

UCHWAŁA NR 2/2024
KOMISJI SKARG, WNIOSKÓW I PETYCJI
z dnia 19 czerwca 2024 r.

w sprawie wstępnego rozpatrzenia skargi

Na podstawie § 107³ uchwały nr XI/109/19 Rady Miejskiej Pniewy z dnia 24 września 2019 r. w sprawie ogłoszenia tekstu jednolitego Statutu Gminy Pniewy (Dz. Urz. Woj. Wlkp. z 2020 r. poz. 713) Komisja Skarg Wniosków i Petycji uchwala, co następuje:

§ 1. Postanawia się uznać za bezzasadną skargę Pani Katarzyny Kurek-Brzyk -Dyrektora Przedszkola „Miś” w Pniewach z dnia 16 maja 2024 r. na Burmistrza Gminy Pniewy Pana Jarosława Szurkę z przyczyn wskazanych w uzasadnieniu stanowiącym załącznik do niniejszej uchwały.

Przewodniczący

Komisji Skarg, Wniosków i Petycji

/-/Tomasz Fliger

UZASADNIENIE

Pismem z dnia 16 maja 2024 r. p. Katarzyna Kurek Brzyk Dyrektor Przedszkola „Miś” w Pniewach złożyła skargę na Burmistrza Gminy Pniewy – p. Jarosława Szurkę z powołaniem się na art. 221 pkt 1 i 3 w związku z art. 227 k.p.a. zarzucając doświadczenie zastraszania i mobbingu oraz molestowania w pracy.

20 maja 2024 roku przewodniczący Rady przekazał skargę Komisji Skarg, Wniosków i Petycji. Działając w oparciu o art. 237 § 4 w związku z art. 36 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego przewodniczący Rady zawiadomił skarżącą, że skarga nie zostanie załatwiona w przewidzianym przepisami terminie z uwagi na fakt, iż sesja Rady Miejskiej Pniewy odbędzie się planowo w dniu 27 czerwca 2024 r.

19 czerwca 2024 roku odbyło się posiedzenie Komisji Skarg, Wniosków i Petycji, na którym członkowie komisji wstępnie rozpatrywali złożoną skargę.

Komisja zapoznała się z pisemnym wyjaśnieniem burmistrza do stawianych zarzutów oraz opinią radcy prawnego. Na podstawie otrzymanych dokumentów stwierdziła brak przesłanek złamania przepisów wewnętrznych i zewnętrznych przez burmistrza względem dyrektora Przedszkola „Miś”.

Należy przede wszystkim zauważyć, że pracodawca może wysłać pracownika na zaległy urlop, nawet gdy ten nie wyraża na to zgody. Zgodnie z art. 168 k.p. urlopu niewykorzystanego w terminie określonym zgodnie z art. 163 k.p. należy udzielić pracownikowi najpóźniej do 30 września następnego roku. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za naruszenie tego przepisu. Zatem w przypadku, gdy pracownik posiada niewykorzystany urlop zaległy, pracodawca ma prawo jednostronnego nakazania wykorzystania zaległego urlopu, co potwierdza orzecznictwo Sądu Najwyższego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2006 r., sygn. akt I PK 124/05). Pracodawca ma także prawo żądać od pracownika zwrotu mienia powierzonego, co dotyczy również sytuacji, gdy stosunek pracy trwa nadal. Pracownik jedynie okresowo dysponuje mieniem i nie jest jego właścicielem. Sąd Najwyższy uznał, że niepodporządkowanie się powyższemu poleceniu pracodawcy może stanowić ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2022 r., sygn. akt II PSK 309/21).

Komisja uznała ponadto, że właściwość Rady do rozpoznawania skarg dotyczących zadań lub działań burmistrza wynikająca z art. 229 pkt 3 k.p.a., nie obejmuje swoim zakresem możliwości rozpoznania skargi na stosowanie wobec pracownika mobbingu czy innych podobnych zachowań. Rada nie tylko nie posiada tego typu uprawnień, lecz także nie posiada instrumentów umożliwiających jej samodzielną weryfikację tego typu zarzutów. Rada Miejska nie może zastępować sądu w ustaleniach związanych z mobbingiem, czy molestowaniem. Skarżąca ma natomiast prawo skierowania stosownego powództwa do sądu powszechnego.

Mając powyższe na uwadze rada w formie uchwały winna uznać skargę za bezzasadną.

Przewodniczący

Komisji Skarg, Wniosków i Petycji

/-/Tomasz Fliger