

Chojnice, 25.09.2026 r.

Marek Rudziński
Były Członek Zarządu ds. Technicznych
Spółdzielni Mieszkaniowej w Chojnicach

LIST OTWARTY
do Rady Nadzorczej
Spółdzielni Mieszkaniowej w Chojnicach

Szanowni Państwo,

W związku z pojawiającymi się w przestrzeni medialnej oraz wśród osób związanych ze Spółdzielnią informacjami dotyczącymi przyczyn mojej rezygnacji z pełnienia funkcji Członka Zarządu ds. Technicznych, czuję się zobowiązany stanowczo sprostować informacje, które nie odpowiadają rzeczywistemu przebiegowi wydarzeń.

Celem niniejszego pisma jest przedstawienie Radzie Nadzorczej oraz Członkom Spółdzielni rzeczywistego, a nie wybiórczego obrazu sytuacji, w jakiej wykonywałem powierzoną mi funkcję. Przedstawiam również rzeczywisty stan organizacyjny pionu technicznego, jego problemy kadrowe i organizacyjne oraz okoliczności, które w sposób bezpośredni wpłynęły na moją decyzję o rezygnacji.

Sprostowanie informacji dotyczących mojej rezygnacji

Dotarły do mnie informacje, że przez osoby związane ze Spółdzielnią rozpowszechniane są informacje dotyczące przyczyn mojej rezygnacji, które nie odpowiadają rzeczywistemu przebiegowi wydarzeń, w tym sugestie, jakoby moja decyzja była związana z brakiem uzyskania dodatkowych korzyści finansowych.

Stanowczo zaprzeczam takim twierdzeniom. Są one nieprawdziwe i nie przedstawiają rzeczywistych przyczyn mojej decyzji.

W szczególności nie zgadzam się z twierdzeniami przedstawianymi przez Panią Prezes, jakoby moja rezygnacja była następstwem rzekomego „nieporadzenia” sobie przeze mnie z powierzonymi obowiązkami lub wynikała z braku uzyskania dodatkowych korzyści finansowych.

Takie przedstawianie mojej rezygnacji zakłamuje rzeczywisty obraz sytuacji i przenosi uwagę z problemów organizacyjnych, kadrowych i kompetencyjnych, które występowały w Spółdzielni, na moją osobę. Nie jest to zgodne z faktami.

Przedstawiane obecnie okoliczności dotyczą tych samych zasadniczych przyczyn, o których wcześniej informowałem Radę, ale uzupełniają je o nowe argumenty i szczegółowe

okoliczności. Wcześniej, pod wpływem sugestii, oczekiwań i wywieranej presji ze strony Pani Prezes oraz Przewodniczącego Rady Nadzorczej, zdecydowałem się ograniczyć zakres przedstawianych Radzie argumentów.

Nie przedstawiałem wówczas pełnego obrazu sytuacji, ponieważ nie chciałem eskalować konfliktu ani obciążać Rady kolejnymi szczegółami dotyczącymi funkcjonowania Spółdzielni. Dziś, wobec rozpowszechniania informacji przedstawiających moją rezygnację w sposób niezgodny z rzeczywistością, nie widzę już podstaw do dalszego ograniczania tych informacji.

Dlatego przedstawiam obecnie również te okoliczności, które wcześniej pozostawiłem poza zakresem swoich wyjaśnień.

Faktem jest, że zakres powierzonych mi zadań został w praktyce istotnie zwiększony z powodu braków kadrowych w pionie technicznym. Podejmowałem pracę w ponadnormatywnym wymiarze czasu, w dużej mierze wykonując zadania, które powinny należeć do Administratora Technicznego.

Jednocześnie oczekiwano ode mnie wykonywania zadań operacyjnych pracownika pionu technicznego oraz pełnienia funkcji członka Zarządu odpowiedzialnego za cały pion techniczny. Takiego modelu organizacji pracy nie można uznać za prawidłowy ani pozwalający na rzeczywiste wykonywanie funkcji zarządczej.

