



Międzyzakładowy Związek Zawodowy Związkowa
Alternatywa w Kędzierzynie-Koźlu
ul. Pawła Stalmacha 18
47-220 Kędzierzyn-Koźle
skr. poczt. 176
związkowa.alternatywa.kk@gmail.com
www.za.org.pl
NIP 7492114344 REGON 522366926



ZA.93.2025

Kędzierzyn-Koźle, 26.05.2025 r.

Rada Miasta Kędzierzyn-Koźle

Komisja Skarg, Wniosków i Petycji

ul. Piramowicza 32

47-200 Kędzierzyn-Koźle

dotyczy: sytuacji w Miejskim Zakładzie Energetyki Ciepłej Spółce z o.o.

Szanowni Państwo,

w ocenie Międzyzakładowego Związku Zawodowego Związkowa Alternatywa w Kędzierzynie-Koźlu sytuacja w Miejskim Zakładzie Energetyki Ciepłej Spółce z o.o. (dalej jako: "Spółka"), stanowiącej wyłączną własność Gminy Kędzierzyn-Koźle, od dłuższego już czasu budzi uzasadniony niepokój, w tym również wśród zatrudnionych tam osób. Szczególne wątpliwości odnoszą się do sposobu zarządzania Spółką przez Jolantę Gądek-Rypel, która od wielu już lat pełni funkcję prezesa zarządu tej tak istotnej dla mieszkańców Kędzierzyna-Koźla instytucji. Wątpliwości dotyczą zwłaszcza działań podejmowanych przez Jolantę Gądek-Rypel w obszarze szeroko rozumianych spraw pracowniczych oraz relacji ze stroną społeczną, reprezentowaną przez organizacje związkowe.

Przypomnieć należy w tym miejscu, że stan spraw Spółki i sposób zarządzania jej przedsiębiorstwem przez Jolantę Gądek-Rypel były wielokrotnie w przeszłości przedmiotem zainteresowania nie organów kontroli państwowej, takich jak Najwyższa Izba Kontroli, czy Państwowa Inspekcja Pracy. Wyniki tych kontroli, w naszej ocenie niekorzystnie oceniające wyniki pracy Jolanty Gądek-Rypel, nie były przedmiotem dostatecznej refleksji ze strony osób odpowiedzialnych za nadzór nad Spółką. Sytuacja Spółki była również przedmiotem zainteresowania poszczególnych radnych miejskich i Rady Miasta Kędzierzyn-Koźle jako całości w okresie kilku zakończonych kadencji. Można przywołać tutaj chociażby kontrolę przeprowadzoną w Spółce przez Komisję Rewizyjną kadencji 2018-2023. Nie ma potrzeby omawiać przebiegu i wyników wspomnianej kontroli: zostały one opisane szczegółowo w protokole kontroli i wyczerpująco omówione podczas utrwalonego, i dostępnego w sieci,



Międzyzakładowy Związek Zawodowy Związkowa
Alternatywa w Kędzierzynie-Koźlu
ul. Pawła Stalmacha 18
47-220 Kędzierzyn-Koźle
skr. poczt. 176
związkowa.alternatywa.kk@gmail.com
www.za.org.pl
NIP 7492114344 REGON 522366926

posiedzenia Komisji Rewizyjnej kadencji 2018-2023. Materiał ten powinien każdego odbiorcę zachęcić do refleksji nad sytuacją Spółki i do dokonania oceny sposobu prowadzenia jej spraw przez Jolantę Gądek-Rypel. Szczególnie uderzający jest zwłaszcza, opisany w protokole kontroli, lekceważący stosunek Jolanty Gądek-Rypel do osób kontrolę tę przeprowadzających i proceder ukrywania przed członkami zespołu kontrolnego informacji niezbędnych dla zapewnienia procesowi kontroli prawidłowego przebiegu.

Należy ubolewać nad faktem, że Komisja Rewizyjna kadencji 2018-2023 odstąpiła od wydania rekomendacji pokontrolnych. Decyzja ta, której faktyczne i prawne uzasadnienie powinno zostać naszym zdaniem ocenione przez Radę Miasta Kędzierzyn-Koźle obecnej kadencji, stanowiła podstawę do zignorowania, obiektywnie niepokojących, wyników przedmiotowej kontroli przez Prezydenta Miasta Kędzierzyn-Koźle. Wspomniana wyżej decyzja może mieć naszym zdaniem potencjalnie negatywne skutki na przyszłość dla możliwości sprawnego i efektywnego realizowania przez Radę Miasta Kędzierzyn-Koźle jej uprawnień kontrolnych wobec jednostek organizacyjnych Gminy Kędzierzyn-Koźle. Skoro zachowanie Jolanty Gądek-Rypel nie spotkało się z żadną reakcją ze strony organu Gminy Kędzierzyn-Koźle sprawującego bezpośredni i bieżący nadzór nad Spółką, istnieje uzasadniona obawa, że w analogiczny sposób będą postępować inni kierujący instytucjami komunalnymi podczas kontroli przeprowadzanych w tych instytucjach przez Radę Miasta Kędzierzyn-Koźle.

