



Konflikt w IKEA Industry Lubawa. Przewodniczący związku zawodowego i radny ma zostać dyscyplinarnie zwolniony

data aktualizacji: 2022.11.18



Rada Miasta Lubawy podczas swojego dzisiejszego posiedzenia wyraziła zgodę na zwolnienie z pracy w lubawskim oddziale IKEA Industry Poland Dariusza Kawki. Miejskiego radnego i jednocześnie szefa zakładowej "Solidarności" czeka, według informacji z przedsiębiorstwa, zwolnienie dyscyplinarne.

Do lubawskiego samorządu wpłynęło z firmy IKEA Industry Poland Oddział w Lubawie o zamiarze rozwiązania przez to przedsiębiorstwo umowy o pracę z Dariuszem Kawką. Takie zwolnienie, jeśli chodzi o radnego, wymaga zgody rady, której jest on członkiem. Stąd właśnie dzisiejsze, poświęcone tylko tej sprawie, nadzwyczajne posiedzenie Rady Miasta Lubawy.

Dariusz Kawka, "**żeby nie być sędzią we własnej sprawie**", poprosił o zabranie głosu - w jego imieniu - przez innych przedstawicieli związku zawodowego "Solidarność": Wojciecha Kowalskiego (przedstawiciela regionu warmińsko-mazurskiego NSZZ "Solidarność", sekretarza tegoż związku) i Michała Kukulę (przewodniczącego międzyzakładowej komisji NSZZ "Solidarność" IKEA Industry Poland).

- Powinna ta dyskusja tutaj się odbyć, żebyście Państwo jako radni Miasta Lubawa mieli pełny obraz

tej sytuacji - powiedział Dariusz Kawka.

To na jego wniosek - aby treść tego dokumentu, radnym znana już wcześniej, była dostępna także dla opinii publicznej - na sesji odczytano treść zawiadomienia, jakie przekazała lubawskiej radzie IKEA.

IKEA ZARZUCA KAWCE LICZNE POWAŻNE NARUSZENIA OBOWIĄZKÓW PRACOWNICZYCH

Z dokumentu wynika, że IKEA zamierza zwolnić Dariusza Kawkę z pracy bez wypowiedzenia, w trybie art. 52 par. 1 punkt 1 Kodeksu pracy. (*"Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie: 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych"*.) Chodzi tu o tzw. zwolnienie dyscyplinarne, "dyscyplinarkę".

- **Podstawą rozwiązania stosunku pracy z panem Dariuszem Kawką nie są zdarzenia związane z wykonywaniem przez niego mandatu radnego miasta**
- **zapewnił w swoim zawiadomieniu pracodawca.**

Jednocześnie przedsiębiorstwo, powołując się na orzecznictwo, wskazało, że **"rada gminy ma obowiązek udzielić zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym w każdym przypadku za wyjątkiem sytuacji, gdy podstawą [...] są okoliczności związane z wykonywaniem mandatu radnego"**, tzn. jest zobowiązana ocenić jedynie, czy wniosek pracodawcy o zgodę na zwolnienie radnego ma związek z pełnieniem przez niego tego mandatu; jeśli nie - udzielić zgody.

Dalej wskazano, co - według firmy - jest przyczyną zamiaru zakończenia współpracy z radnym i jednocześnie szefem tamtejszego związku zawodowego. Są to, jak przeczytano, **"powtarzające się ciężkie naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych"**.

IKEA zarzuca Dariuszowi Kawce m.in. **"uporczywe, umyślne, powtarzające się naruszenie obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego oraz wartości obowiązujących w zakładzie pracy"**. D. Kawka miał, według pracodawcy, używać wobec współpracowników obraźliwego języka i słownie ich atakować, także w obecności innych pracowników oraz kierować obraźliwe oskarżenia.

