Ct ... 10/PK 5

Olsztyn 2.02.2017

.....
(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej.: 10124-K005-Ż02/2017

Ż Ą D A N I E

Działając na podstawie art. 23 ust 1 pkt. 3/4/5/8/9(*), w związku z art. 27 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 640) wzywam do ustosunkowania się do dnia 7.02.2017 na piśmie do wskazanych niżej zagadnień(podanych przez zatrudnionych pracowników , zleceniobiorców w trakcie przesłuchania świadków , wyników ankiety dot. działań potencjalnie mobbingowych a także wynikających z analizy przedstawionych dokumentów tj.

1/ wskazania przyczyn podawania pracownikom informacji, że jest odpowiedzialny za brak zatrudnienia dodatkowych osób do tego działu w kontekście braku jego uprawnień do zawierania umów i zatrudniania pracowników w MOK oraz wobec wielokrotnych jego wniosków o zatrudnienie pracowników i wykazywania braku możliwości wykonania nałożonych obowiązków z uwagi na braki kadrowe.

2/ wskazania przyczyn i okoliczności wysyłania maili na pocztę służbową , wykonywania telefonów do w sprawach służbowych poza godzinami pracy –w tym w nocy(naruszając odpoczynek dobowy) w dni wolne od pracy (naruszając prawo do odpoczynku tygodniowego) w czasie urlopu (naruszając prawo do wypoczynku) w odniesieniu do załączonych zestawień ; w czasie - w tym wypadku wykonania konkretnej pracy opracowania programu

3/podania przyczyn utrudniania kontaktów z pracownikami poprzez zamykanie drzwi od wewnątrz a następnie rozliczanie z nieterminowego czy niewłaściwego wykonania zadań .

4/ podania przyczyn braku informacji zwrotnej na zapytanie odnośnie sposobu uwzględniania w kosztorysach kosztów ochrony – co wiązało się z faktem ,że wcześniej sporządzania takich kosztorysów mu nie zlecano.

5/podania przyczyn nie uzgadniania z spraw istotnych dla np. w przedmiocie zapewnienia posiłków w restauracji LAGO i konieczności zmiany miejsca.

6/ podania przyczyn wydania polecenia poprawiania teczek przez pracowników w terminie do tj. pod nieobecność – w okresie wzmożonej pracy tego wydziału w związku z odbywającymi się wydarzeniami kulturalnymi.

7/podania przyczyn wydania zalecenia odnośnie prowadzenia dodatkowej działalności w zakresie czesania w kontekście wydania polecenia czesania przez

8/podania przyczyn zlecania pracy wymagającej znacznego wysiłku i związanego w wykonywaniem przez pracy w godzinach nadliczbowych tj. koordynowania

8/podania przyczyn zlecenia pracownikom szukania pojemników dla pracowników ochrony.

9/podania przyczyn podawania sprzecznych informacji w zakresie terminu składania umów do podpisu w dniu (termin 5 dni) w kontekście polecenia o składaniu ich z wyprzedzeniem dwu tygodni.

Pouczenie:

Zgodnie z art. 225 § 2 Kodeksu karnego, kto udaremnia lub utrudnia wykonanie czynności służbowej osobie uprawnionej do kontroli w zakresie inspekcji pracy lub osobie przybranej jej do pomocy, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

[illegible] 9.02.2016r.

OŚWIADCZENIE

Oświadczam że

w dniu wyraził wolę wstąpienia do związku

. Przekazałem mu do wypełnienia wniosek o potrącanie składek członkowskich. Nie wiedziałem że istnieje potrzeba wypełniania jakiegokolwiek druku. Jeszcze w styczniu grudnia wypełnił resztę deklaracji, po czym zaniosłem go do siedziby związku. A wniosek o potrącanie przekazałem do księgowości MOK Olsztyn. Z tego co wiem

na wniosek nie potrącita składki. Nie słyszałem żeby w przeszłości podobna sprawa miała miejsce. Z tego co wiem składka członkowska za miesiąc styczeń została potrącona z wypłaty.

