

UCHWAŁA Nr XXXVII/259/2018
RADY POWIATU NOWODWORSKIEGO
z dnia 30 stycznia 2018r.

w sprawie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym Powiatu Nowodworskiego

Na podstawie art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz.U. z 2017r. poz. 1868) uchwała się, co następuje:

§ 1. Rada Powiatu Nowodworskiego wyraża zgodę na rozwiązanie stosunku pracy zawartego pomiędzy radnym Panem Marcinem Ozdarskim, a Powiatowym Centrum Zdrowia Sp. z o.o. z siedzibą w Otwocku przy ul. Batorego 44.

§ 2. Uzasadnienie wyrażenia zgody stanowi załącznik do uchwały.

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

§ 4. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodnicząca Rady
/-/Katarzyna Krężlewicz

**Uzasadnienie do uchwały Nr XXXVII/259/2018
Rady Powiatu Nowodworskiego
z dnia 30 stycznia 2018 roku**

**w sprawie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z Radnym Panem Marcinem
Ozdarskim**

W dniu 18 stycznia 2018 r. wpłynął do Rady Powiatu Nowodworskiego (dalej jako: „Rady”) wniosek Powiatowego Centrum Zdrowia Sp. z o.o. w Otwocku (dalej jako: „Pracodawcy”) o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy przez Pracodawcę z Radnym Panem Marcinem Ozdarskim (dalej jako: „Radny”).

Powiatowe Centrum Zdrowia Sp. z o.o. w Otwocku zawarło umowę o pracę z ww. Radnym, zatrudniając go na stanowisku Dyrektora ds. Medycznych.

Z uwagi na dopuszczenie się, zdaniem Pracodawcy, przez Pana Marcina Ozdarskiego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, Pracodawca podjął decyzję o zamiarze rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. Powodem rozwiązania z Radnym umowy o pracę wskazanym we wniosku jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, które naruszyły szeroko rozumiany interes Powiatowego Centrum Zdrowia Sp. z o.o. w Otwocku, jako Pracodawcy z uwagi na poniższe okoliczności, które na potrzeby niniejszego uzasadnienia zostały podzielone na zarzuty:

Zarzut 1. nieusprawiedliwiona nieobecność Radnego w pracy w dniu 2 stycznia 2018 r. – zdaniem Pracodawcy odbiór dnia wolnego za 6 stycznia 2018 r. był niemożliwy ponieważ od 3 stycznia 2018 r. radny przebywał na rocznym urlopie bezpłatnym.

Zarzut 2. dokonanie zaboru mienia w postaci dysku twardego komputera należącego do Pracodawcy, dokonanie jego zawłaszczenia oraz usunięcie danych informatycznych znajdujących się na powierzonym mu sprzęcie komputerowym;

Zarzut 3. rażące niedbalstwo oraz zaniechanie podjęcia działania w zakresie doprowadzenia do podpisania aneksów z Mazowieckim Odziałem Wojewódzkim Narodowego Funduszu Zdrowia na rok 2018.

Powyższe argumenty zostały poparte dokumentami załączonymi do wniosku. Kopia wniosku Pracodawcy wraz załącznikami stanowi załącznik do uzasadnienia uchwały (załącznik 1). Pismem z dnia 18 stycznia 2018 r. Przewodnicząca Powiatu Nowodworskiego wezwała Radnego do ustosunkowania się do zarzutów przedstawionych w ww. wniosku. Odpowiedź Radnego stanowi załącznik 2 do uzasadnienia niniejszej uchwały. Z treści wyjaśnień Radnego wynika, że:

Ad. zarzut 1.

Nieobecność w dniu 2 stycznia 2018 r. nie była nieobecnością nieusprawiedliwioną ponieważ „Prezes Zarządu Powiatowego Centrum Zdrowia Sp. z o. o. w Otwocku wyraził zgodę na udzielenie rocznego urlopu bezpłatnego, tj. obowiązującego od dnia 01 stycznia 2018 roku do dnia 31 grudnia 2018 roku i przychylił się do uznania złożonego wniosku o udzielenie urlopu - odbioru dnia wolnego za dzień 06 stycznia 2018 roku w dniu 02 stycznia 2018 roku za bezprzedmiotowy w związku z zawieszeniem przeze mnie praw pracowniczych w okresie od dnia 01 stycznia 2018 roku do dnia 31 grudnia 2018 roku”. Radny nie załączył jednak żadnych dokumentów potwierdzających ww. okoliczności.

Ad. zarzut 2.

