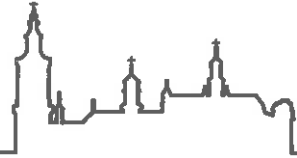


D. Mastler
20.11.2020



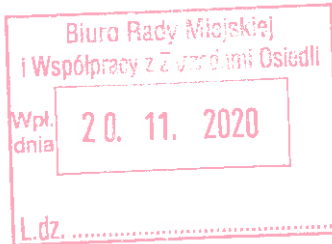
PREZYDENT MIASTA PRZEMYŚLA

37-700 Przemyśl, Rynek 1, tel. +48 16 675 21 52, fax +48 16 678 64 49

www.przemysl.pl kancelaria@um.przemysl.pl

Przemyśl, dnia 19 listopada 2020 r.

OKK.0003.6.2020



P a n o w i e

Maciej Kamiński

Przewodniczący Rady Miejskiej w Przemyślu

Andrzej Berestecki

Radny Rady Miejskiej w Przemyślu

Odpowiadając na interpelację Panów Radnych, zgłoszoną pismem z dnia 9 listopada 2020 r. i nawiązując do mojej odpowiedzi udzielonej Panom Radnym pismem z dnia 20 października br. znak OKK.0003.5.2020, w której zobowiązałem się do przedstawienia wyników działań Komisji powołanej przeze mnie do zbadania, czy w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Przemyślu występuje zjawisko mobbingu i kto jest moberem - informuję:

Ad. 1

Przeprowadzona, w Urzędzie Miejskim w Przemyślu, analiza przeprowadzonego badania ankietowego wykazała wyniki sygnalizujące występowanie niepożądanych działań lub zachowań wobec pracowników zarówno ze strony dyrektora jednostki, jak i pomiędzy samymi pracownikami.

Na uwagę zasługuje, że z dokonanej analizy ankiet wynikało, że w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej mobbingowanie przez dyrektora wykazywali pracownicy, którzy nie podlegają mu bezpośrednio.

Ad. 2

Komisja swoją pracę rozpoczęła 14 października 2020 r. i kontynuowała w dniach 15, 16, 28 i 29 października 2020 r. Poniżej przedstawiam końcowe wyniki prac komisji:

„W Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej zatrudnionych jest łącznie 127 pracowników.

Rozlokowanie pracowników w poszczególnych budynkach obrazuje poniższe zestawienie :

Lp.	Budynki - ulica	Stanowiska pracy/ Działy	liczba prac.	liczba prac. nieobecnych	liczba prac. wysłuchanych
1.	ul. Leszczyńskiego	dyrektor	1		1
		z-ca dyrektora	1		
		Dz. Administracyjny	11	2	7
		Dz. Finansowo-Księgowy	14	3	11
		Dz. Pomocy Środowiskowej z sekcją ds. DPS i Ośrodków Wsparcia	40	9	17
		Dz. Świadczeń i Dokumentacji	7	1	3
		Wieloosobowe Stanowisko ds. Programu Operacyjnego + BHP	3		2
		Obsługa Informatyczna	2		1
		Obsługa Prawna	1		



2.	ul. Dworskiego	z-ca dyrektora	1		1
		Dz. Dodatków Mieszkaniowych z sekcją ds. dodatku energetycznego oraz stypendiów i zasiłków szkolnych	9	1	0
		Dz. Wspierania Rodziny i Pieczy Zastępczej	11	2	0
		Dz. Świadczeń Rodzinnych i Alimentacyjnych	16	4	1
		Wieloosobowe Stanowisko ds. Rehabilitacji Społecznej	3		3
3.	ul. Jasińskiego	Powiatowy Zespół do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności	7	3	1
Razem			127	25	48

Jak wynika z zestawienia - w okresie objętym pracą Komisji:

- wyjaśnienia przed Komisją złożyło 48 pracowników łącznie z dyrektorem jednostki spośród 127 zatrudnionych, przy nieobecnych 25 pracownikach - co stanowi 47 % ,
- najbardziej liczną grupą pracowników, która złożyła wyjaśnienia przed Komisją była grupa pracowników pracujących w budynku przy ulicy Leszczyńskiego - stanowiąca ok. 64 % tam pracujących, z wyłączeniem pracowników nieobecnych,

Według wyjaśnień składanych przez pracowników, to w tym budynku są przede wszystkim problemy, konflikty, niekomfortowe i stresujące sytuacje dla pracowników.

