

ROiPM.0012.4.10/11/12.2025

**PROTOKÓŁ NR ,10,11,12/2025
z posiedzenia Komisji Skarg, Wniosków i Petycji
z dnia 26 listopada 2025r
z dnia 04 grudnia 2025r.
z dnia 10 grudnia 2025r.**

I. Ewidencja obecności członków

Obecni na posiedzeniu *(zgodnie z listą obecności stanowiącą załącznik do niniejszego protokołu):*

1. Robert Lewicki - Przewodniczący Komisji
2. Janina Dudek
3. Aurelia Taizari
4. Jerzy Wołoszyn

Zaproszeni spoza komisji : (udział w pierwszym posiedzeniu)

1. Maria Pazda – Sekretarz Miasta
2. Danuta Czajkowska – dyrektor Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej

W pozostałych posiedzeniach komisji spoza członków komisji wzięli udział kierownicy działów oraz pracownicy Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej (wg załączonych do protokołu list obecności) oraz w drugim posiedzeniu 4 grudnia 2025r. radni, nie będący członkami Komisji (według listy obecności)

Obrady Komisji odbywały się pod przewodnictwem Roberta Lewickiego

Porządek posiedzenia:

1. Rozpatrzenie skargi

II. Streszczenie przebiegu obrad

W dniu 21 listopada 2025r. do Biura Rady, na ręce Przewodniczącego wpłynęła skarga na dyrektora Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej panią Danutę Czajkowską wraz z kopią pisma skierowanego przez pracowników ośrodka do dyrektora z dnia 6 listopada 2025r., w którym pracownicy wskazują na niewłaściwe wobec pracowników zachowania tj. krzyków, wulgaryzmów oraz słów drwiących i poniżających i wzywają dyrektora do zaprzestania takich zachowań, które są niezgodne z zasadami współżycia społecznego, a tym samym do poszanowania godności pracowników, ich prawa do niezgody na wykonywania poleceń nie będących w ich kompetencjach, a także przestrzegania obowiązującego prawa pracy. W treści skargi wskazano na : złe traktowanie pracowników, nakłanianie ich do działań niezgodnych z prawem, używanie wulgaryzmów do pracowników oraz w ich kierunku, używanie presji względem pracowników, używania władczego tonu, ubliżania, krzyków, rozmów podniesionym głosem, drwienia i okazywania braku szacunku wobec innych osób. Podkreślono, że sytuacja taka ma miejsce od dłuższego czasu, co powoduje, że pracownicy boją się przychodzić do pracy, a konsekwencją takiego zachowania jest również złożenie wypowiedzenia przez bardzo szanowanego i wieloletniego pracownika ośrodka, przytoczono kilka przykładów konkretnych sytuacji. Przewodniczący Rady Miejskiej, zgodnie z procedurą przekazał skargę do rozpatrzenia przez Komisję Skarg Wniosków i Petycji. Przewodniczący Komisji skierował pisemne zaproszenie do skarżącego na

posiedzenie komisji w dniu 10 grudnia o godz. 12.00, które zostało wysłane pocztą, w dniu 24 listopada 2025r. listem poleconym priorytetowym za potwierdzeniem odbioru, na adres do korespondencji wskazany w skardze.

Posiedzenie komisji w dniu 26 listopada 2025r.- streszczenie przebiegu posiedzenia :

Na pierwsze posiedzenie komisji została zaproszona dyrektor Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej pani Danuta Czajkowska. Potwierdziła, że znana jest jej treść pisma z dnia 6 listopada 2025r., które na jej ręce złożyli pracownicy i oświadczyła, że treść skargi nie jest jej znana. W związku z powyższym Przewodniczący Komisji odczytał treść skargi oraz poinformował, że komisja chce się zapoznać z jej stanowiskiem w sprawie oraz w kolejnych krokach również ze stanowiskiem pracowników ośrodka i skarżącego. Przewodniczący poprosił panią dyrektor aby odniosła się do zarzutów, a następnie odpowiedziała na pytania członków komisji w przedmiotowej sprawie. Odnosząc się do treści skargi dyrektor stwierdziła:

