

Rozdział I. Charakter instytucji aplikacji zawodowej i jej zastosowanie w przygotowaniu do pracy kuratora sądowego – uwagi ogólne

1. Aplikacja jako forma przygotowania do wykonywania zawodu

Termin „aplikacja” wywodzi się z języka łacińskiego (*applicatio*), w którym oznacza przykładanie się do czegoś¹, a nawet gorliwe przykładanie się². W słowniku języka polskiego został natomiast zdefiniowany jako „praktyka osoby mającej wyższe studia prawnicze, przygotowująca na stanowisko sędziego, prokuratora, adwokata, notariusza”³. Początkowo takie rozumienie tego terminu było uzasadnione, jednak z czasem zaczęto go także stosować do określania okresu przygotowania do wykonywania innych zawodów niż powyżej wymienione. Ponadto wykonywanie niektórych z nich nie musiało się już wiązać z posiadaniem dyplomu magistra prawa. W konsekwencji, znaczenie tego pojęcia uległo rozszerzeniu i obecnie należy je rozumieć jako okres przygotowania do wybranych zawodów, który ma charakter sformalizowany i na ogół kończy się egzaminem lub inną formą sprawdzenia wiedzy i umiejętności osoby, która ukończyła aplikację.

Aktualnie można wymienić następujące rodzaje aplikacji: administracyjną (przygotowującą do bycia urzędnikiem państwowym)⁴, adwokacką (przygotowującą do wykonywania zawodu adwokata)⁵, biegłego rewidenta (przygotowującą przede wszystkim do wykonywania czynności rewizji finansowej)⁶,

¹ Słownik wyrazów obcych PWN, Warszawa 1980, s. 42.

² M. Arct, Słownik wyrazów obcych, Warszawa 1921, s. 9.

³ Słownik Języka Polskiego, Warszawa 1996 (dodruk 2016), s. 20.

⁴ Art. 3 ustawy z 16.9.1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 537 ze zm.).

⁵ Dział VII ustawy z 26.5.1982 r. – Prawo o adwokaturze (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1651 ze zm.).

⁶ Art. 4 ustawy z 11.5.2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1415 ze zm.).

dypłomatyczno-konsularną (przygotowującą do pracy w służbie zagranicznej)⁷, ekspercką (przygotowującą do pracy na stanowisku asesora i eksperta w Urzędzie Patentowym)⁸, komorniczą (przygotowującą do wykonywania zawodu komornika sądowego)⁹, kontrolerską (przygotowującą do pracy na stanowisku kontrolera NIK)¹⁰, kuratorską (przygotowującą do wykonywania zawodu kuratora sądowego), legislacyjną (przygotowującą do wykonywania zadań związanych z tworzeniem prawa)¹¹, notarialną (przygotowującą do wykonywania zawodu notariusza)¹², sędziowską i prokuratorską (przygotowującą do wykonywania zawodu sędziego i prokuratora)¹³, radcowską (przygotowującą do wykonywania zawodu radcy prawnego)¹⁴ oraz rzecznikowską (przygotowującą do wykonywania zawodu rzecznika patentowego)¹⁵.

Jak z powyższego wynika, istnieje różnorodność zawodów, w których okres przygotowania do ich wykonywania nazwano aplikacją. Pomimo to można wyróżnić dla nich kilka wspólnych cech. Praca we wszystkich tych zawodach wiąże się z dużą odpowiedzialnością, gdyż jej wykonywanie wpływa na funkcjonowanie państwa (np. urzędnik państwowy, pracownik służb dyplomatyczno-konsularnych, kontroler NIK), bądź też ingeruje w prawa przysługujące każdemu człowiekowi, a chronione Konstytucją (np. sędzia, prokurator, kurator sądowy). Niejednokrotnie tych ról nie sposób oddzielić, gdyż łączą się one ze sobą, np. w przypadku wykonywania zawodu sędziego.

Kolejną wspólną cechą jest to, że aplikacja, jako etap przygotowania do wykonywania pracy, jest charakterystyczna dla tzw. zawodów zaufania publicznego. Sam termin zawodu zaufania publicznego jest oryginalnym polskim tworem i nie jest spotykany w innych państwach europejskich¹⁶. Jego istnienie jest związane z brzmieniem art. 17 Konstytucji RP, który wykonywanie takiego zawodu wiąże z istnieniem samorządu zawodowego¹⁷. Odrębny pogląd w tej kwestii wyraził *H. Izdebski*, który uznał, że z woli ustawodawcy dla jednych zawodów

⁷ Art. 38–41 ustawy z 27.7.2001 r. o służbie zagranicznej (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1854 ze zm.).

⁸ Art. 266–268 ustawy z 30.6.2000 r. – Prawo własności przemysłowej (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 286 ze zm.).

⁹ Art. 88–103 ustawy z 22.3.2018 r. o komornikach sądowych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 121 ze zm.).

¹⁰ Art. 68 ustawy z 23.12.1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1200 ze zm.).

¹¹ Art. 110 ustawy z 21.11.2008 r. o służbie cywilnej (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 265 ze zm.) i art. 7 PracUrz-PańU.

¹² Dział I Rozdział 7 ustawy z 14.2.1991 r. – Prawo o notariacie (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1192 ze zm.).

¹³ Rozdziały 3 i 3a ustawy z 23.1.2009 r. o Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1366 ze zm.).

¹⁴ Dział 4 ustawy z 6.7.1982 r. o radcach prawnych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 75 ze zm.).

¹⁵ Rozdział 4 ustawy z 11.4.2001 r. o rzecznikach patentowych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1861 ze zm.).

¹⁶ *P. Antkowiak*, Polskie i europejskie standardy wykonywania wolnych zawodów, *Prz. Pol.* 2013, Nr 1, s. 135.

