

UCHWAŁA NR LXII/476/14
RADY MIEJSKIEJ W TUSZYNIE

z dnia 19 września 2014 r.

w sprawie rozpatrzenia skargi na działalność Burmistrza Miasta Tuszyna oraz Dyrektora Miejskiego Centrum Sportu i Wypoczynku w Tuszynie

Na podstawie art. 18 ust. 2 pkt 15 ustawy z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym (Dz.U. z 2013 r. poz. 594, poz. 645, poz. 1318, z 2014 r. poz. 379 i poz.1072), w związku z art. 229 pkt 3, art. 237 § 3 oraz art. 238 § 1 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2013 r. poz. 267 i z 2014 r. poz. 183), Rada Miejska w Tuszynie **uchwała, co następuje:**

§ 1.1. Skargę p. _____ uznaje się za bezzasadną.

2. Skarga jest bezzasadna z przyczyn wskazanych w uzasadnieniu do przedmiotowej uchwały, które stanowi jej integralną część.

§ 2. Zobowiązuje się Przewodniczącego Rady Miejskiej w Tuszynie do przekazania Skarżącej niniejszej uchwały wraz z uzasadnieniem.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.



PRZEWODNICZĄCY
RADY MIEJSKIEJ W TUSZYNIE

Andrzej Matecki

Załącznik
do uchwały Nr LXII/476/14
Rady Miejskiej w Tuszynie
z dnia 19 września 2014 r.

UZASADNIENIE

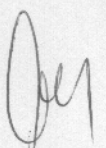
Pismem z dnia 5 sierpnia 2014 r. (data wpływu) Pani wywiodła
skargę na postępowanie Dyrektora Miejskiego Centrum Sportu i Wypoczynku w Tuszynie,
Pana Arkadiusza Purymskiego oraz Burmistrza Miasta Tuszyn.

We wniesionej skardze, Skarżąca wskazała, iż dnia 31 marca 2014 r. została zwolniona z pracy w Centrum po 10 latach pracy, w związku z niezdolnością do pracy wywołaną ciężką chorobą nowotworową. Jednocześnie, Skarżąca miała otrzymać zapewnienie od Dyrektora Centrum, iż po odzyskaniu zdolności do pracy odzyska ona zajmowane dotychczas stanowisko.

Skarżąca wyraziła swoją dezaprobatę dla czynności rozwiązania z nią umowy o pracę, wobec faktu, iż długotrwałą nieobecność w pracy nie naruszała interesów zakładu pracy. Wskazała również na rozmowy czynione z Burmistrzem Miasta oraz Dyrektorem Centrum, w których miały być czynione zapewnienia o zamiarze przywrócenia Skarżącej do pracy po odzyskaniu zdolności do pracy i zmianie stopnia niepełnosprawności. Ostatecznie Skarżąca domagała się wyjaśnienia przyczyn, dla których została ona zwolniona z pracy, podnosząc brak uzasadnienia dla rozwiązania z nią umowy o pracę, w związku z posiadanym stopniem niepełnosprawności.

W piśmie z dnia 19 sierpnia 2014 r. Dyrektor Centrum Arkadiusz Purymski złożył pisemne wyjaśnienia, w których ustosunkował się do zarzutów opisanych w skardze z dnia 5 sierpnia 2014 r. Wymieniony wskazał w szczególności, że do rozwiązania umowy o pracę ze Skarżącą doszło na podstawie art. 53 § 1 pkt. 1 lit. b Kodeksu Pracy, w związku z wielomiesięczną niezdolnością Urszuli Jędraszkiwicz do pracy. W jej miejsce zatrudniona została osoba na zastępstwo, z którą stosunek pracy ustał na podstawie art. 25 k.p. Wyjaśniono nadto, iż etat kasjera ograniczony został do 1/2 etatu i stanowisko powyższe pozostaje do chwili obecnej zajęte.

Arkadiusz Purymski częściowo potwierdził fakt przeprowadzenia z rozmo-
rozmowy, w przedmiocie przywrócenia jej do pracy wskazując, że miało to nastąpić po spełnieniu dwóch warunków, a mianowicie, upływu terminu ważności orzeczenia o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności Skarżącej oraz istnienia wolnego stanowiska na tym samym lub podobnym stanowisku pracy. Tym samym, jak wyjaśniono, w odpowiedzi na pisma Skarżącej z dnia 23 kwietnia i 18 czerwca 2014 r. z wnioskiem o ponowne

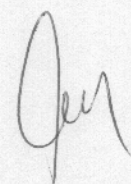


zatrudnienie, udzielono jej odpowiedzi zgodnej ze stanem faktycznym - o braku wolnego etatu na stanowisku kasjera.