- skarżący nie wzbudza w jej ocenie zaufania gdyż jest to osoba jej nieznana, nie jest on klientem ośrodka pomocy społecznej, więc powstaje pytanie skąd skarżący posiada informację na temat tego, co zostało zawarte w skardze oraz w jaki sposób wszedł w posiadanie pisma, które pracownicy skierowali bezpośrednio do niej
- sytuacja opisana jest subiektywnym odczuciem pracowników, którzy w taki sposób wyrazili swoje emocje
- żadnej presji, jak to przedstawiono w skardze, z jej strony nie ma, choć pewnie zdarzyło się użycie przekleństw w zwykłej rozmowie, ale nie jest to zasadą jej pracy, czy codzienną praktyką, jeśli się wydarzyła taka sytuacja to przeprosiła, nie powinno się to w ogóle zdarzyć.
- wszystkie rozmowy z pracownikami odbywają się w obecności kierowników działów, żaden z nich nie podpisał się pod pismem skierowanym do niej, rozmowy dotyczą prowadzonych postępowań, podczas których wypracowywane są rozwiązania
- nie posiada informacji z jakiego powodu jeden z pracowników jest aktualnie na zwolnieniu lekarskim, nigdy nie dociekała z jakiego powodu pracownik ma zwolnienie ponieważ jest to dana wrażliwa, każdy ma prawo zachorować
- pracownik, który złożył wypowiedzenie przekazał informację, że otrzymał inną, bardziej korzystną ofertę pracy, a każdy ma prawo decydować gdzie chce pracować i w jakim charakterze
- ośrodek pracuje od poniedziałku do piątku, nie pracuje w soboty niedziele i dni wolne ustawowo od pracy choć zdarzyło się raz, po pożarze budynku z lokalami mieszkalnymi, że trzeba było pracować w dzień wolny od pracy, trzeba było zabezpieczyć uszkodzowanego, czasami jest potrzeba aby pracować w niestandardowych godzinach, co wynika z charakteru zadań realizowanych przez ośrodek, ale nie jest to nagminne, w sytuacjach nagłych również dyrektor i ewentualnie kierownicy działów uczestniczą w interwencjach, nikt nie każe pracować pracownikowi wtedy, gdy pracować nie musi
- po otrzymaniu pisma od pracowników odbyły się z nimi dwie rozmowy, praca w opiece społecznej jest bardzo trudna, obciążona presją z wielu stron a tym samym bardzo obciążająca emocjonalnie i psychicznie, a od ośrodka oczekuje się szybkich, konkretnych i trwałych rozwiązań, pracownicy więc wyrazili w tym piśmie skierowanym do dyrektora swoje emocje, czego nie można lekceważyć, jest to sygnał dla zarządzającego pracownikami, że dzieje się coś niepokojącego
- żałuje, że nie było ze strony pracowników wcześniej żadnych sygnałów ponieważ można było rozwiązać te problemy na wcześniejszym etapie
- podczas spotkań proponowała pracownikom, ze względu na trudną pracę i konieczność przepracowania trudnych emocji, szkolenie z pracy z trudnym klientem oraz spotkanie integracyjne aby na neutralnym gruncie szczerze porozmawiać (termin ustalony na 4 grudnia)
- nie można zmusić nikogo do zostania opiekunem prawnym, dyrektor również nie ma takich uprawnień, zawsze pyta się każdego pracownika o zgodę, nie zmusza się nikogo do wyrażenia zgody
- nie zmusza pracowników do działań niezgodnych z prawem, czasem trzeba podejmować trudne działania ale zawsze są one ukierunkowane na zabezpieczenie interesów klienta (wyjaśniła konkretną sytuację), ostatecznie dyrektor odpowiada za wszystkie działania
- nie używa władczego tonu w relacjach służbowych, nie przeklina w rozmowach

