

UCHWAŁA NR LVI/313/2023
RADY GMINY GUBIN

z dnia 29 września 2023 r.

w sprawie rozpatrzenia skargi na działalność Wójta Gminy Gubin

Na podstawie art. 18 ust. 2, pkt 15) ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. 2023.40 t.j. ze zm.) oraz art. 229 pkt. 3, art. 237 i art. 238 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (2023.775 t.j. ze zm.) Rada Gminy Gubin uchwala, co następuje:

§ 1. Po rozpatrzeniu skargi Pana S.K. na działalność Wójta Gminy Gubin, po zapoznaniu się ze stanowiskiem Komisji Skarg, Wniosków i Petycji, postanawia się uznać skargę za bezzasadną.

§ 2. Zobowiązuje się Przewodniczącego Rady Gminy Gubin do poinformowania skarżącego o sposobie załatwienia skargi.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

PRZEWODNICZĄCY RADY


Waldemar Gromek

Uzasadnienie

W dniu 25.08.2023 r. do Rady Gminy Gubin wpłynęła skarga złożona przez Pana S. K. na działalność Wójta Gminy Gubin. Skarżący zarzuca Wójtowi Gminy działanie mobbingowe i narażenie na utratę zdrowia. W uzasadnieniu skargi Skarżący podaje, że z końcem czerwca został przeniesiony z dnia na dzień ze stanowiska pracownika z Referatu Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej Urzędu Gminy Gubin, gdzie był zatrudniony na stanowisku kierowcy, do Referatu Rozwoju Gospodarczego pod kierownictwem Pani M. P. na stanowisko kierowca – konserwator w grupie budowlanej. Przeniesienie nastąpiło bez badań lekarskich z dnia na dzień. Skarżący wskazuje, że przeniesienie nastąpiło z zagrożeniem utraty pracy, a według argumentacji Wójta Gminy za brak kampanii wyborczej na jego rzecz z tego tytułu Skarżący ma ponieść konsekwencje. Wójt Gminy i Sekretarz Gminy wiedzieli o stanie zdrowia Skarżącego nakazali mu pracować przy budowie dróg i nikt nie skierował go na badania lekarskie, przez co przez miesiąc pracował bez badań. Przekazano Skarżącemu zakres obowiązków nie kierując go na badania lekarskie. Po trzech tygodniach pracy Skarżący zaczął odczuwać silne bóle i po konsultacji, lekarz wystawił mu zaświadczenie z informacją, że po przebytej chorobie Skarżący może dźwigać tylko do 5 kg. Zaświadczenie zostało przekazane pracodawcy i dopiero Skarżący został skierowany na badania lekarskie. Zdaniem Skarżącego nikt go nie poinformował, że badania na które go skierowali, były i nie są zgodne z jego zakresem obowiązków, jest tam przycinanie drzew i gałęzi, ale nigdzie nie wspomniano o budowie dróg. Zdaniem Skarżącego, działania były celowe, aby narazić go na utratę zdrowia a nawet życia. Skarżący zarzuca, że Wójt Gminy próbuje się zemścić na nim, niszcząc psychicznie i fizycznie, bo nie uczestniczył w jego kampanii wyborczej, a z jego obserwacji uczestniczył w kampanii na rzecz innego kandydata. Skarżący wnosi o przeanalizowanie skargi i poinformowanie innych instytucji o zajęciu się tą sprawą.

Skarga została skierowana pod obrady Komisji Skarg Wniosków i Petycji Rady Gminy Gubin, która odbyła posiedzenia w dniach 06.09.2023 r. oraz 18.09.2023 r.

Na posiedzeniu w dniu 06.09.2023 r. Komisja zapoznała się z treścią skargi. Wysłuchano wyjaśnień Skarżącego, Wójta Gminy Gubin oraz pracownika Urzędu pani S. K., do obowiązków której należy prowadzenie szkoleń w zakresie BHP oraz wydawanie skierowań pracowników na badania lekarskie.

