

UCHWAŁA NR XII/104/24
RADY MIEJSKIEJ W BYTOMIU

z dnia 16 grudnia 2024 r.

**w sprawie stanowiska Rady Miejskiej dotyczącego skargi na działalność Dyrektora
Centrum Przeciwdziałania Uzależnieniom w Bytomiu**

Na podstawie art. 18 ust. 2 pkt 15 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz.U. z 2024 r. poz. 1465, z późn. zm.) w związku z art. 229 pkt 3 i art. 239 Kodeksu postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2024 r. poz. 572) uchwala się, co następuje:

§ 1. Uznaje się za bezzasadną skargę na działalność Dyrektora Centrum Przeciwdziałania Uzależnieniom w Bytomiu.

§ 2. Wykonanie uchwały powierza się Przewodniczącemu Rady Miejskiej w Bytomiu.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodniczący Rady
Miejskiej

Michał Staniszewski

UZASADNIENIE

Komisja Skarg, Wniosków i Petycji Rady Miejskiej w Bytomiu na posiedzeniach w dniach 21 października 2024 r., 18 listopada 2024 r. i 9 grudnia 2024 r. rozpatrywała skargę z dnia 4 października 2024 r. złożoną przez pełnomocnika pani E.M., którą Komisja zakwalifikowała w części jako skargę na działalność Dyrektora Centrum Przeciwdziałania Uzależnieniom w Bytomiu.

Zarzuty skarżącej dotyczyły m. in. zwiększenia zakresu jej obowiązków przez nową dyrektorkę placówki bez podwyższenia wynagrodzenia oraz bez odzwierciedlenia tego faktu w dokumentach. W 2022 r. pani E.M. oraz innym pracownikom powierzono obowiązki pracownicy pralni, która odeszła na emeryturę oraz zlecono sprzątanie całego obiektu, po odejściu sprzątaczk z pracy. Zadania te powierzono wyłącznie kobietom, które musiały sprzątać również męską część izby wytrzeźwień. W efekcie tej decyzji pani E.M. poza swoimi obowiązkami musiała wywiązać się z zadań sprzątaczk w pełnym wymiarze czasu pracy. Uniemożliwiała to równoczesną obserwację pacjentów izby wytrzeźwień przez monitoring w czasie sprzątania, podczas gdy kierownik zmiany przyjmował pacjentów. Zdaniem pani E.M. mogło to mieć tragiczne skutki.

W piśmie z dnia 25 listopada 2024 r. dyrektor Centrum Pomocy Uzależnieniom wyjaśniła, że organizację pracy ustala i określa pracodawca. W czerwcu 2019 r. etat pracownicy został zlikwidowany i przydzielony do izby wytrzeźwień ze względu na zwiększoną liczbę zakupionej bielizny oraz pościeli jednorazowej, a osoba zatrudniona jako pracownica otrzymała zakres obowiązków opiekunki zmiany izby wytrzeźwień. Spowodowało to zwiększenie liczby opiekunek, które otrzymały nowy zakres obowiązków powiększony o obsługę pralni. Ponadto w czerwcu 2019 r. wprowadzono dla pracowników izby wytrzeźwień system równoważny pracy wydłużony do 12 godzin pracy, usprawniający pracę wszystkich pracowników izby wytrzeźwień. W październiku 2021 r. dodano do zakresu czynności wszystkich opiekunek zmiany sprzątanie pomieszczeń biurowych, co było możliwe dzięki zmniejszeniu liczby kobiet dowożonych do wytrzeźwienia. Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 8 grudnia 2014 r. w sprawie izb wytrzeźwień i placówek wskazanych lub utworzonych przez jednostkę samorządu terytorialnego czynności związane z osobami doprowadzonymi lub przyjętymi do izby wytrzeźwień lub placówki oraz bezpośrednią opieką nad nimi w czasie pobytu może sprawować wyłącznie personel tej samej płci, z wyjątkiem sprawowania opieki medycznej. Kierownik zmiany tak organizował pracę zmiany, aby żadne z obowiązków nie zostały zaniedbane, włącznie z monitorowaniem pacjentów. Przepisy nie nakazują nieustannego obserwowania pacjentów przez monitoring wizyjny. Przeznaczeniem monitoringu jest zapewnienie bezpieczeństwa osób doprowadzonych i personelu, a także umożliwienie potencjalnej konfrontacji twierdzeń i zarzutów osób doprowadzonych, które często z uwagi na stan upojenia alkoholowego mają ograniczoną świadomość zaistniałych zdarzeń.