W konsekwencji czas, który mogłem przeznaczyć na realizację obowiązków wynikających z pełnienia funkcji Członka Zarządu ds. Technicznych, był znacząco ograniczony.

W rezultacie moje zaangażowanie w część spraw związanych z funkcją Członka Zarządu sprowadzało się w dużej mierze do podpisywania faktur i dokumentów. Nie tak powinna wyglądać rzeczywista odpowiedzialność członka Zarządu za powierzony mu obszar działalności Spółdzielni.

Podejmowałem działania zmierzające do odbudowy i wzmocnienia pionu technicznego, w szczególności poprzez próbę zatrudnienia osoby na stanowisku Administratora Technicznego. Zatrudnienie takiego pracownika nie doszło jednak do skutku, ponieważ ze strony Pani Prezes nie było woli wyrażenia zgody na jego zatrudnienie.

W konsekwencji problem kadrowy, który zgłaszałem i którego rozwiązania próbowałem dokonać, pozostał nierozwiązany, a jego skutki nadal obciążają funkcjonowanie pionu technicznego.

Jednocześnie, ze względu na ograniczony czas, nie miałem możliwości pełnego zaangażowania się w zarządzanie pionem technicznym. W powstałej sytuacji części kompetencji i decyzji dotyczących tego obszaru była przejmowana przez Panią Prezes.

Zakres podejmowanych decyzji i ustaleń, bez mojego udziału i bez mojej wiedzy, obejmował również kwestie dotyczące planowanych inwestycji i remontów. Nie byłem między innymi zapraszany na rozmowy Pani Prezes z Inspektorem Nadzoru dotyczące planowanych

inwestycji i remontów. O spotkaniu z oferentami, którego celem miało być przeprowadzenie wizji lokalnej, zostałem poinformowany dopiero dzień wcześniej, w późnych godzinach wieczornych, co faktycznie uniemożliwiało mi właściwe przygotowanie się do spotkania, mimo że dotyczyło ono obszaru, za który jako Członek Zarządu ds. Technicznych ponosiłem odpowiedzialność.

Podobna sytuacja występowała przy organizacji pracy Zakładu Konserwatorów. Ustalony przez kierownika Zakładu harmonogram prac remontowych i usuwania awarii musiał być zmieniany, niekiedy z dnia na dzień, a nawet z godziny na godzinę, zgodnie z bieżącymi decyzjami i priorytetami określanymi przez Panią Prezes.

Oznaczało to, że odpowiedzialność za funkcjonowanie pionu technicznego pozostawała po mojej stronie, podczas gdy część decyzji dotyczących sposobu jego funkcjonowania była podejmowana poza mną. Taki układ kompetencji i odpowiedzialności uważam za nieprawidłowy i organizacyjnie nie do utrzymania. Skutkiem takiego sposobu zarządzania było między innymi ustalanie priorytetów prac technicznych z istotnym udziałem Pani Prezes w procesie decyzyjnym, przy jednoczesnym pozostawieniu odpowiedzialności za funkcjonowanie pionu technicznego po mojej stronie. Dochodziło w związku z tym do sytuacji, w których zadania o charakterze estetycznym lub drugorzędnym, takie jak poprawa wyglądu wiaty śmietnikowej, otrzymywały wyższy priorytet niż niektóre prace istotne z punktu widzenia bezpieczeństwa, funkcjonalności budynków oraz realizacji przyjętego planu remontowego. Przykładem mogą być obróbki ościeży, które należało wykonać po wymianie zewnętrznych drzwi wejściowych w budynkach.

Również kwestie dotyczące premiowania pracowników pionu technicznego oraz zapewnienia pracownikom wody butelkowanej w okresie wysokich temperatur były uzależnione od indywidualnych decyzji Pani Prezes. W mojej ocenie taki sposób podejmowania decyzji nie zapewniał jednolitych i przejrzystych zasad organizacji pracy oraz traktowania pracowników.

