

**M**am wrażenie, że tkwię w kafkowskiej rzeczywistości. Procedury antydyskryminacyjne miały mnie chronić, a działają tak, że to dyrektor jest odbiorcą skargi, która dotyczy jego samego, to on wyznacza większość składu komisji mającej rozpatrzyć sprawę i to jemu komisja raportuje o wnioskach.

ROZMOWA Z  
**MAJĄ SPYCHAJ-KUBACKĄ**  
aktorką krakowskiego  
Teatru Groteska

**ANGELIKA PITOŃ:** W Teatrze Groteska pracuje pani od 26 lat. I dopiero teraz, na miesiąc przed zakończeniem kadencji dyrektora Adolfa Weltschka, zarzuciła mu pani dyskryminowanie. Co się stało?

Maja Spychaj-Kubacka, aktorka: Nie znajduję innego słowa na to, czego od miesięcy doświadczam ze strony Adolfa Weltschka. Według mnie to dyskryminacja właśnie. W zeszłym roku, i to po wielu bataliach, udało mi się podpisać umowę o pracę; co prawda na czas określony, do końca sierpnia, zamiast na czas nieokreślony, jak wnioskowaliśmy ze związkami zawodowymi. Wystąpiłam o nią, bo uważałam, że przez 25 lat wystarczająco się sprawdziłam w pracy. Od stycznia tego roku próbowałam uzyskać potwierdzenie, że mogę liczyć na etat w kolejnym sezonie, który rozpocznie się 1 września. I nic z tego. Od kilku miesięcy czuję się zbywana przez dyrektora pismami, a tymczasem w czerwcu zatrudnił on kolejnych aktorów. To zachowanie było kroplą, która przelała czarę goryczy.

W zeszłym roku, w lutym, założyliśmy związek zawodowy w teatrze. Jestem jego wiceprzewodniczącą. Wypowiadałam się w mediach, organizacjach branżowych, nagłaśniam problemy w naszym środowisku pracy i rozmawiam o naszych oczekiwaniach z urzędem miasta. Proszę sobie wyobrazić, że w tym sezonie nie zagrałam w żadnym nowym tytule, choć deklarowałam moją pełną dyspozycyjność wobec teatru. Wcześniej byłam w czołówce

## Wywiad tygodnia

# W Grotesce jak u Kafki

Jestem dyskryminowana. Skargę na dyrektora musiałam napisać do... dyrektora.



FOT. JAKUB WŁODEK / AGENCJA WYBORCZA.PL

aktorek z największą liczbą tytułów w dorobku, dużo grałam. W sezonie 2022/23 liczbę spektakli, w których grałam dotychczas, mocno okrojono. Dyrektor wielokrotnie nie odpowiadał mi nawet na „dzień dobry”, zresztą – innym osobom zrzeszonym w związku zawodowym również. Napisałam więc do dyrektora skargę, że czuję się przez niego dyskryminowana.

**Skarga do dyrektora na zachowanie dyrektora. Brzmi nieprawdopodobnie, ale sprawdziłam procedury antydyskryminacyjne obowiązujące w Grotesce i rzeczywiście – każdorazowo zawiadomienie o przypadku dyskryminacji trzeba zgłaszać pracodawcy. Nie ma tam wyimka mówiącego o tym, by w przypadku krzywd doznanych z rąk dyrektora sprawę zgłosić komuś innemu.**

– Co jest ogromnym problemem, mogącym wywoływać efekt mrożący i zniechęcać pracowników do zgłaszania nieprawidłowości popełnianych przez dyrekcję. Już w styczniu jako związek zawodowy alarmowaliśmy Państwową Inspekcję Pracy [kontrola PIP odbyła się w Teatrze Groteska po teście „Wyborczej” o tym, że dyrektor miał przez lata mobbingować podwładnych] o tym, że procedury antydyskryminacyjne w naszym teatrze są sformułowane w sposób, który może blokować pracowników przed składaniem skarg na pracodawcę, skoro mogą je złożyć tylko... do pracodawcy.