Przedsiębiorstwo wymienia konkretne incydenty wraz z datami. 7 lutego tego roku **"pracownik kilkakrotnie w sposób obraźliwy i arogancki odnosił się do współpracowników pełniących funkcje społeczne w innych organizacjach związkowych niż pracownik"** (chodziło o toczące się negocjacje płacowe, gdzie Dariusz Kawka miał być niezadowolony z postawy przedstawicieli innych związków).

- **Nazwał ich sprzedawczykami, żółtkami oraz nieodpowiedzialnymi ludźmi, a także wskazał, że są związkiem pracodawcy - opisuje pracodawca. - Takimi zachowaniami pracownik rażąco naruszył m.in.**

zasady poszanowania godności i dóbr osobistych współpracowników, zasadę dbania o dobrą atmosferę w zakładzie pracy, a także zasadę poszanowania przynależności do związków zawodowych.

Natomiast 8 lutego radny miał agresywnie odnieść się do liderki zespołu, kiedy ta zwróciła się do niego o stosowanie środków ochrony indywidualnej.

- "Za krótko tu pracujesz, żeby zwracać mi uwagę. Są na ciebie skargi i zamierzam napisać w tej sprawie do Szwecji" - tak mężczyzna odpowiedział liderce zgodnie z przedłożonym przez pracodawcę zawiadomieniem, a do tego, napisała IKEA, użył "niedopuszczalnego gestu" w postaci grożenia palcem.

Zakład zarzuca też Dariuszowi Kawce **"lekceważącą postawę względem członków kadry kierowniczej oddziału"** oraz **"podważanie ich roli i kompetencji zarządczych, co potwierdziło kilkoro pracowników"**, a nawet agresywne zachowanie względem kadry kierowniczej podczas negocjacji płacowych. Radny miał też otwarcie mówić o swoim dążeniu do zwolnienia dyrektora oddziału.

- Pracownik nie identyfikuje się z wartościami grupy IKEA i zasadami obowiązującymi u pracodawcy, a jednocześnie stawia pracodawcy nieuzasadnione zarzuty w tym zakresie - oceniła IKEA. - Tego rodzaju nieakceptowalne zachowania pracownika powtarzały się wielokrotnie. Współpracownicy odbierają zachowanie pracownika jako nieprzyjemne, agresywne oraz negatywne.

Kolejny zarzut to **"uporczywe, umyślne i powtarzające się naruszanie obowiązków z zakresu BHP, [...] tj. naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych"**. Tutaj chodzi o zarzucane D. Kawce wielokrotne wchodzenie na teren linii produkcji bez stosownego uprawnienia, gdzie radny miał zagadywać i rozpraszać innych pracowników, powodując wręcz zagrożenie dla zdrowia i życia.

Ponadto Dariusz Kawka odmówił udziału w spotkaniu związanym z oceną roczną, "co jest standardowym procesem", a swoją odmowę motywował brakiem zgody pracodawcy na udział w tym spotkaniu przedstawiciela organizacji związkowej - wynika z przedstawionego dokumentu.

- Pracownik stawia się ponad wszelką kontrolą pracodawcy, uniemożliwiając wyjaśnienie kwestii wspomnianych naruszeń - uważa IKEA.

Trzeci zarzut to **"uporczywe, umyślne i powtarzające się naruszanie obowiązku przestrzegania ustalonego w zakładzie pracy porządku oraz organizacji pracy"**. D. Kawka miał na przykład nagabywać innych pracowników w obszarze linii produkcyjnej, rozmawiając z nimi na tematy niezwiązane z pracą i odciągając od obowiązków w czasie, gdy powinny być wykonywane.

Wreszcie, zarzut czwarty dotyczy **"systemowych, powtarzalnych i intencjonalnych działań godzących w wizerunek i inne dobra osobiste pracodawcy i jego przedstawicieli oraz mających na celu narażenie pracodawcy na szkodę i jego zdyskredytowanie w oczach pracowników i kandydatów do pracy"**. Tu pracodawca wymienia m.in. wielokrotne kierowanie do kadry kierowniczej rzekomych, bezpodstawnych zawiadomień o naruszeniach praw pracowniczych, a także zaczepienie kandydata do pracy w celu zasugerowania, że wynik przeprowadzanego testu nie wpłynie na decyzję o zatrudnieniu.