W swojej skardze pani E.M. poinformowała, że w dniu 6 lutego 2024 r. na oddział została przyjęta agresywna pacjentka, która kilkakrotnie próbowała opluć skarżącą. W obawie przed ryzykiem potencjalnego zakażenia się wirusem HIV poprzez oplucie, pani E.M. odepchnęła pacjentkę, która nie doznała żadnego urazu. Konsekwencją tego zdarzenia była skarga pacjentki, która twierdziła, że została pobita, czemu skarżąca zaprzecza i nie potwierdziła

tego również ani kierownik zmiany, ani lekarz, który wypisywał pacjentkę. Nieprawdziwe zarzuty pacjentki zostały wykorzystane przez dyrektora placówki jako argument do wulgarnego zachowania wobec skarżącej i zmuszenia jej do złożenia wypowiedzenia z pracy. Pani E.M. podkreśliła w skardze, że pracownicy izby wytrzeźwień wielokrotnie padają ofiarami próby oplucia, pobicia czy też są wulgarnie obrażani, w związku z tym systematycznie szkoli się ich w zakresie środków obrony i stosowania przymusu bezpośredniego. Zapewniła, że w pełni rozumie charakter i ryzyko związane z wykonywaną pracą, jednak zdaniem pani E.M. niedopuszczalne jest zmuszanie pracownika do wypowiedzenia umowy o pracę pod groźbą zwolnienia dyscyplinarnego w sytuacji, gdy podjął on środki ochrony zgodnie z prawem. Art. 42 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi upoważnia do stosowania przymusu bezpośredniego polegającego na przytrzymywaniu lub unieruchomieniu wobec osób przyjętych do izb wytrzeźwień stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia własnego lub innej osoby, lub niszczących przedmioty znajdujące się w ich otoczeniu. W sytuacji aktów agresji fizycznej pracownicy izb wytrzeźwień są w pełni uprawnieni do odpierania napaści, w tym do odepchnięcia, np. celem uniknięcia oplucia.

Pani E.M. twierdzi, że jedynie odparła napaść, nie dopuszczając się przy tym żadnego przekroczenia, bądź nadużycia, niesłusznie zatem była dyscyplinowana oraz przymuszana do złożenia wypowiedzenia umowy o pracę.

Dyrektor placówki wyjaśniła, że w dniu 13 lutego 2024 r. do Centrum Przeciwdziałania Uzależnieniom w Bytomiu wpłynęła skarga osoby doprowadzonej do izby wytrzeźwień na opiekunkę panią E.M, w treści której pacjentka napisała o stosowanej przez opiekunkę przemocy, zastraszaniu, popychaniu i uderzeniach w głowę i twarz. W pisemnych wyjaśnieniach złożonych na polecenie dyrektora placówki pani E.M. nie przyznała się do czynów zarzucanych przez pacjentkę, zrzucając na nią odpowiedzialność za zajście. Zaprzeczyła jakoby uderzyła pacjentkę, mimo że nagranie monitoringu pokazuje jak podczas wychodzenia z toalety pacjentka zostaje popchnięta i uderzona w tył głowy. Ponadto pacjentka stoi tyłem do pani E.M. zatem nie może być mowy o wspomnianym pluciu. Powyższe zachowanie pani E.M. nie nosi znamion stosowania przymusu bezpośredniego o którego zastosowaniu decyduje lekarz, a nie opiekun. Pani E.M. nie wyraziła skruchy, ani nie przyznała się do popełnionego błędu, czym skompromitowała pracodawcę i podważyła zaufanie do instytucji. W związku z powyższym, po skonfrontowaniu pani E.M. z nagraniem z monitoringu, w dniu 26 lutego 2024 r. przeprowadzono konfrontację opiekunki z pokrzywdzoną, w trakcie której pani E.M. ponownie zaprzeczyła, jakoby popełniła błąd. Taka postawa pracownika sugeruje, że nagrane na monitoringu sytuacje mogły mieć miejsce wcześniej i mogą się powtarzać w przyszłości, gdyż skarżąca nie ma sobie nic do zarzucenia w związku z dokonaniem czynu, a naruszenia jakich się dopuściła uważa za dopuszczalne i powszechne w stosowaniu. Z uwagi na brak skruchy po stronie skarżącej ustalono, że dalsza współpraca z nią nie jest możliwa, gdyż Dyrektor Centrum Przeciwdziałania Uzależnieniom, jako pracodawca, nie podziela standardów jakie stosuje pani E.M. wobec podopiecznych placówki. Spotkanie zakończyło się ustaleniem, że skarżąca złoży wypowiedzenie umowy o pracę, a umowa zostanie rozwiązana za porozumieniem stron. W przeciwnym razie wypowiedzenie będzie złożone przez pracodawcę co mogło grozić konsekwencjami postaci wypowiedzenia umowy o pracę z winy

