

WZÓR ZGŁOSZENIA
KANDYDATA NA CZŁONKA KRAJOWEJ RADY SĄDOWNICTWA

W związku z obwieszczeniem Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 04.01.2018 r. o rozpoczęciu procedury zgłaszania kandydatów na członków Krajowej Rady Sądownictwa wybieranych spośród sędziów (M.P. poz. 10...), zgłaszam kandydaturę Pani/Pana *Joanny Kotodziej Michatowicz* sędziego Sądu *Rejonowego* w *Stupsku* na członka Krajowej Rady Sądownictwa.

I. Informacje o kandydacie:

*Urodzona 09.11.1974 r. Mężatka. Matka trojga dzieci.
Studia prawnicze ukończyła w 1998 r. na Uniwersytecie
w Białymstoku z wynikiem bardzo dobrym.*

II. Informacje o pełnionych dotychczas funkcjach:

*15.06.2004 r. - 31.12.2005 r. - asesor i sędzia w Sądzie Rejonowym w Sępólnku,
I Wydział Cywilny, IV Wydział Ksiąg Wieczystych
01.01.2006 r. i nadal - sędzia w Sądzie Rejonowym w Stupsku, I Wydział
Cywilny (Zastępca Przewodniczącego Wydziału), IX Wydział Cywilny, Sekcja
Egzekucyjna, VI Wydział Gospodarczy (Przewodniczący Wydziału), Sekcja
Upadłościowa (Kierownik Sekcji), XIV Wydział Karny Sekcja Wykro-
czem, V Wydział Pracy i Ubóstwa Społecznych (Zastępca Przewod-
niczącego Wydziału)*

III. Informacje o działalności społecznej:

*2016 - 2018 prowadzenie zajęć edukacyjnych dla uczniów
liceum Nr 4, Gimnazjum Nr 6 i Szkoły Podstawowej Nr 10 w Stupsku*

IV. Informacje o innych istotnych zdarzeniach mających miejsce w trakcie pełnienia przez kandydata urzędu sędziego:

2014 - 2015 ukończenie studiów podyplomowych z zakresu finansów i ekonomii na Uniwersytecie Łódzkim
2014 - 2017 orzekanie w ramach delegacji punktowych w Sądzie Okręgowym w Słupsku w IV Wydziale Cywilnym i V Wydziale Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
udział w konkursie „Sędzia europejski”

V. Załączniki:

- 1) zgoda sędziego na kandydowanie na członka Krajowej Rady Sądownictwa;
- 2) ~~wykaz obywateli popierających zgłoszenie~~ / wykaz sędziów popierających zgłoszenie*;
- 3) pisemne oświadczenie pierwszych piętnastu osób z wykazu o wskazaniu pełnomocnika.

Andrzej Michałowski A. Michałowski

(imię i nazwisko oraz podpis pełnomocnika)

* niepotrzebne skreślić



**PREZES
SĄDU REJONOWEGO W SŁUPSKU**

76-200 Słupsk, ul. Szarych Szeregów 13
Telefon (59) 842 22 82, Fax (59) 842 00 39
e-mail: sad.rejonowy@slupsk.sr.gov.pl www.slupsk.sr.gov.pl

Słupsk, dnia 07 lutego 2018 roku

Kd—1220-10/18

OPINIA

Pani Joanna Kołodziej – Michałowicz rozpoczęła asesurę w dniu 05 czerwca 2001 roku w Sądzie Rejonowym w Łęborku. W dniu 18 grudnia 2003 roku uzyskała nominację sędziowską.

Z dniem 01 stycznia 2006 roku uzyskała przeniesienie do Sądu Rejonowego w Słupsku, gdzie orzeka do dnia dzisiejszego.

W okresie od dnia 01 stycznia 2006 roku do dnia 31 grudnia 2006 roku Pani sędzia orzekała w I Wydziale Cywilnym tutejszego Sądu, a od dnia 01 stycznia 2007 roku do dnia 28 lutego 2008 roku orzekała w VI Wydziale Gospodarczym. Z dniem 01 stycznia 2007 roku Pani sędzia Joanna Kołodziej – Michałowicz została powołana do pełniła funkcji Kierownika Sekcji ds. Rejestrów Upadłości i Układów w VI Wydziale Gospodarczym w Sądzie Rejonowym w Słupsku, a od dnia 02 kwietnia 2007 roku powołano Panią sędzię do pełnienia funkcji Przewodniczącego VI Wydziału Gospodarczego. Obowiązki w VI Wydziale Gospodarczym SSR Pani Joanna Kołodziej – Michałowicz pełniła do dnia 29 lutego 2008 roku.

