

I.

Uporczywe wychodzenie pani Zdrowickiej-Warzywniak poza zakres swoich obowiązków służbowych, w tym przekraczanie pełnomocnictwa udzielonego jej przez Dyrektora na podstawie §19 ust. 2 Statutu (zał. 3).

Wykraczanie obowiązków przez panią Zdrowicką-Warzywniak przejawia się nie tylko w nieuprawnionej ingerencji w pracę pracowników niepodległych jej działów, ale również wydawanie im poleceń służbowych wchodzących w wyłączne kompetencje Dyrektora.

Polecenia te są wydawane podczas nawet krótkotrwałej nieobecności Dyrektora, bez jakiegokolwiek konsultacji z Dyrektorem, a czasem nawet mimo wyraźnego sprzeciwu Dyrektora, co do podejmowanych działań. Są to polecenia o charakterze organizacyjnym, które mają wpływ na funkcjonowanie muzeum. Polecenia te mają także wpływ na planowanie gospodarki finansowej Muzeum, co leży w wyłącznej kompetencji Dyrektora.

Działania Zastępcy Dyrektora naruszają art. 17 Ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej oraz §14 Statutu Muzeum.

Działania takie są podejmowane przez panią Zdrowicką-Warzywniak mimo wielokrotnego zwracania jej na ten temat uwagi oraz podejmowanych prób wyjaśnienia, wynikających z przepisów prawa, zasad funkcjonowania jednostki. Pani Zdrowicka nie przyjmuje do wiadomości, iż zastępowanie dyrektora z razie jego nieobecności służy wyłącznie ciągłości działania instytucji i nie daje prawa Zastępcy Dyrektora do wprowadzania nowych, nie uzgodnionych z Dyrektorem działań o charakterze organizacyjnym i merytorycznym.

Przykładami takich działań są:

1. Podejmowanie decyzji o charakterze kadrowym podpisując bez zgody i wiedzy dyrektora umowę o praktykę studencką. Ani zakres umowy o praktykę ani osoba praktykanta nie została uzgodniona z dyrektorem. Umowa została podpisana w trakcie chwilowej nieobecności Dyrektora (urlop) w dniu 9 stycznia 2023 r. Umowa ta mogła zostać podpisana przez Dyrektora w innym terminie, nie było żadnej konieczności podpisywania jej akurat w trakcie jego nieobecności.
2. Podejmowanie prób kontrolowania polityki kadrowej muzeum poprzez żądanie udostępnienia jej przez specjalistę ds. kadr dokumentów kadrowych pracowników.

