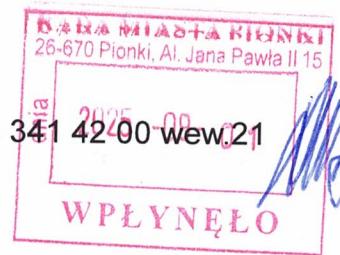




Rada Miasta Pionki

Aleja Jana Pawła II 15, 26 - 670 Pionki, tel. 48 341 42 00 wew. 21

e-mail: biurorm@pionki.pl



SO.0003.66.2025



Pionki, dnia 01 września 2025 r.

Pan Łukasz MIŚKIEWICZ
Burmistrz Miasta Pionki

INTERPELACJA

Szanowny Panie Burmistrzu

Na podstawie art. 24 ust. 2 ustawy z dnia 08 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, zwracam się z interpelacją w sprawie **zwolnienia dyrektora Pionkowskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Pionkach.**

W związku ze zwolnieniem p.o. Dyrektora Pionkowskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji proszę o udzielenie odpowiedzi na następujące pytania:

1. Jakie były przyczyny faktyczne i prawne zwolnienia dyrektora POSIR?
2. Czy decyzja była związana z kwestiami organizacyjnymi, kadrowymi, mobbingiem, czy też ewentualnymi nieprawidłowościami finansowymi w funkcjonowaniu jednostki?
3. Czy w jednostce prowadzone są obecnie postępowania wyjaśniające dotyczące gospodarki finansowej Pionkowskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji lub innych aspektów działalności wymienionych powyżej?
4. Jakie działania podejmuje Pan Burmistrz w celu zapewnienia prawidłowego funkcjonowania jednostki po zmianie na stanowisko dyrektora?

Proszę o udzielenie odpowiedzi na piśmie w ustawowym terminie.

wyk.: w 2 egz.:

1. egz. adresat,
2. egz. a/a

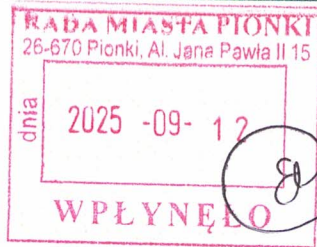
Z poważaniem

**PRZEWODNICZĄCY
RADY MIASTA PIONKI**

Włodzimierz Szajdak



SE.0003.74.2025



Pionki, dnia 09-09-2025 r.

Szanowny Pan
Włodzimierz Szalabaj
Przewodniczący Rady Miasta Pionki

Odpowiedź na interpelację
w sprawie przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę Panu Michałowi Molendzie,
Dyrektorowi Pionkowskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Pionkach

Szanowny Panie,

w nawiązaniu do interpelacji dotyczącej odwołania Dyrektora Pionkowskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji uprzejmie przedstawiam, co następuje. Interpelacja obejmowała pytania o przyczyny faktyczne i prawne wypowiedzenia, ewentualny związek sprawy z kwestiami organizacyjnymi, kadrowymi, mobbingiem lub nieprawidłowościami finansowymi, a także o działania zapewniające prawidłowe funkcjonowanie jednostki po zmianie na stanowisku dyrektora.

1) Przyczyny faktyczne i prawne

Podstawą rozwiązania stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia były okoliczności wskazane w piśmie wypowiadającym umowę z dnia 31 lipca 2025 r. Rozwiązania dokonano z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wynikającego z art. 36 Kodeksu pracy. Pismo wypowiadające stosunek pracy zawierało pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy w terminie 21 dni od doręczenia oraz zobowiązanie do wykorzystania przysługującego urlopu wypoczynkowego.

Ujawnienie szczegółowych przyczyn rozwiązania stosunku pracy mogłoby naruszyć dobra osobiste byłego pracownika oraz stanowić bezprawne przetwarzanie jego danych osobowych. Z tego względu pracodawca ogranicza treść podawanych do wiadomości publicznej informacji wyłącznie do przyczyn natury ogólnej, bez przytaczania konkretnych faktów.

Należy podkreślić, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, iż przyczyny rozwiązania umowy o pracę są zgodne z prawem, jeżeli znajdują oparcie w przesłankach obiektywnych i racjonalnych, które w sposób uzasadniony prowadzą do stwierdzenia, iż dalsze zatrudnienie pracownika nie leży w interesie pracodawcy.

2) Odniesienie do kwestii mobbingu i innych zarzutów

Zarzuty dotyczące **mobbingu** nie stanowiły podstawy decyzji o wypowiedzeniu. Gdyby przyczyną był mobbing, treść pisma oraz zastosowana **podstawa prawna** musiałyby odzwierciedlać taki charakter naruszeń oraz uruchomione byłyby właściwe procedury wyjaśniające i antymobbingowe. Dla jasności: przez **mobbing** rozumie się działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na **uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu**, wywołujące zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie bądź ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu.