W tym budynku pracuje również dyrektor jednostki, pracownicy socjalni oraz przewodniczący związków zawodowych.

Stanowisko Komisji:

Komisja podkreśla, że została powołana w celu wysłuchania pracowników Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Przemyślu, w związku z niepokojącymi wynikami ankiety mogącymi sygnalizować występowanie niepożądanych działań lub zachowań ze strony dyrektora jednostki wobec podległych pracowników.

Po wysłuchaniu wyjaśnień pracowników Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej - Komisja ustaliła, że:

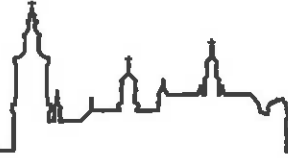
1. w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej nie występuje zjawisko mobbingu ze strony dyrektora wobec podległych pracowników, natomiast w jednostce funkcjonuje podział pomiędzy pracownikami, zła atmosfera, napięte i konfliktowe sytuacje inicjowane przez niektórych pracowników MOPS Przemyśl,
2. trzy osoby spośród wysłuchanych pracowników podnosiło zarzut mobbingu ze strony dyrektora ([REDACTED]). Jedna osoba nie potrafiła wskazać konkretnych działań mobbingowych wobec siebie oraz innych pracowników, natomiast w pozostałych dwóch przypadkach sytuacje opisywane przez pracowników nie wykazują znamion mobbingu,
3. niektórzy pracownicy Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej nie wiedzą na czym polega mobbing, dlatego też niektórzy z nich jakiegokolwiek działania czy też dodatkowe polecenie wydane poza ustalonym zakresem obowiązków odbierają jako mobbing,
4. w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Przemyślu istnieje wyraźny nieformalny podział pracowników na dwie grupy: urzędników oraz tzw. pracowników socjalnych,



5. od kilkunastu lat grupa pracowników socjalnych należała do tzw. grupy uprzywilejowanej nadmiernie korzystającej z fakultatywnych świadczeń w postaci nagród, zwiększonych dodatków specjalnych, ekwiwalentów za odzież, ryczałtów samochodowych, niekontrolowanego czasu pracy,
6. od 2 maja 2019 r. zatrudniony został na stanowisku dyrektora jednostki Pan Piotr Hrynyszyn, który wprowadził zasady równe dla wszystkich pracowników, w tym dotyczące spraw finansowych w zakresie przyznawania dodatków i nagród oraz wprowadził zmiany organizacyjne, w szczególności, w zakresie wyegzekwowania od pracowników dyscypliny w pracy i przestrzegania czasu pracy.
Celem wprowadzonych zmian było doprowadzenie do stanu zgodnego z prawem, jak również wyrównanie obciążeń pracą na poszczególnych stanowiskach pracy oraz spowodowanie przestrzegania ustalonych norm jednakowych dla wszystkich,
7. wprowadzane przez dyrektora zmiany nie spotkały się z akceptacją części pracowników socjalnych, bowiem pracownicy socjalni stracili pewne przywileje, w tym również finansowe i przyzwyczajenia, które trwały latami i były na porządku dziennym, Im bardziej zasady i wytyczne zawarte we wprowadzanych regulacjach stawały się jasne i przejrzyste, tym więcej problemów miał pracodawca ze strony, przede wszystkim, Organizacji Zakładowej NSZZ „Solidarność” MOPS Przemyśl - związek wspierał, według wyjaśnień pracowników, przede wszystkim, interesy i roszczenia niektórych pracowników socjalnych,
8. Organizacja Zakładowa NSZZ „Solidarność” MOPS Przemyśl, od kilkunastu już lat prowadzi działania negujące działania wszystkich dyrektorów. Brak współpracy ze związkiem zawodowym stawał się m.in. przyczyną odwołań dyrektorów,
9. żaden z dyrektorów nie był w stanie spełnić wszystkich oczekiwań i żądań stawianych przez Organizację Zakładową NSZZ „Solidarność” MOPS Przemyśl, co powodowało podejmowanie działań przez związek zawodowy w postaci dużej ilości pism kierowanych do kierownictwa jednostki, a w konsekwencji uniemożliwiało niektórym pracownikom przygotowującym projekty odpowiedzi do tych pism - wykonywanie ich podstawowych zadań,
10. część pracowników boi się niektórych przedstawicieli Organizacji Zakładowej NSZZ „Solidarność” MOPS Przemyśl i nie odpowiada im konfliktogeny sposób działania tego związku, dlatego też jako przeciwwaga dla w/w związku zawodowego – powstały w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej inne dwa związki zawodowe:
 - Związek Zawodowy Pracowników Pomocy Społecznej „RAZEM” oraz
 - Związek Zawodowy Pracowników MOPS w Przemyślu „Wspólnymi Siłami”.

