

**UCHWAŁA NR XLIII/256/18  
RADY MIEJSKIEJ JABŁONOWA POMORSKIEGO**

z dnia 22 marca 2018 r.

**w sprawie rozpatrzenia skargi na działalność Kierownika Zakładu Gospodarki Komunalnej  
i Mieszkaniowej w Jabłonowie Pomorskim**

Na podstawie art. 18, ust. 2 pkt 15 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2017 r. poz. 1875 z późn. zm.) i art. 229 pkt 3 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2017 r. poz. 1257 z późn. zm.) uchwala się, co następuje:

**§ 1.** Uznaje się za niezasadną skargę mieszkańca Jabłonowa Pomorskiego na działalność Kierownika Zakładu Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej w Jabłonowie Pomorskim.

**§ 2.** Zobowiązuje się Przewodniczącego Rady Miejskiej do poinformowania skarżącej.

**§ 3.** Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodniczący Rady  
Miejskiej

**Krzysztof Kamiński**

## UZASADNIENIE

Komisja Rewizyjna rozpatrzyła skargę mieszkanki Jabłonowa Pomorskiego na działalność Kierownika Zakładu Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej w Jabłonowie Pomorskim.

Skarga dotyczyła stosowania mobbingu przez Kierownika ZGKiM w trakcie nieodpłatnej pracy użyteczno-społecznej oraz utrudnianie odpracowania wymierzonej kary przez Sąd Rejonowy w Brodnicy.

W toku postępowania wyjaśnienia składali:

- strona skarżąca;
- Kierownik Zakładu Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej w Jabłonowie Pomorskim;
- Dyrektor Centrum Kultury i Sportu w Jabłonowie Pomorskim.

Komisja zasięgnęła również opinii Kuratora Sądowego strony skarżącej.

Po przeanalizowaniu zgromadzonych dokumentów i wysłuchaniu stron w sprawie Komisja uznaje skargę za bezzasadną.

## UZASADNIENIE PRAWNE

### 1. Zarzut mobbingu

Zgodnie z art. 94 § 2 Kodeksu pracy mobbing oznacza wszelkie działania i zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na systematycznym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu, które wywołują zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, poniżaj lub ośmieszają, izolują lub wykluczają go z zespołu współpracowników.

Przepisy bardzo szczegółowo określają przesłanki, które muszą być spełnione, by móc mówić o mobbingu:

- występowanie działań i zachowań dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko niemu;
- oddziaływania polegają na nękaniu lub zastraszaniu;
- działania są systematyczne i długotrwałe;
- celem oddziaływania jest poniżenie lub ośmieszenie pracownika, odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu;
- w efekcie prowadzonych działań u pracownika występuje zaniżona ocena przydatności zawodowej, a także poczucie poniżenia czy ośmieszenia albo odizolowanie lub wyeliminowanie go z zespołu współpracowników.

Wszystkie wymienione wyżej elementy **muszą zaistnieć łącznie** - brak któregokolwiek z nich powoduje, że pracownik nie może domagać się roszczeń na podstawie przepisów mówiących o mobbingu.

Według wyroku SN z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, OSNP 2008, nr 1-2, poz. 12, ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. muszą być spełnione łącznie i powinny być wykazane przez pracownika (art. 6 k.c.). Na pracowniku spoczywa też ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania był rozstrój zdrowia.

To na poszkodowanym ciąży obowiązek dowiedzenia zaistnienia mobbingu, czyli przytoczenia faktów potwierdzających zarzuty.

Odpowiednimi dowodami mogą być:

1. dokumenty,
2. korespondencja,
3. nagrania rozmów,
4. potwierdzające oskarżenia zeznania świadków.

Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu doprowadzenie i mogły doprowadzić lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Izolacja pracownika w grupie współpracowników nie stanowi autonomicznej cechy mobbingu.

Z kolei w uzasadnieniu wyroku SN z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07, OSNP 2008, nr 11-12, poz. 312, znajdujemy istotną wskazówkę, że nie każde bezprawne działanie pracodawcy wobec pracownika, nawet jeżeli w subiektywnym odczuciu pracownika świadczy o niechęci zwierzchnika wobec niego, może przez sam fakt bezprawności być zakwalifikowane jako mobbing. **Z definicji mobbingu wynika bowiem konieczność wykazania** nie tylko bezprawności działania, lecz także jego **celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracodawcy (rozstrój zdrowia)**. Jak przyjął SN w referowanym orzeczeniu, nawet jeżeli działania pracodawcy, skierowane przeciwko prawom pracowniczym, miały charakter powtarzalny, a część z nich została zakwalifikowana jako przestępstwo umyślne popełnione na szkodę pracownika z zamiarem bezpośrednim, kierunkowym, to jednak, bez wykazania określonego w ustawie celu tego działania, brak jest podstaw do kwalifikowania go jako mobbingu.

## 2. Zarzut delegowania do pracy niezgodnej ze stanem zdrowia.

Podmiot (zakład pracy) jest obowiązany przyjąć skazanego skierowanego przez sąd w celu wykonywania pracy, pouczyć go o obowiązku sumiennej pracy oraz konieczności przestrzegania ustalonego w miejscu pracy porządku i dyscypliny. Przy przydziale pracy uwzględnia się wiek

skazanego, stan jego zdrowia oraz w miarę możliwości posiadane kwalifikacje. Skarżąca nie zgłosiła jednak Kierownikowi problemów zdrowotnych. Nie poinformowała go, że zamiatanie ulicy i praca w kurzu i pyle może wywołać u niej reakcje alergiczne. Zakład pracy przydziela skazanemu pracę w wymiarze godzin określonym w orzeczeniu i dokonuje podziału godzin pracy na tygodnie i dni w sposób odpowiadający organizacji pracy przez niego wykonywanej. W praktyce większość skazanych wykonuje w organizacjach prace fizyczne. Znalezienie kogoś do prac merytorycznych jest trudniejsze – przede wszystkim z powodu niskich kwalifikacji zawodowych skazanych.

Zakład Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej jak i Kierownik cieszą się bardzo dobrą opinią jako pracodawca osób delegowanych do pracy w związku z koniecznością odpracowania kary pozbawienia wolności. Osoby wykonujące prace doceniają, że mają w ten sposób szansę uniknąć kary ograniczenia wolności. W większości przypadków starają się więc pracować sumiennie. Wymiar pracy może wynosić od 20 do 40 godzin miesięcznie – liczbę godzin określa sąd. Podziału godzin pracy na dni dokonuje zakład pracy. W związku z czym działanie Kierownika w tym przypadku było bez zarzutu.