Skarżący podtrzymał zarzuty podniesione w skardze. Wójt Gminy wyjaśnił, że po objęciu funkcji po wyborach w dniu 12.06.2023 r. po analizie stanu zatrudnienia w Urzędzie Gminy Gubin uznał konieczność wprowadzania działań zmierzających do reorganizacji Urzędu Gminy celu poprawy efektywności zatrudnienia. Wójt wyjaśnił, że nie zachodzi potrzeba utrzymywania stanowiska z zakresem obowiązków wyłącznie kierowcy, gdyż powoduje to niewykorzystanie potencjału pracownika, który w przypadku braku zleceń na przewóz, nie wykonuje żadnych innych czynności. Dlatego zasadnym jest przypisanie Skarżącemu również innych obowiązków w czasie, gdy oczekuje na przewóz. Zdaniem Wójta Gminy zakres obowiązków pracownika nie zmienił się w stopniu obligującym do skierowania na badania lekarskie i nie wiedział, o chorobie Skarżącego. Natomiast niezwłocznie po przedłożeniu przez Skarżącego zaświadczenia lekarskiego o zakazie podnoszenia ciężarów powyżej 5 kg, jego uprawnienia zostały uszanowane, pracownik został skierowany do lekarza medycyny pracy, który wydał zaświadczenie o braku przeciwwskazań do pracy na stanowisku kierowca – konserwator. Komisja przyjęła ponadto wyjaśnienia Pani S. K. pracownika wydającego skierowania na badania lekarskie. Pracownica wyjaśniła, że w okresie od 14.07.2023 r. do 28.07.2023 r. przebywała na urlopie wypoczynkowym i po powrocie do pracy w dniu 31 lipca 2023 r. wydała Skarżącemu skierowanie na badania lekarskie.

Komisja Skarg, Wniosków i Petycji wyznaczyła kolejne posiedzenie na dzień 18.09.2023 r. zawiadamiając o terminie Skarżącego, umożliwiając mu udział w obradach i składanie wyjaśnień. Skarżący był obecny na posiedzeniu Komisji. Wójt Gminy Gubin przedłożył wyjaśnienia na piśmie z dnia 04.09.2023 r. Zgodnie z wyjaśnieniami Wójta Gminy Gubin Pan S. K. w dniu 30.06.2023 r. podpisał porozumienie w sprawie zmiany warunków pracy i płacy, na podstawie którego zgodził się na zmianę stanowiska z kierowcy na kierowca-konserwator przy zachowaniu wynagrodzenia na dotychczasowym poziomie. Wójt Gminy w piśmie z dnia 04.09.2023 r. wskazuje, że po kilku miesiącach pełnienia funkcji Wójta Gminy ma pełny obraz obowiązków, które Skarżący wykonuje w Urzędzie Gminy. Jego codzienna praca polega na oczekiwaniu w pomieszczeniu socjalnym na wyjazd, dlatego postanowił rozszerzyć zakres jego obowiązków o zadania konserwatora. Pan S. K. przyjął obowiązki. Został przypisany do Referatu Rozwoju Gospodarczego, ponieważ Referatem Gospodarki Komunalnej kierowała jego żona, co było sprzeczne z art. 26 ustawy o pracownikach samorządowych. Rozszerzenie obowiązków nie wymagało badań lekarskich, ponieważ obowiązki Pana S. K.

zostały jedynie rozszerzone o dodatkowe zadania w ramach grupy stanowisk pomocniczych, gdzie występują podobne warunki szkodliwości: praca o charakterze fizycznym, zmienna temperatura, wymuszona pozycja ciała. Wójt Gminy oświadczył, że nie miał wiedzy na temat stanu zdrowia Skarżącego i przebytych przez niego chorobach. Wyznacznikiem zdolności do pracy dla pracodawcy jest orzeczenie lekarskie, a takie Skarżący posiada. Po tym jak do Urzędu Gminy wpłynęło zaświadczenie specjalisty urologa o zakazie podnoszenia ciężarów powyżej 5 kg, Pan S.K. natychmiast otrzymał pismo, że nie powinien tego robić oraz skierowanie na ponowne badania lekarskie. W skierowaniu wpisuje się nazwę stanowiska oraz ogólne czynniki narażenia. Odnosnie aktywności, czy braku aktywności Skarżącego w kampanii wyborczej, Wójt Gminy oświadczył, że nie oczekuje poparcia politycznego, tylko efektywnej pracy. Odnosząc się do doświadczenia w zarządzaniu pracownikami, Wójt wyjaśnił, że został Wójtem nie w oparciu o doświadczenie zawodowe, tylko o mandat społecznego zaufania. W związku z tym zrobi wszystko, by publiczne pieniądze były wydawane efektywnie, a utrzymywanie etatu kierowcy „oczekującego” na wyjazd uważa za nieuzasadniony wydatek.

Skarżący po zapoznaniu się z wyjaśnieniami Wójta Gminy Gubin podtrzymał skargę.