Potwierdzam że byłem świadkiem zdarzenia jakie miało miejsce przed informacją kadrowej MOK Olsztyn w dniu lutym 2016r. w trakcie którego

zapłata za pracę

po uprzednim zapytaniu o zgodę.

Roz w 12 / Pt 5

Olsztyn, dn. 14.02.2017

W odpowiedzi na pismo Nr rej.: 10124-K005-Ż01/2017 z żądaniami wyjaśnień wskazanych zagadnień, zanim ustosunkuje się do każdego punktu/zarzutu, pozwolę sobie na krótkie wprowadzenie, które ma na celu przedstawienie niezbędnego kontekstu dla poruszanych kwestii.

Po
roku przyjęłam zupełnie inny Uznałam, że budowanie autorytetu z pozycji siły i twardej ręki jest pod wieloma względami nieefektywne i może przynieść więcej strat, niż korzyści. Dlatego w swej pracy zastosowałam model w znacznie większym stopniu oparty na zasadach partnerstwa i otwartości. Kierując się przede wszystkim dobrem instytucji stałam i stoję na stanowisku, że priorytetem nie powinna być skostniała hierarchiczność i bezduszne podkreślanie podległości służbowej.

Wychodząc z założenia, że dużo więcej pożytku całemu zespołowi przyniesie szczerość i prostolinijność, traktowałam go de facto jak grono partnerów w którym mówi się do siebie po imieniu, ceni się prawdomówność i przede wszystkim obdarza się wzajemnym zaufaniem. Z całą mocą podkreślam, że opierając się o szereg informacji zwrotnych, jakie wówczas otrzymywałam od moich dzisiejszych antagonistów, byłam dogłębnie przeświadczona, że funkcjonujemy w grupie zaufanych, otwartych osób, w której można pozwolić sobie na więcej niż w dyskursie oficjalnym.

Jednak jednocześnie będąc świadomą tego, jaki prestiż i odpowiedzialność wiąże się z w sytuacjach zawodowych nigdy nie dopuściłam się zachowań, które mogłyby narazić na szwank szacunek do

Treść i sposób sformułowania punktów/zarzutów świadczy o tym, że te idee demokratycznego zarządzania zasobami ludzkimi zostały cynicznie wykorzystane przeciwko mnie. Nie ulega wątpliwości, że każdego człowieka można spróbować upokorzyć poprzez wyrywanie jego wypowiedzi z szerszego kontekstu, przekręcanie znaczeń i przypisywanie fałszywych intencji.

Można zarzucić mi zbytnią otwartość i zbyt familiarną komunikację. Jednak nigdy nie zgodzę się na przypisywanie mi nieprawdziwych zachowań o jakich jest mowa w piśmie żądającym wyjaśnień.

Pragnę również podkreślić, że charakter zarzutów kierowanych pod moim adresem tworzy niepokojący precedens nadużycia praw pracowniczych i całkowitego wypaczania ich sensu. Sytuacja, w której kolejne próby egzekwowania poleceń służbowych - zaznaczam, że wielokrotnie nieskuteczne - wpisuje się w katalog pojęć z zakresu mobbingu, staje się groteskową aberracją przywilejów i praw należnych każdemu pracownikowi. Tak zdefiniowana i siłą narzucana narracja czyni z de facto zakładnika podległych mu pracowników i całkowicie paraliżuje możliwość realizacji powierzanych zadań.

Poniżej moje ustosunkowanie się do wskazanych zagadnień.

1/ okoliczności i przyczyn składania w stosunku do propozycji kontaktów seksualnych, w tym zaproszeń do trójkąta z partnerem

2/ okoliczności i przyczyn podniesienia bluzki i oceny jej biustu

3/ okoliczności i przyczyn złapania za pośladki ich oceny

W odpowiedzi na te trzy powyższe zagadnienie na wstępie chcę wyraźnie podkreślić, iż moja relacja z opierała się w pracy na relacjach swobodnych, luźnych i jak się okazało pozornie przyjacielskich.