W konsekwencji zakres mojej roli w praktyce istotnie odbiegał od tego, który wynikał z pełnionej przeze mnie funkcji Członka Zarządu ds. Technicznych. Znaczną część mojego czasu zajmowało wykonywanie zadań odpowiadających zakresowi obowiązków Administratora Technicznego, natomiast w odniesieniu do części spraw wymagających decyzji lub reprezentowania pionu technicznego moja rola ograniczała się do sytuacji, w których potrzebny był mój podpis lub formalne przejęcie odpowiedzialności za sprawy techniczne.

Bezpośrednim impulsem do podjęcia ostatecznej decyzji o rezygnacji były naciski ze strony Pani Prezes oraz Przewodniczącego Rady Nadzorczej na poprawę efektywności Zakładu Konserwatorów poprzez dokonanie zmian personalnych w jego kierownictwie.

Przedstawiany kierunek poprawy efektywności Zakładu Konserwatorów nie koncentrował się na zapewnieniu Zakładowi niezbędnych warunków do wykonywania powierzonych mu zadań, w tym odpowiedniego wyposażenia, lecz przede wszystkim na zmianie kadry kierowniczej Zakładu.

Na podstawie mojego doświadczenia zawodowego uważałem, że same działania personalne nie rozwiążą istniejących problemów organizacyjnych i technicznych, a w określonych okolicznościach mogą je dodatkowo pogłębić.

Istotnym elementem tej sytuacji było również bezpośrednie ingerowanie Przewodniczącego Rady Nadzorczej w bieżące funkcjonowanie Zarządu. Przewodniczący Rady Nadzorczej wielokrotnie przebywał w siedzibie Spółdzielni i podczas tych wizyt w sposób stanowczy przedstawiał rozwiązania i decyzje, które – w jego ocenie – Zarząd powinien podejmować, wkraczając tym samym w obszar bieżącego kierowania działalnością Spółdzielni.

Sposób formułowania tych oczekiwań oraz częste angażowanie się w sprawy związane z bieżącym funkcjonowaniem Spółdzielni powodowały, że w mojej ocenie dochodziło do przekraczania granicy pomiędzy sprawowaniem nadzoru przez Radę Nadzorczą a bezpośrednim wpływaniem Przewodniczącego Rady Nadzorczej na bieżącą pracę Zarządu.

W tym momencie uznałem, że sposób organizacji pracy, zakres ingerencji w bieżące funkcjonowanie pionu technicznego oraz podział kompetencji nie zapewniają mi warunków niezbędnych do prawidłowego wykonywania funkcji Członka Zarządu ds. Technicznych i ponoszenia odpowiedzialności za powierzony mi zakres zadań.

Powyższe okoliczności, rozpatrywane łącznie, stanowiły zasadnicze przyczyny podjęcia przeze mnie decyzji o rezygnacji z pełnienia funkcji Członka Zarządu ds. Technicznych.

Pion techniczny – rzeczywisty stan organizacyjny

Powyższe okoliczności należy rozpatrywać w kontekście rzeczywistego stanu organizacyjnego pionu technicznego Spółdzielni.

Organizacja pracy Spółdzielni opiera się na dwóch zasadniczych pionach: pionie finansowym oraz pionie technicznym. W mojej ocenie zakres zadań i odpowiedzialności związanych z zarządzaniem pionem finansowym stanowi około 40% całkowitego zakresu zadań organizacyjnych Spółdzielni, natomiast pion techniczny obejmuje około 60% tego zakresu.

Rozłożenie zatrudnienia pomiędzy poszczególnymi pionami przedstawia się jednak odmiennie. Zadania pionu finansowego realizuje 11 osób, w tym Pani Prezes, która jednocześnie pełni funkcję Główniej Księgowej oraz Członka Zarządu ds. Finansowych, nie uwzględniając radców prawnych. Zadania pionu technicznego wykonuje obecnie 6 osób: dwie osoby zajmują się zarządzaniem Zakładem Konserwatorów, trzy osoby realizują zadania związane z administracją, natomiast nadzór nad całością pionu sprawuje Członek Zarządu ds. Technicznych.

