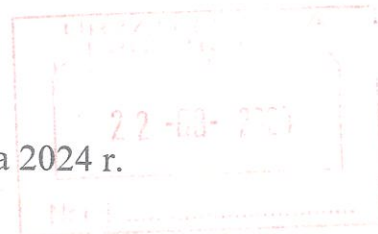


2024-08-22, 23528/2024

85466
Gieniec Renata*P. K. Giełbinksi*
Pruszków, dnia 22 sierpnia 2024 r.

Pruszków, dnia 22 sierpnia 2024 r.

*P. mec. H. Giełbinka*
przebieg o zwolnienie
26.08.2024r.

DEKRETA CJA

Do: *P. Landowski*

Data: 23-08-2024

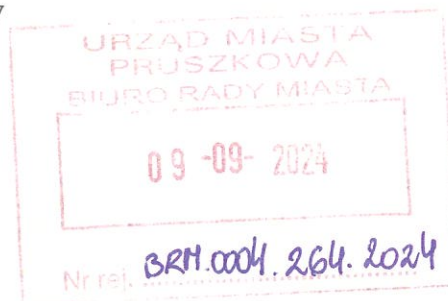
Uwagi:

Szanowny Pan Michał Landowski

Zastępca Prezydenta Miasta Pruszkowa

Ul. Kraszewskiego 14/16

05 – 800 Pruszków



i

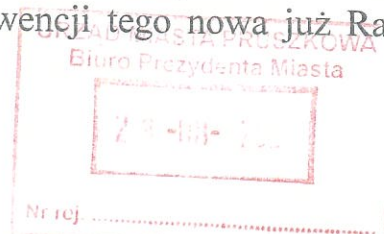
ul.

05 – 800 Pruszków

Szanowny Panie Prezydencie,

pisze do Pana w sprawie, która dotyczy funkcjonowania podległej Panu jednostki Centrum Usług Wspólnych w Pruszkowie. Byłam wieloletnim pracownikiem Centrum Usług Wspólnych i jednostek miasta Pruszkowa. Moja pierwsza praca to Kuratorium Oświaty Zespół Ekonomiczno-Administracyjny Szkół w Pruszkowie, gdzie zaczęłam pracować od 1989 r. Przeszłam przez wszystkie reorganizacje jednostek miasta, brałam udział w tworzeniu CUW. Niestety mimo mojego zaangażowania zostałam zwolniona z pracy przez Pana Dyrektora CUW. Czuję się bardzo skrzywdzona takim potraktowaniem, tym bardziej, że jestem osobą niepełnosprawną.

Pisałam już w tej sprawie do poprzedniego Pana Prezydenta, który sprawę zakwalifikował jako skargę (załączam to pismo). Skarga została skierowana do rozpatrzenia przez Komisję Skarg, Wniosków i Petycji. Obrady komisji odbyły się w dniu 17 kwietnia 2024 r. i były bardzo burzliwe. **Dwóch członków komisji wstrzymało się od głosu (choć wydawało się, że również uważają działania Pana Dyrektora za niewłaściwe), co spowodowało, że Komisja uznała skargę za bezzasadną przy dwóch głosach za.** W konsekwencji tego nowa już Rada



