

RADCA PRAWNY HIERONIM KRAJEWSKI

KANCELARIA PRAWNICZA FERLEX W KATOWICACH

UL. REYMONTA 6/4 40-029 KATOWICE

TEL/FAX: (032) 202-43-68; KANCELARIA@FERLEX.PL

Katowice, dnia 13 stycznia 2025 r.

Hieronim Krajewski

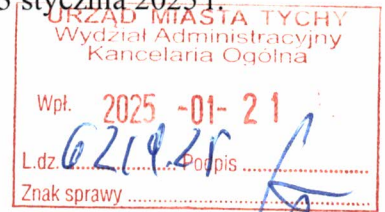
Adres do doręczeń:

Radca Prawny Hieronim Krajewski

Kancelaria Prawnicza FERLEX

ul. Reymonta 6/4

40-029 Katowice



**Komisja
Oświaty, Kultury i Sportu
Rady Miasta Tychy
al. Niepodległości 49
43-100 Tychy**

dot. sytuacji w Zespole Szkolno-Przedszkolnym nr 1 w Tychach

Imieniem aktualnych i byłych pracowników Zespołu Szkolno-Przedszkolnego nr 1 w Tychach (dalej jako „Placówka”), których pełnomocnictwa załączam oraz grupy osób, której na obecnym etapie pełnomocnictw nie przedkładałam z obawy o retorsje.

Moim klientom, zamiast kierowania uzasadnionych roszczeń, przyświeca cel w postaci podjęcia próby naprawienia sytuacji, która zagraża nie tylko prawidłowemu funkcjonowaniu placówki, co jej działaniu w ogóle.

Uprzejmie zwracam się z prośbą o przanalizowanie sytuacji kadrowej w Placówce ze szczególnym naciskiem na porównanie rotacji pracowniczej oraz liczby osób, które przebywają na długotrwałych urloпах dla podratowania zdrowia z innymi placówkami edukacyjnymi w Tychach (z uwzględnieniem liczby pracowników poszczególnych placówek).

W mojej ocenie konieczne jest ustalenie czy:

- w Placówce dochodzi do zachowań mogących wyczerpywać znamiona mobbingu,
- czy obowiązująca w Placówce Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa stanowi efektywne wypełnienie prawnego obowiązku pracodawcy polegające na przeciwdziałaniu mobbingowi,
- czy Miasto Tychy odpowiednio kontroluje podległe mu jednostki budżetowe w tym zakresie (vide mail z 30.10.2024 r. w załączeniu) zwłaszcza, że może to rodzić konsekwencje finansowe skutkujące naruszeniem dyscypliny budżetowej.

Wobec powyższego wnoszę o to, by Komisja wysłuchała byłych i obecnych pracowników oraz członków Rady Rodziców Placówki.

Zachowania, jakie miały miejsce w Placówce wypełniają cały szereg przykładów działań mobbingowych, spośród których można wyodrębnić m.in.:

- wprowadzanie chaosu organizacyjnego i dzielenie zespołu poprzez niespójne decyzje, a następnie krytykowanie pracowników za ich wykonanie,
- publiczne poniżanie (m.in. krzykiem) i krytyka pracowników, w tym podczas zebrań z rodzicami, przed uczniami oraz pracownikami,
- manipulowanie przekazywanymi informacjami, krytykowanie pracowników za ich plecami (np. obgadywanie nauczyciela w rozmowie z innymi pracownikami w celu dyskredytacji kompetencji danej osoby), przekazywanie plotek, zarządzanie zespołem przez konflikt,
- traktowanie pracownika „jak powietrze”,
- zastraszające wypowiedzi typu: „mogłabym uruchomić działania dyscyplinarne” lub „wyciągnę konsekwencje dyscyplinarne” (groźenie postępowaniami dyscyplinarnymi),
- izolowanie pracowników (np. zakaz udziału w uroczystościach odbioru nagród, zlecenie niepotrzebnych zadań w czasie, gdy pracownik powinien uczestniczyć w innych aktywnościach),
- Publiczne krytykowanie pracowników w korespondencji i na radach pedagogicznych, czy poprzez wywieszanie ogłoszeń,
- wymaganie obecności w pracy poza ustalonym czasem, często bez wcześniejszego uprzedzenia, kontakt w późnych godzinach nocnych i w weekendy (osób, które aktualnie były przedmiotem tych zachowań),
- Indagowanie pracowników na temat relacji z innymi osobami zatrudnionymi,
- zlecenie wykonywania prac bezsensownych jako kara,
- zlecenie zadań wykraczających poza zakres obowiązków pracowniczych.

Powyższe zachowania wpisują się w działania systematyczne, mające na celu zastraszenie, poniżenie oraz destabilizację sytuacji zawodowej i psychicznej pracowników, co będzie oczywistym po zebranie przez Komisję koniecznych informacji.

W sytuacji, której pracownicy placówki oświatowej odczuwają stres przed pójściem do pracy, powoduje brak możliwości skupienia się na potrzebach uczniów, co zakłóca proces

edukacyjno-wychowawczy i odbija się niekorzystnie na zdrowiu psychicznym oraz niejednokrotnie fizycznym pracowników.

Należy podkreślić, że pracownicy Placów znajdowali się w trudnej sytuacji, ponieważ działania noszące znamiona mobbingu, stosował bezpośredni przełożony, mający władzę i przewagę, których nie wahał się używać. Część osób doświadczających tych działań, obawiała się reagować na bieżąco, a część była niejako sparaliżowana prezentowanym wyżej zachowaniem, które bezpośrednio wpływały na samopoczucie i samoocenę.

Jednym z zadań Komisji jest analiza ocena realizacji zadań oświatowych realizowanych przez Miasto Tychy, Komisja również Radzie Miasta wsparcia w podejmowaniu decyzji, analizując dane i przedstawiając rekomendacje. Nie może również uciec uwadze, że w kompetencjach komisji przy Radzie Miasta leży również współpraca z mieszkańcami, w tym rozpatrywanie ich skarg i wniosków – a wskazać należy, że skutkami okoliczności panujących w Placówce obciążeni są mieszkańcy Tychów – zarówno uczniowie, ich rodzice oraz nauczyciele.

Mając na uwadze przedstawiona wyżej sytuację, wnoszę o niezwłoczne podjęcie działań mających na celu zidentyfikowanie problemu oraz przedstawienie propozycji jego rozwiązania.

Pełnomocnik:

Otrzymuje:

1. Komisja Oświaty, Kultury i Sportu,
2. Prezydent Miasta Tychy,
3. Miejskie Centrum Oświaty w Tychach,
4. a/a.

Hieronim Krajewski
radca prawny
Kt-4046