



Prezydent Miasta Lublin



ISO 9001:2008
FS 583555

Plac Króla Władysława Łokietka 1, 20-109 Lublin, tel.: 81 466 2000, fax: 81 466 2001
e-mail: prezydent@lublin.eu, ePUAP: /GminaLublin/skrytka, www.um.lublin.eu

OR-ZU-II.0003.1.3.2014

Lublin, dnia 15 stycznia 2014 r.

Pani Małgorzata Suchanowska

Radna Rady Miasta Lublin

za pośrednictwem

Pana Piotra Kowalczyka

Przewodniczącego Rady Miasta Lublin

Do sprawy: BRM-II.0003.1.3.2014

Odpowiadając na Pani interpelację z 23 grudnia 2013 r. w sprawie mobbingu w Urzędzie i spółkach Miasta Lublin informuję, jak niżej.

Zgodnie z art. 18^{3a} Kodeksu pracy pracodawca jest zobowiązany przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu. Naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nie określony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Natomiast w art. 94³ Kodeksu pracy zawarty jest obowiązek pracodawcy do przeciwdziałania mobbingowi. Istotą przeciwdziałania temu zjawisku jest uświadamianie zagrożeń, jakie rodzi ono dla osób, które stają się ofiarami działań mobberów, potencjalnych sprawców, którymi mogą być zarówno zwierzchnicy, jak i współpracownicy, a także dla pracodawców. Przeciwdziałanie mobbingowi odbywa się w sferze prawa wewnętrznego danej organizacji – pracodawcy.

Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudnia pracowników. Czynności w sprawach z zakresu prawa pracy za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego celu osoba.

W przypadku komunalnych spółek Gminy Lublin pracodawcą jest określona spółka miejska, w której czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wykonuje w imieniu pracodawcy zarząd spółki, w jednostkach lub zakładach budżetowych pracodawcą jest jednostka lub zakład budżetowy, w której czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wykonuje dyrektor, natomiast



pracodawcą dla pracowników Urzędu Miasta Lublin jest Urząd Miasta Lublin, w którym czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wykonuje Prezydent Miasta.

Bezpodstawne są więc Pani słowa zawarte w interpelacji, że jestem pracodawcą lub wykonuję czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w Miejskim Ośrodku Sportu i Rekreacji „Bystrzyca” Spółka z o.o. lub w innej spółce miejskiej.

Niezrozumiałe są również słowa, co do którego członka zarządu ma Pani wątpliwości, wskazując w interpelacji, iż „mobbing jest najczęściej stosowany przez nisko wykwalifikowanych menadżerów, zajmujących stanowiska przez przypadek lub protekcję”. Członkowie zarządów spółek Miasta Lublin odznaczają się bardzo wysokimi kwalifikacjami zawodowymi, bogatym doświadczeniem, ale także wysokim poziomem kultury osobistej. Wszyscy członkowie zarządów dysponują, co najmniej wyższym wykształceniem.

Jedną z kardynalnych zasad, którą Pani pomija jest fakt, że nie wskazuję i nie zatrudniam, jako Prezydent Miasta Lublin członków zarządów zarówno spółek Miasta Lublin, jak również spółek z udziałem Miasta Lublin. Zarządy spółek wyznaczone są przez rady nadzorcze danych spółek, co do zasady w drodze konkursu. Konkurs przeprowadzany jest w trybie publicznym, według zasad określonych w regulaminie zatwierdzonym przez radę nadzorczą (zasady nadzoru właścicielskiego nad jednoosobowymi spółkami Miasta Lublin, stanowiące załącznik do Zarządzenia nr 47/2/2012 Prezydenta Miasta Lublin z dnia 20 lutego 2012 r. z późniejszymi zmianami). Regulamin konkursu na prezesa zarządu zawiera wymogi do spełnienia przez kandydatów, a podstawowym kryterium jest: wykształcenie wyższe, określony staż pracy, także na stanowiskach kierowniczych, doświadczenie branżowe, stosowne w zależności od działalności spółki certyfikaty i uprawnienia.

Również kandydatów na członków rad nadzorczych zgodnie z zasadami nadzoru właścicielskiego obowiązuje szereg wymogów formalnych koniecznych do spełnienia, do których należą między innymi: pięcioletni staż pracy na stanowiskach związanych z działalnością gospodarczą, finansami, prawem gospodarczym, zarządzaniem, nadzorem właścicielskim lub doświadczeniem branżowym związanym z działalnością spółki, ukończone studia wyższe, złożony egzamin w trybie przewidzianym w art. 12 ust. 2 ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji.

Mając na uwadze dobro pracowników MOSIR „Bystrzyca”, właściwe relacje Zarządu z pracownikami i samych pracowników między sobą oraz realizację zadań publicznych, do których Spółka została powołana odbyłem spotkanie z zainteresowanymi pracownikami MOSiR, a później z Zarządem Spółki. Sugerowałem rozwiązanie zgłaszanych problemów w ramach wewnętrznych mechanizmów przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym stosowanych w zakładach pracy. W przypadku braku polubownego rozstrzygnięcia ewentualnych sporów sprawy mogą być kierowane do sądu.

Pragnę Panią poinformować i zapewnić, iż wszystkie podejmowane przeze mnie działania ukierunkowane są na przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi, szczególnie te realizowane w Urzędzie Miasta Lublin, w którym wykonuję zadania w sprawach z zakresu prawa pracy. Działania te są dla mnie, dla kadry kierowniczej i dla wszystkich pracowników Urzędu priorytetem. W przeciwieństwie do Pani



stwierzeń zawartych w interpelacji - pracownicy Urzędu Miasta odznaczają się wysokimi kwalifikacjami zawodowymi, bogatym doświadczeniem zawodowym oraz wysokim poziomem kultury osobistej, a wolne stanowiska urzędnicze są „obsadzone” zgodnie z ustawą o pracownikach samorządowych w drodze otwartych i konkurencyjnych naborów lub awansów wewnętrznych.