Od dnia 01 marca 2008 roku do 31 maja 2011 roku Pani sędzia orzekała w IX Wydziale Cywilnym, w okresie od dnia 01 czerwca 2011 roku do dnia 04 marca 2012 roku orzekała w Sekcji ds. Wykroczeniowych XIV Wydziału Karnego, a od dnia 05 marca 2012 roku do dnia dzisiejszego pani sędzia Joanna Kołodziej – Michałowicz orzeka w V Wydziale Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

W świetle oceny sędziego sporządzonej przez SSO Panią Ewę Sławińską – Klamann Wizytatora ds. zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych doręczonej sędziemu dnia 13 czerwca 2014 roku można stwierdzić, że Pani sędzia posiada dobrą znajomość prawa procesowego oraz materialnego z zakresu prawa pracy, orzeczeń Sądu Najwyższego i literatury, a także posiada bardzo dobrą umiejętność korzystania z posiadanej wiedzy.

Pani Sędzia uczestniczyła w wielu szkoleniach.

Z oceny tej wynika , iż Panią Sędzię cechuje bardzo dobry poziom merytoryczny, należyte przygotowanie spraw pod względem dowodowym, właściwa koncentracja materiału dowodowego, bardzo dobre przygotowanie do prowadzenia rozpraw, dociekliwość i dążenie do starannego wyjaśnienia wszystkich istotnych okoliczności danej sprawy, a przy tym jest zdecydowana i konkretna.

W ocenie wskazano, że w okresie objętym wizytacją część uzasadnień zostało sporządzonych po terminie, jednakże zauważono, że Pani Sędzia sporządziła zdecydowanie największą ilość uzasadnień w Wydziale, są one sporządzane z dużą starannością i kończyła tzw. „sprawy stare”.

Panią sędzię cechuje bardzo wysoki poziom wiedzy i doświadczenia zawodowego, a przy tym odpowiedzialność. Obowiązki służbowe wykonuje z wysokim zaangażowaniem, w sposób sumienny i rzetelny. Pani SSR Joanna Kołodziej – Michałowicz jest osobą o wysokiej kulturze osobistej.

W załączeniu przesyłam zestawienie tabelaryczne sporządzone przez Panią Sędzię, zawierające listę spraw o doniosłości społecznej lub precedensowej, w których orzekała,

Z poważaniem

PREZES SĄDU REJONOWEGO
w Słupsku

Agnieszka Leszkiewicz

Lista orzeczeń doniosłych społecznie lub precedensowych.

Lp.	Sygnatura sprawy	Pytanie prawne. Rozstrzygnięcie sądu.	Problem społeczny
1	V U 306/10	<p>Czy pracownik, który był nietrzeźwy w czasie wypadku przy pracy ma prawo do odszkodowania?</p> <p>Stan nietrzeźwości, który nie przyczynia się w znacznym stopniu do spowodowania wypadku nie stanowi prawnej przeszkody do ustalenia wypadku przy pracy. Do wypadku doszło nie tylko z powodu nietrzeźwości pracownika, ale również z powodu nieprawidłowego stanu technicznego pilarki i nieprawidłowej organizacji pracy, a te okoliczności nie były zależne od pracownika i nie można na niego przenieść odpowiedzialności w tym względzie. Biorąc pod uwagę natężenie ilościowe i jakościowe nieprawidłowości dotyczących pilarki i organizacji pracy, do wypadku mogło dojść nawet gdyby pracownik był trzeźwy.</p>	<p>Nietrzeźwość w pracy.</p> <p>Przeciwdziałanie skutkom społecznym alkoholizmu.</p>
2	V U 3/13	<p>Czy wypadek kierowcy w czasie odpoczynku na parkingu jest wypadkiem przy pracy?</p> <p>Kierowcy w trasach międzynarodowych w ramach swych obowiązków muszą nie tylko kierować pojazdem, ale mają też inne obowiązki np. pilnują ładunku, dokumentów i pojazdu w czasie obowiązkowych przerw na odpocznik. Oznacza to, że w trakcie obowiązkowych przerw pracownik nie wykonuje czynności związanych z kierowaniem pojazdem, ale wykonuje inne czynności objęte jego zakresem obowiązków służbowych. Nie jest dysponentem własnego czasu w czasie przerwy, nie może przebywać gdzie chce, ani robić co chce – pozostaje do dyspozycji pracodawcy i realizuje nakazane mu czynności. Pilnowanie pojazdu z ładunkiem i dokumentów w trakcie postoju należy uznać za czynność o zwykłym charakterze.</p>	<p>Czas pracy kierowcy.</p> <p>W sektorze transportowym w Polsce pracowało w 2012 r. około 500.000 kierowców.</p>
3	V U 174/13	<p>Czy wypadek przy pracy może zdarzyć się tylko w czasie wykonywania obowiązków określonych na piśmie, czy również w czasie obowiązków określonych ustnie?</p> <p>Każdy pracodawca samodzielnie może określić organizację zakładu pracy, strukturę organizacyjną i zakres obowiązków poszczególnych pracowników. Dbanie o wydajność ogrzewania może być przedmiotem obowiązków służbowych pracownika. Fakt, że pracownik i pracodawca</p>	<p>Przeciwdziałanie skutkom społecznym wypadków przy pracy.</p>

