

UCHWAŁA NR XVII/108/2016
RADY POWIATU W MYŚLIBORZU
z dnia 22 marca 2016 roku

w sprawie rozpatrzenia skargi na działalność Dyrektora Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Myśliborzu.

Na podstawie art. 12 pkt 11 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 roku o samorządzie powiatowym (j.t. Dz. U. z 2015r. poz. 1445 ze zm.) w związku art. 229 pkt 4 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2016 r. poz. 23) Rada Powiatu w Myśliborzu uchwała co następuje:

§1. 1. Skargę Pana ██████████ na działalność Dyrektora Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Myśliborzu uznaje się za bezzasadną.

2. Uzasadnienie faktyczne i prawne sposobu załatwienia skargi stanowi załącznik do niniejszej uchwały.

§2. Upoważnia się Przewodniczącego Rady Powiatu w Myśliborzu do zawiadomienia skarżącego o sposobie załatwienia sprawy.

§3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodniczący Rady Powiatu

Ryszard Wiśniak

UZASADNIENIE

Zgodnie z art. 229 pkt. 4 ustawy z dnia 14 czerwca 1960r. Kodeks postępowania administracyjnego (j.t. Dz. U. z 2016r. poz. 23) rozpatrzenie skargi dotyczącej zadań lub działalności kierowników jednostek organizacyjnych należy do rady powiatu.

Dnia 8 stycznia 2016 roku do Rady Powiatu w Myśliborzu wpłynęła skarga Pana [REDAKTOWANO] – pracownika Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Myśliborzu na działalność Dyrektora Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie.

W skardze Pan [REDAKTOWANO] wskazuje, iż w okresie pracy tj. w dniach 23.12.2015 r., 28-30.12.2015 r. był stosowany wobec niego mobbing oraz pracodawca dopuszczał się łamania prawa.

Jak wynika z przedmiotowej skargi oraz odpowiedzi Dyrektora Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Myśliborzu działania podejmowane przez Dyrektora stanowiły wyraz normalnej relacji pracownik – pracodawca i mieściły się w zakresie jego kompetencji. Z uwagi na fakt, że zarzuty Pana [REDAKTOWANO] dotyczą okresu 5 dni nie można nawet zakładać możliwości stosowania mobbingu bowiem nie jest to okres pozwalający na stosowanie działań lub zachowań mający charakter uporczywy lub długotrwały. Ponadto ze skargi można wywnioskować, że ocena przydatności zawodowej Pana [REDAKTOWANO] pozostaje bardzo wysoka, a relacje z pozostałymi pracownikami nie zostały naruszone. Niezasadne są zatem jego twierdzenia dotyczące stosowania mobbingu.

Odnosząc się do sformułowanych w skardze zarzutów dotyczących organizacji pracy należy zwrócić uwagę, iż jak stanowi art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Z tego przepisu wynika wprost zasada podległości pracownika, możliwość dokonywania kontroli pracy pracownika oraz wyznaczania mu określonych zadań. Z kolei obowiązki pracownika samorządowego określa art. 24 ust. 2 ustawy z dnia z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych. Zgodnie z pkt 2 tego ustępu pracownik jest obowiązany wykonywać zadania sumiennie, sprawnie i bezstronnie. Sąd Najwyższy w wyroku z 14 października 1977 r. (I PRN 136/77, niepubl.) wskazał, że wynikający z art. 100 k.p. obowiązek pracownika dotyczący sumiennej i starannej pracy nie może być rozumiany w ten sposób, że jego krytyczny stosunek do wydanych mu poleceń służbowych zwalnia go z powinności ich wykonania. Ocena bowiem, czy zadanie objęte poleceniem służbowym jest w interesie zakładu pracy, zależy od kierownictwa zakładu. Odmienny pogląd prowadziłby do dezorganizacji pracy.

Wobec powyższych przepisów Pan [REDAKTOWANO] nie miał prawa ingerować w to jakie zadania mu zostały powierzone oraz kwestionować poprawek pracodawcy w zakresie jego pracy. W gestii pracodawcy pozostaje ocena, czy praca została poprawnie wykonana, gdyż to on ponosi odpowiedzialność za działanie jednostki.

Ponadto zgodnie z art. 25 w/w ustawy do obowiązków pracownika samorządowego należy sumienne i staranne wykonywanie poleceń przełożonego. Jeżeli pracownik samorządowy jest przekonany, że polecenie jest niezgodne z prawem albo zawiera znamiona pomyłki, jest on obowiązany poinformować o tym na piśmie swojego bezpośredniego przełożonego. Pracownik samorządowy nie wykonuje polecenia, jeżeli jest przekonany, że prowadziłoby to do popełnienia przestępstwa, wykroczenia lub groziłoby niepowetowanymi stratami, o czym niezwłocznie informuje kierownika jednostki, w której jest zatrudniony.