- w sprawie polecenia sprzątnięcia po remoncie na drugim piętrze budynku ośrodka, na pracodawcy spoczywa obowiązek zapewnienia pracownikom pracy, w przypadku osób pracujących na miejscu w biurach jest to bardzo łatwe, są określone godziny, w przypadku opiekunek sytuacja jest inna, czasem zdarza się, że nie mogą realizować swoich zadań ponieważ podopieczni trafiają na przykład do szpitala, dyrektor w takim wypadku musi zorganizować prace w innym charakterze, co miało miejsce w tym konkretnym przypadku
 - pracownik zawsze jest wysłuchiwany ponieważ to on prowadzi postępowanie, jest pierwszą osobą wykonującą wywiad w środowisku, stawiającą diagnozę, jednak nikt nie ma monopolu na wiedzę dlatego są przeprowadzane rozmowy wspólne z dyrektorem, kierownikiem działu i dyrektorem aby znaleźć najlepsze rozwiązania dla podopiecznych
 - w jej gabinecie nigdy żaden pracownik nie płakał, nie kwestionuje tego ale nigdy żaden z pracowników nie przyszedł do niej aby po prostu przegadać sytuację, nigdy nie było jej intencją czerpanie satysfakcji z takich sytuacji, nie kwestionuje emocji pracowników wykonujących naprawdę trudne zadania na co dzień
 - gmina dysponuje mieszkaniem wspomagany, którym zarządza ośrodek jednak w tej konkretnej sytuacji opisanej w skardze nie było podstaw do umieszczenia w nim wskazanej osoby ponieważ nie do tego zostało stworzone mieszkanie wspomagane, pomoc musi być zawsze dostosowana do konkretnego klienta i jego potrzeb
 - nie podważa w swoim działaniu autorytetu pracowników, bardzo szanuje ich trudną pracę czemu wielokrotnie dawała wyraz na posiedzeniach Komisji Spraw Społecznych, zna tę pracę bardzo dobrze ponieważ sama pracowała w środowisku jako pracownik socjalny, ma świadomość jak jest wymagająca i obciążająca emocjonalnie
 - system wewnętrznej kontroli jest rozbudowany tak, aby rozpatrywać sprawy terminowo, kpa jest przestrzegane, za co też odpowiedzialni są kierownicy działów, niektóre decyzje mogą być wydane od ręki, niektóre wymagają dodatkowych dokumentów, które wydają inne instytucje, zdarzają się takie sytuacje, że trzeba przedłużyć postępowanie, każdy ma świadomość za co odpowiada
 - absolutnie nikt nie narusza prawa w ośrodku, były trzy kontrole zewnętrzne w bieżącym roku, nie wykazały żadnych nieprawidłowości, wykazały solidność, rzetelność i przestrzeganie procedur
 - zarzuty podniesione w piśmie pracowników są informacją dla dyrektora, która musi zostać wysłuchana i przedyskutowana z pracownikami (efekt dwóch rozmów – szkolenie z pracy z trudnym klientem i spotkanie integracyjne)
 - każdy pracownik w każdej chwili ma prawo przyjść do dyrektora, porozmawiać i nikt nie boi się przychodzić na rozmowę
 - skarga złożona przez wyraża się fikcyjną osobę jest sygnałem, że należy również porozmawiać z pracownikami o ochronie pewnych informacji ponieważ ośrodek jest miejscem, które jest w posiadaniu bardzo specyficznych wrażliwych danych
 - w związku z tą sytuacją zostały podjęte działania naprawcze w zasadzie od razu
- Po zakończonej wypowiedzi dyrektor odpowiedziała na szczegółowe pytania radnych, którzy podkreślili, że nie można lekceważyć sytuacji stwierdzając, że pismo podyktowane jest tylko subiektywnym oglądem sytuacji, gdyż podpisało się pod nim 15 z 33 pracowników i pojawiają się informacje, że wielu pracowników z tych, którzy podpisali się pod pismem, nosi się z zamiarem zmiany pracy właśnie w związku z tą sytuacją. Poprosili o szczegółowe wyjaśnienia konkretnych przypadków klientów, których dotyczą zarzuty podniesione w piśmie pracowników, a dyrektor wskazała, że przypadki, o których mowa, nie są zero jedynkowe, a ośrodek ma obowiązek działać na korzyść swojego podopiecznego, działania ośrodka są również konsultowane prawnie, dyrektor podkreśliła, że zawsze będzie w swoich działaniach stała po stronie słabszych. Radni podkreślili, że zarzuty kierowane w stosunku do dyrektora są bardzo poważne i niepokojące jest to, że w ogóle się pojawiły, oskarżenia o poniżanie, wyśmiewanie, nękanie w obecności innych i działania mające formę przemocy psychicznej to jest mobbing, który jest karalny. Dyrektor potwierdziła, że w międzyczasie odbyło się spotkanie z Burmistrzem dotyczące sytuacji w ośrodku. Dyrektor potwierdziła również, że w placówce istnieje regulamin i procedury antymobbingowe, które zostały uruchomione po otrzymaniu pisma pracowników (dwa spotkania z pracownikami), nie został powołany zespół ponieważ rozmowy były prowadzone z pracownikami, którzy podpisali się pod pismem, w spotkaniach uczestniczyli również pozostali pracownicy ośrodka, którzy nie podpisali się pod pismem. Stwierdzono, że komisja nie ma

