

**UCHWAŁA NR
RADY GMINY TARNOWIEC**

z dnia

**w sprawie: wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym Rady Gminy
Tarnowiec**

Na podstawie art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 713 z późn. zm.) uchwala się, co następuje:

§1. Rada Gminy Tarnowiec wyraża zgodę na rozwiązanie stosunku pracy zawartego pomiędzy radnym Panią Teresą Grzesik, a Gminnym Przedsiębiorstwem Gospodarki Komunalnej w Tarnowcu Sp. z o.o., z siedz. Tarnowiec 143, 38-204 Tarnowiec.

§2. Uzasadnienie wyrażenia zgody, o której mowa w §1, stanowi załącznik do uchwały.

§3. Wykonanie uchwały powierza się Przewodniczącemu Rady zobowiązując do przekazania uchwały Pracodawcy i Radnemu.

§4. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Załącznik do uchwały nr
Rady Gminy Tarnowiec z dnia
w sprawie wyrażenia zgody na rozwiązanie
stosunku pracy z radnym Rady Gminy Tarnowiec

UZASADNIENIE

Wnioskiem z dnia 18 lutego 2021 r. Prezes Zarządu Gminnego Przedsiębiorstwa Gospodarki Komunalnej w Tarnowcu Sp. z o.o., działając na podstawie art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (t.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 713 z późn. zm.), zwrócił się do Rady Gminy Tarnowiec o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radną Rady Gminy Tarnowiec – Pani Teresą Grzesik w trybie art. 52 §1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1320 z późn. zm.).

W uzasadnieniu wniosku Pracodawca wskazał, że w dniu 21 stycznia 2021 r. uzyskał podejrzenia, iż Pracownica wykonuje w czasie pracy (będąc do dyspozycji Pracodawcy) prywatne czynności związane z prowadzoną przez nią działalnością ubezpieczeniową, niezwiązaną z powierzonymi jej obowiązkami służbowymi. Dalej Pracodawca wyjaśnił, że analiza danych zapisanych na dysku twardym komputera potwierdziła te podejrzenia, gdyż znajdują się na nim pliki zawieranych polis ubezpieczeniowych z osobami trzecimi. Umowy tych polis zawierane były w czasie kiedy Pracownica miała wykonywać czynności pracownicze w siedzibie spółki. Również historia przeglądania stron www wskazuje w ocenie Pracodawcy na fakt, iż w czasie pracy Pracownica korzystała ze stron www, które umożliwiały jej zawieranie takich umów. Pracodawca wskazał przy tym, że czynności te wykonywane były systematycznie i wielokrotnie w czasie zatrudnienia o czym świadczą daty zawieranych polis ubezpieczeniowych, a dane te zostały zabezpieczone na dysku twardym komputera, z którego Pracownica korzystała.

Pracodawca wyjaśnił również, że Pracownica prowadzi działalność ubezpieczeniową od 25 września 2002 r., przy czym działalność ta została wznowiona w dniu 21 lipca 2018 r., co wynika z przedłożonych do wniosku wydruków z CEIDG, jak również Pracownica figuruje w rejestrze pośredników ubezpieczeniowych prowadzonym przez KNF, co wynika z przedłożonych wydruków z rejestru. Przeprowadzona przez Pracodawcę analiza danych prowadzi do wniosku, iż czynności zawierania przez Pracownicę polis ubezpieczeniowych wykonywane były w godzinach pracy, np. w dniu 10 września 2020 r. o godz. 13¹⁹, w dniu 27 listopada 2020 r. o godz. 12²², w dniu 1 grudnia 2020 r. o godz. 10³⁶, w dniu 2 grudnia 2020 r. o godz. 11⁴³. W ocenie Pracodawcy czynności te bez wątpienia wykonywane były w godzinach pracy i na sprzęcie należącym do Pracodawcy, przy czym brak było zgody Pracodawcy na wykonywanie tych czynności w czasie pracy. Pracodawca wskazał przy tym, że swoim zachowaniem Pracownica naraziła Spółkę na odpowiedzialność z tytułu nieuprawnionego przetwarzania danych.

