



Województwo
Śląskie



100-LECIE
POWSTAŃ ŚLĄSKICH

1919–1920–1921

Katowice, dnia 21 czerwca 2019 r.

KN-OP.0003.1.2019

KN-OP.KW-00189/19

Pan
Michał Gramatyka
Radny Sejmiku Województwa
Śląskiego

MARSZAŁEK
WOJEWÓDZTWA ŚLĄSKIEGO

Jakub Chełstowski

Urząd Marszałkowski
Województwa Śląskiego
ul. Ligonja 46
40-037 Katowice

TELEFON +48 32 20 78 290
FAKS +48 32 20 78 291

marszal@slaskie.pl
slaskie.pl
powstania.slaskie.pl

Stosownie do art. 23 ust. 8 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa (Dz. U. z 2019 r. poz. 512), w odpowiedzi na pismo Pana Radnego z dnia 6 czerwca 2019 r., wyjaśniam co następuje:

Uchwałą nr 1172/44/VI/2019 z dnia 4 czerwca 2019 r. Zarząd Województwa Śląskiego odwołał Panią Aleksandrę Gajewską ze stanowiska dyrektora Teatru Rozrywki w Chorzowie, z przyczyn wskazanych w treści uzasadnienia, stanowiącego załącznik do tejże uchwały.

Podstawą prawną odwołania był art. 15 ust. 6 pkt 3 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2018 r. poz. 1983), z którego wynika, że dyrektor instytucji kultury powołany na czas określony może być odwołany przed upływem tego okresu z powodu naruszenia przepisów prawa w związku z zajmowanym stanowiskiem.

W ocenie Zarządu Województwa Śląskiego, w przedmiotowym przypadku, doszło do naruszenia przez pracownika art. 100 § 2 pkt 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040), zwanej dalej „k.p.”, zgodnie z którym pracownik jest obowiązany dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 marca 2011 r. (sygn. akt: II PK 204/10), „*powinności określone w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. są ustanowieniem szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymania się podwładnego od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody, czy nawet ocenianych jako działania na jego niekorzyść. Nacisk należy więc położyć nie tyle na zawiniony (niezawiniony) bądź też legalny charakter działań podwładnego, ile na zachowanie przez niego lojalności względem pracodawcy.*”

Zarząd Województwa Śląskiego stwierdził, że prezentowana postawa Pani Aleksandry Gajewskiej, podczas rozmowy zarejestrowanej w formie audio-wizualnej mającej miejsce w dniu 29 maja 2019 r. w siedzibie Teatru

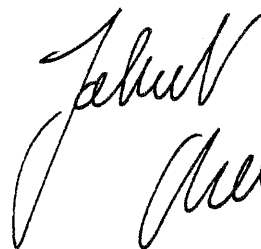
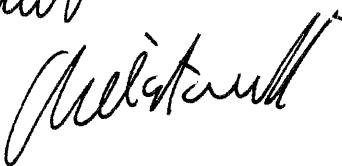
Rozrywki w Chorzowie, nie licuje z godnością i funkcją piastowaną przez tą osobę, gdyż reprezentowała ona w tym czasie jednostkę podległą Zarządowi Województwa Śląskiego, będącą instytucją kultury Województwa Śląskiego. Ponadto, co szczególnie istotne, zachowanie Pani Dyrektor nie mieściło się w przyjętej i powszechnie rozumianej lojalności wobec pracodawcy, gdyż zachowała ona nieodpowiednią postawę względem padających określeń i formułowanych też dotyczących pracodawcy. Od takich osób wymaga się najwyższych kompetencji, ale również standardów zachowania i poszanowania dla miejsca, w którym pracują. Brak dyskrecji i niejednoznaczność wypowiedzi, poziom dyskusji i brak stanowczej reakcji, skutkującej natychmiastowym zakończeniem rozmowy, może budzić poważne wątpliwości, co do prawidłowej postawy, w zakresie godnego reprezentowania tak znanej i szanowanej, o dużej renomie w środowisku artystycznym, samorządowej instytucji kultury - Teatru Rozrywki w Chorzowie.

Prezentowana postawa, w rozmowie zarejestrowanej w miejscu publicznym, nie licuje z oczekiwanymi przez Zarząd Województwa standardami dotyczącymi promocji pozytywnego wizerunku i postaw niedyskryminujących. Brak stanowczego działania i niejednoznaczne zachowanie w zakresie obelg jakie padają w kierunku szeroko rozumianego Województwa, jego jednostek, pracowników czy też organów uprawnionych do reprezentacji, w opisywanej sytuacji, powinno spotkać się z wyrazem stanowczej i głębokiej dezaprobaty.

W ocenie Zarządu Województwa Śląskiego, należało zatem wywieść z zaprezentowanej rozmowy, że Pani Dyrektor naruszyła poprzez zaniechanie i dalsze uczestniczenie w rozmowie, dobro zakładu pracy, gdyż wypowiedzi rozmówcy przekraczały znamiona dopuszczalnej krytyki. Niestety Pani Dyrektor wobec padających inwektyw oraz dwuznacznej treści dyskusji pozostała bierna. W tym zatem zakresie doszło po jej stronie do zaniechania, a tym samym naruszenia szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy.

Ponadto uprzejmie informuję, że w przedmiotowej sprawie nie zasięgnięto opinii właściwej organizacji związkowej oraz opinii ministra właściwego do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego, gdyż podstawą odwołania, o czym była mowa wyżej, było naruszenie szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy. Uprawnienie do oceny lojalności pracownika względem pracodawcy, ze względu na łączący ich (osobisty) stosunek pracy, powinno przysługiwać wyłącznie pracodawcy i nie może być przedmiotem oceny i opinii dokonywanej przez podmioty nie będące stroną tego stosunku pracy.

Z poważaniem

Otrzymują:
1) adresat;
2) a/a.