kompetencji w rozstrzyganiu w kwestiach mobbingu jednak Rada może stwierdzić, że zauważa pewne nieprawidłowe zjawiska dziejące się w ośrodku, uprawniona instytucją do weryfikacji czy miał miejsce mobbing jest Państwowa Inspekcja Pracy i sąd choć komisja będzie musiała zarekomendować Radzie uznanie skargi za zasadną lub nie. Na pytanie o podstawę prawną, na podstawie której, na polecenie dyrektora, zatrzymano dowód osobisty podopiecznego, dyrektorka stwierdziła, że nie ma takiego przepisu, podjęła taką decyzję aby zabezpieczyć interes klienta i zapobiec niepożądanym skutkom gdyby inne osoby weszły w posiadanie dokumentu, gdyż podopieczny korzystał w tym dniu z noclegu w noclegowni, podkreśliła, że odpowiedzialność za to działanie bierze na siebie. Nie są sporządzane żadne notatki z rozmów z pracownikami w gabinecie dyrektorki ponieważ spotkania i rozmowy dotyczą spraw bieżących, nagłych zdarzeń związanych z koniecznością podjęcia działań przez ośrodek i odbywają się one w obecności kierowników, aby na byli na bieżąco poinformowani o różnych zdarzeniach. M. Pazda, Sekretarz Miasta poinformowała, że pierwsza skarga, dosłownie kilkudziesięciu wpłynęła do Burmistrza wcześniej, który oczywiście poprosił na rozmowę dyrektorkę ośrodka, następnie podjął kolejne działania czyli zorganizowanie spotkania z pracownikami, w którym uczestniczył zastępca Burmistrza i ona osobiście, bez udziału dyrektorki. Spotkanie odbyło się wczoraj, uczestniczyło w nim 14 pracowników MOPS, którzy zostali wysłuchani a informacja ze spotkania została przekazana Burmistrzowi oraz została sporządzona notatka służbowa. Zdecydowano, że aby zachować obiektywizm w tej sytuacji, kolejnymi wysłuchiwanymi osobami w sprawie będą osoby, które podpisały się pod pismem, kierownicy oraz ci, którzy nie podpisali się pod pismem skierowanym do dyrektorki, o terminie posiedzenia został również powiadomiony listownie skarżący, poproszono dyrektorkę o powiadomienie pracowników o zaproszeniu na kolejne posiedzenia komisji, poproszono również Sekretarza Miasta o udostępnienie notatki służbowej ze spotkania z pracownikami ośrodka, ustalono kolejne terminy posiedzenia komisji na dzień 4 grudnia oraz 10 grudnia.

Członkowie komisji zatwierdzili projekt protokołu z poprzedniego posiedzenia Komisji Skarg Wniosków i Petycji.

Posiedzenie komisji w dniu 04 grudnia 2025r.- streszczenie przebiegu posiedzenia :

Na posiedzenie w dniu 4 grudnia zaproszeni zostali pracownicy Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej, którzy podpisali się pod pismem skierowanym do dyrektorki MOPS p. D. Czajkowskiej w dniu 5 listopada 2025r – lista obecności jest załącznikiem do niniejszego protokołu. Stwierdzono, że członkowie komisji chcą wysłuchać wszystkich stron. Pracownicy stwierdzili, że nie jest im znana treść skargi, która wpłynęła do Rady Miejskiej w związku z tym Przewodniczący Komisji odczytał pismo, następnie poprosił o ustosunkowanie się do jej treści. Pracownicy Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej podtrzymali wszystkie zarzuty podniesione w piśmie kierowanym do dyrektorki ośrodka oraz zawarte w złożonej skardze do Rady Miejskiej w odniesieniu do zachowania dyrektorki wobec pracowników. Podkreślono bardzo mocno, że sytuacja ta ma miejsce od wielu miesięcy dlatego pracownicy zdecydowali o wystosowaniu pisma do dyrektorki, a punktem zwrotnym był fakt złożenia wypowiedzenia przez pracownika z wieloletnim doświadczeniem, który w rozmowie z dyrektorką bardzo szczegółowo powiedział pani dyrektorki, jakie są powody podjęcia takiej decyzji. Nie powstrzymało to dyrektorkę aby kilka dni później doprowadzić innego pracownika do płaczu, tak że nie mógł się on uspokoić przez wiele godzin. Podkreślono, że wszyscy pracownicy mają długoletni staż pracy, a sytuacja nabrzmiała tak, że należało w końcu powiedzieć stop, co uczyniono pisząc pismo do dyrektorki. Bardzo podkreślono fakt, że pracownicy tworzą bardzo zgrany zespół, zawsze mogą liczyć na siebie nawzajem w trudnych sytuacjach w pracy. Pracownicy podtrzymują w całości zawarte w piśmie i skardze zarzuty wobec dyrektorki tj.:

- nieprawdą jest, że wypowiedzenie złożone przez pracownika wynikało z chęci polepszenia sytuacji zawodowej, awansu zawodowego, przyczyną jest traktowanie pracowników w opisany w piśmie sposób
- podważanie kompetencji, wiedzy i autorytetu pracowników
- brak zaufania, wręcz obsesyjna kontrola pracowników, negowanie wszystkich działań pracowników, wszystko co robią jest negatywnie przyjmowane przez dyrektorkę
- polecenia szczegółowego opisywania działań pracownika nawet pół roku wstecz