		<p>zawarli pisemną umowę o naukę zawodu mechanika samochodowego nie wyklucza ustnego powierzenia uczniowi obowiązków nie związanych ściśle z nauką, ale związanych z działalnością podstawową zakładu pracy np. ogryzaniem.</p>	
4	V U 329/13	<p>Jakie choroby mogą powstać w wyniku szczególnych warunków i właściwości służby więziennej?</p> <p>W polskim systemie prawnym nie istnieje legalna definicja „choroby powstałej w związku ze szczególnymi właściwościami lub warunkami służby” ani definicja „szczególnych właściwości lub warunków służby”. Biorąc pod uwagę indywidualne okoliczności każdej ze spraw treść tych pojęć każdorazowo musi dookreślić sąd.</p>	<p>Szkodliwość pracy w służbie więziennej.</p> <p>W służbie więziennej w Polsce pracuje około 30.000 funkcjonariuszy.</p>
5	V U 406/13	<p>Czy ZUS ma obowiązek informować ubezpieczonych, jak powinni dbać o swoje interesy?</p> <p>ZUS nie ma obowiązku udzielać indywidualnych porad.</p>	<p>Ochrona macierzyństwa.</p>
6	V U 319/15	<p>Czy wykonywanie obowiązków softysa w czasie zwolnienia lekarskiego jest zajęciem zarobkowym skutkującym utratą prawa do zasiłku chorobowego? Czy wykonywanie obowiązków softysa w czasie zwolnienia lekarskiego jest wykonywaniem funkcji publicznej, ważnej społecznie, która nie może być sędowana na inna osobę i musi być wykonywana osobiście przez softysa nawet w czasie trwania zwolnienia lekarskiego, dlatego nie skutkuje utratą zasiłku chorobowego?</p> <p>Funkcja softysa jest ważna społecznie, wykonywana jest dla dobra ogółu, bez wynagrodzenia, wiąże się z wykonywaniem obowiązków nakładanych na softysów bez ich zgody w relacji o charakterze władczym (administracyjnoprawnym), gdzie imperium sprawuje rada gminy. Dlatego wykonywanie przez softysa obowiązków inkasenta miało charakter społeczny podyktowany potrzebą realizacji zadań samorządu terytorialnego, a nie zarobkowy i nie powoduje utarty prawa do zasiłku chorobowego.</p>	<p>Pozycja ustrojowa softysa.</p> <p>W Polsce jest ok. 40,5 tys. softectw.</p>
7	V U 326/16	<p>Od kiedy można domagać się odsetek od zasiłku chorobowego i macierzyńskiego?</p> <p>Zasilek chorobowy i zasilek macierzyński są świadczeniami okresowymi wypłacanymi co miesiąc. Dlatego ubezpieczona nie nabyła uprawnień do jednorazowego wypłacenia tych zasiłków. Przeciwnie - świadczenia te są wymagalne co miesiąc w terminach wypłacania wynagrodzenia przez pracodawcę lub bieżąco po stwierdzeniu uprawnień. Zasilek powinien być wypłacany przez ZUS w</p>	<p>Odsetki od świadczeń od ZUS.</p>