3. Dodatkowo pani Zdrowicka wprowadza konflikty i niepokój wśród pracowników rozmawiając z nimi na temat polityki kadrowej, do czego nie została w żaden sposób upoważniona. Odbywa się to podczas nieobecności Dyrektora w muzeum.
4. Podejmowanie prób ingerowania w kwestie administracyjne muzeum, do czego nie jest upoważniona czy ubezpieczenie grupowe pracowników.
5. Podejmowanie działań mających na celu administrowanie kontem muzeum na portalu Facebook, do czego pani Zdrowicka nie jest upoważniona. Już na początku pełnienia funkcji Zastępcy Dyrektora pani Zdrowicka została poinformowana, iż sprawy dotyczące promocji muzeum nie leżą w jej zakresie obowiązków. Pomimo tego pani Zdrowicka nalegała wielokrotnie w niegrzeczny sposób na uczynienie jej administratorem strony muzeum na FB argumentując, iż zajmuje się tym profesjonalnie na UAM i ukończyła wiele kursów w tym zakresie. Wielokrotnie zwracałam pani Zdrowickiej uwagę, iż jej zakres obowiązków jest inny niż na UAM i powinna rozgraniczyć te dwa pola pracy. Mimo tego podczas nieobecności Dyrektora pani Zdrowicka naciskała na pracownika odpowiedzialnego za promocję muzeum na umieszczanie na profilu postów niezgodnych z Dyrektorem muzeum a nawet dodawała sama komentarze do postów z informacjami dotyczącymi muzeum niezgodnymi z Dyrektorem.
6. Podejmowanie decyzji o charakterze merytorycznym w trakcie krótkiej nieobecności Dyrektora polegających na ustaleniu bez porozumienia z Dyrektorem oprowadzania kuratorskiego po wystawie czasowej we wtorki i piątki od 14:00 do 15:00 oraz żądania umieszczenia tej informacji w mediach społecznościowych. Jednocześnie pani Zdrowicka podejmując taką decyzję nie rozważyła konsekwencji finansowych dla zwiedzających, bowiem oprowadzanie w MOZK jest płacone i jest regulowane zarządzeniem Dyrektora. Dyrektor ani nie wydał w tej sprawie stosownego zarządzenia ani nie wyraził zgody na ustalenie oprowadzania kuratorskiego.
7. Podejmowanie prób publicznego reprezentowania muzeum w kwestiach merytorycznych bez porozumienia z Dyrektorem muzeum np. na dzień 25 stycznia br. zaplanowane zostało spotkanie w Urzędzie Miasta Kalisza w sprawie Roku Kościelniaków. W Komitecie organizacyjnym jest Dyrektor muzeum. Pani Zdrowicka bez porozumienia z Dyrektorem potwierdziła swoją obecność na tym spotkaniu jako osoba reprezentująca muzeum oraz bez porozumienia z Dyrektorem rozmawiała z pracownikami merytorycznymi na temat przygotowania wystawy w muzeum.

II.

Ponadto z drugiej strony pani Zdrowicka-Warzywniak zaniedbuje swoje własne obowiązki służbowe powierzone jej na podstawie umowy o pracę oraz w sposób lekceważący odnosi się do poleceń Dyrektora.

Jednym z podstawowych powierzonych jej zadań było stworzenie strategii edukacyjnej Muzeum. Mimo upływu niemal 2 miesięcy od zatrudnienia, dokument taki – nawet w zarysie - nie został przedstawiony Dyrektorowi.

Ponadto, poproszona przez Dyrektora o przedstawienie sprawozdania ze swojej działalności za okres od 02.01.2023 do 14.02.2023, pani Zdrowicka-Warzywniak przedstawiła pismo, które nie posiada żadnego waloru profesjonalnego sprawozdania, z jego treści poza komentarzami pani Zdrowickiej-Warzywniak nie wynika nic, w szczególności nie wynika z niego, jaki był cel i efekt opisanych w nim czynności. Nadmienić należy, iż pani Zdrowicka ujęła w swoim sprawozdaniu jedynie dni, w których pracowała stacjonarnie w budynku muzeum, natomiast nie ujęła dni, w które będąc zatrudniona na UAM w Kaliszu pracuje na uczelni, ale zobowiązana jest do pracy zdalnej w godzinach, w których na uczelni nie pracuje. Ze sprawozdania wynika jednak, iż pani Zdrowicka pracuje jedynie trzy dni w tygodniu, chociaż wymiar jej pracy wynosi 5 dni.

Dodatkowo pani Zdrowicka-Wawrzyniak nie wykonuje zleconych jej osobiście obowiązków, ale obarcza nimi pracowników muzeum. Przykładem takich działań są:

1. Zlecenie przedstawienia Dyrektorowi strategii edukacyjnej Muzeum, które otrzymała pani Zdrowicka-Wawrzyniak scedowane zostało na pracowników Działu Edukacji oraz kierowników oddziałów.
2. Zlecenie przedstawienia Dyrektorowi koncepcji konferencji naukowej poświęconej funkcjonowaniu nowych mediów w muzeach (za czy przeciw?). Pani Zdrowicka-Wawrzyniak zamiast samej zająć się zleconym jej zadaniem, w opracowanie koncepcji zaangażowała pracowników merytorycznych muzeum organizując, bez wiedzy i zgody Dyrektora muzeum, spotkania w tej sprawie i odrywając pracowników merytorycznych od ich zajęć. Wynikiem tych spotkań było opracowanie koncepcji odbiegającej znacząco od pierwotnych założeń, co pani Zdrowicka-Wawrzyniak argumentowała „niezgodą pracowników” na proponowany pierwotnie temat. Argument ten okazał się manipulacją pani Zdrowickiej, gdyż w korespondencji pracownicy stanowczo mu zaprzeczyli. Kolejną manipulacją wynikającą z tej korespondencji było stwierdzenie