¹⁷ *A. Krasnowolski*, Zawody zaufania publicznego, zawody regulowane oraz wolne zawody. Geneza, funkcjonowanie i aktualne problemy, Warszawa 2013, s. 3; *K. Wojtczak*, Reglamentacja form wykonywania zawodów zaufania publicznego w rozwiązaniach prawa polskiego i państw Unii Europejskiej, [w:] *Zawody zaufania publicznego a interes publiczny – korporacyjna reglamentacja versus wolności wykonywania zawodu*, Warszawa 2002, s. 41.

mogą istnieć samorządy zawodowe, zaś inne mogą być go pozbawione¹⁸. Jego zdaniem, występowanie samorządu zawodowego nie jest zatem różnoznacznym zaliczeniem danego zawodu do grupy zawodów zaufania publicznego. Dla prawidłowego rozumienia tego pojęcia z pewnością istotne są dwa orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego: z 7.5.2002 r.¹⁹ i z 2.7.2007 r.²⁰ Wynika z nich, że „zawód zaufania publicznego”, to:

- 1) „zawód polegający na obsłudze osobistych potrzeb ludzkich, wiążący się z przyjmowaniem informacji dotyczących życia osobistego i zorganizowany w sposób uzasadniający przekonanie społeczne o właściwym dla interesów jednostki wykorzystaniu tych informacji przez świadczących usługi;
- 2) zawód, którego wykonywanie określone jest dodatkowymi normami etyki zawodowej, szczególną treścią ślubowania, tradycją korporacji zawodowej czy szczególnym charakterem wykształcenia wyższego i uzyskanej specjalizacji (aplikacja). Ustawodawca ma prawo uzależniać prawo wykonywania zawodu zaufania publicznego od spełnienia przez zainteresowanego określonych warunków dotyczących np. jego kwalifikacji zawodowych i moralnych, w tym wymagania cech «nieskazitelny charakter» i «rękopis prawidłowego wykonywania zawodu»;
- 3) zawód, którego wykonywanie polega nie tylko na objęciu pieczęcią nad prowadzeniem spraw lub ochroną wartości (dóbr) o zasadniczym i z reguły osobistym znaczeniu dla osób korzystających z usług w sferze zawodów zaufania publicznego. Nie wyczerpuje się też w podejmowaniu ważnych – w wymiarze publicznym – czynności zawodowych, wymagających profesjonalnego przygotowania, doświadczenia, dyskrecji oraz taktu i kultury osobistej”²¹.

Powszechnie przyjmuje się, że do zawodów zaufania publicznego zalicza się te, które posiadają samorząd zawodowy²². Są nimi zatem zawody: adwokata, aptekarza, architekta, biegłego rewidenta, doradcy podatkowego, diagnosty laboratoryjnego, inżyniera budownictwa, komornika, kuratora sądowego, lekarza i lekarza dentystry, lekarza weterynarza, notariusza, pielęgniarki i położnej, psychologa, radcy prawnego, rzecznika patentowego, sędziego, urbanisty. Wśród nich, w blisko połowie zawodów (8 zawodów na 18 wymienionych), okres przygotowania do ich wykonywania został określony mianem aplikacji.

Następną wspólną cechą aplikacji jako okresu przygotowania do wykonywania wskazanego zawodu, jest określenie jej przebiegu i zasad organizacji przez przepisy prawa. W jej trakcie aplikanci są zapoznawani z zasadami wykonywania wybranego zawodu i na ogół są też zobowiązani uczestniczyć w szkoleniu teoretycznym. W każdym z wymienionych rodzajów aplikacji kończy się ona

¹⁸ H. Izdebski, Uwarunkowania instytucjonalnoprawne ustanowienia zawodu pracownika socjalnego zawodem zaufania społecznego, Trzeci Sektor (Praca socjalna w organizacjach pozarządowych), Numer Specjalny 2012/2013, s. 77.

¹⁹ SK 20/00, Dz.U. z 2002 r. Nr 66, poz. 611.

²⁰ K 41/05, Dz.U. z 2007 r. Nr 124, poz. 871.

²¹ Za A. Krasnowolski, Zawody zaufania..., s. 13.

²² E. Tkaczyk, Samorząd zawodowy w świetle Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, Prz. Sąd. 2011, Nr 6; H. Zięba-Załucka, Samorząd zawodowy w świetle Konstytucji RP, MoP 2005, z. 10; P. Sarnecki, Komentarz do art. 17, [w:] Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz. Tom I, L. Garlicki, M. Zubik (red.), Warszawa 2016.

formą sprawdzenia wiedzy i umiejętności aplikanta, która – co do zasady – ma postać egzaminu. Jedynie aplikacja administracyjna kończy się oceną kwalifikacyjną, zaś odbycie aplikacji na biegłego rewidenta musi być stwierdzone przez odpowiednią komisję.

Długość aplikacji została odrębnie określona dla każdego z wymienionych powyżej zawodów. Można przypuszczać, że prawodawca uzależnił czas jej trwania od stopnia skomplikowania zawodu, do wykonywania którego ona przygotowuje oraz zakresu wiedzy i umiejętności, które aplikant musi nabyć w czasie jej trwania, a także wyjściowych kwalifikacji osób, które określony rodzaj aplikacji rozpoczynają. Stąd najkrótszą aplikacją jest aplikacja legislacyjna – trwa 10 miesięcy. Najdłuższą jest natomiast aplikacja notarialna, która trwa 3 lata i 6 miesięcy. Najczęściej spotykany okres trwania aplikacji to 3 lata (adwokacka, biegłych rewidentów, ekspercka, sędziowska, prokuratorska, radcowska, rzecznikowska). Aplikacja kuratorska, która trwa rok i jedynie w szczególnych sytuacjach może być przedłużona maksymalnie o 6 miesięcy lub skrócona maksymalnie o 3 miesiące, jest jedną z krótszych.

Kolejną wspólną cechą wymienionych aplikacji jest odbywanie ich pod kierunkiem wyznaczonej do tego celu osoby lub osób (niekiedy się one zmieniają). Na ogół osoba taka jest określana mianem patrona. W czasie aplikacji aplikant z reguły jest też oceniany, co m.in. pozwala pracodawcy (lub osobie odpowiedzialnej za zorganizowanie aplikacji) ustalić czy posiada on predyspozycje do wykonywania określonego zawodu oraz czy w należyty sposób angażuje się w wykonywanie powierzonych mu do realizacji zadań.

