgodzie z zasadą równego traktowania (część urzędników będzie podlegała opiniowaniu, część zaś nie). Nie wiadomo też, dlaczego opiekun stażu będący jednocześnie przełożonym urzędnika pozbawiony zostanie możliwości wyrażenia negatywnej opinii o urzędniku, który lekceważąco podchodził do obowiązków zawodowych i obowiązku nabywania wiedzy oraz kompetencji w trakcie stażu.</p>
art. 17	W projekcie należy wyeliminować błąd redakcyjny – dwukrotnie pojawiający się art. 17.	-
art. 17 ust. 2 i 4	<p>Przepis powinien być sformułowany analogicznie do art. 38 ust. 1-3 ustawy o służbie cywilnej. Powinien w szczególności zawierać:</p> <p>1. Adekwatny termin sporządzenia pierwszej oceny (tak aby uniknąć sytuacji, w której ocena nie została sporządzona przed upływem okresu, na jaki zawarta została umowa o pracę z urzędnikiem).</p> <p>2. Uzupelnienie dot. kryteriów oceny, tj.: postawę urzędnika oraz relacje ze współpracownikami,</p>	<p>Brak adekwatnego terminu sporządzenia pierwszej oceny może doprowadzić do sygnalizowanej już wyżej sytuacji, w której okres umowy o pracę urzędnika zakończy się, zanim nastąpi sporządzenie pierwszej oceny okresowej.</p> <p>Nadto, wydaje się zasadne, aby w ocenie okresowej stosować także kryteria postawy urzędnika, relacji ze współpracownikami, a także – w przypadku zaakceptowania postulatu zachowania egzaminu na koniec stażu – wyniki egzaminu.</p>

	wynik egzaminu – w przypadku uwzględnienia postulatu zakończenia stażu egzaminem.	
art. 17 ust. 5	<p>Oceny okresowe (pierwsza i kolejna) powinny być doręczane urzędnikowi ocenianemu – tak aby mógł zachować dla siebie odpis dokumentu.</p> <p>Konieczne jest także odesłanie do stosowania przepisu art. 54 ust 1-4 projektu.</p>	<p>Samo zapoznanie urzędnika z oceną (np. okazanie mu dokumentu do wglądu) oznacza, że nie ma on możliwości zachowania dokumentu (inaczej niż przy doręczeniu odpisu), co utrudnia wnikliwą analizę jego treści, a w konsekwencji – obronę przed niekorzystną dla urzędnika oceną. Nie ma on bowiem możliwości zasięgnięcia np. skutecznej porady prawnej (skoro profesjonalny pełnomocnik będzie polegał jedynie na relacji urzędnika) ani fachowego sporządzenia środka zaskarżenia oceny.</p> <p>Wydaje się ponadto, że projektodawca pozbawia urzędnika podlegającego pierwszej ocenie środka zaskarżenia oceny, o którym stanowi art. 54 projektu w odniesieniu do kolejnych ocen okresowych. Względy gwarancyjne przemawiają za istnieniem takiego środka także wobec pierwszej oceny okresowej, skoro umożliwia się zaskarżenie opinii o urzędniku odbywającym staż.</p>
art. 17 ust. 6	Przepis należy uściślić – tak aby wyeliminować wątpliwość co do tego, czy bezpośredni przełożony urzędnika to jednocześnie kierownik komórki organizacyjnej, w której urzędnik pełni obowiązki.	Zgodnie z projektowanym art. 7 ust 2 projektu bezpośrednim przełożonym urzędnika sądowego jest kierownik komórki organizacyjnej, w której urzędnik pełni obowiązki służbowe. W art. 17 ust. 6 projektu bezpośredni przełożony urzędnika sądowego przekazuje kierownikowi komórki organizacyjnej pierwszą ocenę okresową, co prowadzi do wniosku, że kierownik komórki organizacyjnej nie jest bezpośrednim przełożonym urzędnika sądowego o którym mowa w art. 7 ust. 2 projektu. Projektowane przepisy są zatem wewnętrznie sprzeczne.
art. 17 ust. 7	<p>Projektodawca powinien wyjaśnić, czy art. 17 ust. 7 projektu dotyczy tylko pierwszej oceny okresowej, czy kolejnych również.</p> <p>Delegację do wydania rozporządzenia należy ponadto uszczegółowić – analogicznie jak w</p>	Wątpliwości wynikają z faktu umiejscowienia tego przepisu wśród regulacji dotyczących pierwszej oceny okresowej, podczas gdy regulacji tej brakuje w części dotyczącej kolejnych ocen okresowych, tj.: art. 53 i 54 projektu. Wyjaśnienia wymaga również, dlaczego projektowany przepis jest bardziej lakoniczny niż art. 38 ust. 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej.

	przypadku delegacji z art. 38 ust. 4 ustawy o służbie cywilnej.	
art. 18 ust. 1 pkt 2 i 3	Przepisy powinny regulować rodzaje opinii opiekuna stażu oraz pierwszej oceny okresowej i kolejnych ocen okresowych – opinia/ocena pozytywna lub opinia/ocena negatywna.	W projektowanym art. 18 pkt 2 i 3 pojawiły się sformułowania „pozytywna opinia opiekuna stażu urzędniczego” oraz „pozytywna pierwsza ocena okresowa”, podczas gdy projektodawca nie uregulował możliwych rodzajów opinii opiekuna stażu, pierwszej oceny okresowej oraz kolejnych ocen okresowych – na wzór regulacji w art. art. 38 ust. 3 pkt 2 ustawy o służbie cywilnej. Jak wynika z treści art. 17 ust. 7 projektu, rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości również nie będzie regulowało tej kwestii.
art. 18 ust. 3 i 4	<p>Konieczne jest uregulowanie sytuacji, w której dyrektor sądu dopuszcza się bezczynności w zakresie potwierdzenia na piśmie przekształcenia podstawy prawnej stosunku pracy urzędnika lub odmawia tego potwierdzenia.</p> <p>Przepis powinien ponadto, umożliwiać rozwiązanie umowy o pracę na czas określony z urzędnikiem, który nie spełnił wymogów przekształcenia stosunku pracy w stosunek pracy na podstawie mianowania.</p>	<p>Potwierdzenie na piśmie przekształcenia podstawy prawnej stosunku pracy jest w istocie czynnością o charakterze deklaratoryjnym, ale jednocześnie niezbędną dla ustalenia sytuacji prawnej urzędnika sądowego. Skoro tak, to przepis powinien regulować sytuację, w której dyrektor sądu dopuszcza się bezczynności w tej kwestii lub odmawia potwierdzenia na piśmie przekształcenia podstawy prawnej stosunku pracy urzędnika. Jaki środek prawny przysługuje w takiej sytuacji urzędnikowi?</p> <p>Przepis ten w zw. z art. 13 ust. 1, a także dalsze projektowane przepisy w szczególności art. 32 i n. dopuszczają sytuację, w której po np. 10 miesiącach zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i niespełnieniu warunków, o których mowa w art. 13 ust. 1, pracownik będzie musiał być zatrudniony jeszcze przez ponad rok (jeżeli okres umowy wynosi maksymalnie 24 miesiące). Projektowane przepisy nie przewidują w takiej sytuacji możliwości wypowiedzenia umowy przez pracodawcę z winy pracownika zatrudnionego w oparciu o umowę o pracę.</p>
art. 19	Konieczne jest wyjaśnienie, czy projektodawca zakłada, że zakres czynności na danym stanowisku pracy jest niezmienny i przypisany do stanowiska, czy też w przepisie tym chodzi o powierzenie innej pracy niż określona w zakresie czynności, czy innej	-

	pracy niż określona na danym stanowisku pracy. Niezależnie od tego – zob. uwagi dotyczące określenia zakresu czynności dla poszczególnych stanowisk (komentarz do art. 8)	
art. 20	W projektowanym przepisie powinien znaleźć się analogiczny zapis jak w art. 19, zdanie drugie, tj.: w przypadku przeniesienia urzędnika sądowego na inne równorzędne lub wyższe stanowisko pracy przysługuje mu wynagrodzenie stosowne do wykonywanej pracy, jednak nie niższe od dotychczasowego. Nadto przeniesienie urzędnika sądowego do pracy w innym sądzie lub w innej miejscowości powinno się odbywać wyłącznie za jego zgodą.	-
art. 22 ust. 2	Ogłoszenie o naborze kandydatów na wolne stanowisko urzędnika sądowego powinno zawierać informację o wysokości wynagrodzenia, jego początkowej wysokości lub jego przedziale.	Udostępnienie informacji o wysokości wynagrodzenia wydaje się celowe w świetle obowiązującego od 24 grudnia 2025 r. art. 18 ^{3ca} Kodeksu pracy wprowadzającego jawność wynagrodzeń już na etapie rekrutacji.
art. 23 ust. 2 pkt 3	Przepis powinien określać, jakie dokumenty należy dołączyć do wniosku, względnie powinno to zostać doprecyzowane na poziomie aktu wykonawczego wydawanego przez Ministra Sprawiedliwości – na podstawie odpowiednio sformułowanej delegacji ustawowej.	-
art. 23 ust. 3	W projektowanym przepisie urzędnik sądowy powinien mieć możliwość złożenia wniosku, o którym mowa w art. 23 ust. 1 również na piśmie, ze względu na możliwość czasowego braku dostępu	-

	do systemu teleinformatycznego. Wyjaśnienia wymaga również, dlaczego projektodawca inaczej uregulował sposób składania wniosku o przeniesienie urzędników sądowych i urzędników prokuratury, tj.: urzędnik sądowy składa wnioski za pośrednictwem systemu teleinformatycznego, podczas gdy urzędnik prokuratury w postaci pisemnej zgodnie z treścią art. 24 ust. 3 projektu.	
art. 23 ust. 5	<p>Projektodawca nie określił w przepisie jak ma wyglądać postępowanie kwalifikacyjne. Wiadomo jedynie, że przeprowadza je dyrektor sądu. Brak jednak informacji jakie kryteria decydują o wyborze.</p> <p>W projektowanych przepisach brak również informacji, czy wyłonienie i przeniesienie kandydata spośród zgłoszonych osób jest obligatoryjne w przypadku chociaż jednego zgłoszenia – na co wskazywałby art. 6 ust. 1 pkt 1 projektu – czy też możliwa jest sytuacja, w której pomimo zgłoszeń, dyrektor sądu nie wybiera żadnego z nich i decyduje się na ogłoszenie naboru, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 3.</p>	-
art. 24 ust. 3 pkt 3	Aktualne pozostają uwagi zgłoszone do art. 23 ust. 2 pkt 3. Nadto art. 24 zawiera dwa ustępy 3.	-
art. 24 ust. 5	Aktualne pozostają uwagi zgłoszone do art. 23 ust. 5 ustawy.	-

art. 26 ust. 3	Przepis powinien przewidywać ograniczenie w wyznaczaniu urzędnikom sądowym stanowiska pracy poprzez zobowiązanie dyrektora sądu lub dyrektorów sądów, przejmujących właściwość zniesionego sądu powszechnego lub wojskowego, do wyznaczania urzędnikowi sądowemu stanowiska, uwzględniając jego przygotowanie zawodowe – z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia.	Zaproponowane brzmienie art. 26 ust. 3 projektu powoduje ryzyko, że dyrektor sądu lub dyrektorzy sądów, przejmujących właściwość zniesionego sądu powszechnego lub wojskowego, będą mogli dowolnie wyznaczać urzędnikom sądowym zniesionego sądu stanowiska pracy w sądzie przejmującym lub sądach przejmujących właściwość zniesionego sądu.
art. 27 ust. 1	Projektowany przepis powinien zawierać również regulację dotyczącą powtórnej delegacji, jak to zostało uregulowanie w art. 27 ust. 3 zd. 2. projektu.	-
art. 27 ust. 2	Przepis wymaga doprecyzowania w zakresie określenia ze zd. 2: „w pozostałych przypadkach”. Nie jest jasne, czy określenie to odnosi się do sytuacji delegowania urzędnika na czas określony (wtedy zbędne wydaje się określenie „w pozostałych przypadkach”, którego użycie w liczbie mnogiej sugerowałoby jeszcze jakąś inną sytuację), czy do innych sytuacji.	-
art. 27 ust. 3	Przepis powinien wskazywać, że delegowanie przez Ministra Sprawiedliwości urzędnika sądowego zatrudnionego na podstawie mianowania, bez jego zgody, do wykonywania obowiązków służbowych w innym sądzie lub Ministerstwie Sprawiedliwości, mających siedzibę w tej samej miejscowości, powinno następować wyłącznie, gdy jest to	Warunek uzasadnienia delegowania potrzebami sądu lub MS ograniczy możliwość arbitralnych decyzji, motywowanych względami pozamerytorycznymi.

