



ZASTĘPCA PREZYDENTA MIASTA PŁOCKA DS. POLITYKI SPOŁECZNEJ

Płock, 6 sierpnia 2012

WOP.I.RO.0003.648.2012.BR

Pani Wioletta Kulpa Radna Miasta Płocka

Odpowiadając na interpelację złożoną między Sesjami Rady Miasta Płocka w dniu 26 lipca 2012 roku (BRM.0003.648.2012) dotyczącą sytuacji w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Płocku uprzejmie informuję, że w ww. jednostce działania mobbingowe ze strony Dyrekcji nie miały miejsca.

Informuję Panią Radną, że w świetle definicji mobbing to uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników (art. 94³ § 2 k.p.). Rutynowa kontrola pomieszczeń nie była działaniem długotrwałym, ani nie miała na celu nękanie czy zastraszanie pracowników, ani z pewnością nie powinna wywołać u któregokolwiek z pracowników odczucia poniżenia lub ośmieszenia. Działania te nie miały więc znamion mobbingu i nim nie były.

Zgodnie z art. 94 pkt 4 k. p. pracodawca jest zobowiązany zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Uszczegółowieniem tego obowiązku jest dbanie o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, co należy do obowiązków osoby kierującej jednostką (art. 212 pkt 4 k. p.). Zgodnie zaś z art. 214 § 2 k. p. pracodawca jest obowiązany utrzymywać obiekty budowlane i znajdujące się w nich pomieszczenia pracy, a także tereny i urządzenia z nim związane w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki pracy. W świetle powyższych uregulowań prawnych, pracodawca miał pełne prawo do przeprowadzenia przeglądu pomieszczeń biurowych, w których pracownicy wykonują pracę. Powyższe zapisy nie nakładają na pracodawcę obowiązku informowania pracowników, w tym kierowników o takim przeglądzie, czy o innych działaniach mających na celu sprawdzenie stanu przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Kontrola przeprowadzona przez Dyrektora MOPS dotyczyła również przestrzegania przez pracowników postanowień ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 roku o ochronie danych osobowych (Dz.U. z 1997 r. nr 133, poz. 833 ze zm.). Zamierzeniem kontrolującego było sprawdzenie stanu pomieszczeń w ww. zakresie, właśnie po godzinach pracy i bez wcześniejszego uprzedzania pracowników. Z protokołu pokontrolnego jasno wynika, że w jednostce dochodziło do nieprzestrzegania zasad ochrony danych osobowych przez pracowników. W tej sytuacji obowiązkiem Dyrektora MOPS jest nieustanna kontrola tego stanu i eliminowanie nieprawidłowości. Przypomnę Pani Radnej, że w kwietniu 2011 roku Prezydent Miasta Płocka musiał rozwiązać umowę o pracę z poprzednim Dyrektorem MOPS, właśnie z uwagi na rażące zaniedbania w zakresie ochrony danych osobowych w jednostce.

Ponadto z wyjaśnień dyirekcji MOPS wynika, że pracownicy kontrolujący pomieszczenia zaprzeczają jakoby miały miejsce incydenty, o których Pani pisze w swojej interpelacji (usuwanie z biurek i ścian osobistych rzeczy). Przypomnę jednak, że po zakończeniu pracy rzeczy osobiste pracownika nie powinny być pozostawione przez niego w miejscu dostępnym dla innych pracowników (choćby ze względu na możliwość ich uszkodzenia lub zaginięcia), tym bardziej dokumentacja związkowa, która zapewne również zawiera dane wrażliwe. Wszelkie wyposażenie pomieszczeń biurowych, w tym meble, biurka, sprzęt i inne są własnością pracodawcy, który decyduje o jego przeznaczeniu i wykorzystaniu. Na marginesie zaznaczam, że dokumentacja związkowa została znaleziona choćby w sali konferencyjnej.

Informuję również, że w każdym z pomieszczeń, w którym temperatura przekracza normy ujęte w Kodeksie pracy Dyrektor MOPS zapewnił służbowe wentylatory i nie ma potrzeby, aby pracownicy korzystali z jakichkolwiek prywatnych sprzętów.

Pragnę Panią poinformować, że zarówno Dyrektor MOPS w Płocku, jak i Prezydent Miasta Płocka nie mają wiedzy na temat jakiegokolwiek sporu zbiorowego, do którego miałyby przystąpić organizacja związkowa NSZZ "Solidarność" działająca przy MOPS w Płocku. Szczegółowe zasady dotyczące sporów zbiorowych reguluje ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 1991 r. nr 55, poz. 236 ze zm.) i tam należy szukać podstaw przystępowania do sporów zbiorowych, a nie w działaniach pracodawcy zmierzających do wyeliminowania nieprzestrzegania zasad bhp i ochrony danych osobowych.

Podejmowanie przez pracodawcę działań w wykonywaniu ustawowych obowiązków, w trosce o bezpieczne warunki pracy pracowników i przestrzeganie przez jego podwładnych przepisów prawa, w żadnym razie nie może być uznawane za mobbing i jest działaniem jak najbardziej zgodnym z prawem.

ZASTĘPCA PREZYDENTA
MIASTA PŁOCKA
Roman Siemiątkowski

Otrzymują:

1. adresat
2. BRM - dw
3. WOP.I.RO - dw
4. WZS - aa

URZĄD MIASTA PŁOCKA
Wzrost Organizacji Pracowniczej
Oddział Organizacji i Kształcenia
Referat Organizacji i Kształcenia
Wpłynęło dnia 09.08.2012
L.dz. podpis *Smol*

URZĄD MIASTA PŁOCKA
Biuro Obsługi Rady Miasta
09-400 Płock, Stary Rynek 1
09.08.2012 *bull*