

**UCHWAŁA NR XV/173/16  
RADY MIEJSKIEJ KOŚCIANA**

z dnia 9 czerwca 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) uchwala 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.

Przewodniczący Rady  
(-) Piotr Ruszkiewicz

## UZASADNIENIE

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 Sportu 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 ciążące 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