	uzasadnione potrzebami tego sądu lub Ministerstwa Sprawiedliwości.	
art. 27 ust. 4	Przepis jest wewnętrznie sprzeczny. Uprawia dyrektora właściwego sądu apelacyjnego do delegowania urzędnika sądowego zatrudnionego na podstawie mianowania, bez jego zgody, do wykonywania obowiązków służbowych w innym sądzie działającym na obszarze danej apelacji na warunkach określonych w ust. 1 ustawy, podczas gdy art. 27 ust. 1 ustawy reguluje oddelegowanie urzędnika sądowego, ale za jego zgodą . Co więcej, projektodawca błędnie opisał okres oddelegowania, tj.: „(...) nie dłuższy niż 12 miesięcy w ciągu roku (...)”. Nie jest również zrozumiałe o jakie warunki z ust. 3 chodzi.	-
art. 27 ust. 5	Przepis powinien wskazywać, że Minister Sprawiedliwości ma uprawnienie do delegowania urzędnika sądowego zatrudnionego na podstawie mianowania, bez jego zgody, do wykonywania obowiązków służbowych w innym sądzie lub Ministerstwie Sprawiedliwości, mających siedzibę w innej miejscowości, wyłącznie, gdy jest to uzasadnione potrzebami tego sądu lub Ministerstwa Sprawiedliwości.	-
art. 27 ust. 6	Projektowany art. 27 ust. 6 odsyła do ust. 4 i 5 – błądnie odwołania do ust. 3.	Wątpliwości w treści projektowanego art. 27 ust. 3-5 budzi założenie, że Minister Sprawiedliwości może delegować urzędników sądowych zatrudnionych na podstawie mianowania do wykonywania obowiązków służbowych w innym sądzie lub Ministerstwie Sprawiedliwości, w szczególności tych mających siedzibę w innej miejscowości.

	Nadto, przepis należy uzupełnić o wskazanie, że niedopuszczalne jest delegowanie bez zgody urzędnika objętego ochroną szczególną, o której mowa w art. 32 ustawy o związkach zawodowych, sygnalistów, a także pracowników, o których mowa w art. 18 ^{3e} § 1 i 2 Kodeksu pracy.	Podobnie dyrektor właściwego sądu apelacyjnego może delegować urzędników sądowych zatrudnionych na podstawie mianowania do wykonywania obowiązków służbowych w innym sądzie działającym na obszarze danej apelacji. Tak szeroka regulacja może prowadzić do nadużyć – tzw. „karnych delegacji”, jak to miało miejsce w latach 2016-2023, zwłaszcza wobec prokuratorów i sędziów, których działania były niezgodne z linią ówczesnego Ministerstwa Sprawiedliwości.
art. 28	Niezrozumiałym jest umiejscowienie tego przepisu po przepisach dotyczących delegowania w sytuacji, gdy dotyczy on przeniesienia – uregulowanego wcześniej. Czy przepis ten ma również dotyczyć sytuacji delegowania urzędnika?	-
art. 29 ust. 1 i 2	Przepisy te powinny również dotyczyć sytuacji powołania na funkcję zastępcy dyrektora sądu.	
art. 31 ust. 1	Spójność przepisów wymaga, aby doprecyzować, że zawieszenie możliwe jest w przypadku wszczęcia postępowania karnego w sprawie o umyślne przestępstwo lub umyśle przestępstwo skarbowe, stosownie do art. 5 ust. 1 pkt 3 projektu. Należy wyłączyć również wszczęcie postępowania karnego o przestępstwo ścigane z oskarżenia prywatnego (jak w uwagach do art. 5 ust. 1 pkt. 3).	-
art. 31 ust. 2	Należy wyjaśnić, jaki jest skutek upływu 3-miesięcznego terminu zawieszenia, a ściślej: jakie możliwości otwiera przed dyrektorem sądu upływ 3-miesięcznego terminu zawieszenia, po którym	Przepis stanowi o „postępowaniu karnym”, przez co należy więc rozumieć postępowanie przygotowawcze łącznie z postępowaniem sądowym. W obecnej praktyce postępowania przygotowawcze rzadko kończą się w terminach określonych przez k.p.k.

	nie zakończyło się jeszcze postępowanie karne? Czy zgodnie z intencją projektodawcy 3 miesiące to okres, który pozwala na ustalenie zasadności zarzutów popełnienia przestępstwa przez urzędnika?	Postępowania na etapie sądowym – nawet w nieskomplikowanych sprawach – trwają natomiast miesiącami lub latami. W efekcie, 3-miesięczny termin zawieszenia praktycznie z zasady nie będzie pokrywał się z okresem trwania postępowania karnego (postępowania przygotowawczego oraz postępowania sądowego).
art. 32 ust. 2 i 3	Należy uzupełnić przepis o wskazanie, że okresy mogą zostać skrócone za porozumieniem stron.	Porozumienie stron co do skrócenia okresu wypowiedzenia nie zagraża interesowi pracodawcy ani urzędnika.
art. 33 ust. 1 pkt 1	Przepis należy uzupełnić o: 1. Wskazanie osoby, która kieruje urzędnika mianowanego na badania w ZUS. 2. Wskazanie sytuacji, w których jest to możliwe. - analogicznie do art. 94d § 1 i 2 ustawy Prawo o ustroju sądów powszechnych, który jasno określa okoliczności i podmiot kierujący.	-
art. 33 ust. 1 pkt 2	Aktualne pozostają uwagi do art. 27 ust. 6 projektowanej ustawy. Przepis należy co najmniej uzupełnić o wskazanie, że odmowa musi być nieuzasadniona. Jednak w pierwszej kolejności należy rozważyć postulat usunięcia tej okoliczności z katalogu podstaw do rozwiązania stosunku pracy.	-
art. 33 ust. 3 pkt 3	W tym miejscu również - analogicznie do pkt 1 - należy dodać słowa „jeżeli nie jest możliwe przeniesienie urzędnika sądowego na inne stanowisko”.	-

<p>art. 33 ust. 4 pkt 2</p>	<p>Przepis artykułu 33 ust. 4 pkt 2) powinien zostać wykreślony.</p> <p>Przestanki umożliwiające rozwiązanie stosunku pracy z urzędnikiem powinny być co do zasady „lustrianym odbiciem” wymogów wstępnych wobec kandydatów na urzędników. Dlatego jeśli wymogiem wstępnym jest brak prawomocnego skazania za przestępstwo umyślne lub nieumyślne przestępstwo skarbowe, to przestanką dająca podstawę do rozwiązania stosunku pracy powinno być prawomocne skazanie za przestępstwo umyślne lub nieumyślne przestępstwo skarbowe.</p>	<p>Utrzymanie podstawy do rozwiązania z urzędnikiem umowy o pracę w przypadku prawomocnego skazania go za przestępstwo nieumyślne lub nieumyślne przestępstwo skarbowe będzie skutkowało paradoksalnymi konsekwencjami.</p> <p>Zgodnie z art. 5 ust. 1 pkt 3 projektu urzędnikiem może zostać osoba, która nie była skazana prawomocnym wyrokiem za przestępstwo umyślne lub umyślne przestępstwo skarbowe. A contrario – urzędnikiem sądowym może zostać osoba skazana prawomocnym wyrokiem za przestępstwo nieumyślne lub nieumyślne przestępstwo skarbowe.</p> <p>Innymi słowy, urzędnik, który nie był uprzednio karany, ale który w trakcie pełnienia funkcji zostanie skazany za nieumyślne przestępstwo lub nieumyślne przestępstwo skarbowe może zostać zwolniony z pracy (art. 33 ust. 4 pkt 2 projektu). Natomiast urzędnik, który przed rozpoczęciem pełnienia funkcji był skazany za nieumyślne przestępstwo lub nieumyślne przestępstwo skarbowe będzie mógł pełnić swoją funkcję, ponieważ projekt w art. 5 ust. 1 pkt 3 eliminuje jedynie tych kandydatów, którzy byli skazani za przestępstwa umyślne. Absurdem byłaby jednocześnie interpretacja tych przepisów w taki sposób, że kandydat skazany za nieumyślne przestępstwo lub nieumyślne przestępstwo skarbowe mógłby zostać urzędnikiem (ponieważ spełnia wymagania określone w art. 5 ust. 1 pkt 3 projektu), a zaraz potem umowa o pracę mogłaby z nim zostać rozwiązana (ponieważ projektowany 33 ust. 4 pkt 2 pozwala na rozwiązanie umowy o pracę z urzędnikiem skazanym za przestępstwo nieumyślne lub nieumyślne przestępstwo skarbowe, nie precyzując jednocześnie, czy chodzi o skazanie, które nastąpiło w trakcie zatrudnienia urzędnika czy też jeszcze przed jego zatrudnieniem).</p> <p>Przykład obrazujący paradoks: urzędnik A i urzędnik B zostali skazani prawomocnie za nieumyślne spowodowanie śmierci. Urzędnik A został skazany w trakcie pełnienia funkcji. Dyrektor sądu jest więc uprawniony do rozwiązania z nim umowy o pracę (art. 33 ust. 4 pkt 2 projektu). Urzędnik B został skazany prawomocnie za to przestępstwo jeszcze przed tym, jak podjął pracę w sądzie. Nie jest to przestanka pozbawiająca go</p>
------------------------------------	--	--

		<p>możliwości ubiegania się o funkcję urzędnika (zgodnie z art. 5 ust 1 pkt 3 projektu). Wątpliwe wydaje się także, aby dyrektor sądu mógł wobec niego zastosować uprawnienie z art. 33 ust. 4 pkt 2 projektu, skoro skazany został jeszcze zanim podjął pracę w sądzie. W efekcie urzędnik B będzie mógł kontynuować zatrudnienie, będąc karanym za popełnienie takiego samego przestępstwa, którego popełnienie legło u podstaw rozwiązania stosunku pracy z urzędnikiem A.</p> <p>Trudno znaleźć racjonalne uzasadnienie dla tego rodzaju skutków.</p>
art. 33 ust. 5	Przepis ten wydaje zbędny. Może natomiast nasuwać wątpliwości, czy w razie niezdolności do pracy z powodu choroby innej niż określonej w art. 33 ust. 4 pkt 1 urzędnikowi sądowemu przysługują przedmiotowe świadczenia.	-
art. 33 ust. 6	Przepis powinien dotyczyć również przyczyn określonych w ust. 1 i 7.	-
art. 33 ust. 7 pkt 3	Przepis oraz zakazy określone w art. 50 ust. 1 i 2 powinny zostać wykreślone jako rażąco naruszające wolności i prawa konstytucyjne (szerzej omówione w uwagach do art. 50).	-
art. 33 ust. 7 pkt 4	<p>Przepis powinien zostać wykreślony.</p> <p>Przesłanka utraty nieposzlakowanej opinii powinna być zawarta w katalogu podstaw do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego, w trakcie którego okoliczność tę zbada komisja w określonej procedurze, umożliwiającej czynny udział obwinionego, a nie dyrektor sądu w bliżej nieokreślonym procesie decyzyjnym.</p>	<p>Przesłanka utraty nieposzlakowanej opinii jest niezwykle szeroka i niedookreślona. Zwracał na to uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 października 2009 r. I PK 85/09, wskazując, że to do sądu pracy należy ocena – choćby intuicyjna – czy określone zdarzenie powoduje utratę nieposzlakowanej opinii. Zwrócono przy tym uwagę, że już samo toczące się postępowanie karne przeciwko urzędnikowi może powodować utratę przez niego nieposzlakowanej opinii.</p> <p>Utrzymanie tej regulacji prowadziłoby więc do paradoksu: podstawą rozwiązania stosunku pracy z urzędnikiem bez zachowania okresu wypowiedzenia jest prawomocne</p>