Nadmienić należy, że atmosfera w dziale jeszcze przed była zawsze swobodna, pełna otwartości i na tyle luźna, iż kobiety w tym dziale przebierały się, wymieniały ubraniami, kosmetykami oraz komentowały stan i dotykały nawzajem swojego biustu. brzucha i pośladków w obecności trzecich osób. Relacje pracowników (włączając w to również pracowników) cechowały się znacznie większym nonkonformizmem i stopniem zaufania, niż standardowe profesjonalne relacje. Pracownicy spędzali ze sobą czas wolny, otwarcie dzielili się szczegółami ze swojego prywatnego życia i z dużą dozą otwartości poruszali w swoich kontaktach zarówno kwestie delikatne, głęboko osobiste, jak i bezpośrednie żarty o podłożu jawnie erotycznym. (Ten fakt mogą potwierdzić następujący byli i obecni pracownicy:

)

Do takiej formy komunikacji zostałam również włączona i ja – w charakterze nie tyle ale bardziej przyjaciela i współpracownika. Przełamaniu barier wynikających z podległości służbowej służył nie tylko obrany przeze mnie demokratyczny model zarządzania, ale również i fakt, że z większością tych osób pracowałam wcześniej swobodnie w obszarze działań artystycznych, a z częścią nawet przyjaźniłam się prywatnie. Zdecydowanie sądziłam i świadomie podjęłam decyzję, iż ten system swobodnej komunikacji między działami stanowi dobre pole do wdrażania mojego partnerskiego i partycypacyjnego stylu zarządzania, który opisałam także w o którym też szerzej mowa będzie poniżej.

Specyfika pracy w kulturze, gdzie element animacji, sztuki przeplata się z byciem „wyluzowaną osobą", otwartą, spontaniczną i gotową na nowe twórcze wyzwania przyczynia się do sytuacji oddalenia scentralizowanego ośrodka władzy czy stosunków zależności służbowych. W tej pracy dominuje kultura adhokracji, gdzie duży nacisk kładzie się na rozwiązania niestereotypowe, gdzie ważne są pomysły, tworzenie warunków do innowacyjnych, zaskakujących pomysłów. Ceniona jest zatem gotowość do ryzykownych rozwiązań oraz wybieganie w przyszłość w celu przewidywania rozwoju sytuacji.

Z wiązały mnie bardzo bliskie relacje. W naszych kontaktach personalnych niejednokrotnie przy pracownikach z obu działów podejmowałyśmy różne dyskusje o polityce, religii czy tematach tabu, używając nierzadko słów mocnych w znaczeniu.

Wypracowana została zatem przestrzeń głębokiego zaufania i bezpiecznej wymiany myśli, nawet w niestandardowy sposób. Nadmienić należy, że te rozmowy dotyczyły zawsze nas samych, nigdy innych osób z pozostałych działów.

W tej sytuacji cyniczne wyrywanie z kontekstu fragmentów moich wypowiedzi czy zdarzeń oraz próba przypisania im zupełnie innych intencji przez moich bliskich współpracowników, z którymi wiązała mnie intymna relacja, budzi moje zdumienie i oburzenie. Oznacza to bowiem nic innego, jak wykorzystanie przez tych pracowników faktu mojej ufności, życzliwości, empatii i „ludzkiej twarzy"

Wyraźne stawianie przeze mnie granicy między twórczą, luźną i swobodną pracą a egzekwowaniem obowiązków czy poleceń służbowych rodziło u i preteksty do polemik, wymówek, szukania usprawiedliwień czy naciskania na zmianę decyzji, a nawet kłamstwa, jeżeli chodzi o dokumentowanie pracy przez (o tym szerzej napisane będzie w sprawie teczek z wydarzeń). Zaczęły się zatem pojawiać problemy w codziennej pracy związane z egzekwowaniem, delegowaniem i rozliczaniem z obowiązków, zadań, czy poleceń służbowych.