Radny wskazał, że: „Zwracam uwagę na fakt, iż w piśmie ITinstytut z dnia 02 stycznia 2018 roku oceniono stan techniczny komputera na bardzo dobry, bez uszkodzeń mechanicznych. Dysk twardy, który stanowi wymienną część każdego sprzętu komputerowego, został zwrócony przez mnie pismem z dnia 08 stycznia 2018 roku wraz ze stosownymi wyjaśnieniami zaistniałej sytuacji, więc o zaborze jakiegokolwiek mienia nie może być mowy.”

Ad. zarzut 3.

Radny wskazał, że: „Wszystkie spływające drogą elektroniczną aneksy ze strony MOW NFZ w Warszawie zostały szczegółowo przeze mnie przeanalizowane i przygotowane w formie papierowej do podpisania przez Prezesa Zarządu spółki, co stanowi w całej procedurze zawierania umów kontraktowych z płatnikiem wyłącznie formalność. Łącznie z drugim prokurentem spółki podjęliśmy decyzję, aby stosowna jednostka organizacyjna zajmująca się w spółce sprawami kontraktowania zatwierdziła elektronicznie w systemie komputerowym płatnika otrzymane aneksy oraz aby zostały one wgrane w programie komputerowym, z którego korzysta szpital, przez co na dzień 01 stycznia 2018 roku nie istniało zagrożenie utraty kontraktów z MOW NFZ w Warszawie (...). Szczególną uwagę zwracam na fakt, iż do wniosku zostały załączone jedynie dwa pisma z dość obszernej w dniu 29 grudnia 2017 roku wymienianej korespondencji pomiędzy Starostą Otwockim a spółką, przy czym pismo /znak 19915/Z/2017/ z dnia 29 grudnia 2017 roku nie stanowi odpowiedzi na pismo /znak S.OS.V.0330.58.2.2017/ z dnia 29 grudnia 2017 roku. Powyższe rodzi nieodparte wrażenie manipulacji faktami”. Do pisma Radnego nie zostały jednak załączone pisma ww. obszernej korespondencji.

W przedmiotowej sprawie Pracodawca przedstawił zdaniem Rady Powiatu Nowodworskiego uzasadniony wniosek oraz obszerną argumentację potwierdzoną kopią dokumentów, która wskazuje, że w przedmiotowej sprawie doszło do naruszenia przez pracownika Pana Marcina Ozdarskiego obowiązków pracowniczych. Na szczególną uwagę zdaniem rady zasługuje fakt dokonania zaboru mienia w postaci dysku twardego komputera należącego do Pracodawcy, dokonanie jego zawłaszczenia oraz usunięcie danych informatycznych znajdujących się na powierzonym mu sprzęcie komputerowym. Na szczególną uwagę zasługuje zdaniem rady fakt, że Pracodawcą Radnego jest Powiatowego Centrum Zdrowia Sp. z o.o. w Otwocku – podmiot świadczący usługi medyczne i dysponujący wieloma danymi ważnymi dla szpitala, pacjentów, a na ww. dysku komputera używanego przez Dyrektora ds. Medycznych znajdowały się z całą pewnością dane Pracodawcy.

Według art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym (Dz. U. 2017 poz. 1868), rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady powiatu, której radny jest członkiem. Rada powiatu odmawia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą jego rozwiązania są zdarzenia związane z wykonywaniem przez niego mandatu.

Analogiczny przepis zawiera art. 27 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa (j.t. Dz. U. 2017 poz. 2096) który stanowi, że „Rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody sejmiku województwa, którego radny jest członkiem. Sejmik województwa odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem mandatu przez tego radnego.”.

Podobnie stanowi art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (j.t. (Dz. U. 2017 poz. 1875) stanowiąc, że „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.”

Rada gminy nie ma obowiązku zbierania danych o rzeczywistych przyczynach zamiaru pracodawcy, co nie oznacza, że dokonując oceny wniosku, może pominąć wyjaśnienia samego radnego oraz okoliczności powszechnie znane. Jeżeli ocena taka zostanie dokonana przez pryzmat wszystkich, znanych jej okoliczności oraz znajdzie poparcie w zasadach logiki i doświadczenia życiowego, to ocena taka, będzie korzystać z przymiotu legalności i ochrony przewidzianej w art. 25. ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym. Wyrok NSA z dnia 22 maja 2012 sygn. akt II OSK 644/12.