Miasta Pruszkowa podjęła w dniu 22 maja 2024 r. uchwałę o uznaniu mojej skargi za bezzasadną powołując się na uzasadnienie stanowiące załącznik do uchwały. **W uzasadnieniu uchwały Komisji znalazły się przekłamania.** Przewodniczący komisji Pan Maliszewski wskazał w uzasadnieniu, że mój pełnomocnik w treści uzasadnienia swojego pisma do Sądu z dnia 08.04.2024 r. napisał: „Dyrektor CUW nie traktował gorzej pracownika niż innych pracowników. Dyrektor wobec wszystkich pracowników miał zachowywać się podobnie”. To jest nieprawda, mój pełnomocnik w swoim piśmie niczego takiego nie napisał, słowa w uzasadnieniu komisji zostały wzięte w cudzysłów, co ma sugerować, że jest to wierny cytat z pisma mojego pełnomocnika i niejako ma potwierdzać prawidłowe zachowanie Pana Dyrektora. Jest to oczywista manipulacja. Ja załączam do niniejszego pisma pismo mojego pełnomocnika z dnia 08.04.2024 r. na potwierdzenie moich słów. W uzasadnieniu uchwały Komisji nie zostało również wyjaśnione do końca dlaczego tak naprawdę zostało mi złożone w dniu 30 stycznia 2024 r. pismo rozwiązujące moją umowę o pracę (mimo że byłam przecież w okresie wypowiedzenia, a moja umowa o pracę miała się rozwiązać w dniu 31 stycznia 2024 r. w następstwie wypowiedzenia z dnia 6 października 2023 r.), jedynie wskazano, że stało się to za radą kancelarii prawnej (z której rady jak rozumiem skorzystał Pan Dyrektor CUW). I znowu tutaj pan przewodniczący Komisji w swoim uzasadnieniu podparł się pismem mojego pełnomocnika, co jest manipulacją, gdyż jeśli pan przewodniczący chciał przedstawić stanowisko mojego pełnomocnika odnośnie tego rozwiązania umowy o pracę powinien przytoczyć je w sposób pełny, a nie wybiórczo je przytaczać wycinając z kontekstu. Ja oglądałam nagranie z posiedzenia komisji i na posiedzeniu Komisji Pan Dyrektor CUW wyjaśnił, że obawiał się że wypowiedzenie z 6 października 2023 r. może zostać uznane za nieprawidłowe z tego powodu, że zostało podpisane przez inną osobę niż Pan Dyrektor, dlatego wręczył mi w dniu 30 stycznia 2024 r. kolejne pismo, tym razem rozwiązujące umowę o pracę. Pan Dyrektor skorzystał w tym momencie z konsekwencji własnego niewłaściwego postępowania, gdyż ja po wręczeniu mi wypowiedzenia w dniu 6 października 2024 r. musiałam znowu pójść na zwolnienie lekarskie, bo mój stan zdrowia pogorszył się i w ten sposób byłam chora przez czas, który umożliwił Panu Dyrektorowi skorzystanie z przepisu uprawniającego do rozwiązania umowy o pracę ze względu na dłuższą nieobecność pracownika w pracy. Chciałam zaznaczyć, że ja w dniu 6 października 2023 r. byłam zdolna do pracy, miałam zaświadczenie lekarskie, chciałam pracować, tylko i wyłącznie przez to jak zostałam potraktowana przez pracodawcę znowu się rozchorowałam.

Pan Dyrektor w swoim wystąpieniu przed Komisją dopuścił się pomówienia mojej osoby. Przedstawił mnie jako pracownika, który w 2015 r. po powrocie z

długotrwałego zwolnienia spowodowanego chorobą nowotworową uczył się na nowo klawiatury komputera i klawiatury kalkulatora. Jest to absolutna nieprawda. Choroba nie pozbawiła mnie tych umiejętności, komputerem i kalkulatorem posługiwałam się od kilkadziesiąt lat. Skoro Pan Dyrektor dopuścił mnie w 2015 r. do pracy na samodzielnym stanowisku to jak mogłam nie umieć obsługiwać klawiatury, skoro od pierwszego dnia pracy już pracowałam na programie księgowym. Pan Dyrektor zapomniał dodać, że po powrocie zmienił mi stanowisko, przed chorobą pracowałam jako specjalista ds. płac, a po powrocie na stanowisku ds. księgowości. To są dwa zupełnie inne stanowiska i inne programy, jest oczywiste, że programu musiałam się nauczyć, gdyż programy do księgowości i do płac są różne. Pan Dyrektor nie wyjaśnił na posiedzeniu Komisji, dlaczego mimo że miałam przystosowane stanowisko pracy do mojej niepełnosprawności do 2022 r., to po przeprowadzce CUW do nowego budynku tych dostosowanych warunków mi nie zapewnił. Pan Dyrektor cały czas miał przecież moje aktualne orzeczenie o niepełnosprawności (jest ważne do listopada 2024 r.). Zapewnienie odpowiednich warunków osobie niepełnosprawnej to nie jest dobra wola pracodawcy, a obowiązek pracodawcy. Ja takiego miejsca nie miałam zapewnionego, choć nic pracodawcy nie kosztowało przygotowanie takiego miejsca, wystarczyło, żebym siedziała z dala od wejścia do pokoju, w jego głębi.