Często aplikant w czasie odbywania aplikacji jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę w podmiocie (u osoby), gdzie aplikację odbywa. Od tej zasady są wyjątki, np. aplikacja legislacyjna (aplikant jest zatrudniony przez podmiot, który skierował go na aplikację). Ponadto niekiedy, przed podjęciem obowiązków służbowych, aplikant jest zobowiązany do złożenia ślubowania.

Wspólną cechą zawodów, do wykonywania których przygotowuje okres nazywany aplikacją, jest pozyskiwanie przez ich przedstawicieli informacji dotyczących życia innych osób. Stąd praca w nich wiąże się z przestrzeganiem wymogu zachowania uzyskanych informacji w tajemnicy (tajemnica zawodowa), np. tajemnica adwokacka, radcowska. Także sądowy kurator zawodowy, na mocy art. 6 ust. 1 KurSądU, jest zobowiązany do zachowania w tajemnicy wszystkich okoliczności, o których uzyskał wiadomość w związku z pełnioną funkcją.

2. Od stażu kuratorskiego do aplikacji kuratorskiej

Wprowadzając w 1919 r. w Polsce instytucję kurateli sądowej, w sposób dosyć enigmatyczny określono wymagania, które musiał spełniać kurator (początkowo opiekun sądowy)²³. Kuratorem (opiekunem sądowym) mogła zatem zostać osoba, która w sposób szczególny kwalifikowała się do sprawowania nadzo-

²³ T. Jedynak, K. Stasiak, *Ustawa...*, s. 313.

ru nad nieletnimi. Decyzję w tym zakresie podejmował sędzia²⁴. Jednocześnie z przepisów nie wynikało, aby istniał jakiś tryb przygotowywania do wykonywania tego zawodu, dlatego należy uznać, że go nie było. Nie było też żadnej organizacji, która zrzeszałaby kuratorów sądowych w Polsce²⁵.

Należy zauważyć, że w Polsce przez kilkadziesiąt lat funkcjonowała jedynie kuratela dla nieletnich, co miało związek z powołaniem i funkcjonowaniem sądów dla nieletnich²⁶. Kuratorzy zawodowi dla osób dorosłych pojawili się dopiero w połowie lat 60. XX w.

W latach 30. XX w. zlikwidowano kuratelę zawodową²⁷, dlatego funkcjonowali jedynie kuratorzy społeczni. Z tego powodu nie tworzone żadnych regulacji prawnych, ustalających tryb przygotowywania do zawodu, który wówczas nie istniał²⁸. Możliwość powołania obok kuratorów społecznych kuratorów zawodowych przewidziano dopiero w 1959 r. (kuratorzy dla nieletnich)²⁹. Kilka lat później (1965 r.)³⁰ wprowadzono też możliwość zatrudniania kuratorów zajmujących się osobami, którym zawieszono karę pozbawienia wolności lub warunkowo zwolniono z reszty kary pozbawienia wolności. Jednak w żadnym z rozporządzeń, które te zmiany wprowadziły, nie określono zasad przygotowania do wykonywania tego zawodu. Takie wymagania zostały dopiero zapisane w Piśmie ogólnym Ministra Sprawiedliwości Nr 4/63/N z 27.5.1963 r. w sprawie organizacji pracy kuratorów zawodowych dla nieletnich³¹ w sposób następujący: „Wysokie kryteria ustalone dla kandydatów na kuratorów zawodowych nie zwalniają przewodniczącego wydziału dla nieletnich od obowiązku przeszkolenia kandy-

²⁴ Art. 2 Dekretu Naczelnika Państwa z 7.2.1919 r. w przedmiocie utworzenia sądów dla nieletnich (Dz. Praw Nr 14, poz. 171).

²⁵ T.W. Trought, Probation in Europe, Oxford 1927, s. 132. Także A. Mogilnicki, Zasady walki z przestępczością dzieci, Gazeta Administracji i Policji Państwowej 1925, Nr 9, s. 196 i 197 oraz Gazeta Administracji i Policji Państwowej 1925, Nr 11, s. 242 i 243.

²⁶ R. Opora, Rola sędziów i kuratorów w resocjalizacji nieletnich, Gdańsk 2006, s. 13 i n.; P. Stępiak, Funkcjonowanie kurateli sądowej. Teoria a rzeczywistość, Poznań 1992, s. 40 i n.

²⁷ Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 25.6.1935 r. o kuratorach nieletnich (Dz.U. Nr 46, poz. 316). Szerzej na temat funkcjonowania kurateli sądowej przed II wojną światową: K. Szymków, Instytucja stałych opiekunów sądowych 1919–1929, Folia Iuridica Universitatis Wratislaviensis 2018, vol. 7(1), s. 61–82; K. Stasiak, Ewolucja systemu kurateli sądowej w Polsce w latach 1919–2009 – kamienie milowe, [w:] Dziewięćdziesięciolecie kurateli sądowej w Polsce. Historia–Teraźniejszość–Przyszłość, K. Stasiak, Ł. Wirkus, P. Kozłowski, T. Jedynak (red.), Kraków 2010, s. 45–56.

²⁸ Szerzej na temat rozwoju kurateli po II wojnie światowej: H. Cybulska, Organizacja sieci szkolenia kuratorów sądowych dla nieletnich, Biuletyn Kuratorów Sądowych dla Nieletnich 1953, Nr 5, s. 3 i n.; H. Cybulska, Rozwój, organizacja i działalność zespołowa instytucji sądownictwa dla nieletnich, Biuletyn inspektorów społecznych, kuratorów sądowych i pracowników zakładów dla nieletnich 1960, Nr 2, s. 34 i n.

²⁹ Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 13.2.1959 r. o kuratorach sądowych dla nieletnich (Dz.U. Nr 18, poz. 113).

³⁰ Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 3.3.1965 r. w sprawie dozoru ochronnego nad osobami, którym wykonywanie kary pozbawienia wolności warunkowo zawieszono, oraz w sprawie nadzoru nad osobami warunkowo zwolnionymi (Dz.U. Nr 12, poz. 80). Szerzej na ten temat: K. Stasiak, Ewolucja...; P. Stępiak, Funkcjonowanie kurateli sądowej. Teoria i rzeczywistość, Poznań 1992.

