

**Organizacja Zakładowa NSZZ „Solidarność”
Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie**



ul. Piastów 48, p. 431
71-311 Szczecin
e-mail: solidarnosc@zut.edu.pl
tel./fax (091) 449 4290

L.dz – 10/2015

Szczecin, dnia 03.03.2015 r.

JM Rektor ZUT

Prof. dr hab. inż. Włodzimierz Kiernożycki

Dotyczy pisma RDK/2015 z dnia 27.02.2015 w sprawie sprzeciwu od kary upomnienia wniesionego przez p. ██████████ – członka NSZZ „Solidarność” w ZUT.

Działając na podstawie obowiązujących przepisów dotyczących związków zawodowych oraz art. 112 §1 Kodeksu Pracy, kierując się należnym obiektywizmem wobec stron oraz na podstawie stosownego rozeznania w sprawie, wysłuchania stron, oceny i analizy zgromadzonego materiału, uznajemy zasadność sprzeciwu w/w pracownika wobec zastosowanej kary.

Zdarzenie miało miejsce w jednej z mniejszych komórek organizacyjnych. Karę poprzedziła niespotykana w małych zespołach pracowniczych ilość zebranych przez kierownika różnego rodzaju dowodów przewinienia pana ██████████. Były one gromadzone na przestrzeni dłuższego czasu np. nie podpisane przez niego notatki służbowe, rejestrowane uwagi o jego ewentualnych lub dokonanych naruszeniach porządku i organizacji pracy bez natychmiastowego wyciągnięcia konsekwencji służbowych lub odbycia czynności dyscyplinujących. Zasygnalizowane powyżej, tylko wybrane problemy, mogą naszym zdaniem, wskazywać na niewłaściwe stosunki między ludzkie panujące w tej komórce organizacyjnej. Co prawda za stan współżycia społecznego odpowiada zarówno przełożony, jak i podwładny – to jednak za organizację pracy i kształtowanie atmosfery pomiędzy pracownikami a przełożonym odpowiada przede wszystkim kierownik komórki organizacyjnej.

Z rozeznania Związku daje się wyraźnie zauważyć zarówno brak zaufania pomiędzy panem ██████████ a jego kierownikiem, jak i stronniczość kierownika w ocenie pracy pana ██████████ jako pracownika dopuszczającego się naruszeń obowiązków pracowniczych i porządku organizacji pracy. Nasuwa się więc wniosek, aby pracodawca zainteresował się stosunkami społecznymi panującymi w tej komórce organizacyjnej. NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” w ZUT deklaruje chęć czynnego udziału w tym procesie.

W toku postępowania wyjaśniającego w sprawie zauważa się uchybienia w organizacji pracy i zakresów obowiązków pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku - ██████████ zatrudnienie $\frac{3}{4}$ etatu i drugi pracownik zatrudnienie na $\frac{1}{4}$ etatu. Problem jest sygnalizowany dla zainteresowania pracodawcy.

Zwracamy uwagę na kuriozalność prawną związaną z nie przestrzeganiem art. 31 §3 i art. 73 §1 KPA uniemożliwienia przez Dział Kadr uczelni wglądu pracownikowi do swoich akt personalnych. Dotyczyło to również naszego związku w działalności ściśle związanej ze sprawą.

Zdaniem NSZZ „SOLIDARNOSĆ” w ZUT w całym procesie postępowanie wobec pana [REDAKTOWANE] zauważa się stronniczość. Pomija się kluczowe dla sprawy argumenty wyjaśniające zawarte w jego sprzeciwie. Nie przedstawia się żadnych wiarygodnych i udokumentowanych dowodów np. procedur. Potwierdzeniem tego są stwierdzenia kierownika tej komórki cyt. *„nie uważam za konieczne pisemne określenie szczegółowych procedur do tych czynności – wystarczy stosowanie się do określonych zasad oraz dobra wola i zdrowy rozsądek”*. Takie postępowanie kierownika można uznać byłoby za uzasadnione gdyby, w komórce panowały poprawne stosunki między ludzkie, a nie stosunki – co dało się wyraźnie zauważyć - braku zaufania pomiędzy kierownikiem, panem [REDAKTOWANE] (zatrudnianie $\frac{3}{4}$ etatu i innym pracownikiem zatrudnianym na tym stanowisku na $\frac{1}{4}$ etatu). Tym bardziej, że w obu zarzuconych pracownikowi przypadkach, na podstawie których został on ukarany zarzuty opierają się na rzekome nieprzestrzeganie przez pracownika zasad organizacji pracy. Podstawą organizacji pracy są zarówno zakresy czynności pracowniczych, jaki i stosowne procedury. Tych w tej komórce nie ma a zakres obowiązków z 2009 roku jest bardzo ogólnikowy i nie uwzględnia dokonanych zmian w strukturze tej komórki organizacyjnej. Zarzuty wobec pracownika są w istocie bezzasadne i powinny skłonić pracodawcę do uchylecia wymierzonej kary.