pani Zdrowickiej, iż pracownicy nie znają koncepcji wystaw stałych. Z korespondencji wynika, iż pan XXX nie jest do końca zapoznany z koncepcją, co jest zgodne z prawdą. Koncepcję wystawy stałej przygotowywała dr hab. Anna Weronika Brzezińska prof. UAM z Zakładu Etnologii UAM. Pan XXX prowadził jednakże kwerendę dotyczącą zabytków na wystawę oraz uczestniczył w procesie ich konserwacji, a także był zapoznany ze scenariuszem wystawy. Pozostali pracownicy merytoryczni przygotowywali scenariusze wystaw stałych osobiście (sztuka, archeologia, historia) oraz uczestniczyli w ich projektowaniu. Dlatego też stwierdzenie pani Zdrowickiej na podstawie jedynie maila pana XXX, iż pracownicy nie znają koncepcji wystaw stałych w muzeum jest manipulacją i nadużyciem. Takich manipulacji pani Zdrowicka dopuszcza się regularnie.

3. W chwili obecnej jedynym efektem pracy pani Zdrowickiej-Warzywniak, wynikającym wprost z powierzonych jej obowiązków służbowych, jest organizacja wydarzenia *Spotkanie autorskie Michała Miklasa autora książki „Trudne związki”*. Zastrzec przy tym należy, że ze względu na fakt, iż pani Zdrowicka-Warzywniak nie przyjmuje do wiadomości obowiązujących w Muzeum procedur oraz wynikających z Ustawy i Statutu zasad gospodarki finansowej, nie dopilnowała prawidłowego rozliczenia zadania oraz nie dopilnowała wykonania zadania w całości, albowiem projekty graficzne zostały wykonane częściowo (tylko plakat, brak tzw. nagłówka na FB i tzw. belki wydarzenia na FB) a rozliczenie z grafikiem napotkało duże problemy. Pani Zdrowicka zleciła bowiem wykonanie plakatu grafikowi mieszkającemu w Australii, który nie prowadzi działalności gospodarczej. Nie uprzedziła przy tym ani Dyrektora ani Głównej Księgowej o tym, iż autor ten rozlicza się za pośrednictwem podmiotu trzeciego, który w jego zastępstwie wystawia faktury – portalu useme.com. W dniu 13 lutego 2023 r. na skrzynkę mailową Dyrektora przysłała wiadomość z adresu info@useme.com zawierająca informację o wystawionej dla Dworku Marii Dąbrowskiej w Russowie fakturze proforma. Dyrektor zignorował tę wiadomość, gdyż po pierwsze – nie był poinformowany o takim sposobie rozliczenia, po drugie – z uwagi na zachowanie zasad bezpieczeństwa nie pobiera plików z nieznanymi źródłami. W tym samym czasie pani Zdrowicka przedstawiła Głównej księgowej do rozliczenia właśnie tę fakturę proforma. Faktura nie zawierała podstawowych danych wymaganych przy rozliczeniach księgowych takich jak nr NIP zleceniobiorcy i zleceniodawcy. Z informacji uzyskanych telefonicznie od Głównej księgowej wynika, iż poinformowała ona panią Zdrowicką, iż na tej podstawie nie może dokonać płatności i prosi

