

**UCHWAŁA NR XVIII/119/12
RADY GMINY PŁASKA**

z dnia 4 grudnia 2012 r.

w sprawie rozpatrzenia skargi na działalność Dyrektora Zespołu Szkół Ogólnokształcących w Płaskiej.

Na podstawie art. 229 pkt. 3, art. 238 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2000 r. Nr 98, poz. 1071, z 2002 r. Nr 113, poz. 984, Nr 169, poz. 1387, Nr 153, poz. 1271, z 2003 r. Nr 130, poz. 1188, Nr 170, poz. 1660, z 2004 r. Nr 162, poz. 1692, z 2005 r. Nr 78, poz. 682, Nr 181, poz. 1524, z 2005 r. Nr 181, poz. 1524, Nr 64, poz. 565, z 2008 r. Nr 229, poz. 1539, z 2009 r. Nr 195, poz. 1501, Nr 216, poz. 1676, z 2010 r. Nr 40, poz. 230, Nr 167, poz. 1131, Nr 182, poz. 1228, Nr 254, poz. 1700, z 2011 r. Nr 6, poz. 18, Nr 34, poz. 173, Nr 106, poz. 622, Nr 186, poz. 1100, z 2012 r. poz. 1101) uchwala się, co następuje:

§ 1. Rada Gminy po rozpatrzeniu skargi Pani Marzeny Miezio na działalność Dyrektora Zespołu Szkół Ogólnokształcących w Płaskiej w zakresie nierówności praw pracowniczych i łamania praw konstytucyjnych pracowników Szkoły, postanawia uznać skargę za zasadną.

§ 2. Zobowiązuje się Przewodniczącego Rady Gminy do powiadomienia skarżącej o sposobie rozpatrzenia skargi.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodniczący Rady Gminy

Dariusz Ciężkowski

Uzasadnienie

W dniu 2 października 2012 r. wpłynęła do Rady Gminy Płaska skarga na działalność Dyrektora Zespołu Szkół Ogólnokształcących w Płaskiej. Skarżąca Pani Marzena Miezio zam Gorczyca, 16 - 326 Płaska w swej skardze na działalność Dyrektora Zespołu Szkół Ogólnokształcących w Płaskiej zarzuca Dyrektorowi stosowanie nierówności wobec kryteriów zastosowanych przez Dyrektora ZSO podczas typowania pracownika do zwolnienia oraz bezpośredniej podległości służbowej Związku Zawodowego Pracowników ZSO Dyrektorowi Szkoły i łamania praw konstytucyjnych pracowników Szkoły.

W dniu 9 października 2012 r. Komisja Rewizyjna Rady Gminy Płaska, działając stosownie do § 65a ust. 2 Statutu Gminy Płaska, przeprowadziła postępowanie wyjaśniające, mające na celu zbadanie zarzutów skarżącej, uwzględniając przy tym zgromadzoną dokumentację i wyjaśnienia obu stron sporu. Komisja Rewizyjna na podstawie przedłożonej i przeanalizowanej dokumentacji stwierdziła, że w swej skardze Pani Marzena Miezio podnosi dwa zarzuty:

- 1) nierówności wobec kryteriów zastosowanych przez Dyrektora ZSO podczas typowania pracownika do zwolnienia oraz bezpośredniej podległości służbowej Związku Zawodowego Pracowników ZSO Dyrektorowi Szkoły.