Należy przy tym stanowczo podkreślić, że żadna z osób zatrudnionych obecnie w pionie technicznym nie posiada wykształcenia technicznego. W praktyce zadania związane z przygotowaniem i realizacją planu remontów, nadzorem nad prowadzonymi pracami oraz

obsługą spraw dotyczących awarii spoczywają przede wszystkim na zespole trzech osób. Dysproporcja pomiędzy zakresem odpowiedzialności pionu technicznego a jego zabezpieczeniem kadrowym jest zatem wyraźna.

W mojej ocenie poziom zatrudnienia w pionie finansowym jest niewspółmierny do zakresu realizowanych tam zadań i wymaga analizy pod kątem efektywności organizacyjnej oraz kosztowej. Warto zauważyć, że w 2025 r. wynik na gospodarce zasobami mieszkaniowymi w zakresie eksploatacji wykazał stratę przekraczającą 2 mln zł.

Jednocześnie pion techniczny nie ma obecnie możliwości prawidłowego wykonywania wszystkich powierzonych mu obowiązków z uwagi na brak odpowiedniej liczby pracowników posiadających wykształcenie techniczne oraz doświadczenie niezbędne do realizacji powierzonych zadań.

W efekcie pion finansowy jest w stanie realizować swoje zadania na bieżąco, podczas gdy pion techniczny funkcjonuje w warunkach znacznego obciążenia organizacyjnego i kadrowego, ograniczającego jego zdolność do terminowej i pełnej realizacji powierzonych obowiązków.

Należy przy tym zauważyć, że pomimo opisanych ograniczeń wykonanie planu remontów osiągnęło około 35%. Wynik ten został osiągnięty przy zaangażowaniu zaledwie trzech osób bezpośrednio odpowiedzialnych za zadania związane z nadzorem nad remontami oraz obsługą spraw dotyczących awarii.

Od około roku nie jest obsadzone stanowisko Administratora Technicznego. Jest to funkcja kluczowa dla właściwej organizacji pracy pionu technicznego. Zakres obowiązków Administratora Technicznego został określony w § 34 Regulaminu Organizacyjnego dostępnego na stronie internetowej Spółdzielni. Zakres ten obejmuje 15 odrębnych punktów i znacząco przekracza możliwości pełnego i terminowego wykonania przez jedną osobę zatrudnioną na pełnym etacie.

W mojej ocenie zwiększenie zatrudnienia w pionie technicznym z obecnych 6 do 8–9 osób jest konieczne dla zapewnienia jego prawidłowego funkcjonowania. Niezbędne jest przy tym zatrudnienie osób posiadających odpowiednią wiedzę techniczną oraz praktyczne doświadczenie zawodowe.

Obecnie część obowiązków przypisanych Administratorowi Technicznemu jest wykonywana przez kierownictwo Zakładu Konserwatorów, pracowników administracji oraz Członka Zarządu ds. Technicznych. Powoduje to dodatkowe obciążenie tych stanowisk i w konsekwencji pogłębia istniejące dysproporcje organizacyjne.

Odbudowa i wzmocnienie pionu technicznego powinny być zatem traktowane jako jedno z podstawowych zadań organizacyjnych Spółdzielni.

Większość budynków Spółdzielni ma około 50 lat, a wraz z upływem czasu ich infrastruktura techniczna wymaga coraz większych nakładów na utrzymanie, remonty i usuwanie awarii.

Można również oczekiwać, że w kolejnych latach skala tych potrzeb będzie systematycznie wzrastać.

Utrzymanie właściwego stanu technicznego zasobów wymaga więc nie tylko znaczących nakładów finansowych, lecz również sprawnie funkcjonującego i odpowiednio przygotowanego pionu technicznego, zdolnego do bieżącej obsługi, nadzoru oraz właściwego planowania i realizacji działań remontowych.

Należy również uwzględnić, że pozyskanie większej liczby fachowców posiadających wieloletnie doświadczenie w branży budowlanej nie jest zadaniem prostym. Utrata pracowników posiadających bogate doświadczenie zawodowe stanowi istotną stratę dla Spółdzielni, szczególnie w sytuacji systematycznie rosnących potrzeb remontowych i technicznych.