		skazanie za przestępstwo nieumyślne lub nieumyślne przestępstwo skarbowe (art. 33 ust. 4); natomiast podstawą rozwiązania z urzędnikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia z jego winy (a więc najcięższą możliwą sankcją) jest utrata nieposzlakowanej opinii, czyli również sam fakt, że przeciwko urzędnikowi toczy się postępowanie karne – przy czym nie ma znaczenia, czy dotyczy to przestępstwa umyślnego, czy nieumyślnego.
art. 35 pkt 4	Uwaga analogiczna jak do art. 5 ust. 1 pkt 3 – należy sprecyzować, że chodzi o prawomocne skazanie za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego.	
Rozdział 4 (art. 38-45) Dyrektor sądu powszechnego	<p>Projektodawca powinien rozważyć:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zasadność zaliczania dyrektora sądu do korpusu urzędników sądowych. 2. Zdecydować się albo na kompleksowe uregulowanie funkcji dyrektora sądu w projekcie, albo na pozostawienie przepisów normujących tę funkcję w ustawie Prawo o ustroju sądów powszechnych. 3. Konieczne jest także zwrócenie uwagi, że obecny projekt prowadzi do sytuacji, w której przepisy projektu „dublują” unormowania dot. dyrektora sądu, które wynikają z ustawy Prawo o ustroju sądów powszechnych. 	<p>Zgodnie z art. 1 ust. 2 projektu <i>a contrario</i> należy wnioskować, że dyrektor sądu jest urzędnikiem sądowym w rozumieniu tej ustawy. Po pierwsze, należy zadać pytanie, czy projektodawca intencjonalnie zaliczył dyrektora sądu powszechnego do korpusu urzędników sądowych. Jeżeli tak, to należy wyjaśnić powody tego działania. Warto w tym kontekście zwrócić uwagę, że na gruncie obowiązujących przepisów dyrektor sądu jest przede wszystkim organem sądu (art. 21 § 1 ustawy Prawo o ustroju sądów powszechnych). Jego kompetencje, obowiązki, sposób powołania, wynagrodzenie regulowane są w art. 31a-32d ustawy Prawo o ustroju sądów powszechnych (dalej: usp).</p> <p>Jedynym przepisem przejściowym projektu, który odnosi się do dyrektora sądu jest art. 96 pkt 1, zgodnie z którym w usp uchyla się art. 32d (wymóg bezpartyjności i niepełnienia funkcji publicznych przez dyrektora sądu). Wszelkie inne przepisy usp regulujące funkcję dyrektora sądu pozostają zatem w mocy. W tym miejscu należy więc zadać pytanie, czy projektodawca przeoczył ten fakt, czy też świadomie dąży do uregulowania funkcji dyrektora sądu w projekcie, pozostawiając jednocześnie w mocy odnoszące się do tej funkcji przepisy usp. Na marginesie warto zwrócić uwagę, że proponowana treść przepisów rozdziału 4 projektu prowadzi do zdublowania regulacji: powołanie dyrektora sądu (art. 40 projektu oraz art. 32 usp), wymogi wobec kandydata na stanowisko</p>

		dyrektora sądu (art. 39 projektu, art. 32a usp), ustalenie wynagrodzenia dyrektora sądu (art. 44 projektu, art. 32c usp).
art. 41 ust 4	Ogłoszenie o naborze powinno zawierać informację o wysokości wynagrodzenia, jego początkowej wysokości lub jego przedziale. Udostępnienie informacji o wysokości wynagrodzenia wydaje się celowe w świetle obowiązującego od 24 grudnia 2025 r. art. 18 ^{3ca} Kodeksu pracy wprowadzającego jawność wynagrodzeń już etapie rekrutacji.	-
art. 41 ust 6	Analogicznie do treści art. 10 ust. 7 pkt 3 projektu – lista kandydatów, którzy spełniają wymagania formalne określone w ogłoszeniu o naborze na wolne stanowisko dyrektora sądu powszechnego nie powinna zawierać miejsca zamieszkania kandydatów.	Upublicznianie miejsca zamieszkania wybranego kandydata nie znajduje racjonalnego uzasadnienia. W związku z tym budzi wątpliwości w kontekście zasady tzw. minimalizacji danych wynikającej z art. 5 ust. 1 pkt c RODO.
art. 42 ust. 2	Przepis powinien normować sytuację, w której odbywa się nabór na stanowiska dyrektora sądu apelacyjnego.	Z literalnego brzmienia tego przepisu wynika, że w komisji konkursowej na stanowisko dyrektora sądu apelacyjnego wchodzi jedynie prezes sądu apelacyjnego.
art. 42 ust. 9	Uwagi tożsame jak do treści art. 10 ust. 5 projektowanej ustawy.	-
art. 43 ust. 1	Wydaje się, że cały art. 41, a także art. 42 powinny stosować się odpowiednio. Należy wyjaśnić sens ograniczenia odpowiedniego stosowania jedynie do art. 41 ust. 1 i 2.	-

art. 44 ust. 2	W projektowany art. 44 ust. 2 ustawy pominięto urzędnika sądu wyznaczonego przez dyrektora sądu powszechnego jako uprawnionego do przyznania przez Ministra Sprawiedliwości dodatku specjalnego z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków lub zadań, a także nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy. Ma to szczególne znaczenie w sytuacji, w której dyrektor sądu jest nieobecny lub w sytuacji, o której mowa w art. 40 ust. 4.	-
art. 45	Zakazy związane ze stanowiskiem dyrektora i zastępcy dyrektora nie powinny być mieć węższego zakresu niż dla pozostałych urzędników sądowych.	Zgodnie z art. 48 projektu, urzędnika obowiązuje m.in. zakaz publicznego manifestowania poglądów politycznych oraz zakaz udziału w strajku lub akcji protestacyjnej zakłócającej normalne funkcjonowanie sądu. Artykuł 45 projektu należy traktować jako <i>lex specialis</i> względem art. 48, co oznacza, że dyrektora sądu i jego zastępcy nie wiążą ww. zakazy.
art. 46 ust. 1	Wydaje się, że obok „słusznego interesu obywateli” w przepisie tym powinien znaleźć się „interes społeczny”, rozumiany jako wartość istotna z punktu widzenia społeczeństwa – analogicznie do art. 7 Kodeksu postępowania administracyjnego.	-
art. 46 ust. 2 pkt 7	Przepis powinien mieć treść: „stale rozwijać wiedzę zawodową”.	Formuła „rozwijać wiedzę zawodową” jest analogiczna względem formuły z art. 76 ust. 1 pkt 6 ustawy o służbie cywilnej. Kwalifikacje zawodowe w rozumieniu projektowanej ustawy oznaczają określone umiejętności potwierdzone odpowiednim zaświadczeniem, dyplomem, świadectwem, itp. wymagane są do zatrudnienia na danym stanowisku pracy. Często podnoszenie kwalifikacji zawodowych może okazać się niemożliwe dla danego stanowiska. Natomiast rozwijanie wiedzy zawodowej oznacza ciągłe doskonalenie zawodowe poprzez zdobywanie wiedzy o aktualnych przepisach,

		metodach wykonywania czynności zawodowych. Wydaje się więc, że postulowane wyrażenie jest trafniejsze i lepiej oddaje sens obowiązku urzędnika.
art. 47 ust. 1	<p>Doprecyzowania wymaga, czyje polecenia służbowe zobowiązany jest wykonywać urzędnik sądowy: bezpośredniego przełożonego, zgodnie z art. 7 ust. 2 ustawy, czy przełożonego, o którym mowa w art. 47 ust. 1 ustawy.</p> <p>Warto również zdefiniować te dwa pojęcia w słowniczku ustawowym (którego w obecnej wersji projektu nie przewidziano).</p>	<p>Pojęcie bezpośredniego przełożonego i przełożonego nie są tożsame. W słownikowym znaczeniu bezpośredni przełożony to osoba, która zgodnie z zakresem zadań i obowiązków jest uprawniona wydawać polecenia służbowe, oceniać pracę pracownika, oraz nadzorować przestrzeganie przez pracownika przepisów BHP. Przełożony to ogólne i szersze pojęcie, które oznacza każdą osobę uprawnioną do wydawania poleceń w strukturze zakładu pracy, w tym również bezpośredniego przełożonego. Jeżeli projektodawca zdecyduje się na pozostawienie w ustawie obu pojęć, należy je zdefiniować.</p> <p>Dodatkowo, niejednokrotnie zwracano uwagę Ministerstwa Sprawiedliwości na problematykę wielości przełożonych i braku jasnej podległości służbowej. Liczba osób, które mogą wydawać urzędnikowi polecenia i oceniać jego pracę – częstokroć sprzecznych – prowadzi do dezorganizacji pracy, złej atmosfery pracy i coraz częstsze zjawiska wypalenia zawodowego urzędników.</p> <p>Projektowana ustawa miała przynajmniej częściowo zaradzić tym problemom. Tymczasem projektowane przepisy rodzą ryzyko spotęgowania istniejących wad systemowych i trudności, na jakie natrafiają urzędnicy sądowi w codziennym funkcjonowaniu w miejscu pracy.</p>
art. 47 ust. 2	Uwaga analogiczna jak do art. 47 ust. 1 projektu.	Jeżeli projektodawca zakłada, że polecenia służbowe urzędnikowi sądowemu może wydawać wyłącznie bezpośredni przełożony (a nie przełożony), to urzędnik sądowy nie może zawiadamiać kierownika komórki organizacyjnej sądu, w której pełni obowiązki służbowe, o otrzymaniu pisemnego potwierdzenia polecenia, ponieważ zawiadamiałby tę samą osobę (zgodnie z art. 7 ust. 2 projektu, to kierownik komórki organizacyjnej sądu, w której urzędnik sądowy pełni obowiązki służbowe, jest jego bezpośrednim przełożonym).

<p>art. 48</p>	<p>Należy usunąć z przepisu zakazy: publicznego manifestowania poglądów politycznych, uczestniczenia w strajku lub akcji protestacyjnej, łączenia zatrudnienia w sądzie z mandatem radnego, oraz tworzenia partii politycznych i uczestniczenia w nich.</p>	<p>Zawarte w art. 48 projektu zakazy dotyczą szeregu praw i wolności gwarantowanych Konstytucją RP: art. 54 Konstytucji RP – wolność wyrażania poglądów; art. 57 Konstytucji RP – wolność zgromadzeń; art. 58 ust. w zw. z art. 11 Konstytucji RP – wolność tworzenia partii politycznych i zrzeszania się w nich; art. 59 ust. 3 – prawo do strajku oraz innych form protestu; art. 60 – prawo dostępu do służby publicznej.</p> <p>Ich ograniczenie możliwe jest tylko w ustawie i tylko wtedy, gdy jest to konieczne dla ochrony wartości określonych w art. 31 ust. 3 Konstytucji RP, lub – jak w przypadku prawa do strajku i innych form protestu – gdy jest to konieczne ze względu na ochronę dobra publicznego.</p> <p>Tworząc katalog zakazów obowiązujących urzędników sądowych, projektodawca powinien więc w pierwszej kolejności wskazać, które z konstytucyjnych praw i wolności zamierza ograniczyć w przypadku urzędników sądowych. Następnie powinien rozważyć, czy ograniczenie tych praw i wolności jest konieczne, przydatne i proporcjonalne w kontekście osiągnięcia celu, jakim jest zapewnienie bezpieczeństwa lub porządku publicznego, bądź ochrona środowiska, zdrowia i moralności publicznej, albo wolności i praw innych osób (art. 31 ust. 3 Konstytucji RP) lub też – dobra publicznego (art. 59 ust. 3 Konstytucji RP).</p> <p>Dopiero tak przeprowadzona analiza uprawniałaby projektodawcę do określenia katalogu zakazów obowiązujących urzędników sądowych. Tymczasem uzasadnienie projektu jedynie statuuje zakazy – bez dalszej refleksji nad ich zgodnością z ww. zasadą wyrażoną w art. 31 ust. 3 Konstytucji RP (a więc bez rozważenia, czy są konieczne, przydatne i proporcjonalne).</p> <p>Należy przy tym zauważyć, że katalogu zakazów z art. 48 projektu nie ma w ustawie o kuratorach sądowych ani w ustawie o opiniodawczych zespołach sądowych specjalistów. Osoby wykonujące zawód kuratora lub specjalisty znajdują się w sytuacji zbliżonej do urzędników sądowych: tworzą aparat pomocniczy sądów, bezpośrednio kontaktują się ze stronami postępowań, reprezentują wobec obywateli szeroko pojęty wymiar</p>
-----------------------	---	---

