

UCHWAŁA NR XXVII/182/21
RADY MIEJSKIEJ WE WŁOSZCZOWIE

z dnia 28 stycznia 2021 r.

**w sprawie rozpatrzenia skargi na działanie Dyrektora Przedszkola
Samorządowego Nr 2 we Włoszczowie**

Na podstawie art. 18 b ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2020 r. poz. 713 i 1378) oraz art. 229 pkt 3 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks Postępowania Administracyjnego (Dz. U. z 2020 r. poz. 256, 695,1298, 2320 oraz z 2021 r. poz.54) uchwala się, co następuje:

§ 1. Postanawia się nie uwzględnąć skargi z dnia 26 października 2020 r. złożonej przez Pana M. Ś. z przyczyn wskazanych w uzasadnieniu do niniejszej uchwały.

§ 2. Wykonanie uchwały powierza się Przewodniczącemu Rady, zobowiązując do doręczenia uchwały Skarżącemu.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodniczący Rady Miejskiej

/-/ Grzegorz Dudkiewicz

U Z A S A D N I E N I E

W związku z tym, że organem właściwym do rozpatrzenia skargi na kierowników jednostek organizacyjnych Gminy Włoszczowa jest Rada Miejska we Włoszczowie (art. 229 pkt 3 KPA), Przewodniczący Rady przekazał skargę Komisji skarg, wniosków i petycji, zawiadamiając jednocześnie Skarżącego o niezłatwieniu sprawy w terminie jednego miesiąca. Na podstawie art. 36 § 1 KPA wyznaczył termin na załatwienie sprawy do 28 lutego 2021r.

W dniu 30 listopada 2020r. Przewodniczący Komisji skarg, wniosków i petycji zwrócił się pisemnie do Dyrektora Przedszkola Samorządowego Nr 2 we Włoszczowie o pisemne odniesienie się do stawianych zarzutów przez Skarżącego. Pismem z dnia 04 grudnia 2020r. Dyrektor Przedszkola wyjaśnił, że Skarżący nie jest dyskryminowany, wynagrodzenie ma adekwatne do wymiaru i zakresu pracy, jednocześnie wskazał, że do pracy Skarżącego ma zastrzeżenia.

Zgodnie z § 63 Statutu Gminy Włoszczowa Przewodniczący Komisji skarg, wniosków i petycji zawiadomił Skarżącego i Dyrektora Przedszkola o terminie posiedzenia Komisji. W posiedzeniu Komisji w dniu 15 grudnia 2020 r. wziął udział tylko Skarżący. W trakcie posiedzenia Komisji Skarżący podtrzymał zarzuty stawiane w skardze oraz odczytał przygotowane stanowisko w tej sprawie. Na stawiane w trakcie posiedzenia pytania udzielał odpowiedzi. Stwierdził, że zasługuje na wyższą nagrodę niż otrzymał i podkreślał, że chce spokojnie dopracować do emerytury. Podkreślał, że wobec niego stosowany jest mobbing. Ze składanych wyjaśnień Skarżącego można wysnuć wniosek, że negatywne nastawienie do Dyrektora Przedszkola jest na tyle duże, że zwykłe polecenie służbowe może odbierać jako przejaw mobbingu. Natomiast z pisemnych wyjaśnień Dyrektora Przedszkola można dostrzec swego rodzaju bezradność wobec zachowań tegoż pracownika.

W zakresie mobbingu Komisja uznała, że nie dysponuje środkami prawnymi do rozstrzygnięcia w sprawie, w szczególności do prowadzenia postępowania dowodowego.

Wobec powyższego Komisja skarg wniosków i petycji rozpatrując skargę skupiła się na sprawdzeniu działalności Dyrektora Przedszkola w zakresie posiadanych i realizowanych zabezpieczeń antymobbingowych. W tym celu wykorzystane zostało sprawozdanie z dnia 18 listopada 2020 roku z przeprowadzonego zadania audytowego przez audytora wewnętrznego Piotra Czerwińskiego na podstawie upoważnienia Nr AW.1720.2.2020 z dnia 17 listopada 2020 roku wydanego przez Burmistrza Gminy Włoszczowa do przeprowadzenia zadania „Ocena działalności Przedszkola Samorządowego Nr 2 we Włoszczowie w zakresie posiadanych i realizowanych zabezpieczeń antymobbingowych”. W Przedszkolu Samorządowym Nr 2 we Włoszczowie aktualnie obowiązuje Regulamin pracy wprowadzony do stosowania od 17.09.2018 r. Skarżący zapoznał się z ww. Regulaminem, co potwierdził własnoręcznym podpisem w dniu 17.09.2018 r. W Dziale XII ww. Regulaminu pracodawca samorządowy zawarł postanowienia dotyczące obowiązku równego traktowania w zatrudnieniu i przeciwdziałania mobbingowi. W § 82 Regulaminu pracodawca określił katalog zasad do jakich pracodawca i pracownicy są zobowiązani w celu przeciwdziałania mobbingowi. Na mocy tej regulacji każdy pracownik, który w swej ocenie uzna, iż został poddany mobbingowi lub innemu nieetycznemu zachowaniu bądź też jest świadkiem takich zachowań między innymi pracownikami, winien zgłosić ten fakt przełożonemu. Z informacji uzyskanych od Dyrektora Przedszkola wynika, że dotychczas do Dyrektora Przedszkola nie wpłynęła żadna pisemna informacja ani skarga, która wskazywałaby na stosowanie mobbingu w jednostce.