- podnoszenie głosu, ośmieszanie, poniżające traktowanie, krzyki i wyzwiska w obecności innych osób (kierowników) – brak reakcji bezpośrednich przełożonych
- polecenia działań niezgodnych z prawem i nie przyjmowanie do wiadomości odmowy ich wykonania
- nakłanianie pracowników do działań przekraczających kompetencje pracownika, tylko po to aby wykazać działanie ośrodka
- żądanie aby pracownik socjalny wykonywał de facto zadania, które należą do opiekuna prawnego
- żądanie aby podopieczny, który jest ubezwłasnowolniony podpisywał dokumenty, które nie mają mocy prawnej w związku z jego statusem prawnym
- wymuszanie na pracownikach zostania opiekunem prawnym osoby ubezwłasnowolnionej
- bezustanne szukanie powodu aby udowodnić, że pracownik nie ma kompetencji i wiedzy, że zaniedbuje swoje obowiązki
- tworzenie niepotrzebnej i zupełnie zbędnej w procesie wydawania decyzji dokumentacji aby udowodnić działanie
- wysyłanie wniosku np. na warsztaty zajęciowe pomimo braku zgody podopiecznego, polecenie wymuszenia podpisu pod wnioskiem, a także pomimo nie posiadania uprawnień do udziału w warsztatach – brak wskazań, niedostateczny orzeczony stopień niepełnosprawności
- polecenie dostarczania dokumentacji do różnych instytucji na już, natychmiast
- Wandzin – wszystko było ustalone telefonicznie, podopieczny po weryfikacji jego stanu na miejscu nie został przyjęty, do czego ośrodek ma prawo i nie jest to w żaden sposób wina pracownika, o co został on oskarżony
- po liście pracowników odbyło się spotkanie, wymuszone przeprosiny ale nic w stosunku dyrektor do pracowników się nie zmieniło, samo spotkanie przebiegało w atmosferze odbiegającej od przyjętych standardów komunikacji w miejscu pracy, ataków personalnych na pracowników
- spotkanie integracyjne – to decyzja komisji socjalnej a nie inicjatywa dyrektor
- propozycja szkolenia z kontaktu z trudnym klientem dla pracowników, ale to nie klienci MOPS są tu problemem, tylko zachowania dyrektor wobec pracowników
- nie akceptowanie potrzeby pomocy asystenta bez uzasadnienia, pomimo wniosku pracowników, którzy posiadają wiedzę, że osoba jest samotna – odpowiedź dyrektora nie bo nie
- utrudnianie i przedłużanie w czasie procesu akceptacji wypowiedzenia z pracy pracownika, wielogodzinne rozmowy i dociekanie przyczyny, a rezultacie brak zgody na skrócony czas wypowiedzenia do posiedzenia komisji od wielu dni nie było decyzji
- program asystent osobisty zwrot środków w kwocie ponad 200 tys., niewykorzystanych, opiekę bezpłatną otrzymało jedynie 24 osoby zamiast 60, decyzje o nie przyznaniu opieki nie miały uzasadnienia merytorycznego, to była arbitralna dyrektora
- w spotkaniach w gabinecie brali udział również kierownicy, więc mieli pełną wiedzę na temat tego, co się tam dzieje i jak wyglądają rozmowy z dyrektorem, jak dyrektor traktuje pracowników ale nie reagowali, a wręcz jeden z nich sugerował, że jeśli pracownik sobie nie radzi powinien pójść do psychologa albo psychiatry
- wydawanie poleceń głosem nie znoszącym sprzeciwu z użyciem słów wulgarnych, uporczywe wysyłanie na wizyty do środowiska, o którym wiadomo, że jest niebezpieczne bez asysty policji
- nieuzasadnione opóźnianie podpisywania decyzji, co powoduje przesunięcie wypłat dla podopiecznych
- wymuszanie na pracownikach pobierania podpisów pod wnioskami od osób, które do końca nie są świadome, co podpisują
- jeśli coś nie jest robione z godnie z wytycznymi dyrektor, jest robione niewłaściwie, źle i nie do przyjęcia
- polecenie robienia zdjęć w środowisku z ukrycia, przygotowywanie nieuprawnionych raportów o sąsiadach środowisk problematycznych, łącznie z informacjami wrażliwymi, jak prowadzenie procedury niebieskiej karty
- polecenie opiekunkom sprzątania po remoncie i okłamania podopiecznych, że tym czasie są na urlopie
- polecenie samodzielnego poszukiwania pracowników na zastępstwo w czasie nieobecności w pracy