		<p>sprawiedliwości. Co więcej, kuratorzy oraz specjaliści w pewnym stopniu współuczestniczą w wymiarze sprawiedliwości poprzez wydawanie opinii merytorycznych, na których sąd opiera swe rozstrzygnięcia. Rola urzędników sądowych jest w tym zakresie ograniczona jedynie do czynności administracyjnych, nie mają oni żadnego wpływu na orzeczenia merytoryczne wydawane przez sądy.</p> <p>Wątpliwe jest więc, aby katalog zakazów z art. 48 projektu mógł zostać uznany za zgodny z zasadą proporcjonalności (art. 31 ust. 3 Konstytucji RP) oraz zasadą równości (art. 32 Konstytucji RP), skoro ustawodawca nie uznał za konieczne i przydatne ograniczanie praw i wolności grup zawodowych znajdujących się w podobnej sytuacji.</p> <p>W odniesieniu do konkretnych zakazów, należy także wskazać następujące wątpliwości.</p> <p>Artykuł 48 ust. 2 projektu stanowi zakaz publicznego manifestowania poglądów politycznych. W przepisie posłużono się jednak pojęciem nieo określonym - nie wiadomo bowiem, co w istocie oznacza manifestowanie poglądów politycznych. Wątpliwości budzi przede wszystkim kwalifikowanie określonych zachowań urzędnika jako manifestowanie poglądów politycznych. Tytułem przykładu można wskazać: udział w marszu przeciwko zmianom w prawie (np. dotyczących ograniczenia prawa do aborcji), poparcie w mediach społecznościowych elementu programu określonej partii (np. 4-dniowego tygodnia pracy, reformy szkolnictwa, czy reformy systemu emerytalnego itp.), podpisanie listu otwartego kierowanego do określonego organu władzy, w którym znajduje się krytyka określonego postępowania. Można argumentować, że każde z podanych przykładowo zachowań urzędnika stanowi publiczne manifestowanie poglądów politycznych. Skoro tak, to powstaje pytanie, czy intencją ustawodawcy jest zakazanie urzędnikowi tego rodzaju zachowań. Po drugie – jakie konkretnie dobro określone w art. 31 ust. 3 Konstytucji RP ustawodawca zamierza chronić statuując ów zakaz. Wreszcie – czy ustanowienie zakazu jest narzędziem przydatnym i koniecznym dla ochrony konkretnego dobra wskazanego w art. 31 ust. 3 Konstytucji RP, a prawo urzędnika do wyrażania poglądów jest ograniczane proporcjonalnie do wymogu ochrony tegoż dobra. Wydaje się zatem, że projektodawca powinien wnikliwie rozważyć konsekwencje tak sformułowanego przez siebie unormowania i albo z niego zrezygnować,</p>
--	--	---

		<p>albo ewentualnie – jeśli wciąż dostrzega konieczność istnienia zakazu - doprecyzować je tak, aby nie pozostawiały wątpliwości co zakresu zakazu, czyniąc to po gruntownej analizie uwzględniającej wymogi wynikające z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP. Po wtóre, jak już wyżej wskazano, istnienia takiego zakazu należałoby uzasadnić w kontekście braku analogicznych zakazów dla kuratorów sądowych oraz specjalistów OZSS.</p> <p>Artykuł 48 ust. 3 projektu stanowi natomiast, że urzędnikowi sądowemu nie wolno uczestniczyć w strajku lub akcji protestacyjnej zakłócających normalne funkcjonowanie sądu albo w działalności sprzecznej z obowiązkami urzędnika sądowego. Podobnie jak w przypadku innych praw, także i tutaj projektodawca proponuje ograniczyć prawo konstytucyjnej wynikające z art. 59 ust. 3 Konstytucji RP. W pierwszej kolejności należy zauważyć, że prawo to może być ograniczone w ustawie, ale wyłącznie w odniesieniu do strajku (art. 59 ust. 3 zd. 2 Konstytucji RP). A contrario – ustawodawca nie może ograniczyć prawa do udziału w „innych formach protestu” (zob. także: A. Sobczyk, J. Zagrobelny [w:] <i>M. Safjan, L. Bosek (red.)</i>, Konstytucja RP. Tom I. Komentarz do art. 1–86, wyd. 1, 2016, art. 59, Nb 54.). Akcja protestacyjna, o której stanowi projektowany art. 48 ust. 3, niewątpliwie jest inną formą protestu w rozumieniu powołanego wyżej przepisu (zresztą sam projektodawca rozróżnia w projektowanym art. 48 ust. 3 strajk oraz akcję protestacyjną). Oznacza to zatem, że wysoce wątpliwa jest zgodność projektowanego art. 48 ust. 3 z art. 59 ust. 3 zd. 2 Konstytucji RP w zakresie, w jakim przepis ten pozbawia urzędnika sądowego prawa do udziału w akcji protestacyjnej.</p> <p>Po drugie, art. 59 ust. 3 zd. 2 Konstytucji uprawnia ustawodawcę do ograniczenia prawa do strajku, ale tylko pod warunkiem, że ograniczenie to uzasadnione jest względami dobra publicznego. Jak wskazuje się w doktrynie, owo dobro publiczne nie może być dobrem dowolnym, a jedynie takim, które przedstawia wartość oczywiście wyższą niż prawa ekonomiczne pracowników (np. zdrowie i życie ludzkie, bezpieczeństwo państwa). Jednocześnie, nie jest wystarczającą przesłanką okoliczność, iż strajk taki wywoływałby uciążliwość dla społeczeństwa, ponieważ w przypadku jednostek sektora publicznego podstawowym mechanizmem prowadzenia strajku jest wywieranie wpływu na opinię społeczną, a pośrednio - na pracodawcę (zob.: A. Sobczyk, J.</p>
--	--	---

		<p>Zagrobelny [w:] <i>M. Safjan, L. Bosek (red.)</i>, Konstytucja RP. art. 59, Nb 54). W świetle powyższego, wypada zwrócić uwagę na następujące kwestie. Po pierwsze, ograniczając prawo urzędników sądowych do strajku, projektodawca zobowiązany jest do wskazania, jakie dobro publiczne zamierza chronić tego rodzaju zakazem. Jeżeli miałyby to być to ogólnie pojmowane prawidłowe funkcjonowanie wymiaru sprawiedliwości, to wysoce wątpliwe jest aby, stanowiło ono dobro oczywiście wyższe niż prawa ekonomiczne urzędników sądowych. Po wtóre, wydaje się, że w świetle art. 59 ust. 3 Konstytucji RP, dopuszczalne byłoby ograniczenie prawa do strajku (tylko do strajku, jako że ograniczenie prawa do innej formy protestu jest niedopuszczalne) w sytuacji, w której strajk pracowników sądowych mógłby zakłócić funkcjonowanie wymiaru sprawiedliwości w ściśle określonych obszarach, np. rozpoznania wniosków o zastosowanie tymczasowego aresztowania lub rozpoznania spraw wymagających pilnych działań ze względu na dobro małoletniego. Należy jednak podkreślić, że projektodawca powinien zidentyfikować tego rodzaju obszary, a następnie rozważyć, czy art. 59 ust. 3 Konstytucji RP pozwala mu na ograniczenie prawa do strajku ze względu na konkretne, wprost wskazane dobro publiczne chronione przez ów zakaz. Wreszcie – nie można tracić z pola widzenia, że zakaz strajków ustanowiony dla określonych grup zawodowych ma ten sens, że ustawodawca kompensuje to radykalne ograniczenie wolności konstytucyjnej przez odpowiednie zabezpieczenie ekonomiczne danej grupy zawodowej (np. służb mundurowych). W przypadku urzędników sądowych nie można mówić o tego rodzaju zrównoważeniu interesów, ponieważ wynagrodzenia i warunki pracy tej grupy od lat odbiegają od standardów, które państwo zapewnia innym profesjom. W efekcie, zakaz strajku urzędników sądowych byłby nadmierną dolegliwością, pozbawiającą ich środka dozwolonej prawem presji wywieranej na opinię publiczną i pracodawcę (w tym przypadku: państwo) przy jednoczesnym braku zrekompensowania tego ograniczenia adekwatnym poziomem wynagrodzeń i innych warunków pracy.</p> <p>Artykuł 48 ust. 4 i 5 stanowi zakaz łączenia zatrudnienia w sądzie z mandatem radnego oraz zakaz tworzenia partii politycznych i uczestniczenia w nich. Podobnie jak powyżej, także i tutaj projektodawca powinien wskazać, które z wartości wynikających z art. 31 ust. 3 Konstytucji mają być chronione przez ustanowienie tych zakazów. Ponadto, należy zwrócić uwagę, że na gruncie obowiązujących przepisów urzędnicy sądowi nie są</p>
--	--	--

		<p>pozbawieni tych praw. Nie wiadomo zatem, jaka logika interwencji legislacyjnej stoi za regulowaniem kwestii, które od 1998 r. (kiedy uchwalono obecnie obowiązującą ustawę o pracownikach sądów i prokuratury) nie stanowiły doniosłego problemu praktycznego, wpływającego na prawidłowość funkcjonowania sądów.</p>
art. 49	<p>Przepis powinien znaleźć się w ustawie Prawo o ustroju sądów powszechnych – tak aby nie było wątpliwości, że dotyczy on wszystkich grup zawodowych oraz relacji między nimi. Przepis powinien również dotyczyć nie tylko podległości służbowej, ale wszelkiego rodzaju zależności oraz pracy w tej samej komórce organizacyjnej. Obecnie obowiązujące przepisy są w tym zakresie niewystarczające.</p>	-
art. 50	<p>Regulacja dotycząca podejmowania dodatkowych zajęć zarobkowych powinna mieć treść analogiczną do regulacji z art. 15 ustawy o kuratorach sądowych.</p>	<p>Regulacja projektowanego art. 50 ustawy w odniesieniu do urzędników sądowych jest za daleko idąca.</p> <p>Pojęcie „zajęcie zarobkowe” (niezdefiniowane przez ustawodawcę) w ujęciu słownikowym należy rozumieć jako każde zajęcie, za które według obowiązujących przepisów przysługuje wynagrodzenie. Orzecznictwo sądów administracyjnych wskazuje, iż „zajęcie zarobkowe, to takie zajęcie, za które według obowiązujących przepisów przysługuje wynagrodzenie. Ponadto konieczność wypłaty wynagrodzenia może też wynikać z zawartej umowy lub ogólnie przyjętych zwyczajów” (wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Szczecinie z dnia 7 maja 2008 r. II SA/Sz 99/08). Sąd w ww. sprawie wyraził zdanie, że „podjęcie zajęcia zarobkowego obejmuje wszelkie formy zatrudnienia połączone z uzyskiwaniem dochodów, czyli działalność gospodarczą, stosunek pracy, stosunek służbowy oraz każdy rodzaj umowy cywilnoprawnej.</p> <p>Nadto należy też uwzględnić członkostwo w organach statutowych jakichkolwiek instytucji, jeżeli jest to połączone z uzyskiwaniem dochodów pieniężnych stałych bądź okresowych. Zajęciem zarobkowym będzie też świadczenie pracy za wynagrodzeniem</p>

