

UZASADNIENIE do UCHWAŁY Nr XXX.168.2017
Rady Gminy Miasteczko Krajeńskie
z dnia 19 lipca 2017 r.
w sprawie rozpatrzenia skargi K.L. na działalność Wójta Gminy Miasteczko Krajeńskie

Rada Gminy Miasteczko Krajeńskie otrzymała w dniu 20 czerwca 2017 roku skargę K.L. na działalność Wójta Gminy Miasteczko Krajeńskie. Wniesiona została ona w związku z bezprawnym, w jej ocenie, przeniesieniem ze stanowiska urzędniczego, tj. referenta ds. organizacyjnych, promocji gminy i archiwum zakładowego, na stanowisko pracownika gospodarczego na terenie Gminy Miasteczko Krajeńskie. Skarżąca zwróciła się z prośbą o uznanie zasadności skargi przez Radę Gminy Miasteczko Krajeńskie.

Zgodnie z art. 229 pkt 3 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 roku *Kodeks postępowania administracyjnego*¹ [dalej: k.p.a.] organem właściwym do rozpatrzenia skargi dotyczącej działalności wójta (...) jest rada gminy. Ustawodawca w art. 227 k.p.a. nie wskazał w sposób enumeratywny okoliczności, które mogą stanowić podstawę do wniesienia skargi na działalność wójta gminy. Takiej wykładni powyższego przepisu dokonał Naczelny Sąd Administracyjny, który stwierdził, że *Ustawodawca nie ograniczył przedmiotu skargi. Osoba wnosząca skargę powinna wskazać jedynie przedmiot swojego niezadowolenia i podmiot, którego jej zdaniem błędne lub nieprawidłowe działania są powodem złożenia skargi*². Dokonując oceny właściwości Rady Gminy Miasteczko Krajeńskie do rozpoznania skargi K.L., Komisja zwróciła uwagę, że zarzuty zawarte w skardze dotyczą relacji pracownik-pracodawca i wydawać by się mogło, że powinny być rozstrzygnięte w oparciu o normy zawarte ustawie z dnia 26 czerwca 1974 roku *Kodeks pracy*³ [dalej: k.p.] oraz przepisach ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku *o pracownikach samorządowych*⁴ [dalej: u.p.s.] przez sądy powszechne. Oznaczałoby to, że złożona przez K.L. skarga wykracza poza zakres skargi w znaczeniu art. 227 k.p.a. i Rada Gminy nie posiada kompetencji do jej merytorycznego rozpoznania. Judykatura wskazuje jednak, że art. 262 § 1 k.p., dotyczący ogólnej właściwości sądów pracy nie jest przepisem szczególnym w stosunku do art. 229 pkt 3 k.p.a. i nie określa innego właściwego organu do rozpatrzenia skargi na działalność wójta gminy. Z treści skargi wynika, że osoba ją składająca oprócz bezprawnego przeniesienia ze stanowiska urzędniczego na stanowisko pracownika gospodarczego wskazuje na inne zarzuty dotyczące działalności

¹ Tekst jedn. Dz.U. 2017, poz. 1257 z późn. zm.

² Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 3 stycznia 2013 roku, sygn. I OSK 1762/12, LEX nr 1360824.

³ Tekst jedn. Dz.U. 2016, poz. 1666 z późn. zm.

⁴ Tekst jedn. Dz.U. 2016, poz. 902 z późn. zm.

Wójta Gminy Miasteczko Krajeńskie, dlatego Rada Gminy Miasteczko Krajeńskie będąca właściwą do rozpoznania skargi na działalność wójta powinna merytorycznie ustosunkować się do zawartych w skardze zarzutów. W ocenie Komisji, zarzuty te dotyczą m.in.: braku poszanowania godności pracownika, zachowania Wójta Gminy Miasteczko Krajeńskie wyczerpujące znamiona szykany w stosunku do Skarżącej, przyzwolenia Wójta Gminy na zaniechania na zajmowanym przez Skarżącą stanowisku pracy oraz dyskryminacji pracownika. Tak sformułowane zarzuty dają wyraz temu, że zostały naruszone interesy Skarżącej, o których mowa w art. 227 k.p.a., w związku z czym przesądza to o konieczności zakwalifikowania pisma jako skargi, o której mowa w art. 227 k.p.a. i poddania pod rozstrzygnięcie Radzie Gminy Miasteczko Krajeńskie. Podobne stanowisko zajął Naczelny Sąd Administracyjny⁵.