wystawienie właściwej faktury. Pani Zdrowicka nie przyjęła tej informacji do wiadomości i w niegrzeczny sposób poleciła Głównej księgowej załatwienie tej sprawy, chociaż sama była zobowiązana do kompleksowej organizacji wydarzenia, łącznie z uzyskaniem prawidłowych dokumentów księgowych do jego rozliczenia. W dniu 15 lutego br. zorganizowane zostało spotkanie Dyrektora z panią Zdrowicką i panią Główną Księgową MOZK, na którym starano się wyjaśnić pani Zdrowickiej raz jeszcze dlaczego faktura proforma nie może stanowić podstawy rozliczenia. Pani Zdrowicka o problem z rozliczeniem oskarżyła Dyrektora muzeum, o to jakoby otrzymał jakieś dokumenty, które celowo zataił. Pani Zdrowicka nie przyjęła do wiadomości, iż Dyrektor nie otrzymał żadnych innych wiadomości od grafika, poza ww. informacją o wystawieniu faktury proforma. Pani Zdrowicka utrzymywała, iż Dyrektor kłamie i na dowód tego przedstawiła zrzuty ekranu przesłane jej przez grafika z jego panelu zarządzania w serwisie useme.com. Pani Zdrowicka nie przyjmowała do wiadomości, iż Dyrektor nie ma dostępu do tego panelu i nic takiego nie zostało mu przesłane. Dyrektor stwierdził, iż prawdopodobnie faktura może być dopiero wystawiona po zaakceptowaniu pracy grafika w tym portalu, jednakże Dyrektor nie zakładał w nim żadnego konta muzeum, ani nie wyraził zgody na takie rozliczenie. Na potwierdzenie tych przypuszczeń Dyrektor poprosił o podanie kontaktu do grafika i w obecności pani Zdrowickiej przeprowadził rozmowę telefoniczną z grafikiem. W rozmowie z grafikiem potwierdził, iż aby uzyskać dostęp do wspomnianej przez panią Zdrowicką korespondencji należy się zalogować do panelu, a żeby otrzymać normalną fakturę trzeba zaakceptować zlecenie. Dodać należy, że taka forma współpracy z podmiotami zewnętrznymi nie była nigdy w muzeum praktykowana, nastęrcza ona bowiem, jak widać, wiele problemów z rozliczeniem. W obecności Głównego Księgowego Dyrektor zlecił pani Zdrowickiej przeprowadzenie sprawy rozliczenia się z grafikiem do końca. Jeszcze tego samego dnia w nocy (!) pani Zdrowicka przesłała do Dyrektora wiadomość, w której ponownie poddaje w wątpliwość prawdomówność Dyrektora oraz oskarża Dyrektora i Główną księgową o to, że „na nią napadły”. Ostatecznie, mając świadomość, iż pani Zdrowicka nie jest w stanie doprowadzić sprawy płatności do końca Dyrektor osobiście skontaktował się telefonicznie 16 lutego br. z portalem useme.com i wynegocjował wystawienie faktury z pominięciem proformy oraz rezygnacji portalu useme.com z pobrania 5% należności za wystawienie od razu faktury. Faktura została wystawiona jeszcze tego samego dnia. Brak profesjonalizmu w działaniach pani Zdrowickiej, która w ogóle nie zapoznała się z zasadami rozliczenia z

portalem useme.com oraz nie wykazała najmniejszej chęci wyjaśnienia sytuacji, poza obwinianiem za wszystko Dyrektora przyczynia się do piętrzenia problemów utrudniających prawidłowe działanie muzeum.

III.

Kolejną podstawą dla odwołania pani Zadrowickiej-Warzywniak jest fakt, że nie jest ona w stanie w minimalny nawet sposób uszanować podległości służbowej wobec Dyrektora. Nieakceptowalne z punktu widzenia pracodawcy zachowania podwładnej mają miejsce pomimo kilkakrotnie przeprowadzanych rozmów dyscyplinujących.