Ze względu na delikatny charakter sprawy odniosę się do powyższych trzech żądań odpowiedzi:

charakteryzowała duża swoboda w relacjach interpersonalnych i wielka śmiałość, wręcz ekshibicjonizm oraz pewność siebie. Jej postawa – zwłaszcza wobec pracowników płci przeciwnej - zawsze była nad wyraz prowokacyjna, nie pozbawiona podtekstów seksualnych. niejednokrotnie chwaliła się (właśnie przez podnoszenie bluzki) nowym biustonoszem, który „potrafi utrzymywać piersi, zwłaszcza kobietom, które urodziły dziecko". spoufalała się ze mną i pozwalała sobie na komentarze odnoszące się do mojego stylu ubierania, który – cytuję - „podkreśla moje wiszące cycki", braku makijażu i fryzury, i że - cytując : „nie powinnam tak pokazywać się ludziom, bo jestem i powinnam się malować czerwoną szminką, podkreślać oczy i czesać włosy, ponieważ mężczyźni, z którymi spotykam się w sprawach służbowych zwracają przede wszystkim na to uwagę". Za obopólną zgodą łączył nas ten sam kod komunikacyjny, który został wypracowany w dwóch wyżej wspomnianych działach

Oczywiście do momentu, kiedy ten stopień relacji nie wpływał na realizację zadań, nie wnosiłam większych zastrzeżeń, bo traktowałam te sytuacje z poziomu zaufania, dobrych intencji i wzajemnego wsparcia.

Nieprawdą jest natomiast, abym w jakikolwiek sposób naruszyła nietykalność cielesną, obrażała czy poniżała publicznie . Wszystkie niestandardowe zachowania były za obopólną zgodą i zawsze w relacjach nieoficjalnych- przyjacielskich.

Dlatego powyższe insynuacje stanowią daleko idącą manipulację ze strony

4/ przyczyn i podstaw wydawania pracownicy poleceń czesania w godzinach pracy i poza nimi i zasad rozliczania czasu przeznaczonego na te czynności

Kłamstwem jest, że w jakikolwiek sposób zmuszałam do wykonywania czynności czesania moich włosów. sama zaproponowała mi czesanie przed ważniejszymi wydarzeniami, żebym wyglądała jak – cytuję - „seksowna laseczka", a poza tym jeżeli chodzi o moje ciało, to cytuję „niezła ze mnie cipeczka." Podczas czesania demonstrowała nowo zakupione przez siebie kosmetyki do włosów i dzieliła się radami, w jaki sposób je pielęgnować, aby były „wyjebiste".

Nadmienić należy, że czesanie i stylizacja włosów to hobby o czym świadczą załączone zdjęcia z poprzedniego miejsca pracy, do których osobiście odwoływała mnie

Podczas czesania niejednokrotnie zwierzała się z problemów rodzinnych z mężczyznami swojego życia, obnażając szczegółowo rodzaje i kontakty seksualne. Podnosiłyśmy tematy związane z pracą, w tym tematy problemowe. niejednokrotnie widząc, obciążenia związane z moją pracą jako wspierała mnie i pocieszała, że damy sobie radę, bo stanowimy grupę zaufanych ludzi i poczuję to na pewno podczas pracy i nieformalnych spotkań.

Nieprawdą jest, aby wykonywała czynność czesania poza godzinami pracy czy z służbowego polecenia. Prawdą natomiast jest, że niejednokrotnie - widząc moje prosto związane włosy - zapraszała mnie z własnej inicjatywy do pokoju żeby praktykować swoje umiejętności. Co więcej chwaliła się, iż w byłej pracy tak samo chętnie wykonywała czynności czesania na swoich koleżankach, dzięki czemu nabrała wprawy i teraz chętnie chce wypróbować „bardziej wyjściowe" upięcia.

Prawdą też jest, że ze względu na rodzaj relacji między mną a korzystałam z tej jej umiejętności, przy czym nawet publicznie przy świadkach pytałam, czy ten fakt w żaden sposób nie wpływa na wykonywanie jej obowiązków i poczucie, że czesanie jest poleceniem (świadkami tych sytuacji byli) każde moje takie zapytanie potwierdzała, że jest to jej dobrowolna czynność, ponieważ w ten sposób ma poczucie, że cytuję: „moja wyjebiście wygląda" i dzięki temu wpływa tym samym na mój wizerunek.

