

UCHWAŁA NR 683/XXXIX/2022
RADY MIASTA PŁOCKA

z dnia 24 lutego 2022 r.

w sprawie skargi osób fizycznych z dnia 21.12.2021 r. na Dyrektora Żłobka Miejskiego nr 4 w Płocku.

Na podstawie art. 223 § 1 i art. 229 pkt 3 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 roku Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2021 r. poz. 735, 1491, 2052) w związku z art. 18 ust. 2 pkt 15 oraz art. 18b ustawy z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2021 r. 1372, 1834) - Rada Miasta Płocka uchwała co następuje:

§ 1. Odstępuje się od zajęcia stanowiska przez Radę Miasta Płocka w przedmiocie rozpatrzenia skargi osób fizycznych z dnia 21.12.2021 r. na Dyrektora Żłobka nr 4 w Płocku dotyczącej zarzutów stosowania w ramach stosunku pracy mobbingu, wskazując że sprawa należy do właściwości sądu powszechnego.

§ 2. Podejmując uchwałę o treści jak w § 1 Rada Miasta uznała, że właściwość rady gminy do rozpoznawania skarg dotyczących zadań lub działalności wójta (burmistrza lub prezydenta miasta) i kierowników gminnych jednostek organizacyjnych wynikająca z art. 229 pkt 3 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego nie obejmuje swoim zakresem możliwości rozpoznania skargi na stosowanie wobec pracownika mobbingu i w tym zakresie Rada Miasta Płocka uznaje się za niewłaściwą do rozpoznania skargi i poucza o możliwości skierowania stosownego powództwa do sądu powszechnego.

§ 3. 1. Zarzuty stawiane w skardze stanowią roszczenia ze stosunku pracy lub z nimi związane, w szczególności zarzuty te dotyczą naruszenia przez dyrektora szkoły zasady równego traktowania pracowników (art. 18(3b) Kodeksu pracy) i działań lub zachowań posiadających znamiona mobbingu (art. 94(3) Kodeksu pracy). Jako takie winny więc być rozpatrywane nie przez Radę Miasta Płocka, a przez organ właściwy, którym w zaistniałej sytuacji jest sąd pracy. To sąd pracy (po przeprowadzeniu odpowiedniego postępowania dowodowego), a nie Rada Miasta, może rozstrzygnąć, czy doszło do dyskryminowania pracownika. Podobnie sąd pracy może ustalić, czy poczynania dyrektor szkoły wobec pracownika mają znamiona mobbingu. Zgodnie z art. 94(3) § 3 Kodeksu pracy pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy (jeśli podda spór w tym zakresie rozstrzygnięciu właściwego sądu pracy) odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Powyższe stanowisko jest o tyle uzasadnione, że w pisemnym stanowisku przedłożonym Komisji, Dyrektor Żłobka nr 4 wskazuje, że być może to ona sama padła ofiarą mobbingu ze strony pracowników. Mamy więc do czynienia z sytuacją, w której zarówno pracownicy jak i pracodawca formułują wobec siebie wzajemne zarzuty. Jednocześnie należy stanowczo podkreślić, że podejmując niniejszą uchwałę Rada Miasta Płocka nie przesądza w żaden sposób o zasadności bądź niezasadności zawartych w skardze zarzutów, lecz jedynie wskazuje, że nie jest organem posiadającym kompetencje i narzędzia do merytorycznego rozpatrzenia skargi.

2. Biorąc powyższe pod uwagę na posiedzeniu w dniu 15.02.2022 r. Komisja Skarg Wniosków i Petycji przyjęła projekt uchwały o treści niniejszej i przedstawiła go Radzie do uchwalenia.

3. Szczegółowy materiał w sprawie zawarty jest w protokołach z posiedzeń Komisji Skarg Wniosków i Petycji z 18.01.2022 r. oraz 15.02.2022 r.

§ 4. W przypadku ponownego wystąpienia przez skarżących w sprawie opisanej w § 1, bez wskazania nowych okoliczności upoważnia się Przewodniczącemu Rady Miasta Płocka do podtrzymania dotychczasowego stanowiska Rady Miasta Płocka bez odrębnego powiadamiania skarżących.

§ 5. Wykonanie uchwały powierza się Przewodniczącemu Rady Miasta Płocka.

§ 6. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodniczący Rady Miasta
Płocka

Artur Jaroszewski