Komisja Skarg, Wniosków i Petycji po przeprowadzeniu szczegółowego postępowania wyjaśniającego ustaliła następujący stan faktyczny:

1. w dniu 30.06.2023 r. podpisane zostało porozumienie pomiędzy pracownikiem (Skarżącym) oraz pracodawcą w sprawie zmiany warunków pracy, na podstawie którego Skarżący wyraził zgodę na zmianę stanowiska pracy z kierowcy na kierowcę-konserwator;

2. Skarżący posiadał aktualne badania lekarskie (orzeczenie z dnia 25.02.2022 r. stwierdzające przydatność do pracy z zaleceniem kolejnego badania okresowego do dnia 20.09.2022 r.);

3. w dniu 22.08.2022 r. pracodawca skierował pracownika na badania;

4. orzeczenie lekarskie z dnia 22.08.2022 r. stwierdza zdolność do pracy na stanowisku kierowca ze wskazaniem następnego badania lekarskiego na dzień 02.09.2025 r.;

5. Pracownik przedłożył zaświadczenie lekarskie z dnia 17.07.2023 r. o stanie zdrowia zawierające przeciwskazanie do podnoszenia ciężarów powyżej 5 kg;

6. w dniu 19 lipca 2023 r. w piśmie skierowanym do Skarżącego pracodawca informował o przeciwskazaniu, zgodnie z zaleceniem lekarza, podnoszenia ciężarów powyżej 5 kg oraz konieczności zgłoszenia się do lekarza medycyny pracy;

7. pismem z dnia 19.07.2023 r. zobowiązano Inspektora ds. BHP do wystawienia Skarżącemu skierowania na badania lekarskie, do lekarza medycyny pracy,

8. w dniu 31.07.2023 r. (pracownik przebywał na urlopie wypoczynkowym) wydano skierowanie na badania do lekarza medycyny pracy;

9. w dniu 08.08.2023 r. lekarz medycyny pracy wydał orzeczenie o przydatności Skarżącego do pracy na stanowisku kierowca-konserwator wyznaczając kolejny termin badania na 08.08.2025 r.;

Komisja Skarg, Wniosków i Petycji po przeanalizowaniu zgromadzonych dokumentów, wyjaśnień Wójta Gminy Gubin, Skarżącego oraz Inspektora d/s BHP biorąc pod uwagę treść orzeczenia lekarskiego o przydatności do pracy na stanowisku kierowca-konserwator z dnia 08.08.2023 r. podjęła kolegiąlnie decyzję o uznaniu skargi za bezzasadną.

Komisja Skarg, Wniosków i Petycji rozpatrzyła skargę w zakresie postawionego zarzutu „działania mobbingowego oraz narażenia Skarżącego na utratę zdrowia”.

Zgodnie z art. 94³ Kodeksu pracy:

§ 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

§ 2. *Mobbing* oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

§ 3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

§ 4. Pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

§ 5. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Ustawodawca w definicji zawartej w Kodeksie pracy wyraźnie wskazał, iż tego rodzaju działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu muszą być uporczywe i długotrwałe. Skarżący w toku postępowania wyjaśniającego prowadzonego przez Komisję Skarg Wniosków i Petycji wprawdzie podniósł zarzut, że porozumienie stron z dnia 30.06.2023 r. podpisał pod presją, jednak na tę okoliczność nie przedłożył żadnych dowodów. Rozpatrując ponadto problem z punktu widzenia możliwości dochodzenia swoich praw przed sądem, należy wziąć pod uwagę, że ciężar dowodu, co do faktów świadczących o mobbingu ciąży na pracowniku. W tym stanie rzeczy, w ocenie Komisji Skarg, Wniosków i Petycji, zmiana warunków pracy nastąpiła na podstawie porozumienia stron, zarzut działań mobbingowych wobec Skarżącego nie miał miejsca. Komisja nie ma również podstaw do uznania skargi za zasadną w zakresie narażenia Skarżącego na utratę zdrowia poprzez zmianę warunków zatrudnienia. W zakresie obowiązków na stanowisku kierowca zakres obowiązków nie uległ zmianie, natomiast na stanowisku konserwator wyszczególniono prace polegające na budowie konserwacji dróg i budynków gminnych, a w tym wykonywanie prac remontowych i budowlanych na drogach oraz w budynkach gminnych. Zakres tych obowiązków nie jest jednoznaczny z wysiłkiem polegającym na dźwiganiu ciężarów powyżej 5 kg, a z wyjaśnień Wójta Gminy wynika, że konserwacja polega również na przycinaniu krzewów i gałęzi, porządkowaniu poboczy itp.