Podczas posiedzenia Komisji Rewizyjnej, które odbyło się w dniu 20 sierpnia br. o godz. 13:00 w sprawie złożonej przez Panią Urszulę Jędraszekiewicz skargi, przedstawiona została przez Dyrektora MCSiW propozycja współpracy z Panią [imię nieczytelne]. Zapropionowana współpraca miałaby polegać na zatrudnieniu od dnia 01 września 2014 r. na umowę o pracę na czas zastępstwa podczas usprawiedliwionej nieobecności pracownika na stanowisku sprzątaczkii na Hali Sportowej należącej do Miejskiego Centrum Sportu i Wypoczynku, w pełnym wymiarze czasu pracy. Następnie od dnia 01 czerwca 2015 r. współpraca polegałaby na zatrudnieniu Skarżącej na podstawie umowy o pracę w wymiarze 1/2 etatu, na stanowisku kasjera Krytej Pływalni. Na podjęcie decyzji o przyjęciu zaproponowanej współpracy, Pani [imię nieczytelne] zaproponowała termin do dnia 29.08.2014r. W dniu 22.08.br o godzinie 13:39 Skarżąca w rozmowie telefonicznej poinformowała Dyrektora MCSiW o odmowie przyjęcia zaproponowanej współpracy.

Skarga nie zasługiwała na uwzględnienie.

Skarga jest rodzajem środka prawnego o charakterze *actionis popularis*. Jej zakres przedmiotowy jest bardzo szeroki, na co wskazuje regulacja zawarta w art. 227. Ma ona bowiem charakter otwarty, co podkreśla zwrot "w szczególności". Wyliczenie przedmiotu skargi jest więc jedynie przykładowe (por. postanowienie NSA z dnia 4 kwietnia 2012 r., I OSK 717/12, LEX nr 1136720: "Przepis art. 227 k.p.a. zawiera przykładowe wyliczenie okoliczności, które mogą być przedmiotem skargi. Uregulowanie to należy rozpatrywać w kontekście art. 221 § 1 i 2 k.p.a., który określa krąg ich adresatów. Przedmiotem skargi może być zatem każda negatywna ocena działalności podmiotu powołanego do wykonywania zadań państwa lub innego podmiotu, np. organizacji społecznej, któremu zlecono zadania z zakresu administracji publicznej, oraz ich pracowników i funkcjonariuszy", czy postanowienie NSA z dnia 5 stycznia 2012 r., I OSK 2415/11, LEX nr 1103988: "Przedmiot skargi został ujęty bardzo szeroko. Przedmiotem skargi może być zatem każda negatywna ocena działalności podmiotu powołanego do wykonywania zadań państwa lub innego podmiotu, np. organizacji społecznej, któremu zlecono zadania z zakresu administracji publicznej, oraz ich pracowników i funkcjonariuszy"). Jak wskazano też w postanowieniu WSA w Warszawie z dnia 9 lipca 2012 r., VII SA/Wa 1427/12, LEX nr 1218324: "2. Użyte w art. 227 k.p.a. sformułowanie "w szczególności" oznacza, iż przedmiotem skargi mogą być także inne okoliczności niewymienione w powyższym przepisie, z których wynika niezadowolenie z działania lub zaniechania organu. Tego typu skarga ma charakter powszechny, przysługuje w każdym czasie wszystkim obywatelom we wszystkich sprawach i w stosunku do wszystkich ogniw aparatu państwowego i społecznego", por. też wyrok NSA z 3 stycznia 2013 r., I OSK 1762/12, LEX nr 1360824: „Ustawodawca nie ograniczył przedmiotu skargi. Osoba wnosząca skargę powinna wskazać jedynie przedmiot swojego



niezadowolenia i podmiot, którego jej zdaniem błędne lub nieprawidłowe działania są powodem złożenia skargi".

Postępowanie skargowe jako odrębny rodzaj postępowania zostanie uruchomione, gdy skarga nie daje podstaw do żądania wszczęcia postępowania administracyjnego ogólnego ani szczególnego, a także nie może stanowić podstawy wniesienia powództwa ani wniosku czy skargi zmierzających do wszczęcia postępowania sądowego (por. postanowienie NSA z dnia 13 grudnia 2012 r., I FSK 1629/12, LEX nr 1239170. Wniesiona skarga uruchamia jednoinstancyjne postępowanie administracyjne o charakterze uproszczonym, kończące się czynnością faktyczną - zawiadomieniem (por. wyrok NSA w Warszawie z dnia 1 grudnia 1998 r., III SA 1636/97, LEX nr 37138. Skargi tego rodzaju są załatwione w samodzielnym jednoinstancyjnym postępowaniu uproszczonym, kończącym się czynnością materialnotechniczną zawiadomienia skarżącego o sposobie załatwienia sprawy"; por. też postanowienie z dnia 8 maja 2009 r., II OSK 689/09, LEX nr 574240: "1. O sposobie załatwienia skargi zawiadamia się wnoszącego skargę (art. 237 § 3 k.p.a.).