Międzyzakładowy Związek Zawodowy Związkowa Alternatywa w Kędzierzynie-Koźlu, realizując uprawnienia, o których mowa w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440), a w szczególności w art. 4, art. 6, art. 7 oraz art. 23 ust. 2 przywołanej ustawy, pragnie zwrócić uwagę Rady Miasta Kędzierzyn-Koźle - za pośrednictwem Komisji Skarg, Wniosków i Petycji - na szereg występujących w Spółce niepokojących zjawisk, mających bezpośredni, negatywny wpływ na warunki pracy oraz ogólne funkcjonowanie przedsiębiorstwa Spółki.

Do zjawisk tych należy zaliczyć w szczególności:

- 1) Brak dialogu społecznego i ignorowanie opinii reprezentacji pracowników.

W sprawach wymagających konsultacji ze stroną społeczną, dotyczących warunków pracy i zatrudnienia, konsultacje te są pozorowane i często przybierają wręcz karykaturalny kształt. Od dłuższego czasu Jolanta Gądek-Rypel odmawia np. stronie społecznej dostępu do informacji o bieżącej sytuacji ekonomiczno-finansowej Spółki. Dla ukrycia tych informacji stosowane są rozmaite wybiegi i fortele prawne (np. interpretacja przepisów z zastosowaniem wykładni *contra legem*), zmierzające do uniemożliwienia stronie społecznej korzystania z jej uprawnień opisanych w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U.



Międzyzakładowy Związek Zawodowy Związkowa
Alternatywa w Kędzierzynie-Koźlu
ul. Pawła Stalmacha 18
47-220 Kędzierzyn-Koźle
skr. poczt. 176
związkowa.alternatywa.kk@gmail.com
www.za.org.pl
NIP 7492114344 REGON 522366926

z 2025 r. poz. 440). Jako przykład takich działań może posłużyć pismo z dnia 21.03.2025 r. znak PZ/412/2025, z którego można się dowiedzieć m.in., że Jolanta Gądek-Rypel nie udostępni Międzyzakładowemu Związkowi Zawodowemu Związkowa Alternatywa w Kędzierzynie-Koźlu informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, ponieważ jesteśmy organizacją międzyzakładową i w naszym zarządzenie mogą pełnić funkcje również osoby niezatrudnione w Spółce, a takie ukształtowanie zarządu związku jest - zdaniem Jolanty Gądek-Rypel - niezgodne nie tylko z jego Statutem, ale przede wszystkim z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Treść tych wywodów wprowała nas w osłupienie, tym bardziej, że technolekt użyty do ich napisania, wskazuje na autorstwo profesjonalnego prawnika, zapewne z jednej z kancelarii obsługujących Spółkę.

Przedstawiane przez Międzyzakładowy Związek Zawodowy Związkowa Alternatywa w Kędzierzynie-Koźlu sugestie dotyczące zmian w wewnętrznych aktach prawa pracy są przez Jolantę Gądek-Rypel ignorowane. Uzasadnieniem dla podejmowanych decyzji jest wola pracodawcy, czy jego uprawnienia wynikające z przepisów prawa pracy. Po stronie Jolanty Gądek-Rypel nie ma ani woli, ani potrzeby uwzględniania w procesie decyzyjnym stanowiska strony społecznej.

2) Działania noszące znamiona mobbingu i zastraszania pracowników.

Obowiązująca w Spółce procedura przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji została skonstruowana w taki sposób, by zniechęcić potencjalne ofiary tych haniebnych praktyk przed podejmowaniem jakiegokolwiek aktywności mającej na celu obronę ich praw. Z zakresu działania procedury wyłączona została *de facto* aktywność Jolanty Gądek-Rypel wobec pracowników. Nie jest jasne na czym autorzy przedmiotowej procedury oparli przekonanie, że osoba pełniąca funkcję prezesa zarządu Spółki nie może dopuścić się aktów o charakterze mobbingu, czy dyskryminacji.

