

Słupsk, dnia 18.07.2025r.

Raport Komisji do rozpatrzenia zgłoszenia
Pani [REDACTED]
złożonego w dniu 27 maja 2025r. w ramach obowiązującej
Polityki antidyskryminacyjnej i antymobbingowej
w Miejskim Ośrodku Pomocy Rodzinie w Słupsku

I. Komisja obradowała w okresie od 9 czerwca 2025r. do 2 lipca 2025r. w składzie:

Komisja obradowała w składzie:

- | | |
|----------------------------|---|
| 1) Pani Edyta Kostarczyk | Przewodnicząca Komisji |
| 2) Pani Elżbieta Jacniacka | Członek Komisji, psycholog |
| 3) Pan Jakub Podruczny | Członek Komisji, radca prawny |
| oraz | |
| 4) Pani [REDACTED] | strona postępowania |
| 5) Pan Dominik Gliński | pełnomocnik Pani [REDACTED] |
| 6) Pan Tomasz Wasilewski | Przedstawiciel Zakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” w MOPR w roli obserwatora (na żądanie składającej zawiadomienie wykluczono przedstawiciela związku z dalszych czynności po posiedzeniu Komisji w dniu 16.06.2025r.) |

Protokołowała:

Pani Agnieszka Ciechanowska
Pani Edyta Kostarczyk

II. Komisja podejmowała czynności na V posiedzeniach w dniach:

- 1) 09.06.2025 r.;
- 2) 16.06.2025 r.;
- 3) 26.06.2025 r.;
- 4) 30.06.2025 r.;
- 5) 02.07.2025 r.

III. Komisja zebrała materiał dowodowy w postaci niezbędnej dokumentacji, a także przesłuchiwała strony oraz świadków:

- | | |
|-----------------|----------------|
| 1) protokół 3 | Marcin Treder; |
| 2) protokół 4 | [REDACTED] |
| 3) protokół 5 | [REDACTED] |
| 4) protokół 6 | [REDACTED] |
| 5) protokół 7 | [REDACTED] |
| 6) protokół 8 | [REDACTED] |
| 7) protokół 9 | [REDACTED] |
| 8) protokół 10 | [REDACTED] |
| 9) protokół 11 | [REDACTED] |
| 10) protokół 12 | [REDACTED] |
| 11) protokół 13 | [REDACTED] |
| 12) protokół 14 | [REDACTED] |

- 13) protokół 15
- 14) protokół 16
- 15) protokół 17
- 16) protokół 2 a i 18 a
- 17) protokół 2 b i 18 b

IV. Wnioski komisji

W ocenie Komisji w przedmiotowej sprawie nie można mówić o wystąpieniu mobbingu, ani nawet pojedynczych zachowań o takim charakterze. Kodeks pracy (art. 94³ par. 2) zawiera legalną definicję mobbingu określając go jako *działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników*. Z powyższej definicji wynika, że warunkiem sine qua non wystąpienia mobbingu jest *uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika*. Oznacza to, że w środowisku pracy muszą występować celowe, świadome i systematyczne działania przeciwko danemu pracownikowi. Niczego takiego Komisja nie stwierdziła.

Z treści przesłuchanych świadków nie wynika, aby działania Pani Dyrektor wobec Pani [redacted] stanowiły celowe zachowania mające charakter *uporczywego i długotrwałego nękania lub zastraszania pracownika*. Żadna z podanych w zawiadomieniu i dalszych wyjaśnieniach sytuacja nie miała takiego charakteru. Słuchani pracownicy wskazywali, że tarcia pomiędzy stronami postępowania nie wynikały z celowego działania Pani Dyrektor nakierowanego przeciwko konkretnej osobie, ale z dążenia do sformułowania każdego pisma, każdego załatwianego problemu i każdej kwestii w sposób odpowiadający wysokim standardom Pani Dyrektor, zwłaszcza w zakresie pism i zagadnień, za która ona odpowiada. Zarówno codzienne kwestie zarządcze, co do których zastrzeżenia zgłoszono w zawiadomieniu, kontaktowanie się bezpośrednio z pracownikami Działu, podnoszenie kwestii możliwej jego reorganizacji celem podolania rosnącym wyzwaniom na polu przygotowywania projektów i wszystkie inne przytoczone w sprawie sytuacje, które zawiadamiająca oceniła jako noszące znamiona mobbingu, w ocenie Komisji takich cech nie miały, bowiem były ukierunkowane wyłącznie na usprawnienie pracy w MOPR, podwyższenie standardów tej pracy, poprawę efektywności i ogólnie miały charakter rzeczywistych działań zarządczych, a nie nękania konkretnego pracownika. Nie jest rolą Komisji oceniać, czy te działania były zasadne, potrzebne i konieczne, ale ocena tego, czy ich celem było intencjonalne, uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie Pani [redacted] musi być jednoznacznie negatywna.

