

1. Czy Państwa system sądownictwa zawiera standardy optymalizujące zakres aktywności sędziów i prokuratorów?

W polskim systemie sądownictwa odnośnie optymalizacji zakresu aktywności sędziów i prokuratorów, poza utworzeniem szeregu wyspecjalizowanych jednostek w ramach istniejącej struktury sądów i prokuratur takich jak: wydziały, działy, sekcje utworzono w sądach stanowisko referendarza (1998) odciążając tym samym sędziów od czynności spoza zakresu stricte wymiaru sprawiedliwości (zgodnie z RECOMMENDATION No. R (86) 12 OF THE COMMITTEE OF MINISTERS TO MEMBER STATES CONCERNING MEASURES TO PREVENT AND REDUCE THE EXCESSIVE WORKLOAD IN THE COURTS), następnie skupiono się na zapewnieniu sędziemu i prokuratorowi fachowego personelu pomocniczego. Pierwszym stanowiskiem fachowego pracownika tego rodzaju było stanowisko asystenta sędziego, które wprowadzone zostało w 2001 roku. Podobne stanowisko, wyposażone w szereg uprawnień procesowych utworzono aby wspomóc prokuratorów w ich pracy. Z początkiem 2008 roku podwyższono wymogi odnośnie kadry urzędniczej sądów i prokuratury (ukończenie co najmniej studiów pierwszego stopnia i uzyskanie tytułu zawodowego, utworzenie stanowiska zawodowego protokolanta sądowego itd). Aktualnie postulowane są zmiany idące w kierunku ograniczenia kognicji sądów powszechnych i przekazania niektórych spraw pod właściwość sądów administracyjnych. W ramach działań zmierzających ku zmniejszeniu obciążenia sędziów czynnościami spoza stricte „wymierzania sprawiedliwości” najistotniejsze skupiają się wokół propozycji rozszerzenia zadań referendarza sądowego i przekazania spraw z zakresy ochrony prawnej np. notariuszom.

Na szczeblu lokalnym najważniejsze pozostają działania prezesów poszczególnych sądów mające na celu właściwą organizację podległych im jednostek.

2. Jak dokonano kalkulacji optymalnej aktywności? Proszę krótko opisać etapy i kryteria, jakie brano pod uwagę?

W polskim systemie sądownictwa, mimo nie wyrażenia tej oczywistej w realiach pracy orzecniczej zasady, ustalanie limitu etatów odbywa się w taki sposób, aby możliwe było opanowanie wpływu, tj. załatwienie wpływających spraw w sposób na tyle sprawny, aby nie powstawały zaległości. Od 2006 roku prowadzone są działania mające na celu zobrazowanie wpływu (w poszczególnych sądach i ich jednostkach), załatwienia i pozostałości spraw w sądach powszechnych wszystkich szczebli. Dane statystyczne gromadzi się oddzielnie do każdej z kategorii spraw (cywilne/karne z rozbiciem na wiele podkategorii). W efekcie tychże statystycznych zestawień powstaje tzw. „Mapa Polski”, która docelowo ma stanowić podstawę jednolitego, ogólnokrajowego systemu zarządzania zasobami kadrowymi i etatowymi sądów powszechnych. Celem jest racjonalne wykorzystanie kadr i etatów oraz właściwe ich rozmieszczenie stosownie do rzeczywistego obciążenia poszczególnych jednostek. Jest to nowa inicjatywa, efektów której nie można jeszcze ocenić. Powstałe analizy wykorzystywane są przy podejmowaniu decyzji kadrowych w sądownictwie przez Ministra Sprawiedliwości oraz przez prezesów sądów apelacyjnych w ich bieżącej pracy nadzorczej i

zarządzaniu zasobami kadrowymi apelacji. Obliczeń dokonuje się z uwzględnieniem średniookresowej obsady sądów, po odliczeniu okresów nieobecności w pracy (zwolnienia lekarskie, urlopy) porównując ją do wpływu spraw i liczby sesji.

Podobne kalkulacje przeprowadzane są odnośnie obciążenia prokuratorów, z uwzględnieniem wskaźnika skuteczności ścigania (iloraz sumy spraw prowadzonych wobec osób przestanych sądowi z aktem oskarżenia i wnioskiem o umorzenie na podstawie przepisów o amnestii i wnioskiem o umorzenie postępowania i zastosowanie środków zabezpieczających, wniosków o warunkowe umorzenie oraz umorzeń na podstawie amnestii, podzielonej przez liczbę ogółem zakończonych spraw co do osób).

3. Jaki okres czasu brano pod uwagę na każdym z etapów badania?

Jak wyżej wskazano szczegółowe badania prowadzone są od stosunkowo krótkiego okresu czasu, poszczególne sprawozdania sporządzane są corocznie i potrzebny jest jeszcze czas na uformowanie i wdrożenie sprawnego i przejrzystego systemu dystrybucji etatów (sędziowskich i innych) w sądownictwie i prokuraturze.

4. Jakie konsekwencje wyciągnięto z tych kalkulacji, aby wyznaczyć optymalny zakres aktywności sędziów i prokuratorów w organizacji biur sądów i prokuratorów?

Na obecnym etapie optymalizacji pracy biur sądów i prokuratorów, poza inicjatywą prezesów i poszczególnych sądów i prokuratorów kierujących konkretnymi jednostkami organizacyjnymi prokuratury dokonywany jest systematycznie nabór na asystentów sędziów i prokuratorów, referendarzy sądowych i innych pracowników sądów i prokuratorów (w 2008 roku podwyższono wymagania odnośnie tejsze kadry). Kolejnym elementem w polskim systemie sądownictwa uelastyczniającym i optymalizującym sądownictwo jest rola prezesa sądu, który działając na szczeblu lokalnym organizując w zasadniczym stopniu może usprawnić działanie sądu (monitoring spraw, których efektywne rozpoznanie jest opóźnione, równomierne obciążenie sędziów itd.). Podobne działania podejmowane są w ramach poszczególnych jednostek prokuratorów (poza omawianiem pracy prokuratorów możliwe jest także przekazanie części spraw innym prokuratorom). Innymi podjętymi działaniami w tym zakresie jest informatyzacja sądów i prokuratorów (elektroniczne protokoły, systemy ewidencji spraw, wyposażenie każdego sędziego w komputer typu laptop itp), a także – w przyszłości - umożliwienie elektronicznej wymiany danych między systemami informatycznymi sądów i prokuratorów (np. elektroniczny akt oskarżenia). Docelowo system zarządzania zasobami ludzkimi ma zostać usprawniony i stać się przejrzysty.

5. Czy nastąpiły trudności w implementacji rezultatów? Proszę podać przykłady takich trudności.

Zwiększanie wymogów odnośnie aparatu referendarzy, protokolantów (wymóg bezwzrokowego pisania na komputerze), asystentów sędziego oraz pracowników sądów i prokuratur merytorycznie nie zostały podważone to jednak zauważalne staje się zjawisko odchodzenia z pracy doświadczonych pracowników, którzy nie są w stanie uzupełnić wykształcenia czy opanować profesjonalne, bezwzrokowe protokołowanie. Fakt, iż polepszanie swoich kwalifikacji w sądzie czy prokuraturze nie zostało powiązane z odpowiednią gratyfikacją finansową czy inną powoduje wskazane wyżej zjawisko. Wobec tego, że praca ta stała się nieatrakcyjna w porównaniu z innymi zajęciami obserwowany jest odpływ doświadczonych pracowników do innych zawodów, natomiast napływ nowo wysoko wykwalifikowanych jest z tych samych przyczyn na bardzo niskim poziomie.