W Urzędzie Miasta Lublin dyskryminacja i mobbing są zjawiskami niepożądanymi - były, są i będą z pełną konsekwencją eliminowane. Wszystkie relacje pomiędzy pracodawcą, a osobami zatrudnionymi oraz pomiędzy osobami reprezentującymi Urząd Miasta Lublin i osobami korzystającymi z usług świadczonych przez Urząd oparte są na zasadzie szacunku i tolerancji oraz poszanowaniu godności osobistej.

Mając na względzie przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi w Urzędzie Miasta Lublin wprowadziłem wewnętrzną politykę antydyskryminacyjną i antymobbingową ustaloną zarządzeniem nr 88/3/2013 z dnia 28 marca 2013 r. w sprawie wprowadzenia procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej w Urzędzie Miasta Lublin. Podstawowym celem tej procedury jest przeciwdziałanie zjawiskom niepożądanym w Urzędzie oraz uregulowanie trybu postępowania w przypadku zgłoszenia dyskryminacji lub mobbingu. Zadania w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w Urzędzie oraz wdrożenie polityki w tym zakresie powierzyłem Pełnomocnikowi. Zarządzeniem nr 25/4/2013 z dnia 15 kwietnia 2013 r. powołałem na to stanowisko Andrzeja Wojewódzkiego – Sekretarza Miasta.

Urząd podejmuje czynności w zakresie przekazania pracownikom informacji o przepisach prawnych regulujących zagadnienia dotyczące równego traktowania, dyskryminacji i mobbingu w zatrudnieniu oraz zapobiegania tym zjawiskom. W związku z tym wdrażana jest polityka prewencyjna, która ma na celu eliminowanie zachowań niepożądanych. Prowadzone są między innymi: kampanie informacyjne o obowiązujących normach prawnych, szkolenia z problematyki występowania i przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingu oraz działania propagujące pożądane zachowania w miejscu pracy. Wszystkie te działania będą rozszerzane i dostosowywane do potrzeb Urzędu. Środkiem przeciwdziałania niepożądanym zachowaniom w miejscu pracy będzie między innymi: regularne monitorowanie środowiska pracy oraz ocena ryzyka wystąpienia tych zjawisk, realizowane w formie okresowych anonimowych ankiet.

Działania w zakresie wprowadzenia wewnętrznej polityki antymobbingowej poprzedzone były wprowadzeniem w Urzędzie Miasta zarządzeniem nr 1076/2011 z dnia 10 listopada 2011 r. Kodeksu etyki oraz udziałem naszego samorządu w projekcie „Równość standardem dobrego samorządu” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet V. Dobre rządzenie. Realizując ten projekt Fundacja Feminoteka z Warszawy (lider projektu) przeprowadziła cykl szkoleń dla pracowników Urzędu Miasta Lublin, w których uczestniczyli pracownicy zatrudnieni na różnych stanowiskach pracy. W trzech cyklach szkoleniowych uczestniczyło po 20 – 21 pracowników w każdej grupie. Kadra zarządzająca Urzędzie Miasta Lublin była dodatkowo przeszkolona w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji oraz mobbingowi w czasie przeglądów zarządzania prowadzonych w 2013 i 2014 r. przez Sekretarza Miasta z dyrektorami



Wydziałów i Biur oraz z pracownikami samodzielnych i wieloosobowych stanowisk pracy w Departamentach. Wszyscy pracownicy Urzędu zostali zapoznani z wewnętrzną polityką antidyskryminacyjną i antymobbingową, a w intranecie zamieszczono folder, w którym Pełnomocnik publikuje podstawowe dokumenty dotyczące przedmiotowej polityki, materiały szkoleniowe oraz anonimową ankietę.

Wewnętrzna polityka antidyskryminacyjna i antymobbingowa zakłada, że osoba zatrudniona w Urzędzie Miasta Lublin, która uważa, że doświadczyła jakiegokolwiek formy dyskryminacji lub mobbingu, lub była świadkiem działań niepożądanych jest uprawniona (zobowiązana) do zgłoszenia tego faktu Pełnomocnikowi Prezydenta w formie pisemnej. Zgłoszenie składane jest w zamkniętej kopercie adresowanej do Pełnomocnika. Z chwilą złożenia zgłoszenia informacje w nim zawarte mają charakter poufny i mogą być ujawniane wyłącznie osobom biorącym udział w postępowaniu. Zgłoszenia anonimowe nie są rozpatrywane w trybie tej procedury, ale stanowią podstawę do podjęcia przez Pełnomocnika działań prewencyjnych, w tym czynności sprawdzających lub wyjaśniających - opisanych w anonimie.

Dodatkowo informuję Panią, iż Pełnomocnik do spraw przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w Urzędzie Miasta Lublin służy pomocą i wsparciem dyrektorom i pracownikom jednostek organizacyjnych Miasta oraz spółkom miejskim w zakresie kreowania zachowań pożądanых oraz tworzenia wewnętrznych procedur przeciwdziałających dyskryminacji i mobbingowi w zakładzie pracy. Działania te z uwagi na przepisy Kodeksu pracy oraz obowiązki pracodawcy, na które wskazywałem na wstępie mojej odpowiedzi na Pani interpelację mogą mieć i mają wyłącznie charakter wspomagający danego pracodawcę.

wz. Prezydenta Miasta Lublin

/-/ Grzegorz Siemiński

Zastępca Prezydenta