		<p>bez podpisania umowy, która precyzowałaby warunki wykonywanej działalności”. Podobne stanowisko prezentuje komórka prawna obsługująca Ministra Spraw Wewnętrznych, która na tle rozważań dotyczących pełnienia przez policjantów będących ekspertami kryminalistyki funkcji biegłych sądowych, stwierdza, że „podstawą podjęcia przedmiotowego zajęcia zarobkowego mogą być różne stosunki prawne, zarówno stosunek cywilnoprawny, stosunek pracy, jak i inny stosunek służbowy czy też stosunek prawny wynikający z określonych przepisów, jeżeli tylko wiąże się on z uzyskiwaniem z tego tytułu wynagrodzenia (w dowolnej formie)”. W efekcie komórka ta wyraziła pogląd, że podejmowanie przez policjanta „poza zakresem obowiązków wynikających z pełnienia przez niego służby jakiegokolwiek zajęcia zarobkowego (tj. takiego zajęcia, które wiąże się z uzyskiwaniem wynagrodzenia lub osiągnięciem zysku) wymaga pisemnej zgody przełożonego bez względu na to czy zajęcie zarobkowe ma charakter stały”.</p> <p>Należy również zauważyć, że projektowana regulacja jest mniej korzystna niż obowiązujący art. 11 ust. 1 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury, który zakazuje podejmowania dodatkowego zatrudnienia, nie zaś – wszelkich zajęć zarobkowych. Nie wiadomo przy tym, dlaczego projektodawca zdecydował się na rozszerzenie tego zakazu, skoro obecna regulacja nie skutkuje praktycznymi problemami, które należałoby rozwiązać w drodze interwencji legislacyjnej. Warto ponadto dostrzec, że np. członkowie korpusu służby cywilnej nie mają analogicznego zakazu (zakaz podejmowania zajęć zarobkowych bez pisemnej zgody dotyczy osób zajmujących wyższe stanowiska - art. 80 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej).</p> <p>Proponujemy zatem, aby regulacja dotycząca podejmowania dodatkowych zajęć zarobkowych z art. 50 ust 1-3 projektu była analogiczna jak w art. 15 ustawy o kuratorach sądowych: „1. Kurator zawodowy nie może podejmować dodatkowego zatrudnienia bez zgody prezesa sądu okręgowego. 2. Kuratorowi zawodowemu nie wolno także podejmować innego zajęcia ani sposobu zarobkowania, które przeszkadzałoby w pełnieniu obowiązków kuratora sądowego, mogło osłabiać zaufanie do jego bezstronności lub podważać zaufanie do sądu.” Regulacja ta jest korzystniejsza dla urzędnika sądowego, a jednocześnie zabezpiecza słuszny interes wymiaru sprawiedliwości. Dodać należy, że przy obecnych wynagrodzeniach urzędników i innych pracowników sądów,</p>
--	--	---

		niekiedy zaspokojenie podstawowych potrzeb pracowników i ich rodzin bez dodatkowego zarobkowania jest niemożliwe.
art. 50 ust. 5	Przepis powinien wskazywać obowiązek doręczenia decyzji oraz określać komu służy odwołanie od odmowy udzielenia zgody na podjęcie zajęć zarobkowych.	Ponadto, aktualne pozostają zastrzeżenia co do liczenia terminów oraz ich charakteru (zob. uwagi do art. 16 ust. 1 i 2 projektu).
art. 51 ust. 1	<p>Obowiązek składania oświadczeń majątkowych powinien dotyczyć również urzędników upoważnionych do wykonywania zadań dyrektora sądu powszechnego, tj. urzędników, o których mowa w art. 40 ust. 4 oraz art. 43 ust. 2 projektu (w przepisach tych nie użyto słowa „funkcja”).</p> <p>Obowiązek ten nie powinien jednak dotyczyć urzędników sądowych pełniących funkcje niezwiązane z gospodarowaniem środkami publicznymi, w szczególności kierowników sekretariatów wydziałów, sekretariatów sekcji itp. Należy jasno określić, które funkcje wiążą się z przedmiotowym obowiązkiem.</p>	-
art. 51 ust. 2	Przy założeniu, że urzędnicy sądowi upoważnieni do wykonywania zadań dyrektora sądu powszechnego są zobowiązani do złożenia oświadczenia o swoim stanie majątkowym należy uzupełnić art. 51 ust. 2 pkt 1 i 2 projektu dopisując tę kategorię osób. Podobnie w art. 51 ust. 3 pkt 2, w ust. 4 i 5 oraz art. 52 ust. 1, 2 i 3 projektu.	-

art. 53 ust. 1	Ocena okresowa powinna być dokonywana przez komisję kwalifikacyjną lub przez pracodawcę po zasięgnięciu opinii komisji oraz bezpośredniego przełożonego – tak, jak ma to miejsce obecnie.	Projektodawca w żaden sposób nie uzasadnił potrzeby zmiany obecnie obowiązującej procedury dokonywania ocen okresowych. Ocena okresowa, od której zależy przyznanie dodatku stażowego, a w dalszej kolejności możliwość rozwiązania stosunku pracy, nie powinna być sporządzana przez jedną osobę.
art. 53 ust. 3	Okres nieobecności nie może być zaliczany do okresu ocenianego. Nie jest bowiem możliwe dokonanie oceny nieobecnego pracownika. Przepis ten będzie prowadził do sytuacji, w której np. pracownica, która po urlopie macierzyńskim otrzymała negatywną ocenę okresową otrzyma również taką ocenę za okres urlopu macierzyńskiego.	-
art. 53 ust. 5	<p>Należy wskazać, że oceny dokonuje się na piśmie i doręcza się ją niezwłocznie ocenianemu pracownikowi. Zapoznanie z oceną może oznaczać jedynie jej okazanie lub przekazanie w formie ustnej, co uniemożliwi sporządzenie rzetelnego odwołania. Należy również jasno określić szczegółowe zasady i tryb postępowania przy dokonywaniu ocen urzędników sądowych.</p> <p>Do projektowanego art. 53 ust. 5 projektu ponadto aktualne pozostają uwagi zgłoszone do 47 ust. 1 i 2 projektu. Pry założeniu (w oparciu o treść art. 7 ust. 2 projektu), że bezpośrednim przełożonym urzędnika sądowego jest kierownika komórki organizacyjnej sądu, w której pełni obowiązki służbowe, to bezpośredni przełożony nie może przekazywać</p>	-

	oceny okresowej kierownika komórki organizacyjnej sądu, w której pełni obowiązki służbowe.	
art. 54	<p>Ocena powinna być doręczona urzędnikowi.</p> <p>Projektodawca powinien nadto jasno wskazać w przepisach komu służy odwołanie od oceny okresowej.</p> <p>Co więcej, w związku z tym, że negatywna ocena okresowa ma mieć wpływ na przyznanie dodatku stażowego, a w dalszej kolejności – na możliwość rozwiązania stosunku pracy, sprzeciw od oceny powinien być rozpatrywany po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.</p> <p>Projektodawca nie wyjaśnił również czy przepis art. 54 stosuje się do pierwszej oceny okresowej.</p>	-
art. 57	<p>Zasady wynagradzania urzędników sądowych powinny zostać określone na poziomie ustawy – analogicznie do zasad wynagrodzenia zasadniczego sędziów, określonych w art. 91 ustawy Prawo o ustroju sądów powszechnych.</p> <p>W efekcie ustawa powinna więc określać:</p> <p>1. Stawki wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach.</p>	<p>Projektowany mechanizm ustalania wynagrodzeń urzędników sądowych powoduje, że w dalszym ciągu wynagrodzenia te będą uzależnione od arbitralnej decyzji politycznej, a nie od obiektywnych wskaźników ekonomicznych. W efekcie wciąż możliwe będzie „mrożenie” wynagrodzeń urzędników sądowych bez uzasadnionej przyczyny, podczas gdy wynagrodzenia innych grup pracowników sfery budżetowej będą corocznie waloryzowane.</p> <p>Na kwestię wadliwie unormowanego mechanizmu kształtowania wynagrodzeń urzędników sądowych już w 2015 r. zwrócił uwagę Trybunał Konstytucyjny (postanowienie z</p>

	<p>2. Mnożniki podstawy ustalenia wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach.</p> <p>Ponadto ustawa powinna zawierać klauzulę, zgodnie z którą podstawę ustalenia wynagrodzenia zasadniczego urzędnika sądowego w danym roku stanowi przeciętne wynagrodzenie w drugim kwartale roku poprzedniego, ogłaszane w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski" przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie art. 20 pkt 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Jeżeli przeciętne wynagrodzenie jest niższe od przeciętnego wynagrodzenia ogłoszonego za drugi kwartał roku poprzedzającego - przyjmuje się podstawę ustalenia wynagrodzenia zasadniczego urzędnika sądowego w dotychczasowej wysokości.</p> <p>Względnie – zasady wynagradzania urzędników sądowych powinny być powiązane z ze stawkami wynagrodzeń sędziów i regulowane na poziomie ustawy.</p>	<p>dnia 28 kwietnia 2015 r. sygn. akt S 4/15) przedstawiając Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej uwagi dotyczące niezbędności podjęcia działań ustawodawczych, zmierzających do właściwego uregulowania kwestii waloryzacji wynagrodzeń pracowników sądów:</p> <p><i>Choć więc nie istnieje bezwzględne prawo podmiotowe pracowników sfery budżetowej do automatycznej waloryzacji wynagrodzeń o określone kwoty, to nie ulega jednak wątpliwości, że także te osoby są objęte konstytucyjnymi gwarancjami, wynikającymi z zasady zaufania obywateli do państwa i stanowionego przez nie prawa (por. art. 2 Konstytucji), zasady równości (por. art. 32 Konstytucji) oraz prawa do ochrony praw majątkowych (por. art. 64 ust. 1 i 2 Konstytucji). Trybunał Konstytucyjny podkreśla, że ustawodawca przy podejmowaniu decyzji o zasadach kształtowania wynagrodzeń w sferze budżetowej jest zobowiązany do przestrzegania postanowień ustawy zasadniczej oraz wnikliwego rozważenia, czy przyjęte przez niego rozwiązania są optymalne i właściwie rozkładają ciężar prowadzonych reform społecznych i gospodarczych. Jest to szczególnie istotne zwłaszcza wtedy, gdy jego rozstrzygnięcia mają dotyczyć tylko niektórych kategorii pracowników sfery budżetowej oraz pogarszają ich sytuację osobistą i ekonomiczną w sposób względnie trwały (na wiele lat).</i></p> <p>Od tamtego czasu sygnalizowany przez TK problem nie został rozwiązany. Rodzi to oczywiste wątpliwości, co do zgodności z Konstytucją RP istniejącego mechanizmu określania wynagrodzeń urzędników sądowych, który w swej istocie pozostał niezmienny także w projektowanej ustawie.</p> <p>Omawiany problem stał się również przedmiotem wystąpienia Rzecznika Praw Obywatelskich, dr. hab. Adama Bodnara z dnia 28 lutego 2019 r. nr III.7040.13.2019.LN. W piśmie tym, adresowanym do ówczesnego Ministra Sprawiedliwości, RPO podnosił, że na poziomie ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury „nie</p>
--	---	---

		<p>zostały uregulowane ogólne zasady wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i powszechnych jednostek organizacyjnych prokuratury. Bez tych ogólnych zasad wynagradzania nie jest zaś możliwe określenie w rozporządzeniu zasad szczegółowych, nie można uszczegółowić bowiem w rozporządzeniu tego, co nie zostało określone w samej ustawie. W rezultacie rozporządzenie wydawane na podstawie art. 14 ust. 1 pkt 2 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury traci swój wykonawczy charakter, skoro za jego pomocą nie można wykonać tego, co nie zostało ustalone w samej ustawie. Rozporządzenie nie służy więc wykonaniu ustawy, lecz zastępuje regulacje, których brak jest w jej treści. W efekcie, w ocenie Rzecznika Praw Obywatelskich, art. 14 ust. 1 pkt 2 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury jest niezgodny z art. 92 ust. 1 Konstytucji RP, gdyż wydawane na jego podstawie rozporządzenie w sprawie szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i powszechnych jednostek organizacyjnych prokuratury nie zostało wydane w celu wykonania ustawy. W samej ustawie brakuje bowiem ogólnych zasad wynagradzania tych grup zawodowych.”</p> <p>Zagwarantowanie na poziomie ustawy mechanizmu kształtowania wynagrodzeń urzędników sądowych pozwoliłoby więc rozwiązać problemy dostrzeżone przez Trybunał Konstytucyjny oraz Rzecznika Praw Obywatelskich.</p> <p>Warto przy tym zauważyć, że zgodnie z art. 178 ust. 2 Konstytucji RP, sędziom zapewnia się warunki pracy i wynagrodzenie odpowiadające godności urzędu oraz zakresowi ich obowiązków. Jak wskazuje się w doktrynie, stworzenie odpowiednich warunków pracy sędziów to umożliwienie im organizacyjnej swobody działania. Sędziowie nie powinni być absorbowani aspektem administracyjnej działalności wymiaru sprawiedliwości, skupiając się na orzekaniu. Ową swobodę w tym zakresie zapewnić powinna odpowiednia organizacja pracy sądu i zasoby kadrowe (P. Wiliński, P. Karlik, [w:] M. Sa-fjan, L. Bosek (red.), <i>Konstytucja RP. Tom II. Komentarz do art. 87–243</i>, wyd. 1, 2016, art. 178, Nb 81.).</p>
--	--	--

