Projekt

z dnia 19 listopada 2026 r.
Zatwierdzony przez .....

UCHWAŁA NR .....
RADY MIASTA RYBNIKA

z dnia ..... 2026 r.

w sprawie rozpatrzenia skargi na działalność Dyrektora Zakładu Gospodarki Mieszkaniowej w Rybniku

Na podstawie art. 18 ust. 2 pkt 15 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (tekst jednolity Dz. U. z 2026 r. poz. 662, z późn. zm.), w związku z art. 227, art. 229 pkt 3, art. 237 § 3, art. 238 § 1 oraz art. 239 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (tekst jednolity Dz. U. z 2025 r. poz. 1691, z późn. zm.),

na wniosek Komisji Skarg, Wniosków i Petycji,

Rada Miasta Rybnika

uchwala:

§ 1. Uznać za bezzasadną skargę z dnia 13 października 2026 r. wniesioną przez Terenową Sekcję Problemową NSZZ „Solidarność” Miasta Rybnika i Powiatu Rybnickiego, na sposób postępowania Dyrektora Zakładu Gospodarki Mieszkaniowej w Rybniku.

§ 2. Uzasadnienie faktyczne i prawne rozpatrzenia skargi stanowi załącznik do niniejszej uchwały.

§ 3. Zobowiązać Przewodniczącego Rady Miasta Rybnika do zawiadomienia wnoszącego skargę o sposobie jej załatwienia.

§ 4. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Załącznik do uchwały nr .....
Rady Miasta Rybnika
z dnia.....2026 r.

Uzasadnienie

W dniu 14 października 2026 r. do Urzędu Miasta Rybnika wpłynęła skarga Terenowej Sekcji Problemowej NSZZ „Solidarność” Miasta Rybnika i Powiatu Rybnickiego na sposób postępowania Dyrektora Zakładu Gospodarki Mieszkaniowej w Rybniku (dalej zamiennie: ZGM).

Skarżący wnieśli o zbadanie prawidłowości działań i zaniechań Dyrektora ZGM w związku z prawomocnym stwierdzeniem przez sąd stosowania mobbingu wobec pracownika ZGM, a także w związku ze stanowiskiem przedstawionym przez Dyrektora w pismach z dnia 18 września i 30 września 2026 r.

W szczególności skarga dotyczyła:

1. Realizacji obowiązków pracodawcy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, wynikających z art. 94³ § 1 Kodeksu pracy.

2. Sposobu interpretacji i stosowania § 11 Regulaminu pracy ZGM oraz obowiązujących w Zakładzie procedur antymobbingowych.

3. Prawidłowości reakcji Dyrektora na prawomocne orzeczenie sądu, w tym podjęcia działań zapobiegawczych, naprawczych i organizacyjnych.

4. Niepodjęcia decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem, wobec którego sąd prawomocnie stwierdził stosowanie mobbingu.

5. Oceny skuteczności wcześniejszych działań organizacyjnych oraz ewentualnego osłabienia ich skuteczności w wyniku zmian schematu organizacyjnego Zakładu.

6. Odpowiedzialności Dyrektora za własne działania i zaniechania, w szczególności sposób reagowania na zgłoszenia pracownika oraz nadzór nad postępowaniem antymobbingowym.

Skarżący zwrócili się również o podjęcie przez Prezydenta Miasta Rybnika stosownych czynności nadzorczych, w tym o rozwiązanie stosunku pracy z Dyrektorem ZGM, wskazując na ich zdaniem poważne naruszenie obowiązków pracowniczych.

Do skargi załączono dokumentację obejmującą korespondencję pomiędzy Dyrektorem ZGM, pracownikiem oraz przedstawicielami Terenowej Sekcji Problemowej NSZZ „Solidarność”.

Komisja Skarg, Wniosków i Petycji Rady Miasta Rybnika (dalej zamiennie: "Komisja") zapoznała się z treścią skargi oraz załączoną dokumentacją. W ramach prowadzonego postępowania Komisja zapoznała się również z pisemnymi wyjaśnieniami Dyrektor ZGM oraz przeprowadziła rozmowę z Dyrektor podczas posiedzenia Komisji, umożliwiając jej przedstawienie stanowiska i odniesienie się do poszczególnych zarzutów.

W toku składania wyjaśnień Dyrektor wskazała, że zgłoszenie dotyczące niepożądanych zachowań w relacjach pracowniczych miało miejsce w 2019 roku, kiedy ZGM kierował inny dyrektor. Podkreśliła, że nie uczestniczyła w przyjmowaniu tego zgłoszenia ani

w podejmowaniu decyzji dotyczących jego rozpatrzenia. Z przekazanych informacji wynika, że ówczesny dyrektor powołał komisję antymobbingową, która przeprowadziła postępowanie zgodnie z obowiązującą w ZGM procedurą. Komisja ta nie stwierdziła występowania mobbingu. Niezależnie od wyniku tego postępowania ówczesny dyrektor podjął działania organizacyjne mające na celu ograniczenie kontaktów pomiędzy pracownikami, których dotyczył konflikt.

Jak wyjaśniła obecna Dyrektor, od maja 2019 roku organizacja pracy została ukształtowana w taki sposób, aby kontakty pomiędzy zainteresowanymi pracownikami były możliwie sporadyczne. Rozwiązania te były utrzymywane również po objęciu przez nią stanowiska dyrektora. Dyrektor poinformowała, że obaj pracownicy wykonują obowiązki w różnych siedzibach ZGM i nie mają ze sobą bezpośredniego kontaktu. Jedynym obszarem wymagającym współdziałania obu działów pozostaje zasada wprowadzona w 2021 roku przez poprzedniego dyrektora, dotycząca przeprowadzania kontroli jakości prac po zakończeniu remontu pustostanu. Komunikacja w tym zakresie odbywa się za pośrednictwem kierowników obu działów, bez konieczności nawiązywania bezpośredniego kontaktu pomiędzy zainteresowanymi pracownikami. Dyrektor wyjaśniła, że sposób realizacji tego zadania nie uległ zmianie od momentu jego wprowadzenia przez poprzedniego dyrektora.

