

Bedlno, dnia 31.08.2021 r.

SG.0003.5.2021

Pan

Tomasz Ryczkowski

Radny Gminy Bedlno

W związku ze złożoną interpelacją - interwencją z dnia 02.08.2021 r. do Wójta Gminy Bedlno w sprawie działań mobbingowych w jednej ze szkół podstawowych z terenu Gminy Bedlno uprzejmie informuję, że w wyniku odbytej wspólnej rozmowy w Urzędzie Gminy w dniu 20.08.2021 r. zostały podjęte kroki mające na celu wyeliminowanie przedstawionych przez Pana uwag, które dotyczyły nieodpowiedniego zachowania jednego z Dyrektorów. W tym celu została przeprowadzona stosowna rozmowa z Dyrektorem wskazanej przez Pana placówki.

Dodatkowo na posiedzeniu Komisji Socjalnej Oświaty i Kultury Rady Gminy Bedlno, która odbyła się w dniu 27.08.2021 r. wszyscy Dyrektorzy Szkół Podstawowych, których organem prowadzącym jest Gmina Bedlno zostali pouczeni o obowiązku przeciwdziałania, zwalczania oraz nie stosowania nieodpowiednich zachowań w nadzorowanych przez nich placówkach. Zobowiązano do wdrożenia i stosowania rozwiązań zapobiegających wystąpieniu mobbingu w przyszłości oraz wprowadzenia w jednostkach organizacji opartej na zasadach współpracy i wzajemnego poszanowania godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.

Ochrona dla pracownika jest ważna, jednak praktyka pokazuje, że mobbing to pojęcie często nadużywane, w związku z czym coraz częściej stają się zagrożone również dobra osobiste pracodawcy. Dlatego ocena danej sytuacji w kontekście realizacji ustawowych znamion mobbingu, musi się opierać na obiektywnych kryteriach, w sposób indywidualny, ze szczególnym uwzględnieniem całokształtu okoliczności.. Często relacje pracownika opierają się na pogrążaniu pracodawcy poprzez przytaczanie wielu negatywnych okoliczności. Niekiedy relacjonowane przez pracownika okoliczności mają źródło w chęci osiągnięcia innego celu niż obrona przed negatywnym zachowaniem pracodawcy. Sąd Apelacyjny w Poznaniu (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu – III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 6 sierpnia 2015 r. III APa 6/15) wskazał, że „nie każde zachowanie pracodawcy wobec pracownika, które w jego subiektywnym przekonaniu jest przejawem mobbingu, w rzeczywistości cechy mobbingu posiada. Tym samym nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika przez pracodawcę nie może być kwalifikowana jako mobbing”. Uzasadniona krytyka jest legalnym narzędziem w rękach pracodawcy do tego, aby egzekwować prawidłowe wykonanie obowiązków pracowniczych. Jednak w ocenie niektórych osób, może być odbierana negatywnie. Nie można tracić z pola widzenia pozycji pracodawcy, który ma prawo dbać o swoje interesy i egzekwować od pracownika konkretne obowiązki. Dlatego też nie należy takiego działania mylić z mobbingiem bądź dyskryminacją.

W jednym z wyroków Sąd Apelacyjny podniósł, że nawet krytyka pracodawcy będąca niekulturalna oraz z użyciem wulgaryzmów nie będzie uznana za mobbing wówczas gdy, wypowiedzi te mają merytoryczny charakter w odniesieniu do realizowanych zadań oraz „mieszczą się w prawie do oceny realizowanych zadań” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku – III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 21 stycznia 2013 r. III APa 29/12). Oczywiście taka postawa nie powinna być praktyką w postępowaniu pracodawcy. Niekiedy skutkiem takiego działania może być naruszenie dóbr osobistych pracownika bądź realizacja ustawowych przesłanek zniesławienia lub zniewagi na co zwrócono uwagę Dyrektorom Szkół.

Z poważaniem

Z up. WOJTA GMINY
SEKRETARZ GMINY

Zenon Dąbrowski