- nieuzasadnione telefony do pracowników podczas ich urlopów, nieuzasadnione wezwania do natychmiastowego powrotu pracowników przebywających w środowiskach w różnych, odległych częściach miasta do ośrodka
- w sprawie pożaru pracownik usłyszał, że dyrektor nie jest pewna czy pracownicy ośrodka powinni tam być, co pracownik uznał za oczywiste
- zmuszanie pracowników do podpisywania wniosku urlopowego, w sytuacji, w której pracownik nie chce korzystać z urlopu
- wszystkie działania, które są wbrew temu, co ma na myśli pani dyrektor są niepożądane i powodują jej niezadowolenie czemu daje wyraz swoim zachowaniem wobec pracowników
- przerzucanie odpowiedzialności na pracowników pomimo, że wszelkie ustalenia zapadają w obecności kierowników i konsultacją działań w porozumieniu z panią dyrektorem (bardzo rozczarowujące jest zachowanie kierowników w tej sytuacji)
- pracownicy nie rozumieją postawy kierowników, szczególnie jednego z nich ponieważ często publicznie poważa jego autorytet
- dyrektor stosuje zasadę 3 x d, drażnić, dociekać, docisnąć, o której poinformowała pracowników, mają ją również stosować w przypadku podopiecznych

Pracownicy bardzo szczegółowo opowiedzieli o konkretnych sytuacjach, które miały miejsce od wielu miesięcy, podkreślili, że z miesiąca na miesiąc niewłaściwe zachowania pani dyrektor eskalowały dlatego pracownicy stwierdzili, że nie można już dłużej milczeć w tej sprawie. Pracownicy, którzy nie mieli bezpośrednich kontaktów z dyrektorem ponieważ wynika to z ich obowiązków, podkreślili, że nie mieli takich sytuacji w kontaktach z dyrektorem ale również podpisali się pod pismem do dyrektora ponieważ na co dzień obserwowali, co się dzieje, jak pracownicy są traktowani przez panią dyrektora. Pracownicy odpowiedzieli na szczegółowe pytania radnych, między innymi czy istnieją i zostały wdrożone w życie procedury w przypadku podejrzenia mobbingu już na pierwszym etapie stwierdzenia takich sytuacji. Zarzucono urzędowi brak wsparcia i rozmowy z pracownikami już na etapie złożenia pisma do dyrektora, a wiadomym jest, że spotkanie z udziałem Burmistrza, kierownikami oraz radcą prawnym odbyło się, nikt nie zaproponował np. pomocy psychologa, mediatora czy prawnika. Radni wyjaśnili, że Komisja Skarg Wniosków i Petycji nie może rozstrzygać spraw dotyczących mobbingu, może to zrobić tylko i wyłącznie sąd i inspekcja pracy, komisja nie ma kompetencji do stwierdzenia, że mobbing miał lub nie miał miejsca. Jednak Rada, jeśli uzna skargę za zasadną może skierować do Burmistrza wnioski i rekomendacje uchwałą Rady podjętą na sesji i zobligować go do podjęcia konkretnych działań jak powołanie komisji antymobbingowej ale pracodawcą dyrektora jest Burmistrz, Rada nie ma narzędzi prawnych aby wymusić jakiekolwiek działania na Burmistrzu. Radni zadeklarowali, że swojej strony zrobią wszystko, co możliwe aby rozwiązać, jak widać w wypowiedziach pracowników narastający z dnia na dzień problem. Pracownicy stwierdzili, że nie zauważyli poprawy po spotkaniach z panią dyrektorem, ustały krzyki za to pojawiły się inne formy zastraszania i nacisków, niewerbalne, a więc nie zauważono znaczącej poprawy sytuacji, a część pracowników zadeklarowało zmianę pracy w najbliższym czasie, dwie osoby złożyły już wypowiedzenia. Wszyscy obecni pracownicy jednogłośnie w głosowaniu podtrzymali swoje zarzuty wobec dyrektora zawarte w piśmie i skardze. Radni byli porażeni tym, co usłyszeli na dzisiejszym posiedzeniu i zadeklarowali ze swojej strony pełne zrozumienie sytuacji oraz to, że komisja wypracuje wnioski, które będą przedstawione całej Radzie, nie można tej sytuacji zostawić bez reakcji, wszyscy obecni na posiedzeniu radni rozumieją ten fakt. Przewodniczący Komisji zadeklarował, że członkowie komisji wnikliwie zbadają przedstawioną sytuację oraz podejmą decyzję możliwą do podjęcia, pozostającą w zakresie kompetencji komisji i Rady.

Posiedzenie komisji w dniu 10 grudnia 2025r.- streszczenie przebiegu posiedzenia :

Na posiedzenie Komisji w dniu 10 grudnia zostali zaproszeni kierownicy działów Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej, pracownicy, którzy nie podpisali listu do pani dyrektor oraz skarżący, który nie stawił się na posiedzenie. W pierwszej części posiedzenia wysłuchani zostali kierownicy działów ośrodka, którzy zadeklarowali, że znana jest im treść pisma, które pracownicy skierowali do dyrektora, natomiast nie jest im znana treść samej skargi, w związku z tym Przewodniczący odczytał jej treść ni poprosił o ustosunkowanie się do zarzutów w niej zawartych.