**Jak zareagowała PIP?**

– Nijak; nie odpowiedziała na nasze pismo, które było odniesieniem się do wyników przeprowadzonej kontroli. A podnieśliśmy, że w regulaminie teatru i procedurach antydyskryminacyjnych nie ma wariantu, który pozwoliłby na całkowite odseparowanie pracodawcy od prac komisji. Skargę najpierw trzeba zaadresować do dyrektora, potem to dyrektor powołuje większość członków komisji (dwie osoby z trzech), a ta jemu raportuje o wynikach prac. To działanie niemające sensu, będące kompletnym pomieszaniem porządków. Nie chcę

zgrzywać heroiny, ale wydaje mi się, że nie każdego pracownika byłoby stać na to, by złożyć zawiadomienie o dyskryminacji bezpośrednio do potencjalnego sprawcy. Nie każdy jest w stanie sprostać temu psychicznie. Takie skonstruowanie przepisów niestety stwarza też przestrzeń na to, by osoba zgłaszająca poniosła szereg negatywnych konsekwencji ze strony pracodawcy, choć przecież przed tym w założeniu komisja antydyskryminacyjna powinna chronić. Na tym polega jej idea! Nie mówiąc już o obawach o stronniczość komisji, którą w dwóch trzecich powołuje domniemany sprawca dyskryminacji, o uwikłaniu w relację władzy między domniemanym sprawcą a osobami, które jego działania mają oceniać. Mam wrażenie, że przepisy te sformułowano tak, jakby w ogóle nikt nie zakładał wariantu, że to dyrektor może być sprawcą dyskryminacji, a przecież to najczęściej oni, nasi przełożeni, są autorami przekroczeń w miejscu pracy.

Dalej; w regulaminie nie ma konkretnego wskazania, ile dni od otrzymania zgłoszenia ma pracodawca, by komisję powołać. Nie ma informacji, ile czasu osoba skarżąca ma na wskazanie ze swojej strony jednej osoby do trzyosobowej komisji. A przecież procedury antydyskryminacyjne powinny być maksymalnie przejrzyste i klarowne, by uniknąć pola do potencjalnych nadużyć.

**Pani skarga trafiła na biuro dyrektora Adolfa Weltschka niemal miesiąc temu. Co wydarzyło się potem?**

– Pismo złożyłam 26 lipca. Następnie zaczęłam je rozsyłać do wiadomości: dyrektor Wydziału Kultury, Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie, rzeczniczki prezydenta do spraw polityki równościowej, a także podsekretarza stanu w Ministerstwie Kultury. Następnego dnia, czyli 27 lipca, otrzymałam z teatru pismo z prośbą o wskazanie jako skarżącej jednej osoby, która ma zasiąść w komisji. Przy okazji zostałam pouczone, że skład komisji będzie powołany zarządzeniem dyrektora. Zrozumiałam przesłanie tego zdania. Sprawa z wyznaczeniem przeze mnie osoby do komisji się komplikowała, bowiem do tych prac wybrałam wieloletniego aktora, członka związku zawodowego. Ale jemu 31 lipca skończyła się umowa o pracę i dyrektor nie zdecydował się jej przedłużyć. A w regulaminie jest jasno napisane, że osoby biorące udział w pracach komisji muszą być pracownikami teatru, z wyjątkiem radcy prawnego. Następcą dyrektora Adolfa Weltschka, Karol Suszczyński, jeszcze próbował rozmów. Wydawało się, że przez moment pojawiły się szanse na podpisanie umowy tego aktora od 1 sierpnia. Ostatecznie rozmowy okazały się bezskuteczne. Kiedy wyczerpaliśmy już wszystkie formy walki o umowę dla kolegi, co trwało niemal tydzień, dostałam od dyrektora pismo ponagląjące. 7 sierpnia wskazałam więc do tych prac koleżankę aktorkę – również związkowczynię, ale z umową na czas nieokreślony, co pozwoli uniknąć dalszego chaosu związanego z naszymi umowami.