Oslabienie doświadczonej kadry prowadzi do destabilizacji funkcjonowania pionu technicznego oraz ogranicza jego zdolność do sprawnego reagowania na bieżące problemy i przygotowywania się do przyszłych potrzeb. W konsekwencji może to stopniowo ograniczać możliwości Spółdzielni w zakresie utrzymania właściwego stanu technicznego i standardu posiadanych zasobów.

Z tego względu działania ukierunkowane na wzmocnienie pionu technicznego, zachowanie doświadczonej kadry oraz zapewnienie odpowiednich warunków organizacyjnych i technicznych powinny być traktowane jako konkretne działania na rzecz bezpieczeństwa, sprawnego funkcjonowania oraz właściwego utrzymania zasobów Spółdzielni.

Organizacja pracy Zakładu Konserwatorów

Pracę poszczególnych grup zawodowych — kominiarzy, elektryków, hydraulików, ogrodników oraz pracowników budowlanych — łącznie 24 osób, organizuje kierownik Zakładu Konserwatorów wraz z pracownikiem biurowym.

Organizacja codziennej pracy Zakładu Konserwatorów zależy od wielu czynników, w szczególności od planu remontów, bieżących zleceń, konieczności usuwania awarii, warunków pogodowych, dyspozycyjności pracowników oraz dostępności odpowiedniego sprzętu i środków transportu. Ten ostatni czynnik ma istotne znaczenie dla pełnego i efektywnego wykorzystania czasu pracy pracowników.

Obecnie Zakład Konserwatorów dysponuje trzema samochodami dostawczymi, ciągnikiem oraz dwoma traktorami ogrodniczymi. Wyposażenie to jest niewystarczające w stosunku do rzeczywistych potrzeb Zakładu.

Część pracowników jest zobligowana do korzystania z prywatnych samochodów, natomiast pozostali oczekują na dowiezienie do miejsca wykonywania prac lub na dostarczenie niezbędnych materiałów. Sytuacje te powodują niepotrzebne przestoje, ograniczają

możliwość pełnego wykorzystania czasu pracy, obniżają wydajność oraz zwiększają koszty operacyjne.

Opracowany i obecnie testowany elektroniczny system zarządzania i rozliczania czasu pracy nie będzie mógł w pełni spełniać swojej funkcji, jeżeli pracownicy nie zostaną wyposażeni w indywidualne telefony komórkowe. Wykorzystywanie jednego telefonu na brygadę ogranicza elastyczność organizacji pracy, utrudnia bieżące monitorowanie wykonywania zadań oraz ogranicza możliwość optymalnego kształtowania liczebności poszczególnych brygad w zależności od aktualnych potrzeb.

Wyposażenie pracowników w indywidualne telefony komórkowe, w połączeniu z odpowiednio zorganizowanym transportem i właściwym wyposażeniem Zakładu, powinno umożliwić bardziej elastyczne planowanie pracy, ograniczenie przestoju oraz pełniejsze wykorzystanie dostępnego czasu pracy.

Infrastruktura informatyczna

Sprawność, szybkość i niezawodność wykonywania zadań przez pracowników Spółdzielni, niezależnie od obsługiwanego pionu, w istotnym stopniu zależą od prawidłowego funkcjonowania infrastruktury informatycznej, której centralnym elementem jest serwer.

Obecnie użytkowany serwer ma ponad 10 lat i posiada niewystarczające zasoby sprzętowe, w szczególności zaledwie 8 GB pamięci operacyjnej oraz niewystarczającą moc obliczeniową do sprawnej obsługi systemów i aplikacji wykorzystywanych przez Spółdzielnię. Parametry te nie odpowiadają już aktualnym potrzebom i ograniczają możliwość zapewnienia płynnej, szybkiej oraz niezawodnej pracy.