		<p>Nie ulega więc wątpliwości, że istnienie profesjonalnego, dobrze zorganizowanego i adekwatnego liczebnie korpus urzędników sądowych jest konieczne, aby zrealizować nakaz wynikający z art. 178 ust. 2 Konstytucji RP.</p> <p>W tym kontekście wypada dostrzec, że od wielu lat wynagrodzenia urzędników sądowych są niekonkurencyjne na rynku pracy, na co wielokrotnie zwracał uwagę obecny Minister Sprawiedliwości, Waldemar Żurek. Powoduje to dużą rotację wśród urzędników sądowych (zwłaszcza w większych miastach, w których koszty życia są zdecydowanie wyższe niż w małych ośrodkach) oraz zmniejszone zainteresowanie karierą urzędnika sądowego wśród młodych osób o wysokich kompetencjach.</p> <p>Owo zjawisko w dalszej perspektywie grozi zapaścią wymiaru sprawiedliwości, który pozbawiony zostanie kompetentnej i odpowiedniej liczebnie kadry urzędniczej, a przez to naruszona zostanie konstytucyjna zasada zapewnienia sędziom odpowiednich warunków pracy.</p> <p>Uregulowanie na poziomie ustawy mechanizmu kształtowania wynagrodzeń urzędników sądowych, niezależnego od woli politycznej, przynajmniej częściowo zwiększyłoby atrakcyjność tej ścieżki kariery oraz zapewniło adekwatny i sprawiedliwy udział urzędników sądowych we wzroście dobrobytu w Polsce.</p>
art. 58 ust. 1	Przepis powinien uwzględniać ogólny staż pracy, a nie jedynie staż pracy w sądzie – tak jak jest to uregulowane w obecnej ustawie o pracownikach sądów i prokuratury.	<p>Należy docenić intencję podwyższenia dodatku za staż pracy, a w szczególności kontynuowanie zwiększania dodatku po 20 latach pracy. Jednak dodatek ten nie może zastąpić dodatku za staż pracy w innych miejscach. Po pierwsze jest to niekorzystne dla osób już zatrudnionych, które taki dodatek otrzymują. Po drugie brak dodatku za staż pracy poza sądem zniechęci doświadczonych pracowników, w szczególności z innych instytucji publicznych, do podejmowania pracy w sądownictwie.</p> <p>Rozwiązanie to wydaje się też stać w sprzeczności z polityką obecnego rządu oraz kierunkiem zmian w prawie pracy, których przejawem była nowelizacja Kodeksu pracy, rozszerzająca okresy zatrudnienia wliczane do stażu pracy dla celów nabywania prawa do świadczeń i uprawnień pracowniczych wynikających ze stosunku pracy (Ustawa z</p>

		dnia 26 września 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw).
art. 58 ust. 2 i 3	Dodatek stażowy nie powinien być powiązany z kwestią oceny okresowej.	<p>Dodatek stażowy przysługuje - jak sama nazwa wskazuje - za staż pracy, a nie za otrzymaną ocenę okresową. Przepis ten może prowadzić do nadużyć i nacisków do wystawiania negatywnych ocen okresowych w przypadku złej sytuacji budżetowej w kraju. Co więcej przepis ten wydaje się niespójny z art. 17 ust. 2 i art. 53 ust. 3 projektowanej ustawy. Okresy te nie będą kompatybilne z okresami przyznawania dodatku stażowego.</p> <p>Nie jest dla nas zrozumiałe połączenie w jeden dodatek stażowy obecnie obowiązującego w służbie cywilnej dodatku stażowego i stanowiskowego.</p>
art. 59	Należy doprecyzować, że zasady przyznawania dodatków zadaniowych, a więc podziału środków przeznaczonych na wynagrodzenia, są ustalane i zmieniane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową stosownie do art. 27 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych. W przeciwnym razie przepis ten będzie stanowił nieuzasadnione ograniczenie uprawnień związków zawodowych.	-
art. 61 ust. 3	O rodzaju rekompensaty za dyżur nie powinno decydować to, czy dyżur pełniony jest w siedzibie sądu czy poza nią, a to, czy dyżur jest pełniony w miejscu wskazanym przez pracodawcę czy też w miejscu wybranym przez pracownika – z zastrzeżeniem, że miejsce to musi pozwalać na dotarcie do miejsca wykonywania pracy bez zbędnej zwłoki.	-

Ustalenie wysokości dodatku za dyżur w wysokości 1/5 minimalnej stawki godzinowej jest niewystarczające i nie rekompensuje w należyty sposób uciążliwości z tym związanej, w szczególności znacznego ograniczenia możliwości dysponowania czasem wolnym.

Należy również rozważyć, czy ustalenie tak niskiej stawki (poniżej minimalnej) nie narusza orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Z bogatego orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE wynika, że zarówno czas dyżuru pełnionego w zakładzie pracy jak również czas dyżuru pełnionego poza zakładem pracy uznać za czas pracy, jeżeli biorąc pod uwagę obiektywny i bardzo znaczący wpływ nałożonych na pracownika ograniczeń na możliwości zajmowania się przez niego sprawami osobistymi i towarzyskimi, różni się on od okresu, w którym pracownik musi wyłącznie pozostawać do dyspozycji pracodawcy, aby ten pracodawca mógł się z nim skontaktować. TSUE podkreśla, że okresy uznane za czas pracy muszą wiązać się z odpowiednią ochroną pracownika, dlatego nie może być opłacany w sposób rażąco niski lub jedynie symboliczny (zob. podobnie wyroki: z dnia 9 września 2003 r., Jaeger, [C-151/02](#), [EU:C:2003:437](#), pkt 65; z dnia 5 października 2004 r., Pfeiffer i in., od [C-397/01](#) do [C-403/01](#), [EU:C:2004:584](#), pkt 93; z dnia 1 grudnia 2005 r., Dellas i in., [C-14/04](#), [EU:C:2005:728](#), pkt 46, 58, a także z dnia 21 lutego

	2018 r., Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, pkt 63–66; z dnia 30 października 2025 r., C-373/24, EU:C:2025:6594).	
art. 61 ust. 4 i ust. 6	Przepisy powinny mieć jednolite określenie – „praca w godzinach nadliczbowych”.	Przepis ten postuluje się sformułowaniem „praca w godzinach nadliczbowych” podczas, gdy ust. 6 tego samego artykułu stanowi o „faktycznym wykonywaniu czynności niecierpiących zwłoki”. Pojęcie „pracy w godzinach nadliczbowych” znajdują się natomiast w art. 69 ust. ust. 6. Przepis ten mówi jednak o odbiorze czasu wolnego w tym samym wymiarze, a nie całym dniu wolnym. Nie jest również zrozumiałe ustanowienie innej rekompensaty w tychże przepisach. W praktyce rozróżnienie tych pojęć będzie narażać na znaczne trudności interpretacyjnych.
art. 61 ust. 7	Delegacja ustawowa jest zbyt lakoniczna. Powinna określać także wytyczne dotyczące treści aktu (zgodnie z art. 92 ust. 1 Konstytucji RP).	-
art. 62	Przepis powinien uwzględniać ogólny staż pracy, a nie jedynie staż pracy w sądzie.	Nie ma uzasadnienia dla ograniczenia przyznawania nagród jubileuszowych tylko w związku z pracą w sądzie. Przepis ten jest mniej korzystny niż obecnie obowiązujący. Analogicznie jak w przypadku sygnalizowanego wyżej problemu dodatku stażowego (zob. uwaga do art. 58 ust. 1) rozwiązanie to wydaje się stać w sprzeczności z polityką obecnego rządu oraz kierunkiem zmian w prawie pracy. Rozwiązanie takie zniechęci też doświadczonych pracowników, w szczególności z innych instytucji publicznych, do podejmowania pracy w sądownictwie. Ponadto ograniczenie takie nie dotyczy sędziów, kuratorów sądowych oraz specjalistów OZSS. W tym kontekście po raz kolejny pojawiają się również wątpliwości co do zgodności takiego rozwiązania z konstytucyjną zasadą równości (art. 32 Konstytucji RP). Nie wiadomo, dlaczego ustawodawca różnie traktuje grupy zawodowe znajdujące się w tej samej sytuacji.

		Wątpliwe są również ewentualne oszczędności budżetowe. Przepis ten może bowiem prowadzić do sytuacji, w której pracownik, który wcześniej otrzymał nagrodę jubileuszową np. za 10 lat pracy (z czego np. 5 przepracował poza wymiarem sprawiedliwości), po wejściu w życie projektowanej ustawy otrzyma ponownie nagrodę za 10 lat pracy, ale tylko w sądzie.
art. 64 ust. 1 - 2	Przepis powinien być skonstruowany analogicznie do art. 94 ust. 1, 2 oraz 4 ustawy o służbie cywilnej: „1. Członkowi korpusu służby cywilnej, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, a jeżeli członek korpusu służby cywilnej przepracował co najmniej 20 lat w służbie cywilnej, jednorazowa odprawa przysługuje w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia. 2. Do okresu pracy, o którym mowa w ust. 1, wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udowodnione okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. 4. Odprawę, o której mowa w ust. 1, oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.” Tym samym wnosimy o wprowadzenie regulacji na wzór art. 94 ust. 1,2 i 4 ustawy o służbie cywilnej.	Projektowany art. 64 jest analogiczny do art. 20 ust. 1 ustawy o kuratorach sądowych, który jednak nie przewiduje uwzględnienia jedynie stażu pracy w sądzie. Budzi to wątpliwości w kontekście równego traktowania grup zawodowych znajdujących się w tej samej sytuacji (zob. szerzej uwagi do art. 62).
art. 67 ust. 2	Dodatek z tytułu delegowania powinien przysługiwać w każdym wypadku delegowania (nie tylko do KSSiP lub MS).	Nie wiadomo dlaczego projektodawca uzależnia prawo do dodatku od rodzaju instytucji, do której delegowany zostanie urzędnik. Budzi to wątpliwości w kontekście

		równego traktowania urzędników znajdujących się w tej samej sytuacji (art. 32 Konstytucji RP).
art. 67 ust. 3 - 4	<p>Okolicznością decydującą o prawie do świadczeń określonych w niniejszym przepisie powinien być fakt delegowania do innej miejscowości niż ta, w której urzędnik na stałe wykonuje obowiązki służbowe. Niewystarczające jest wskazanie, że decydującą jest siedziba sądu.</p> <p>Ponadto, pożądane byłoby przyjęcie rozwiązań na wzór art. 95 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej:</p> <p>„3. Urzędnikowi służby cywilnej przeniesionemu do innego urzędu w innej miejscowości przysługuje także: 1) jednorazowe świadczenie z tytułu przeniesienia w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia; 2) zwrot kosztów przejazdu urzędnika i członków jego rodziny, związanego z przeniesieniem, a także zwrot kosztów przewozu mienia; 3) urlop z tytułu przeniesienia w łącznym wymiarze 4 dni.”</p>	Projektowany przepis nie przewiduje delegowania urzędników zatrudnionych w wydziałach zamiejscowych oraz służb informatycznych, które wykonują obowiązki w sądach na terenie całej apelacji chociaż są zatrudnione w sądzie apelacyjnym.
art. 67 ust. 5	<p>Przy określaniu wysokości świadczeń, o których mowa w tym przepisie należy brać pod uwagę faktyczne koszty konieczne związane z delegowaniem.</p> <p>Ponadto, przepis wprowadza nowe pojęcie „datku funkcyjnego z tytułu delegowania” podczas,</p>	-