³¹ Pismo ogólne Ministra Sprawiedliwości Nr 4/63/N z 27.5.1963 r. w sprawie organizacji pracy kuratorów zawodowych dla nieletnich, [w:] Zbiór resortowych aktów prawnych Ministerstwa Sprawiedliwości, t. I, Warszawa 1972, poz. 122.

data w okresie 3-miesięcznej próby. Przewodniczący wydziału może powierzyć sędziemu lub doświadczonemu kuratorowi zawodowemu zadania wprowadzenia kandydata w ogólną problematykę pracy ze wskazaniem podstaw prawnych oraz zakresu czynności (...). W przypadku kuratorów wykonujących czynności w stosunku do osób warunkowo zwolnionych lub którym zawieszono wykonanie kary pozbawienia wolności, przepisy o podobnym charakterze znajdują się w instrukcjach Ministra Sprawiedliwości z 1967 r.³² i 1972 r.³³ Czytamy w nich, że „Każdy kurator zawodowy rozpoczynający pracę powinien zapoznać się z pracą sądu w takim zakresie, jaki zapewni mu dostateczne pełne praktyczne poznanie problematyki pracy i funkcjonowania sądu (...)”.

Jednak dopiero rozporządzenie z 1986 r.³⁴ wprowadziło jednolity system przygotowania do pracy kuratora sądowego. Określono w nim, że kuratorem zawodowym może zostać mianowany ten, kto m.in. odbył staż kuratorski i złożył egzamin kuratorski. Staż miał trwać rok, a jego celem było:

- 1) praktyczne zapoznanie stażysty ze strukturą i działalnością sądu;
- 2) teoretyczne i praktyczne zaznajomienie się stażysty z obowiązkami kuratora zawodowego pod kierunkiem kuratora wyznaczonego przez prezesa sądu;
- 3) sprawdzenie przydatności stażysty do wykonywania zawodu kuratora.

W terminie do 2 miesięcy od zakończenia stażu, stażysta był zobowiązany złożyć egzamin kuratorski przed komisją egzaminacyjną powołaną przez prezesa sądu wojewódzkiego.

Taki stan prawny istniał do 2002 r., kiedy to weszła w życie ustawa o kuratorach sądowych. Jak wynika z jej treści, w stosunku do wcześniejszych rozwiązań, zwiększono wymagania wobec kandydatów na stanowisko kuratora zawodowego. Ustalono też okres przygotowania do wykonywania tego zawodu, który został nazwany aplikacją kuratorską. Analiza regulacji prawnych odnoszących się do omawianego zagadnienia pozwala na sformułowanie wniosku, że w porównaniu do wcześniejszych aktów prawnych, wprowadzone w ustawie o kuratorach sądowych rozwiązania są bardziej precyzyjne i obejmują zagadnienia, które wcześniej nie zostały unormowane. Jednak pomimo to te regulacje nie są wyczerpujące, gdyż nie normują tego, w jaki sposób należy przeprowadzić nabór na stanowisko aplikanta oraz zasad organizacji i zakresu tematycznego szkolenia teoretycznego aplikanta.

³² Zarządzenie Ministra Sprawiedliwości z 29.12.1967 r. dotyczące instrukcji w sprawie zakresu, organizacji i metod pracy kuratorów zawodowych dla osób dorosłych (Dz.Urz. MS Nr 7, poz. 50).

³³ Zarządzenie Ministra Sprawiedliwości z 2.10.1972 r. dotyczące instrukcji w sprawie zakresu, organizacji i metod pracy kuratorów zawodowych (Dz.Urz. MS Nr 5, poz. 37).

³⁴ Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 24.11.1986 r. w sprawie kuratorów sądowych (Dz.U. Nr 43, poz. 212).

Rozdział II. Przygotowanie i przeprowadzenie naboru na stanowisko aplikanta kuratorskiego

1. Nabór na stanowisko aplikanta kuratorskiego

1.1. Uwagi ogólne

Sądowi kuratorzy zawodowi są grupą zawodową wchodzącą w skład szeroko rozumianej sfery budżetowej. W związku z tym wszystkie istotne elementy dotyczące ich funkcjonowania są określone przez przepisy prawa. Jednym z takich elementów jest dokładnie określona liczba etatów kuratorskich, które są utworzone na obszarze całego kraju (obecnie jest ich 5211,5)¹. Etaty te są przyznane poszczególnym sądom okręgowym oraz sądom rejonowym. W Polsce jest 46 okręgów sądowych², które pod względem liczby etatów kuratorskich bardzo się od siebie różnią – najmniejszy okręg sądowy (łomżyński) ma ich zaledwie 32, natomiast największy (poznański) – 295. Szczegółowe dane w tym zakresie przedstawia zamieszczona dalej tabela.

Informacje te są o tyle istotne, że dzięki nim osoba aspirująca do zawodu kuratora sądowego uzyskuje wiedzę, w jakich regionach Polski, z uwagi na liczbę etatów kuratorskich, jest większe prawdopodobieństwo uzyskania pracy najpierw w charakterze aplikanta kuratorskiego, a następnie kuratora zawodowego. Trzeba dodać, że wiele osób, szczególnie młodych, w celu uzyskania pracy kuratora sądowego, często decyduje się ubiegać o zatrudnienie w innym okręgu sądowym niż ten, który jest właściwy dla ich miejsca zamieszkania. Wiąże się to z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania, jednak dla osoby niemającej poważniejszych zobowiązań (np. rodzinnych) na ogół nie stanowi to problemu. Można nawet dostrzec, że niektóre ośrodki, szczególnie większe aglomeracje miejskie (np. Trójmiasto), stanowią dla wielu osób atrakcyjne miejsce docelowe-go zamieszkania.

¹ Dane na podstawie druków statystycznych MS-S40r i MS-S40o za 2017 r.

² Zob. <https://arch-bip.ms.gov.pl/pl/rejstry-i-ewidencje/lista-sadow-powszechnych/> (dostęp: 19.2.2021 r.).