Istotny dla opisu tej sprawy jest fakt, iż po otrzymaniu informacji od o tym, iż wcześniej taką czynność wykonywała dla zaprzestałam korzystania z uprzejmości i życzliwości ze strony co spotkało się z wymuszonym spotkaniem w moim gabinecie i właściwie żdaniem wyjaśnienie zaprzestania tej czynności. Podczas tej wymiany zdań po raz kolejny potwierdziła swoją gotowość do upinania mi włosów. Ze względu na delikatną sytuację komunikacyjną odmówiłam.

5/ przyczyn i celu występowania do . z prośbami o przytulenie, buziaka.

Nieprawdą jest, abym w jakikolwiek sposób wymuszała na przytulanie czy buziaka. Prawdą natomiast jest, że w sytuacji kiedy zwierzała mi się min.: z traumatycznych doświadczeń z ojcem swojego dziecka, zaczynała płakać i na nowo przeżywać trudne stany emocjonalne - tworząc tym samym przestrzeń zaufania i relacji przyjacielskiej - wykazywałam zrozumienie, życzliwość i podziwiałam za kobiecą odwagę, nawiązując z nią relację pełną bliskości i przyjaźni.

6/przyczyn i celu złożenia propozycji zmiany miejsca wykonania pracy do w kontekście problemów kadrowych w

Miejski Ośrodek Kultury w Olsztynie realizuje zadania własne gminy Olsztyn w zakresie działalności kulturalnej. Jednym z ważniejszych działań statutowych MOK jest rozwijanie czynnego uczestnictwa mieszkańców miasta w życiu kulturalnym. Od 2016 roku zgodnie z Założeniami Do Strategii Rozwoju Miejskiego Ośrodka Kultury w Olsztynie (dokument dostępny na stronie www.mok.olsztyn.pl oraz http://mokolsztyn.bip.gov.pl/) podstawową jednostką organizującą pracę programową, a więc merytoryczną stały się Programy. Programy stanowią całoroczny zbiór działań, wydarzeń, aktywności i projektów spójnych tematycznie. Animatorzy na podstawie doświadczeń i rozmów wewnętrznych z obejmowali stanowiska koordynatorów tychże programów.

został zaproponowany program (we współpracy z , który miał stanowić nową formułę dawnych została zaproszona do objęcia stanowiska koordynatora z kilku powodów: nie tylko miała odpowiednie kompetencje i doświadczenie (wcześniej koordynowała działalność wspomnianych), ale również cechy osobowościowe (jak przebojowość, otwartość, śmiałość w relacjach interpersonalnych), które są cenione u realizujących eksperymentalne projekty z lokalnymi społecznościami.

Zanim propozycja została przedstawiona odbyło się kilka spotkań i został wybadany grunt możliwej współpracy. otrzymała dotychczasową korespondencję i została krótko wprowadzona w temat przez Propozycja objęcia funkcji koordynatora tego Programu była zgodna z prawem pracodawcy do oddelegowywania pracownika do działań realizacji zadań statutowych MOK i zgodnych z zapisami z *Umową Pracy i Zakresem obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności*, w szczególności z punktami:

1. Realizacja zadań z zakresu upowszechniania sztuki, działalności oświatowej.
2. Organizowania imprez upowszechniających wartościowy dorobek kultury.
3. Koordynacja współpracy ze stowarzyszeniami działającymi na terenie miasta.