Ze sprawozdania wynika również, że wynagrodzenie Skarżącego zostało ustalone proporcjonalnie do wymiaru etatu, zgodnie z obowiązującym Regulaminem wynagradzania. Zasady przyznawania nagród pracownikom Przedszkola zostały szczegółowo opisane

w Regulaminie wynagradzania, z treści którego wynika, że „wysokość nagrody uznaniowej ustala Dyrektor w oparciu o:

- 1) Wzorowe wypełnianie obowiązków
- 2) Stopień złożoności, odpowiedzialności i trudności wykonywanych zadań
- 3) Terminowe wykonywanie zadań
- 4) Dyspozycyjność pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań nie objętych zakresem obowiązków pracownika na polecenie Dyrektora Przedszkola
- 5) Wykazywanie inicjatywy w pracy.”

W zakresie działalności Przedszkola Samorządowego Nr 2 Audytor zalecił: *opracować i wdrożyć do stosowania w jednostce procedurę wewnętrzną określającą sposób postępowania pracownika w przypadku podejrzenia mobbingu w miejscu pracy, określając w szczególności skład i kompetencje komisji antymobbingowej oraz ścieżkę postępowania pracownika w przypadku dokonania zgłoszenia.*

W oparciu o zebrany materiał Komisja skarg, wniosków i petycji ustaliła, że rozbieżności między oczekiwaniem Skarżącego, co do wysokości wynagrodzenia, a oceną Dyrektora, który podejmuje decyzje płacowe nie są przejawem dyskryminacji. Niewątpliwie relacje Skarżącego z Dyrektorem Przedszkola są trudne, co w ocenie Komisji w dużej mierze wynika z zachowań Skarżącego. Krytyczne podejście pracownika do otrzymanych poleceń nie zwalnia z obowiązku ich wykonania. Ocena bowiem czy zadanie, które objęte zostało poleceniem służbowym leży w interesie pracodawcy należy do osób zarządzających. Odmienne podejście może skutkować dezorganizacją procesu pracy, a za funkcjonowanie Przedszkola odpowiada Dyrektor.

Wobec powyższego Komisja skargę w części dotyczącej dyskryminowania, krytykowania oraz złego traktowania uznaje za niezasadną.

W zakresie odczuć pracownika, że jest mobbingowany Komisja uznała, że nie ma możliwości rozpatrzenia tego zakresu w ramach skargi złożonej w trybie Kodeksu Postępowania Administracyjnego. Ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 94³ § 2 k.p. muszą być spełnione łącznie i powinny być wykazane przez pracownika (art. 6 k.c.). Na pracowniku spoczywa też ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania był rozstrój zdrowia (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 24 października 2019 r., III APa 10/18, LEX nr 2763923). Rada Miejska nie jest organem kompetentnym do ustalania czy jest stosowany mobbing, nie dysponuje środkami prawnymi umożliwiającymi rozstrzygnięcia w takim zakresie. Skarżący może natomiast skierować sprawę do Państwowej Inspekcji Pracy.

Rada uznaje, że postępowanie przeprowadzone przez Komisję skarg, wniosków i petycji jest wystarczające, kompletne i właściwe. Rada podziela ustalenia faktyczne Komisji i nie uwzględnia skargi z przyczyn powyższych.

Pouczenie

Zgodnie z art. 239 § 1 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2020 r. poz. 256, 695, 1298, 2320 oraz z 2021 r. poz. 54) w przypadku, gdy skarga, w wyniku jej rozpatrzenia, została uznana za bezzasadną i jej bezzasadność wykazano w odpowiedzi na skargę, a skarżący ponowił skargę bez wskazania nowych okoliczności- organ właściwy do jej rozpatrzenia może podtrzymać swoje stanowisko z odpowiednią adnotacją w aktach sprawy – bez zawiadamiania skarżącego.