

Uchwała Nr XXIV/123/12  
Rady Gminy Leoncin  
z dnia 29 lutego 2012 r.

w sprawie: rozpatrzenia skargi na Wójta Gminy Leoncin w sprawie stosowania mobbingu.

Na podstawie art. 18 ust.2 pkt 15 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym ( Dz. U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1591 z późn. zm) oraz art. 229 pkt. 3 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2000 r. Nr 98, poz. 1071 z późn. zm.), po rozpatrzeniu skargi Pani Małgorzaty Szymczak Rada Gminy Leoncin uchwała, co następuje:

§ 1.

Rada Gminy Leoncin po rozpatrzeniu skargi Pani Małgorzaty Szymczak Dyrektora Zespołu Szkół w Głusku z siedzibą w Nowych Grochalach na Wójta Gminy Leoncin w sprawie stosowania mobbingu postanawia uznać skargę za bezzasadną .

§ 2.

Zobowiązuje się Przewodniczącego Rady Gminy do zawiadomienia skarżącego o sposobie załatwienia skargi.

§ 3.

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodniczący Rady Gminy

Arkadiusz Kielbasiński

## Uzasadnienie

Pani Małgorzaty Szymczak w skardze z dnia 6 lutego 2012 roku opisuje zdarzenia które miały miejsce na przestrzeni kilkunastu miesięcy od czasu gdy Skarżąca pełni funkcję Dyrektora Zespołu Szkół w Głusku z siedzibą w Nowych Grochalach. Głównym zarzutem Skarżącej jest stosowanie przez Wójta Gminy Leoncin oraz pracownika urzędu gminy Panią inspektor Jolantę Liszkiewicz mobbingu wobec Skarżącej. Mając na względzie fakt, iż Rada nie jest uprawniona do rozpatrzenia skargi na pracownika urzędu gminy tę kwestię Rada pozostawia bez rozpoznania informując jednocześnie iż adresatem takiej skargi powinien być przełożony pracownika tj. Wójt Gminy. Mając na względzie charakter przedmiotowej sprawy należy na wstępie wyjaśnić, iż definicja mobbingu jest skomplikowana i wiele jej elementów budzi poważne wątpliwości. W orzecznictwie sądowym zostały podjęte próby bliższego ich sprecyzowania, które z istoty rzeczy odnoszą się do konkretnych okoliczności poszczególnych spraw. Dotyczy to pojęcia długotrwałości nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 943 § 2 kodeksu pracy. Definicja mobbingu w rozumieniu w/w przepisu nie wymaga, aby nękanie lub zastraszanie pracownika było zachowaniem wyjątkowym, odbiegającym znacząco od normalnych zachowań w danym miejscu pracy; pojęcie to musi być rozpatrywane w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do stwierdzenia mobbingu. Z powyższego przepisu wynika jednak, że dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika - w postaci zaniżonej samooceny przydatności zawodowej, poniżenia lub ośmieszenia, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników, rozstroju zdrowia - oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań. Orzecznictwo trafnie wskazuje, że wystąpienie mobbingu powinno być oceniane w zasadzie według zobiektywizowanych kryteriów. W zakresie mobbingu ciężar dowodów rozkłada się więc w ten sposób, że na pracowniku spoczywa obowiązek dowodowy w zakresie wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie oparte na tych zarzutach. W tym miejscu należy wskazać, iż w przeważającej części opisanych zdarzeń przywołanych przez Skarżącą mamy do czynienia z sytuacją w której „dochodziło” do konfliktów na linii Pani inspektor d/s oświaty a Skarżącą. Stwierdzenia Skarżącej takie jak:

*„...Stwierdzam fakt że inspektor ds. Oświaty, Kultury i Sportu jest narzędziem w ręku Wójta, a wszystkie opisane poniżej poczynania Pani Liszkiewicz dzieją się z polecenia Wójta i w uzgodnieniu z Wójtem...”* - są nieuzasadnione ponieważ Skarżąca nie wskazuje żadnych dowodów na poparcie takiej tezy (ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie która z tego faktu wywodzi skutki prawne) – w przedmiotowej sprawie Rada nie dopatrzyła się stosowania przez

Wójta mobbingu wobec Skarżącej. Pomijając jednak Stanowisko Rady w przedmiotowej sprawie należy wskazać, iż mobbing jest kwalifikowanym deliktem prawa pracy, a sankcje za jego stosowanie są zdarzeniami prawa pracy, **które osadzają sądy pracy** przede wszystkim na podstawie art. 943 k.p., z uwzględnieniem jednak zasad dotyczących orzekania o zadośćuczynieniu za doznaną krzywdę (art. 445 § 1 i art. 448 kodeksu cywilnego.) oraz kompensaty szkody wywołanej rozstrojem zdrowia (art. 444 § 1 kodeks cywilny) - wyrok Sądu Najwyższego z 29 marca 2007 r., sygn. II PK 228/06.

W tych warunkach rozstrzygnięto skargę jak w treści uchwały.

Przewodniczący Rady Gminy

Arkadiusz Kielbasiński