Pani Zadrowicka-Warzywniak wykazuje całkowity brak lojalności wobec Dyrektora, w sposób jawny podważa kompetencje Dyrektora, ignoruje jego polecenia służbowe, a także oświadcza, że się do nich nie będzie stosowała. Działania te odbywają się w sposób jawny dla całego zespołu, bowiem pani Zadrowicka swoją korespondencję kierowaną do Dyrektora, w której w sposób arogancki i nieprzyjęty w stosunkach służbowych zwraca się do swojego przełożonego i kwestionuje jego kompetencje lub podważa polecenia służbowe, kieruje również do wiadomości pracowników.

Również w prowadzonych z Dyrektorem rozmowach, także przy udziale pracowników, pani Zdrowicka-Warzywniak podnosi głos na Dyrektora, stosuje formy wypowiedzi mające obniżyć autorytet przełożonego, jawnie podważa jego kompetencje, poprawia wypowiedzi Dyrektora. Działania te mają konsekwencje nie tylko w stosunkach wewnętrznych kierowanej przeze mnie Instytucji, ale także znajdują także upust na zewnątrz np. w komentarzach pani Zdrowickiej-Warzywniak na FB, które wymierzone są w Dyrektora. Pani Zdrowicka pozwoliła sobie również na uwagę, iż z racji jej starszeństwa Dyrektor powinien słuchać jej rad.

Pani Zdrowicka usiłuje również kontrolować czas pracy Dyrektora, zwracając uwagę na to kiedy Dyrektor przychodzi do pracy i kiedy z niej wychodzi a także starała się pozyskać z kadr kopię listy obecności Dyrektora do nieznanych bliżej celów.

Pani Zdrowicka utrzymuje, iż zasady jej zatrudnienia są równoważne z zatrudnieniem Dyrektora i nie przyjmuje do wiadomości różnic w stosunkach pracy pomiędzy Dyrektorem a jego Zastępcą. Np. nie przyjmuje do wiadomości, iż Dyrektor jest odpowiedzialny za całokształt działania muzeum niezależnie od tego czy przebywa w muzeum czy nie i może podejmować decyzje związane z działalnością muzeum również będąc na urlopie. Pani Zdrowicka stanowczo twierdzi, iż może podejmować w trakcie nieobecności wszelkie decyzje,

również o charakterze merytorycznym, bez porozumienia z Dyrektorem, a nawet wbrew jego sprzeciwowi. Jednocześnie pani Zdrowicka grozi Dyrektorowi zgłoszeniem jego decyzji do Państwowej Inspekcji Pracy oraz Urzędu Marszałkowskiego.

Formy i treść wypowiedzi pani Zdrowickiej w żadnym razie nie mogą być uznane za dozwoloną krytykę i nie mieszczą się w granicach przyjętych w stosunkach profesjonalnych oraz stanowią naruszenie art. 100 § 2 pkt 6 kodeksu pracy mogące być podstawą do rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy.

IV

Pani Zdrowicka-Warzywniak podejmuje także nieuprawnione i sprzeczne z Ustawą oraz zasadami współżycia społecznego działania wobec pracowników Muzeum. Wprowadza wśród nich dezinformację i niepokój. Podaje na przykład nieprawdziwe informacje o czyichś rzekomych decyzjach lub wypowiedziach, czym dezorganizuje pracę Instytucji.

Ponadto pani Zdrowicka-Warzywniak w sposób nieprzyjęty w stosunkach profesjonalnych, zarówno w zakresie formy, jak i treści – formułuje wypowiedzi do niektórych pracowników. Używa wobec nich określeń mających charakter deprecjonujący, podnosi na nich głos, wywiera na nich presję, by podjęli działania sprzeczne z poleceniami służbowymi Dyrektora i sprzeczne z prawem, co również stanowią naruszenie art. 100 § 2 pkt 6 kodeksu pracy mogące być podstawą do rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy.

Przykładem takich działań jest nakłanianie XXX, aby wbrew jej woli, sporządziła notatkę na wniosku o udostępnienie kopii wniosku o pracę zdalną pana XXX oraz listy obecności Dyrektora.