Stawiając zarzuty pracownikowi w istocie nie wyjaśniono na czym polega zarzut rzekomego wyniesienia kartoteki poza zakład pracy nie dając jednocześnie wiary wyjaśnieniu pracownika iż ta kartoteka znajdowała się na terenie zakładu pracy. Ponadto jeżeli drugi pracownik nie mógł znaleźć tej kartoteki, to z uwagi na jej „rzekomą” niezbędność służbową można było na wiele sposobów skontaktować się z panem [REDAKTOWANE] – czego nie zrobiono. Jest to dowód na tzw. hak na pracownika. Obrazuje to niewłaściwe relacje pracownicze.

W drugim przypadku również nie dano wiary wyjaśnieniom pracownika zaprzeczającym opuszczeniu przez niego miejsca pracy. Nie zastosowano również zwyczajowej procedury kontaktowania się z pracownikiem za pośrednictwem telefonu komórkowego – co było wcześniej często stosowane. Przyznaje to również pani kierownik cyt. *”kiedy jednak ów numer uzyskałam i próbowałam kontaktować się z pracownikiem [REDAKTOWANE] prawie nigdy tego telefonu ode mnie nie odebrał”* – prawie oznacza, że zwykle pan [REDAKTOWANE] odbierał telefony. Należy więc postawić pytanie dlaczego w tym przypadku tej procedury nie zastosowano? Powyższe wskazuje wyraźnie, tak jak w przypadku pierwszym na celowe działanie kierownika na niekorzyść wobec pana [REDAKTOWANE].

Mając powyższe na uwadze oraz stwierdzone uchybienia prawne (zamieszczone w sprzeciwie pana [REDAKTOWANE]) wyrażamy jednoznacznie swoje stanowisko w sprawie:

1. Z powyższych względów zastosowana kara powinna być cofnięta z powodu przesłanek przemawiających na korzyść pracownika gdyż argumenty na podstawie których ją zastosowano nie są poparte udokumentowanymi dowodami;

2. W udzielonej karze pismem RDK/2015 z dnia 20.02.2015 dopuszczono się uchybienia prawnego. Poinformowano pracownika, że został ukarany na podstawie art. 110 KP. Artykuł ten nie daje uprawnień do nakładania kary a jedynie zobowiązuje pracodawcę do poinformowania pracownika o sposobie zawiadomienia o zastosowanej karze i prawach mu przysługujących. Jest to podstawa od uchylenia udzielonej kary panu [REDACTED].
3. W całym procesie złamano art. 31 §3 i 73 §1 KPA - odmawiając zarówno panu [REDACTED] jak i reprezentującej go organizacji związkowej wglądu w akta osobowe, w których zgodnie z pismem RDK/2015 z dnia 27.02.2015 roku powinny znajdować się kluczowe dla sprawy zarzuty zgłoszone przez panią kierownik we wnioskach z 9 i 18 lutego.
4. Opisane tylko sygnałnie długotrwałe, złe stosunki między kierownikiem a panem [REDACTED] brak efektywnych działań dla ich poprawy, sporządzanie bez jego wiedzy i gromadzenie przez kierownika różnych nieformalnych dokumentów oceniających jego pracę, a także częstsze niż innych pracowników bieżące kontrole jego pracy mają znamiona nękania oraz działań mobingowych mogących mieć na celu wyeliminowanie go z zespołu pracowniczego.

Mając wszystko na uwadze Komisja Zakładowa NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” w ZUT uważa, że zastosowana kara wobec pana [REDACTED] powinna być unieważniona.

Jakub Pęksiński
Przewodniczący NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” w ZUT