Mniej więcej od 10 lat nie tworzy się już nowych etatów kuratorskich, w związku z tym ewentualne wakaty powstają najczęściej z przyczyn naturalnych (odejścia na emeryturę kuratora, rzadziej na skutek zmiany pracy lub z przyczyn losowych). Zwolniony etat podlega obsadzeniu przez zatrudnienie aplikanta kuratorskiego lub kuratora zawodowego (np. osoba, która pracowała jako kurator zawodowy w innym okręgu sądowym, chce podjąć pracę w tym charakterze w innym miejscu i ubiega się o zatrudnienie).

Tabela 1. Liczba etatów kuratorskich w poszczególnych okręgach sądów okręgowych.

Lp.	Sąd Okręgowy	Ogółem liczba etatów kuratorskich
1.	Białystok	86
2.	Bielsko-Biała	67
3.	Bydgoszcz	153
4.	Częstochowa	94
5.	Elbląg	92
6.	Gdańsk	227
7.	Gliwice	102
8.	Gorzów Wielkopolski	72
9.	Jelenia Góra	83
10.	Kalisz	71
11.	Katowice	238
12.	Kielce	151,5
13.	Konin	54
14.	Koszalin	111
15.	Kraków	191
16.	Krosno	49
17.	Legnica	84
18.	Lublin	213
19.	Łomża	32
20.	Łódź	221
21.	Nowy Sącz	70
22.	Olsztyn	120

Lp.	Sąd Okręgowy	Ogółem liczba etatów kuratorskich
23.	Opole	162
24.	Ostrołęka	63
25.	Piotrków Trybunalski	89
26.	Płock	105
27.	Poznań	295
28.	Przemyśl	42
29.	Radom	98
30.	Rybnik	80
31.	Rzeszów	76
32.	Siedlce	82
33.	Sieradz	51
34.	Słupsk	100
35.	Suwałki	56
36.	Szczecin	178
37.	Świdnica	153
38.	Tarnobrzeg	50
39.	Tarnów	71
40.	Toruń	112
41.	Warszawa	181
42.	Warszawa Praga	133
43.	Włocławek	76
44.	Wrocław	151
45.	Zamość	73
46.	Zielona Góra	153
	Ogółem	5211,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Sprawiedliwości (stan na dzień 30.6.2020 r.).

Nabór na aplikację kuratorską jest formą doboru pracowników, która najczęściej jest określana jako ogół czynności, które mają na celu zapewnienie pracodawcy odpowiedniej liczby kompetentnych pracowników. Należy zwrócić uwagę, że jest to bardzo ważny element zarządzania zasobami ludzkimi, gdyż

trafny dobór osób do wykonywania pracy na określonym stanowisku może przyczynić się do osiągnięcia przez organizację jej misji i zakładanych celów. Jeżeli w tym zakresie zostaną popełnione błędy (zostaną zatrudnieni pracownicy, którzy do wykonywania pracy na określonym stanowisku nie posiadają odpowiednich kwalifikacji i umiejętności), to będzie to negatywnie wpływało na funkcjonowanie organizacji, a tym samym na realizację jej zadań i celów.

Dobór personelu jest procesem wieloetapowym, na który składają się: rekrutacja i selekcja kandydatów oraz adaptacja nowo zatrudnionych pracowników³, ale wydaje się, że obejmuje on również alokację pracowników.

Pierwszym etapem pozyskiwania pracowników jest rekrutacja kandydatów. Jest to proces komunikowania się z rynkiem pracy celem pozyskania kandydatów, którzy chcą wykonywać pracę na wskazanym przez organizację (pracodawcę) stanowisku pracy. Taka komunikacja może być realizowana przy pomocy różnych środków przekazu: Internet, ogłoszenia prasowe, zgłoszenie wolnego stanowiska w urzędzie pracy itp. W takim ogłoszeniu powinno być określone stanowisko pracy (na które pracownik jest poszukiwany) oraz jego charakterystyka, warunki pracy oraz profil kwalifikacyjny poszukiwanego pracownika. Można tu wyróżnić m.in. rekrutację wewnętrzną (spośród pracowników firmy) oraz zewnętrzną (wykraczającą poza personel firmy)⁴. W przypadku aplikacji kuratorskiej występuje wyłącznie rekrutacja zewnętrzna. Co prawda zdarza się często, że do rekrutacji przystępują także pracownicy sądów zatrudnieni na innych stanowiskach (asystenci, urzędnicy), nie zmienia to jednak rodzaju przeprowadzanej rekrutacji, gdyż do konkursu mogą też przystąpić osoby z zewnątrz. W interesie każdej organizacji jest, aby na skutek przeprowadzonej rekrutacji mieć gwarancję wyboru dobrego kandydata do pracy.

Kolejnym etapem doboru pracowników jest selekcja kandydatów do pracy celem wyboru jednego z nich (lub kilku, jeżeli mamy do obsadzenia kilka etatów). Selekcja jest procesem oceny przydatności kandydata do pracy na danym stanowisku⁵. Na ogół jej celem jest najpierw wyłonienie krótkiej listy osób, które zostaną poddane dalszej selekcji. Cały proces odbywa się przy pomocy kryteriów selekcji, które stanowią cechy kandydatów mające wpływ na decyzję o ich przyjęciu do pracy lub odrzuceniu⁶. Kryteria te powinny wynikać z rodzaju zadań, które pracownik będzie musiał wykonywać na danym stanowisku. Czasami w procedurze selekcji kandydatów stosuje się testy psychologiczne. Niekiedy konieczność ich stosowania wynika wprost z unormowań prawnych (np. dotyczy to sędziów, czy też aplikantów kuratorskich, którzy są zobowiązani przejść stosowne badania psychologiczne). Aktualnie mamy do dyspozycji bogatą wiedzę na temat stosowania w selekcji kandydatów testów psychologicznych, gdyż po raz pierwszy wyniki badań nad osobowością zaczęto stosować na szerszą skalę już w 1915 r.⁷ Obecnie w selekcji czasami są stosowane różnego rodzaju testy, np. wiedzy, umiejętności, psychomotoryczne, medyczne. Często ważnym

³ A. Ludwiczynski, *Alokacja...*, s. 197.