Nadmienić należy, iż . zapytany w emailu z dnia przez (email w załączniku), czy przedyskutował tę propozycję z przesyła odpowiedź następującej treści:

jest za, ale tylko ogarniałaby wszystkie na ten moment"

Działanie Programu wiązało się z częstym przebywaniem poza budynkiem administracyjnym, a więc pracą animacyjną na terenie Należy przypomnieć, że . została zatrudniona na stanowisko Jednak podczas bezpośredniej rozmowy ze mną na parkingu pracowniczym, wyraziła niepokój i wątpliwości związane z taką formułą pracy, co zakończyło się odłożeniem realizacji Programu na inny termin, tym samym nie podjęła się wyzwania, jakim było działanie animacyjne na

Nadmienić należy, że pracownik może odmówić wykonania tych poleceń przełożonego, które są sprzeczne z prawem, wykonywaną pracą bądź zagrażają jego życiu lub zdrowiu, ale podstawową cechą każdego stosunku pracy jest podporządkowanie pracownika, które w praktyce oznacza obowiązek wykonywania wydawanych przez pracodawcę poleceń. Oczywiście pracownik ma prawo do krytyki żądań pracodawcy, jednak nawet negatywna ocena wydanego polecenia nie zwalania go jeszcze z obowiązku jego wykonania. Biorąc jednak pod uwagę partnerski styl zarządzania przyjęłam argumentację pracownicy i podjęłam decyzję o przełożeniu tych działań.

7/ przyczyn nie przyznania na rzecz

Zgodnie z regulaminem wynagradzania w rozdziale XII Nagrody, w ustępie 23, punkt 7:

„Nagrody **mogą** być przyznawane pracownikom za inicjowanie, samodzielne wykonywanie lub aktywne uczestnictwo w realizacji zadań na rzecz Miejskiego Ośrodka Kultury oraz wyróżniającą pracę na stanowisku".

za podstawowe kryterium przyjęłam zgodnie z zapisami w Regulaminie Wynagradzania rzetelność, terminowość, efektywność pracy, podejmowanie i wykonywanie zadań marketingowych. A zatem punktem wyjściowym było wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności.

w 2015 roku otrzymała

złotych netto.

W roku 2016 przyznałam . :

- za kwiecień złotych netto za wykonywanie
- za maj złotych netto za dodatkowe czynności

- za czerwiec złotych netto, za wykonywanie
- za lipiec złotych netto za odebranie telefonu od sponsora i kontynuowanie rozmów na rzecz pozyskania dodatkowych przychodów, zgodnie z ogłoszoną przeze mnie zasadą podziału zysku za sprowadzenie gotówki w ramach sponsoringu.

W dniu roku , ze względu na wypowiedziała umowę o pracę, o czym informowała już podczas prywatnej rozmowy roku.

w rocznej ocenie nie wykazała w czasie pracy przez miesięcy w roku rzetelności i terminowości w wykonywaniu obowiązków. Nie przejmowała inicjatyw w propagowaniu nowej formuły programowej i merytorycznej, uchylała się od wykonywania poleceń oraz niestarannie wywiązywała się z powierzonych obowiązków. Niejednokrotnie wprowadzała umyślnie w błąd kłamiąc, iż dokumenty o które proszę nigdy nie były tworzone przez W prowadzonych przez siebie sprawach była chaotyczna, działała na ostatnią chwilę, publicznie podczas spotkań z pracownikami wykorzystywała naszą koleżeńską relację do podnoszenia na mnie głosu, krytykowania działań merytorycznych oraz podważania moich kompetencji.

W mojej opinii nie potrafiła odróżnić relacji prywatnych od zawodowych i irytowały ją moja konstruktywna krytyka oraz egzekwowanie pleceń służbowych bez „koleżeńskiej taryfy ulgowej". **Poświadczyć to może komentarz rzucony w pokoju do „nie podarujemy jej tego", który usłyszał pracownik**

Mimo tych trudnych sytuacji konfliktowych pod koniec współpracy zawsze odnosiłam się do z szacunkiem i godnością. Co więcej, mimo mojej krytycznej oceny pracy, podczas rozmowy w gabinecie, kiedy płacząc i żałując bo musi pozostawić pracę którą kocha i ludzi, którzy są dla niej jak rodzina, złożyła wypowiedzenie umowy o pracę, a ja ze swojej strony zapewniłam wystawienie pozytywnych referencji, ponieważ uważałam wówczas, że jest pracownikiem z potencjałem rozwojowym. Jednak nie chciała wystawienia takiego dokumentu.