**Ale finalnie jej prace te przesunęły się na wrzesień, czyli już po zakończeniu kadencji dyrektora Adolfa Weltschka i jego pracy dla Teatru Groteska. Ta umowa wyga-**



**sa 31 sierpnia. Nina Gabryś, pełnomocniczka prezydenta Krakowa ds. polityki równościowej, w rozmowie z „Wyborczą” zapowiedziała, że prace komisji antydyskryminacyjnej niezależnie od tego będą doprowadzone do końca. To dla pani dobry prognostyk?** – Tak! Teraz nie czuję się osamotniona. Będę się czuła bezpieczniej, gdy pracom komisji wewnątrz teatru będzie przypatrywał się ktoś z zewnątrz, jak pracownicy urzędu miasta czy wydziału kultury, którzy są poinformowani o sprawie i znają jej kulisy. Przed złożeniem tej formalnej skargi wielokrotnie jako związek informowaliśmy organizatora o nieprawidłowościach mających miejsce w teatrze, ale nie spotykały się one z zapowiedziami konkretnych rozwiązań. Powód? Cały czas otrzymywaliśmy sygnały, że do wydziału kultury nie wpływały oficjalne skargi od czujących się skrzywdzonymi osób. To w wielu sytuacjach i organizatora, i związek zawodowy czyniło bezradnymi. Jak widać, trzeba się także uczyć, że można reagować i jak to robić. Od momentu, kiedy związek zawodowy uzyskał dla pracowników szeroką dostępność procedur antydyskryminacyjnych i antymobbingowych, już mają jakiś punkt zaczepienia. W związku z wydarzeniami w czerwcu jako związek zawodowy zawnioskowaliśmy do PIP-u o wszczęcie kontroli z powodu naruszenia regulacji art. 94-2 Kodeksu pracy, bowiem naszym zdaniem dyrektor pominął obowiązek informacyjny względem swoich pracowników.

#### **Czego ten miał dotyczyć?**

– Zgodnie z nowymi przepisami Kodeksu pracy, które weszły 26 kwietnia 2023 r., dyrektor miał obowiązek poinformować nas o wolnych etatach w teatrze, a tym samym dać możliwość ubiegania się o nie. Tymczasem odmówił – mnie, ale i innym aktorom-związkowcom – przedłużenia umowy o pracę, twierdząc, że byłoby to nie fair względem jego następcy. W tym samym czasie, kiedy nasze umowy jeszcze obowiązywały, zatrudnił nowych aktorów. A więc wywnioskowaliśmy, że teatr dysponował wolnymi miejscami pracy i o nich nie poinformował. Ja sama pytałam o możliwość zatrudnienia od 1 września 2023 aż cztery razy. Za każdym razem otrzymywałam odpowiedź negatywną, a za ostatnim pouczenie, że mam prawo ubiegać się o przedłużenie umowy tylko raz w roku. Kodeks pracy nie zabrania pracownikowi składać wniosku parokrotnie.

**Kwestia nagłego zatrudniania aktorów z zewnątrz obiała się o radę miasta, która przyjęła uchwałę kierunkową ws. powstrzymania dyrektora przed kolejnymi nieetycznymi działaniami. Radni wprost mówili, że Adolf Weltschek na finiszu swojej 24-letniej kadencji pozostawia „smugę cienia”.**

– Według mnie taka postawa jest przejawem naruszenia zasady równego traktowania wszystkich pracowników. O tym mówią też procedury. Co to jest dyskryminacja? „Traktowanie kogoś gorzej niż innych w tej samej sytuacji” – to cytat z procedur antydyskryminacyjnych. I tak właśnie się poczułam – gorzej. Bo jedne osoby dyrektor zatrudnił, i to od razu umowy na czas nieokreślony, jeszcze innym wybranym pra-