Wielokrotnie odnotowywano niedopuszczalne zachowania pracowników, w tym zwłaszcza kadry kierowniczej, w postaci krzyków, obelg, czy szerzenia kłamstw na temat osób zatrudnionych w Spółce. Mieliśmy nawet do czynienia z publikowaniem na tablicy ogłoszeń w siedzibie Spółki nienawistnych manifestów, których treść godziła w dobra osobiste atakowanych w nich pracowników Spółki (obecnych i byłych). Wszystko to miało miejsce przy biernej akceptacji Jolanty Gądek-Rypel, która nie robi nic, by poprawić atmosferę pracy w Spółce i jakość relacji międzyludzkiej. To od niej pochodzi sformułowanie działające na pracowników Spółki "na należących i nienależących do rodziny". Tolerowanie tego rodzaju zjawisk jest naszym zdaniem działaniem na szkodę Spółki. Agresja werbalna i pasywna łatwo może przerodzić się w agresję fizyczną. Niestety Jolanta Gądek-Rypel nie podejmuje żadnych



Międzyzakładowy Związek Zawodowy Związkowa
Alternatywa w Kędzierzynie-Koźlu
ul. Pawła Stalmacha 18
47-220 Kędzierzyn-Koźle
skr. poczt. 176
związkowa.alternatywa.kk@gmail.com
www.za.org.pl
NIP 7492114344 REGON 522366926

działań mających na celu wyeliminowanie ze Spółki niepożądanych zachowań. Środowisko pracy staje się toksyczne, atmosfera pracy jest zła, a pracownicy nie szanują siebie nawzajem.

3) Wykorzystywanie zasobów Spółki do załatwiania prywatnych spraw.

W dniu 05.02.2025 r. doręczone zostało przewodniczącej Zarządu Międzyzakładowego Związku Zawodowego Związkowa Alternatywa w Kędzierzynie-Koźlu pismo z dnia 05.02.2025 r. znak D/168/2025 dotyczące rzekomego naruszenia dóbr osobistych Jolanty Gądek-Rypel, polegającego na upublicznieniu wysokości na tablicy ogłoszeń w siedzibie Spółki jej dochodów z ostatnich siedmiu lat, uzyskanych podczas pełnienia funkcji prezesa zarządu Spółki. Pismo to zawierało szereg żądań, których niespełnienie przez Międzyzakładowy Związek Zawodowy Związkowa Alternatywa w Kędzierzynie-Koźlu miało skutkować skierowaniem sprawy na drogę postępowania sądowego. Pismo z dnia 05.02.2025 r. znak D/168/2025 zostało wprowadzone na papierze firmowym Spółki (według wzoru nieobowiązującego od dnia 01.01.2025 r.), wpisane do rejestru poczty wychodzącej Spółki i opatrzone parafą oraz stemplem funkcyjnym prezesa zarządu Spółki, ale jego treść wykracza poza zagadnienia mogące być przedmiotem jakiegokolwiek korespondencji pomiędzy Spółką a którymkolwiek z jej interesariuszy. Dodatkowo należy w tym miejscu dodać, że pismo to podpisane było wyłącznie przez Jolantę Gądek-Rypel, która w dacie jego sporządzenia nie do jednoosobowej reprezentacji Spółki, co znajduje potwierdzenie w rejestrze przedsiębiorców nr KRS: 0000015962. W tej sytuacji należy uznać, że przedmiotowe pismo nie pochodziło od Spółki, a od Jolanty Gądek-Rypel jako osoby prywatnej. Forma tego pisma oraz technika jakim posłużono się przy jego tworzeniu jasno wskazują, że zostało ono sformułowane przez profesjonalnego prawnika.

Międzyzakładowy Związek Zawodowy Związkowa Alternatywa w Kędzierzynie-Koźlu stoi na stanowisku, że pismo z dnia 05.02.2025 r. znak D/168/2025, intencjonalnie wprowadzające adresata w błąd co do osoby, od której zawarte w nim żądania pochodzą, stanowi przejaw nadużywania przez Jolantę Gądek-Rypel zajmowanego przez nią stanowiska oraz wykorzystywania przez nią zasobów Spółki dla realizowania prywatnych celów, w czasie, który zgodnie z umową zawartą ze Spółką, powinien być przeznaczony wyłącznie na zarządzanie przedsiębiorstwem Spółki, a nie na załatwianie prywatnych spraw. Takie postępowanie Jolanty Gądek-Rypel stoi w naszej ocenie w jawnej sprzeczności z obowiązkiem wynikającym z art. 209¹ § 1 KSH. Należy w tym miejscu podkreślić, że Jolanta Gądek-Rypel nie jest udziałowcem Spółki i nie ma prawa swobodnego, bezumownego i nieodpłatnego dysponowania składnikami majątku Spółki, w tym korzystania z usług osób lub podmiotów współpracujących ze Spółką, oraz posługiwania się nazwą i logotypem Spółki dla uwiarygodnienia swoich żądań wobec któregośkolwiek z interesariuszy Spółki.



