

**UCHWAŁA NR XV/82/11**  
**RADY MIEJSKIEJ W TUSZYNIE**

z dnia 27 czerwca 2011 r.

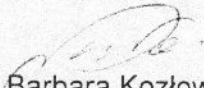
**w sprawie odmowy zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radną Rady  
Miejskiej w Tuszynie**

Na podstawie art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2001 r. Nr 142 poz. 1591, z 2002r. Nr 23 poz. 220, Nr 62 poz. 558, Nr 113 poz. 984, Nr 153 poz. 1271, Nr 214 poz. 1806, z 2003 r. Nr 80 poz. 717, Nr 162 poz. 1568, z 2004 r. Nr 102 poz. 1055, Nr 116 poz. 1203, z 2005 r. Nr 172 poz. 1441, Nr 175, poz. 1457, z 2006 r. Nr 17 poz. 128, Nr 181 poz. 1337, z 2007 r. Nr 48 poz. 327, Nr 138 poz. 974, Nr 173 poz. 1218, z 2008 r. Nr 180 poz. 1111, Nr 223 poz. 1458, z 2009 r. Nr 52 poz. 420, Nr 157 poz. 1241, z 2010 r. Nr 28 poz. 142, Nr 28 poz. 146, Nr 40 poz. 230, Nr 106 poz. 675) **uchwała się, co następuje:**

- § 1. Odmawia się zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radną Panią Ewą Kotecką zatrudnioną w Zakładzie Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. w Łodzi.
- § 2. Traci moc Uchwała Nr XI/54/11 Rady Miejskiej w Tuszynie z dnia 19 kwietnia 2011 r. w sprawie odmowy zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radną Rady Miejskiej w Tuszynie.
- § 3. Integralną część niniejszej Uchwały stanowi uzasadnienie.
- § 4. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Wiceprzewodnicząca  
Rady Miejskiej w Tuszynie



  
Barbara Kozłowska

## Uzasadnienie

Uchwały Nr XV/82/11 Rady Miejskiej w Tuszynie z dnia 27 czerwca 2011r. w sprawie odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radną Rady Miejskiej w Tuszynie

W dniu 21 marca 2011r. Prezes Zakładu Wodociągów i Kanalizacji sp. z o. o. w Łodzi złożył wniosek do Rady Miejskiej w Tuszynie o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z Panią Ewą Kotecką, zatrudnioną w spółce od dnia 01 kwietnia 2010r. na stanowisku Inspektora w Biurze Prawnym, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, posiadającą mandat radnej w Radzie Miejskiej w Tuszynie. We wniosku pracodawca kilkakrotnie powołuje się na fakt, że jedną z przyczyn powzięcia zamiaru w tym przedmiocie były m. in. częste usprawiedliwione nieobecności, a więc zdarzenia, które były związane z wykonywaniem przez radną mandatu.

Zgodnie z art. 25 ust.2 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2001r. nr 142, poz.1591 ze zm.) rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady gminy, której jest członkiem. Rada gminy odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Przepis art.25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym nie określa żadnych warunków ani kryteriów, jakimi miałyby się kierować rada gminy przy podejmowaniu decyzji o wyrażeniu zgody na rozwiązanie stosunku pracy radnego lub jej odmowie. Nie ogranicza on prawa Rady do sprzeciwu wobec zamierzenia pracodawcy rozwiązania stosunku pracy z radnym tylko do sytuacji, gdy powodem tego zamierzenia są „zdarzenia związane z wykonywaniem mandatu przez radnego”, lecz jedynie zobowiązują Radę do odmowy wyrażenia zgody w takim przypadku, wszystkie pozostałe sytuacje pozostawiając jej swobodnej decyzji (Wyrok SN z dnia 11 lipca 2006r., I PK 9/06, OSNP Nr 13-14/2007, poz.193, wyrok NSA w Lublinie z 12.10.1990r., SA/Lu663/90, OSNA Nr 4/1990, poz. 6 z aprobowanymi glosami B. Zawadzkiej i W. Masewicza, OSP Nr 1/1992, poz.23). Z literalnego brzmienia art. 25 ust.2 ustawy o samorządzie gminnym wynika, że poza sytuacją, w której Rada musi odmówić zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym ze względu na związek przyczynowy rozwiązania umowy o pracę z wykonywaniem mandatu, zajmuje ona stanowisko w sposób nieskrępowany, tzn. badając jedynie to, czy ze względu na obowiązujące w prawie pracy standardy i kryteria zamiar pracodawcy jest wystarczająco uzasadniony (Wyrok WSA w Warszawie z dnia 9 grudnia 2005r. II SA/ Wa 1718/05).

