

PROJEKT

UCHWAŁA NR

RADY MIASTA MŁAWA

z dnia

w sprawie rozpatrzenia skargi na Dyrektora Muzeum Ziemi Zawkrzeńskiej w Mławie

Na podstawie art. 18b ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz.U. z 2023 r. poz. 40 z późn.zm.) oraz art. 227 i art. 229 pkt. 3 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2022 r. poz. 2000 z późn. zm.) Rada Miasta Mława uchwała, co następuje:

§1. 1. Skargę Pani z dnia 28 marca 2023 r. na Dyrektora Muzeum Ziemi Zawkrzeńskiej w Mławie uznaje się za zasadną.

2. Uzasadnienie rozstrzygnięcia skargi stanowi załącznik do uchwały.

§2. Zobowiązuje się Przewodniczącego Rady Miasta do zawiadomienia skarżących o sposobie załatwienia skargi.

§3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodniczący Rady Miasta

Lech Prejs

RADCA PRAWNY
Krzysztof Cybulski
Krzysztof Cybulski
OL-1593

**Załącznik do
Uchwały NR
Rady Miasta Mława
z dnia**

W dniu 27 marca 2023 r. do Rady Miasta Mława (za pośrednictwem Burmistrza Miasta Mława) wpłynęła skarga na Panią Barbarę Zaborowską Dyrektora Muzeum Ziemi Zawkrzeńskiej w Mławie (zwane dalej „MZZ”).

Przewodniczący Rady Miasta Mława wyżej wymienioną skargę skierował do rozpatrzenia do Komisji Skarg, wniosków i petycji Rady Miasta Mława.

Skarga dotyczy nieudostępnienia przez MZZ podpisanego przez skarżącą - cytata ze skargi „protokołu o warunkach pracy w muzeum, na który to protokół powołuje się Pan Inspektor BHP w swoim protokole z wizyty w muzeum”.

Pomimo nieprecyzyjnego sformułowania skarżącej o jaki dokument chodzi, z kontekstu skargi i wcześniejszej wiadomości e-mail z dnia 13 marca 2023 r. ze skrzynki e-mail Skarżącej do Centrum Usług Wspólnych w Mławie (zwane dalej „CUW”) cuw.sekretariat@cuw.mlawa.pl wynika, że chodzi o wykaz prac w warunkach szczególnie szkodliwych lub uciążliwych, uzasadniających skrócenie czasu pracy lub obniżenie norm pracy w MZZ, wprowadzony Zarządzeniem nr 4 z dnia 1 lutego 2023 r. Dyrektora MZZ w sprawie obniżenia norm czasu pracy w związku z pracami modernizacyjnymi w MZZ (obniżające normy pracy do 6 godzin dziennie, tj. do 30 godzin tygodniowo) podpisanego przez ośmiu pracowników MZZ w dniu 1 lutego 2023 r. (w tym przez skarżącą).

O wyżej wymienionym wykazie prac w warunkach szczególnie szkodliwych lub uciążliwych w MZZ była mowa w „Notatce służbowej z wizji lokalnej w Muzeum Ziemi Zawkrzeńskiej w Mławie weryfikującej warunki pracy pracowników podczas trwającej modernizacji budynku” odbytej w dniu 9 lutego 2023 r. w siedzibie MZZ. Wizja lokalna nastąpiła w konsekwencji zgłoszenia/prośby przez skarżącą na skrzynkę e-mail burmistrz@mlawa.pl w dniu 9 lutego 2023 r., w które uczestniczyli Starszy Inspektor ds. BHP z CUW oraz pracownik Wydziału Oświaty i Polityki Społecznej z Urzędu Miasta Mława.

Zgodnie z § 3 pkt 2 lit. f tir. 1 Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. 2018 poz. 2369 z późn. zm.), na pracodawcy spoczywa obowiązek prowadzenia akt osobowych oddzielne dla każdego pracownika, w których powinno znajdować się między innymi: potwierdzenie poinformowania pracownika o warunkach zatrudnienia (art. 29 § 3 i art. 291 § 2 Kodeksu pracy) oraz o zmianie warunków zatrudnienia (art. 29 § 32 i art. 291 § 4 Kodeksu pracy).

Dodatkowo, zgodnie z art. 29. § 3² Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.) pracodawca informuje pracownika na piśmie o zmianie jego warunków zatrudnienia, w tym o obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej

normie czasu pracy (art. 29 § 3 pkt 1 ww. ustawy), co – jak wykazano powyżej - powinno znaleźć się w aktach osobowych pracownika.

Z informacji dyrektora MZZ wynika, że skarżąca (były pracownik MZZ) w dniu 20 marca 2023 r. poprosiła o udostępnienie wykazu prac w warunkach szczególnie szkodliwych lub uciążliwych, uzasadniających skrócenie czasu pracy lub obniżenie norm pracy w MZZ z jej podpisem. Zdaniem skarżącej dokument nie został jej udostępniany.

Dodatkowo dyrektor MZZ informuje, że skarżąca prosiła o udostępnienie swoich akt osobowych, które zostały jej przesłane, z wyłączeniem dokumentu informującego o skróconym czasie pracy, co jest naruszeniem w/w przepisami praw.

Ponadto należy wskazać, że w sytuacji gdy pracodawca nie umieścił w/w dokumentu w aktach pracowniczych pracownika to powinien potraktować pismo wnoszącej jako wniosek o udzielenie informacji publicznej.

Zgodnie z art. 2. ust. 1 Ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz. U. 2022 poz. 902) każdemu przysługuje (z zastrzeżeniem art. 5 ustawy ograniczenia prawa do informacji publicznej), prawo dostępu do informacji publicznej, w tym również w zakresie organizacji oraz przedmiocie działalności i kompetencjach podmiotu obowiązane do udostępniania informacji publicznej (art. 6. ust. 1 pkt 2) lit. b) i c) w związku z art. 4 ust. 1 pkt 5) Ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej).

Termin udostępnienia dokumentu na mocy ustawy o dostępie do informacji publicznej pracowniczej, na wniosek skarżącej z dnia 20 marca 2023 r. minął 3 kwietnia 2023 r.

Mając na względzie powyższe fakty, skargę należy uznać za zasadną.