Międzyzakładowy Związek Zawodowy Związkowa Alternatywa w Kędzierzynie-Koźlu
ul. Pawła Stalmacha 18
47-220 Kędzierzyn-Koźle
skr. poczt. 176
związkowa.alternatywa.kk@gmail.com
www.za.org.pl
NIP 7492114344 REGON 522366926

Wobec powyższego Międzyzakładowy Związek Zawodowy Związkowa Alternatywa w Kędzierzynie-Koźlu, w skierowanym do Spółki piśmie z dnia 14.02.2025 r. znak ZA.27.2025, kierując się troską o dobro Spółki i jej autorytet wobec pracowników i innych interesariuszy Spółki, sformułował oczekiwanie niezwłocznego podjęcia działań mających na celu wyeliminowanie powstawania w przyszłości nadużyć opisanych wyżej. Pismo to do chwili obecnej nie doczekało się żadnej reakcji ani ze strony Jolanty Gądek-Rypel, ani Spółki.

4) Nieprzestrzeganie zasad prawa pracy oraz wewnętrznych przepisów prawa pracy.

Jolanta Gądek-Rypel utrudnia prowadzenie działalności związkowej, np. odmawiając udzielenia wiceprzewodniczącemu Zarządu Międzyzakładowego Związku Zawodowego Związkowa Alternatywa w Kędzierzynie-Koźlu zwolnienia od pracy w trybie art. 25 ust. 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440) na czas niezbędny do udziału w posiedzeniu Sądu Rejonowego w Opolu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie wywołanej wnioskiem Spółki (Międzyzakładowy Związek Zawodowy Związkowa Alternatywa w Kędzierzynie-Koźlu dysponuje stanowiskiem Państwowej Inspekcji Pracy potwierdzającym, że Jolanta Gądek-Rypel podjęła przedmiotową decyzję z naruszeniem prawa), czy pozbawiając organizacje związkowe możliwości korzystania z pomieszczeń i urządzeń technicznych Spółki, do czego Spółka zobowiązana jest na mocy art. 33 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440).

Jolanta Gądek-Rypel prowadzi negocjacje płacowe w sposób mający na celu możliwie maksymalne wydłużenie ich trwania i odsunięcie w czasie zawarcia porozumienia ze stroną społeczną. Własne, celowe i zamierzone zaniechania Jolanta Gądek-Rypel przedstawia następnie pracownikom jako obstrukcję ze strony Międzyzakładowego Związku Zawodowego Związkowa Alternatywa w Kędzierzynie-Koźlu. Prowadzi rozmowy tylko z jednym z działających w Spółce związków zawodowych, tj. NSZZ "Solidarność". Finalnie przedstawia stronie społecznej porozumienie, którego forma i treść naruszają obowiązujący w Spółce Regulamin wynagradzania.

5) Podejmowanie decyzji szkodliwych dla stabilności zatrudnienia i efektywności Spółki.

W latach 2018-2023 Spółka realizował szereg inwestycji w zakresie szeroko rozumianej przebudowy, modernizacji oraz rozbudowy sieci ciepłowniczej na terenie Kędzierzyna-Koźla. Inwestycje te, prowadzone w zdecydowanej większości przez podmioty zewnętrzne, były współfinansowane ze środków publicznych, w tym pochodzących z budżetu Unii Europejskiej, dostępnych m.in. w ramach Funduszu Spójności (Program Operacyjny Infrastruktura i Środowisko 2014-2020). W strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa Spółki utworzona



Międzyzakładowy Związek Zawodowy Związkowa
Alternatywa w Kędzierzynie-Koźlu
ul. Pawła Stalmacha 18
47-220 Kędzierzyn-Koźle
skr. poczt. 176
związkowa.alternatywa.kk@gmail.com
www.za.org.pl
NIP 7492114344 REGON 522366926

