

UCHWAŁA NR
RADY GMINY DŁUGOŁĘKA

z dniagrudnia 2023 r.

w sprawie rozpatrzenia skargi na Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury

z siedzibą w Długołęce


Na podstawie art. 18 ust. 2 pkt 15 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2023 r., poz. 40 ze zm.), art. 229 pkt 3 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2023 r., poz. 775 ze zm.) oraz § 67d ust. 1 uchwały Nr XVIII/400/2004 Rady Gminy Długołęka z dnia 27 lutego 2004 r. w sprawie uchwalenia Statutu Gminy Długołęka (Dz. Urz. Woj. Doln. z 2023 r., poz. 3960 ze zm.), Rada Gminy Długołęka uchwala, co następuje:

§ 1. Uznaje się skargę na Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury z siedzibą w Długołęce z dnia 14.11.2023 r., zarejestrowaną pod nr dz. 41594/11/2023, dotyczącą nieprawidłowości w procesie rekrutacji do Gminnego Ośrodka Kultury w Długołęce za bezzasadną.

§ 2. Uzasadnienie stanowiska Rady Gminy Długołęka zawarte jest w odpowiedzi na skargę, której treść stanowi załącznik do uchwały.

§ 3. Wykonanie uchwały powierza się Przewodniczącej Rady Gminy.

§ 4. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.


Radca Prawny
Anna Walczyna-Łeśko

UZASADNIENIE

W dniu 14 listopada 2023 r. do Urzędu Gminy Długołęka wpłynęła skarga na Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury z siedzibą w Długołęce dot. nieprawidłowości w procesie rekrutacji do Gminnego Ośrodka Kultury w Długołęce.

Na posiedzeniu Komisji Skarg Wniosków i Petycji Rady Gminy Długołęka, które odbyło się dnia 19 grudnia 2023 r. komisja dokonała analizy złożonej skargi.

Zgodnie z wyjaśnieniami przedstawionymi przez Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury w Długołęce skarżąca złożyła aplikację w naborze prowadzonym przez Gminny Ośrodek Kultury w Długołęce. W czasie procesu rekrutacji (w Curriculum vitae oraz na rozmowie rekrutacyjnej) skarżąca wskazała, iż dotychczas była zatrudniona na stanowiskach pracy, które pozwalały przypuszczać, iż posiada doświadczenie niezbędne do pracy w GOK. W czasie rozmowy rekrutacyjnej została ona także poinformowana o składnikach wynagrodzenia przysługujących pracownikom Gminnego Ośrodka Kultury, na które oprócz pensji zasadniczej składa się również dodatek za wieloletnią pracę (stażowy) oraz premia uznaniowa po okresie próbnym. Skarżąca wyraziła zgodę na zaproponowane wynagrodzenie oraz pozostałe warunki pracy.

Jednakże mimo deklarowanego stażu pracy, wbrew zarzutom stawianym w skardze, skarżąca nie przedstawiła świadectw pracy lub innych dokumentów, które potwierdzałyby okresy zatrudnienia i były podstawą do wyliczenia dodatku stażowego w oczekiwanej przez nią wysokości. Mimo wcześniej wskazywanego doświadczenia zawodowego skarżąca była w stanie udokumentować jedynie 2 lata i 2 miesiące zatrudnienia na umowę o pracę. Powyższe pozostawało zatem w oczywistej sprzeczności z deklarowanym doświadczeniem, na które skarżąca wskazywała w cv i podczas rozmowy rekrutacyjnej, a także w sposób oczywisty wpłynęło ostatecznie na wysokość wynagrodzenia (niższy dodatek za wieloletnią pracę), które Gminny Ośrodek Kultury jako pracodawca mógł zaproponować skarżącej działając zgodnie z Regulaminem Wynagradzania Pracowników Gminnego Ośrodka Kultury z siedzibą w Długołęce, obowiązującym w zakładzie pracy.

Z uwagi na brak akceptacji propozycji zmienionych warunków zatrudnienia, skarżącej zaoferowano zmianę stanowiska pracy, co pozwalało na zaoferowanie jej wyższej pensji zasadniczej pomimo braku deklarowanego przez nią stażu pracy. Skarżąca ostatecznie zadeklarowała chęć podjęcia zatrudnienia i wyraziła zgodę na zaproponowane warunki pracy. W dniu rozpoczęcia pracy mimo poinformowania jej o dokładnym terminie podpisania umowy i rozpoczęcia pracy, skarżąca spóźniła się na podpisanie umowy o pracę, nie uprzedzając i nie usprawiedliwiając w żaden sposób przyszłego pracodawcy o możliwości spóźnienia. Z uwagi na powyższe lekceważące podejście skarżącej oraz biorąc pod uwagę jej postawę podczas całego procesu rekrutacji (wskazywanie na doświadczenie zawodowe, którego nie może udokumentować), Dyrektor Gminnego Ośrodka Kultury podjął decyzję o odstąpieniu od nawiązania stosunku pracy.

Zgodnie z art. 22¹ § 1 Kodeksu pracy pracodawca żąda (obligatoryjnie) od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących m.in. kwalifikacje zawodowe oraz przebieg dotychczasowego wykształcenia (pkt 5i 6). Powyższa regulacja stanowi dla pracodawcy podstawę do uzyskania informacji jak przebiegała dotychczasowa ścieżka zawodowa kandydata do pracy, ale nie jest wystarczająca do ustalenia prawa do dodatku za wysługę lat i jego wysokości. Dlatego pracodawca może ponadto żądać udokumentowania danych osobowych kandydata w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia. Rozpatrując powyższe należy mieć na uwadze, że Dyrektor Gminnego Ośrodka Kultury jako kierownik jednostki sektora finansów publicznych, zgodnie z art. 53 ust. 1 ustawy o finansach publicznych, jest odpowiedzialny za całość gospodarki finansowej tej jednostki, w tym za dokonywanie wydatków ze środków publicznych zgodnie z zasadami legalności, celowości, efektywności i terminowości. Zasada legalności (zgodności z prawem) stanowi o dokonywaniu wydatków zgodnie z przepisami dotyczącymi poszczególnych rodzajów wydatków. Zgodnie z powyższym ponoszenie wydatku ze środków publicznych na dodatek za wysługę lat dla pracownika, który nie przedstawił wszystkich informacji niezbędnych do jego przyznania naraża dyrektora na zarzut naruszenia dyscypliny finansów publicznych, natomiast osoba ubiegająca się o zatrudnienie nie ma prawa oczekiwać, że dodatek zostanie mu przyznany, gdyż bez udokumentowania okresu zatrudnienia pracodawca publiczny nie może zrealizować swojego obowiązku polegającego na ustaleniu prawa pracownika do dodatku.

Biorąc pod uwagę przedstawiony stan faktyczny oraz prawny, a także wyjaśnienia przedstawione przez Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury w Długołęce należy uznać, że nie doszło do zarzucanych nieprawidłowości w procesie rekrutacji do Gminnego Ośrodka Kultury w Długołęce, a Dyrektor działał na podstawie i w granicach prawa. Dyrektor Gminnego Ośrodka Kultury kształtując politykę kadrową w jednostce ma prawo i powinien obsadzać wolne stanowiska pracy mając na celu realizację szeroko pojętych interesów Gminy, a postawa skarżącej zaprezentowana przez nią w procesie rekrutacji, realizacji tych interesów nie gwarantowała.

Rada Gminy Długołęka podzielając stanowisko przedstawione przez Komisję Skarg Wniosków i Petycji postanowiła uznać skargę na Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury w Długołęce za bezzasadną.