		terminach wypłacania wynagrodzeń bieżąco po stwierdzeniu uprawnień. W polskim systemie prawa pracy wynagrodzenia za pracę są wypłacane z dołu nie rzadziej niż co miesiąc. Tym samym zasilek chorobowy i zasilek macierzyński za każdy miesiąc stawały się wymagalne w osobnym terminie.	
8	V U 335/16	<p>Ubezpieczony oświadczył, że cofa odwołanie, bo nie stać go na dojazdy do siedziby sądu. Sąd uznał cofnięcie odwołania za niedopuszczalne.</p> <p>Oświadczenie ubezpieczonego wpłynęło do akt sprawy, gdy dowód z opinii biegłego był już przeprowadzony i Sąd znał treść opinii. Z dowodu tego wynika, że odwołanie ubezpieczonego jest oczywiście uzasadnione, a zatem powinno zostać uwzględnione poprzez zmianę zaskarżonej decyzji i przyznanie ubezpieczonemu prawa do świadczenia pieniężnego rekompensującego utratę możliwości zarobkowania. Gdyby Sąd uznał cofnięcie odwołania za skuteczne i umorzył postępowanie, to doprowadziłoby to do sytuacji, że ubezpieczony znajdujący się w trudnej sytuacji finansowej, nie uzyskałby prawa do świadczenia pieniężnego, co do którego Sąd pozostaje w przekonaniu, że mu się sprawiedliwie należy. Słuszny interes ubezpieczonego polegał na tym, że powinien otrzymać zasilek.</p>	<p>Sąd ma obowiązek kontrolować, czy cofnięcie odwołania narusza słuszny interes ubezpieczonego, a jeżeli stwierdzi takie naruszenie, to ma obowiązek zakwestionować dopuszczalność cofnięcia.</p>
9	V P 76/09	Sąd skontrolował prawidłowość wypowiedzenia i stwierdził, że nie było prawidłowe.	<p>Sprawiedliwe wypowiedzanie umów o pracę.</p> <p>Pracodawca był jednostką organizacyjną Gminy.</p> <p>Funkcjonowanie pracodawcy było często opisywane przez lokalną prasę.</p>
10	V P 174/11	Sąd skontrolował prawidłowość wypowiedzenia i stwierdził, że nie było prawidłowe.	<p>Sprawiedliwe wypowiedzanie umów o pracę.</p> <p>Pracodawca jest ważny społecznie (duży zespół szkół).</p>

11	V P 299/11	Sąd skontrolował prawidłowość wypowiedzenia i stwierdził, że nie było prawidłowe.	Sprawiedliwe wypowiedzanie umów o pracę. Pracodawca (Urząd Miasta) i pracownik (Sekretarz Urzędu Miasta) ważni społecznie.
12	V P 355/11	Sąd skontrolował prawidłowość wypowiedzenia i stwierdził, że nie było prawidłowe. Pracownik otrzymał od właścicieli zakładu pracy sprzeczne polecenia, których nie mógł wykonać jednocześnie. Nie był w stanie być posłuszny jednocześnie obu właścicielom.	Sprawiedliwe wypowiedzanie umów o pracę.
13	V P 386/11	Sąd skontrolował prawidłowość wypowiedzenia i stwierdził, że nie było prawidłowe.	Sprawiedliwe wypowiedzanie umów o pracę. Pracodawca (Urząd Miasta) i pracownik (Komendant Straży Miejskiej) ważni społecznie.
14	V P 424/12	Sąd badał, czy doszło do mobbingowania pracownika i stwierdził, że nie doszło.	Mobbing pracowników. Pracodawca (zakład pracy chronionej, zatrudnia inwalidów) jest ważny społecznie.
15	V P 65/12	Sąd kontrolował, czy umowa łącząca strony jest umową o pracę, czy zleceniem i stwierdził, że jest to umowa o pracę.	Unikanie zatrudnienia na umowę o pracę. Pracodawca (komornik sądowy) ważny społecznie.
16	V P 106/12	Sąd skontrolował prawidłowość zwolnienia dyscyplinarnego i stwierdził, że było prawidłowe, bo pracownik przywłaszczał pieniądze pracodawcy.	Zwolnienie dyscyplinarne pracownika.

17			Brak zgody na przestępstwa przeciwko mieniu.
18	V P 226/13	Sąd kontrolował, czy umowa łącząca strony jest umową o pracę, czy zleceniem i stwierdził, że jest to umowa o pracę.	Unikanie zatrudnienia na umowę o pracę. Pozew wniesiony przez Państwową Inspekcję Pracy.
19	V P 340/13	Sąd kontrolował, czy umowa łącząca strony jest umową o pracę, czy zleceniem i stwierdził, że jest to umowa o pracę.	Unikanie zatrudnienia na umowę o pracę. Pozew wniesiony przez Państwową Inspekcję Pracy. Pracodawca ważny społecznie (grupa spółek zatrudniająca ok. 20.000 pracowników).
20	V P 389/13	Sąd kontrolował, czy umowa łącząca strony jest umową o pracę, czy zleceniem i stwierdził, że jest to umowa o pracę.	Unikanie zatrudnienia na umowę o pracę. Pozew wniesiony przez Państwową Inspekcję Pracy. Pracodawca ważny społecznie (grupa spółek zatrudniająca ok. 30.000 pracowników).
20	V P 46/14	Sąd skontrolował prawidłowość wypowiedzenia i stwierdził, że było prawidłowe.	Sprawiedliwe wypowiedzenie umów o pracę. Pracodawca ważny społecznie (Wojewódzka Inspekcja