To Pan Dyrektor decydował o sposobie rozmieszczenia biurek w pokoju po przeprowadzce, pan Dyrektor zapomniał na posiedzeniu Komisji powiedzieć, że każde biurko było przypisane do określonego pracownika (był na nim komputer konkretnego pracownika, rzeczy osobiste w szafce danego pracownika), więc pracownicy w nowym miejscu siadali przy swoich biurkach, nie mogli usiąść przy innych. Zatem wbrew temu co Pan Dyrektor twierdził na Komisji miał On decydujący wpływ na to, gdzie kto siedział, skoro sam wskazywał, gdzie ma być postawione konkretne biurko.

Pan Dyrektor na posiedzeniu Komisji powiedział, że nie kontaktowałam się z panem Dyrektorem podczas zwolnienia lekarskiego, to nie jest prawda, widzieliśmy się pod CUW 24 kwietnia 2023 r., przepraszałam, że musiałam pójść na zwolnienie, Dyrektor odpowiedział, że zdrowie jest najważniejsze. Ponownie widzieliśmy się w gabinecie Pana Dyrektora we wrześniu 2023 r., kiedy poinformowałam o tym, że to moje ostatnie zwolnienie lekarskie.

Czuję się bardzo pokrzywdzona działaniami Dyrektora CUW. W czerwcu 2024 r. weszłam w okres ochronny, gdyż skończyłam 56 lat. Nie jestem mile widziana przez pracodawców na rynku pracy. Jestem osobą niepełnosprawną, mam orzeczony umiarkowany stopień niepełnosprawności od lipca 2015 r. **Chcę nadal**

pracować dla miasta Pruszkowa, temu miastu poświęciłam swoje prawie całe zawodowe życie. Bardzo proszę o pomoc, bo zostałam niesprawiedliwie potraktowana. Nikt nie ujął się za mną jako pracownikiem, mimo że nawet na posiedzeniu Komisji Skarg, Wniosków i Petycji niektórzy członkowie komisji negatywnie oceniali postępowanie Pana Dyrektora. Ja zostałam z tym wszystkim sama, mimo że zawsze byłam lojalna wobec pracodawcy, uczciwie pracowałam, wbrew temu co twierdzi Pan Dyrektor CUW nie naruszyłam żadnych przepisów Regulaminu, o długości każdego mojego zwolnienia pracodawca był informowany. Liczę na sprawiedliwość. Do pisma załączam również moje pismo do pana Prezydenta Pawła Makucha oraz do Komisji Skarg, Wniosków i Petycji, w których szczegółowo wyjaśniłam sprawę.

W załączeniu:

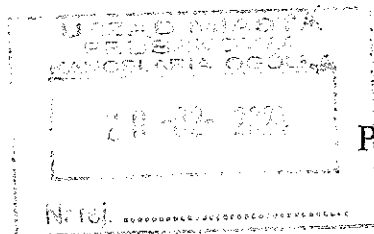
- pismo do pana Prezydenta Pawła Makucha,
- pismo do Komisji Skarg, Wniosków i Petycji,
- pismo mojego pełnomocnika z dnia 08.04.2024 r.

.....