	gdy art. 56 ust. 3 pkt 1 i 4 zakłada, że są to rozłączne składniki wynagrodzenia.	
art. 68 ust. 1	<p>Należy dostosować treść przepisu do art. 35 pkt 6 projektowanej ustawy, tj. wskazać, że wygaśnięcie stosunku pracy następuje z powodu tymczasowego aresztowania trwającego minimum 3 miesiące.</p> <p>Niewystarczające jest wskazanie jedynie obowiązku uwzględnienia przygotowania zawodowego urzędnika. W omawianej sytuacji urzędnik powinien zostać zatrudniony na tym samym stanowisku pracy bądź równorzędnym. Przepis ten powinien mieć również zastosowanie do sytuacji rozwiązania stosunku pracy z powodu postawienia zarzutu popełnienia przestępstwa lub oskarżenia o popełnienie przestępstwa urzędnika sądowego albo utraty przez niego nieposzlakowanej opinii z tego powodu.</p> <p>Termin 7-dniowy jest zbyt krótki, może uniemożliwić w niektórych sytuacjach wykonanie prawa. Proponowany termin to 14 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia.</p>	Urzędnik nie powinien ponosić negatywnych konsekwencji związanych z niesłusznym postawieniem mu zarzutów oraz zastosowaniem wobec niego tymczasowego aresztowania. Przywrócenie go do pracy na tym samym lub równorzędnym stanowisku stanowi element częściowo rekompensujący krzywdę, której doznał w związku z utratą pracy na podstawie bezzasadnych zarzutów.
art. 68 ust. 2	Przepis powinien mieć treść: Przepisu ust. 1 nie stosuje się w przypadku warunkowego umorzenia postępowania karnego.	Umorzenie postępowania karnego ze względu na przedawnienie lub amnestię następuje automatycznie. Podejrzany lub oskarżony ma więc zamkniętą drogę do uzyskania wyroku uniewinniającego lub postanowienia prokuratora umarzającego postępowania

		<p>na podstawie art. 17 § 1 pkt 1 lub 2 k.p.k. (czynu nie popełniono albo brak jest danych dostatecznie uzasadniających podejrzenie jego popełnienia; czyn nie zawiera znamion czynu zabronionego albo ustawa stanowi, że sprawca nie popełnia przestępstwa).</p> <p>W efekcie urzędnik niewinny, wobec którego umorzono postępowanie z przyczyn jedynie formalnych, byłby traktowany na równi z urzędnikiem, którego winę stwierdzono (stwierdzenie winy jest warunkiem koniecznym zastosowania warunkowego umorzenia postępowania karnego). Trudno znaleźć racjonalne uzasadnienie dla takiego przypadku.</p>
art. 69	<p>W przepisie należy dodać ustęp o treści jak w art. 143 Kodeksu pracy:</p> <p>„Na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej może być do niego stosowany system skróconego tygodnia pracy. W tym systemie jest dopuszczalne wykonywanie pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca”.</p>	-
art. 69 ust. 4	<p>Projektowany przepis art. 69 ust. 4 powinien dotyczyć również urzędników sądowych wyznaczonych do wykonywania zadań dyrektora sądu, o których mowa w art. 40 ust. 4 oraz w art. 43 ust. 2 projektu.</p>	-
art. 69 ust. 5	<p>Do projektowanego art. 69 ust. 5 odnoszą się uwagi zgłoszone do art. 47 ust. 1 i 2 projektu – doprecyzowania wymaga, czyje polecenia służbowe zobowiązany jest wykonywać urzędnik sądowy:</p>	-

	<p>bezpośredniego przełożonego, zgodnie z art. 7 ust. 2 projektu, czy przełożonego, o którym mowa w art. 69 ust. 5 projektu.</p> <p>Należy dodać również określenie „dni wolne od pracy” – analogicznie do wcześniejszych przepisów.</p>	
<p>art. 69 ust. 6 - 7 i 9 oraz art. 70</p>	<p>Do projektowanego art. 69 ust. 6-7 i 9 odnoszą się także uwagi zgłoszone do art. 61 ust. 4 i 6 projektu.</p> <p>Nadto, przepis nie powinien być mniej korzystny niż przepisy Kodeksu pracy, a także obecnie obowiązujące pracowników sądów przepisy art. 30 ust. 2 ustawy z o pracownikach urzędów państwowych.</p> <p>Za pracę w godzinach nadliczbowych powinna przysługiwać rekompensata określona w art. 61 ust. 6 projektowanej ustawy. Za pracę w godzinach nadliczbowych powinien również przysługiwać dodatek, co zakłada projektowany art. 56 ust. 3 pkt 5. Dodatkowo za pracę w dni wolne od pracy, niedziele i święta urzędnikowi sądowemu powinien przysługiwać cały dzień wolny.</p>	<p>-</p>

art. 69 ust. 8	Przepis powinien również dotyczyć zobowiązania do pozostawania w gotowości do wykonywania pracy (art. 61 ust. 1 projektu).	-
art. 71	Należy doprecyzować, że zasady przyznawania nagród, a więc podziału środków przeznaczonych na wynagrodzenia, są ustalane i zmieniane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową – stosownie do art. 27 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych. W przeciwnym razie przepis ten będzie stanowił nieuzasadnione ograniczenie uprawnień związków zawodowych.	-
art. 72 ust. 1	<p>Z przepisu należy usunąć określenie „który nie osiągnął wieku uprawniającego do nabycia uprawnień emerytalnych”.</p> <p>10-letni staż pracy powinien odnosić się do stażu pracy w wymiarze sprawiedliwości, w tym w prokuraturze, a nie tylko w sądzie.</p> <p>Należy również uzupełnić przepis o wskazanie, że w przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy okres ten podlega proporcjonalnemu wydłużeniu.</p>	<p>Pozbawienie pracownika, który osiągnął wiek emerytalny, prawa do urlopu dla poratowania zdrowia budzi wątpliwości w kontekście zgodności tej regulacji z konstytucyjną zasadą równości (art. 32 Konstytucji RP). Projektowane rozwiązanie wydaje się także sprzeczne z art. 16 w zw. z art. 2 ust. 2 pkt b Dyrektywy 2000/78/WE ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, które nakładają na państwa członkowskie obowiązek dążenia do zniesienia przepisów ustawowych sprzecznych z zasadą równego traktowania (niedyskryminacji ze względu m.in. na wiek).</p> <p>Trudno bowiem znaleźć argumenty przemawiające za odmiennym traktowaniem pracowników tylko ze względu na aspekt osiągnięcia przez nich wieku emerytalnego. Należy ponadto zwrócić uwagę, że w wymiarze sprawiedliwości na stanowiskach urzędniczych zatrudnione są w przeważającej mierze kobiety. System emerytalny i związana z nim wysokość emerytur zniechęca kobiety do przechodzenia na emeryturę wraz z osiągnięciem wieku emerytalnego. W efekcie, przykładowo 30-letni pracownik mógłby skorzystać z urlopu na poratowanie zdrowia, a pracownica 60-letnia, która ze względu na wiek jest szczególnie narażona na schorzenia i dolegliwości, byłaby pozbawiony takiej możliwości.</p>

art. 72 ust. 2	Przepis powinien zawierać doprecyzowanie, że urlopu udziela się na pisemny wniosek urzędnika oraz że urzędnik kierowany jest na badanie lekarskie w terminie nie dłuższym niż 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku – na wzór regulacji znajdującej się w art. 73 ust. 10a ustawy Karta Nauczyciela.	-
art. 72 ust. 3	Przepis powinien wskazywać, że dyrektorowi sądu urlopu udziela prezes sądu.	Zgodnie z art. 21a § 3 ustawy Prawo o ustroju sądów powszechnych, prezes sądu wykonuje w stosunku do dyrektora sądu czynności z zakresu prawa pracy, z wyjątkiem czynności zastrzeżonych dla Ministra Sprawiedliwości. Nie wiadomo dlaczego projektodawca odstępkuje od tej regulacji. Co więcej w innych przepisach projektu kompetencje w zakresie czynności z zakresu prawa pracy względem dyrektora sądu przyznaje się dyrektorowi sądu apelacyjnego. Trudno znaleźć racjonalne uzasadnienie dla dzielenia kompetencji z zakresu prawa pracy pomiędzy różne podmioty.
art. 72 ust. 6	Przepis powinien określać termin, w którym dyrektor sądu wydaje skierowanie na badania lekarskie. Nadto, przepis powinien wskazywać podmiot, który ponosi koszty badań lekarskich – na wzór regulacji znajdującej się w art. 73 ust. 10h ustawy Karta Nauczyciela.	-
art. 72 ust. 7	Przedmiotem odwołania powinno być orzeczenie lekarskie o potrzebie udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia (na wzór regulacji znajdującej się w art. 10d-10g ustawy Karta Nauczyciela), nie zaś odmowa skierowania na badanie lekarskie.	Projektowana regulacja pozostawia podmiotom kierującym na badania lekarskie – a więc osobom, które nie posiadają odpowiedniej wiedzy medycznej – swobodę uznania w zakresie potrzeby poratowania zdrowia urzędnika. Ponadto, nie wiadomo, jakimi kryteriami ma się kierować podmiot kierujący na badania lekarskie, rozstrzygając o potrzebie takiego badania. Skierowanie na badania powinno być obligatoryjnie wydawane (przy spełnieniu przez urzędnika kryteriów formalnych, tj. złożenia wniosku). To orzeczenie lekarskie jest

		rozstrzygnięciem podjętym w oparciu o wiedzę i kompetencje do oceny, czy stan zdrowia urzędnika wymaga urlopu. Kwestia ta podobnie uregulowana jest w art. 10d-10g ustawy Karta Nauczyciela.
art. 73 ust. 1 i 3	<p>1. Przepis powinny zawierać upoważnienie do wydania rozporządzenia, w którym określone zostaną tryb i zasady pomocy psychologicznej.</p> <p>2. Przepis powinien ujmować cel pomocy psychologicznej jako wsparcie i działanie na rzecz dobrostanu osoby, która się po nie zgłasza – nie zaś jako zwiększenie wydajności lub efektywności pracy, co jest kluczowe dla pracodawcy.</p> <p>3. Wsparcie psychologiczne, jak również sposób organizacji pracy, powinny skupiać się również na profilaktyce stresu zawodowego, a nie tylko na profilaktyce zapobiegania jego konsekwencjom zdrowotnym.</p> <p>4. Przepisy powinny gwarantować zapewnienie środków finansowych na wsparcie psychologiczne.</p>	<p>Przepisy ustawy są zbyt ogólne. Nie wiadomo na jakich zasadach i w jakim trybie udzielane będzie wsparcie psychologiczne. Konieczne jest zatem wydanie rozporządzenia, które unormuje te kwestie.</p> <p>Warto także zauważyć, że zgodnie z art. 5 ust. 1 i 3 Kodeksu Etycznego Psychologa Polskiego Towarzystwa Psychologicznego: „(...) nadrzędną wartością dla psychologa jest dobro odbiorcy w wymiarze indywidualnym i społecznym (...) Psycholog czuje się zobowiązany do dbałości przede wszystkim o dobro osoby lub osób, będących bezpośrednim odbiorcą jego działań zawodowych. To zobowiązanie utrzymuje się również wówczas, kiedy zlecniodawcą jest inna osoba bądź instytucja, lub gdy w grę wchodzi interes społeczeństwa jako całości.”</p> <p>Uregulowanie celu wsparcia psychologicznego dla urzędników nie powinno być sprzeczne z normami etycznymi obowiązującymi psychologów.</p> <p>Przedstawiony projekt nie odpowiada na zgłaszane przez organizacje związkowe postulaty, w tym dotyczące profilaktyki stresu zawodowego, która nie została wskazana w przepisie jako cel wsparcia psychologicznego.</p> <p>Brakuje ponadto przepisów zapewniających odpowiednie środki na zorganizowanie wsparcia psychologicznego. Powoduje to ryzyko, że wsparcie psychologiczne urzędników pozostanie jedynie ogólnym postulatem, który nie zostanie zrealizowany w praktyce.</p>
art. 73 ust. 2	Przepis odsyła do nieobowiązującej ustawy. Obecnie obowiązuje ustawa z dnia 23 stycznia 2026 r. o zawodzie psychologa oraz samorządzie zawodowym psychologów.	-