⁴ Szerzej na temat rodzajów rekrutacji *ibidem*, s. 200–205.

⁵ *Ibidem*, s. 208.

⁶ Z. Pawlak, *Personalna funkcja firmy, procesy i procedury kadrowe*, Warszawa 2003, s. 150.

⁷ E. Hoffman, *Ocena psychologiczna pracowników*, Gdańsk 2008, s. 36.

elementem procedury selekcji jest rozmowa kwalifikacyjna z kandydatem do pracy. Rozmowa kwalifikacyjna ma na celu zebranie informacji niezbędnych do oceny kandydata na podstawie kryteriów profilu osobowego. Jeżeli jest ona dobrze przeprowadzona, to pozwala na wiarygodną prognozę potencjalnych zdolności kandydata do pracy⁸.

Po dokonanej selekcji, czyli wyborze pracownika, następuje proces jego adaptacji, czyli wprowadzenia do pracy. Polega on na przystosowaniu nowego pracownika do stanowiska i środowiska pracy, a jego celem jest zapewnienie sprawnego funkcjonowania w obszarze zawodowym i społecznym⁹. Proces ten może przebiegać różnie, ale im bardziej skomplikowane zadania wykonuje pracownik, tym jego adaptacja do nowej pracy powinna być lepiej zaplanowana i przeprowadzana.

W trakcie stosunku pracy czasami dochodzi do procesu alokacji pracowników, czyli zmiany miejsca pracy lub stanowiska. Może on wynikać z różnych okoliczności. Zmiana stanowiska pracy oznacza zarówno awans (może to być awans kwalifikacyjny, który polega na podniesieniu na wyższy poziom kwalifikacji zawodowych lub awans stanowiskowy), jak też jego degradację¹⁰.

Elementem doboru pracowników jest również jego zwolnienie z pracy. Można tutaj wyodrębnić trzy rodzaje zwolnienia: zwolnienie z inicjatywy pracownika, zwolnienie na skutek porozumienia między pracownikiem i pracodawcą oraz zwolnienie z inicjatywy pracodawcy. Jeżeli decyzję o zwolnieniu podejmuje pracownik, to na ogół wynika ona z dokonanej przez niego oceny swojej przyszłości w danej organizacji i pojawienia się możliwości podjęcia innej pracy, która z jego perspektywy jest atrakcyjna. Nie zawsze musi to oznaczać, że kluczowym kryterium będzie wysokość uzyskiwanego przez pracownika wynagrodzenia, ponieważ niekiedy mogą być dla niego ważniejsze inne aspekty związane ze stosunkiem pracy (np. atmosfera w pracy, możliwości rozwoju, możliwości awansu).

Zwolnienie, jako wynik wspólnej decyzji pracownika i pracodawcy, na ogół wynika z istotnej zmiany sytuacji pracownika i warunków jego pracy, które skłaniają obie strony do szukania konsensusu, np. zmienił się profil działania firmy i obecnie kwalifikacje pracownika nie będą w sposób dostateczny wykorzystywane (pracownikowi zaproponowano zmianę stanowiska pracy)¹¹.

Zwolnienie z inicjatywy pracodawcy wynika z dwóch powodów: w wyniku negatywnej oceny jego pracy lub z powodu zmian organizacyjnych (likwidacja dotychczasowego stanowiska pracy).

1.2. Przygotowanie naboru na stanowisko aplikanta kuratorskiego

Należy zauważyć, że żaden akt prawny nie ustala, w jaki sposób należy zorganizować i przeprowadzić nabór na stanowisko aplikanta kuratorskiego. Jedynie

⁸ M. Armstrong, Zarządzanie ludźmi. Praktyczny przewodnik dla menedżerów liniowych, Poznań 2007, s. 147.

⁹ A. Ludwiciński, Alokacja..., s. 215.

¹⁰ *Ibidem*, s. 219–220.

¹¹ *Ibidem*, s. 223.

w art. 73 ust. 1 KurSądU określono, że prezes sądu okręgowego, po zasięgnięciu opinii kuratora okręgowego, zatrudnia aplikanta kuratorskiego na podstawie okresowej umowy o pracę¹². W rezultacie przez jakiś czas, od momentu wejścia w życie KurSądU, w Polsce były stosowane różne procedury postępowania w tej sprawie. Celem ujednolicenia tej sfery funkcjonowania kuratorskiej służby sądowej, Ministerstwo Sprawiedliwości pismem z 2004 r. określiło, że nabór na aplikację kuratorską powinien mieć charakter konkursowy, najlepiej dwuetapowy: pisemny i ustny¹³ (zalecenia te nie miały charakteru obligatoryjnego). Następnie pismem z 2007 r. Ministerstwo Sprawiedliwości nakazało (odstąpiono od fakultatywności stosowania sformułowanych w piśmie zaleceń), żeby każdorazowo przeprowadzać rekrutację na zasadzie egzaminu konkursowego składającego się z części pisemnej i ustnej¹⁴. Zalecenie to zostało ponowione w piśmie z 2011 r.¹⁵ Z uwagi na powyższe, w całej Polsce powinien być stosowany właśnie taki tryb naboru na stanowisko aplikanta kuratorskiego. Na pewno pisma te przyczyniły się do ujednolicenia stosowanych w tym zakresie praktyk, niemniej można mieć uzasadnione wątpliwości, czy są one wystarczające, aby regulować tak ważną kwestię jak nabór na stanowisko aplikanta kuratorskiego (pisma te mają charakter wewnętrzny). Z całą pewnością lepszym rozwiązaniem byłoby określenie tej materii w akcie prawnym (ustawie, rozporządzeniu), do którego miałby swobodny dostęp każdy zainteresowany. Jako przykład takiej regulacji można podać ustawę o Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury, w której bardzo szczegółowo określono tryb postępowania w związku z naborem na aplikację sędziowską i prokuratorską (art. 17–25).