Do wiadomości:

Pan Piotr Bąk

Prezydent Miasta Pruszkowa



Pruszków, dnia 19 lutego 2024 r.

Szanowny Pan Paweł Makuch
Prezydent Miasta Pruszkowa
Ul. Kraszewskiego 14/16
05 800 Pruszków

Szanowny Panie Prezydencie,

pozwoiliam sobie napisać do Pana Prezydenta ten list, bo jestem bezsilna wobec krzywdy, jaka mnie spotkała.

Byłam wieloletnim pracownikiem Centrum Usług Wspólnych (od 1996 r. byłam pracownikiem Zespołu Obsługi Placówek Oświatowych Miasta Pruszkowa, a następnie od 2016 r. Centrum Usług Wspólnych w Pruszkowie). W 2014 r. wykryto u mnie guza nowotworowego prawej półkuli mózgu. W czerwcu 2014 r. miałam operację usunięcia guza. Był to straszny dla mnie czas, nie wiedziałam, jak to wszystko się skończy. Operacja się jednak udała, a ja w kwietniu 2015 r. wróciłam do pracy. Choroba pozostawiła pewne konsekwencje, ja zostałam uznana za osobę niepełnosprawną, ale nadal byłam w stanie wykonywać swoje obowiązki, musiałam jedynie mieć zapewnione odpowiednie warunki pracy, czyli spokój i ciszę. Niestety atmosfera w pracy nie była najlepsza, po przeprowadzce do nowej siedziby CUW w 2021 r. nie otrzymałam miejsca odpowiednio przystosowanego do mojej niepełnosprawności, musiałam siedzieć przy biurku blisko wejścia obok czajników i drukarek, było głośno, wszyscy pracownicy przechodzili obok mojego biurka. Coraz gorzej czułam się psychicznie, w końcu mój lekarz w kwietniu 2023 r. skierował mnie na zwolnienie lekarskie, na którym byłam do 5 października 2023 r. Dnia 6 października 2023 r. wróciłam do pracy i otrzymałam wypowiedzenie. Powodem

wypowiedzenia była moja długotrwała nieobecność w pracy, pracodawca zarzucił mi także nieprzestrzeganie istniejących procedur regulaminu pracy poprzez nieinformowanie pracodawcy o każdorazowej przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy. Ja absolutnie nie zgadzam się z podanymi przyczynami wypowiedzenia. Regulamin CUW wyraźnie stanowi, że o zwolnieniu lekarskim mogę informować przez osoby trzecie, a ja tak właśnie za każdym razem robiłam, informowałam o każdym kolejnym zwolnieniu główną księgową CUW, czasem też dodatkowo kadrową. Ja złożyłam od wypowiedzenia odwołanie do Sądu Pracy. Niestety to co mnie spotkało ze strony pracodawcy spowodowało, że znów mój stan zdrowia się pogorszył i lekarz skierował mnie ponownie na zwolnienie lekarskie, następnie przyznano mi świadczenie rehabilitacyjne, które zostało mi przyznane do 18 stycznia 2024 r., a potem przedłużone do dnia 17 kwietnia 2024 r. Ja biorę silne leki uspokajające i przeciwdepresyjne, nasenne oraz leki wspomagające pracę mózgu.