art. 75 ust. 1	Dodatkowy urlop powinien przysługiwać w związku z pracą w wymiarze sprawiedliwości, w tym także w prokuraturze, a nie tylko w sądzie.	-
Rozdział 7 (art. 82-86)	<p>Rozdział 7 projektu powinien być poddany gruntownej analizie i zaprojektowany na nowo. Wbrew tytułowi, stanowi on w istocie hybrydę rozwiązań charakterystycznych dla odpowiedzialności dyscyplinarnej oraz odpowiedzialności porządkowej. Projektodawca powinien więc przyjąć konkretny model odpowiedzialności (dyscyplinarnej albo porządkowej), bacząc aby katalog kar, zasad ich wymierzania oraz zasad dot. chociażby zatarcia kary były skorelowane z trybem postępowania zapewniającym należyty standard prawa do obrony urzędnika sądowego.</p> <p>W projektowanym modelu proponuje się rygorystyczne zasady odpowiedzialności urzędnika (charakterystyczne dla odpowiedzialności dyscyplinarnej) oraz uproszczony tryb postępowania w sprawie ustalenia przewinienia i wymierzenia kary (charakterystyczny dla odpowiedzialności porządkowej pracownika).</p> <p>Projektodawca powinien więc albo przyjąć katalog kar na podobieństwo art. 108 Kodeksu pracy (upomnienie, nagana, kara pieniężna), utrzymując wzorowany na Kodeksie pracy tryb wymierzania kary, albo utrzymać zaproponowany katalog kar, jednocześnie przyjmując tryb wymierzania kary charakterystyczny dla odpowiedzialności dyscyplinarnej</p>	<p>W pierwszej kolejności należy wskazać, że w uzasadnieniu projektu kwestii odpowiedzialności porządkowej urzędników sądowych poświęcono zaledwie jedno rozbudowane zdanie, sprowadzające się do streszczenia najistotniejszych rozwiązań.</p> <p>Wydaje się, że projektodawca powinien temu zagadnieniu okazać zdecydowanie więcej uwagi. Należałoby ustalić istniejące modele odpowiedzialności (dyscyplinarnej, porządkowej), wskazać ich charakterystyczne rozwiązania i przytoczyć przykłady rozwiązań szczególnych. Dopiero tak przeprowadzona analiza pozwoliłaby na wskazanie konkretnego modelu odpowiedzialności urzędników sądowych oraz właściwe uzasadnienie tego wyboru.</p> <p>W odniesieniu do kwestii szczegółowych warto zwrócić uwagę na następujące mankamenty rozwiązań przyjętych w Rozdziale 7:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Projektowane przepisy przewidują szerszy katalog kar (charakterystyczny dla odpowiedzialności dyscyplinarnej) niż art. 108 Kodeksu pracy. 2. Kary obniżenia wynagrodzenia zasadniczego oraz zakazu pełnienia funkcji stanowią ingerencję w wolności i prawa chronione na poziomie Konstytucji RP (prawo do własności i innych praw majątkowych wynikające z art. 64 ust. 1 Konstytucji RP; prawo wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy, wynikające z art. 65 ust.1 Konstytucji RP; prawo równego dostępu do służby publicznej, wynikające z art. 60 Konstytucji RP). Oznacza to zatem, że wymierzenie wspomnianych kar powinno nastąpić w trybie gwarantującym zdecydowanie wyższy standard ochrony praw urzędnika niż w przypadku kar upomnienia i nagany. W szczególności, organem orzekającym o tych karach powinna być bezstronna komisja orzekająca w przewidzianej ustawą procedurze,

	(np. wzorując się na art. 115-131 ustawy o służbie cywilnej).	<p>gwarantującej urzędnikowi prawo do czynnego udziału w postępowaniu oraz prawo do korzystania z pomocy profesjonalnego obrońcy.</p> <p>3. Terminy określone w art. 86 projektu są mniej korzystne dla pracowników niż te określone w art. 109 § 1 i art. 113 Kodeksu pracy.</p> <p>4. Artykuł 86 ust. 2 projektu ogranicza uprawnienia organizacji związkowych w porównaniu do uprawnień wynikających z art. 113 § 1 Kodeksu pracy (prawo do wystąpienia z wnioskiem o zatarcie kary).</p> <p>5. Artykuł 86 ust. 3 stanowi rozwiązanie wzorowane na art. 108 Kodeksu karnego (zasada jednoczesnego zatarcia wszystkich kar za przestępstwa pozostające w zbiegu realnym; bieg terminu zatarcia liczony od wykonania kary), co samo w sobie rodzi pytania o zasadność stosowania mechanizmów prawa karnego do odpowiedzialności urzędników sądowych za naruszenie obowiązków. W przypadku np. wymierzenia urzędnikowi kary zakazu pełnienia funkcji na okres 2 lat okres zatarcia uprzednio wymierzonej kary (np. upomnienia) zostanie nieadekwatnie wydłużony.</p> <p>Przepis ten przewiduje surowsze zasady zatarcia kary niż chociażby art. 129 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej (termin liczony od dnia doręczenia prawomocnego orzeczenia o ponownym ukaraniu) – przy czym wspomniana ustawa – w przeciwieństwie do projektu – zapewnia ukaranemu urzędnikowi prawo do udziału w procedurze dyscyplinarnej o zdecydowanie wyższych standardach ochrony jego praw. Co więcej art. 86 ust. 2 ogranicza uprawnienia organizacji związkowych.</p>
art. 96 pkt 4 lit. a	Przepis należy uzupełnić o dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych stosownie do art. 56 ust. 3 pkt 5 projektowanej ustawy.	-
art. 96 pkt 4 lit. b	Projektodawca powinien w jasny sposób sprecyzować, które przepisy stosuje się odpowiednio do asystentów sędziów. Zauważyć należy, że zgodnie z przedstawionym projektem asystenci sędziów	Projektowana zmiana przepisu powieli błędne sformułowanie odesłania znajdujące się w art. 155 § 9 ustawy Prawo o ustroju sądów powszechnych. Zgodnie z §22 ust. 3 Zasad techniki prawodawczej, odesłanie powinno brzmieć: „ <u>w sprawach (określenie zakresu spraw)</u> w zakresie nieuregulowanym niniejszą ustawą stosuje się przepisy

	nadal mają być zatrudniani w oparciu o umowę o pracę, a nie na podstawie mianowania. Proste odestanie do przepisów ustawy, która w całości poświęcona jest urzędnikom mianowanym, i stosowanie ich odpowiednio nie jest możliwe.	ustawy ... (tytuł ustawy)". Projektodawca powinien więc wskazać katalog spraw, w których do asystentów sędziów będzie się stosowało przepisy ustawy o urzędnikach sądowych. Projektowane odestanie określa jedynie ogólnie, że w sprawach nieuregulowanych ma się stosować przepisy projektu. Już teraz powoduje to poważne problemy praktyczne z określeniem, które konkretnie przepisy regulujące sytuację pracowników sądów i prokuratur stosuje się do asystentów, a które nie. Projektowany art. 96 pkt 4 lit. b jedynie utrwali tę sytuację.
art. 102 ust. 2	Umową na czas określony jest również umowa w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Aktualne pozostają więc uwagi do art. 13 ust. 1.	-
art. 102 ust. 4	Przepisy powinny jasno określać w jaki sposób dochodzi do przekształcenia stanowiska pracy, nie pozostawiając tej kwestii uznaniu dyrektorów sądów. Nadto, niewystarczające jest „wskazanie nowych stanowisk”. Zatrudnienie na danym stanowisku powinno być potwierdzone na piśmie.	
art. 102 ust. 6	Projektowany przepis powinien zostać usunięty jako że jest sprzeczny z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu.	Na skutek wejścia w życie tej regulacji osoby nowo zatrudniane będą otrzymywały wynagrodzenie w wysokości wynikającej z nowej ustawy. Jest to rozwiązanie, które w sposób oczywisty dyskryminuje osoby, które od lat tworzą korpus pracowniczy sędownictwa – a to m.in. poprawie ich sytuacji ma służyć analizowana inicjatywa. Urzędnik, o którym mowa w tym przepisie, ma bowiem przez kolejnych 5 lat otrzymywać wynagrodzenie niższe niż urzędnik zatrudniony później, już na podstawie nowych przepisów. Propozycja ta jest niedopuszczalna z punktu widzenia konstytucyjnej zasady równości i równego traktowania, wywodzonych z art. 32 ustawy zasadniczej. Co więcej, stoi w sprzeczności także z art. 18 ^{3c} § 1 Kodeksu pracy, który stanowi, że

		pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.
art. 102 ust. 7	<p>1. Projektowany przepis budzi wątpliwości co do zgodności z zasadą ochrony praw nabytych.</p> <p>2. Ponadto przepis wprowadza jednostronną zmianę warunków płacy bez umożliwienia pracownikowi podjęcia decyzji, czy warunki te przyjmuje czy też nie.</p>	Należy wyjaśnić charakter prawny dodatku kompensacyjnego, w tym zwłaszcza w kontekście unormowań dot. ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Nie można wykluczyć, że dodatek ten nie zostanie „oskładkowany”, wpływając tym samym na wysokość emerytury urzędnika sądowego, któremu obniżono wynagrodzenie, przyznając jednocześnie dodatek kompensacyjny. W takiej sytuacji niewątpliwie doszłoby do naruszenia praw nabytych urzędnika.
Art. 102 ust. 8	Przepis powinien mieć brzmienie: Urzędnik sądowy zachowuje prawo do dodatku stażowego ustalonego na podstawie przepisów dotychczasowych, chyba że ustalenie dodatku stażowego na zasadach określonych na podstawie art. 58 jest dla niego korzystniejsze.	<p>Proponowane brzmienie przepisu pozwoli na uniknięcie wątpliwości co do zasad ustalania dodatku stażowego dla urzędników, którym już przysługuje dodatek stażowy na podstawie obowiązujących regulacji.</p> <p>Przykład obrazujący wątpliwości interpretacyjne: urzędnik sądowy jest zatrudniony w sądzie 9 lat. Zgodnie z obecnymi przepisami, przysługuje mu dodatek stażowy w wysokości 9%. Czy na podstawie art. 102 ust. 8 projektu jego dodatek stażowy zostanie powiększony o kwoty za pierwsze 6 lat pracy?</p> <p>Proponowana przez nas treść przepisu usuwa te wątpliwości. Urzędnikowi z powyższego przykładu będzie przysługiwał dodatek stażowy na nowych, korzystniejszych dla niego zasadach (dodatek w wysokości 15%).</p>
art. 102 ust. 9	Do przepisu odnoszą się także uwagi sformułowane do art. 58 ust. 2 i 3 projektu.	-
art. 103	Do przepisu odnoszą się także uwagi sformułowane do art. 53 ust. 3 oraz art. 58 ust. 2 i 3 projektu.	-
art. 104 ust. 2 i 3	Zgodnie z art. 13 ust. 2 przez urzędnika sądowego podejmującego po raz pierwszy pracę w sądzie rozumie się osobę, która nie była wcześniej	-

	<p>zatrudniona w sądzie lub nie odbyła stażu urzędniczego. Zgodnie natomiast z art. 104 ust. 3 przez staż urzędniczy, o którym mowa w art. 13 ust. 2, rozumie się również staż urzędniczy odbyty na podstawie przepisów dotychczasowych. Dzięki art. 104 ust. 2 osoba, która była zwolniona ze stażu na podstawie przepisów dotychczasowych nie musi go odbywać po wejściu w życie niniejszej ustawy. Przepisy przejściowe nie wyłączają jednak w stosunku do tych osób innych przepisów, które traktują o urzędniku sądowym podejmującym po raz pierwszy pracę w sądzie.</p>	
--	---	--