Warunkiem ogłoszenia naboru na stanowisko aplikanta kuratorskiego jest posiadanie wolnego etatu kuratorskiego. Nabór jest przeprowadzany w sądzie okręgowym, gdyż zgodnie z art. 73 ust. 1 KurSądU prezes sądu okręgowego zatrudnia aplikanta kuratorskiego (jeżeli zatrudnia, to również wybiera osobę, którą zamierza zatrudnić). Zarówno z przepisów prawa, jak też z regulacji wewnętrznych nie wynika, w jakim trybie powinien być ogłoszony konkurs na stanowisko aplikanta kuratorskiego. Wydaje się, że najbardziej właściwym byłoby wydanie w tej sprawie przez prezesa sądu okręgowego zarządzenia. Powinno ono określać: harmonogram i sposób przeprowadzenia naboru na wolne stanowisko aplikanta kuratorskiego oraz skład komisji odpowiedzialnej za jego przeprowadzenie (oraz przewodniczącego komisji), a także ustalać regulamin szczegółowo określający tryb przeprowadzenia naboru.

Obok zarządzenia powinno zostać przygotowane i upublicznione ogłoszenie o naborze, w którym należy zamieścić wszystkie istotne informacje z nim związane, tzn.: w jakim sądzie (sądach) jest do obsadzenia stanowisko aplikanta kuratorskiego; jaka jest przewidywana data zatrudnienia; kto może ubiegać się o zatrudnienie; jakie dokumenty należy złożyć, aby do konkursu przystąpić; gdzie i do kiedy należy je złożyć (przesłać); jaki będzie harmonogram przepro-

¹² Szerzej: T. Jedynak, K. Stasiak, *Ustawa...*, s. 317–318; K. Gromek, *Kuratorzy sądowi. Komentarz do ustawy z 27 lipca 2001 r.*, Warszawa 2002, s. 309–310.

¹³ Pisma Ministerstwa Sprawiedliwości z 10.3.2004 r. i z 6.4.2004 r., DSP VIII 710/31/04.

¹⁴ Pismo Ministerstwa Sprawiedliwości z 21.3.2007 r., DWOiP-II-5300–11/07.

¹⁵ Pismo Ministerstwa Sprawiedliwości z 4.10.2011 r., DWOiP-II-541–7/11.

wadzanego naboru; w jaki sposób uczestnicy naboru będą informowani o jego przebiegu; u kogo można uzyskać dodatkowe informacje dotyczące naboru na stanowisko aplikanta kuratorskiego. Z uwagi na powyżej omówione ogólne zasady naboru kandydatów do pracy, wskazane byłoby określenie w ogłoszeniu profilu psychologicznego poszukiwanego pracownika.

Ważnym dokumentem w procesie naboru na wolne stanowisko aplikanta kuratorskiego jest regulamin, który w sposób szczegółowy powinien określać przebieg całego procesu. Z przepisów prawa nie wynika konieczność jego wydania, ale ustalenie regulaminu oraz wprowadzenie go w życie ułatwia przeprowadzenie naboru, porządkuje jego przebieg i zapewnia transparentność. Regulamin powinien wydać prezes sądu okręgowego, gdyż to on zatrudnia aplikanta kuratorskiego, zatem może też ustalić zasady przebiegu procedury wyboru kandydata na to stanowisko. Przykład takiego regulaminu został zamieszczony w załączniku Nr 1 do niniejszej publikacji.

Prezes sądu okręgowego powinien także powołać komisję, która przeprowadzi konkurs. Jej skład jest uzależniony od jego decyzji, ale byłoby dobrze, gdyby zostały do niej powołane osoby posiadające dużą wiedzę na temat pracy kuratora sądowego oraz doświadczenie w przeprowadzaniu naboru osób do pracy. Z uwagi na ustawowo uregulowany zakres działania kuratora okręgowego (odpowiedzialność przed prezesem sądu okręgowego za działalność kuratorskiej służby sądowej w okręgu; wykonywanie działań niezbędnych dla prawidłowego funkcjonowania tej służby w okręgu; opiniowanie kandydatów na aplikantów kuratorskich – art. 37 KurSądU), obligatoryjnie powinien on wchodzić w skład komisji. Dobrym rozwiązaniem jest też powoływanie do komisji kierowników tych zespołów kuratorskiej służby sądowej, do których prowadzi się nabór. Wybór przewodniczącego komisji także jest arbitralną decyzją prezesa sądu okręgowego. W praktyce czasami jest nim sam prezes, a czasami inna wyznaczona przez niego osoba (wiceprezes, kurator okręgowy, wyznaczony sędzia).

1.3. Zasady, według których powinien zostać przeprowadzony nabór na stanowisko aplikanta kuratorskiego

Ogólne zasady przeprowadzania naboru na stanowisko aplikanta kuratorskiego zostały określone przede wszystkim w dwóch pismach Ministerstwa Sprawiedliwości (z 2007 i 2011 r.). Wynika z nich, że należy:

- 1) przeprowadzać rekrutację w formie egzaminu konkursowego składającego się z części pisemnej i ustnej;
- 2) informację o naborze zamieścić na stronie internetowej sądu okręgowego oraz w widocznym miejscu w budynku sądu lub innych miejscach uznanych za właściwe;
- 3) powołać komisję rekrutacyjną;
- 4) określić zakres wiadomości wymagany na egzaminie;
- 5) określić przejrzyste zasady oceny kandydatów;
- 6) sporządzić protokół z przeprowadzonego naboru;
- 7) opublikować na stronie internetowej sądu okręgowego listę osób przyjętych na aplikację;