Moja umowa o pracę miała się rozwiązać 31 stycznia 2024 r., jednak w dniu 30 stycznia 2024 r. pan dyrektor CUW Andrzej Grabek w asyście pani głównej księgowej i pani kadrowej pomiędzy godz. 9 a 10 przyszli do mojego mieszkania. Pan dyrektor w drzwiach nie przedstawiając się poinformował moją mamę, że przyszli w sprawie świadczenia rehabilitacyjnego pani Beaty Tramsz. Ja w tym czasie spałam, gdyż o 8 rano biorę silne leki. Przebudziły mnie odgłosy rozmowy, poprosiłam moją mamę o szlafrok i zaprosiłam gości do pokoju, gdzie spałam. W pokoju było rozłożone łóżko, więc było bardzo mało miejsca, ja stałam pomiędzy panem dyrektorem a panią księgową i panią kadrową. Najpierw pan dyrektor zapytał, czy ja pracuję podczas świadczenia rehabilitacyjnego, odpowiedziałam, że oczywiście że nie. Wtedy pan dyrektor przeszedł do sedna sprawy, a mianowicie zapytał, czy wycofam sprawę z sądu i jak sobie wyobrażam swój powrót do pracy. Już na samym początku rozmowy ja zaczęłam się cała trząść, dostałam drgawek i zaczęłam mieć problemy z mówieniem, pan dyrektor kazał mi usiąść i dalej kontynuował. Zapytał powtórnie, czy wycofam sprawę z sądu i powiedział, że sprawa będzie dużo mnie kosztowała i CUW też. Ja siedziałam na łóżku, a pan dyrektor, pani księgowa i pani kadrowa stali nade mną. Ja próbowałam tłumaczyć, że przecież nic złego nie zrobiłam, że zgodnie regulaminem zawiadamiałam panią Danusię (główna księgowa). Zwróciłam się do pani księgowej, żeby stanęła w mojej obronie, że przecież za każdym razem, kiedy przedłużane było zwolnienie zawiadamiałam ją o tym, jednak pani księgowa tylko spuściła głowę i nic się nie odezwała. Pan dyrektor na koniec powiedział do mnie, że ma jeszcze pismo dla mnie do podpisania. Wręczył mi to pismo, wszyscy szukali moich okularów, ale nawet jak założyłam te okulary, to nie byłam w stanie przeczytać pisma, tak byłam roztrzęsiona. Pan dyrektor zapytał, czy podpiszę pismo, a ja podpisałam, choć nie wiedziałam co tam jest napisane, chciałam tylko, żeby wszyscy jak najszybciej wyszli z mojego

mieszkania. Pismo, które otrzymałam od pana dyrektora było rozwiązaniem mojej umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 b) kodeksu pracy, czyli z powodu przedłużającej się nieobecności w pracy trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Mimo, że następnego dnia, tj. 31 stycznia 2024 r. moja umowa o pracę i tak się rozwiązywała w wyniku wypowiedzenia złożonego mi w dniu 6 października 2023 r., to pan dyrektor postanowił jeden dzień przed rozwiązaniem umowy ponownie rozwiązać ją tym razem w trybie natychmiastowym. Pan dyrektor zapewne chciał być pewien, że już do pracy do CUW nie wrócę. Poza tym ja w czerwcu 2024 r. wchodzę w okres ochronny, gdyż kończę 56 lat, więc na pewno nie jestem wygodnym pracownikiem dla pracodawcy.

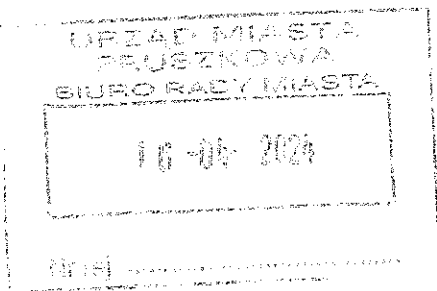
Ja po otrzymaniu pierwszego wypowiedzenia byłam na spotkaniu w dniu 16 października 2023 r. z zastępcą prezydenta panem Konradem Sipierą. Nie wiem, czy sprawa była wtedy wyjaśniana z moim pracodawcą.

