

Sejny, dn. 10.02.2021 r.

Pan Piotr Maksimowicz
Rady Miasta Sejny

W odpowiedzi na Pana wystąpienie podczas XXVI Sesji Rady Miasta w dniu 27 stycznia 2021 r.:

Burmistrz Miasta Sejny, na wniosek kierownika MOPS w Sejnach, Zarządzeniem nr 27/2020 z dnia 10 lutego 2020 r. (zmienionym Zarządzeniem nr 36/2020 Burmistrza Miasta Sejny z dnia 2 marca 2020 r.) upoważnił Pracownika MOPS do wydawania decyzji administracyjnych w jego imieniu w postępowaniach szczegółowo wymienionych w Zarządzeniu. Pracownik, upoważnienia, o których mowa powyżej, przyjął do wykonania, co potwierdził podpisem.

W dniu 10 czerwca 2020 r. Pracodawca rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując naruszenie zakazu określonego w art. 4 pkt 6 ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne – złamanie zakazu prowadzenia działalności gospodarczej przez osobę wydającą decyzje administracyjne w imieniu Burmistrza Miasta Sejny.

Do osób wydających decyzje w imieniu wójta mają zastosowanie zakazy wynikające z ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne (Dz. U. z 2019 r. poz. 2399), co wynika z art. 2 pkt 6 powyższej ustawy. Zgodnie z art. 4 powyższej ustawy zasadą jest, że osoby te nie mogą:

- być członkami zarządów, rad nadzorczych lub komisji rewizyjnych spółek prawa handlowego,
- być zatrudnione lub wykonywać innych zajęć w spółkach prawa handlowego, które mogłyby wywołać podejrzenie o ich stronniczość lub interesowność,
- być członkami zarządów, rad nadzorczych lub komisji rewizyjnych spółdzielni, z wyjątkiem rad nadzorczych spółdzielni mieszkaniowych,
- być członkami zarządów fundacji prowadzących działalność gospodarczą,
- posiadać w spółkach prawa handlowego więcej niż 10 proc. akcji lub udziały przedstawiające więcej niż 10 proc. kapitału zakładowego – w każdej z tych spółek oraz

- prowadzić działalności gospodarczej na własny rachunek lub wspólnie z innymi osobami, a także zarządzać taką działalnością lub być przedstawicielem czy pełnomocnikiem w prowadzeniu takiej działalności.

Skutki naruszenia zakazu określa art. 5 ustawy. Jeżeli zakazy, o których mowa w art. 4, narusza osoba, o której mowa w art. 2 pkt 6-6b, z wyłączeniem wójta (burmistrza, prezydenta miasta), właściwy organ, z zastrzeżeniem ust. 3-5, odwołuje ją albo rozwiązuje z nią umowę o pracę, najpóźniej po upływie miesiąca od dnia, w którym uzyskał informację o przyczynie odwołania albo rozwiązania umowy o pracę. W myśl art. 5 ust. 6 odwołanie i rozwiązanie umowy o pracę w trybie określonym w art. 5 ust. 2-5 ustawy jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 par. 1 pkt 1 KP. Ustawodawca stanął na stanowisku, iż przestrzeganie przepisów ustawy należy do podstawowych obowiązków osób w niej wymienionych a ich nieprzestrzeganie traktowane jest jako ciężkie naruszenie tych obowiązków.

Adresatem normy prawnej wskazanej w art. 4 ustawy jest pracownik samorządowy wydający decyzje administracyjne w imieniu Burmistrza, to on w momencie powierzenia mu uprawnienia do wydawania decyzji administracyjnych powinien zadbać, aby nie dopuścić do naruszenia ustawy.

Pomimo upływu 3 – miesięcznego okresu od dnia udzielenia upoważnienia do wydawania decyzji administracyjnych, pracownik nie zaprzestał prowadzenia działalności gospodarczej, co pracodawca ustalił na podstawie danych zawartych w CEiDG, a następnie potwierdził u pracownika. Nie rozwiązał również umowy o pracę z pracodawcą. W związku z powyższym, pracodawca rozwiązał z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia, wykonując w ten sposób obowiązek, który nakładała na niego ustawa. Brak stosownego oświadczenia pracodawcy w zakresie rozwiązania stosunku pracy, powodowałby istnienie stanu naruszenia prawa, który nie powinien mieć miejsca.

Trudno przyjąć, iż pozwany powinien dokonać rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, co byłoby równoznaczne z faktem dalszego zatrudniania pracownika (przez okres trzymiesięcznego wypowiedzenia), który albo nie wykonywałby powierzonego mu zakresu obowiązków (co miało miejsce po powrocie pracownika do pracy z długotrwałego zwolnienia lekarskiego), bądź wykonywałby pracę w zakresie stojącym w sprzeczności z ustawowym zakazem.

Pracodawca postąpił zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Pracownik miał prawo odwołać się do Sądu, co uczynił. Sąd ocenił dokonane wypowiedzenie, a pracodawca uregulował obowiązki wynikające z prawomocnego orzeczenia sądu. Koszty procesu w łącznej kwocie 300 zł oraz zasądzone odszkodowanie na rzecz pracownika wypłacił pracodawca. Należy mieć przy tym na uwadze, iż tożsame skutki finansowe – w zakresie odszkodowania – pracodawca poniósłby, gdyby wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia i zwolnieniem ze świadczenia pracy.

BURMISTRZ MIASTA

Arkadiusz Adam Nowalski

Do wiadomości:

1. Pani Jolanta Beata Bagińska – Przewodnicząca Rady Miasta
2. a/a