W świetle powyższego Komisja nie może pominąć faktu, że z przekazanych przez pracowników ustnych informacji wynika ponadto, że:

1. pracownicy doświadczyli, ze strony niektórych przedstawicieli Organizacji Zakładowej NSZZ „Solidarność” MOPS Przemyśl, negatywnych i niepożądanych działań i zachowań odnośnie siebie lub innych współpracowników, jak również zauważyli negatywne działania i zachowania w stosunku do obecnego jak i poprzednich dyrektorów jednostki,



2. zła atmosfera, napięte i konfliktowe sytuacje inicjowane są przez niektórych przedstawicieli Organizacji Zakładowej NSZZ „Solidarność” MOPS Przemyśl, a przede wszystkim, przez przewodniczącą tego związku, będącą również pracownikiem socjalnym,
3. przewodnicząca Organizacji Zakładowej NSZZ „Solidarność” MOPS Przemyśl [REDACTED] oraz niektóre osoby z jej najbliższego otoczenia dopuszczają się od kilkunastu już lat - w stosunku do współpracowników, jak i dyrektora - niepożądanych działań i zachowań polegających na:
 - 1) zastraszaniu i wywoływaniu poczucia zagrożenia – zeznania: [REDACTED],
 - 2) gorszym traktowaniu i poniżaniu niektórych pracowników – zeznania: [REDACTED]
 - 3) inicjowaniu i stwarzaniu ciężkiej, stresującej i pełnej niepokoju atmosfery w miejscu pracy – zeznania: [REDACTED]
 - 4) naruszaniu spokoju i porządku w miejscu pracy poprzez mówienie podniesionym głosem, krzyki i trzaskanie drzwiami – zeznania: [REDACTED],
 - 5) negatywnym ocenianiu pracowników, podważaniu ich wiedzy i kompetencji, wiarygodności i zaufania – zeznania: [REDACTED]
 - 6) inicjowaniu i prowadzeniu negatywnej działalności, konfliktowaniu, wymuszaniu, ingerowaniu, wyciąganiu informacji, wtrącaniu się, szukaniu drugiego dna, robieniu problemów – zeznania: [REDACTED]
 - 7) upublicznianiu spraw jednostki oraz spraw osobistych pracowników – zeznania: [REDACTED]
 - 8) obciążaniu pracowników dodatkową pracą poprzez zasypywanie zbędnymi pismami – zeznania: [REDACTED],
 - 9) negowaniu podstawy działania innego związku zawodowego – zeznania: [REDACTED]
 - 10) stosowaniu agresji słownej, rozsiewaniu plotek, stałym i uporczywym nękaniami – zeznania: [REDACTED]
 - 11) przekraczaniu kompetencji – zeznania: [REDACTED]
 - 12) dokonywaniu działań i zachowań posiadających znamiona mobbingu wobec [REDACTED] polegających na uporczywym i długotrwałym nękaniami lub zastraszaniu, powodujących lub mających na celu poniżenie lub ośmieszenie i wywołanie zaniżonej oceny przydatności zawodowej,
 - 13) manifestowaniu braku szacunku, aroganckim odzywaniu się do dyrektora – zeznania: [REDACTED]
 - 14) podnoszeniu zarzutów, przypisywanie mobbingu dyrektorowi – zeznania: [REDACTED]
 - 15) podawaniu nieprawdy oraz przeinaczaniu faktów – zeznania: [REDACTED]
 - 16) szukaniu haków, odwracaniu sytuacji na niekorzyść dyrektora, szkodzeniu dyrektorowi, krytykowaniu, kwestionowaniu pracy, przeszkadzaniu, negowaniu wszystkiego – zeznania: [REDACTED]
 - 17) buntowaniu pracowników, namawianiu do działań podważających decyzje podjęte przez dyrektora – zeznania: [REDACTED]
 - 18) zachęcaniu stron do pisania skarg na dyrektora – zeznania: [REDACTED]



19) stawianiu zadań niemożliwych lub trudnych do spełnienia, kwestionowaniu wszystkiego – zeznania: [REDACTED]

20) ośmieszaniu i podważaniu autorytetu dyrektora i wizerunku pracodawcy – zeznania: [REDACTED]

4. działania i zachowania [REDACTED] są niegodne pełnionej funkcji członka zarządu – przewodniczącej organizacji związkowej.