Przewodnicząca Rady Gminy Miasteczko Krajeńskie na podstawie art. 18 ust. 2 pkt 15 i art. 18a pkt 4 ustawy z dnia 8 marca 1990 roku o *samorządzie gminnym*⁶ oraz § 127 ust. 2 pkt 2 *Statutu Gminy Miasteczko Krajeńskie*⁷ z dnia 27 maja 2009 roku dokonała kwalifikacji pisma jako skargi i skierowała sprawę do rozpatrzenia przez Komisję Rewizyjną Rady Gminy Miasteczko Krajeńskie, zgodnie z § 128 ust. 1 Statutu.

W przedmiocie rozpatrzenia skargi na działalność Wójta Gminy Miasteczko Krajeńskie odbyły się trzy posiedzenia Komisji Rewizyjnej w dniach: 29 czerwca b.r., 6 lipca b.r., 13 lipca b.r. Z powodu braku wymaganego *quorum* w dniu 29 czerwca 2017 roku, Komisja nie była władna do podejmowania prawomocnych decyzji.

Przewodniczący Komisji Rewizyjnej pismem z dnia 21 czerwca 2017 roku (data wpływu do Urzędu Gminy Miasteczko Krajeńskie – 22 czerwca 2017 roku) poprosił o pisemne ustosunkowanie się Wójta Gminy Miasteczko Krajeńskie złożonej skargi. W dokumencie z dnia 27 czerwca 2017 roku Wójt Gminy odniosła się do wskazanych przez K.L. zarzutów. W związku z koniecznością rozpatrzenia skargi, Przewodniczący Komisji Rewizyjnej dnia 5 lipca 2017 roku, wystąpił do Wójta Gminy o przedłożenie Komisji dokumentów: skierowania na badania lekarskie z dnia 29 maja b.r. oraz 2 czerwca b.r., arkuszy okresowej oceny pracownika samorządowego (dotyczących Skarżącej), Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Gminy Miasteczko Krajeńskie, dokumentu powierzenia innej pracy składającej skargę. Wnioskowano również o udzielenie pisemnego upoważnienia pracownikowi Urzędu Gminy Miasteczko Krajeńskie, odpowiedzialnemu za sprawy kadrowe

⁵ Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 10 sierpnia 2012 roku, sygn. I OSK 1248/12, LEX nr 1386372.

⁶ Tekst jedn. Dz.U. 2016, poz. 446 z późn. zm.

⁷ Dz.Urz. Województwa Wielkopolskiego, nr 150, poz. 2517 z dnia 11 sierpnia 2009 roku.

do udzielania odpowiedzi na pytania Komisji. Upoważnienie takie nie zostało wystawione, a Wójt Gminy poinformowała, że w kwestiach związanych z kadrami informacji będzie udzielać osobiście.

K.L. oprócz bezprawnego przeniesienia ze stanowiska urzędniczego na stanowisko pracownika gospodarczego w skardze zarzuciła również:

- a. naruszenie przepisów Kodeksu pracy oraz ustawy o pracownikach samorządowych;
- b. zaniedbanie w archiwum zakładowym, wynikające z rotacji pracowników na tym stanowisku w czasie przebywania Skarżącej na zwolnieniu lekarskim, urlopie macierzyńskim oraz urlopie rodzicielskim;
- c. zachowanie Wójta Gminy wyczerpujące znamiona szykany wobec Skarżącej;
- d. naruszenie dobrych praktyk, dyskryminację wobec Skarżącej oraz brak dobrych intencji.

Wójt Gminy ustosunkowując się do zarzutów wskazała, że:

- a. Skarżąca podczas 9-letniej pracy w Urzędzie Gminy Miasteczko Krajeńskie została skierowana na kurs archiwisty I i II stopnia, który został sfinansowany ze środków Gminy Miasteczko Krajeńskie;
- b. w Urzędzie Gminy obecnie jest zatrudniona osoba posiadająca uprawnienia archiwisty;
- c. w kwestii powierzenia K. L. innej pracy, skorzystała z uprawnienia wynikającego z art. 21 u.p.s., dotyczącego możliwości powierzenia pracownikowi innej pracy na okres 3 miesięcy w skali roku;
- d. skierowanie nastąpiło w związku z brakiem terminowości przez Ministerstwo Finansów w przekazywaniu środków beneficjentom programu *Przełam bariery dla własnej kariery* związku z czym pracownicy nie stawiali się do pracy;
- e. w okresie letnim nastąpiło spiętrzenie się prac porządkowych (m.in. sadzenie kwiatów, pielęgnacja, proste prace porządkowe, itp.);
- f. stanowisko pracy Skarżącej jest obecnie zajmowane przez osobę, która odbyła staż w Urzędzie Gminy Miasteczko Krajeńskie i zgodnie z zapisami umowy z Powiatowym Urzędem Pracy, Gmina była zobowiązana do zawarcia z Nią umowy na czas określony;
- g. powołując się na statystykę dotyczącą zatrudnienia w innych jednostkach organizacyjnych (przyjmując za kryterium wykształcenie pracowników), Wójt Gminy wskazała, że przeniesienie ze stanowiska pracownika samorządowego na stanowisko

robotnika gospodarczego, w odniesieniu do Skarżącej nie stanowi dyskryminacji i nie narusza jej dóbr osobistych;

- h. przy powierzeniu Skarżącej innej pracy zostały spełnione wszystkie (cztery) przesłanki wynikające z art. 21 u.p.s.

Komisja Rewizyjna przeanalizowała przedłożone dokumenty, pisemne odpowiedzi oraz stanowiska przedstawicieli nauki prawa, dotyczące przedmiotowych zagadnień. Wysłuchano również wyjaśnień Wójta Gminy Miasteczko Krajeńskie oraz przyjęto pisemną informację dotyczącą kontroli archiwum zakładowego. W związku z powyższym ustalono, co następuje.

Pierwszorzędnie należało wskazać, że powołany przez Wójta Gminy art. 21 u.p.s. jest odpowiednikiem art. 42 § 4 k.p., natomiast zgodnie z art. 42 ust. 1 u.p.s. w sprawach nieuregulowanych stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy⁸. Ustawodawca wskazał, że możliwość czasowego powierzenia pracownikowi innej pracy jest możliwe w przypadku kumulatywnego spełnienia czterech przesłanek:

- a. powierzenie innej pracy wynika z potrzeb jednostki;
- b. okres powierzenia innej pracy nie może przekraczać 3 miesięcy w roku kalendarzowym;
- c. wykonywana praca musi być zgodna z kwalifikacjami i być inną od pracy określonej w umowie o pracę;
- d. wynagrodzenie przysługujące pracownikowi musi być stosowne do wykonywanej przez niego pracy lecz nie niższe niż dotychczas otrzymywane⁹.

Jakkolwiek bez wątplenia stwierdzono spełnienie przesłanek dotyczących okresu na jaki została powierzona praca oraz spełnienia wymogów dotyczących wynagrodzenia, o tyle Komisja nie zgodziła się z oceną Wójta Gminy w kwestii pozostałych warunków dopuszczalności zastosowania art. 21 powyższej ustawy.

Powierzenie pracownikowi czasowego wykonywania innej pracy musi być spowodowane potrzebami jednostki. Skarżąca zajmowała stanowisko ds. archiwum zakładowego i promocji gminy. W związku z zajściem w ciążę przebywała na zwolnieniu lekarskim, a następnie na urlopie macierzyńskim i urlopie rodzicielskim. Jak wynika z odpowiedzi Wójta Gminy (RG 0003.2.2017) na pismo Komisji Rewizyjnej z dnia 6 lipca

⁸ M. Rycak, A. Rycak, J. Stelina, *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz.*, Warszawa 2016, s. 138-139.

⁹ Ibidem., s. 137.

2017 roku w związku ze zwolnieniem chorobowym pracownika została przyjęta osoba na odbywanie stażu, tj. K.O. (na okres od 25 lipca 2016 roku do 24 listopada 2016 roku z obowiązkiem zatrudnienia pracownika na okres 4 miesięcy). Stażystka z dniem 31 stycznia 2017 roku rozwiązała umowę o pracę. Na miejsce K.O. została przyjęta na staż E.K. (na okres 3 miesięcy, tj. od 15 grudnia 2016 roku do 14 marca 2017 roku, bez obowiązku zawarcia umowy o pracę po odbyciu stażu). Ze względu na rozwiązanie umowy przez K.O. wystąpiono do Powiatowego Urzędu Pracy w Pile z wnioskiem o przedłużenie odbywania stażu przez E.K. Powiatowy Urząd Pracy przychylił się do wniosku i przedłużył odbywanie stażu do 14 maja 2017 roku z obowiązkiem zatrudnienia przynajmniej przez 1 miesiąc, tj. do 15 czerwca 2017 roku. Komisja zwróciła uwagę, że Skarżąca przebywała na zwolnieniu lekarskim od lipca 2015 roku. Na podstawie powyższego stwierdza się, że na miejsce Skarżącej nie została przyjęta osoba na zastępstwo, która zajmowałaby stanowisko ds. archiwum zakładowego i promocji gminy.