Do wniosku Pracodawca przedłożył 4 egz. zawartych przez Pracownicę polis ubezpieczeniowych z miesiąca września, listopada i grudnia 2020 r., a także zdjęcia historii przeglądarki internetowej z zabezpieczonego sprzętu komputerowego. Nadto Pracodawca

wskazał, że wszystkie pozostałe dane znajdują się na dysku twardym zabezpieczonego w dniu 21 stycznia 2021 r. komputera.

Mając powyższe na uwadze, w ocenie Pracodawcy ujawnione w niniejszej sprawie okoliczności dają podstawę do zwolnienia pracownika w trybie art. 52 §1 pkt 1 Kodeksu pracy, bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Rozpatrując niniejszy wniosek Pracodawcy, Rada Gminy winna mieć na uwadze treść art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym, zgodnie z którym, 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 u.s.g. ustanawia zasadę szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy radnego, która ogranicza swobodę pracodawcy w zakresie możliwości rozwiązania z radnym stosunku pracy. Oceniając *ratio legis* tej normy prawnej, Sąd Najwyższy wskazał, że: *„Ochrona stosunku pracy radnego ma na celu umożliwienie radnym, ze względu na szczególną rolę, jaka została powierzona gminom, jak najskuteczniejszego i najbezpieczniejszego sprawowania funkcji. Następstwem tej ochrony jest ograniczenie swobody podmiotu, który w określony w kodeksie pracy sposób nawiązał (...) stosunek pracy z pracownikiem-radnym, w rozwiązaniu tego stosunku bez zgody rady gminy”* (uchwała 7 sędziów SN z dnia 24 listopada 1992 r., sygn. akt I PZP 55/92). W orzecznictwie sądowym przyjęto także, iż art. 25 ust. 2 u.s.g. ma na celu umożliwić radnym skuteczne i bezpieczne sprawowanie ich funkcji, ograniczając swobodę pracodawców w rozwiązywaniu stosunków pracy łączących ich z radnymi. Prawo do szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy radnego zostało uregulowane po to, aby pracownik-radny mógł bez przeszkód realizować zadania, które nakładają na niego normy płynące z prawa samorządowego. Pełnienie funkcji przez radnego wiąże się zazwyczaj z częstym opuszczaniem miejsca pracy ze względu na powinności związane z wykonywaniem mandatu. Wskazane argumenty przesądzają o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracownika legitymującego się mandatem przedstawicielskim w organach jednostek samorządu terytorialnego. Należy jednak odnotować, że w literaturze przedmiotu zaprezentowano pogląd, w myśl którego uprawnień radnych związanych ze wskazaną ochroną *„nie należy traktować jako przywilejów, lecz przede wszystkim jako instrumenty prawne służące prawidłowemu wykonywaniu obowiązków wynikających z mandatu radnego”* (A. Wierzbica [w:] *Ustawa o samorządzie gminnym. Komentarz*, wyd. II, red. B. Dolnicki, Warszawa 2018, art. 25).

Jak wynika z orzecznictwa sądowoadministracyjnego, treść art. 25 ust. 2 u.s.g. jednoznacznie wskazuje, że rada gminy obowiązana jest odmówić zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. W przypadku zaś, gdy podstawą rozwiązania stosunku pracy są inne powody, niezwiązane z wykonywaniem mandatu radnego, odmowa przez radę gminy takiej zgody jest nieuprawniona. Jak wyjaśnił to Wojewódzki Sąd Administracyjny w Rzeszowie: *„Wówczas, gdy brak jest w danej sprawie przesłanki odmowy wyrażenia zgody, o której mowa w art. 25 ust. 2 zd. 2 u.s.g., to radzie gminy nie przysługuje prawo swobodnego decydowania w zakresie wyrażenia zgody. Jeśli organ stanowiący ustali,*