Według IKEI Dariusz Kawka nie zmienia swojego postępowania, pomimo wielu wezwań przełożonych i "sytuacja nie rokuje poprawy". Dlatego firma czuje się zmuszona do podjęcia działań w kierunku zwolnienia pracownika.

- Ochrona zatrudnienia, nawet jeżeli przysługuje, nie może być gwarancją bezkarności - to już ostatnie zdanie długiego pisma pracodawcy.

OBRONA: NIE MA PODSTAW DO "DYSCYPLINARKI". "NIE POTRAFIĄ SIĘ DOGADAĆ Z PRZEWODNICZĄCYM ZWIĄZKU"

W imieniu Dariusza Kawki głos zabrał działacz "Solidarności" Wojciech Kowalski. Stwierdził, że wniosek IKEI jest "bezprawny".

- Został wymieniony cały szereg różnych działań, które były oceniane przez pracodawcę jako niewłaściwe, niezgodne z zasadami - mówił W. Kowalski. - Niestety, to jest tak, że jeżeli są takie działania, to można na nie reagować np. upomnieniami. Natomiast nie można wykorzystywać tego do użycia paragrafu powodującego zwolnienie dyscyplinarne na zasadzie namnażania się, sumowania różnych postępowań w przeciągu przeszło

pół roku. Są bardzo konkretne powody, dla których można wystąpić o zwolnienie dyscyplinarne. To jest: kradzież, to jest pijaństwo w zakładzie pracy, to są przestępstwa natury kryminalnej. Tutaj z niczym takim nie mieliśmy do czynienia. Tu były ewentualnie jakieś przekroczenia, które mogłyby być powodem do upomnienia najwyżej. Nikt nie stosował upomnień, żadnej tam informacji nie było o tym. Nie można tak zrobić, że zsumuje się cały szereg postępowań po to, żeby można było kogoś zwolnić dyscyplinarnie z pracy. [Poza tym] większość podanych przyczyn dotyczy okresu sprzed wielu miesięcy. To jest luty, to jest marzec. To jest już przeszło pół roku temu. Jeżeli pracodawca ma informacje o tym, że coś jest nie w porządku, to powinien reagować na to do 30 dni, tyle czasu miał. To jest zdanie naszych prawników: że te przyczyny, które zostały podane, w ogóle nie wypełniają powodów, dla których można dać zwolnienie dyscyplinarne. To nie jest tak, że można dać za wszystko zwolnienie dyscyplinarne dlatego, że się nie układa współpraca z przewodniczącym organizacji związkowej. W sądzie ta sprawa byłaby najprawdopodobniej wygrana. Rada jest wciągnięta przez pracodawcę w konflikt, spowodowany tym, że nie potrafią się dogadać z przewodniczącym związku zawodowego. Niestety, tak to wygląda. Te wszystkie działania wynikają z tego, że przewodniczący, będący na etacie, realizuje, w sposób, który uważa za właściwy, swoją pracę związkową. Chciałem zwrócić uwagę, że liczebność związku z tym zakładzie pracy wzrosła dwukrotnie, do przeszło 500. Jak to jest - wszyscy są niezadowoleni, a przystępują do związku?

zawodowego nakładają się na siebie, gdyż radny, jako związkowiec, reprezentuje głównie mieszkańców Lubawy w ich miejscu zatrudnienia.

- To jest również działanie na ich rzecz, ich uposażeń, warunków pracy - przekonywał W. Kowalski, który zapowiedział, że będzie starał się bronić Dariusza Kawki niezależnie od tego, co postanowi rada. Jednocześnie wyraził nadzieję, że rada podejmie właściwą decyzję.