W tym czasie czynności związane ze wskazanym wyżej stanowiskiem pracy wykonywane były przez wiele osób, między innymi praktykantów i stażystów. Z informacji przedstawionej przez Wójta Gminy wynika, że ostatnia kontrola w archiwum zakładowy miała miejsce w dniu 16 października 2015 roku przez młodszego archiwistę – D. M. z Archiwum Państwowego w Poznaniu Oddział w Pile. Dokonano jej w okresie trzech miesięcy od udania się Skarżącej na zwolnienie lekarskie. Do dnia dzisiejszego (tj. 13 lipca 2017 roku) nie były dokonywane inne kontrole.

Wójt poinformowała, że obecnie w Urzędzie Gminy Miasteczko Krajeńskie zatrudniona jest osoba, która posiada uprawnienia archiwisty. Z wyjaśnień wynika, że uprawnienia I stopnia od maja 2017 roku posiada B.K. W lipcu 2017 roku zostanie przeprowadzony II stopień kursu. Uzyskanie tych uprawnień przez B.K. jest finansowane ze środków budżetu gminy. Ponadto od dnia 17 lipca 2017 roku do pracy w Urzędzie Gminy zostanie skierowana osoba z projektu realizowanego przez Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej, która posiada I i II stopień archiwisty. We wcześniejszych wyjaśnieniach Wójt Gminy wskazała, że kurs archiwisty I i II stopnia, który odbyła Skarżąca został sfinansowany ze środków publicznych. Mając na względzie powyższy stan faktyczny Komisja Rewizyjna powzięła wątpliwości co do zasadności kształcenia kolejnej osoby w zakresie archiwisty, biorąc pod uwagę, że kurs I i II stopnia jest wydatkiem rzędu około 1.200 złotych. Gmina Miasteczko Krajeńskie jest stosunkowo małą gminą i w ocenie Komisji nie ma konieczności, aby kilku osobom sponsorować ze środków publicznych kurs archiwisty, w szczególności biorąc pod uwagę liczbę ludności oraz wielkość gminy, co skutkuje relatywnie mniejszą

ilością spraw i dokumentów koniecznych do zarchiwizowania. Wiedząc o planowanym powrocie Skarżącej do pracy bezzasadnym było szkolenie kolejnego pracownika. Osoba posiadająca uprawnienia archiwisty *de facto* pracuje w Urzędzie Gminy, ale nie na stanowisku ds. archiwum zakładowego lecz zajmuje się sprawami gospodarki komunalnej, dodatków mieszkaniowych, środków transportu. Stanowisko urzędnicze ds. archiwum zakładowego i promocji gminy faktycznie nie jest przez nikogo zajmowane. Wójt Gminy zapytana o osobę odpowiedzialną za archiwum zakładowe w okresie przebywania Skarżącej na zwolnieniu wskazała, że obecnie za archiwum odpowiedzialna jest B.K. Osobą odpowiedzialną w czasie nieobecności K.L. była Zastępca Wójta – A. C. Wobec powyższego nasuwa się pytanie dlaczego Wójt Gminy zdecydowała o powierzeniu wykonywania innej pracy (w charakterze pracownika gospodarczego) osobie posiadającej formalne kwalifikacje i doświadczenie na stanowisku urzędniczym ds. archiwum zakładowego i promocji gminy, wiedząc o możliwych zaniedbaniach mających miejsce na tym stanowisku pracy, a postanowiła o dalszym zatrudnieniu byłej Stażystki, która fizycznie zajmując miejsce pracy Skarżącej nie posiada uprawnień do wykonywania czynności, wchodzących w zakres obowiązków stanowiska pracy Skarżącej. Wójt Gminy podkreśliła, że na terenie gminy realizowany był program *Przełam bariery dla własnej kariery*. Urząd Gminy Miasteczko Krajeńskie korzysta z pracowników zatrudnionych w ramach odbywania stażu do wykonywania prac porządkowych. Należy podkreślić, że zgodnie ze Słownikiem Języka Polskiego, staż jest formą nauki, która polega na przyuczaniu się, zdobywaniu wiedzy w miejscu pracy. Jest to okres pracy w określonym miejscu podejmowany w celu zdobycia doświadczenia¹⁰. Fakt czasowego odsunięcia osoby, pracującej od 9 lat na określonym stanowisku urzędniczym, na rzecz Stażystki – wiedząc o ewentualnych nieprawidłowościach mających miejsce w archiwum zakładowym oraz dużej liczbie osób wykonujących czynności związanych ze stanowiskiem pracy Skarżącej w okresie jej nieobecności w pracy nie ma uzasadnienia. W ocenie Komisji Rewizyjnej zachowanie takie można interpretować jako przyzwolenie Wójta Gminy na dalsze zaniedbania na określonym stanowisku pracy. W związku z powyższym zastanowiono się nad celowością skierowania K.L. na stanowisko pracownika gospodarczego. Czy rzeczywiście prace związane z sadzeniem kwiatów, utrzymaniem czystości dróg, wycinaniem zakrzaczeń były priorytetowe względem prac związanych z archiwum zakładowym i promocją gminy, gdzie w sposób ewidentny obserwuje się zaniedbania?