Zgodnie z oświadczeniem Wójta Gminy Gubin w dniu podpisania porozumienia zmieniającego warunki pracy nie miał wiedzy na temat stanu zdrowia pracownika, a ten nie dysponował zaświadczeniem lekarskim zawierającym przeciwwskazanie do dźwigania ciężarów powyżej 5 kg. Ponieważ Skarżący nie przedłożył żadnych dowodów na okoliczność stanu zdrowia i nie zgłaszał uwag co do treści porozumienia zmieniającego w kontekście stanu zdrowia, tym samym Komisja Skarg, Wniosków i Petycji nie znajduje podstaw, co do kwestionowania okoliczności zawarcia porozumienia. Natomiast po przedłożeniu przez Skarżącego zaświadczenia lekarskiego z dnia 17.07.2023r. pracodawca niezwłocznie, bo w dniu 19.07.2023r. poinformował pracownika, że nie powinien dźwigać ciężarów powyżej 5 kg i skierował go na dodatkowe badania lekarskie do lekarza medycyny pracy. Skoro jednak z zaświadczenia wydanego przez lekarza medycyny pracy w dniu 08.08.2023 r. jednoznacznie wynika brak przeciwwskazań do pracy na stanowisku kierowca-konserwator, a w tym czasie Skarżący dysponował zaświadczeniem z dnia 17.07.2023 r. o zakazie podnoszenia ciężarów powyżej 5 kg, Komisja Skarg, Wniosków i Petycji nie znajduje podstaw do kwestionowania przydatności Skarżącego do pracy.

Biorąc powyższe pod uwagę Komisja Skarg, Wniosków i Petycji uznała skargę za bezzasadną z tym zastrzeżeniem, że zdaniem Komisji przy zmianie warunków zatrudnienia z kierowcy na kierowca-konserwator zasadnym było skierowanie pracownika na badania lekarskie do lekarza medycyny pracy.

W tym miejscu należy zaznaczyć, że skarga dotyczy przede wszystkim zagadnień bezpośrednio związanych z zatrudnianiem pracowników, a więc stosunku pracy, czyli organem właściwym do rozstrzygnięcia sporów pracowniczych są sąd pracy oraz Państwowa Inspekcja Pracy. Jednak biorąc pod uwagę treść art. 229 pkt. 3 KPA Komisja Skarg, Wniosków i Petycji rozpatrzyła skargę, gdyż jej treść nie wykracza poza zakres przewidziany w art. 227 KPA.

Rada Gminy Gubin po przeanalizowaniu stanu faktycznego sprawy, przedłożonych dokumentów oraz informacji nabytych toku postępowania wyjaśniającego przyjmuje, że okoliczności skargi są dostatecznie wyjaśnione i nie zachodzą podstawy do prowadzenia dodatkowych czynności.

Odnosząc się do zaistniałego problemu Rada Gminy uznała, że prowadzone postępowanie wyjaśniające nie wykazało, że zarzuty Skarżącego polegające stosowaniu mobbingu oraz narażaniu na utratę zdrowia są zasadne. Rada Gminy Gubin wyraża stanowisko, że kwestie związane z zatrudnieniem pracowniczym, w tym zmiana warunków pracy oraz przestrzeganie obowiązków pracodawcy w zakresie przepisów dotyczących mobbingu i BHP stanowią obowiązki i kompetencje pracodawcy, którym w tym przypadku jest Wójt Gminy Gubin zgodnie z art. 33 ust. 5 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2023 r. poz. 40 t.j. ze zm.), a tym samym spory wynikające ze stosunku pracy i objęte Kodeksem pracy podlegają właściwości sądów pracy oraz Państwowej Inspekcji Pracy. Jednakże Rada Gminy zgadza się ze stanowiskiem

Komisji Skarg Wniosków i Petycji, że skarga nie wykracza jednak poza zakres praw i obowiązków objętych art. 227 KPA.

W tym stanie rzeczy Rada Gminy Gubin postanowiła uznać skargę na działalność Wójta Gminy Gubin wniesioną przez Panią S. K. za bezzasadną z tym zaleceniem, aby przy wykonywaniu obowiązków pracodawcy zachowywać najwyższą staranność w zakresie poszanowania praw pracowniczych.

Odnosząc się do wniosku zawartego w skardze o poinformowanie innych instytucji i złożenie wniosku o zajęcie się sprawą, Rada Gminy wyraża stanowisko, że Radzie Gminy nie przysługują prawa strony w postępowaniu przed sądem pracy oraz PIP, inicjatywa w tym zakresie przypisana została pracownikowi, który może zwrócić się o ochronę w przypadku łamania praw pracowniczych.

Jednocześnie należy wskazać, że zgodnie 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