że pracodawca zamierza rozwiązać stosunek pracy radnego wskutek okoliczności, które nie są zdarzeniami związanymi z wykonywaniem przez radnego mandatu, to rada gminy nie ma prawa odmówić zgody na rozwiązanie tego stosunku pracy.” (por. wyrok WSA w Rzeszowie z dnia 18 grudnia 2019 r., sygn. akt II SA/Rz 1199/19). W orzeczeniu z dnia 6 listopada 2019 r. Wojewódzki Sąd Administracyjny w Rzeszowie jednoznacznie wskazał, że: „Rada gminy nie może odmówić zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku nie są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu.” (por. wyrok WSA w Rzeszowie z dnia 6 listopada 2019 r., sygn. akt II SA/Rz 916/19). Judykatura wyraźnie zaznacza przy tym, że: „Celem art. 25 ust. 2 u.s.g. nie jest udzielenie bezwarunkowej ochrony w sferze uprawnień radnego w płaszczyźnie regulowanej przepisami prawa pracy, pozbawiając pracodawcę możliwości rozwiązania stosunku pracy z radnym.” (wyrok WSA w Gliwicach z dnia 21 maja 2019 r., sygn. akt III SA/Gl 414/19).

W okolicznościach niniejszej sprawy podstawą rozwiązania stosunku pracy z Pracownicą jest art. 52 §1 pkt 1 K.p., zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Uzasadnieniem rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia jest zaś zawinione ciężkie naruszenie obowiązków pracy określonych w Kodeksie pracy oraz w Regulaminie pracy, polegające na wykonywaniu w czasie pracy (będąc do dyspozycji Pracodawcy), prywatnych czynności związanych z prowadzoną przez Pracownicę działalnością ubezpieczeniową, niezwiązaną z powierzonymi obowiązkami służbowymi oraz wykorzystaniu do tego celu mienia będącego własnością Pracodawcy, jak również narażenie Pracodawcy na odpowiedzialność z tytułu nieuprawnionego przetwarzania danych osobowych klientów firm ubezpieczeniowych na nośnikach danych będących własnością Pracodawcy.

Jak wynika natomiast z art. 100 §1 i §2 K.p., Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

- 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy;
- 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku;
- 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;
- 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
- 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach;
- 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Z kolei w myśl §9 ust. 1 pkt 1 Regulaminu Pracy Gminnego Przedsiębiorstwa Gospodarki Komunalnej Sp. z o.o. w Tarnowcu, stanowiącego załącznik do Zarządzenia Nr 5/2017 z dnia 6 października 2017 r. Prezesa Zarządu GPGK Sp. z o.o. w Tarnowcu, szczególnie rażącym naruszeniem przez pracownika zakładu ustalonego porządku i dyscypliny pracy jest m.in. wykonywanie prac nie związanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy.

Podkreślić wypada, że w judykaturze wskazuje się, że świadczenie pracy na rzecz innych podmiotów z wykorzystaniem służbowych kont mailowych, sprzętu, łączy internetowych pozostaje w opozycji do podstawowego obowiązku, jaki został uregulowany w regulaminie pracy pozwanego zakładu i jest podstawą do rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2017 r., sygn. akt II PK 27/16). Nadto obowiązek powstrzymania się od wykonywania prywatnych prac w zakładzie pracy z wykorzystaniem urządzeń i materiałów bez wyraźnej zgody pracodawcy można uznać za elementarny (por. wyrok Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze z dnia 30 października 2018 r., sygn. akt IV P 19/18).

Mając powyższe na uwadze nie ulega wątpliwości, że podstawą rozwiązania z Pracownicą stosunku pracy są zdarzenia nie związane z wykonywaniem przez nią mandatu radnego, a rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, stąd też wyrażenie zgody Rady Gminy na rozwiązanie z Radną stosunku pracy jest konieczne i uzasadnione.

SEKRETARZ
Gminy Jamowiec
Agata Augustyn