

**Uchwała NR/....../2025
Rady Miejskiej w Olszynie
z dnia 2025 r.**

w sprawie skargi na Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury w Olszynie w sprawie naruszenia regulaminu pracy.

Na podstawie art. 18 ust.2 pkt. 15z dnia 8 marca 1990 r., o samorządzie gminnym (t. j. Dz. U. z 2024 r. poz. 1465 ze zm.) oraz art. 229 pkt. 3 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks Postępowania Administracyjnego (t. j. Dz. U. z 2024r., poz. 572.) na wniosek Komisji Skarg, Wniosków i Petycji Rada Miejska w Olszynie uchwala co następuje:

§ 1.

1. Postanawia się uznać skargę w sprawie naruszenia regulaminu pracy przez Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury w Olszynie za

§ 2. Wykonanie uchwały powierza się Przewodniczącej Rady Miejskiej w Olszynie zobowiązując Przewodniczącą do doręczenia uchwały wnoszącemu skargę.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Uzasadnienie

Na podstawie opinii Rady Prawnego Gminy Olszyna oraz zgromadzonego materiału uznać należy, że zarzuty stawiane w skardze stanowią roszczenia wynikające ze stosunku pracy lub z nimi związane, w szczególności zarzuty te dotyczą naruszenia przez dyrektora zasady równego traktowania pracowników (art18 [3b] Kodeksu pracy) naruszenia treści Regulaminu Pracy i jako takie winny być więc rozpatrywane nie przez radę, a przez podmiot właściwy, którym w zaistniałej sytuacji jest sąd powszechny – Sąd Pracy. To Sąd Pracy, po przeprowadzeniu odpowiedniego postępowania dowodowego rozstrzyga o zasadności bądź bezzasadności roszczenia strony powodowej. Sprawy wynikające ze stosunku pracy poddane zostały przez ustawodawcę kognicji sądów powszechnych, rada nie jest uprawniona do rozpatrywania skargi dotyczącej sporów sądowych pomiędzy dyrektorem, a pracownikiem.

Do treści skargi dołączone zostały treści wyroków sądowych, zarówno Sądu Rejonowego w Lubaniu jak i Sądu Okręgowego w Jeleniej Górze wraz z uzasadnieniem zapadłych orzeczeń. Sprawy te zostały prawomocnie zakończone przez właściwy organ – Sąd Pracy. Na mocy wyroku Sadu Rejonowego w Lubaniu, IV Wydział Pracy sygn. akt IV P 86/24 zasądzone zostało powodowi odszkodowanie, jednakże w treści uzasadnienia sąd jednoznacznie stwierdza, że pracodawca ma prawo ocenić według własnego uznania czy osiągnięcia pracownika stanowią przyznania nagrody czy też nie. Również decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę leży w gestii dyrektora z wszelkimi konsekwencjami z tego płynącymi.

Dyrektor i M. M. formułując wobec siebie wzajemne zarzuty wynikające ze stosunku pracy. Należy stanowczo podkreślić, że podejmując mniejsza uchwałę rada powinna wskazać, że nie jest organem posiadającym kompetencję i narzędzia do merytorycznego rozpatrzenia skargi, co zostało wskazane wprost w treści opinii.

W związku z powyższym, Komisja Skarg, Wniosków i Petycji uznaje skargę za bezprzedmiotową. Rada nie może zajmować rozpoznawania sporu pracowniczego, przekraczałoby to bowiem jej kompetencje. To Sąd Pracy jest właściwym organem do rozstrzygnięć w tej sprawie, i z tego uprawnienia skorzystał p. M. M. Obecnie wszystkie kwestie podniesione przez p. M. M. w piśmie z dnia 25.03.2025 r. dotyczą kwestii pracowniczych.