8/ powodów i przyczyn wystąpienia sytuacji wysłania do poleceń w drodze meilowej w godzinach wieczornych o przygotowanie dokumentów na następny dzień rano w kontekście do obowiązującego rozkładu czasu pracy

Na jednym z zebrań kierowników w I kwartale 2016 roku podałam informację, że ze względu na specyfikę dziennych obowiązków (liczne spotkania i bieżąca praca) będę wysyłała maile w godzinach wieczornych, co spotkało się ze zrozumieniem i akceptacją pracowników.

Takie rozwiązanie miało być praktyczne zwłaszcza w sytuacjach, w których jakiś pracownik nie wywiązał się z pilnych obowiązków – dzięki otrzymaniu takiej informacji, mógł się z nią zapoznać z samego rana i jak najszybciej nadrobić zaległości.

Nigdy natomiast nie padło żadne polecenie czy choćby sugestia, że którykolwiek pracownik ma w godzinach wieczornych te maile odczytać. Prawdą jest również to, że decyzję o przypominaniu drogą mailową o niewykonanych obowiązkach podjęłam właśnie ze względu na fakt, że zaistniał duży problem z egzekwowaniem terminowego wykonywania poleceń od osób, które dziś zarzucają mi łamanie praw odpoczynku pracowniczego.

Zgodnie z zapisem na komputerze w poczcie z adresu zostało wysłanych do 14 wiadomości.

Lp.	Data	Godzina	Treść
1.	10.02.2016	09:13	Podziękowanie i zatwierdzenie do wysłania „Zaproszenia do współpracy- współorganizacja
2.	22.02.2016	09:31	Zapytanie -także do na jakim etapie jest praca nad
3.	22.02.2016	11:45	Podziękowanie z wyrazami sympatii za przesłanie obrazku
4.	24.03.2016	09:25 09:32	Analiza pierwszej wymuszonej poleceniami rozpiska na z informacją na temat jednego z artystów. W drugim emailu załączam do treści wysłanych e-maili.
5.	04.04.2016	21:32	Do wiadomości. E-mail był skierowany do Kierowników o przeprowadzenie rozmów z pracownikami działów na temat regulaminu imprez organizowanych przez MOK i sporządzenie z tego działania notatki służbowej.
6.	22.04.2016	15:30	Do DW. Analiza treści informacyjnej na temat wydarzenia
7.	27.04.2016	17:29	Wydanie polecenia o przesłanie konspektu do dnia roku do godziny 12 z zaznaczonymi wytycznymi.
8.	28.04.2016	18:36	Do DW w sprawie wprowadzenie zmian do informatora miesięcznego
9.	01.05.2016	17:00	Przesłanie literatury 29 stronicowej „Zrób to sam. Jak zostać badaczem społeczności lokalnej? Poradnik dla Domów Kultury" z prośbą o wygospodarowanie czasu w pracy i zapoznanie się z ta pozycją książki w celu analizy działań strategicznych MOK.
10.	04.05.2016	12:59	Wytyczne do zadaniowości i odpowiedzialności podczas wydarzeń organizowanych i współorganizowanych przez MOK.
11.	04.05.2016	16:40	Do wszystkich pracowników odpowiedzialnych za przygotowywanie dokumentu. Krytyka i wytyczne do projektowania dokumentu na temat gotowości MOK do sezonu turystycznego. Podział obowiązków.
12.	24.05.2016	00:46	Do wszystkich pracowników uczestniczących w szkoleniu. Prośba i przypomnienie o wypełnieniu ankiety ze szkolenia z Narodowego Centrum Kultury.
13.	04.07.2016	12:59	Do wszystkich pracowników odpowiedzialnych za realizację zadań statutowych merytorycznych instytucji. Zadaniowość i odpowiedzialność podczas organizacji i współorganizacji wydarzeń w MOK.
14.	11.07.2016	16:45	Do wiadomości. Raporty z tygodniowych działań, wydarzeń kameralnych oraz OLA 2016- zadanie dla i dwóch pracownic