

UCHWAŁA NR
RADY MIEJSKIEJ KOŚCIANA

z dnia 2016 r.

**w sprawie skargi dotyczącej działalności dyrektora Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji
w Kościanie**

Na podstawie art. 229 pkt 3 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. 2016 r., poz. 23) uchwała się, co następuje:

§ 1. Po rozpatrzeniu skargi p. A.T. (numer rejestru skarg - OR 1510.I.1.2016) na działanie dyrektora Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Kościanie - uznaje się skargę za bezzasadną z przyczyn określonych w uzasadnieniu.

§ 2. Wykonanie uchwały powierza się Przewodniczącemu Rady Miejskiej Kościana.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Uzasadnienie do Uchwały Nr

RADY MIEJSKIEJ KOŚCIANA

z dnia 2016 r.

Pani A. T. złożyła na ręce Przewodniczącego Rady Miejskiej Kościana skargę z dnia 27.04.2016 r. na działanie dyrektora Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Kościanie (wpł. 29.04.2016 r.).

Złożona skarga dotyczy:

- 1) zwolnienia Skarżącej z pracy w Miejskim Ośrodku Sportu i Rekreacji w Kościanie na stanowisku obsługi basenu,
- 2) poniesienia odpowiedzialności przez dyrektora MOSiR za zwolnienie (koszty odszkodowania zastępstwa procesowego, itp.),
- 3) niewypłacenia odprawy z tytułu zwolnienia.

Skarżąca poddaje w wątpliwość również kompetencje dyrektora do sprawowania funkcji ławnika sądowego.

Przewodniczący Rady Miejskiej Kościana pismem nr BR.0004.23.2016 z dnia 05.05.2016 r. przekazał skargę do zbadania komisji rewizyjnej.

Komisja rewizyjna, po dokonaniu analizy skargi oraz wyjaśnień i dokumentacji otrzymanej od Burmistrza Miasta ustaliła, że:

Pani A. T. zatrudniona była w Miejskim Ośrodku Sportu i Rekreacji w Kościanie na stanowisku obsługi od 05 października 2005 roku do 31 lipca 2011 roku. W dniu 18 marca 2011 roku pracodawca złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

W dniu 24 kwietnia 2011 roku p. A. T. wniosła odwołanie do sądu pracy.

Pani A. T.:

- wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy dokonanego przez Miejski Ośrodek Sportu i Rekreacji w Kościanie oraz o przywrócenie jej do pracy, a ewentualnie zasądzenia na jej rzecz kwoty 10.000. zł,

- zarzuciła stronie pozwanej naruszenie przepisów dotyczących rozwiązania umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, które to naruszenie polegać miało na braku zastosowania właściwych kryteriów doboru osoby, z którą rozwiązana miałaby zostać umowa o pracę,

· wniosła na wypadek przywrócenia jej do pracy wnioski o spłatę należnych pensji za cały okres od zwolnienia do dnia dzisiejszego wraz z odsetkami,

· zgłosiła wniosek na wypadek uznania przez Sąd pierwszej instancji za niecelowe restytuowania stosunku pracy żądanie zasądzenia odszkodowania 4500 zł za naruszające przepisy rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

W wyroku / sygn. akt IV P 136/11/1 / z dnia 15 sierpnia 2015 roku Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lesznie zasądził od pozwanego Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Kościanie, na rzecz powódki A. T., kwotę 4407,48 złotych, tytułem odszkodowania za naruszające przepisy rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

W pozostałym zakresie powództwo zostało oddalone.

Powyższy wyrok został utrzymany został przez Sąd Okręgowy w Poznaniu VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych/ sygn. akt VII Pa 130/15/11 /. Zmiana nastąpiła w zakresie zwolnienia powódki A. T. z opłat skarbowych, kosztów zastępstwa procesowego ze względu na trudną sytuację materialną powódki.

W uzasadnieniu wyroku Sądu Rejonowego w Lesznie czytamy:

„W ocenie Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, dokonane w dniu 18 kwietnia 2011 roku wypowiedzenie powódce A. T., łączącej strony niniejszego postępowania, umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było rzeczywiście uzasadnione, wskazaną w jego treści, przyczyną.

Niebudzącym wątpliwości Sądu pierwszej instancji pozostawało bowiem, iż pozwany pracodawca uprawniony był do podjęcia, umotywowanej ekonomicznie, decyzji o zlikwidowaniu jednego z – istniejących dotychczas w ramach struktury organizacyjnej pozwanego Ośrodka – stanowisk pracy.

Dalej w zakresie doboru kryteriów doboru pracownika do przeprowadzonej restrukturyzacji zatrudnienia czytamy:

„Zdaniem sądu pierwszej instancji, powyższe okoliczności w jednoznaczny sposób świadczyły o braku zastosowania przez pozwanego pracodawcę jakichkolwiek obiektywnych, sprawdzalnych merytorycznie, kryteriów doboru pracownika do przeprowadzonej restrukturyzacji zatrudnienia w drodze redukcji jednego z etatów, przeznaczonych dotychczas dla osób realizujących swe obowiązki pracownicze w charakterze pracowników obsługi basenu.

(...)