Status nauczycieli regulowany jest ustawą z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta nauczyciela (Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 z późn. zm. Z kolei status dyrektora szkoły regulują przepisy ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 z późn. zm.) – dalej. Zgodnie z art. 39 ust. 1 pkt 1 u.s.o. działalnością szkoły kieruje dyrektor szkoły. Tak więc to dyrektor szkoły jest kierownikiem zakładu pracy dla zatrudnionych w szkole nauczycieli i pracowników niebędących nauczycielami. W związku z tym to on decyduje w sprawach zatrudniania i zwalniania nauczycieli oraz innych pracowników szkoły. Powiązania o charakterze rodzinnym łączące pracowników szkoły nie są zjawiskiem nadzwyczajnym. Dopuszczalność zatrudniania osób blisko ze sobą spokrewnionych na stanowisku nauczyciela i dyrektora wynika wprost z obowiązujących przepisów. Nauczyciele, wychowawcy i pracownicy pedagogiczni zatrudnieni w szkołach i placówkach prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego podlegają regulacjom Karty Nauczyciela. Nie stosuje się do nich ustawy z dn. 21.11.2008 r o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458, z późn. zm.), wynika to z art. 3 ustawy o pracownikach samorządowych, który stanowi, że jej przepisów nie stosuje się do pracowników jednostek samorządowych, których status prawny określają odrębne przepisy. Władze Związku Zawodowego Pracowników Zespołu Szkół Ogólnokształcących w Płaskiej w istocie stanowią: żona Dyrektora, żona Wójta, radna – nauczyciel, więc nasuwa się pytanie – kogo ten Związek Zawodowy ma bronić? i czy jest w stanie wydać opinię odmienną od woli Dyrektora?

Zgodnie z art. 1 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) „związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych. Związek zawodowy jest niezależny w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji.” Natomiast zgodnie z art. 4 w/w ustawy związki zawodowe reprezentują pracowników i inne osoby, o których mowa w art. 2 ustawy, a także bronią ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych.

W ocenie Komisji Rewizyjnej powiązania rodzinne i służbowe sprawiły, iż Związek Zawodowy Pracowników ZSO w Płaskiej w ogóle nie zareagował na ustalenie „nierównych” i w ocenie komisji częściowo absurdalnych w tym przypadku kryteriów ustalonych przez Dyrektora Szkoły, które stanowiły:

- chroniony będzie pracownik, któremu pozostał krótszy okres do nabycia świadczeń emerytalnych

Z ustaleń Komisji wynika, że w obsłudze kuchni i stołówki ZSO w Płaskiej zatrudnione są cztery osoby, w tym jedna na wyraźne polecenie Wójta od 2009 roku. Według zeznań świadków Komisja potwierdza fakt, iż jedna z osób zatrudnionych ma od kilku lat ustalone prawo do emerytury, więc określone kryterium w ocenie Komisji nie powinno mieć zastosowania.

- chroniony będzie pracownik, który posiada wykształcenie związane z wykonywaną pracą na kuchni (w kierunku gastronomii)

Z ustaleń Komisji wynika, że osoby zatrudnione w obsłudze kuchni i stołówki ZSO nie posiadają wykształcenia w kierunku gastronomicznym, a jedynie były niejednokrotnie uczestniczkami różnych

kursów w tym zakresie. Skarżąca, jako jedyna posiada wykształcenie wyższe w kierunku administracji. Komisja uważa, iż kryterium chybione.

- objęci zostaną ochroną pracownicy, którzy mają znikome możliwości znalezienia zatrudnienia w związku z posiadanym wykształceniem, wiekiem, małą mobilnością.

Kryterium to narusza art. 11³ 18^{3a-3b} ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.¹⁾ (Dz. U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 ze zm., gdzie „jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.” Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. W ocenie Komisji ustalone kryterium narusza zasady równego traktowania w zatrudnieniu, ponad to występuje w tym przypadku zjawisko dyskryminacji, gdzie dyskryminacją jest różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium. Niedozwolone kryteria są przykładowo wymienione w art. 11³ oraz art. 18^{3a} § 1 KP. Do tych niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników Sąd Najwyższy zalicza – poza kryteriami wprost wymienionymi w art. 11³ oraz art. 18^{3a} § 1 – okoliczności, które w szczególności nie mają oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami pracownika, sposobem ich wykonania czy też kwalifikacjami (wyrok z dnia 5 października 2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008, nr 21–22, poz. 311). Komisja uznała zarzut za zasadny.

