



Magiczny
Kraków

Odwołanie dyrektora Teatru Bagatela

2020-01-09

Prokuratura Okręgowa w Krakowie zatrzymała dyrektora Teatru Bagatela. Zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa złożył 4 listopada ubiegłego roku prezydent Krakowa Jacek Majchrowski. Urząd Miasta Krakowa rozpoczął procedurę odwołania go ze stanowiska.

Tryb powoływania i odwoływania dyrektora instytucji kultury określa art. 15 ust. 1 ustawy z 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej. Odwołanie dyrektora instytucji kultury następuje po zasięgnięciu opinii związków zawodowych oraz stowarzyszeń zawodowych i twórczych, właściwych ze względu na rodzaj działalności prowadzonej przez instytucję.

Prezydent Miasta Krakowa wystąpił dzisiaj, 9 stycznia, z prośbą o wyrażenie opinii do związków zawodowych: Związku Zawodowego Aktorów Polskich przy Teatrze Bagatela oraz Związku Zawodowego „Solidarność” przy Teatrze Bagatela, a także do stowarzyszeń twórczych: Stowarzyszenia Polskich Artystów Teatru, Filmu, Radia i Telewizji – ZASP i do Stowarzyszenia Dyrektorów Teatrów. Po otrzymaniu tychże opinii prezydent Miasta Krakowa planuje odwołać ze stanowiska obecnego dyrektora Teatru Bagatela.

Miasto przystąpiło również do przygotowania konkursu na kandydata na stanowisko dyrektora Teatru Bagatela. Konkurs zostanie ogłoszony po odwołaniu obecnego dyrektora Teatru. Szczegółowe warunki konkursu, wraz z terminarzem, zostaną określone w stosownym Zarządzeniu Prezydenta Miasta Krakowa.

Wniosek do prokuratury prezydent zgłosił natychmiast po spotkaniu z grupą obecnych i byłych pracowników Teatru Bagatela. Nie było wątpliwości, że sprawa jest poważna. W żadnej instytucji miasta Krakowa nie ma przyzwolenia na żadne przejawy dyskryminacji, mobbingu czy praktyk, w których dochodzi do przekroczenia granic nietykalności osobistej i godności osobistej pracowników. Prezydent Krakowa po spotkaniu z grupą kobiet i uzyskaniu ustnych wyjaśnień dyrektora Teatru, zawiadomił prokuraturę o możliwości popełnienia przestępstwa z art. 199 par. 1 kk. Do prokuratury został także skierowany kolejny wniosek – z prośbą o rozważenie możliwości zastosowania środków zapobiegawczych, ograniczających kontakt dyrektora ze składającymi zawiadomienie kobietami, łącznie z zawieszeniem w wykonywaniu czynności służbowych. Prezydent równolegle złożył też wniosek do Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy w Teatrze Bagatela. Prokuratura otrzymała kopie całej korespondencji wszystkich osób zaangażowanych w sprawę.

Dyrektor Teatru Bagatela przebywał od 12 listopada na urlopie. Zastąpiła go Renata Derejczyk – zastępca dyrektora ds. organizacyjnych i literackich. Teatr zatrudnia 126 osób. Wiedząc, że sprawa ma istotny wpływ na morale zespołu i klimat zaufania w tej instytucji, zapewniono zespołowi możliwość skorzystania z opieki psychoterapeuty i psychologa. Niezależnie od działań prokuratury, na wniosek prezydenta Państwowa Inspekcja Pracy rozpoczęła także kontrolę teatru pod kątem przestrzegania przepisów prawa pracy przez teatr jako pracodawcę. Teatr realizuje swoje plany artystyczne i funkcjonuje zgodnie z przyjętym planem rzeczowo-finansowym. Pracownicy teatru mogą



**Magiczny
Kraków**

korzystać z opieki prawnej i psychologicznej. Funkcjonowanie w każdym mieście właściwych mechanizmów zabezpieczających równe traktowanie i przeciwdziałania dyskryminacji jest sprawą priorytetową.

W grudniu ubiegłego roku w Teatrze Bagatela odbyły się szkolenia z zakresu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy. Jedno przeprowadzono dla zespołu całego teatru (uczestniczyło w nim 81 osób), a drugie dla kadry kierowniczej (udział wzięło 21 osób). Szkolenia będą kontynuowane dla wybranej grupy pracowników w 2020 r., pod kątem prowadzenia wsparcia w sytuacjach kryzysu.

Należy przypomnieć, że w Gminie Miejskiej Kraków od lat funkcjonują procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne. W „Regulaminie pracy Urzędu Miasta Krakowa,” uzgodnionym ze związkami zawodowymi i wprowadzonym zarządzeniem nr 688/2009 Prezydenta Miasta Krakowa z 3 kwietnia 2009 r., zawarte są zapisy odnoszące się do równego traktowania w zatrudnieniu (załącznik nr 1 do „Regulaminu pracy”) oraz „Zasady przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji, mobbingu, molestowania, molestowania seksualnego w UMK”. Każdy pracownik może zgłosić niepożądane zjawiska i zażądać zwołania komisji, która rozpatrywać będzie tego typu sprawy. Komisja składa się z przedstawiciela pracodawcy i przedstawiciela związków zawodowych.

Każda miejska jednostka organizacyjna, instytucja, spółka itp., jest odrębnym pracodawcą w rozumieniu przepisów kodeksu pracy. Na każdym z pracodawców ciąży więc obowiązek przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym, takim jak dyskryminacja, mobbing czy molestowanie itp. Każdy z pracodawców tworzy własne autonomiczne procedury postępowania, które (najczęściej) uzgadnia z przedstawicielami pracowników lub związków zawodowych. Sposób działania każdego z pracodawców winien być dostosowany do profilu działalności, struktury organizacyjnej, struktury zatrudnienia (np. jaka jest struktura zarządcza – bardziej czy mniej hierarchiczna, zespoły ludzkie z przewagą mężczyzn/kobiet, młodych/starych, zespoły wielokulturowe itd.) itp. Każdy pracodawca odpowiada za stworzenie warunków, w których pracownicy mają wiedzę o tym, czym są działania niepożądane, mają świadomość zagrożeń, znają obowiązujące w danej jednostce procedury, wiedzą, jak tego narzędzia używać i nie boją się z niego korzystać. Regulacje zostały wprowadzone w większości instytucji, Zarządzie Inwestycji Miejskich w Krakowie, Straży Miejskiej Miasta Krakowa, Zarządzie Cmentarzy Komunalnych w Krakowie, Krakowskim Biurze Festiwalowym, Miejskim Centrum Profilaktyki Uzależnień w Krakowie, Miejskim Centrum Obsługi Oświaty w Krakowie, Zarządzie Budynków Komunalnych w Krakowie, Zarządzie Zieleni Miejskiej w Krakowie (zapisy są w regulaminie pracy, wewnętrzna polityka antymobbingowa jest w trakcie opracowywania).

Po sprawie dyrektora Teatru Bagatela, dodatkowo opracowana została też procedura, określająca sposób działania i reagowania w sytuacji, kiedy działania niepożądane w stosunku do pracowników są podejmowane przez dyrektora/kierownika danej jednostki/instytucji.