ownikom przemianował umowy o pracę z czasu określonego na nieokreślony, sam o tym mówił w mediach, a jeszcze innych przez miesiące trzyma w niepewności, i to zasłaniając się albo trwającym postępowaniem wyboru nowego dyrektora, a to cedując zatrudnianie ich na swojego następcę, a ostatnio powołując się na niejasności wynikające z uchwały kierunkowej. Za sześć dni wygasa moja umowa o pracę na czas określony. Gdyby nie zapewnienia prezydenta miasta i przyszłego dyrektora, że nowy dyrektor będzie mógł zatrudnić zagrożonych utratą pracy od 1 września, mógłby to być całkiem realny scenariusz, że po prawie trzech dekadach zostaną bez pracy, choć nigdy nie dostałam negatywnych uwag co do jakości wykonywanej przeze mnie pracy. W zeszłym roku nasza koleżanka, Karolina Lichocińska, na samym początku pracy związkowej z dnia na dzień straciła pracę. Dyrektor nie przedłużył z nią umowy, bo – jak twierdził – ta o nią nie zabiegała. Ja więc zabiegałam – a i tak to na nic.

#### **Ma pani poczucie dyskryminacji właśnie ze względu na przynależność związkową?**

– Ciężko interpretować inaczej fakty, które miały miejsce w ostatnim czasie. Na przykład związkowcy są widocznie rzadziej obsadzani w nowych tytułach. Jak mówiłam, nie zostałam w tym roku zaproszona do żadnego projektu. To, co mnie jednak niepokoi najbardziej, to podział samego zespołu w sensie wszystkich pracowników teatru. Moim zdaniem dyrektor Weltschek uznał powstanie związku zawodowego jako cios wymierzony przeciwko niemu, a moim zdaniem dialog na temat polepszenia sytuacji pracowniczej aktorów był możliwy. Odnosiłam wrażenie, że zwrócił więc nas przeciwko sobie, i to do takiego stopnia, że część osób, z którymi do tej pory normalnie się rozmawiało, żartowało, przestała odpowiadać nam na dzień dobry lub unikała sytuacji, by to dzień dobry im powiedzieć. Inny przykład: milczenie ze strony koleżanki przez kilka miesięcy w garderobie, niewidzące patrzenie. Naprawdę rozumiem, że nie każdy ma ochotę lub odwagę wstąpić do związku zawodowego. Każdy ma prawo dbać o siebie w sposób, jaki uważa. Każdy ma prawo się bać. Od nikogo nie wymagam bohaterstwa. Nikogo nie przymuszałam do obrania takiej drogi jak moja i staram się szanować wybory innych osób. Chciałabym, by szanowano także moje wybory. Uważam, że tego typu decyzje, jaką kto obrał relację z dyrektorem, nie powinny się przekładać na relacje stricte koleżeńskie. A przelożyły się, i to w niektórych przypadkach bardzo mocno.

**Jest pani pierwszą osobą, która formalnie złożyła skargę przeciwko dyrektorowi. Przed rokiem, kiedy opisywałam na łamach „Wyborczej” pojawiające się zarzuty o mobbing, dyrektor Weltschek chwalił się czystą kartką i zerową liczbą skarg formalnych wystosowanych przeciwko niemu. Od tamtej pory wiele się zmieniło?**

– Tak. Wtedy moim zdaniem rozpoczął się bardzo widoczny podział zespołu i dało się zaobserwować, że dyrektor stwarza wokół związku zawodowego negatywną narrację. To sprzyjało na przykład te-