został dla obsługi tych inwestycji odrębna komórka organizacyjna. W dniu 26.02.2025 r. Jolanta Gądek-Rypel, wprowadzając nowy Regulamin organizacyjny, komórkę tę zlikwidowała. Należy w tym miejscu dodać, że w zlikwidowanej komórce organizacyjnej swoje obowiązki pracownicze realizowała przewodnicząca Zarządu Międzyzakładowego Związku Zawodowego Związkowa Alternatywa w Kędzierzynie-Koźlu. W związku z tym, że w nowym Regulaminie organizacyjnym (który po myśli § 14 ust. 2 lit. d Aktu założycielskiego Spółki powinien mieć formę uchwały Rady Nadzorczej, a nie zarządzenia prezesa zarządu) próżno szukać zapisów dotyczących finansowania inwestycji ze środków europejskich, należy zastanowić się, czy Jolanta Gądek-Rypel nie zamierza realizować inwestycji z wykorzystaniem tych środków (najtańszych i najprostszych do pozyskania), zwłaszcza teraz, gdy Spółka stoi wobec wyzwań związanych z transformacją energetyczną. A może środki te zapewni Gmina Kędzierzyn-Koźle, która rok w rok wyprowadza ze Spółki każdego złotego z wypracowanego zysku? Rezygnacja z finansowania inwestycji ze środków europejskich jest naszym zdaniem działaniem na szkodę Spółki, a przesłanki jej podjęcia przez Jolantę Gądek-Rypel wymagają gruntownego zbadania.

Sposób wydatkowania środków europejskich również budzi zastrzeżenia. Szczególnie bulwersująca wydaje się być inwestycja, której przedmiotem była przebudowa sieci wysokich parametrów od komory wiadukt – komora Reja/Bema, obejmująca m.in. budowę układu podmieszania w komorze znajdującej się przy ul. Towarowej 1 (zadanie nr 2 realizowane w ramach projektu „Poprawa efektywności przesyłu i dystrybucji ciepła oraz rozbudowa osiedlowej sieci ciepłowniczej na terenie Kędzierzyna-Koźla”). Sprawa ta była przedmiotem zainteresowania Komisji Rewizyjnej kadencji 2018-2013, ale na skutek obstrukcji stosowanej przez Jolantę Gądek-Rypel nie została w pełni wyjaśniona. Uważamy, że Rada Miasta Kędzierzyn-Koźle powinna do tej sprawy wrócić i ją wyjaśnić, tym bardziej, że odnośnie do tej inwestycji zapadły dwa niekorzystne dla Spółki wyroki sądowe. Urządzenia zainstalowane w komorze przy ul. Towarowej 1 zostały uruchomione zaledwie kilka razy. Wskutek uruchomienia nastąpiły poważne problemy w pracy sieci ciepłowniczej, w tym należącej do Grupy Azoty ZAK SA. Stoją bezużyteczne i nie wykorzystywane, a za podtrzymywanie ich trwania w stanie uśpienia Spółka ponosi dodatkowe koszty. Nie ma o nich wzmianki w instrukcjach eksploatacyjnych Spółki. Nie jest jasne w jakim celu prace te zostały wykonane ani jaki jest ich rzeczywisty, ostateczny koszt dla Spółki. Można spotkać się z opinią, że Spółka jest jedynym posiadaczem tego typu instalacji w kraju („do skoszenia żdźbła trawy, kupiliście kombajn”).



Międzyzakładowy Związek Zawodowy Związkowa
Alternatywa w Kędzierzynie-Koźlu
ul. Pawła Stalmacha 18
47-220 Kędzierzyn-Koźle
skr. poczt. 176
związkowa.alternatywa.kk@gmail.com
www.za.org.pl
NIP 7492114344 REGON 522366926

Jolanta Gądek-Rypel podjęła decyzję o zakupie gazu na towarowej giełdzie energii, nie dysponując do realizacji tego zadania ani odpowiednimi kadrami, ani zapleczem technicznym. Utworzono nawet dodatkowe stanowisko pracy, dedykowane tym zakupom, ale powierzono je osobie, która nie ma wymaganego doświadczenia. W naszej ocenie Rada Miasta Kędzierzyn-Koźle powinna wnikliwie zbadać jaki wpływ decyzja Jolanta Gądek-Rypel miała na sytuację finansową Spółki (mówi się o karach umownych zapłaconych przez Spółkę w związku z nietrafionymi zamówieniami na dostarczenia gazu), ale przede wszystkim na ceny energii cieplnej w Taryfie dla ciepła (jak dotąd nie zatwierdzonej przez Urząd Regulacji Energetyki). Mieszkańcy Kędzierzyna-Koźla mają prawo oczekiwać, że spółka komunalna będzie dostarczała im ciepło po cenach na akceptowalnym poziomie, a nie wywindowany w celu maksymalizacji zysku, który finalnie trafi do kasy Gminy Kędzierzyn-Koźle.

6) Bezprawne pozbawienie pracowników nagrody rocznej za 2024 r.