Stąd też orzecznictwo sądów administracyjnych, dotyczące ochrony stosunku pracy radnych, można odnosić do wyżej wymienionych regulacji prawnych, chociaż wyroki dotyczą różnych samorządów (gminnych, powiatowych, wojewódzkich). Z orzecznictwa Naczelnego Sądu Administracyjnego wynika, że: „Uchwała rady o wyrażeniu zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym nie rozstrzyga, czy radny ma być zwolniony, a jedynie usuwa przeszkodę na rozwiązanie stosunku pracy i pozwala na rozwiązanie stosunku pracy z radnym przez pracodawcę, do którego należy ocena przyczyn wypowiedzenia, a w razie rozwiązania stosunku pracy rozstrzygnięcie sporu będzie należało do właściwości sądu powszechnego” (por. wyrok NSA z dnia 27 lipca 2017 r. II OSK 1454/17).

W wyroku dnia 5 czerwca 2014 r. II OSK 3133/13 Naczelny Sąd Administracyjny wskazał „Wyrażenie zgody na rozwiązanie z radnym stosunku pracy lub odmowa jest pozostawione uznaniu rady gminy z wyjątkiem sytuacji, gdy dojdzie ona do przekonania, że podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. W takiej sytuacji rada zobowiązana jest odmówić wyrażenia zgody. Z powyższego wynika zatem, że motywy pracodawcy, zamierzającego rozwiązać stosunek pracy z radnym, muszą być badane, ponieważ od tych ustaleń zależy, czy rada zobowiązana będzie odmówić wyrażenia zgody (zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu), czy też odmówi z innego powodu, kierując się okolicznościami konkretnego przypadku. 2. Celem regulacji jest zapewnienie radnemu swobodnego sprawowania mandatu, a nie zabezpieczenie go przed utratą pracy, to rada podejmując uchwałę w przedmiocie wyrażenia zgody na zwolnienie, nie powinna ingerować w prawo pracodawcy do "rozstania" się z pracownikiem, gdy ma to uzasadnienie w obowiązującym porządku prawnym i nie jest związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. 3. Ochrona stosunku pracy radnego jest uzasadniona wyłącznie w sytuacji, gdy zostanie udowodnione, że do rozwiązania stosunku pracy nie doszłoby, gdyby pracownik nie posiadał mandatu radnego. Tak, więc w każdym przypadku nie wyrażenia zgody przez radę gminy na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, powinno być wykazane, że wykonywanie przez pracownika mandatu radnego, choćby w najmniejszym stopniu, determinuje decyzję pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę”.

Podobnie zdaniem Wojewody Mazowieckiego, rada gminy nie ma możliwości odmówienia wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, w sytuacji, gdy podstawą do zwolnienia nie są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Rozstrzygnięciem nadzorczym z dnia 29 maja 2017 r. (Nr LEX-R.4131.14.2017.BM) Wojewoda Mazowiecki stwierdził nieważność uchwały rady gminy w sprawie odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym. Zdaniem Wojewody

Mazowieckiego, brzmienie tego przepisu jednoznacznie i bez wątpliwości interpretacyjnych wskazuje, że jedyną sytuacją, gdy rada ma prawo – a jednocześnie obowiązek – odmówić zgody na rozwiązanie z radnym stosunku pracy, jest związek pomiędzy owym rozwiązaniem stosunku pracy a wykonywaniem mandatu radnego. Jak wskazał ponadto wojewoda, rada gminy podejmując uchwałę nie może ingerować w uprawnienia pracodawcy do zakończenia stosunku pracy z radnym.

W ocenie Rady bezsporne jest, że zamiar rozwiązania stosunku pracy z Radnym nie ma żadnego związku z wykonywaniem przez Radnego - Pana Marcina Ozdarskiego mandatu radnego w Radzie Powiatu Nowodworskiego, a zgodnie z przywołanym powyżej rozstrzygnięciem nadzorczym wojewody Rada nie powinna ingerować w uprawnienia Pracodawcy do zakończenia stosunku pracy z Radnym, w szczególności gdy z udokumentowanych argumentów przedstawionych przez pracodawcę wynika, że radny naruszył interes Pracodawcy.

Ocena przedstawionych Radzie okoliczności została dokonana przez pryzmat wszystkich, znanych jej okoliczności oraz znajdzie poparcie w zasadach logiki i doświadczenia życiowego.

Mając powyższe na uwadze powyższe podjęcie uchwały przez Radę jest uzasadnione.

Załączniki:

- kopia wniosku Pracodawcy – zał. 1;
- kopia odpowiedzi Radnego na ww. wniosek – zał. 2