Problem ten jest wyraźnie odczuwalny w codziennym funkcjonowaniu systemu. Uruchomienie aplikacji zarządzającej trwa kilka minut, natomiast po wybraniu poszczególnych procedur czas oczekiwania na reakcję systemu często wynosi kilkanaście sekund. Powtarzające się opóźnienia wpływają na efektywność pracy pracowników, powodują niepotrzebne przestoje i wydłużają czas realizacji bieżących zadań.

W związku z powyższym konieczna jest kompleksowa modernizacja infrastruktury informatycznej, obejmująca w szczególności wymianę serwera oraz dostosowanie pozostałych elementów infrastruktury do aktualnych potrzeb Spółdzielni.

Redukcja mocy zamówionej

Z dniem 1 października upływa termin dokonania możliwej redukcji mocy zamówionej dla budynków Spółdzielni ogrzewanych przez SEC Region.

Obecna łączna moc zamówiona wynosi ponad 11 MW. Ze wstępnych wyliczeń wynika, że możliwe jest jej obniżenie o około 10–20%, co może przełożyć się na realne oszczędności w kosztach ogrzewania wszystkich budynków Spółdzielni w wysokości około 480–830 tys. zł rocznie.

Ostateczna wielkość redukcji powinna zostać określona indywidualnie dla każdego budynku, z uwzględnieniem jego rzeczywistego zapotrzebowania na moc cieplną.

Jakość usług utrzymania czystości

W związku z licznymi skargami mieszkańców dotyczącymi jakości utrzymania czystości w budynkach mieszkalnych Spółdzielni, które znalazły potwierdzenie w protokołach przeprowadzonych kontroli, a dotyczą budynków objętych usługą sprzątnia przez firmę zewnętrzną, uważam za zasadne podjęcie zdecydowanych działań w celu rozwiązania tego problemu, w tym rozważenie wypowiedzenia umowy z obecnym wykonawcą oraz przygotowanie i przeprowadzenie nowego postępowania ofertowego.

W mojej ocenie zasadne byłoby rozważenie wyboru do trzech wykonawców oraz podziału zasobów Spółdzielni pomiędzy poszczególne firmy. Takie rozwiązanie pozwoliłoby na dywersyfikację usług utrzymania czystości, co mogłoby przyczynić się zarówno do poprawy jakości świadczonych usług, jak i zwiększenia stabilności organizacyjnej.

Problemy z jakością usługi świadczonej przez obecnego wykonawcę występowały już przed ogłoszeniem przez Spółdzielnię w dniu 9 kwietnia 2026 r. zapytania ofertowego i były sygnalizowane przez mieszkańców. Po ogłoszeniu zapytania ofertowego wykonawca obniżył cenę świadczonej usługi, jednak obniżeniu ceny nie towarzyszyła poprawa jakości – przeciwnie, jakość usługi uległa dalszemu pogorszeniu, co zostało potwierdzone w toku przeprowadzonych kontroli.

W mojej ocenie obniżenie ceny usługi nie może oznaczać obniżenia standardu jej wykonywania ani odstępstw od warunków określonych w umowie. Powtarzające się i potwierdzone nieprawidłowości wymagały reakcji ze strony Spółdzielni.

Jako Członek Zarządu ds. Technicznych uważałem, że wobec utrzymujących się problemów należy podjąć konkretne działania zmierzające do ich rozwiązania, w tym rozważyć wypowiedzenie umowy z obecnym wykonawcą i przeprowadzenie nowego postępowania ofertowego.

Uważałem, że działania Zarządu w tym zakresie powinny opierać się przede wszystkim na wynikach przeprowadzonych kontroli, zgłoszeniach mieszkańców oraz postanowieniach obowiązującej umowy. Brak odpowiedniej reakcji na powtarzające się i potwierdzone nieprawidłowości nie rozwiązuje problemu, lecz stwarza ryzyko jego utrwalania.

Ustanowienie trzyosobowego Zarządu

Zgodnie z zasadami podejmowania uchwał przez Zarząd, uchwały wymagają większości głosów. W sytuacji, gdy Zarząd składa się z dwóch osób, uzyskanie większości wymaga zgodnego stanowiska obu Członków Zarządu. W praktyce oznacza to, że brak zgody któregokolwiek z Członków Zarządu może uniemożliwić podjęcie uchwały.