Na marginesie podkreślam, że gdyby w jednostce wystąpiły przesłanki świadczące o mobbingu, niezwłocznie podjąłbym działania z zakresu **prewencji antymobbingowej** i postępowania wyjaśniającego. W realiach niniejszej sprawy takie okoliczności **nie były podstawą** do złożenia wypowiedzenia.

3) Kwestie finansowe

Wypowiedzenie nie odwoływało się do **nieprawidłowości finansowych** jako podstawy rozwiązania stosunku pracy. Niezależnie od tego gospodarka finansowa jednostek miejskich podlega bieżącemu nadzorowi w reżimie ustawy o finansach publicznych, w szczególności poprzez kontrolę zarządczą, planowanie i wykonanie planów finansowych, wewnętrzne procedury kontroli i audytu oraz sprawozdawczość budżetową. W przypadku powzięcia uzasadnionych wątpliwości uruchamiane są wówczas właściwe instrumenty – doraźne kontrole i audyty. W odniesieniu do POSiR **nie wystąpiły okoliczności ani wiarygodne sygnały wskazujące na nieprawidłowości w gospodarce finansowej jednostki.**

4) Zapewnienie prawidłowego funkcjonowania jednostki

W celu zapewnienia stabilności funkcjonowania POSiR po zmianie na stanowisku dyrektora wdrożone zostały następujące działania organizacyjne:

Z dniem **1 sierpnia 2025 r.** wydałem **UPOWAŻNIENIE nr 40/2025** (znak **SO.0052.40.2025**), na podstawie art. 33 ust. 3 i 5 ustawy o samorządzie gminnym, którym **upoważniłem Panią Klaudję Gołę**, Kierownika Działu Sportu, Rekreacji, Promocji i Organizacji Imprez POSiR, do dokonywania czynności prawnych związanych z prowadzeniem Ośrodka, w szczególności do:

- korzystania z uprawnień i wykonywania obowiązków **kierownika zakładu pracy** zgodnie z Kodeksem pracy i przepisami szczegółowymi,
- **dysonowania** środkami przyznanymi w budżecie miasta oraz planowania ich zgodnie ze statutem jednostki i właściwymi przepisami.

Tym samym zapewniono osobę nadzorującą w pełnym zakresie bieżącą działalność POSiR oraz ciągłość decyzji organizacyjnych i finansowych.

Pani Klaudia Gola, działając w oparciu o udzielone upoważnienie, w sposób szczególny skoncentrowała się na obszarach dotychczas wymagających pilnej poprawy, wdrażając działania naprawcze oraz porządkujące standardy pracy jednostki m.in. poprzez:

1. **Uporządkowanie procesów wewnętrznych** – ujednolicenie obiegu zadań i informacji, wprowadzenie dyżurów i zasad zastępstw, bieżące raportowanie stanu realizacji.
2. **Uregulowanie standardów współpracy międzyjednostkowej** – z MOPS, szkołami, jednostkami miejskimi oraz właściwymi wydziałami Urzędu Miasta (jasne kanały kontaktu, terminy i zakres odpowiedzialności).
3. **Monitoring warunków i atmosfery pracy** – obejmuje cykliczne spotkania informacyjne z załogą, regularne rozmowy indywidualne z pracownikami oraz konsultacje zespołowe, podczas których w sposób usystematyzowany zbierane są potrzeby i uwagi zespołu. Szczególny nacisk położono na budowanie kultury wzajemnego szacunku oraz przestrzeganie zasad współżycia społecznego, w tym przeciwdziałanie zachowaniom niepożądanym i rozwiązywanie napięć w drodze rozmów oraz uzgadniania planów naprawczych.



4. **Harmonogram przeglądów i konserwacji obiektów** (w tym splashparku, Stawu Górnego i obiektów zamkniętych) – rejestr usterek, terminy usunięcia i osoby odpowiedzialne.
5. **Plan rezerwacji i dostępności obiektów** – jednolity kalendarz rezerwacji (wydarzenia, treningi, imprezy), zasady pierwszeństwa i rozliczeń.

Powyższe odpowiada na pytania zawarte w interpelacji i wyjaśnia, że decyzja o wypowiedzeniu miała charakter organizacyjno-nadzorczy, a jej przyczyny zostały szczegółowo wskazane w piśmie z dnia 31 lipca 2025 r.

BURMISTRZ
Łukasz Miśkiewicz