pracownika. Dyrektor nadmieniła, że zgodnie z opiniami ekspertów decyzja o zastosowaniu przymusu bezpośredniego w oparciu o art. 42 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi nie może być podjęta ad hoc przez dowolnego pracownika, gdyż zastosowanie tego przepisu uzależniono od decyzji lekarza lub felczera. Zatem skarżąca nie tylko naruszyła godność i cześć osoby znajdującej się pod jej opieką, lecz także ściśle procedury określone w ustawie.

Kolejny zarzut zawarty w skardze pani E.M. dotyczy sytuacji, do której doszło w dniu 26 lutego 2024 r., po wspomnianym wcześniej spotkaniu, gdy po opuszczeniu gabinetu przez pacjentkę dyrektor, używając wulgarnego słowa zasugerowała, że pani E.M mogła użyć wobec pacjentki siły w taki sposób, żeby nikt tego nie widział. Zdaniem pani E.M. takie zachowanie może być ocenione jako dyskwalifikujące do pełnienia funkcji dyrektora placówki, toteż skarżąca zawiadomiła o sytuacji przełożonego dyrektora tzn. naczelnika Wydziału Polityki Społecznej Urzędu Miejskiego i przekazała mu nagranie z rozmowy. Pani E.M. zaznaczyła, że gdyby zarzuty dyrektor placówki pod jej adresem były prawdziwe, mogłyby stanowić podstawę do dyscyplinarnego zwolnienia jej z pracy, do czego nie doszło. Należy zaznaczyć, że zwolnienie lekarskie skarżącej nie stanowiło przeszkody do jej zwolnienia dyscyplinarnego, gdyż można takiego zwolnienia dokonać w stosunku do pracownika przebywającego na zwolnieniu lekarskim. Zatem przymuszanie pracownika do złożenia wypowiedzenia w miejsce zwolnienia dyscyplinarnego dowodzi, że zarzuty postawione skarżącej przez panią dyrektor są nieprawdziwe.

Dyrektor wyjaśniając kwestię słów użytych podczas rozmowy z panią E.M., odbytej po spotkaniu w dniu 26 lutego 2024 r., zwróciła uwagę, że rozmowa była prowadzona „w emocjach”, a jej zamiarem było uświadomienie pracownicy, że skoro dopuszcza się w miejscu pracy naruszenia nietykalności cielesnej pacjenta wiedząc, że jest nagrywana, to musi sobie zdawać sprawę z konsekwencji jakie może ponieść w przypadku złożenia skargi przez osobę pokrzywdzoną. Dyrektor stanowczo zaprzeczyła, jakoby miała w ten sposób namawiać podległych pracowników do naruszania procedur w miejscu pracy. Ponadto całość treści nagrań wyraźnie wskazuje stosunek dyrektor do pacjentów placówki, dla której dobro i bezpieczeństwo pacjentów jest przewodnią wartością w placówce.

Kolejny zarzut pani E.M. dotyczył uniemożliwienia pani E.M. udziału w pracach komisji antymobbingowej, powołanej przez dyrektor placówki w związku z jej skargą, gdyż działania komisji zostały odroczone do czasu powrotu skarżącej ze zwolnienia lekarskiego, a po jej powrocie do pracy dyrektor wręczyła pani E.M. wypowiedzenie umowy o pracę, bez żadnego udziału w pracach komisji antymobbingowej.