Odnosząc się do prawomocnego orzeczenia sądu, Dyrektor oświadczyła, że respektuje jego treść oraz ustalenia w nim zawarte. W kwestii niepodjęcia decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem, wobec którego sąd prawomocnie stwierdził stosowanie mobbingu, Dyrektor wyjaśniła, że ocena zasadności zastosowania konsekwencji pracowniczych wymaga uwzględnienia całokształtu okoliczności sprawy. Wskazała w szczególności na upływ około siedmiu lat od zdarzeń będących przedmiotem postępowania sądowego, aktualną sytuację w miejscu pracy, dotychczasowy przebieg zatrudnienia pracownika oraz brak odnotowanych kolejnych niepożądanych zachowań.

Dyrektor podkreśliła również, że pracownik cieszy się dobrą opinią wśród współpracowników, jest postrzegany jako osoba koleżeńska, pomocna i zaangażowana w wykonywanie powierzonych obowiązków. Zwróciła uwagę na jego wieloletnie doświadczenie zawodowe, posiadane uprawnienia techniczne, wiedzę praktyczną oraz samodzielność w rozwiązywaniu problemów, które stanowią istotną wartość dla ZGM.

W ocenie Dyrektor okoliczności te, przy uwzględnieniu czasu, jaki upłynął od zdarzeń, uzasadniają niepodejmowanie obecnie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z tym pracownikiem. Jednocześnie zadeklarowała utrzymanie dotychczasowych rozwiązań organizacyjnych, których celem jest ograniczenie kontaktów pomiędzy pracownikami i zapewnienie im możliwości wykonywania obowiązków bez wzajemnej zależności służbowej. Dyrektor odniosła się także do § 11 Regulaminu pracy ZGM, wskazując na kwestie związane z jego interpretacją i stosowaniem. Poinformowała, że ewentualna zmiana tego postanowienia wymaga uwzględnienia stanowiska organizacji związkowych oraz przeprowadzenia stosownych konsultacji.

Komisja zapoznała się również z dokumentacją dotyczącą kosztów poniesionych przez Zakład w związku z prawomocnym orzeczeniem sądu. Z dokumentacji wynika, że Dyrektor ZGM dotychczas nie podjęła działań zmierzających do dochodzenia od pracownika,

wobec którego sąd stwierdził stosowanie mobbingu, zwrotu kosztów wypłaconych przez ZGM na podstawie tego orzeczenia.

W odpowiedzi na pytania członków Komisji Dyrektor wyjaśniła, że działania zmierzające do dochodzenia zwrotu tych środków nie zostały dotychczas zrealizowane. Jednocześnie poinformowała, że ZGM zamierza podjąć stosowne czynności w tym zakresie, wskazując na trzyletni termin dochodzenia roszczeń, liczony – według przedstawionego przez nią stanowiska – od momentu uprawomocnienia się wyroku.

Odnosząc się do żądania skarżących dotyczącego rozwiązania stosunku pracy z Dyrektorem ZGM, należy wskazać, że decyzja w tym zakresie nie należy do kompetencji Rady Miasta Rybnika. Zgodnie z art. 30 ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym zatrudnianie i zwalnianie kierowników gminnych jednostek organizacyjnych należy do zadań Prezydenta Miasta. Rada Miasta, rozpatrując skargę na działalność kierownika gminnej jednostki organizacyjnej, działa w granicach kompetencji określonych w art. 229 pkt 3 Kodeksu postępowania administracyjnego. Oznacza to, że Rada jest uprawniona do oceny zarzutów dotyczących sposobu postępowania Dyrektora, nie jest natomiast organem właściwym do podejmowania decyzji kadrowych dotyczących jego zatrudnienia. W konsekwencji żądanie rozwiązania stosunku pracy z Dyrektorem ZGM nie może zostać rozstrzygnięte przez Radę Miasta w ramach niniejszej uchwały. Ewentualne podjęcie czynności w tym zakresie pozostaje w kompetencji Prezydenta Miasta Rybnika.

Po przeprowadzonej analizie dokumentacji i dyskusji Komisja przystąpiła do głosowania nad oceną zasadności skargi. Skarga została uznana za bezzasadną 3 głosami "za" przy 2 głosach "przeciw".Wobec powyższego, uwzględniając wynik głosowania, Komisja większością głosów zarekomendowała Radzie Miasta Rybnika podjęcie uchwały uznającej skargę za bezzasadną.

Mając powyższe na uwadze, Rada Miasta Rybnika, podzielając stanowisko Komisji uznaje skargę za bezzasadną.

Niniejsza uchwała stanowi zawiadomienie o sposobie załatwienia skargi w rozumieniu art. 237 § 3 w związku z art. 238 § 1 kpa. Stosownie do art. 239 kpa. Rada Miasta Rybnika informuje, iż: ,,W przypadku gdy skarga, w wyniku jej rozpatrzenia, została uznana za bezzasadną i jej bezzasadność wykazano w odpowiedzi na skargę, a skarżący ponowił skargę bez wskazania nowych okoliczności - organ właściwy do jej rozpatrzenia może podtrzymać swoje poprzednie stanowisko z odpowiednią adnotacją w aktach sprawy - bez zawiadamiania skarżącego".