

**Projekt**

z dnia 7 października 2016 r.  
Zatwierdzony przez .....

**UCHWAŁA NR .....  
RADY GMINY TARNÓW OPOLSKI**

z dnia 24 października 2016 r.

**w sprawie rozpatrzenia skargi na działalność Kierownika Biura Obsługi Oświaty Samorządowej**

Na podstawie art. 18 ust. 2 pkt 15) ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (tj. Dz.U. z 2016 r. poz. 446) w związku z art. 229 pkt 3) ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego (tj. Dz.U. z 2016 r., poz. 23 ze zm.), Rada Gminy Tarnów Opolski uchwała, co następuje:

**§ 1.** Po rozpatrzeniu skargi z dnia 23 sierpnia 2016 r. na działalność Kierownika Biura Obsługi Oświaty Samorządowej złożonej przez Dyrektora Publicznej Szkoły Podstawowej w Tarnowie Opolskim i zapoznaniu się ze stanowiskiem Komisji Rewizyjnej Rady Gminy Tarnów Opolski w sprawie zarzutów postawionych w skardze, uznaje się skargę za zasadną.

**§ 2.** Wykonanie uchwały powierza się Przewodniczącemu Rady Gminy, zobowiązując go do przygotowania zawiadomienia o sposobie załatwienia skargi i przesłania skarżącej odpisu niniejszej uchwały wraz z załącznikiem.

**§ 3.** Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia i podlega ogłoszeniu w sposób zwyczajowo przyjęty.

Przewodniczący Rady  
Gminy

**Rudolf Urban**

Załącznik do Uchwały Nr .....

Rady Gminy Tarnów Opolski

z dnia 24 października 2016 r.

W dniu 24 sierpnia 2016 r. do Wójta Gminy Tarnów Opolski wpłynęła skarga Dyrektora Publicznej Szkoły Podstawowej w Tarnowie Opolskim na działalność Kierownika Biura Obsługi Oświaty Samorządowej.

W skardze Skarżąca zarzuciła Kierownikowi Biura, liczne, powtarzające się nieprawidłowe i nieterminowe przypadki wypłaty lub brak wypłat składników wynagrodzenia pracownikom PSP w Tarnowie Opolskim, a mianowicie:

1. niewypłacenie w terminie trzynastej pensji dwóm pracownikom PSP w Tarnowie Opolskim,
2. potrącania z wynagrodzenia jednego z pracowników PSP w Tarnowie Opolskim składki na dodatkowe ubezpieczenie grupowe, pomimo że pracownik ten nie deklarował objęcia go tym ubezpieczeniem i nie wyraził zgody na potrącania składki z jego wynagrodzenia za pracę,
3. brak potrącenia ostatniej raty pożyczki mieszkaniowej z wynagrodzenia pracownika PSP w Tarnowie Opolskim, pomimo istniejącego zobowiązania umownego w tym zakresie pomiędzy pracownikiem, a pracodawcą,
4. niższe niż to przewiduje zawarta umowa pomiędzy pracodawcą, a pracownikiem potrącenia rat pożyczki mieszkaniowej z wynagrodzenia pracownika PSP w Tarnowie Opolskim, który był poręczycielem tej umowy pożyczki,
5. nie wypłacenie pensji pracownikowi PSP w Tarnowie Opolskim za godziny ponadwymiarowe za okres przebywania na urlopie uzupełniającym od 31.05. do 24.06.2016 r.

Komisja Rewizyjna, działając zgodnie z przepisami § 78 i 79 załącznika do uchwały nr XLI/286/2014 Rady Gminy Tarnów Opolski z dnia 17 marca 2014 r. w sprawie uchwalenia Statutu Gminy Tarnów Opolski (Dz. Urz. Woj. Opolskiego z 2014 r. poz.847) oraz na podstawie uchwały nr XXIII/2016 z dnia 12 września 2016 r. w sprawie zlecenia Komisji Rewizyjnej rozpatrzenia skargi oraz na mocy art. 18a ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, obradowała w dniach 16.09.2016 r., 20.09.2016 r. i 22.09.2016 r., przeprowadziła także kontrolę w tym zakresie w Biurze Obsługi Oświaty Samorządowej w dniu 20.09.2016 r.. W przedmiotowej sprawie odebrano wyjaśnienia od Kierownika Biura Obsługi Oświaty Samorządowej oraz od Skarżącej. Kierownik BOOS złożył także pismem z dnia 19 września 2016 r. wyjaśnienia w przedmiocie skargi, a Skarżąca ustosunkowała się do tych wyjaśnień w piśmie z dnia 22.09.2016 r.