W roku bieżący, pierwszy raz w ponad trzydziestoletniej historii Spółki, jej pracownicy zostali - decyzją Jolanty Gądek-Rypel - pozbawienia nagrody rocznej. Strona społeczna nie uzyskała jak dotąd przekonującego uzasadnienia tej decyzji. Zatrudnieni dowiedzieli się o fakcie utraty istotnej części ich tegorocznych dochodów z tablicy ogłoszeń, na której stosowny komunikat został umieszczony w dniu 30.04.2025 r. (piątek) w późnych godzinach popołudniowych. Jak wynika z korespondencji prowadzonej w tej sprawie przez Międzyzakładowy Związek Zawodowy Związkową Alternatywę w Kędzierzynie-Koźlu, decyzję o pozbawieniu pracowników Spółki nagrody rocznej za 2024 r. Jolanta Gądek-Rypel podjęła bez dokonania przez Radę Nadzorczą oraz właściciela (udziałowca) formalnej oceny poziomu wykonania celów zarządczych ustalonych dla Spółki do wykonania w 2024 r. Fakt ten został wprost potwierdzony przez Jolantę Gądek-Rypel w piśmie z dnia 30.04.2025 r. znak PZ/643/2025. Warto w tym miejscu dodać, że cele zarządcze i ocena poziomu ich wykonania są na gruncie Regulaminu wynagradzania jedynymi przesłankami podjęcie przez prezesa zarządu Spółki decyzji o tworzeniu funduszu nagrody rocznej i wypłaty tej nagrody poszczególnym pracownikom. Wobec powyższego należy uznać, że decyzja Jolanty Gądek-Rypel, godząca bezpośrednio w każdego pracownika Spółki, stoi w jaskrawej sprzeczności z obowiązującym w Spółce Regulaminem wynagradzania i stanowi kolejny przejaw lekceważenia przez Jolantę Gądek-Rypel prawa pracy oraz osób zatrudnionych w Spółce. Należy w tym miejscu postawić pytanie w jaki sposób można oczekiwać od pracowników Spółki przestrzegania prawa pracy, skoro osoba reprezentująca pracodawcę w sprawach z zakresu prawa pracy demonstruje swoim postępowaniem w jawny i nieskrępowany sposób pogardę wobec norm, które sama ustanowiła. Fakt pozbawienia pracowników Spółki nagrody rocznej za 2024 r. został bardzo źle przyjęty, zwłaszcza że Jolanta Gądek-Rypel, twierdząca w rozmowach z pracownikami, że sytuacja finansowa Spółki jest co najmniej trudna, znalazła środki na sponsorowanie funkcjonowania



Międzyzakładowy Związek Zawodowy Związkowa
Alternatywa w Kędzierzynie-Koźlu
ul. Pawła Stalmacha 18
47-220 Kędzierzyn-Koźle
skr. poczt. 176
związkowa.alternatywa.kk@gmail.com
www.za.org.pl
NIP 7492114344 REGON 522366926

klubu sportowego ZAKSA SA. Pracownicy Spółki jako jedyni nie otrzymali w roku bieżącym nagrody rocznej. Nagrody roczne za rok ubiegły zostały wypłacone nie tylko zatrudnionym w Urzędzie Miasta Kędzierzyn-Koźle, ale również w Miejskim Zakładzie Komunikacyjnym Spółce z o.o. i Miejskich Wodociągach i Kanalizacji w Kędzierzynie-Koźlu Spółce z o.o.

7) Wprowadzenie systemu oceny pracowniczej, który ma na celu zastraszenia, poniżenia a ostatecznie zwolnienie pracowników.

