

**UCHWAŁA NR XXXVIII.3.2023
RADY POWIATU ŻAGAŃSKIEGO**

z dnia 26 czerwca 2023 r.

w sprawie rozpatrzenia skargi na działalność Dyrektora Powiatowego Centrum Usług Wspólnych w Żaganiu

Na podstawie art. 12 pkt 11 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r., o samorządzie powiatowym (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1526 ze zm), art. 229 pkt 4, art. 237 i art. 238 § 1 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 775 ze zm.), § 42 Statutu Powiatu Żagańskiego (Dz.U. Woj. Lub. z 2018 r. poz. 2235), po rozpatrzeniu skargi Dyrektor Ośrodka Szkolno- Wychowawczego im. Janusza Korczaka w Żaganiu z dnia 23 maja 2023 r., Rada Powiatu Żagańskiego uchwala, co następuje:

§ 1. Uznaje się za bezzasadną skargę Dyrektora Ośrodka Szkolno- Wychowawczego im. Janusza Korczaka w Żaganiu na działalność Dyrektora Powiatowego Centrum Usług Wspólnych w Żaganiu. Uzasadnienie stanowi załącznik do uchwały.

§ 2. Na podstawie przepisu art.237 § 3 KPA zobowiązuje się Przewodniczącego Rady Powiatu do zawiadomienia skarżącego o sposobie załatwienia skargi.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodniczący Rady Powiatu
Żagańskiego

Sebastian Galasiak

Załącznik do uchwały Nr XXXVIII.3.2023
Rady Powiatu Żagańskiego
z dnia 26 czerwca 2023 r.

Uzasadnienie

W dniu 23 maja 2023 r. do Starosty Żagańskiego wpłynęła skarga znak OSW.III.071.77.2023 Dyrektora Ośrodka Szkolno- Wychowawczego im. Janusza Korczaka w Żaganiu (dalej zwanym „Dyrektor SOSW”) na Dyrektora Powiatowego Centrum Usług Wspólnych (dalej zwanym „Dyrektorem PCUW”).

W skardze Dyrektor SOSW przedstawiła zdarzenie, które świadczy o tym, że Dyrektor PCUW narusza art. 52 § 1 pkt 1 Ustawy Kodeks Pracy .

Po otrzymaniu skargi, Przewodniczący Rady Powiatu Żagańskiego, zgodnie ze Statutem przekazał sprawę do przeprowadzenia postępowania Komisji Skarg, wniosków i petycji. Komisja w toku postępowania wysłuchała Dyrektora PCUW.

Przeprowadzone postępowanie przez Komisję Skarg, Wniosków i Petycji nie dało podstaw do uznania skargi Dyrektora SOSW na działania Dyrektora PCUW za zasadną.

Z wyjaśnień Dyrektora PCUW złożonych w toku postępowania wynika, iż nieuzasadniony jest zarzut naruszenia przepisu art. 52 § 1 pkt 1 Ustawy Kodeks Pracy .

Dyrektor wskazała, że zakresem czynności dotyczących wypłacania wynagrodzeń dla nauczycieli SOSW w PCUW zajmuje się pracownik kadr, wcześniej był zatrudniony w SOSW przez Dyrektora SOSW na stanowisku Specjalisty ds. kadr. Dokonując zatem wypłat wynagrodzeń dla nauczycieli SOSW, w tym dla P.T. pracownik postępował dokładnie tak jak wcześniej. M.in. pracownik próbował ustalić faktyczny harmonogram czasu pracy. W tym celu, kilkakrotnie przesyłała maile aby uzyskać informację od Dyrektora SOSW, czy pracownik był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, zgodnie z grafikiem obowiązującym na dany dzień. Dane te bowiem niezbędne były do wyliczenia przysługującego pracownikowi wynagrodzenia – średniej urlopowej, którą rozlicza się w okresie trzy miesięcznym - zgodnie z regulaminem pracy SOSW rozdział III § 6 pkt.2 .

Dyrektor PCUW nie posiada uprawnień i kompetencji w sprawie określania wysokości i składników wynagrodzeń i nie może samoistnie (samowolnie) ustalać ich wypłaty, gdyż to Dyrektor SOSW jest pracodawcą nauczycieli i kwestia ta leży w jego zakresie i kompetencjach.

Z kolei Dyrektor SOSW wskazała, że zachowanie przełożonego pracownika PCUW, który zajmuje się wynagrodzeniami nosi znamiona ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych i kwalifikuje się do zwolnienia dyscyplinarnego.

Słusznie Dyrektor SOSW wskazała, iż obowiązkiem pracodawcy jest umożliwienie pracownikowi będącego związkowcem dokonywanie czynności związanych z pełnioną funkcją związkową poza zakładem pracy.

Niemniej jednak istotnym jest, że w przypadku nauczyciela, którego wyliczenie wynagrodzenia skarga obejmuje, niezbędne było uzyskanie informacji o czasie jego pracy. Nauczyciel ten bowiem pracuje również jako wychowawca internatu, a zatem posiada inny czas pracy aniżeli nauczyciele przedmiotu. Przysługuje mu czas wolny za pracę w porze nocnej. Wynagrodzenie za zwolnienie pracownika-związkowca na wykonywanie czynności związanych z pełnioną funkcją związkową przysługuje w sytuacji zwolnienia w ramach godzin pracy. Art. 25 ust. 5 ustawy z dnia 23 maja 1991r., o związkach zawodowych wskazuje, że pracownikowi przysługuje prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy.

Stąd ustalenie prawidłowego prawa do wynagrodzenia wymagało ustalenia w jakim czasie (czy w czasie pracy, czy też w czasie wolnym od pracy) obowiązki związane z pełnioną funkcją związkową pracownik wykonywał.

Trudno zatem dopatrzeć się w działaniu pracownika PCUW, czy też Dyrektora PCUW zachowania noszącego znamiona ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Opierały się one bowiem na przepisach kodeksu pracy i ustawy o związkach zawodowych.

Dodatkowo, praktyka uzyskiwania przez pracowników kadr informacji o harmonogramie czasu pracy stosowana w celu wypłaty wynagrodzenia, w tym średniej urlopowej w okresie 3-miesięcznym, była stosowana długo przed powstaniem PCUW.

Zgodnie z treścią art. 222 pkt 4 KPA organem właściwym do rozpoznawania skarg dotyczących zadań lub działalności Dyrektora jednostki jest Rada Powiatu.

Po przeprowadzeniu postępowania przez Komisję Skarg, Wniosków i Petycji oraz analizie wyjaśnień stron Rada Powiatu Żagańskiego uznała skargę za bezzasadną.

Zgodnie z przepisem art. 238 § 1 zd. 2 KPA pouczam skarżącego o treści art. 239 §1 KPA stanowiącego, że w przypadku gdy skarga, w wyniku jej rozpatrzenia, została uznana za bezzasadną i jej bezzasadność wykazano w odpowiedzi na skargę.