Po przeprowadzeniu postępowania kontrolnego i rozpatrzeniu skargi, Komisja Rewizyjna przedstawiła następujące wyjaśnienia oraz swoje stanowisko.

Zgodnie z treścią art. 227 Kodeksu postępowania administracyjnego *„Przedmiotem skargi może być w szczególności zaniedbanie lub nienależyte wykonywanie zadań przez właściwe organy albo przez ich pracowników, naruszenie praworządności lub interesów skarżących, a także przewlekłe lub biurokratyczne załatwianie spraw.”*

W myśl natomiast przepisu art. 229 pkt 3) Kodeksu postępowania administracyjnego rada gminy jest organem właściwym do rozpatrzenia skargi dotyczącej zadań lub działalności wójta (burmistrza lub prezydenta miasta) i kierowników gminnych jednostek organizacyjnych.

Zgodnie z brzmieniem § 9 ust. 1 Załącznika nr 1 do uchwały Nr XXXVI/239/06 Rady Gminy Tarnów Opolski z dnia 27 marca 2006 r. w sprawie nadania statutu dla Biura Obsługi Oświaty Samorządowej: *„Działalnością Biura kieruje kierownik, sprawuje on nadzór nad działalnością Biura, reprezentuje Biuro na zewnątrz i ponosi za Biuro odpowiedzialność.”* W § 7 w/w załącznika

wskazano, iż: „Przedmiotem działania Biura jest realizacja zadań w zakresie oświaty i prowadzenia obsługi ekonomiczno-administracyjnej i finansowo-księgowej publicznych szkół podstawowych i gimnazjalnych, przedszkoli oraz działów przedszkolnych i innych placówek oświatowo wychowawczych funkcjonujących na terenie gminy.”. W § 8 przedmiotowego załącznika wprowadzono otwarty katalog zadań Biura, do którego należy w szczególności:

1. scentralizowana obsługa finansowo-księgowa poszczególnych szkół, gimnazjów, przedszkoli, oddziałów przedszkolnych innych placówek oświatowo wychowawczych,
2. sporządzanie sprawozdawczości w zakresie zadań realizowanych przez Biuro,
3. wypłata wynagrodzeń pracowników Biura i placówek oświatowych oraz ewidencjonowanie danych o zatrudnieniu i wynagrodzeniach,
4. przestrzeganie dyscypliny finansowej przez jednostki objęte zakresem działania,
5. opracowywanie projektów, planów i analiz ekonomicznych oraz informacji w zakresie oświaty i wychowania oraz czuwanie nad rzetelnością informacji ekonomicznych,
6. organizowanie i przekazywanie protokołem zdawczo-odbiorczym majątku placówek oświatowych przy zmianie stanowisk dyrektorskich oraz wykonywanie czynności związanych z rozliczeniem przeprowadzonych inwentaryzacji w placówkach oświatowych,
7. archiwizowanie dokumentacji i wykonywanie czynności kancelaryjnych,
8. wykonywanie na wniosek i przy współudziale dyrektorów placówek czynności związanych z obsługą administracyjno gospodarczą poszczególnych placówek; między innymi zawieranie umów na roboty i usługi w zakresie prowadzonych spraw bieżących przez Biuro,
9. współpraca z Kuratorem Oświaty w Opolu w sprawach nadzoru pedagogicznego,
10. współpraca z poszczególnymi stanowiskami pracy w urzędzie gminy w sprawach dotyczących oświaty,
11. realizacja pozostałych zadań nałożonych na gminę w zakresie oświaty.

Odnosząc się kolejno do wyartykułowanych zarzutów skargi, stwierdzono jak poniżej.

Zgodnie z treścią art. 94 pkt 5) Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy w związku z art. 91c ust. 1 Ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, do podstawowych obowiązków pracodawcy należy m. in. terminowe i prawidłowe wypłacenie wynagrodzenia.