			Handlowa).
21	V P 119/14	Sąd skontrolował prawidłowość wypowiedzenia i stwierdził, że było nieprawidłowe.	Sprawiedliwe wypowiedzanie umów o pracę. Pracodawca ważny społecznie (Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej).
22	V P 166/14	Sąd badał, czy pracodawca prawidłowo wypłacił wynagrodzenie za pracę i stwierdził, że nieprawidłowo.	Naliczanie wynagrodzeń. Strony ważne społecznie (sędzia i Sąd Okręgowy).
23	V P 209/14	Sąd skontrolował prawidłowość wypowiedzenia i stwierdził, że było prawidłowe.	Sprawiedliwe wypowiedzanie umów o pracę. Pracodawca ważny społecznie (operator pocztowy zatrudniający co najmniej 15.000 pracowników).
24	V P 245/14	Sąd badał, czy doszło do mobbingowania pracownika i stwierdził, że nie doszło.	Mobbing pracowników. Pracodawca (bardzo duży bank) jest ważny społecznie.
25	V P 290/14	Sąd skontrolował prawidłowość zwolnienia dyscyplinarnego i stwierdził, że było prawidłowe, bo pracownik przywłaszczał pieniądze i towary pracodawcy.	Zwolnienie dyscyplinarne pracownika. Brak zgody na przestępstwa przeciwko mieniu.
26	V P 306/14	Sąd skontrolował prawidłowość zwolnienia dyscyplinarnego i stwierdził, że nie było prawidłowe, bo	Zwolnienie dyscyplinarne

		brak dowodów potwierdzających, że pracownik kradł.	pracownika. Brak zgody na przestępstwa przeciwko mieniu. W sprawie uczestniczyła delegacja związków zawodowych. Pracodawca ważny społecznie (Miejski Zakład Komunikacji, spółka gminna zatrudniająca ok. 100 pracowników).
27	V P 56/16	Sąd skontrolował prawidłowość zwolnienia dyscyplinarnego i stwierdził, że było prawidłowe.	Zwolnienie dyscyplinarne pracownika. Pracodawca ważny społecznie (Powiatowa Stacja Sanitarno - Epidemiologiczna).
28	V P 64/16	Czy odmowa przyjęcia nowych warunków przez pracownika była współprzyczyną rozwiązania stosunku pracy? Uprzywilejowanie pracownika względem innych pracowników musi być zawsze ocenione jako sprzeczne z kodeksem pracy. Ukrócenie tych przywilejów przez nowego pracodawcę, odebranie przywilejów dyskryminujących innych pracowników jest pogorszeniem subiektywnym leżącym po stronie pracownika. Odmowa przyjęcia nowych warunków (pozbawiających przywilejów) przez pracownika była współprzyczyną rozwiązania stosunku pracy	Sprawiedliwe wypowiedzanie umów o pracę. Prawo do odprawy.
29	V P 126/16	Jak pracodawca może wyłonić kandydata do redukcji? Pracodawca jest zobowiązany zastosować jednakowe kryteria doboru do wszystkich pracowników z danej grupy zawodowej, która ma być objęta redukcją.	Sprawiedliwe wypowiedzanie umów o pracę.

30	V P 163/16	<p>Wszystkie kryteria te powinny być zastosowane w jednakowy sposób do wszystkich pracowników.</p> <p>Kryteria powinny jednoznacznie określać za co można uzyskać punkty dodatnie lub punkty ujemne (jakie zachowania i sytuacje są punktowane),</p> <p>Kryteria powinny jednoznacznie określać jaką ilość punktów można uzyskać w razie ziszczenia się konkretnej sytuacji.</p>	
		Sąd badał, czy doszło do mobbingowania pracownika i stwierdził, że nie doszło.	<p>Mobbing pracowników.</p> <p>Pracodawca (Gminny Ośrodek Kultury) jest ważny społecznie.</p>

S E D Z I A
 Sądu Rejonowego w Słupsku
Michałowski
 Sędzią Koleżeńej Michałowicz