Kierownicy działów nie potwierdzili tez zawartych w skardze oraz oświadczyli, że nie byli świadkami opisywanych w piśmie do dyrektora i skardze wydarzeń, chociaż zauważyli, że czasami atmosfera jest napięta i trudna ale wynika to ze specyfiki i nawału pracy, a nie bezpośrednio z zachowań dyrektora, potwierdzili, że uczestniczyli rozmowach z pracownikami w gabinecie dyrektora. Stwierdził, że czasami była bardziej nerwowa atmosfera ale nikt nie słyszał ani widział, że dyrektor celowo z premedytacją chciała kogokolwiek z pracowników obrażać, czasem bardziej dosadnie wyrażała swoje zdanie ale nie obrażająco, nie przekraczało to żadnej granicy tego, co można nazwać niewłaściwym zachowaniem, nie widzieli pracowników wychodzących z gabinetu z płaczem po rozmowach w gabinecie. Co do złożonych wypowiedzi stwierdzili, że każdy ma prawo do zmiany zatrudnienia, choć szkoda, że tak dobry i doświadczony pracownik odchodzi z pracy ale takie sytuacje zdarzają się. Według kierowników atmosfera w ośrodku jest dobra, pismo spowodowało, że coś się popsło w tej kwestii. Stwierdzono, że dyrektor, w związku z tym, że krótko pełni funkcję zadaje wiele pytań dotyczących dociekając dlaczego konkretna sytuacja została w taki a nie inny sposób rozwiązana, nie dlatego, że się czepia kogokolwiek ale po to by mieć pełną wiedzę na określony temat. Zawsze chwilowe emocje powodują eskalację jakiś sytuacji, potem opadają i sytuacja wraca do normy, a presja i charakter pracy jest trudny, a trudne wydarzenia powodują, które miały miejsce powodują dodatkowy stres, być może zdarzyły się jej wypowiedzi podniesionym głosem ale nie było tam przekleństw, wyzwisk i na pewno nie były to słowa ad personam. Upomnienia, które zostały udzielone ustnie, po wysłuchaniu podczas komisji nie były związane z tym faktem w ogóle związane, pracodawca ma prawo zwracać uwagę pracownikowi, że zrobił błąd i należy go poprawić. Czasem zdarza się, że trzeba wykonać dodatkowe zadania i nikt nie podnosi, że nie ma tego w zakresie obowiązków, po prostu to się robi. Radni subiektywnie stwierdzili, że informacje, które wynikają z wysłuchania rysują niepokojący obraz sytuacji, ogólnie atmosfery panującej w ośrodku, w której naprawdę bardzo źle się pracuje. Podniesiono również kwestie szkoleń i istnienia procedur antymobbingowej, a kierownicy przyznali, że bardzo dawno temu było szkolenie w tym zakresie, nie odpowiedzieli czy zostały wdrożone procedury w zakresie przeciwdziałania mobbingowi. Podkreślali, że problem w pierwszej kolejności powinien być omówiony w ośrodku, być może jeśli tak by się stało nie byłoby tej skargi. Dyrektor na dwóch spotkaniach przeprosiła pracowników i po nich nikt z pracowników nie zgłaszał zastrzeżeń do zachowania pani dyrektor kierownikom. Każdy z dyrektorów ma swój sposób zarządzania zespołem i rozwiązywania kryzysowych sytuacji, dyrektor Czajkowska jest dyrektorem od pół roku dopiero, trudno w tak krótkim czasie ocenić jej pracę i zarządzanie zespołem. Zapytani czy widzą jakiś sposób aby załagodzić kryzys, stwierdzili, że nie wiedzą jak się odnieść do tego zagadnienia, praca dyrektora jest wykonywana we właściwy sposób i poprawnie w relacjach z pracownikami., a cała ta sytuacja mocno rzutuje na wizerunek całej jednostki. Po przedstawieniu pisma do Pani dyrektor nie dano jej czasu i szansy na wprowadzenie zmian z jej strony. Radni stwierdzili, że z wysłuchania pracowników wynika, że nic się nie zmieniło w jej zachowaniu przez ten czas, a trochę już czasu minęło pomiędzy pismem, spotkaniami a wpływem skargi do Rady. Przewodniczący stwierdził, że komisja ma obowiązek wysłuchania wszystkich stron, których sprawa dotyczy. Z informacji przedstawionych wynika, że kierownicy mają zupełnie inny ogląd sytuacji, ale pozostaje wrażenie, że jednak jakiś problem w zarządzaniu zespołem przez dyrektora istnieje. Podziękował za przybycie na posiedzenie i zajęcie stanowiska w sprawie.