Z wniosku pracodawcy o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radną wynikało, że pracodawca zarzuca Pani Ewie Koteckiej m.in. naruszenia obowiązków pracowniczych, w tym wielokrotne omyłki w przygotowaniu dokumentacji, błędne rozpisywanie kosztów postępowań sądowych, częste usprawiedliwione nieobecności wpływające negatywnie na organizację pracy Biura Prawnego, nierzetelne sporządzanie projektów opinii prawnych, nie posiadanie wyższego wykształcenia prawniczego, nie respektowanie poleceń przełożonego polegające m. in. na nie odnotowywaniu godzin wyjścia i przyjscia z pracy, nie rejestrowaniu czasu pracy przy pomocy identyfikatora, pomijanie bezpośredniego przełożonego w uzgadnianiu kwestii takich jak urlop, wnioskowanie o zgodę pracodawcy na doksztalcenie.

Wskazane przez pracodawcę zarzuty naruszeń przez radną obowiązków pracowniczych budzą wątpliwości Rady Miejskiej w Tuszynie, niektóre zarzuty były w ocenie Rady obiektywnie niesłuszne np. dotyczące pomijania bezpośredniego przełożonego w uzgadnianiu kwestii takich jak wnioskowanie o zgodę pracodawcy na doksztalcenie czy nie rejestrowanie czasu pracy przy pomocy identyfikatora. W każdym przypadku wnioskowania o zgodę na doksztalcenie pracownika konieczna jest bowiem opinia bezpośredniego przełożonego. z wyjaśnień Pani Ewy Koteckiej wynika, iż w tym czasie była ona oddelegowana do innego Działu i uzgadniała tą kwestię z bezpośrednią przełożoną, która wyraziła na to zgodę. Na nierejestrowanie czasu pracy za pomocą identyfikatora Pani Ewa Kotecka miała pisemną zgodę Prezesa, gdyż specyfika pracy w Biurze Prawnym polega na częstym wychodzeniu do Sądu, składaniu pism procesowych w biurze podawczym, wysyłaniu korespondencji bezpośrednio w urzędzie pocztowym itp. Zatem w/w zarzuty są nieprawdziwe.

Wątpliwości Rady dotyczyły również tego, że pracodawca mimo wskazanych we wniosku o wyrażenie zgody na rozwiązanie z radną stosunku pracy licznych naruszeń, nie wspominał ani razu o ukaraniu karą porządkową pracownika.