mu, o czym już mówiłam, że momentami czułam się w moim środowisku pracy mocno wyizolowana. Stały się i dobre rzeczy – w końcu udało nam się otrzymać procedurę antydyskryminacyjną na skrzynki mailowe, aby się z nią spokojnie zapoznać. Wcześniej można było mieć do nich wgląd jedynie osobiście, w sekretariacie, który przecież jest tuż obok gabinetu dyrektora. A czytanie ze zrozumieniem kilku stron dokumentu nie trwa chwilę. Jeśli dokumenty są udostępniane na miejscu, pracownik ma prawo zapoznawać się z nimi w sprzyjających warunkach. Wejście do sekretariatu i poproszenie o procedury antydyskryminacyjne od razu wskazuje na to, kto i o jakie dokumenty prosi. W listopadzie, po wnioskowaniu przez związek zawodowy i przy wsparciu UMK, przeszliśmy szkolenie antymobbingowe, które otworzyło mi oczy na wiele rzeczy... i pozwoliło mi zacząć rozpoznawać i nazywać przeróżne zachowania, także te na stopie koleżeńkiej oraz rodzaje naruszeń, które można obserwować w teatrze. Było to bardzo potrzebne, choć i tak mam zastrzeżenia, ponieważ szkolenie odbyło się z udziałem osób z kadry zarządzającej teatrem. To moim zdaniem blokowało uczestników przed czynnym uczestnictwem w szkoleniu, zadawaniem pytań, przytaczaniem przykładów, doprecyzowywaniem problematycznych kwestii.

**Mówi pani, że nauczyła się wprost nazywać własne doświadczenia. A jednak nie nazywa pani tego mobbingiem.**

– Nie. Choć można się zastanawiać, czy utrzymywanie pracownika w wielomiesięcznej niepewności o pracę może mieć znamiona długotrwałego mobbingowania.

Pytała pani o to, co się zmieniło. Myślę, że przede wszystkim ja. I przyznaję, to ja – sama dla siebie – byłam motywacją wstąpienia do związku zawodowego.

**Rozumiem, że nie każdy ma ochotę lub odwagę wstąpić do związku zawodowego. Każdy ma prawo dbać o siebie w sposób, jaki uważa. Każdy ma prawo się bać. Od nikogo nie wymagam bohaterstwa**

Zmiana jest długotrwałym procesem, ale na pewno jest już w toku i nie można jej zatrzymać. Ostatni czas jest dla mnie bardzo intensywny, ale szalenie rozbudowujący. To bardzo mocne doświadczenie, i tak się cieszę, że właśnie poprzez teatr nabywam świadomości: dotyczącej mnie samej, choćby w kwestii stawiania granic; pracowniczej, społecznej, wreszcie obywatelskiej. Teatr może być obszarem, w którym możemy wzrastać w tych sferach. To niesamowite, ale w ostatnim wywiadzie dla „Wysockich Obcasów” Agnieszka Przepiórska powiedziała, że Teatr Słowackie-

go kształtuje ją jako świadomą obywatelkę – a u nas sytuacja jest zupełnie odwrotna! Tam aktorzy i pracownicy walczą o dyrektora, tu my – o siebie. Kiedy w lutym 2022 zakładaliśmy związek zawodowy, byliśmy zafascynowani tym, że w ogóle możemy mieć jakieś prawa. Potem uczyliśmy się, jak z tych praw korzystać. Od początku naszej działalności zajmujemy się jedynie naruszeniami, odzyskujemy głos, zaczynamy być. Moja skarga wynika z osiągniętej samoświadomości i dojrzałości pracowniczej do skorzystania z tego, co mi najnormalniej w świecie przysługuje. Mam prawo upomnieć się o to, by traktowano mnie fair. Rozmawialiśmy na ten temat z prezydentem Jackiem Majchrowskim, skoro nie działają próby nawiązania dialogu, prośby – będziemy używać narzędzi. Prezydent potwierdził, że narzędzia właśnie do tego są. Robię to, co jest moim obowiązkiem – procedury antydyskryminacyjne wręcz nakładają na pracownika obowiązek reagowania na sytuację, które mogą być przejawami dyskryminacji. To właśnie zrobiłam. Złożyłam zawiadomienie do pracodawcy o przypadku możliwości zaistnienia dyskryminacji mojej osoby przez dyrektora Teatru Groteska Adolfa Weltschka.

**Swoją skargą testuje pani system? I na własnym przykładzie pokazuje, co w nim nie działa?**

– Pierwszą intencją było zareagowanie na nierówne potraktowanie. Potrzebuję innej kultury pracy, innej kultury komunikacji, innego czucia teatru. ●

**Rozmawiała Angelika Pitoń**