Kolejnym przykładem jest sposób w jaki pani Zdrowicka wypowiada się o pracownikach muzeum jako „donosicielach”, nazywając XXX „asystentką dyrektora” albo w sposób nieprzyjęty w jakiegokolwiek służbowej korespondencji np. „pan XXX - podległy Pani wybitny specjalista” oraz „Z przykrością stwierdzam, że podległy Pani pracownik, tak pewny swej wartości, po prostu nie przygotował się do pracy”.

V.

Ponadto pani Zdrowicka-Warzywniak wykorzystuje swoją działalność gospodarczą do przeprowadzenia działań, będących w sprzeczności z poleceniami służbowymi Dyrektora.. Działanie te wiążą się z wykorzystaniem danych instytucji, jej nazwy i logo a także logo Urzędu

Marszłkowskiego dla uzyskania kosztów pomniejszających przychód działalności gospodarczej pani Zdrowickiej-Warzywniak

Przykładowo mogę wskazać, że na własną działalność gospodarczą wydrukowała zaproszenia na wydarzenie muzealne, na których wydrukowanie nie było zgody dyrekcji. W druku umieszczone były wszystkie znaki graficzne identyfikujące MOZK oraz Urząd Marszałkowski. Faktura za wydruk została przedstawiona Dyrektorowi z notatką, iż jest to prezent dla pracownika XXX od pani wicedyrektor. Pani Zdrowicka na własną rękę dystrybuowała wspomniane zaproszenia dla bliżej nieokreślonego kręgu osób.

Reasumując podaję, że jako Dyrektor Muzeum Okręgowego Ziemi Kaliskiej w Kaliszu odpowiadam za całokształt działalności Muzeum, jego mienie i gospodarkę finansową. Pełnię także funkcję pracodawcy dla pracowników Muzeum i sprawy kadrowe leżą w mojej wyłącznej kompetencji. Ponadto związana jestem także ustaloną z Organizatorem Strategią Zarządzania Muzeum.

Tymczasem podejmowane przez panią Zdrowicką-Warzywniak, praktycznie od pierwszego dnia zatrudnienia, działania i zaniechania uniemożliwiają mi prowadzenie instytucji i zagwarantowanie w niej przestrzegania powszechnie obowiązujących przepisów prawa.

Do obowiązków Pani Zdrowickiej-Warzywniak wynikających z art. 100 § 1 kodeksu pracy należy między innymi staranne wykonywanie pracy, stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

Pracownik zobowiązany jest ponadto zgodnie z art. 100 § 2 kodeksu pracy między innymi do przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku; dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Podane wyżej przykłady zachowań Zastępcy Dyrektora pozostają w rażącej sprzeczności z ww. powołanym przepisem powszechnie obowiązującym i zgodnie z utrwalonym orzecznictwem sądów powszechnych i Sądu Najwyższego, stanowią podstawę nawet do zwolnienia tzw. dyscyplinarnego (52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy).

Jak wskazuje w Wyroku z dnia 21 sierpnia 2019 roku Sąd Najwyższy – Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, sygn. III PK 94/19

„Nie można utożsamiać użytego w art. 52 § 1 pkt 1 KP pojęcia „podstawowy obowiązek pracowniczy” z podstawowymi czynnościami wykonywanymi przez pracownika na zajmowanym stanowisku. W świetle art. 22 § 1 KP oraz art. 100 § 1 i 2 pkt 4 KP podstawowym obowiązkiem pracownika jest świadczenie umówionego rodzaju pracy na rzecz pracodawcy w miejscu i czasie przezeń wyznaczonym oraz pod jego kierownictwem, a konkretyzacja tego obowiązku następuje w przedłożonym pracownikowi zakresie obowiązków oraz w poleceniach przełożonych wydawanych w toku bieżącego wykonywania pracy. Wspomniany zakres obowiązków i polecenia przełożonych dotyczące pracy powinny być zaś realizowane sumiennie i starannie, z dbałością o dobro zakładu pracy i ochroną jego mienia (art. 100 § 1 i 2 pkt 4 KP).”