Dyrektor odnosząc się do tego zarzutu wyjaśniła, że wypowiedzenie pani E.M. stosunku pracy nie wpływa w żaden sposób na jej udział jako strony w postępowaniu antymobbingowym przed komisją antymobbingową, ani na prace komisji antymobbingowej, która rzeczywiście postanowiła zawiesić postępowanie i wstrzymać się z podejmowaniem jakichkolwiek czynności do czasu zakończenia zwolnienia lekarskiego przez skarżącą. Powodem zakończenia postępowania przez komisję antymobbingową poprzez jego umorzenie był fakt skierowania przez pełnomocnika skarżącej pozwu do sądu pracy o stosowanie wobec niej mobbingu. W tej sytuacji dalsze procedowanie tej samej kwestii przez powołaną do tego zadania wewnętrzną komisję stało się bezprzedmiotowe.

Pani E.M. zawarła w skardze także zastrzeżenia odnośnie sposobu traktowania pracowników przez dyrektora placówki, która próbę wyjaśnienia okoliczności sprawy potraktowała jako wtrącanie się do rozmowy i w nieprzyjemny sposób zwróciła skarżącą uwagę przy innych pracownikach i przy pacjentce. Argumenty skarżącej zostały zignorowane, a decyzja została podjęta bez uwzględnienia stanowiska kierownika. Dyrektor kierowała do skarżącej obraźliwe słowa i zagroziła zwolnieniem dyscyplinarnym ze wskazaniem, że złamała prawa człowieka. Skarżąca podkreśliła, że prokuratura nie podzieliła zarzutów pracodawcy o rzekome, bezprawne naruszenie nietykalności cielesnej pacjenta, gdyż nie wszczęła postępowania mimo, że dyrektor deklarowała złożenie stosownego zawiadomienia.

Dyrektor wyjaśniła, że w trakcie rozmowy konfrontującej obydwie strony, skarżąca przerywała wypowiedzi pokrzywdzonej pacjentki, dlatego zdyscyplinowała pracowniczkę, by każda ze stron miała możliwość swobodnego i niezakłóconego wypowiedzenia się. Dyrektor przyznała, że faktycznie mogła użyć sformułowań wskazanych w skardze pani E.M. Z uwagi na karygodną postawę pani E.M. już po ujawnieniu nagrania rozmowa przebiegała w emocjach, jednak dyrektor stanowczo zaprzeczyła jakoby stosowała wobec pracownicy przemoc słowną bądź nakłaniała ją do zachowań, które się jej przypisuje. Dyrektor podkreśliła, że kierownik zmiany, pod którego nadzorem pozostawała pani E.M. w dniu zdarzenia, po przeprowadzonej kontroli oraz konfrontacji, przeprosił pokrzywdzoną pacjentkę za niedopełnienie obowiązków, tj. brak należytego nadzoru nad podwładnym, przyznał się do winy i przyjął na siebie odpowiedzialność za zaistniałą sytuację.

Zwróciła również uwagę, że nikt z pracowników nie potwierdził jakoby pokrzywdzona pacjentka opluła skarżącą. Podkreśliła, że pracownicy izby wytrzeźwień często są narażani na szykany i próby oplucia, zaznaczając równocześnie, że nie można zarazić się wirusem HIV poprzez oplucie.

Odnosząc się do kwestii umorzenia postępowania przez ograny ścigania, należy wskazać że przestępstwo jakiego dopuściła się pani E.M. tj. naruszenie nietykalności cielesnej jest przestępstwem ściganym na wniosek pokrzywdzonego. Wobec braku woli po stronie pokrzywdzonej, organy ścigania musiały postępowanie umorzyć.

Kolejnym zarzutem skarżącej jest twierdzenie, że została zwolniona z pracy za to, że powiadomiła naczelnika Wydziału Polityki Społecznej o bezprawnych zachowaniach dyrektora. Z wypowiedzenia wynika bowiem, że podstawą wypowiedzenia jest nagranie dyrektora, a twierdzenie, że chodziło o nagranie pacjentki ma na celu wyłącznie rozmydlenie istoty sprawy.

W wyjaśnieniach dyrektor wskazała bezpośrednie powody rozwiązania umowy o pracę z panią E.M., którymi były: nieuzasadnione zastosowanie przemocy fizycznej wobec osoby doprowadzonej do izby wytrzeźwień oraz postawa pracownicy po zaistniałym zdarzeniu. Pozostałe powody rozwiązania stosunku pracy, wskazane w treści uzasadnienia rozwiązania umowy, mają charakter drugorzędny.