W myśl zapisu art. 2 ust. 3 pkt 6) aa) ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej, przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadku korzystania w trakcie roku przez pracownika z urlopu macierzyńskiego. Mając powyższe na uwadze należy stwierdzić, że wbrew złożonym wyjaśnieniom przez Kierownika BOOS w piśmie z dnia 19 września 2016 r., przedmiotowa kwestia nie była sporna w świetle obowiązujących przepisów praw. Przepis art. 2 ust. 3 pkt 6) aa) ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej, po nowelizacji ustawy w roku 2013 r. nie budzi żadnych wątpliwości interpretacyjnych. Wynagrodzenie dodatkowego dla pracownika, który w roku kalendarzowym korzystał z urlopu macierzyńskiego, jest należne pomimo nie przepracowania przez niego co najmniej sześciu miesięcy w tym roku.

Wynagrodzenia za pracę korzysta ze szczególnej ochrony przepisów prawa pracy. Naruszenie obowiązku prawidłowej i terminowej wypłaty wynagrodzenia, rodzi sankcje odpowiedzialności finansowej i wykroczeniowej, a w przypadku uporczywego powtarzającego naruszenia tych obowiązków także odpowiedzialności karnej. Zgodnie bowiem z treścią art. 282 § 1 pkt 1) Kp „Kto, wbrew obowiązkowi: 1) nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, wysokość tego wynagrodzenia lub świadczenia bezpodstawnie obniża albo

*dokonyje bezpodstawnych potrąceń, (...) podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.”. Zgodnie natomiast z brzmieniem art. 218 § 1a Ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny „Kto, wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.”.*

Pracownik, któremu nie wypłacono wynagrodzenia w terminie wynikającym z przepisów prawa i w odpowiedniej wysokości, jest uprawniony także do rozwiązania umowy o pracę z pracodawcą bez zachowania okresu wypowiedzenia i żądania wypłaty odszkodowania adekwatnego do okresu wypowiedzenia umowy o pracę. Powyższe zawinięcie należy ocenić jako rażące naruszenie przepisów prawa pracy.

Z powołanych powyżej przyczyn ten zarzut Skarżącej należy uznać za uzasadniony.

W odniesieniu do drugiego z zarzutów skargi, należy wskazać, iż kwestię potrąceń dokonywanych przez pracodawcę z wynagrodzenia za pracę w sposób przymusowy i dobrowolny, reguluje art. 87 i następnie Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. Zgodnie z brzmieniem art. 91 Kp, należności inne niż dochodzone przymusowo od pracownika, mogą być potrącone z wynagrodzenia za pracę tylko za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie.

Z treści skargi w tym zakresie, uzupełnionej przez pismo zainteresowanego pracownika, wynika iż pomimo braku zgody pracownika na piśmie, na dokonywanie z jej wynagrodzenia za pracę potrąceń na ubezpieczenie grupowe, takie potrącenia były czynione od 2013 r. do roku bieżącego. Następnie jak to wynika z wyjaśnień Kierownika BOOS suma tych wpłat została zwrócona pracownikowi w bieżącym roku, przelewem na rachunek bankowy pracownika.

Powyższe zawinięcie niesie ze sobą zagrożenie konsekwencjami tożsamymi, jak w przypadku pierwszego zarzutu Skarżącej, opisanego powyżej. Naruszone zostało bowiem prawo pracownika do otrzymywania od pracodawcy terminowo i prawidłowo obliczonego wynagrodzenia. Powyższe zawinięcie należy ocenić jako rażące naruszenie przepisów prawa pracy.

Z powołanych powyżej przyczyn ten zarzut Skarżącej należy uznać za uzasadniony.