W świetle powyższej regulacji brak było podstaw do odmowy przez Pana Sylwestra Żygadło przeprowadzenia archiwizacji dokumentacji. Zgodnie z ustawą o ochronie danych osobowych upoważnienie na jakie powołuje się Pan [REDAKTOR] rzeczywiście jest konieczne, jednak Panu [REDAKTOR] zostało udzielone skoro pracował w Punkcie Interwencji Kryzysowej i nie utraciło ważności. Tym samym pracodawca mógł zlecić mu wykonanie w/w zadania. Ponadto za podjęcie czynności bez upoważnienia odpowiedzialność ponosi pracodawca jako administrator danych, natomiast pracownikowi, w tym zakresie nie grożą żadne negatywne konsekwencje. Zatem brak jest jakichkolwiek naruszeń po stronie Dyrektora Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie, natomiast naruszenia przepisów prawa pracy dopuścił się sam skarżący.

Niewyznaczanie pracownikowi poleceń w ciągu kilku dni nie może również być postrzegane w kontekście jakichkolwiek naruszeń przez Dyrektora Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie. Zgodnie z art. 94 pkt 1 k.p. pracodawca jest obowiązany zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami. Skoro Pan [REDAKTOR] otrzymał od pracodawcy zakres obowiązków winien wykonywać obowiązki w nim wskazane bez konieczności oczekiwania na polecenia pracodawcy. Dyrektor Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie nie ma obowiązku codziennego wskazywania Panu [REDAKTOR] harmonogramu obowiązków na dany dzień. Skarżący bezpodstawnie wskazał również, że pracodawca narusza zasady BHP. Obowiązkiem pracodawcy (art. 207 § 2 k.p.) jest m.in. zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków poprzez zapewnienie odpowiednich warunków oświetlenia na stanowiskach pracy. Zgodnie z § 26 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracodawca niezależnie od oświetlenia dziennego powinien zapewnić oświetlenie elektryczne o parametrach zgodnych z Polskimi Normami. Fakt zapewnienia oświetlenia zgodnego z Polskimi Normami możliwy do wykazania jest jedynie po zbadaniu odpowiednim urządzeniem. W przedmiotowym pomieszczeniu znajdowało się duże okno, lampa sufitowa oraz lampki na biurkach - zatem wobec braku wiedzy specjalistycznej oraz przeprowadzenia pomiarów oświetlenia nie można wysnuć twierdzeń o niezgodności z Polskimi Normami. Niemniej jednak pracodawca zmienił niezwłocznie miejsce pracy skarżącemu, zatem zarzut ten de facto pozostaje bez znaczenia.

Zgodnie z art. 42 k.p. pracodawca ma prawo do wypowiedzenia pracownikowi warunków pracy lub płacy. Zatem zmiana warunków pracy Panu [REDAKTOR] znajdowała podstawę prawną. Ponadto powierzenie Panu [REDAKTOR] tymczasowego wykonywania pracy (okres jednego miesiąca) na stanowisku specjalisty pracy z rodziną w Punkcie Interwencji Kryzysowej zgodne było z art. 21. ustawy o pracownikach samorządowych. Jeżeli Dyrektor Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie posiadała nie obsadzone stanowisko w Punkcie Interwencji Kryzysowej, a pracownik dysponował odpowiednim przygotowaniem merytorycznym (ukończone studia podyplomowe w tym kierunku) oraz doświadczeniem zawodowym brak jest podstaw do kwestionowania w/w czynności.

Odnosząc się do żądania przez Pana Sylwestra Żygadło zapłaty wynagrodzenia za okres 01.01.2014 r. do dnia 31.07.2014 r. oraz 01.01.2013 r. do dnia 30.04.2015 r. to żądania te dotyczą działań poprzedniej Dyrektora PCPR Pani Beaty Kołodziejek zatem nie powinny być przedmiotem niniejszej skargi. Ponadto dostarczony materiał nie pozwala na jakąkolwiek ocenę ich zasadności.

Ostatecznie biorąc pod uwagę informacje dotyczące nieudzielenia przez pracodawcę urlopu podkreślić należy, że pracodawca nie jest związany wnioskiem pracownika,

zawierającym propozycję terminu udzielenia mu urlopu wypoczynkowego ma prawo również odmówić pracownikowi urlopu na żądanie jeżeli jest to uzasadnione jego potrzebami. W orzecznictwie wskazuje się również, że odmowa pracodawcy, udzielenia urlopu w terminie wnioskowanym przez pracownika, nie wyczerpuje znamion mobbingu w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p (wyrok SA w Białymstoku z 17 kwietnia 2013 roku, sygn. Akt III APAA 3/13, Legalis nr 998831).

Z uwagi na powyższe pod względem prawnym Dyrektor Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Myśliborzu nie dopuścił się żadnych naruszeń prawa pracy w stosunku do Pana

Skarga została uznana przez Komisję Rewizyjną za bezzasadną.

Na podstawie art. 238 § 1 w związku z art. 239 § 1 kpa 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 poprzednie stanowisko z odpowiednią adnotacją w aktach sprawy - bez zawiadamiania skarżącego.