

Olsztyn, 5.05.2021 r.

ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW  
ADMINISTRACJI SAMORZĄDOWEJ  
URZĘDU MIASTA OLSZTYNA  
Pl. Jana Pawła II 1, 10-101 Olsztyn  
NIP 7393594830 REGON 511371844

Pan

Stanisław Gorczyca

Sekretarz Miasta Olsztyna

*Szanowny Panie*

Z wielkim rozczarowaniem przyjęliśmy Pana odpowiedź ewidentnie pokazującą brak zrozumienia treści naszego wystąpienia w sprawie składu komisji antymobbingowej. Ton i treść pisma wyraźnie wskazuje, że lekceważona jest rola Związku Zawodowego, który reprezentuje interesy pracowników. W dotychczasowej korespondencji, również przy wnioskach o udzielenie informacji publicznej, Związek traktowany jest jak natręt, a nie partner. Istotą rzeczy nie jest fakt, że pracodawca nie miał ustawowego obowiązku uzgadniania treści Polityki Antymobbingowej z organizacją związkową, ale to że pominął jej udział w tym procesie, przy prawie sześciuset osobowej załodze w tym 150 członkach związku zawodowego. Dobrym obyczajem jest tworzenie takich procedur przy współudziale przedstawicieli pracowników, tj. związku zawodowego, który wbrew Pana opinii doskonale rozumie zarówno rolę polityki antymobbingowej, jak i istotę działania komisji. Zarzut, że związek podchodzi do komisji w sposób instrumentalny nijak ma się do rzeczywistości i jest wręcz absurdalny. Po pierwsze proszę o wskazanie przykładu na takie postępowanie. Po drugie zgodnie z art. 26 w zw. z art. 30 ustawy o związkach zawodowych do zadań związku należy zajmowanie stanowiska wobec pracodawcy w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw osób wykonujących pracę zarobkową, również w zakresie indywidualnym. Jeżeli ustawodawca dał związkom zawodowym możliwość uzgadniania treści regulaminu pracy, regulaminu wynagrodzeń, układów zbiorowych to również winno to dotyczyć, tak istotnej sfery dla pracowników jaką jest polityka antymobbingowa. Tym bardziej, że wdrożenie polityki antymobbingowej odrębnym aktem nie przesądza o tym, iż ujęta w nim materia nie stanowi regulaminu pracy w myśl art. 104 k.p. Przynajmniej w zakresie, w jakim postanowienia polityki antymobbingowej regulują wzajemne prawa i obowiązki pracodawcy i pracownika w zakresie przeciwdziałania antymobbingowi w zatrudnieniu, stanowią one materię regulaminu pracy, dotyczącą organizacji i porządku w miejscu pracy. W tym sensie polityka antymobbingowa jest zawsze

częścią regulaminu pracy i powinna być wprowadzana na zasadach właściwych regulaminów, a więc w szczególności po dokonaniu ewentualnych uzgodnień ze związkami zawodowymi. Natomiast Pan w treści odpowiedzi stanowczo odrzuca udział organizacji związkowej w pracach nad założeniami i procedurami związanymi z polityką antymobbingową oraz stałej pracy w posiedzeniach komisji.

W naszej opinii wprowadzona zarządzeniem nr 13 w 2017 r. polityka antymobbingowa poprzez swoje zapisy staje się procedurą fasadową, a skład komisji pozwala na Jej instrumentalne traktowanie przez pracodawcę. Komisja antymobbingowa z założenia stanowi ciało kolegialne, ale w przypadku komisji w naszym urzędzie, zgodnie z treścią zarządzenia zostaje naruszona zasada kolegalności, ponieważ dwóch z trzech członków komisji reprezentuje pracodawcę. To nie gwarantuje niezależności i jej obiektywizmu.

Wątpliwości budzi procedura informowania stron postępowania i powoływania świadków. Pracownicy wydziału AG wystąpili z pismem do Komisji Zakładowej, w którym poruszyli kwestię wezwania na posiedzenia komisji bez informacji w jakim charakterze są przesłuchiwani i ewentualnie jakie zarzuty zostały im postawione. Brak tej informacji jest naruszeniem ich praw.

Związki Zawodowe nie wkraczają w kompetencje pracodawcy, co zostało zasugerowane w odpowiedzi, ale monitorują przejrzystość, rzetelność działań podejmowanych przez pracodawcę. Zastanawiające jest, że zarządzenia powołujące komisje antymobbingowe tytułuje się "powołanie komisji", a wszystkie inne tytuły obszernie informują czego dotyczy zarządzenie. Analizując tę stronę oczekuje się, że tytuł będzie odzwierciedlał treść zarządzenia. W tym przypadku tego zabrakło. Można domniemywać, że był to celowy zabieg.