Odnosnie trzeciego z zarzutów skargi, należy wskazać iż także znajduje on uzasadnienie. Kierownik Biura naruszył ponownie wspomniany powyżej przepis art. 91 Kp, a mianowicie dokonał potrącenia z wynagrodzenia pracownika za miesiąc wrzesień 2016 r., pomimo iż pracownik w zawartej umowie z pracodawcą wyraził zgodę na dokonywanie potrąceń z jego wynagrodzenia za pracę do miesiąca czerwca 2016 r. W tej sytuacji nie było podstaw do dokonania potrącenia z wynagrodzenia za pracę dodatkowo w miesiącu wrześniu 2016 r.,

bez wyrażonej na piśmie zgody pracownika. Nie oznacza to, iż zapłata ostatniej raty pożyczki nie była należna, jednakże Kierownik BOOS w tej sytuacji winien wezwać pracownika do jej dobrowolnej zapłaty ewentualnie wyrażenia pisemnej zgody na jej potrącenia z kolejnego wynagrodzenia za pracę. W przypadku braku reakcji pracownika, należało skierować sprawę na drogę postępowania sądowego celem dochodzenia należności. Kierownik BOOS nie był uprawniony do samowolnego potrącenia tej kwoty z wynagrodzenia za pracę, jeżeli do dokonania tej czynności nie był umocowany na piśmie przez pracownika.

Powyższe naruszenie stanowi także rażące naruszenie przepisów prawa pracy.

W przedmiocie kolejnego czwartego zarzutu skargi, należy także uznać go za uzasadniony. W myśl treści skargi oraz wyjaśnień Kierownika BOOS na prośbę pracownika, który był poręczycielem udzielonej pożyczki innemu pracownikowi, wbrew postanowieniom wynikającym z zawartej na piśmie umowy pomiędzy zakładem pracy, pracownikiem pożyczkobiorcą i poręczycielem, zmniejszono wysokość dokonywanych potrąceń z wynagrodzenia za pracę pracownika ze 170,00 złotych do 150,00 złotych co miesiąc. Zdaniem Kierownika Biura odbyło się to na ustne polecenie Dyrektora PSP w Tarnowie Opolskim. Należy jednak ponownie zaznaczyć, że zgodnie z przepis art. 91 Kp, jakiegokolwiek dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia za pracę w tym tytułem spłaty zaciągniętej

pożyczki, jeżeli nie odbywa się w drodze prowadzonego postępowania egzekucyjnego, może odbyć się wyłącznie za pisemną zgodą pracownika. Powyższe dotyczy także dokonywania zmian w tych potrąceniach. Niezależnie bowiem, czy w związku z tym dojdzie do zwiększenia kwoty potrącenia, czy do jej zmniejszenia, zgoda pracownika na piśmie, na taką zmianę jest niezbędna w myśl art. 91 Kp. Dokonywanie zmian w potrąceniach na podstawie ustnych dyspozycji, w tym wyłącznie pracodawcy, bez zgody pracownika, nie może zostać uznane za działanie zgodne z obowiązującymi przepisami prawa pracy.

W przedmiocie ostatniego z wyszczególnionych zarzutów, należy ocenić go jako bezzasadny. W tej kwestii należy przyjąć wyjaśnienia Kierownika BOOS przedstawione w jego piśmie z dnia 19 września 2016 r. Kierownik słusznie rozpatrując tą kwestię działał na podstawie art. 66 ust. 1 i 67 Karty Nauczyciela oraz § 4 Rozporządzenia MEN z dnia 26 czerwca 2001 r. Na podstawie powołanych przepisów, mając na uwadze przebywanie przez pracownika w okresie od 15.05.2015 r. do 31.08.2016 r. kolejno na zwolnieniu chorobowym, na urlopie macierzyńskim, urlopie uzupełniającym i wypoczynkowym, Kierownik BOOS prawidłowo stwierdził, że z przyczyn usprawiedliwionej nieobecności pracownik nie wypracował godzin ponadwymiarowych uzasadniających wypłatę wyższej średniej urlopowej.

Niemniej niezrozumiałe jest twierdzenie Kierownika Biura, iż kwestia ta także budziła jego wątpliwości interpretacyjne, skoro przepisy prawa pozostają w tym zakresie jednoznaczne, a na które de facto Kierownik sam w sposób wyczerpujący powołuje się w swoich pisemnych wyjaśnieniach z dnia 19 września 2016 r.

Z powyżej przedstawionych przyczyn, Komisja oceniła, że złożona skarga jest zasadna.

Po rozpatrzeniu całości sprawy w przedmiocie skargi i analizie stanowiska przedstawionego przez Komisję Rewizyjną, Rada Gminy Tarnów Opolski postanowiła podjąć uchwałę o uznaniu skargi na działalność Kierownika Biura Obsługi Oświaty Samorządowej za zasadną.