W tym kontekście wskazywane przez Zawiadamiającą sytuacje trudno również określić jako dotyczące jej lub jako skierowane przeciwko jej osobie. Podane zachowania są elementem codziennej pracy w przedmiotowej jednostce budżetowej, a także są związane z jej zarządzaniem, a nie dotyczyły jedynie Pani [redacted]. W istocie podane sytuacje pokazują na niezadowolenie Pani [redacted] z przebiegu czynności podejmowanych przez Panią Dyrektor w ramach normalnej pracy Działu [redacted] a nie wygenerowanych sztucznie przeciwko niej.

Komisja zauważa jednak, że pod presją czasu, ilości zadań i ich wagi, wobec konieczności dostosowania pracy Działu [redacted] do obecnych wyzwań, czy wręcz dla ułatwienia pracy i wykonywania zadań przez Panią Dyrektor, wystąpiły problemy w komunikacji pomiędzy nią, a Panią [redacted] które mogły spowodować u Pani [redacted] poczucie, że jest pomijana w pracy wydziału i marginalizowana, a jej praca nie jest należycie doceniana. Ponadto, z zebranego materiału dowodowego wynika jednoznacznie, że duże wymagania zawodowe, jakie stawia Dyrektor Katarzyna Filipiak podległym pracownikom również są odbierane przez ich część jako wysoce szczegółowe i potrafiące dezorganizować pracę. Jednocześnie jednak, większość

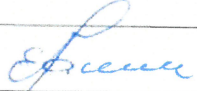
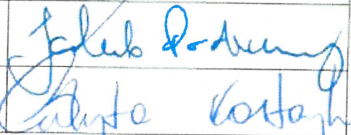
stuchanych pracowników wskazywała, że jest to po prostu sposób pracy Pani Dyrektor i pomimo konieczności przejścia przez okres "docierania się" (wynikający z wyżej wskazanych powodów), zdecydowana większość stuchanych osób stwierdziła, że potrafiła sobie ułożyć pracę z Panią Dyrektorem w sposób prawidłowy, oparty na wzajemnym szacunku i pomocy, pomimo często wysokich wymagań Pani Dyrektor. Ostatecznie pracę z Panią Dyrektorem osoby te oceniają pozytywnie podkreślając jej szczególne zaangażowanie i wysoki poziom merytoryczny.

Zauważyć jednak też należy, że Pani Dyrektor nie ma w zakresie obowiązków osobistego opracowywania projektów i jej bezpośrednie zaangażowanie w ich przygotowywanie w strukturze MOPR wchodzi w kompetencje Działu [REDACTED]. Jest to kolejny element, który mógł spowodować u Pani [REDACTED] poczucie, że jest pomijana w pracy wydziału i marginalizowana. Ponownie nie jest to element mobbingu, bowiem celem Pani Dyrektor jednoznacznie było prawidłowe i w pełni skuteczne przygotowanie tych projektów, a nie działanie przeciwko Pani [REDACTED]. Wydaje się, że obecna, faktyczna sytuacja w zakresie podziału obowiązków w MOPR, powinna mieć odzwierciedlenie w dokumentach organizacyjnych jednostki, a co najmniej w zakresie obowiązków Pani Dyrektor tak, aby jej bezpośrednie zaangażowanie w pracę Działu [REDACTED] nie było odbierane jako marginalizacja jego każdorazowego kierownika i jako "ręczne" starowanie Działem z jego pominięciem.

Podkreślić ostatecznie należy, że Komisja nie jest podmiotem powołanym do rozstrzygania sporów pracowniczych ani ustalania, czy w danej sytuacji doszło do przekroczenia uprawnień przez któregoś pracownika albo czy któryś z pracowników ma rację w konkretnym sporze lub sytuacji. Komisja uznaje więc za niecelowe odnoszenie się szczegółowo do każdej z sytuacji podanej w zgłoszeniu, prowadziłoby to bowiem do wchodzenia w uprawnienia i kompetencje Dyrektora MOPR.

Jak już wspomniano, w ocenie Komisji żadna z przytoczonych sytuacji, o ile bezspornie dotyczyły sporów lub nakładania się kompetencji Pani [REDACTED] Pani Dyrektor, nie nosiła znamion mobbingu.

Podpisy:

lp.	imię i nazwisko	funkcja	podpis
1	Pani Elżbieta Jacniacka	Członek Komisji	
2	Pan Jakub Podruczny	Członek Komisji	
3	Pani Edyta Kostarczyk	Przewodnicząca Komisji	