Rada nie ma obowiązku zbierania danych o rzeczywistych przyczynach zamiaru pracodawcy, co nie oznacza, że w przypadku powzięcia uzasadnionych wątpliwości może poprosić samego radnego o dodatkowe informacje lub wyjaśnienia. Wyjaśnienia takie zostały złożone przez Panią Ewę Kotecką na piśmie w dniu 08 czerwca 2011r. i potwierdziły, że wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie są prawdziwe. Pracodawca zarzucał pracownikowi brak wymaganego wykształcenia i niespełnienia oczekiwań pracodawcy w zakresie samodzielnego sporządzania projektów opinii prawnych, zatem negował posiadane kwalifikacje wymagane na danym stanowisku. Zarzut był obiektywnie chybiony – Pani Ewa Kotecka została zatrudniona w dniu 1 kwietnia 2010r. na stanowisku Inspektora w Biurze Prawnym, zatrudnienie pracownika odbyło się po uprzedniej weryfikacji posiadanych kwalifikacji, wykształcenia oraz odbytej rozmowie kwalifikacyjnej w zakresie wymaganej na tym stanowisku wiedzy. Zatrudnienie Pani Ewy Koteckiej na tym stanowisku było potwierdzeniem, iż w ocenie pracodawcy posiada ona wymagane kwalifikacje, umiejętności i wiedzę. Z pisemnych wyjaśnień Pani Ewy Koteckiej wynika, iż przygotowanie do wykonywania pracy inspektora w biurze prawnym jest zgodne z jej wykształceniem oraz ukończonymi dodatkowymi kursami. Pani Ewa Kotecka ma obecnie ukończone dwa fakultety w tym studia prawnicze ukończone z oceną bardzo dobrą, uzyskując wyróżnienie za bardzo dobre wyniki w nauce, przez 4 lat była Członkiem Rady Wydziału na Wydziale Prawa UŁ, była także członkiem Komisji Egzaminacyjnych oraz członkiem Komisji Skrutacyjnych RW. W czasie studiów uczestniczyła w dodatkowych warsztatach, takich jak Laboratorium „Sali rozpraw” i pisanie pism procesowych - zajęcia te ukończyła z oceną bardzo dobrą. Ponadto była uczestnikiem Kliniki Prawa, gdzie przez rok zdobywała praktykę pisania pism procesowych, którą także ukończyła z oceną bardzo dobrą. Zatem twierdzenie pracodawcy o braku umiejętności sporządzania pism procesowych jest nietrafione.

Pani Ewa Kotecka wyjaśniła dodatkowo, iż w pełnym wymiarze pracy zatrudniona jest dopiero od 01 marca 2011r., do tego czasu była zatrudniona odpowiednio w wymiarze ½ i ¾ etatu, przy czym przez 3 miesiące w 2010r. oraz 3 miesiące 2011r. (łącznie 6 miesięcy) była oddelegowana do wykonywania obowiązków pracowniczych poza Biurem Prawnym.

Trudno zatem uznać, że nieobecności Pani Koteckiej dezorganizowały prace Biura i obciążać ją za niedotrzymywanie terminów. Zarzut pracodawcy o błędnym rozpisywaniu kosztów sądowych jest o tyle chybiony, iż nie mieściło się to w zakresie obowiązków pracowniczych Pani Koteckiej.

W świetle powyższego, w opinii Rady Miejskiej, zdarzenia wskazane przez pracodawcę nie uzasadniały obiektywnie wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony, a wskazane przyczyny nie były prawdziwe i rzeczywiste, dodatkowo okoliczność, iż po 11 miesiącach pracy wymiar czasu pracy Pani Ewy Koteckiej został rozszerzony do pełnego wymiaru potwierdzał raczej to, że Pani Kotecka jest dobrym i sumiennym pracownikiem.

Zarzutu częstych usprawiedliwionych nieobecności, wpływających negatywnie na organizację pracy Biura Prawnego – jest nieuzasadniony – pracodawca nie wskazuje jakimi przyczynami były spowodowane nieobecności. Z wyjaśnień pracownika wynika, iż nieobecności były spowodowane urlopem lub chorobą (do czego każdy pracownik ma prawo zagwarantowane przepisami kodeksu pracy) oraz udziału w posiedzeniach Rady Miejskiej i uczestniczenia w pracach Komisji, których Pani Ewa Kotecka jest członkiem. Argument pracodawcy przemawia za tym, a nawet zobowiązuje Radę do odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radną zgodnie z treścią art. 25 ust.2 zd. drugie, gdyż jest on bezpośrednio związany z pełnieniem mandatu radnego.

W związku z powyższym Rada Miejska w Tuszynie po zapoznaniu się z przytoczonymi przez obie strony argumentami postanowiła, korzystając z uprawnień wynikającego z art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym, nie wyrażać zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radną Ewą Kotecką.

Wiceprzewodnicząca

Rady Miejskiej w Tuszynie

  
Barbara Kozłowska