Biorąc, zatem pod uwagę, dokonane uprzednio ustalenia faktyczne, jak również ogół poczynionych powyżej rozważań, uznać należało, iż zgłoszone przez powódkę A. T. żądanie zasądzenia, na jej rzecz, odszkodowania z tytułu naruszającego przepisy rozwiązania z nią umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia – w zakresie, w jakim roszczenie to oparte zostało na regulacjach prawnopracowniczych - zasługiwało na uwzględnienie, a to z uwagi na fakt, iż pozwany Miejski Ośrodek Sportu i Rekreacji w Kościanie, dokonując w dniu 18 kwietnia 2011 roku wskazanego rozwiązania stosunku pracy, w ocenie Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, naruszył, w sposób opisany powyżej, przepisy regulujące kwestię wypowiedzania umów o pracę zawartych na czas nieokreślony.

Konstatacja taka skutkować musiała uznaniem, iż wywiezione przez A. T., powództwo, co do zasady, zasługiwało na uwzględnienie, w zakresie, w jakim jego przedmiotem były roszczenia przewidziane w, cytowanym na wstępie niniejszych rozważań, unormowaniu ujętym w ramy przepisu art. 45 § 1 KP.

Równocześnie jednak, stwierdzić należało, iż w ocenie Sądu pierwszej instancji, jako niezasługujące na uwzględnienie ocenione winno zostać, zmierzające do restytuowania istniejącego uprzednio stosunku pracy, żądanie powódki A. T. przywrócenia jej do pracy w pozwanym Ośrodku.

Jak już bowiem wielokrotnie podkreślano w niniejszych rozważaniach, w toku przeprowadzonego postępowania jurysdykcyjnego w sposób niebudzący jakichkolwiek wątpliwości dowiedzione zostało, iż w pozwanym Miejskim Ośrodku Sportu i Rekreacji w Kościanie rzeczywiście doszło do zredukowania poziomu zatrudnienia w grupie zawodowej, w ramach której swe obowiązki pracownicze wykonywała powódka.”

Reasumując swe rozważania sąd stwierdza, że powódka A. T. uległa pozwanemu Miejskiemu Ośrodkowi Sportu i Rekreacji w Kościanie w 86,62%, a co za tym idzie, rzeczony były pracodawca powódki uległ jej w 13,38 %.

Zgodnie z przekazaną przez Miejski Ośrodek Sportu i Rekreacji w Kościanie dokumentacją całość należnej p. A. T. kwoty odszkodowania należało przekazać na konto Kancelarii Komornika Sądowego Przemysława Nieradki.

Komornik Sądowy wielokrotnie zawiadamiał Miejski Ośrodek Sportu i Rekreacji, że wszelkie należne świadczenia przysługujące p. A. T. należy przekazywać na konto komornika w związku z prowadzonymi przeciwko skarżącej postępowaniami egzekucyjnymi.

W związku z powyższym, zgodnie z obowiązującym stanem prawnym, wszelkie należności wobec Pani A. T. zostały przekazane na konto Kancelarii Komorniczej.

Ponadto burmistrz, poinformował że w dniu 25 maja br. podczas rozmowy dyrektor Miejskiego Ośrodka Sporty i Rekreacji po raz kolejny potwierdził zasadność likwidacji stanowiska, na którym zatrudniona była skarżąca. Jednocześnie burmistrz zwrócił uwagę dyrektorowi MOSiR, aby w przyszłości dokonując wyboru pracowników do redukcji zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych w sposób jasny i obiektywny określić kryteria doboru pracownika.

Podkreślenia wymaga także, co zostało zauważone przez sąd pracy, że pracodawca samorządowy ma prawo do podjęcia decyzji o likwidacji stanowiska pracy. Nie jest przy tym wymagana ani uzasadniona prawnie potrzeba konsultowania tej decyzji z organem wykonawczym gminy czy też organem uchwałodawczym. Rada miejska, czego domagała się skarżąca, a także burmistrz nie może także nakazać MOSIR – pracodawcy, dokonania jakiegokolwiek czynności z zakresu prawa pracy wobec zatrudnionych tam pracowników, w tym także nie ma podstaw do określenia czy skarżącej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy winna zostać przyznana odprawa. O zasadności jej wypłaty w przypadku sporu pomiędzy pracownikiem a pracodawcą rozstrzyga sąd pracy i jego wyrok w tym przypadku jest wiążący.

Skarżąca w trakcie trwającej blisko cztery lata rozprawy przed sądem pracy, pomimo iż była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, nie domagała się jej przyznania. Ponadto MOSIR pismem z dnia 28 kwietnia br. (kopia pisma została przekazana Komisji Rewizyjnej) poinformował skarżącą, iż wypełnił względem niej wszelkie ciężące na nim zobowiązania poprzez zapłatę należnych świadczeń i nie jest dłużnikiem z jakiegokolwiek tytułu. W tym miejscu dodać należy, że zgodnie z art. 291 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks Pracy /tj. Dz. U. z 2014 r., poz. 1502 z póź. zm./ *Roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.*

Uwzględniając złożone wyjaśnienia oraz to, iż p. A. T. otrzymała odpowiedzi na wszelkie składane przez nią do pracodawcy pisma, Komisja Rewizyjna Miejskiej Kościana zarekomendowała uznanie złożonej skargi za bezzasadną, z przyczyn opisanych powyżej.

Mając powyższe na uwadze, należy uznać, że zarzuty zawarte w skardze są bezzasadne.

Pouczenie:

Zgodnie z art. 239 § 1 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego 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.

Przewodniczący Rady

(-) Piotr Ruszkiewicz