Zanim tę decyzję poznaliśmy, opinię przedstawiła radczyni prawna. Przyznała, że kompetencje rady w zakresie oceny przesłanek do rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z radnym są "bardzo wąskie, ochrona jest stosunkowo wąska". Mianowicie: rada tylko wówczas może się przeciwstawić zwolnieniu radnego, kiedy wykaże się, że zamiar zwolnienia radnego jest związany z jego działalnością jako radnego. Dodała, że w pewnym sensie konflikt pomiędzy pracodawcą a związkowcem jest nieuchronny.

Swoje oświadczenie odczytał następnie sam Dariusz Kawka. Przekonywał, że sytuacja ma związek z jego mandatem radnego.

- Obydwie funkcje, tzn. radnego oraz przewodniczącego organizacji zakładowej, w swoich zakresach i kompetencjach nakładają się na siebie i pozostają w bezpośrednim związku - mówił radny. - Opisana sytuacja nie ma związku tylko ze mną, ale z dalszym losem pracowników zatrudnionych w tym przedsiębiorstwie. Od dłuższego czasu obserwujemy spłaszczanie poziomu wynagrodzeń do poziomu minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Michał Kukuła, przewodniczący międzyzakładowej komisji NSZZ "Solidarność" IKEA Industry Poland, również dowodził, że istnieje ważny związek pomiędzy dwoma rolami: radnego i przewodniczącego zakładowych związków zawodowych. Przekonywał też, że działanie pracodawcy jest bezprawne, gdyż został przekroczony 30-dniowy termin na wyciągnięcie konsekwencji. Radczyni prawna pozostała przy swoim stanowisku: ten zakres podlega ocenie sądu, nie radnych.

Radnego Dariusza Kawkę wsparł jeszcze Mateusz Szauer, działacz jednego ze stowarzyszeń - Lubawskiego Stowarzyszenia Inicjatyw Społecznych, gdzie działa także D. Kawka. Zapewnił o uczciwości radnego, jak mówił, jest on zawsze gotowy do niesienia pomocy. Jednocześnie przyznał, że Dariusz Kawka bywa porywczy, ale "gdyby Lech Wałęsa był spokojny, być może do dzisiaj żylibyśmy w komunizmie". Do "sumień radnych" zaapelował też kolega radnego ze związku Marek Chorzelewski, który działania pracodawcy ocenił jako próbę rozbicia tegoż związku, najliczniejszego

w firmie. Na nadzwyczajnej sesji pojawił się również Marek Borkowski - przewodniczący Rady Powiatu Iławskiego. Według niego wniosek pracodawcy skierowany do rady świadczy o "słabości" tej organizacji. Jak opowiadał, Dariusz Kawka jest jego uczniem, czym się szczyci. Skierował też do radnych prośbę, aby "nie dali się zmanipulować" w rozwiązywaniu spraw przedsiębiorstwa.

Te wszystkie wystąpienia nie obroniły radnego przed zwolnieniem. W głosowaniu Rada Miasta Lubawa wyraziła zgodę na rozwiązanie z nim stosunku pracy. Jakie stanowisko w tej sprawie zajęli poszczególni radni, prezentujemy poniżej.

Jak wynika z dzisiejszej dyskusji w Centrum Aktywności Społecznej, swój finał sprawa może znaleźć w sądzie pracy.

Red. kontakt@infoilawa.pl.



11	ZA
2	PRZECIW
1	WSTRZYMUJĘ ...
0	BRAK GŁOSU
1	NIEOBECNI

Lista imienna

Brodowski Jerzy	Kasprowicz Marian	Licznarski Marek	Mazurowski Marek
Pruchniewska Iwona	Rolka Grzegorz	Sarnowski Jan	Sobiechowski Janusz Alfons
Tańska Anna Stanisława	Tański Mikołaj Grzegorz	Wielgomas Marek	Łowin Patryk Jakub
Pokojski Piotr Ryszard	Kawka Dariusz	Gul Tomasz	

eSesja

Źródło:

<https://www.infoilawa.pl/aktualnosci/item/69253-konflikt-w-ikea-industry-lubawa-przewodniczacy-zwiazku-zawodowego-i-radny-ma-zostac-dyscyplinarnie-zwolniony>