Opisując powyższe sytuacje chciałam, żeby Pan Prezydent wiedział, co dzieje się w podległych Panu jednostkach, jak traktuje się ludzi. Dopóki człowiek pracuje jest tolerowany, jak zachoruje „zepsuje się” jest do wyrzucenia, przy czym żeby pozbyć się pracownika nie przebiera się w środkach. To w jaki sposób zostałam potraktowana jest niehumanitarne. Została zdeptana moja godność. Nie zasłużyłam na takie traktowanie, nikt nie zasługuje. Byłam zawsze bardzo zaangażowanym i odpowiedzialnym pracownikiem. Każdemu z nas może przydarzyć się choroba, coraz więcej osób ma problemy ze zdrowiem. Powinniśmy być bardziej empatyczni i nastawieni na pomoc, a nie bezdusznie wykorzystywać procedury. Ja po zakończeniu świadczenia rehabilitacyjnego nadal chcę pracować, chcę czuć się potrzebna, praca zawsze dawała mi dużą satysfakcję. Proszę o pomoc w mojej sprawie.

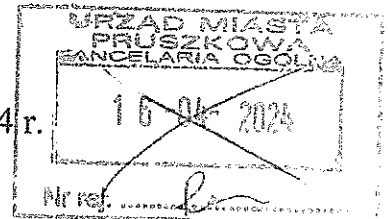
Gdyby Pan Prezydent chciał uzyskać jakieś dodatkowe informacje dotyczące sprawy, pozostaję do dyspozycji.

.....

...



Pruszków, dnia 16 kwietnia 2024 r.



Proszę o pilne przekazanie do KOMISJI

SKARG, WNIOSKÓW I PETYCJI –

przed posiedzeniem w dniu 17 kwietnia 2024 r. godz. 17.00

**KOMISJA SKARG, WNIOSKÓW
I PETYCJI**

Rady Miasta Pruszkowa

Dotyczy sprawy:

BRM.0012.8.11.2024

Szanowni Państwo,

w nawiązaniu do Państwa pisma z dnia 11 kwietnia 2024 r., dziękuję za zaproszenie, jednak informuję, że ze względu na swój stan zdrowia nie będę mogła stawić się na posiedzeniu Komisji.

Chciałabym napisać coś więcej o zdarzeniach, które opisałam w skardze, żeby mieli Państwo pełny pogląd na sprawę. Do pisma załączam kopie wypowiedzenia z dnia 6 października 2023 r. oraz kopie rozwiązania umowy o pracę z dnia 30 stycznia 2024 r. W wypowiedzeniu z dnia 6 października 2023 r. zarzucono mi nieprzestrzeganie procedur regulaminu pracy poprzez nieinformowanie pracodawcy o każdorazowej przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy oraz brak kontaktu i spowodowanie dezorganizacji pracy ze względu na nieobecność. Z tymi przyczynami się nie zgadzam, za każdym razem kiedy dostawałam zwolnienie lekarskie od razu informowałam pracodawcę za pośrednictwem innych osób o zwolnieniu. Jest to zgodne z postanowieniami Regulaminu pracy (rozdział VI ustęp 2). Do pisma załączam wykaz połączeń, smsy m. in. do pani kadrowej i do pani księgowej, w których informowałam o zwolnieniach oraz załączam kopię Regulaminu pracy. Byłam w

stałym kontakcie z kadrami. Po otrzymaniu ostatniego zwolnienia osobiście w dniu 14 września 2023 r. poinformowałam pana dyrektora, że to ostatnie zwolnienie i 6 października 2023 r. wracam do pracy. Podczas tego spotkania pan dyrektor przekazał mi, że po zwolnieniu mam najpierw pójść na urlop wypoczynkowy, a dopiero potem wrócić do pracy. Nie było w stosunku do mnie wtedy żadnych zarzutów dotyczących nieprawidłowego informowania o zwolnieniach, czy też dezorganizacji pracy. Dopiero w dniu 28 września 2023 r. zostałam wezwana do pana dyrektora, który poinformował mnie, że jednak zostanę zwolniona z pracy i mam wybór, czy rozwiązać umowę za porozumieniem stron, czy otrzymać wypowiedzenie.