Dodatkowo Komisja, na podstawie wyjaśnień pracowników, wniosków i obserwacji, zwraca uwagę, że:

1. dopuszczanie się przez [REDACTED] opisanych w niniejszym protokole działań i zachowań wobec pracowników:
 - 1) może stanowić naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i zasad współżycia społecznego oraz porządku w zakładzie pracy,
 - 2) może przyczynić się do powstania u pracowników poczucia beznadziejności oraz obniżenia ich wydajności i jakości pracy,
 - 3) jest naganne i nie mające usprawiedliwienia oraz może narazić pracodawcę na zarzut mobbingu w miejscu pracy, a przeciwdziałanie mobbingowi jest jednym z najważniejszych obowiązków pracodawcy,
 - 4) wpływa na atmosferę w pracy oraz jej efektywność i powoduje niechęć kontynuowania współpracy z [REDACTED] a przede wszystkim jakichkolwiek kontaktów z jej osobą z obawy żeby się nie narazić,
2. sprzeczne z dobrymi obyczajami jest wygłaszanie przez [REDACTED] ocen niepocholebnych i dyskwalifikujących innych pracowników pod względem zawodowym i etycznym, kwestionowanie ich kwalifikacji, podważanie autorytetu i naruszanie ich godności osobistej zwłaszcza, że miało charakter ciągły. Niektórych pracowników zachowania [REDACTED] doprowadzały do płaczu oraz złego samopoczucia w pracy,
3. wskazane wyżej działania są długotrwałe i nasilały się w sytuacji pojawienia się nowego dyrektora nie spełniającego oczekiwań lub zadań Organizacji Zakładowej NSZZ „Solidarność” MOPS Przemyśl,
4. zachowanie i sposób bycia [REDACTED] jest władcze i impulsywne.

Podkreślenia wymaga, że:

1. ochrona wynikająca z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, art. 59 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. oraz postanowienia Konwencji Nr 87 z 9 lipca 1948 r. dotyczącej Wolności Związkowej i Ochrony Praw Związkowych - wyraźnie zastrzega, że pracownicy i ich zrzeszenia są zobowiązani przestrzegać w wykonywaniu przyznanych im uprawnień - obowiązujących w kraju przepisów prawnych. Oznacza to, że wykonywanie wolności związkowej nie jest równoznaczne z samowolą i dowolnością, ale musi być wykonywane w ramach obowiązującego porządku prawnego. Autonomia związków zawodowych nie ma więc charakteru bezwzględnie i absolutnego. Nie można bowiem czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego,



2. do podstawowych obowiązków pracownika należy, w szczególności: zachowanie uprzejmości i życzliwości w kontaktach z obywatelami, zwierzchnikami, podwładnymi oraz współpracownikami, jak również zachowanie się z godnością w miejscu pracy i poza nim oraz przestrzeganie zasad współżycia społecznego, w tym zasad kulturalnego komunikowania się,
3. dopuszczanie się przez niektórych pracowników negatywnych zachowań, czynności i krytyki wobec innych pracowników może stanowić naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i zasad współżycia społecznego, porządku w zakładzie pracy oraz bezpiecznych i higienicznych warunków pracy,
4. pracownik może krytykować działania przełożonego oraz innych pracowników, ale w sposób zgodny z przyjętymi zasadami. Krytyka powinna mieścić się w ramach zasad współżycia społecznego oraz powinna być przedstawiana w odpowiedniej formie i nie może dezorganizować pracy zakładu i umożliwiać normalne funkcjonowanie oraz powinna mieścić się w granicach porządku prawnego,
5. obywatelowi napotykanemu na nieprawidłowości w jednym chociażby wycinku działalności samorządu, łatwo nabrać przekonania, że podobnie dzieje się w całej jednostce i jest to tolerowane. Utrata zaufania do instytucji publicznych, do aparatu urzędniczego pełniącego służebną rolę - jest trudna do nadrobienia.

