

Kraków, 16.05.2016 r.

Szanowni Państwo,

Polska Federacja Związkowa Pracowników Socjalnych i Pomocy Społecznej serdecznie dziękuje za okazane zainteresowanie tematem zwolnienia kierownika Ośrodka Pomocy Społecznej w Piątnicy, które mamy nadzieję pozwoli na wszechstronne i obiektywne przedstawienie zaistniałej sytuacji opinii publicznej, a w szczególności społeczności lokalnej Państwa regionu. Intencją naszej organizacji związkowej nie jest bowiem samo nagłośnienie opisanej sytuacji, ale poprzez jej upublicznienie, spowodowanie społecznej debaty nad przestrzeganiem prawa (w szczególności prawa pracy) w Państwa regionie.

Federacja jest przy tym związkowym czynnikiem sprawowania społecznej kontroli nad organami samorządu terytorialnego.

Zdajemy sobie sprawę, iż jedną z cech sporu toczonego w wymiarze publicznym jest prezentowanie czasem skrajnie odmiennych poglądów i argumentów przez zaangażowane strony. Przedstawienie tychże stanowisk, w sposób możliwie obiektywny i proporcjonalny, pozwoli odbiorcom na wypracowanie własnego zdania.

W miarę jak w temacie zwolnienia kierownika OPS w Piątnicy pojawiają się nowe wątki, wątpliwości oraz zapytania Federacja, która zapoczątkowała tę debatę, czuje się również w obowiązku wyjaśnienia kilku kluczowych i powtarzających się w medialnej przestrzeni – kwestii.

*I tak kolejno – pragniemy zauważyć, iż pisząc o „pierwszym zwolnieniu” kierownika OPS w Piątnicy, wskazywaliśmy na realne skutki, które w wymiarze zawodowym przyniosło wypowiedzenie Pani Elżbiecie Surawskiej jej warunków umowy o pracę. W narracji Wójta Piątnicy pojawia się bowiem często wskazanie, iż powyższa propozycja zmiany warunków świadczenia pracy – miała charakter koncyliacyjny wobec pracownika. Warto jednak zwrócić uwagę, iż w piśmie z dnia 30.06.2015 r. (wypowiedzenie warunków umowy o pracę), Wójt wskazywał, iż przyczyną powyższego jest **utrata zaufania do pracownika polegającego na naruszeniu obowiązków pracowniczych**. Z treści innych pism Wójta kierowanych do Sądu, jak też powołanych przez niego w wypowiedzeniu artykułów wewnętrznych dokumentów wynika, że zarzuty kierowane do pracownika dotyczyły jego rzekomego zaangażowania politycznego, ulegania naciskom politycznym, prowadzących do działań stronnictw i sprzecznych z interesem publicznym itd. Tym samym, Pani Elżbieta Surawska, przyjmując tak sformułowaną propozycję zmiany warunków pracy, nie tylko w społecznym odbiorze przynależałaby się do czynów, których – jak twierdzi - nie popełniła, ale również naraziłaby się na dalszą odpowiedzialność prawną. Tak więc – w naszej opinii – trudno uznać, iż stawiając symbolicznie pracownika „pod ścianą”, mowa może być tutaj o jakiegokolwiek woli porozumienia lub ugody ze strony Wójta – pracodawcy. Wójt, gdyby rzeczywiście dążył do polubownego rozwiązania problemu, mógłby zaproponować np. rozwiązanie umowy za porozumieniem stron z jednoczesnym zatrudnieniem kierownika na innym stanowisku.*

W przestrzeni medialnej pojawiają się również wyrażone wątpliwości co do podanej przez nas szacunkowej kwoty kosztów związanych z przegranyymi przez Wójta sprawami sądowymi. Podając przybliżoną kwotę braliśmy pod uwagę, nie tylko wysokość środków zwróconych Pani Elżbiecie Surawskiej (opłata stosunkowa za wniesiony pozew, koszty zastępstwa procesowego), ale również ponoszony zwykle koszt „obsługi” sprawy przez gminę, na który powinny składać się z kolei m.in. opłata sądowa za wniesienie apelacji (5% wartości przedmiotu sporu, jak również dzienna (godzinowa) stawka zatrudnienia radców prawnych przez stronę Pracodawcy. Stąd przybliżona wartość obciążeń budżetu gminy w przypadku tego typu sprawy nie powinna budzić wątpliwości.

Pragniemy poinformować również Państwa, iż nie znaleźliśmy wcześniej zarówno Pani Elżbiety Surawskiej, jak też innych osób jej bliskich i podjęliśmy się obrony praw i interesów ww. niezrzeszonego pracownika, kierując się naszymi celami statutowymi i dobrem publicznym po wszechstronnej i rzetelnej analizie, w tym kierowanych wobec niej zarzutów dotyczących obu zwolnień. Z uwagi na dobro prowadzonych postępowań, jak również interes prawny zainteresowanej, nie ujawniamy ani szczegółów naszych wątpliwości co do trafności zarzutów, jak również naszych dalszych kroków, w tym prawnych, które zamierzamy podjąć. Możemy jednak zwrócić uwagę na ogólnodostępne informacje dotyczące sposobu formułowania wniosków przez organ gminy w powyższej sprawie. Nasz niepokój budzi bowiem fakt, iż działania kontrolne skutkujące postawieniem nowych zarzutów, pozostają w ścisłej czasowej korelacji z toczącą się i przegraną przez Wójta sprawą sądową, w wyniku której Pani Elżbieta Surawska została przywrócona do pracy, a także iż zlecenie kontroli oraz wnioski pokontrolne formułuje organ, który w praktyce jest stroną postępowania zainteresowaną konkretnym rozstrzygnięciem ww. sprawy. Uważamy zatem, że o zasadności zarzutów można by w ogóle mówić tylko wtedy, gdy zapadną ostateczne rozstrzygnięcia ze strony zewnętrznych i niezależnych organów, powołanych do zbadania tych spraw.

Nasza Federacja występuje w obronie praw pracowniczych i profesjonalnych wartości, dotyczących efektywnego funkcjonowania systemu pomocy społecznej na każdym poziomie organizacyjnym.

Taka obrona jest właściwa i uzasadniona po ustaleniu prawdy, do czego też jako organizacja związkowo – profesjonalna dążymy i o taki obiektywizm apelujemy także w przekazie medialnym. Należy naszym zdaniem przy tym pamiętać, iż zarzuty kierowane wobec kierownika, dopóki nie zakończą się prawomocnym rozstrzygnięciem – pozostają jedynie zarzutami jednej strony i tak też powinny być traktowane.

Wyrażamy nadzieję, iż w powyższej sprawie Wójt Piątnicy podejmie rozmowy ze stroną związkową, o co zgodnie z jego wcześniejszą deklaracją i wyrażoną gotowością – wnioskujemy, przesyłając równoległe do niniejszego oświadczenia, pismo z prośbą o umówienie terminu spotkania.

Zarząd PFZPSiPS