¹⁰ www.wsjp.pl, [odczyt z dnia: 13 lipca 2017 roku]

Ważnym elementem kompetencji pracownika jest jego doświadczenie zawodowe. Niewątpliwie K.L., pracująca przez 9 lat na stanowisku urzędniczym w Urzędzie Gminy Miasteczko Krajeńskie posiada doświadczenie, co potwierdzają między innymi arkusze okresowej oceny pracownika samorządowego (z 2012 i 2014 roku), w których Skarżącej wystawiono ocenę bardzo dobrą (odpowiednio 48/50 i 49/50 punktów). Porównując zakres obowiązków na stanowisku pracy ds. archiwum zakładowego i promocji gminy z zakresem obowiązków na stanowisku pracownika gospodarczego, Komisja Rewizyjna zwróciła uwagę na diametralnie różny zakres przedmiotowy tych obowiązków. Biorąc pod uwagę doświadczenie Skarżącej oraz zaniedbania i przeciwstawiając je pracom gospodarczym należy zastanowić się czy powierzenie wykonywania takiej pracy nie stanowi szczyku dla pracownika. W ocenie zaistniałej sytuacji pomocne może być orzeczenie Sądu Najwyższego, w którym stwierdzono, że *powierzenie na podstawie art. 42 § 4 Kodeksu pracy odwołanemu prezesowi zarządu spółki pracy niewymagających wysokich kwalifikacji, wykonywanej na hali produkcyjnej pomiędzy pracownikami fizycznymi może stanowić naruszenie przez pracodawcę obowiązku poszanowania godności pracownika (art. 11¹ k.p.), jeżeli nosiło znamiona intencjonalnego, świadomego i natężonego złą wolą działania zmierzającego do poniżenia i zdyskredytowania pracownika*¹¹. Doktryna wskazuje, że poprzez kwalifikację pracownika należy rozumieć nie tylko przygotowanie zawodowe (tj. formalne wykształcenie) lecz także zdobyte doświadczenie zawodowe, potrzebne umiejętności, jak również właściwości psychofizyczne, predyspozycje psychiczne oraz zdolności do wykonywania określonych czynności z punktu widzenia zdrowia fizycznego¹². Według judykatury, powierzenie pracownikowi (technik chemik) pracy niewymagającej żadnych kwalifikacji zawodowych (...) stanowi naruszenie art. 42 § 4 k.p., a odmowa wykonywania takiej pracy nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p.¹³. Ewentualna odmowa przez Skarżącą wykonywania pracy nie mogłaby stanowić podstawy rozwiązania stosunku pracy. Analizując dokumenty związane z powierzeniem K.L. innej pracy, Komisja zwróciła uwagę na wystawienie dwóch skierowań na badania lekarskie w krótkim odstępie czasu. W dniu 29 maja 2017 roku (poniedziałek) zostało wystawione skierowanie na badania lekarskie, w którym wskazano świadczenie pracy w charakterze pracownika administracji samorządowej, określając ją jako pracę administracyjno-biurową, na pełen etat, przy komputerze powyżej 4 godzin dziennie. W dniu 1 czerwca 2017 roku (czwartek) Wójt Gminy

¹¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 2008 roku, sygn. II PK 171/07, OSNP 2009, nr 9-10, poz. 118.