Pracodawca w wypowiedzeniu zarzuca mi, że nie przekazywałam informacji o tym, czy zwolnienie będzie przedłużane, czy nie, a ja przecież tego nie wiedziałam, nie wiedział tego nawet lekarz, dopiero na ostatniej wizycie lekarz stwierdził, że po upływie zwolnienia mogę wracać do pracy.

Odnosnie dezorganizacji, to też nie zgadzam się z zarzutem, że spowodowałam dezorganizację pracy. W przypadku nieobecności pracownika zawsze praca jest dzielona między innych pracowników. Ja wielokrotnie w takich sytuacjach wykonywałam pracę za koleżanki, które były na zwolnieniu, czy na urlopie. Do tej pory CUW nikogo na moje miejsce nie zatrudnił, nadal moje obowiązki są podzielone między innych pracowników i jakoś wszystko funkcjonuje i CUW wypełnia swoje zadania.

Dodatkowo nadmienię, że jestem osobą niepełnosprawną, mam orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności (załączam do pisma), orzeczenie miał też pracodawca. Zawsze pilnie przychodziłam do pracy. Z uwagi na guz nowotworowy mózdzku i operację (2014 r.) byłam na dłuższym zwolnieniu, jednak poza tym starałam się nie korzystać ze zwolnień lekarskich. Dopiero w kwietniu 2023 r. poszłam na dłuższe zwolnienie lekarskie spowodowane moim stanem zdrowia wywołanym sytuacją w pracy.

Chciałabym też zwrócić uwagę, że moje wypowiedzenie z dnia 6 października 2023 r. podpisała z upoważnienia główna księgowa CUW. Według mnie jest to nieprawidłowe postępowanie. Prawo do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy posiada tylko Dyrektor. Do zadań Głównej Księgowej zgodnie ze Statutem i Regulaminem Organizacyjnym nie należy zastępowanie p. Dyrektora podczas nieobecności. Przepisy nie upoważniają p. Dyrektora do wyznaczenia innej osoby do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy za p. Dyrektora.

Po otrzymaniu przeze mnie wypowiedzenia w dniu 6 października 2023 r. moja umowa miała się rozwiązać w dniu 31 stycznia 2024 r., jednak dzień

wcześniej p. Dyrektor przyszedł do mojego domu i wręczył mi rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania wypowiedzenia. Moja umowa o pracę rozwiązała się 30 stycznia 2024 r. Czy aż takie znaczenie dla pracodawcy miało zwolnienie mniej jeden dzień wcześniej? Pewnie chodziło o to, żebym już na pewno nie wróciła do pracy. Czuję się bardzo pokrzywdzona, chcę pracować i mam ogromny żal do pracodawcy, że nie wziął pod uwagę mojej niepełnosprawności i nie zapewnił mi miejsca przy takim biurku, gdzie miałabym większy spokój. Nie było żadnych przeszkód, żebym została posadzona tam gdzie pan dyrektor wskazał miejsce innemu pracownikowi, z dala od czajnika, drukarek i wyjścia. Przez nieustanny szum drukarek i czajnika, wchodzących i wychodzących ludzi czułam się coraz gorzej psychicznie, gdyż nie mogłam się skupić, czułam ogromny stres, poza tym nie rozumiałam dlaczego jestem tak traktowana. W końcu nie byłam w stanie pracować i w kwietniu 2023 r. musiałam iść na zwolnienie, za co zostałam ukarana przez pracodawcę. Pracodawca miał moje orzeczenie o niepełnosprawności, gdzie było napisane, że moje stanowisko pracy powinno być przystosowane do niepełnosprawności. Jak prosiłam o wskazanie mi do pracy odpowiedniego miejsca, pracodawca nie prosił mnie o żadne dodatkowe dokumenty dotyczące sprawy.

W załączeniu:

- wypowiedzenia, Regulamin pracy, wykaz połączeń i sms-ów, orzeczenie o niepełnosprawności.

.....