2) łamanie praw konstytucyjnych

Zgodnie z art. 62. Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, stanowiącym, iż „Obywatel polski ma prawo udziału w referendum oraz prawo wybierania Prezydenta Rzeczypospolitej, posłów, senatorów i przedstawicieli do organów samorządu terytorialnego” Tak jak prawo wybierania, które obywatele realizują w odniesieniu do Prezydenta, Sejmu, Senatu, stanowiących organów samorządu terytorialnego, tak i prawo udziału w referendum są przejawami bezpośredniego sprawowania władzy. Głos wyborcy to opowiedzenie się za określonym programem (w wyborach) lub za przyjęciem określonego rozwiązania (w referendum), ale jest to także legitymizacja określonych sił politycznych i osób obejmujących stanowiska pochodzące z wyborów. W demokratycznym systemie politycznym władzę sprawuje się w sposób legitymizowany przez społeczeństwo w drodze wyborów, a także w drodze referendum. Ponad to w myśl art. 2 i 3 ustawy z dnia 15 września 2000 r. o referendum lokalnym (Dz. U. z 2000r. Nr .88, poz.985) w referendum lokalnym mieszkańcy jednostki samorządu terytorialnego jako członkowie wspólnoty samorządowej wyrażają w drodze głosowania swoją wolę co do sposobu rozstrzygnięcia sprawy dotyczącej tej wspólnoty, mieszczącej się w zakresie zadań i kompetencji organów danej jednostki lub w sprawie odwołania organu stanowiącego tej jednostki, a w przypadku gminy także wójta (burmistrza, prezydenta miasta). W referendum mają prawo brać udział osoby stale zamieszkujące na obszarze danej jednostki samorządu terytorialnego, posiadające czynne prawo wyborcze do organu stanowiącego tej jednostki.

Dyrektor Zespołu Szkół Ogólnokształcących w Płaskiej swoją postawą i stwierdzeniem „że kto pójdzie na referendum pójdzie kosić trawę do poprzedniego Dyrektora Szkoła Pana Warakomskiego” użył realnej groźby, tym samym zastraszył zwolnieniem z pracy. Bezprawność tych działań polega na sprzecznym z prawem działaniu grożącym lub wykorzystaniu działania formalnie zgodnego z prawem do osiągnięcia celu, dla którego prawo to nie przysługuje. Tak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 19 marca 2002 r. (I CKN 1134/99). W ocenie Komisji Dyrektor nie tylko złamał podstawowe prawa jednostki ale też jego działanie posiada znamiona mobbingu. Zastosowana forma szantażu i zastraszania pracowników jest jedną z metod mobbingu, do których zaliczamy właśnie: zastraszanie zwolnieniem, upokarzanie, pomniejszanie kompetencji, ciągle kontrolowanie, wydawanie poleceń niemożliwych do wykonania. Celem takich działań jest albo wyeliminowanie kogoś z grupy, lub całkowite podporządkowanie sobie kogoś, przez stosującego mobbing. (art. 943 § 2 KP). Komisja uznała zarzut za zasadny.

W związku z powyższym Rada Gminy Płaska na sesji w dniu 4 grudnia 2012 r., po analizie dokumentacji związanej z badaniem przedmiotowej skargi, po zapoznaniu się z przytoczonym stanowiskiem Komisji Rewizyjnej działając stosownie do § 65a ust. 4 Statutu Gminy Płaska zajęła stanowisko w formie niniejszej

Uchwały Nr XVIII/119/12, mając za podstawę m.in. art. 229 pkt. 3 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2000 r. Nr 98, poz. 1071 z późn. zm.) i **uznała za zasadną skargę** Pani Marzeny Miezio na działalność Dyrektora Zespołu Szkół Ogólnokształcących w Płaskiej.