¹² A. Sobczyk (red. nacz.), *Kodeks pracy. Komentarz.*, Warszawa 2017, s. 227.

¹³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 1997 roku, sygn. I PKN 131/97, OSNAPiUS 1998, nr 6, poz. 178.

pismem K.2122.47.2017 powierzyła wykonywanie innej pracy niż określonej w umowie o pracę, powołując się na art. 21 u.p.s. Czas wykonywania rodzajowo innej pracy miał obejmować okres od dnia 5 czerwca 2017 roku do 4 września 2017 roku, a miejsce wykonywania pracy określono jako teren Gminy Miasteczko Krajeńskie. W dniu 2 czerwca 2017 roku (piątek) zostało wystawione skierowanie na badania lekarskie dla Skarżącej, mającej podjąć pracę na stanowisku robotnika gospodarczego. Stanowisko pracy określono jako: prace porządkowe na terenie gminy: utrzymanie placów i zieleńców, czyszczenie poboczy dróg, wycinanie zakrzaczeń, drobne prace konserwatorskie. Bezspornie jest to zmiana zakresu kompetencji, którą można określić jako degradację pracownika. Przesłankę dotyczącą powierzenia pracy innego rodzaju należy rozumieć w taki sposób, że jest to *inna praca niż określona w umowie*. Bez wątpienia praca na stanowisku pracownika gospodarczego jest rodzajowo inną niż praca na stanowisku urzędniczym ds. archiwum zakładowego i promocji gminy. Przesłanka ta jednak nie może zostać uwzględniona. Chodzi o świadczenie pracy innego rodzaju niż przewidziana w umowie o pracę jednak nie jest dopuszczalna modyfikacja innych warunków zatrudnienia, jak np. miejsca świadczenia pracy¹⁴. W niniejszym stanie faktycznym doszło do modyfikacji tych warunków, tj. do zmiany miejsca świadczenia pracy z Urzędu Gminy Miasteczko Krajeńskie na teren Gminy Miasteczko Krajeńskie. Sugerując się poglądami doktryny, Komisja Rewizyjna stwierdza, że zmiana taka nie powinna mieć miejsca.

Chcąc w sposób bezstronny podejść do kwestii rozpatrywania przedmiotowej skargi, Komisja posiłkowała się tekstami aktów prawnych, dorobkiem judykatury oraz doktryny prawa, m.in. komentarzami i opracowaniami przedstawicieli nauki.

Wobec powyższego należy stwierdzić, że działanie Wójta Gminy Miasteczko Krajeńskie w przedmiocie powierzenia K. L. innej pracy na podstawie art. 21 u.p.s. w ocenie Komisji było niezgodne z prawem, ponieważ nie zostały spełnione przesłanki wskazane przez ustawodawcę. Doszło do zmiany innych istotnych elementów, dotyczących świadczenia pracy. Ewentualne roszczenia wynikłe na tym tle powinny być dochodzone przed właściwym sądem pracy. Komisja stwierdza również, że obserwuje się zaniedbania na stanowisku pracy ds. promocji gminy i archiwum zakładowego. W kwestii oceny czy doszło do dyskryminacji i szykany pracownika Komisja nie zajmuje jednoznacznego stanowiska, niemniej wskazuje, że relacje pomiędzy Skarżącą a Wójtem Gminy Miasteczko Krajeńskie posiadają negatywne nacechowanie.

¹⁴ A. Sobczyk (red. nacz.), *Kodeks...*, op. cit., s. 226.

Komisja Rewizyjna Rady Gminy Miasteczko Krajeńskie wniosła o uznanie skargi K. L. za zasadną i zgodnie z § 128 ust. 1 pkt 3 proponuje podjęcie następujących działań naprawczych:

- a. zawarcie porozumienia i przywrócenie przez Wójta Gminy Miasteczko Krajeńskie K.L. na stanowisko ds. archiwum zakładowego promocji gminy, a w przypadku niemożności zawarcia porozumienia:
- b. poddanie sporu pod rozstrzygnięcie właściwemu sądowi powszechnemu;
- c. zlecenie kontroli archiwum zakładowego i zaniechanie nieprawidłowościom występującym na tym stanowisku pracy.

Przewodniczący Komisji Rewizyjnej


Szymon Kunek