W tym miejscu komisja zakładowa zwraca również uwagę na fakt, że o zarządzeniach Prezydenta związanych z funkcjonowaniem urzędu, bhp, zmianami w regulaminach, pracownicy informowani są w MDOK-u z prośbą o zapoznanie się z ich treścią i wymaga się potwierdzenia dokonania tej czynności. Odmienny sposób działania został przyjęty przy wydaniu zarządzenia Prezydenta Olsztyna nr 13 z 17 stycznia 2017 r. w sprawie wprowadzenia polityki przeciwdziałania mobbingowi w Urzędzie Miasta Olsztyna. Pomimo, że zgodnie z par. 7 zarządzenia pracodawca ma obowiązek nie tylko zapoznać wszystkich pracowników Urzędu Miasta Olsztyna z Polityką Antymobbingową, ale również umieścić w aktach osobowych ich oświadczenia w tym względzie, to do chwili obecnej tego nie uczyniono.

Chybionym jest więc tłumaczenie, że zostały przeprowadzone szkolenia w tym zakresie nie tylko pracowników ale również kadry, które notabene odbyły się w 2015 r., przyjmując to za wystarczające działanie, tym bardziej, że wspomniane zarządzenie opublikowano dwa lata później. Przypominamy, że zgodnie z zarządzeniem odpowiedzialnym za jego wdrożenie jest Sekretarz Miasta i Dyrektor Wydziału Organizacji i Kadr. Dość dwuznaczna jest postawa, w której pracodawca nie przywiązuje wagi do własnych zarządzeń mających rangę aktów wewnętrznych i lekceważąco podchodzi do zapisów w nim przyjętych. Taka taktyka podważa prestiż pracodawcy i wskazuje, że podejmowane działania są działaniami pozornymi. Zadaniem polityki antymobbingowej jest prewencja, czyli zapobieganie niewłaściwym zachowaniom zatrudnionych osób. Mobbing jest tym zjawiskiem, do którego, za wszelką cenę, nie powinno się dopuścić. W opinii organizacji związkowej polityka w naszym urzędzie zawodzi, na przestrzeni ostatniego roku została powołana już trzecia komisja antymobbingowa. Dochodzą nas niepokojące sygnały od pracowników o naruszaniu ich praw, dyskryminacji, którzy z uwagi na zastraszanie proszą o nieujawnianie poruszanych kwestii. Postępowanie komisji nie dotyczy więc odosobnionych przypadków, a te należy wyeliminować. Wskazujemy również, że polityka antymobbingowa powinna zostać poszerzona i uzupełniona o zapisy dotyczące dyskryminacji.

Konkludując, Komisja Zakładowa wnosi, co następuje

1. Przy określaniu zasad postępowania, konstruując procedury antymobbingowe, niezbędne jest współdziałanie pracodawcy i pracowników. Tylko wspólnie wypracowane i obustronnie zaakceptowane zapisy mogą stanowić skuteczne narzędzie w walce ze zjawiskami, o których mowa wyżej. (procedury składania skarg, tryb pracy komisji, kolejność działań, skład komisji, coroczna analiza i ocena właściwego wykonywania zapisów polityki i zarządzeń)

2. Prowadzenie szeroko zakrojonej kampanii, w tym również: stworzenie możliwości anonimowego zgłaszania niewłaściwych zachowań w celu monitorowania nagannych zachowań co umożliwi podjęcie działań, mających na celu zapobieganie mobbingowi, regularne przeprowadzanie ankiet w formie papierowej umożliwiające pracownikom zachowanie pełnej anonimowości. Forma elektroniczna tego nie gwarantuje. Do realizacji tych działań miałyby służyć skrzynki, które zostaną umieszczone w każdym.

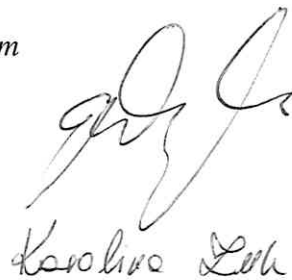
3. Szkolenie nowo przyjmowanych pracowników w zakresie polityki antymobbingowej.

4. Wyjaśnienie kwestii szkolenia pracowników AG, w szczególności: czy szkoleniem objęci byli wszyscy pracownicy wydziału, w jaki sposób zapoznano ich z zarządzeniem, o który mowa wyżej, zbadanie w jaki sposób byli wzywani na posiedzenia komisji.

5. Wykonanie zapisów zarządzenia PO w sprawie Polityki Antymobbingowej w terminie do 31 maja br.

W związku z powyższym Komisja Zakładowa wnioskuje , na podstawie art. 23 ustawy o związkach zawodowych, o wyznaczenie, w trybie pilnym terminu, spotkania.

*z poważaniem*



Karolina Loh