Proponowane przez Komisję środki zaradcze:

- 1) Podjęcie skutecznych działań mających na celu definitywne rozwiązanie konfliktu pomiędzy pracodawcą, a przedstawicielami Organizacji Zakładowej NSZZ „Solidarność” MOPS Przemysł, który to konflikt negatywnie wpływa, przede wszystkim, na pracowników Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej dezorganizując im pracę i zaburza porządek i spokój w miejscu pracy.

Praca wykonywana przez wszystkich pracowników Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej jest pracą ciężką, wymagającą niekiedy zaangażowania ponad zakres czynności. Stąd pracownicy nie powinni być dodatkowo obciążani wewnętrznymi konfliktami czy innymi sytuacjami stresującymi dla nich, a przede wszystkim zbędnymi czy niepotrzebnymi pismami dezorganizującymi im pracę.

Podkreślenia wymaga, że dla większości pracowników zamieszanie wokół Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej jest dla nich bardzo niekomfortowe, przykre i nie do przyjęcia. Ponadto niekorzystnie wpływa na wizerunek jednostki, co w konsekwencji doprowadza do tego, że nie widać ich pracy, a niekiedy są nawet negatywnie postrzegani przez osoby z zewnątrz i klientów MOPS-u.

Większość pracowników nie widzi wyjścia z tej sytuacji i ma to negatywny wpływ na ich samopoczucie, wydajność i jakość pracy oraz wizerunek pracodawcy.

- 2) Przeprowadzenie szkolenia w zakresie mobbingu dla pracowników Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej.”

Ad. 3

Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej nie skorzystał z wewnętrznej procedury obowiązującej w jednostce, z powodu zajęcia odmiennego stanowiska w zakresie interpretacji przepisów odnośnie procedury mobbingowej w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej.



Ad. 4

W Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej upowszechniona została, z odpowiednim wyprzedzeniem, informacja o mającym się odbyć wysłuchaniu pracowników, w związku z prowadzonym postępowaniem związanym z badaniem zjawiska mobbingu w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej. W informacji podano, że pracownicy, którzy wyrażą wolę udzielenia informacji lub złożenia wyjaśnień przed komisją proszeni są o zgłaszanie się do komisji w celu udzielenia informacji lub złożenia wyjaśnień.

W związku z faktem, że przez pierwsze dwie godziny żaden pracownik nie zgłaszał się do komisji - postawiono wysłuchać wszystkich pracowników i poproszono o przygotowanie wykazu pracowników, według którego pracownicy byli proszeni na rozmowę.

Podkreślenia wymaga, że pracownicy którzy nie wyrażali woli czy chęci stawienia się przed komisją - nie byli do tego nakłaniani przez członków komisji.

Przesłuchania komisji polegały na tym, że przewodniczący komisji, na wstępie, każdej osobie wyjaśniał cel wysłuchania i przedstawiał skład komisji, a następnie rozmowę rozpoczynał od zadawania pytań, po których osoba już sama kontynuowała swoją wypowiedź.

Podstawą dokonywania przesłuchań były upoważnienia członków komisji wydane w oparciu o brzmienie art. 7 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r., poz. 1282), zgodnie z którym wójt, burmistrz, prezydent miasta dokonuje czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wobec kierowników gminnych jednostek organizacyjnych oraz art. 94³ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r., poz. 1040 z późn. zm.), zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

Na zakończenie chciałbym zwrócić uwagę, że Komisja rozpoczęła wysłuchiwanie pracowników 14 października br., a dzień wcześniej wpłynęło do Urzędu pismo z Organizacji Zakładowej NSZZ „Solidarność” MOPS Przemyśl zarzucające mi podejmowanie działań niespójnie i niezrozumiale, a przede wszystkim oczekujące m.in. zaniechania przesłuchań pracowników i opracowania innego sposobu rozpoznania zjawiska mobbingu - pod groźbą złożenia zawiadomienia do prokuratury.

W świetle przedstawionych wyżej wyników prac komisji - wyciągnięcie całościowych wniosków pozostawiam Panom Radnym.

Dodatkowo nasuwa się myśl, że w interesie pewnych osób było, aby pracownicy Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej nie mieli możliwości wypowiedzenia się przed Komisją.

Otrzymują:

- 1) P. Maciej Kamiński – Przewodniczący RM
- 2) P. Andrzej Berestecki – Radny RM
- 3) a/a

PREZYDENT
MIASTA PRZEMYŚLA
Wojciech Bakun