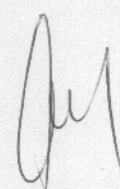
W wyniku rozpoznania skargi z dnia 5 sierpnia 2014 r., nie doszukano się jakichkolwiek zaniedbań lub nienależycie wykonanych zadań przez właściwe organy albo ich pracowników, naruszenia praworządności lub interesów Skarżącej, a także przewlekłego lub biurokratycznego załatwiania spraw.

Tryb rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika daje pracodawcy możliwość rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem z powodu jego długotrwałej usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Pracodawca zatrudnia pracowników po to, aby korzystać z ich pracy, a długotrwała nieobecność pracownika w pracy cel ten niweczy. Należy jednak podkreślić, że pracodawca ma prawo do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika tylko w okolicznościach wyczerpująco określonych w art. 53 k.p. Możliwość rozwiązania umowy o pracę jest poprzedzona okresem ochronnym, dającym pracownikowi szansę powrotu do pracy po ustaniu przyczyny nieobecności. Dlatego też można powiedzieć, że instytucja ta równoważy interesy pracodawców i pracowników.

Artykuł 53 § 1 k.p. określa w sposób wyczerpujący sytuacje, w których przedłużająca się usprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy pozwala na rozwiązanie stosunku pracy w trybie natychmiastowym bez winy pracownika. Są to:

- a) niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby;
- b) nieobecność spowodowana sprawowaniem opieki nad dzieckiem;
- c) nieobecność pracownika z powodu odosobnienia ze względu na chorobę zakaźną;
- d) usprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy z innych przyczyn.

Jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy, tak jak miało to miejsce w rozpoznawanej sprawie, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę w trybie natychmiastowym bez winy pracownika, jeżeli niezdolność do pracy trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego, a jeżeli pracownik uzyska prawo do zasiłku rehabilitacyjnego – okres ochronny obejmuje również pierwsze trzy miesiące pobierania tego zasiłku.



Zastosowanie w niniejszej sprawie trybu rozwiązania ze Skarżącą umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt. 1 lit. b Kodeksu Pracy nie budziło zatem wątpliwości.

uznała zresztą, w sposób dorozumiany, podstawę rozwiązania umowy o pracę za usprawiedliwioną, nie składając odwołania od złożonego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę do sądu pracy, w trybie art. 264 k.p. W wyroku z dnia 23 czerwca 2005 r. (II PK 287/04) Sąd Najwyższy jednoznacznie wskazał, że niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia wypowiedzenia umowy o pracę wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyn tego wypowiedzenia. Samo zaś wadliwe rozwiązanie umowy, po bezskutecznym upływie terminów do odwołania, wywołuje skutki, jakie wiążą się z prawidłowym rozwiązaniem umowy o pracę. Od strony formalnej pracownik nie może jednak powoływać się na bezprawne rozwiązanie umowy. Oznacza to, że bez wykazania niezgodności z prawem (niezasadności) rozwiązania umowy o pracę przez wytoczenie w odpowiednim terminie wskazanych powództw przewidzianych w kodeksie pracy, pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może wykazać bezprawności działania pracodawcy jako przesłanki roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w kodeksie cywilnym

Zgodnie z art. 53 § 5 Kodeksu pracy, pracodawca, który rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika ma obowiązek w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu przyczyny nieobecności.

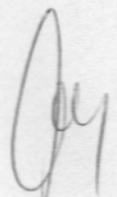
Pracownik może skorzystać z tego przywileju, jeżeli:

- nie upłynęło 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę;
- zgłosi swój powrót niezwłocznie po ustaniu przyczyny, która spowodowała rozwiązanie umowy.

Obowiązek ten ma charakter względny, pracodawca ma obowiązek zatrudnić takiego pracownika w „miarę możliwości”.

W sprawie niniejszej, z uwagi na obsadzenie etatu kasjera, MCSiW w Tuszynie oraz brak dodatkowych wolnych etatów, pracodawca nie miał możliwości zatrudnienia Skarżącej na poprzednio zajmowanym stanowisku. Jednocześnie Skarżąca nie przyjęła od pracodawcy złożonej propozycji zatrudnienia, ani też w terminie określonym w art. 264 § 3 Kodeksu Pracy, nie wystąpiła do sądu pracy z żądaniem nawiązania stosunku pracy, wykazując tym samym faktyczny brak zainteresowania świadczeniem pracy na rzecz poprzedniego pracodawcy.

W tych warunkach Rada Miejska w Tuszynie nie znalazła podstaw do pozytywnego rozpatrzenia (zaopiniowania) skargi z dnia 5 sierpnia 2014 r.



Stosownie do art. 239 § 1 Kodeksu postępowania administracyjnego, Rada Miejska w Tuszynie informuje, że: „*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 MIEJSKIEJ W TUSZYNIE

Andrzej Matecki