Taki sposób funkcjonowania dwuosobowego Zarządu może prowadzić do sytuacji, w której różnica stanowisk powoduje brak możliwości podjęcia decyzji. Może również powodować nadmierną koncentrację odpowiedzialności i ograniczać sprawność funkcjonowania Zarządu.

Ustanowienie trzeciego Członka Zarządu pozwala na stworzenie bardziej funkcjonalnego mechanizmu podejmowania decyzji. W trzyosobowym Zarządzie uchwała może zostać podjęta większością dwóch z trzech głosów, przy zachowaniu możliwości podejmowania decyzji jednomyślnie przez wszystkich Członków Zarządu.

Taka struktura ogranicza ryzyko zablokowania procesu decyzyjnego w przypadku różnicy stanowisk pomiędzy dwoma Członkami Zarządu, a jednocześnie zapewnia każdemu z nich możliwość przedstawienia własnego stanowiska i udziału w procesie podejmowania decyzji.

Podsumowanie

Przedstawione w niniejszym piśmie informacje mają na celu przede wszystkim ostateczne i jednoznaczne przedstawienie rzeczywistych okoliczności, w jakich wykonywałem funkcję Członka Zarządu ds. Technicznych oraz przyczyn, które doprowadziły do mojej rezygnacji.

Wskazane problemy nie były pojedynczymi zdarzeniami ani incydentami. Były elementami szerszego problemu organizacyjnego, dotyczącego sposobu funkcjonowania pionu technicznego, podziału kompetencji, zabezpieczenia kadrowego oraz sposobu podejmowania decyzji.

W tych warunkach oczekiwano ode mnie odpowiedzialności za obszar, na którego funkcjonowanie nie miałem w pełni realnego wpływu. Nie mogłem jednocześnie odpowiadać za efekty działania pionu technicznego i pozostawać poza częścią decyzji dotyczących jego bieżącego funkcjonowania.

Nie zgadzam się również na przedstawianie mojej rezygnacji jako konsekwencji braku kompetencji, nieporadności czy oczekiwania dodatkowych korzyści finansowych.

Takie twierdzenia są sprzeczne z rzeczywistym przebiegiem wydarzeń i nie mogą zastąpić rzeczowego przedstawienia przyczyn mojej decyzji.

Moja rezygnacja nie była wynikiem braku gotowości do pracy ani braku zaangażowania. Przeciwnie – podejmowałem działania wykraczające poza standardowy czas pracy,

przejmowałem obowiązki wynikające z braków kadrowych i podejmowałem próby rozwiązania problemów organizacyjnych, które zastałem.

Ostatecznie uznałem, że nie mogę ponosić odpowiedzialności za funkcjonowanie pionu technicznego w sytuacji, w której nie zapewniono mi odpowiednich warunków organizacyjnych do wykonywania tej odpowiedzialności, a jednocześnie część decyzji dotyczących tego pionu była podejmowana poza mną.

Dlatego też przedstawiam obecnie pełny kontekst mojej rezygnacji.

Nie robię tego po to, aby eskalować konflikt, lecz dlatego, że nie zgadzam się na utrwalanie obrazu mojej rezygnacji, który nie odpowiada rzeczywistości.

Rada Nadzorcza oraz Członkowie Spółdzielni mają prawo znać nie tylko sam fakt mojej rezygnacji, lecz również rzeczywiste okoliczności, które do niej doprowadziły. Pozostawienie tych okoliczności bez wyjaśnienia oznaczałoby zgodę na przedstawianie mojej decyzji w sposób, z którym zdecydowanie się nie zgadzam. Na to nie mogę pozwolić.

Przedstawiam więc te informacje w sposób jednoznaczny, ponieważ uważam, że dalsze przemilczanie opisanych problemów nie służy ani Spółdzielni, ani jej Członkom.

Z poważaniem

Marek Rudziński