Pani E.M. poinformowała w skardze, że dyrektor miała pretensje o zgłaszane przez skarżącą zmęczenie ciężką pracą związaną z myciem całego ośrodka i spanie na nocnej zmianie. Skarżąca zaznaczyła, że poza sprzątaniami i praniem pełniła także obowiązki kierownika zmiany, bez zmiany uposażenia. Zwróciła również uwagę na niewłaściwą

organizację pracy w placówce, ponieważ niektórzy pracownicy przez 6 dni w tygodniu w lutym 2024 r. pracowali po 12 godzin.

W odpowiedzi na powyższe zarzuty dyrektor wyjaśniła, że pracownicy mają możliwość korzystania z godzin nadliczbowych na zasadzie dobrowolności, a zwiększona liczba godzin pracy rzeczywiście może powodować zmęczenie. O powyższe godziny nadliczbowe często zabiegała skarżąca, tłumacząc to swoją trudną sytuacją finansową, którą wzięto pod uwagę, decydując się na rozwiązanie z panią E.M. umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia tj. w sposób najbardziej korzystny dla pracownika.

Dyrektor odnosząc się do zarzutu dotyczącego niewłaściwej pracy jednostki wskazała, że zgodnie z § 8 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 8 grudnia 2014 r. w sprawie izb wytrzeźwień i placówek wskazanych lub utworzonych przez jednostkę samorządu terytorialnego: „Izba wytrzeźwień oraz placówka wykonują zadania, (...), całą dobę w systemie zmianowym”. Praca zmianowa może polegać na pracy przez 12 godzin.

Skarżąca zwróciła uwagę, że w zakładzie pracy były zatrudnione osoby spokrewnione ze sobą, natomiast art. 26 ustawy z 21 listopada 2018 r. o pracownikach samorządowych stanowi, że małżonkowie oraz osoby pozostające ze sobą w stosunku pokrewieństwa do drugiego stopnia włącznie lub powinowactwa pierwszego stopnia oraz w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli nie mogą być zatrudnieni w jednostkach samorządowych, jeżeli powstałby między tymi osobami stosunek bezpośredniej podległości służbowej. Zgodnie z art. 2 tejże ustawy zakaz dotyczy także zatrudnionych w gminnych jednostkach budżetowych.

Dyrektor, odpowiadając na ten zarzut, wyjaśniła że pracownicy izby wytrzeźwień zgodnie z art. 4 ust 2 pkt 3 ustawy o pracownikach samorządowych są zatrudnieni na stanowiskach pomocy i obsługi. Nie są to osoby zatrudnione na stanowiskach urzędniczych, wobec czego art. 26 ustawy o pracownikach samorządowych nie ma w stosunku do nich zastosowania.

Skarżąca zwróciła uwagę, że podanie wśród przyczyn zwolnienia jej z pracy braku podpisów na kartach ewidencyjnych jest przejawem dyskryminacji ze strony pracodawcy, który nigdy i u żadnego innego pracownika nie traktował faktu zwrócenia karty ewidencyjnej do poprawy, jako uchybienia obowiązkowi lub nierzetelnego prowadzenia dokumentów. Pani E.M. stwierdziła, że nie złożenie przez nią podpisu miało miejsce raz i wynikało z omyłki oraz zaznaczyła, że innym pracownikom zdarzało się to nagminnie i nie wyciągano z tego tytułu żadnych konsekwencji, a w sytuacji niedokładności, czy omyłek zwracano karty do poprawy.

Dyrektor wyjaśniła, że same twierdzenia pani E.M. nie są dowodem i przypisuje ona swoje niedbalstwo oraz naganne zachowania pozostałym pracownikom izby wytrzeźwień, którzy sumiennie wykonują swoje obowiązki.

Po zapoznaniu się z dokumentacją skargi oraz otrzymanymi wyjaśnieniami, Komisja Skarg, Wniosków i Petycji Rady Miejskiej w Bytomiu stwierdza, że skargę pani E.M. na działalność Dyrektora Centrum Przeciwdziałania Uzależnieniom należy uznać za bezzasadną.

Rada Miejska w ślad za ustaleniami Komisji Skarg, Wniosków i Petycji uznaje skargę pani E.M. na działalność Dyrektora Centrum Przeciwdziałania Uzależnieniom za bezzasadną.