W dniu 09.05.2025 r. upublicznione zostało zarządzenie nr 4/2025 Prezesa Zarządu, w którym ustalony został nowy system oceny pracy pracowników Spółki w formie Regulaminu oceny pracy. System ten ma posłużyć nie tylko ocenie bieżącej, ale również ocenie pracy za rok miniony. Mamy więc do czynienia ze zmianą reguł gry w trakcie jej trwania. Co więcej Regulamin oceny pracy dokonuje faktycznego wartościowania stanowisk pracy w Spółce mimo, że proces ten powinien odbyć się z udziałem strony społecznej, a pracownicy nie zostali poinformowani o konkretnych wymaganiach kwalifikacyjnych dla poszczególnych stanowiskach pracy. Regulamin oceny pracy kreuje również, odrębną od opisanej w Regulaminie wynagradzania, siatkę kompetencji (poziom wykształcenia i wymagany staż pracy) i model awansu. Jolanta Gądek-Rypel dokonała więc zmiany Regulaminu wynagradzania zarządzeniem własnym, do czego nie jest uprawniona. Regulamin oceny pracy przewiduje co najmniej dwukrotną ocenę pracy pracownika w każdym roku kalendarzowym, w terminach dowolnie ustalonych przez Jolantę Gądek-Rypel, i dla pracowników (lub ich grup) ustalonych w równie arbitralny sposób. Abstrahując od celowości przyjęcia takiego rozwiązania, nieadekwatnego do rodzaju i rozmiarów działalności prowadzonej przez Spółkę, takie ukształtowanie częstotliwości przeprowadzania oceny pracy jest niespójne z Regulaminem wynagradzania, w którym mowa jest o ocenie przeprowadzanej w cyklach rocznych. W tej sytuacji powstaje niespójność pomiędzy poszczególnymi wewnętrznymi aktami prawa pracy, która *de facto* prowadzi do zmiany Regulaminu wynagradzania postanowieniami Regulaminu oceny pracy bez zachowania trybu uzgodnień tych zmian ze stroną społeczną. Nadawanie wynikom oceny pracy waloru tajemnicy służbowej, w sytuacji gdy arkusz oceny pracy nie zawiera żadnych danych, których ujawnienie mogłoby mieć wpływ na ochronę uzasadnionych interesów Spółki, narusza prawa pracowników do obrony ich praw przez reprezentujące ich organizacje związkowe oraz prawo tych organizacji związkowych do obrony praw pracowników w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy. Wynik oceny pracowniczej może mieć bezpośredni, potencjalnie, negatywny wpływ (i biorąc pod uwagę dotychczasowy *modus operandi* Jolanty Gądek-Rypel z całą pewnością będzie miał wpływ negatywny) na sytuację każdego pracownika poddanego tej procedurze i stanowić argument do podejmowania przez Jolantę Gądek-Rypel decyzji, w tym odnośnie do zakończenia zatrudnienia. Wprowadzając taki model oceny pracy intencjonalnie ogranicza się prawa



Międzyzakładowy Związek Zawodowy Związkowa
Alternatywa w Kędzierzynie-Koźlu
ul. Pawła Stalmacha 18
47-220 Kędzierzyn-Koźle
skr. poczt. 176
związkowa.alternatywa.kk@gmail.com
www.za.org.pl
NIP 7492114344 REGON 522366926

pracowników i organizacji związkowych. Regulamin oceny pracy wprowadza ponadto fikcyjną samoocenę pracownika. Treść samooceny nie ma na gruncie Regulaminu oceny pracy jakiegokolwiek znaczenia nie tylko dla wyniku końcowego oceny pracy, ale nie ma wpływu na proces odwoławczy. Materiał przygotowany przez pracownika w ramach samooceny nie jest nawet częścią dokumentacji wytwarzanej w tym procesie. W ten sposób stwarza się jedynie pozory uczestniczenia pracownika w procesie jego oceny, podczas gdy proces ten jest w całości, od początku do końca, kontrolowany przez Jolantę Gądek-Rypel. Takie postawienie sprawy jest aberracją nowoczesnych systemów oceny pracowniczej i próżno szukać podobnych rozwiązań w jakichkolwiek innych, istniejących na rynku, rozwiązań w tym zakresie. Regulamin oceny pracy zawiera ponadto zupełnie pozorny i nieefektywny system odwoławczy od oceny pracy, zwłaszcza dla osób, które są oceniane bezpośrednio przez Jolantę Gądek-Rypel. Nawet pracownicy, których ocenę będzie przeprowadzał ktoś inny, znajdują się jedynie pozornie w lepszej sytuacji, mogąc złożyć odwołanie do Jolanty Gądek-Rypel. Nie trudno sobie wyobrazić, że osoby oceniające otrzymają szczegółowe instrukcje dotyczące sposobu przeprowadzenia oceny, tak aby osiągnąć oczekiwane rezultaty (np. w celu ograniczenia liczby osób uprawnionych do otrzymania części regulacyjnej podwyżki wynagrodzenia). Nie jest dla nikogo w Spółce tajemnicą, że Jolanta Gądek-Rypel nie zamierza przyznać podwyżek w roku bieżący osobom związanym z Międzyzakładowym Związkiem Zawodowym Związkowa Alternatywa w Kędzierzynie-Koźlu, i że również z tego powodu system oceny okresowej uległ zmianie właśnie teraz. Rozpytywanie o wyniki pracy pracownika poddanego ocenie pracy przez osobę przeprowadzającą tę ocenę powinno być utrwalone przez oceniającego na piśmie i stanowić, podobnie jak samoocena pracownika, integralną część dokumentacji wytworzonej w procesie oceny pracy. Pracownik, choćby ze względu na obowiązujące w Spółce przepisy dotyczące przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, ma prawo do uzyskania wiedzy na temat kto i w jakim zakresie wypowiedział się w procesie oceny na temat sposobu wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych. Uzasadnienie oceny pracy powinno mieć formę pisemną. Pracownik ma prawo do otrzymania uzasadnienia oceny, której został poddany, nie tylko ze względu na procedurę odwoławczą, ale również ze względu na obowiązujące u pracodawcy przepisy dotyczące przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. Analiza modelu obliczania wyników oceny pracy opisana w Regulaminie oceny pracy prowadzi do wniosku, że nawet pracownik spełniający kryteria kompetencyjne na poziomie oczekiwanym przez pracodawcę, może finalnie nie uzyskać pozytywnej oceny swojej pracy. Takie rozwiązanie ma jawnie antypracowniczy charakter, opresyjny w formie i treści, wypaczający sens przeprowadzania oceny pracy w ogóle. Wprowadzony model oceny pracy, przy nieistnieniu w Spółce systemu motywacyjnego (w postaci materialnej lub niematerialnej), będzie miał skrajnie demotywacyjny wpływ na pracowników. Opowieści o rezerwie kadrowej, awansach wewnętrznych, zawarte w Regulaminie oceny pracy, w aktualnie