- 8) zawęzić krąg osób mogących układać pytania na egzamin konkursowy, aby wykluczyć możliwość udostępnienia ich osobie nieuprawnionej. Ostateczny zestaw pytań powinna ułożyć jedna osoba, która jako jedyna powinna znać zestaw pytań przygotowany na egzamin;
- 9) kodować prace konkursowe;
- 10) wprowadzić zakaz wnoszenia na salę, gdzie jest przeprowadzany konkurs, urządzeń służących do przekazu, odbioru lub rejestracji informacji lub innych urządzeń elektronicznych z dostępem do mediów strumieniowych, a także zakaz wnoszenia tekstów aktów prawnych, komentarzy lub innych opracowań albo tekstów źródłowych mogących służyć pomocą przy rozwiązywaniu testu lub odpowiedzi na pytanie otwarte;
- 11) wprowadzić zakaz otwierania posiadanych przez uczestników torebek lub szaszetek;
- 12) wprowadzić zakaz komunikowania się uczestników egzaminu z innymi osobami zdającymi lub z osobami z zewnątrz oraz zakłócania jego przebiegu w inny sposób;
- 13) wprowadzić obowiązek utrwalania przez uczestnika pracy konkursowej na oznakowanym papierze udostępnionym uczestnikom przez komisję;
- 14) umożliwić opuszczenie sali przez uczestnika konkursu w czasie jego trwania jedynie za zgodą członka komisji i pod jego nadzorem. W takim przypadku na pracy pisemnej uczestnika należy odnotować godziny opuszczenia sali i powrotu na nią;
- 15) wprowadzić zasadę wykluczenia z udziału w konkursie osób, które nie przestrzegają zasad określonych w pkt 10–12.

Wyżej przedstawione zasady nie są szczególnie nowatorskie i z większością z nich można się spotkać w związku z przeprowadzaniem różnego rodzaju egzaminów, np. olimpiad przedmiotowych, egzaminów maturalnych.

Wymienione zasady można podzielić na ogólne (pkt 1–4) oraz szczegółowe (pozostałe). Kluczowe jest zalecenie, aby nabór odbywał się w formie konkursu składającego się z części pisemnej i ustnej. Nie wyklucza to możliwości uwzględniania w nim też innych jego elementów, które badają i oceniają kwalifikacje kandydata, np. dotychczasowy jego rozwój zawodowy: ukończone studia podyplomowe, kursy, szkolenia, nabyte uprawnienia (np. terapeuty). Na pewno ich przestrzeganie gwarantuje przejrzystość całego procesu naboru i wpływa na zachowanie obiektywizmu.

W przedstawionych zasadach nie ma zaleceń odnoszących się do sposobu oceniania kandydatów. Jest jedynie sformułowany wymóg, aby zostały one określone. Regułą jest, że w czasie konkursu kandydat otrzymuje punkty za poszczególne jego części. W ostatecznym rozrachunku ich suma decyduje o wyborze kandydata do zatrudnienia na stanowisko aplikanta kuratorskiego. Liczba możliwych do uzyskania punktów za poszczególne części konkursu oraz zasady ich przyznawania powinny być precyzyjnie określone w regulaminie naboru na aplikację kuratorską. Przy ustalaniu zasad przyznawania punktów należy dbać o to, aby poszczególne części konkursu, w zakresie liczby możliwych do uzyskania punktów, miały zbliżone znaczenie. Tak więc należy unikać sytuacji, aby np. kandydat za część pisemną mógł maksymalnie otrzymać 30 punktów na 100

możliwych do uzyskania, natomiast za część ustną mógł maksymalnie otrzymać 70 punktów. Należy zauważyć, że każda z części konkursu sprawdza inne cechy kandydata do pracy, dlatego wszystkie części są równie ważne. Z tego powodu powinny być podobnie punktowane.

2. Kto może zostać aplikantem kuratorskim?

Wymagania formalne na stanowisko aplikanta kuratorskiego zostały określone w art. 72 KurSądU. Aplikantem może zostać osoba, która odpowiada warunkom określonym w art. 5 ust. 1 pkt 1–4 KurSądU i przedłoży informację z Krajowego Rejestru Karnego, która jej dotyczy.

Zgodnie z art. 5 ust. 1 pkt 1–4 w zw. z art. 72 KurSądU, jako aplikant kuratorski może zostać zatrudniony ten, kto:

- 1) posiada obywatelstwo polskie i korzysta z pełni praw cywilnych i obywatelskich;
- 2) jest nieskazitelnego charakteru;
- 3) jest zdolny ze względu na stan zdrowia do pełnienia obowiązków kuratora zawodowego;
- 4) ukończył wyższe studia magisterskie z zakresu nauk pedagogiczno-psychologicznych, socjologicznych lub prawnych albo inne wyższe studia magisterskie i studia podyplomowe z zakresu nauk pedagogiczno-psychologicznych, socjologicznych lub prawnych.

Zasady, warunki oraz tryb nabywania i utraty **obywatelstwa polskiego** określa ustawa o obywatelstwie polskim¹⁶. Wynika z niej, że obywatelstwo polskie nabywa się: z mocy prawa, przez jego nadanie, przez uznanie za obywatela polskiego oraz przez przywrócenie obywatelstwa polskiego. Nabycie obywatelstwa polskiego z mocy prawa dotyczy małoletniego i następuje przez urodzenie w przypadku, gdy co najmniej jeden z rodziców jest obywatelem polskim lub gdy małoletni urodził się w Polsce bądź został na terenie Polski znaleziony, a jego rodzice są nieznani. Obywatelstwo polskie można także uzyskać w wyniku nadania, co następuje na podstawie decyzji Prezydenta RP. O uznaniu za obywatela polskiego decyduje wojewoda właściwy dla miejsca pobytu cudzoziemca, jeżeli zostały spełnione przesłanki, o których mowa w art. 30 ustawy o obywatelstwie polskim (na ogół są one związane z okresowym, uregulowanym pobytem na terytorium Polski). Przywrócenie obywatelstwa polskiego jest natomiast możliwe na wniosek osoby zainteresowanej, jeżeli to obywatelstwo zostało utracone na podstawie wcześniej obowiązujących ustaw (art. 38 ustawy o obywatelstwie polskim). Decyzję w tym zakresie podejmuje minister właściwy do spraw wewnętrznych.

W doktrynie zwraca się uwagę, że zastosowanie kryterium obywatelstwa do określonej kategorii pracowników nie stoi w sprzeczności z prawem wspólnotowym, które wprowadziło zasadę swobodnego przepływu pracowników między państwami członkowskimi. Zgodnie z art. 39 ust. 4 Traktatu Ustanawiającego

¹⁶ Ustawa z 2.4.2009 r. o obywatelstwie polskim (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 347 ze zm.).