Po przerwie komisja wznowiła posiedzenie, na które zostali zaproszeni pracownicy ośrodka, którzy nie podpisali się pod pismem, Przewodniczący na początku odczytał treść skargi oraz pisma skierowanego do dyrektora podpisanego przez część pracowników. Pracownicy obecni na posiedzeniu potwierdzili prawdziwość zarzutów zawartych w skardze i piśmie do pani dyrektor. Podkreślano, że nie mają oni bezpośredniego kontaktu na co dzień z dyrektorem ale znają i potwierdzają zarzuty podnoszone przez pracowników i skarżącego, ale mimo to atmosfera strachu udziela się również tym, którzy nie mają bezpośrednich kontaktów z panią dyrektorem. Między innymi potwierdził się zarzut zawieszenia usług aby posprzątać pomieszczenia po remoncie, podopiecznych polecono poinformować, że opiekunki uczestniczą w tym czasie w szkoleniu, to była konieczność zawieszenia opieki w środowisku na tydzień dla osób, które opieki potrzebują codziennie. Dało się zobaczyć i wyczuć, że atmosfera jest ciężka, że pracownicy są zapałkami, dało się to zauważyć, bo nigdy tak nie było, pracownicy zawsze byli pogodni, a efektem tej sytuacji są złożone wypowiedzenia z pracy. Stwierdzono, że taka nerwowa atmosfera jest

mniej więcej od kilku miesięcy, jakiś czas po zmianie dyrektora ośrodka, nie potrafią dokładnie określić czasu ponieważ z reguły pracują poza placówką. Nie mają informacji o wdrożeniu lub nie procedur antymobbingowych w placówce ponieważ charakter ich pracy jest zupełnie inny, w sprawie pisma nikt nie prosił o złożenie podpisu ponieważ nie mają bezpośrednio kontaktu z panią dyrektorem, osoby obecne na sali stwierdziły, że gdyby ich poproszono złożyłyby swoje podpisy pod pismem do dyrektora, z wyjątkiem jednej osoby, która by tego nie zrobiła. Stwierdziła, że nie zauważyła w zachowaniu dyrektora w stosunku do pracowników niczego niewłaściwego choć jeśli jest to prawda, nie jest to łatwy temat i niełatwa sytuacja, potrzeba jest wprowadzenia jakiś rozwiązań, osobiście więc nie podpisała by się pod takim pismem ponieważ nie ma pełnej wiedzy o wydarzeniach opisanych w piśmie do dyrektora. Jedna z osób stwierdziła, że po piśmie dyrektor zamiast rozmawiać o problemie i próbować go rozwiązać, na zorganizowanych dwóch spotkaniach, ze szkodą dla interesantów, bo ośrodek był zamknięty, miała podniesiony głos, na początku nie dopuszczała do głosu pracowników, przerywała ich wypowiedzi, nie podpisała pisma ponieważ koleżanki nie chciały narażać jej na nieprzyjemności ze strony dyrektora. Spotkanie wyglądało jak przesłuchanie a nie rozmowa partnerska, z dociekaniem w stosunku do każdej osoby dlaczego podpisał się pod tym pismem, co pracownicy tłumaczyli tym, że widzą co się dzieje i nie zgadzają się na takie ich traktowanie i zachowanie pani dyrektora polegające na krzykach i wyzywaniu pracowników, a także podważaniu ich kompetencji oraz złośliwych wobec nich zachowań, które osoby wysłuchiwane potwierdziły podając konkretny przykład. Członkowie komisji poinformowali, że komisja po wysłuchaniu wszystkich stron zajmie stanowisko i wyciągnie wnioski w ramach swoich kompetencji, które przekaże panu Burmistrzowi.

Skarżący nie pojawił się na posiedzeniu komisji, więc nie mógł zostać wysłuchany. Członkowie komisji stwierdzili, że w związku z powyższym zostały wysłuchane wszystkie osoby, które powinny zostać wysłuchane aby uzyskać pełny obraz w kwestii rozpatrywanej skargi. W głosowaniu, jednogłośnie członkowie komisji zdecydowali, aby uznać skargę za zasadną i rekomendować Radzie podjęcie uchwały uznającej skargę za zasadną

W dniu 11 grudnia 2025r. dyrektor Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej Pani D. Czajkowska złożyła w Biurze Rady pisemne wyjaśnienie odnoszące się do zarzutów stawianych przez pracowników z wnioskiem o dołączenie do protokołu z posiedzeń Komisji.

Na tym protokół zakończono.

Protokołowała:

Iwona Dragun

INSPEKTOR
ds. obsługi Rady Miejskiej i jej organów
Iwona Dragun

Przewodniczący Komisji
Skarg Wniosków i Petycji

Robert Lewicki