Międzyzakładowy Związek Zawodowy Związkowa
Alternatywa w Kędzierzynie-Koźlu
ul. Pawła Stalmacha 18
47-220 Kędzierzyn-Koźle
skr. poczt. 176
zwiazkowa.alternatywa.kk@gmail.com
www.za.org.pl
NIP 7492114344 REGON 522366926

obowiązującym modelu organizacyjnym, gdzie o zatrudnieniu i zmianie jego warunków, nie decydują w ogóle kompetencje pracownika (wszystkie rekrutacje odbywają się z pominięciem zasady wyrażonej w art. 94² pkt 3 Kodeksu pracy), czy jego osiągnięcia, należy włożyć między bajki. Negatywny odbiór nowego modelu oceny pracy uzasadnia również fakt, że Jolanta Gądek-Rypel przez pięć lat nie zrobiła absolutnie niczego, aby w choćby niewielkim stopniu urzeczywistnić system oceny pracowniczej w kształcie obowiązującym do dnia 08.05.2025 r.

Pomimo wielokrotnych prób rozmów i sygnalizowania występowania opisanych wyżej zjawisk problemów, nie odnotowaliśmy żadnej reakcji ze strony Prezesa Zarządu. Uważamy, że obecny styl zarządzania jest niezgodny z interesem gminy jako właściciela spółki oraz zagraża dalszemu prawidłowemu funkcjonowaniu zakładu.

W związku z powyższym, jako reprezentacja pracowników Spółki, Międzyzakładowy Związek Zawodowy Związkowa Alternatywa w Kędzierzynie-Koźlu zwraca się do Rady Miasta Kędzierzyn-Koźle - za pośrednictwem Komisji Skarg, Wniosków i Petycji - z uprzejmą

prośbą o:

- 1) pilne zainteresowanie się sprawą przez Radę Miasta Kędzierzyn-Koźle,
- 2) przeprowadzenie kontroli w Spółce przez Komisję Rewizyjną w zakresie spraw opisanych wyżej lub w zakresie szerszym, pozwalającym na dokonanie obiektywnej oceny sytuacji Spółki, w tym sposobu zarządzania przez Jolantę Gądek-Rypel szeroko rozumianymi relacjami ludzki wewnątrz Spółki,
- 3) rozważenie zainicjowania działań zmierzających do zmiany na stanowisku prezesa zarządu Spółki i powierzenia tej funkcji osobie zdolnej do efektywnego i uczciwego dialogu z pracownikami i reprezentującymi ich organizacjami związkowymi.

Liczymy na realne działania i wsparcie Rady Miasta Kędzierzyn-Koźle dla pracowników Spółki, którzy czują się lekceważeni i pozbawieni możliwości współdecydowania o warunkach swojej pracy.



Międzyzakładowy Związek Zawodowy Związkowa
Alternatywa w Kędzierzynie-Koźlu
ul. Pawła Stalmacha 18
47-220 Kędzierzyn-Koźle
skr. poczt. 176
związkowa.alternatywa.kk@gmail.com
www.za.org.pl
NIP 7492114344 REGON 522366926

Z wyrazami szacunku

Zarząd Związku

Barbara Konobrodzka
Przewodnicząca Zarządu

Rafał Ślusarczyk

Wiceprzewodniczący Zarządu